

ISSN: 1302-4191

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU
**SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU
DERGİSİ**

HAKEMLİ DERGİ



**Cilt: 16 Sayı:2
KONYA 2013**

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Dergisi, TÜBİTAK - ULAKBİM Sosyal Bilgiler Veritabanı'nda
taranan ve dizinlenen, ulusal, yaygın, süreli, hakemli bir
dergidir. Dergiye gönderilen makaleler hakem
değerlendirmesine gider, kabul edilmesi hâlinde
yayımlanır.

Yayın Periyodu: Dergimiz bahar ve güz olmak üzere yılda iki sayı yayımlanır.



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ
Yıl: 2013 Cilt: 16 Sayı: 2

DERGİNİN DİZİNLENDİĞİ VERİ TABANLARI
TÜBİTAK/ULAKBİM SBTV

SAHİBİ

Selçuk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adına
Yüksekokul Müdürü Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR
ISSN: 1302-4191

EDİTÖR

Doç. Dr. Yaşar SEMİZ / ysemiz@selcuk.edu.tr

YAYIM KURULU

Doç. Dr. Yaşar SEMİZ - Doç. Dr. Ömer AKDAĞ - Doç. Dr. Hakkı Mümin AY - Doç. Dr. Ali ERBAŞI
Yrd. Doç. Dr. Abdullah TEKİN - Yrd. Doç. Dr. Hüseyin İLERİ - Yrd. Doç. Dr. Y. Ayşegül OĞUZ
Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK

EDİTÖR YARDIMCISI

Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK

YAZI İŞLERİ SORUMLUSU

Öğr. Gör. Adnan SÖYLEMEZ

EDİTÖRYEL SEKRETERLER

Öğr. Gör. Nesip ERGÜL
Uzm. Ömer Faruk TEKİN

KAPAK TASARIM

Öğr. Gör. Fatih İbrahim KURŞUNMADEN

İLETİŞİM

Selçuk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Alâeddin Keykûbat Yerleşkesi Selçuklu, 42079-KONYA
Telefon: +90 332 241 00 58 - Belgeç / Faks: +90 332 241 00 60
Web: <http://sbmyod.selcuk.edu.tr> e-mail: sosbilmyo@selcuk.edu.tr; sbmyodergi@gmail.com
Baskı: SÜ Basımevi / 0332 241 18 44

Dergide yer alan yazıların dil ve bilim sorumluluğu yazara aittir.

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Adem ÖĞÜT (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Ahmet AY (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Berna TANER (Dokuz Eylül Üniversitesi), Prof. Dr. Ekrem YILDIZ (Kırıkkale Üniversitesi), Prof. Dr. Kemalettin CONKAR (Afyon Kocatepe Üniversitesi), Prof. Dr. M. Akif ÇUKURÇAYIR (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Mahmut ÖZDEMİR (Kırıkkale Üniversitesi), Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN (Gazi Üniversitesi), Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU (Balıkesir Üniversitesi), Prof. Dr. Raif PARLAKKAYA (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU (Atatürk Üniversitesi), Prof. Dr. Rifat İRAZ (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Zeynep KARAÇOR (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Abdullah KARAMAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Ali ERBAŞI (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Ali ŞAHİN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Aşina GÜRERARSLAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Caner ARABACI (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Cemal GÜVEN (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. H. Tuğba EROĞLU (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Hakkı Mümin AY (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Hikmet ULUSAN (Bozok Üniversitesi), Doç. Dr. Mete SEZGİN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mikail ALTAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Muhammet BEZİRCİ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Oğuzhan AYDEMİR (Afyon Kocatepe Üniversitesi), Doç. Dr. Ömer AKDAĞ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Şafak ÜNÜVAR (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Tahsin KARABULUT (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Tugay ARAT (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Vural ÇAĞLAYAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Yaşar SEMİZ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Yunus CERAN (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Abdullah TEKİN (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Burcu GÜVENEK (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Hayriye SAĞIR (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Hüseyin İLERİ (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. İsmail KÖSE (Erciyes Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Oktay AKTÜRK (Ahi Evran Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Semih BÜYÜKİPEKÇİ (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Y. Ayşegül OĞUZ (Selçuk Üniversitesi), Dr. Duygu İLKHAN SÖYLEMEZ (Selçuk Üniversitesi), Dr. Betül GARDA (Selçuk Üniversitesi)

BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof. Dr. Ahmet AY (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Raif PARLAKKAYA (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Prof. Dr. Rifat İRAZ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Abdullah KARAMAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Ahmet AKKAYA (Adıyaman Üniversitesi), Doç. Dr. Eyyup YARAŞ (Aksaray Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet İNCE (Mersin Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet MUCUK (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mete SEZGİN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Muhteşem BARAN (İstanbul Üniversitesi), Doç. Dr. Vural ÇAĞLAYAN (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Erkan SAĞLIK (Cumhuriyet Üniversitesi), Yrd. Doç. Hakan CANDAN (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Ramazan YANIK (Atatürk Üniversitesi), Dr. Ahmet KAYASANDIK (Abdullah Gül Üniversitesi)

**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ YAYIM
İLKELERİ VE MAKALE YAZIM KURALLARI**

1. Makale başlığı kısa ve açık olmalı, küçük harflerle 18 punto büyüklüğünde yazılmalı ve ortalanmalıdır.
2. Yazarların isimleri 10 punto büyüklüğünde eğik ve sağa dayalı olarak yazılmalıdır. Yazarların adresleri *,**, vs. biçiminde dipnot olarak ve kısaltma yapılmadan belirtilmelidir. Yazar adı veya adları, kapak sayfasında yer almalıdır. Kapak sayfasında ayrıca, yazarın akademik unvanı ve çalıştığı kurumun adı, adresi, iş ve cep telefonu, faks numarası ve e-posta adresi de bulunmalıdır.
3. Yazar isimlerinden sonra iki satır boşluk bırakılarak satır başı yapılmadan 10 punto büyüklüğünde “Öz:” kelimesi ve devamına 200 kelimeyi aşmayacak şekilde makalenin ana noktalarını belirten özeti yapılmalıdır. Özetten sonra bir satır boşluk yapılarak yine satır başı yapılmadan “**Anahtar Kelimeler:**” ve devamına virgülle ayrılmış en fazla 6 tane anahtar kelime yazılmalıdır. Anahtar kelimelerden sonra bir boşluk bırakılarak ortalanmış şekilde makalenin İngilizce başlığı yazılmalıdır ve bir satır boşluk bırakıldıktan sonra Türkçe özet ve anahtar kelimelere benzer şekilde “**Abstract:**” ve “**Key Words:**” kısımları yazılmalıdır. İngilizce yazılmış makalelerde benzer işlemlerin tersi yapılır.
4. MS Word programında, Times New Roman 11 punto, 14 nk satır aralığıyla yazılmalıdır. Yazılar ortalama 10.000 kelimeyi geçmemelidir. Makaleler PC uyumlu Microsoft veya “doc” uzantılı belge oluşturmaya elverişli herhangi bir kelime işlem programında yazılmalıdır. Eski harfli metinler için özel bir yazı karakteri kullanılmış ise belgeyle birlikte söz konusu karakterler de gönderilmelidir.
5. Metin içinde vurgulanması gereken kısımlar ve alıntılar **italik harflerle ve turnak içinde** verilmeli; beş satırdan az alıntılar satır arasında, beş satırdan uzun alıntılar ise satırın iki yanından 1 cm içeride, blok halinde, 14 nk satır aralığıyla ve 11 punto ile yazılmalıdır. İmlâ ve noktalama açısından makalenin ya da konunun zorunlu kıldığı özel durumlar dışında Türk Dil Kurumu’nun **İmlâ Kılavuzu** esas alınmalıdır.
6. Bütün bölümler ve alt bölümler numaralanmalıdır.
7. Fotoğraf, plan, harita ve çizimler: Metin içinde kullanılan fotoğraf, plan, harita vb. materyallerin “.jpg/.tiff” uzantılı kayıtları gönderilecek dokümanlara eklenmelidir. Bu tür belgelerin baskı tekniğine uygun çözünürlükte (en az 300 piksel) ve sayfa alanını aşmayacak büyüklükte olmasına dikkat etmeli, ayrıca birden fazla olması halinde numaralandırılmalı ve başlık eklenmelidir. (Resim 1; Harita 1;Tablo, Figür 1, vb.) Metin için parantezle atıfta bulunulan resim, harita veya diğer ekler makalenin sonuna eklenmelidir.
8. Kaynaklar metin içinde yazar soyadı ve tarih belirtilerek verilmeli ve makalenin sonunda alfabetik olarak ve aynı yazar içinse kronolojik olarak yazılmalıdır. Metin içinde kaynak cümlelerin başında veya içinde verilecekse yazarın soy ismi İnalçık(1982) şeklinde, cümlelerin sonunda verilecekse (İnalçık, 1982, 25) şeklinde belirtilmelidir. Eğer kaynaklarda yazar sayısı iki ise Semiz ve Akdağ (2011, s.15) şeklinde, yazar sayısı ikiden fazlaysa ilk yazarın soyadına göre Semiz ve diğ. (2011, s.20) şeklinde belirtilmelidir. Aynı yazara ait ve aynı yıl içinde yayımlanmış kaynaklar, Semiz

(1995a), Semiz (1995b) şeklinde belirtilmeli, kaynakların açık künyesi makalenin sonuna eklenmelidir.

Kitaplar için klasik dipnot örneği kullanılacaksa:

Kemal H. Karpat, Ortadoğu'da Osmanlı Mirası ve Ulusçuluk, (Çev. Recep Boztemur), İmge Kitabevi, Ankara, 2001, s.100-105,110.

Makaleler için dipnot örneği:

Suat İlhan, "Türk Çağdaşlaşması", Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, VII/19, Kasım 1990, s.7.

Tezler için dipnot örneği:

Atilla Sandıklı, Atatürk Dönemi Türk Dış Politikası Işığında Avrupa Birliği'ne Giriş Süreci, (İstanbul Üniversitesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarih Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2007, s.134,137. şeklinde olmalıdır.

9. Dergiye Yayınlanmak üzere gönderilen yazıların, daha önce başka bir Yayım organında Yayınlanmamış olması ya da aynı Yayım için değerlendirme aşamasında bulunmaması gerekmektedir. Daha önce akademik alanda ulusal ya da uluslar arası nitelikli bilimsel toplantı, kongre, konferans ya da sempozyumda sunulmuş olan bildiriler, başka bir dergi ya da Yayımda Yayınlanmamış olması ve makale formatına ve içeriğine dönüştürülmesi koşulu ile kabul edilebilir ve hakem sürecine alınır.
10. Dergiye gönderilen yazılar, önce yayım kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun bulunanlar, o alandaki çalışmalarıyla tanınmış iki hakeme gönderilir. Hakemlerin isimleri gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından birisi olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, yazı üçüncü hakeme gönderilir. Olumsuz görüş bildiren hakeme durum hakkında bilgi verilir. Yazarlar, hakemlerin görüş ve önerileri doğrultusunda düzeltmeleri yaparlar. Editör ve Yayım Kurulu gerektiği durumlarda yazıların yazım şekli üzerinde değişiklik yapabilir. Yayım kabul edilmeyen yazılar iade edilmez; ancak yazarın istemesi halinde bir nüshası elektronik ortamda kendisine verilir.
11. Makalede hakem-hakemler düzeltme istemişlerse, istenen düzeltmelere titizlikle ve ivedilikle tamamlanmalı ve yazının son şeklini düzeltilmiş haliyle dergi mail adresine 15 gün içinde göndermeleri gerekir. Düzeltmeler konusuna yeterince uyulmadığı anlaşılırsa bu durum yazara bildirilir. Belirtilen sürede düzeltilmiş olarak geri gönderilmeyen yazılar Yayınlanacaklar listesine alınmaz.
12. Yayım Kurulu tarafından yayınlanması uygun bulunan makalenin telif hakkı Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'na aittir; başka bir yerde yayımlatılamaz. Yazarlara telif ücreti ödenmez. Yazar makalesinin yayınlanmasına izin verdiğine dair "Makale Yayın Sözleşmesi"ni imzalayarak posta ile göndermek zorundadır.
13. Yazarlarımız makalelerini dergimizin web sayfası olan sbmyod.selcuk.edu.tr adresinden üyelik alıp sisteme giriş yaparak gönderebilirler.

İÇİNDEKİLER

Yrd. Doç. Dr. Abdullah TEKİN	Türk Sermaye Piyasasında Yeni Bir Finansal Araç Olarak Varantlar.....	1
Yrd. Doç. Dr. Pelin KANTEN Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN	Proactive Behavior Scale: A Study of Validity and Reliability.....	21
Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman DİNÇ Şule ÇÖLBAY	Konya'nın Gastronomi Turizmi ile Kırsal Turizm İlişkisinin İncelenmesi.....	43
Öğr. Gör. Mürşit IŞIK Doç. Dr. Murat OKÇU	Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Adalet ve Bireysel Performans Alguları Üzerine Etkisi: Tapu ve Kadastro Hatay XII. Bölge'sinde Bir Örnek Olay İncelemesi	57
Öğr. Gör. Dr. Alper ATEŞ Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ	Perceived Value in Retail Markets: A Review of Literature.....	95
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÇETİN Gözde KORKMAZ	Konaklama İşletmelerinde Çalışan Muhasebe Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması ve Bir Uygulama.....	105
Prof. Dr. Zeynep KARAÇOR Yrd. Doç. Dr. Pınar YARDIMCI Öğr. Gör. Abdurrahman USLUGİL	Türkiye'de Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret Hadleri Arasındaki Nedensellik İlişkisi ve Politika Önergeleri.....	129
Yrd. Doç. Dr. Onur KÖKSAL Uzm. Hayriye Sultan TÜRKOĞLU Doç. Dr. Ömer BEYHAN	Okuduğunu Anlama Kazanımının Türkçe Dersi Başarısına Etkisinin İncelenmesi.....	149
Doç. Dr. Caner ARABACI	Kitap İncelemesi: Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam.....	159

Türk Sermaye Piyasasında Yeni Bir Finansal Araç Olarak Varantlar

As a New Financial Instrument in the Turkish Capital Market: The Warrants

*Abdullah TEKİN**

ÖZ

Sermaye piyasalarında, düşük riskli sermaye piyasası araçları türetilerek, daha çok yatırımcının sermaye piyasasına girişi amaçlanmıştır. Bu amaçla bazı sermaye piyasası araçları uygulamaya konulmuştur. Bu sermaye piyasası araçları arasında varantlar da yer almaktadır. Varant; bir yatırımcıya, belirli bir varlığı belirlenmiş bir tarihte, önceden belirlenmiş bir fiyattan "satma" veya "satın alma" hakkı veren sermaye piyasası aracıdır. Varantın birçok türü olup, bazı avantaj ve dezavantajlara sahiptirler. Ülkemizde varantların uygulamaya konulması ile ilgili olarak Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından "Aracı Kuruluş Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği" ve "Ortaklık Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği" yayımlanmıştır. Borsa İstanbul (BİS) tarafından da "Aracı Kuruluş Varantlarının Borsa'da Kotasyonu ve İşlem Görmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Genelge" yayımlanarak, aracı kuruluş varantlarına işlerlik kazandırılmıştır. Çalışmamızda, varantların çeşitleri, avantajları, dezavantajları, fiyatlarını etkileyen faktörler ortaya konularak, ülkemizde yapılan yasal düzenlemeler çerçevesinde ortaklık ve aracı kuruluş varantları tanıtılmıştır.

ANAHTAR KELİMELER

Varant, Ortaklık Varantı, Aracı Kuruluş Varantı

* Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü.
tekinabdullah@gmail.com

ABSTRACT

Registering more investors to the capital market has been intended by means of derivating the low risk capital market instruments in the Capital Markets and in this context some capital market instruments have been put into practice. The warrants are also in these capital market instruments. A warrant is a capital market instrument that gives the investor the rights to buy or sell an underlying asset at a fixed price before a predetermined date. There is a wide range of warrants and the warrant has got some advantages and disadvantages. In our country, CMB (Capital Markets Board) issued an official statement regarding the implementation of the warrants in the following notification; "Statements of Principles regarding registration of Intermediary firms' warrants to the Committee Record" and Transaction" and "Statements of Principles regarding the registration of Partnership warrants to the Committee Record and Transaction". Also the Intermediary firms' warrants became functional by means of issuing "a Circular Letter regarding the Procedures and Principles covering the Intermediary firms' warrants Trading and Exchange Quotation on the Stock Exchange". In our study, the types of warrants, the advantages and the disadvantages of them and the factors affecting the price are stated and the Partnership warrants and the Intermediary firms' warrants are introduced within the frame of legal arrangements.

•

KEYWORDS

Warrant, Partnership warrant, Intermediary firms' warrants

GİRİŞ

Sermaye piyasalarının gelişimi ve riskten kaçan yatırımcıların da sermaye piyasalarına girişinin sağlanması amacı ile yeni finansal araçlar türetilmiştir. Yatırım araçlarının çeşitlendirilerek tasarruf sahiplerine sunulması, sermaye piyasasının derinlik ve genişlik kazanmasını sağlayacaktır (Erdem, 2010: 46). Bu amaçla geliştirilen finansal araçlardan birisi de varantlardır. Ülkemizde de sermaye piyasasının geliştirilmesi ve daha çok yatırımcının sermaye piyasasına çekilmesi amacıyla varantlara sermaye piyasası araçları içinde yer verilerek, bu araçlara ilişkin bir kısım yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Gelişmiş ülkelerin sermaye piyasalarında uzun süredir yer alan varantlar, ülkemizde henüz çok yeni olup, 2009 ve 2010 yılında yapılan çalışmalarla yasal zemine oturtulan finansal araçlardır. Varantların yasal zemine oturtulması kapsamında SPK ve BİS tarafından çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda, SPK borsada işlem görecektir ortaklık ve aracı kuruluş varantlarının kurul kaydına alınması ve ihracında uyulması gereken esaslar ile alım satım işlemlerine ilişkin esasları düzenlemek amacıyla iki tebliğ yayınlanmıştır. BİS ise varantların sermaye piyasasında işlem görmesi amacı ile genelge yayınlamıştır. SPK tarafından (Seri:III No: 37) “Aracı Kuruluş Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği¹”, (Seri: III No: 36) “Ortaklık Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği²” ve BİS tarafından “Aracı Kuruluş Varantlarının Borsa’da Kotasyonu ve İşlem Görmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Genelge” yayınlamıştır. Bu tebliğlerde varantların sermaye piyasasında işlem görmelerine ilişkin esaslar yer almaktadır.

Bu çalışmanın amacı, genel olarak ve ülkemizde yapılan yasal düzenlemeler çerçevesinde varantların tanıtılmasıdır. Çalışmamızda; ülkemiz açısından yeni bir finansal araç olarak karşımıza çıkan varantlara ilişkin genel bilgiler verilmekte, avantaj ve dezavantajlı yönlerini incelenmekte, ortaklık ve aracı kuruluş varantları ve bu varantların ihracına ilişkin yasal çerçeve ortaya konulmaktadır.

1. VARANT NEDİR?

Varant, belli bir varlığı, önceden belirlenmiş fiyat üzerinden, belirlenmiş bir tarihte veya öncesinde, alma veya satma hakkı sağlayan bir opsiyon (Emre

¹ Tebliğ 21 Temmuz 2009 Tarih ve 27295 nolu Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

² Tebliğ 21 Ocak 2009 Tarih ve 27117 nolu Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

2006, 16), ya da sermaye piyasası aracı olarak tanımlanmaktadır (Erdem, 2010: 48).

Türevler (derivatives) ya da hibridler (hybrids) olarak nitelendirilen finansal araçların özel bir alt grubunda yer alan varant (Kurt ve Küçükayalar), SPK'nın Seri: III, 37 nolu tebliğinde "*elinde bulunduran kişiye, dayanak varlığı ya da göstergeyi önceden belirlenen bir fiyattan belirli bir tarihte veya belirli bir tarihe kadar alma veya satma hakkı veren ve bu hakkın kaydı teslimat ya da nakit uzlaşısı ile kullanıldığı menkul kıymet niteliğindeki sermaye piyasası aracı*" şeklinde tanımlanmaktadır.

Varant; bir yatırımcıya belirli bir varlığı önceden belirlenmiş bir tarihte, önceden belirlenmiş bir fiyattan "*satma*" veya "*satın alma*" hakkı vermekte (http://www.hkex.com.hk/eng/prod/secprod/dwrc/Documents/Pages%20from%20brochure_eng1_2.pdf), varant satın alan yatırımcı, satın alma işlemi sonucunda bir dayanak varlığı değil, o dayanak varlığı alma ya da satma hakkını elde etmektedir (Öz ve Akdağ, 2010).

Yeni nesil varantlar bir dayanak aracı elinde bulunduranlar tarafından çıkarılan türev ürünlerdir (Erdem, 2010: 48). Varantların türev olarak nitelendirilmelerinin nedeni, fiyatının kendi varlığı üzerinden değil, bağlı olduğu dayanak varlığın değerindeki değişimden türemesidir (Arslan, 2010).

2. VARANT ÇEŞİTLERİ

Varantlar, sahibine sağlamış olduğu haklar, kullanım tarihi ve diğer açılardan sınıflandırılabilir.

Sahibine sağlamış oldukları haklar bakımından varantlar; alım hakkı veren varantlar, satım hakkı veren varantlar ve sade varantlar şeklinde sınıflandırılabilir.

Alım Hakkı Veren Varantlar (Call Varant): Sahibine dayanak varlığı satın alma hakkı veren varantlardır.

Satım Hakkı Veren Varantlar (Put Varant): Sahibine dayanak varlığı satma hakkı veren varantlardır.

Sade Varantlar: Bağlantılı bir borç senedi olmaksızın borsada işlem gören araçlardır (Erdem, 2010: 48).

Kullanım tarihi açısından varantlar, Avrupa ve Amerikan tipi varantlar olarak sınıflandırılabilir (Öz ve Akdağ, 2010).

Avrupa Tipi Varant: Varant sahibinin alım ya da satım hakkını sadece vade tarihinde kullanabildiği varantlardır.

Amerikan Tipi Varant: Varant sahibinin alım ya da satım hakkını vade tarihine kadar herhangi bir tarihte kullanabildiği varantlardır.

Bunların dışında şu varant çeşitlerini de sayabilir (Emre, 2006:18-21).

Taksitli Varantlar: Yatırımcıların ilk taksiti ödediği ve son taksiti vade sonuna erteleyerek dayanak varlığı doğrudan yatırım yapmalarını sağlayan varantlardır.

Gelir Sağlama Amaçlı Varantlar (Endowments): Dayanak varlığı tek bir hisse senedi ya da hisse senedi sepeti olabilen, uzun dönemli, genellikle 10 yıllık alım hakkı veren (call) varantlarıdır.

Yapılandırılmış Yatırım Ürünleri: Yatırımcıların gelir sağlamak, sermayeyi korumak ya da artırmak gibi belirli finansal amaçlarını gerçekleştirmeleri için düzenlenmiş varantlardır.

Hisse Senedi Varantları (Equity Warrants): Borsada işlem gören hisse senetlerinin dayanak varlık olarak kullanıldığı varantlardır.

Endeks Varantları (Index Warrants): Dayanak varlık olarak belirli bir endeksin baz alındığı varantlardır.

Üst Limitli Varantlar (Capped Warrants): Sahibinin yüksek kâr potansiyelini sınırlayan varantlardır. Bu varantlarda, dayanak varlığın fiyatı vade sonundaki limitin altında kalırsa, varant kullanılabilir ve dayanak varlığın teslimatı istenebilir. Fakat dayanak varlığın fiyatı vade sonundaki üst limite eşit veya üzerinde kalırsa, varant kullanılamaz ve yatırımcı üst limit değerini almaya hak kazanır. Bu varantlar genellikle Avrupa tipi olup, kullanım fiyatları dayanak varlığın ihraç sırasındaki fiyatına göre daha düşüktür.

Primli Gelir Varantları (Premium Income Warrants): Hem üst limitli, hem de taksitli varantların özelliklerini taşıyan bu varantlar, üst limitli varantların bir diğer çeşidi olup, yüksek kâr potansiyeli karşılığında yatırımcılara prim ödemektedir.

Döviz Varantları (Currency Warrants): Yabancı para karşılığında yerel parayı vadede veya öncesinde değiştirme hakkı sağlayan varantlardır. Döviz kurundaki değişmelere bağlı olarak, varantın değeri de değişiklik gösterir.

Emtia Varantları (Commodity Warrants): Dayanak varlığı altın, gümüş, platin veya başka bir emtia olabilen emtia varantları, alım veya satım hakkı veren varant şeklinde kullanılabilirler.

3. VARANT FİYATI VE VARANT FİYATINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3.1. Varant Fiyatı

Varant fiyatlaması, genel türev ürün ve opsiyon fiyatlamasının bir alt kümesi olup, fiyatlama modelleri karmaşık matematik tekniklerinin kullanılmasıyla oluşturulmaktadır (Emre, 2006: 21).

Varant fiyatını etkileyen faktörler şunlardır:
(<http://www.BİS.gov.tr/video/varant/sunumlar/varant.pdf>).

- (i) Dayanak varlığın fiyatı,
- (ii) İşleme koyma fiyatı,
- (iii) Vadeye kalan gün sayısı,
- (iv) Dayanak varlığın volatilitesi (oynaklığı),
- (v) Piyasa faiz oranı,
- (vi) Temettü.

(i) Dayanak Varlığın Fiyatı: Dayanak varlığın fiyatı ile alım varantının arasında aynı (pozitif) yönlü bir ilişki varken, satım varantı ile ters (negatif) yönlü bir ilişki vardır.

(ii) İşleme Koyma Fiyatı: Dayanak varlığın işleme koyma fiyatı ile alım varantın fiyatı arasında aynı yönlü (pozitif) bir ilişki varken, satım varantının fiyatı arasında ters (negatif) yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

(iii) Vadeye Kalan Gün Sayısı: Alım ve satım varantlarının her ikisinin fiyatı ile vadeye kalan gün sayısı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta olup, vadeye kalan gün sayısı arttıkça fiyatları artmaktadır.

(iv) Dayanak Varlığın Volatilitesi (Oynaklığı): Dayanak varlığın fiyatında veya hacminde gözlemlenen değişikliğin ölçüsü olan volatilitite (Emre,2006:22), hem alım hem de satım varantlarının fiyatları arasında aynı (pozitif) yönlü bir ilişki vardır.

(v) **Piyasa Faiz Oranı:** Faiz oranları ile alım varantının fiyatı arasında pozitif bir ilişki bulunurken, faiz oranları ile satım varantının fiyatı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

(vi) **Temettü:** Dayanak varlığın ait olduğu şirketin kâr payı ödemesi ile alım varantının fiyatı negatif, satım varantının fiyatı ise pozitif bir ilişki içerisindedir.

4. VARAN TLARIN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

4.1. Varantların Sağladığı Avantajlar

Varantların yatırımcısına ve tasarruf sahiplerine sağlamış olduğu avantajların başlıcaları; kaldıraç etkisi sağlamak, koruma özelliği ve riskin azaltılması, hem yükselen hem de düşen piyasalarda kazanç sağlama imkânı sunması ve likidite sağlamak olarak sıralanabilir (Erdem,2010:49-50):

(i) **Varantların Kaldıraç Etkisi Sağlaması:** Yatırımcıların varantlara yatırım yapmalarındaki asıl neden kaldıraç etkisinden yararlanmaktır. Kaldıraç etkisi, nispeten daha küçük bir yatırımla daha büyük kar ya da zarar etme durumunu ifade eder (<http://www.BİS.gov.tr/video/varant/sunumlar/varant.pdf>).

(ii) **Koruma Özelliği ve Riskin Azaltılması:** Hisse varantları, yatırımcıların hisse senedi piyasalarında yapmış oldukları yatırımları, aşırı fiyat değişmelerine karşı koruma özelliğine sahiptirler. Bu özellikleri nedeniyle varantlar, riski azaltıcı bir araç olarak karşımıza çıkarlar.

(iii) **Hem Yükselen Hem de Düşen Piyasalarda Kazanç Sağlama İmkânı Sunması:** Varantların sağlamış olduğu önemli avantajlardan birisi de, hem yükselen hem de düşen piyasalarda kazanç sağlama imkânı sunmasıdır. Satın alma hakkı sağlayan varantlar yükselen piyasalarda kazanç elde etme imkânı sunarken, satma hakkı veren varantlar ise, düşen piyasalarda kazanç sağlama imkânı sunmaktadır (Özkan, 2008: 23).

(iv) **Likidite Sağlama İmkânı:** Varantlar, yatırımcılarına düşük yatırım ile daha fazla gelir elde etme imkânı sunmak suretiyle, yatırımcıların daha az miktardaki bir yatırım ile hem aynı kazancı sağlayabilme, hem de geri kalan bütçesi ile başka alanlara yatırım yapma ve dolayısıyla daha fazla gelir sağlama imkânı sağlamasını mümkün kılmaktadır.

4.2. Varantların Dezavantajları

Varantlar sağlamış olduğu bir takım avantajlar yanında, dezavantajlara da sahiptirler. Bu dezavantajlar (Erdem, 2010: 50–51); geçerlilik süresinin sınırlı

olması, fiyat oluşumunda diğer faktörlerin oluşturduğu risk, kaldıraç etkisinin tersine dönmesi ve ihraççının yükümlülüğünü yerine getirmeme riski (Özkan, 2008: 24) olarak sıralanabilir:

(i) Geçerlilik Süresinin Sınırlı Olması: Varantların en önemli dezavantajlarından birisi, belirli süreler içerisinde kullanılma zorunluluğudur. Belirlenmiş süreler içerisinde kullanılmaması durumunda varantların varlığı ortadan kalmaktadır.

(ii) Varantın Fiyatının Oluşumunda Diğer Faktörlerin Oluşturduğu Risk: Varantların fiyatının oluşumunda, varantların dayanak varlıklarının fiyatları tek faktör değildir. Bunların fiyatlarını işleme koyma fiyatı, vadeye kalan gün sayısı, piyasa faiz oranı, temettü ve dayanak varlığın volatilitesi (oynaklığı) gibi birçok faktör etkileyebilmektedir.

(iii) Kaldıraç Etkisinin Tersine Dönmesi: Varant zararı, varanta ödenen ücretle sınırlı olmakla birlikte, zarar oranı, dayanak varlığın fiyat değişim oranından çok daha yüksek olabilmektedir ve bu durum yatırımcı açısından bir risk unsurudur.

(iv) İhraççının Yükümlülüğünü Yerine Getirmeme Riski: Borsada işlem gören opsiyon sözleşmelerinde, opsiyon satıcısının yükümlülüğü takas kurumu tarafından garanti edilirken, varantlar için böyle bir garanti söz konusu değildir. İhraççının yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda varant sahibi, adi alacaklı olarak yükümlülüğün yerine getirilmesi için hukuki yollara başvurabilecektir (Öz ve Akdağ, 2010). Bu yönüyle varantlar tezgâh üstü opsiyonlara benzemektedir.

5. SPK VE BİS DÜZENLEMELERİNDE VARANTLAR

Daha önce belirtildiği üzere varantlara ilişkin düzenlemeler; SPK tarafından yayınlanan iki tebliğ ile BİS tarafından yayınlanan bir genelgeden oluşmaktadır. SPK tarafından varantlarla ilgili olarak, Seri: III, No: 36 sayılı, “Ortaklık Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği” ile Seri: III, No: 37 sayılı “Aracı Kuruluş Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği” yayınlamıştır. BİS genelgesi ise, varantlara ilişkin olarak 05.01.2010 tarih ve 318 nolu “Aracı Kuruluş Varantlarının Borsa’da Kotasyonu ve İşlem Görmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Genelge” adını taşımaktadır.

Bu kısımda ilgili düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

Ortaklık ve aracı kuruluş varantları, yapılan düzenlemelerde yer alan özellikleri, tanımlamalar, ihraç esasları, kullanım hakkı ve alım satım esasları ile kurul kaydına alınmasına ilişkin esaslar çerçevesinde incelenecektir.

5.1. Ortaklık Varantları

Borsada işlem görecekt ortaklık varantlarının, Kurul kaydına alınması, ihracında uyulması gereken esaslar, nitelikleri ve borsa düzenlemeleri saklı kalmak kaydıyla alım satım işlemlerine ilişkin esasları düzenlemek amacıyla yayımlanmış olan tebliğde ortaklık varantı;

“Sahibine,

1) Payları BİS’de işlem gören herhangi bir ortaklığın paylarını ya da,

2) Payları BİS’de işlem gören kayıtlı sermaye sistemine tabi ihraççı hisselerini,

Önceden belirlenen bir fiyattan vade sonunda alma hakkı veren ve payları BİS’de işlem gören halka açık anonim ortaklıklarca ilgili sermaye piyasası aracının halka arzı sırasında ihraç edilen sermaye piyasası aracı” olarak tanımlanmıştır.

Ortaklık varantları, sahibine yalnızca dayanak varlığı alma hakkı tanıyan türev finansal araçtır. Yalnızca aracı kurumlar ve bankalar tarafından ihraç edilebilen ortaklık varantlarının dayanak varlığı, payları BİS’de işlem gören herhangi bir ortaklık payları veya payları BİS’de işlem gören kayıtlı sermaye sistemine tabi ihraççı hisseleridir.

Ortaklık varantlarının ilgili sermaye piyasası aracının halka arzına aracılık eden aracı kuruluşlar vasıtasıyla tasarruf sahiplerine kayden teslim edilmeleri, bunların borsada işlem görmeleri ve borsa tarafından kabule ilişkin kurallara uyması zorunludur.

Ortaklık varantlarının itibari değeri 1 kuruştan aşağı, vadesi iki aydan az, beş yıldan fazla olamaz ve ilgili sermaye piyasası aracının satışa sunulduğu ilk gün vade başlangıç tarihi olarak kabul edilir.

Kurul tarafından ortaklık varantlarına ilişkin genel ihraç limiti belirlenebilmektedir. İhraççıların Merkezi Kayıt Kuruluşu (MKK) üyesi olmaları zorunlu olup, ihraçları kaydi olarak yapılmaktadır.

5.1.1. Ortaklık Varantlarının İhracı

SPK tarafından yayımlanan tebliğde ortaklık varantlarının ihracına ilişkin esaslar düzenlenmiştir.

Ortaklık varantları, hisseleri BİS'de işlem gören ortaklıklar tarafından ihraç edilebilmektedir. Varantlar yalnız başlarına ihraç edilemezler. Eş zamanlı olarak, hisse ve borçlanma gibi sermaye piyasası araçları ihraç edilirken, hisseleri BİS'de işlem gören başka bir ortaklığın hisseleri ya da ihraççının kendi hisseleri üzerine yazılı olarak, söz konusu sermaye piyasası araçlarını alan tasarruf sahiplerine bedelli ya da bedelsiz verilmek üzere ihraç edilebilirler.

Bu varantların bedelsiz olarak verilmek üzere ihraç edilmeleri durumunda, bunların ilgili sermaye piyasası aracını satın alan tüm tasarruf sahiplerine, satın aldıkları sermaye piyasası aracı ile orantılı olarak verilmesi zorunludur. Bu varantların ilgili sermaye piyasası aracının yanında bedelli olarak ihraç edilmeleri durumunda; sermaye piyasası aracının tasarruf sahibi tarafından satın alınması, beraberinde söz konusu ortaklık varantının satın alınmasını gerektirmemektedir.

Ortaklık varantlarının ilgili sermaye piyasası aracı ile birlikte bedelli olarak ihraç edilmeleri durumunda, ilgili sermaye piyasası aracının satış süresi içerisinde satılmayan ortaklık varantları iptal edilir.

Eğer ortaklık varantları, ihraççının kendi hisseleri üzerine yazılı olarak ihraç edilirse, ihraççı kayıtlı sermaye sistemine tabi olmak zorundadır.

İhraççılar, paylarını ilk defa halka arz ediyor iseler sadece kendi hisseleri üzerine yazılı olmak kaydıyla ortaklık varantı ihraç edebilirler ve bu ihraççılar ortaklık varantının vadesinin sonuna kadar kayıtlı sermaye sistemine geçmek zorundadırlar. İlgili sermaye piyasası aracı hisse ise, bu hisselerin sermaye artırımını suretiyle ihraç edilmesi zorunludur.

5.1.2. Ortaklık Varantlarının Kullanım Hakkına İlişkin Esaslar

İlgili tebliğde kullanım hakkı, *“ortaklık varantının vadesi sonunda ortaklık varantı sahibinin önceden belirlenmiş kullanım fiyatı ve kullanım oranı esas alınarak, üzerine ortaklık varantı yazılan hisseleri satın alma”* olarak belirtilmiştir.

Ortaklık varantının kullanım hakkı, vade bitimini takip eden ilk işgününde doğar ve kullanım süresi 30 günü geçemez.

Ortaklık varantlarının kullanım esaslarına ilişkin ayrıntılı bilgiler, ilgili sermaye piyasası aracının halka arzı ile ilgili olarak düzenlenen izahname ve sirkülerde belirtilmelidir.

Kullanım fiyatı; üzerine ortaklık varantı yazılı hisselerin satın alma hakkının kullanılması durumunda bir hisse için ödenmesi gereken fiyattır.

Ancak vade süresince sermaye artırımını, temettü ödemesi ve benzeri nedenlerle üzerine ortaklık varantı yazılı olan hissenin fiyatını etkileyen işlemlerin meydana gelmesi durumunda, kullanım fiyatının belirlenmesinde düzeltilmiş fiyatlar dikkate alınır ve yeniden hesaplanan kullanım fiyatı ihraççı tarafından özel durum açıklaması ile kamuya duyurulur. Kullanım fiyatının düzeltilmesine ilişkin esaslar, sermaye piyasası aracının halka arzıyla ilgili olarak düzenlenen izahname ve sirkülerde belirtilir.

Kullanım oranı; üzerine ortaklık varantı yazılı hisselerin satın alma hakkının kullanılması durumunda her bir ortaklık varantı karşılığında tasarruf sahibine verilecek pay sayısını göstermektedir. Bu oran, ortaklık varantının vadesi boyunca değiştirilemez.

5.1.3. Alım Satım İlişkin Esaslar

Ortaklık varantlarının alım satımı, SPK'nın onayına tabidir. Bu varantlar, SPK'nın onayı ile borsa mevzuatı kapsamında belirlenecek işlem esaslarına göre borsanın uygun göreceği ilgili pazarda alınıp satılabilirler. İhraç edilecek ortaklık varantlarının borsaya kotasyonu için SPK ve borsaya aynı anda başvuruda bulunulmalıdır. Bu varantlarının bedelsiz olarak ihraç edilmesi durumunda, bunların borsada alım satımına konu olacağı ilk güne ilişkin temel fiyat, ilgili borsa düzenlemeleri çerçevesinde belirlenir.

5.2. Aracı Kuruluş Varantları

Aracı Kuruluş Varantlarına ilgili hususlar SPK ve BİS tebliğlerinde düzenlenmiştir.

5.2.1 SPK Tebliğinde Aracı Kuruluş Varantları

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanmış olan tebliğde, Aracı Kuruluş Varantı (Varant); *“Elinde bulunduran kişiye, dayanak varlığı ya da göstergeyi önceden belirlenen bir fiyattan belirli bir tarihte veya belirli bir tarihe kadar alma veya satma hakkı veren ve bu hakkın kaydı teslimat ya da nakit uzlaşması ile kullanıldığı menkul kıymet niteliğindeki sermaye piyasası aracı”* olarak tanımlanmıştır.

Tebliğde yer alan Aracı Kuruluş Varantlarına ilişkin esaslar şöyledir:

i) Varantların aracı kuruluşlar vasıtası ile satılması, borsada işlem görmeleri ve borsa tarafından işlem görmeye kabulü ile ilgili kurallara uygun olması gerekmektedir.

(ii) İhraç edilecek varantların vadesi en az 2 ay, en çok 5 yıl olabilir.

(iii) Varantların satış süresi, vadeyi geçmemek şartı ile ihraççı tarafından serbestçe belirlenir.

(iv) Varantların satışa sunulduğu ilk gün, vade başlangıç tarihi olarak kabul edilir.

(v) Varantların itibari değeri 1 kuruştan aşağı olamaz.

(vi) Varant ihraçlarında, dayanak varlığın BİS 30 endeksinde yer alan hisse senedinden veya BİS 30 endeksi kapsamında yer alan birden fazla hisse senedinden yer aldığı sepetten oluşması ve uzlaşma biçiminin kaydi teslimat olarak belirlendiği varant ihraçlarında, ihraç edilecek varantlar karşılığında işleme konu olacak hisse senetleri, ilgili anonim ortaklığın halka açıklık oranının %20'sini geçemez. Uzlaşma biçiminin nakit olarak belirlendiği varant ihraçlarında ise bu limit uygulanmaz.

(vii) Dayanak varlık ya da göstergesi, BİS 30 endeksinde yer alan hisse senedi veya BİS 30 endeksi kapsamında yer alan birden fazla hisse senedinden oluşan sepet dışındaki varlık ya da göstergeler olan varantlarda, nakdi uzlaşma esasları uygulanmak zorundadır.

(viii) İhraççılara, kendi sermayelerini temsil eden hisseleri dayanak varlık olarak kullanarak varant ihraç edemezler.

(ix) Varant ihracı nedeniyle ihraççının maruz kaldığı risklere ilişkin risk yönetim politikasının izahnamede yer alması zorunludur.

(x) Sermaye Piyasası Kurulu tarafından varantlara ilişkin genel ihraç limiti belirlenebilir.

(xi) Varant ihraçları kaydi olarak yapılır. İhraççıların MKK üyesi olmaları zorunludur.

5.2.1.1. Aracı Kuruluş Varantlarının İhracı

Aracı kuruluş varantlarının ihracına ilişkin esaslar; ihraççılara ilişkin esaslar, SPK kaydına alınma ve alım satıma ilişkin esaslar başlıkları altında ele alınmıştır.

Tebliğde yer alan aracı kuruluş varantlarının ihraççılarına ilişkin esaslar şöyledir:

“Türkiye’de kurulan ve Kurul’un sermaye piyasasında derecelendirme faaliyeti ve derecelendirme kuruluşlarına ilişkin düzenlemelerinde belirtilen derecelendirme faaliyetinde bulunmak üzere Kurulca yetkilendirilen derecelendirme kuruluşları veya Türkiye’de derecelendirme faaliyetinde bulunması Kurulca kabul edilen uluslararası derecelendirme kuruluşlarından notlandırma ölçeğine göre yatırım yapılabilir düzeydeki notların içerisinde en yüksek üçüncü ve üstü seviyeye denk gelen uzun vadeli talebe bağlı derecelendirme notu almış yurt dışında veyahut Türkiye’de yerleşik aracı kuruluşlar varant ihraç edebilirler.

Bu kuruluşların yanında, notlandırma ölçeğine göre en yüksek üçüncü ve daha üst seviyeye denk gelen notu bulunmayan Türkiye’de yerleşik aracı kuruluşlar, anılan şartı sağlayan aracı kuruluşlar tarafından ihraçtan doğan uzlaşi yükümlülüklerinin garanti edilmesi koşuluyla varant ihracı yapabilirler. Bu durumda ihraçtan doğan uzlaşi yükümlülüklerinin yerine getirilmesi bakımından ihraççı ve garantör kuruluşlar müteselsilen sorumlu olacaklar ve garanti sözleşmesinin asgari unsurları SPK tarafından belirlenecektir.

Yurtdışında yerleşik kuruluşların ihraç başvuruları, ilgili ülkenin yetkili otoritesi ile SPK arasındaki yeterli bilgi akışı hususu dikkate alınmak suretiyle değerlendirilecektir.

İhraç başvurusu sırasında derecelendirme notunun güncel olduğunu tevsik edici belgelerin SPK’ya sunulması ve varantın vadesi boyunca derecelendirme kuruluşunun ihraççıya ilişkin notu düzenli olarak gözden geçirmesi; gözden geçirmenin sonucuna bağlı olarak derecelendirme çalışmasını zamanında yeniden değerlendirmek suretiyle verilen notu güncellemesi zorunludur.

Varantların satışı sırasında, ihraççı veya garantör kuruluşun derecelendirme notunun, ihraç için belirlenmiş asgari notun altına düşmesi durumunda, varant ihracı SPK tarafından durdurulur ve yeni varant ihracına izin

verilmez. İhraç edilmiş ve işlem görmekte olan varantlar ise işlem görmeye devam eder”.

5.2.1.2. Aracı Kuruluş Varantlarının SPK Kaydına Alınması

İhraççılara ihraç edecekleri varantları SPK’ ya kaydettirmek zorundadırlar. Varantların Kurul kaydına alınması ile ilgili, tebliğde belirtilen esaslar şunlardır:

“(i) Yetkili organ kararının alındığı tarihten itibaren, 3 ay içerisinde kayıt başvurusunun yapılması zorunludur.

(ii) SPK, varant ihraç başvurularını, izahname ve sirküleri ihraççıya ve varantlara ilişkin mevzuatın öngördüğü ve SPK’nın gerekli gördüğü bilgileri içerip içermediğini dikkate almak kaydıyla kamunun aydınlatılması çerçevesinde inceler ve varantları kurul kaydına alır.

(iii) Yapılan inceleme sonucunda, açıklamaların yeterli bulunmaması ve gerçeği dürüst biçimde yansıtmayarak halkın istismarına yol açacağı sonucuna varılırsa, gerekçe gösterilmek suretiyle, başvuru konusu varantlar Kurul kaydına alınmasından imtina edilebilir.

(iv) Kurul kaydına alma, ihraç edilen varantların ve ilgili ihraççıların SPK veya kamuca resmi teminat altına alındığı anlamına gelmemektedir. Kurul kaydına alınmanın reklam amacıyla kullanılması yasaktır.

(v) Halka arzla ilgili izahname, sirküler ve yapılan tüm diğer ilan ve açıklamalarda, SPK kaydına alınmanın SPK veya kamunun resmi bir teminat olarak yorumlanmasına yol açacak açık ya da dolaylı bir ifadenin kullanılması yasaktır.

(vi) SPK, varantların satışına müdahale ederek satış işlemlerini geçici olarak durdurabilir.

Varantların SPK kaydına alınması için yapılan başvuruda, ihraççı tarafından bir aracı kurum piyasa yapıcısı olarak Kurul’a bildirilir”.

5.2.1.3 Aracı Kuruluş Varantların Alım Satımı

Tebliğ 16. maddesinde, Aracı Kuruluş Varantlarının alım satımına ilişkin esaslar şöyledir:

“(i) Varantların alım satımı, Kurul’un onayı üzerine Borsa mevzuatı çerçevesinde belirlenecek işlem esasları kapsamında Borsa’nın uygun göreceği ilgili pazarda piyasa yapıcılık esasına dayalı olarak yapılır.

(ii) İhraç edilecek varantların Borsa'ya kotasyonu için Kurul ile eşzamanlı olarak Borsa'ya başvuruda bulunulur.

(iii) Borsa'da işlem gören varantların işlem sırasının kapatılmasına ilişkin esaslar Borsa tarafından belirlenir.

(iv) Varantların alım satımına aracılık, alım satım aracılığı yetki belgesine sahip aracı kurumlarca yapılır.

Aracı kurumların müşterileriyle varantlara ilişkin herhangi bir işlem gerçekleştirilmeden ve sözleşme yapmadan önce varantların işleyiş esaslarını ve getirdiği hak ve yükümlülükleri ve söz konusu işlemlerin risklerini açıklayan ve içeriği Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliğince belirlenen “varantlara ilişkin risk bildirim formunu” kullanmaları ve bu formu müşterilerine vermeleri zorunludur”

5.2.2. BİS Genelgesinde Aracı Kuruluş Varantları

SPK tarafından yapılmış olan düzenlemeler doğrultusunda BİS tarafından yayımlanan 318 sayılı genelgede, Aracı Kuruluş Varantlarının özellikleri ve BİS'de işlem görmesine ilişkin esaslar belirtilmiştir. Genelgede, Aracı Kuruluş Varantları ile ilgili tanımlamalar ve pazarda işlem görecekt varantların özellikleri aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

Genelgede yer alan tanımlamalar şöyledir:

Aracı Kuruluş: Aracı kurumlar ile bankaları ifade eder.

Dayanak Varlık: BİS 30 endeksinde yer alan hisse senedini ve/veya BİS 30 endeksi kapsamında yer alan birden fazla hisse senedinden oluşan sepeti ifade eder.

Dayanak Gösterge: Borsa tarafından oluşturulmuş hisse senedi endekslerini ifade eder. Kurul tarafından uygun görülmesi durumunda, tebliğde belirtilen dayanak varlık ve göstergeler dışında kalan konvertibl döviz, kıymetli maden, emtia, geçerliliği uluslararası alanda genel kabul görmüş endeksler gibi diğer varlık ve göstergelerin de varanta dayanak teşkil edebilecekleri genelgede belirtilmektedir.

İtibari Değer: Her bir varantın 1 kuruştan az olmamak üzere ihraççı tarafından belirlenmiş itibari değerini ifade eder.

İhraç Fiyatı: Varantın sirkülerde ilan edilen Borsada işleme başlama fiyatını ifade eder

İhraç Tarihi: Varantın Borsada işleme başlama tarihini gösterir.

İşleme Konulma Fiyatı: Varantın dayanak varlığının işleme koyma tarihindeki daha önceden belirlenmiş olan alım ya da satım fiyatıdır.

Dönüşüm Oranı: Bir adet varantın kaç adet dayanak varlığa denk geldiğini gösteren orandır.

Piyasa Yapıcı: Sorumlu olduğu varantlarda piyasanın dürüst, düzenli ve etkin çalışmasını, likit ve sürekli bir piyasanın oluşmasına katkıda bulunmak amacıyla faaliyette bulunmak üzere, kotasyon vermekle yükümlü olan ve Borsa Yönetim Kurulu tarafından yetkilendirilmiş Borsa üyesi aracı kuruluşa ifade etmektedir.

Piyasa Yapıcılık: Yetkilendirilmiş üyeler tarafından sorumlu oldukları varantın piyahasının dürüst, düzenli ve etkin çalışmasını sağlamak ve likiditeye katkı sağlamak amacıyla, yürütülen özellikli bir alım-satım faaliyetidir.

Kotasyon: Piyasa yapıcının likiditeyi sağlamak amacıyla BİS Hisse Senetleri Piyasası Alım Satım Sistemine girdiği, alamaya ve satmaya razı olduğu fiyat ile bu fiyat seviyesinden ne kadar alacağını/satacağını gösteren miktar bilgisini içeren çift yönlü emir çeşididir.

Varant Tipi: Avrupa tipi varantlar sadece vade tarihinde işleme konulabilirken Amerikan tipi varantlar vade tarihinde ya da vadeye kadar istenilen herhangi bir tarihte işleme konulabilmektedir.

Sepet Varant: Dayanağı BİS 30 endeksi kapsamında yer alan birden fazla hisse senedinden oluşan varanttır.

BİS genelgesinde pazarda işlem görecekt varantların özellikleri şu şekilde sıralanmıştır:

- (i) Pazarda Avrupa ve Amerikan tipi varantlar işlem görebilir.
- (ii) Pazarda hem alım (call) hem de satım (put) hakkı veren varantlar işlem görebilir
- (iii) Varantlar sadece eski hisse senetleri üzerinden ihraç edilebilir. Sadece eski olarak tabir edilen (üzerlerinde geçmiş döneme ait kar payı kuponu bulunan) hisse senetleri üzerine yazılan varantlar işlem görür.
- (iv) Aynı hisse senedi, aynı sepet ya da aynı BİS endeksi için birden fazla varant ihraççısı olabilir.

(v) Nitelikleri aynı olan, türü aynı olan varantlar aynı sırada işlem görür. Belirtilen hususlardan birinin farklı olması, varantlar için ayrı sıra açılmasını gerektirmektedir.

SONUÇ

Riske karşıt birçok yatırımcı, taşıdıkları riskler nedeniyle sermaye piyasası araçlarına yatırım yapmamaktadır. Yatırımcıların sermaye piyasasından uzak durması ise sermaye piyasalarının gelişmesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Sermaye piyasalarına daha çok yatırımcının katılması amacıyla düşük riskli finansal yatırım araçlarına ihtiyaç duyulmakta, gelişmiş ülkelerin sermaye piyasalarında olduğu gibi ülkemiz sermaye piyasasında da finansal araçlarda çeşitlendirme çalışmaları yapılmaktadır. Bu çeşitlendirmeler doğrultusunda, ülkemizde finansal araçlar arasına yeni katılan araçlardan biri de varantlardır.

Ülkemizde varantların uygulamaya konulması ile ilgili SPK tarafından “Aracı Kuruluş Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği” ve “Ortaklık Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği” yayımlanmıştır. BİS tarafından da “Aracı Kuruluş Varantlarının Borsa’da Kotasyonu ve İşlem Görmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Genelge” yayımlanarak, aracı kuruluş varantlarına işlerlik kazandırılmıştır.

Aracı Kuruluş ve Ortaklık Varantlarının özellikleri karşılaştırmalı olarak şu şekilde sıralanabilir:

Aracı Kuruluş Varantı	Ortaklık Varantı
Aracı kuruluşlar tarafından ihraç edilebilir.	Hisseleri BİS’de işlem gören ortaklıklar tarafından ihraç edilebilir.
Dayanak varlık, hisse senedi, hisse senedi sepeti ve sepet dışındaki varlık ya da göstergeler olabilmektedir.	Dayanak varlık, hisseleri BİS’de işlem gören başka bir ortaklığın hisseleri ya da ihraççının kendi hisseleri olabilmektedir.
Hem alım hem satım hakkı verecek şekilde ihraç edilebilirler.	Sadece alım hakkı veren varantlar ihraç edilir.
Vadeleri 2 aydan az, 5 yıldan fazla olamaz.	Vadeleri 2 aydan az, 5 yıldan fazla olamaz.
Borsaya kote olur.	Borsaya kote olur.
İtibari değeri 1 kuruştan aşağı olamaz.	İtibari değeri 1 kuruştan aşağı olamaz.
Bir aracı kurum piyasa yapıcısı olarak kurula bildirilir.	Piyasa yapıcı bildirme zorunluluğu yoktur.

Varantların fiyatının, bağlı olduğu dayanak varlığın değerindeki değişmeden türemesinden dolayı bu finansal araçlar türev araçlar olarak isimlendirilmektedir. Birçok türü olan varantlar, yatırımcılarına bazı avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlar; kaldıraç etkisi sağlama, riskin azaltılması, hem yükselen hem de düşen piyasalarda kazanç sağlama ve likidite sağlamaktır. Bu avantajların yanında varantlar, belirli süreler içerisinde kullanma zorunluluğu, varant fiyatının birçok faktörden etkilenmesi, kaldıraç etkisinin tersine dönmesi ve ihraççının yükümlülüğünü yerine getirememesi gibi dezavantajlara sahiptirler. Bu avantaj ve dezavantajlarıyla varantlar, hem riskten kaçınan yatırımcıların sermaye piyasasına çekilmesi, hem de finansal araçların çeşitlendirmesine sağlayacağı katkı ile sermaye piyasasının gelişmesine yardım edebilecektir.

KAYNAKÇA

- ARSLAN, A. (2010). “Varant Nedir? Risk ve Getirileri Nelerdir?”, <http://www.dunyagazetesi.com.tr/haber.asp?id=97974>. **Erişim: 10.12.2010**
- EMRE, Z. (2006). “Alternatif Bir Yatırım Aracı: Warrantlar”, **Sermaye Piyasasında Gündem**. Sayı:46. ss.16–25
- ERDEM, T. (2010). “Yeni Bir Sermaye Piyasası Aracı: Varant”, **Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog**. Yıl: 25. Sayı: 263. ss.46–59
- ÖZ, E ve Y. Akdağ. (2010). “Yeni Bir Finansal Araç: Varant ve Vergilendirmesi”, **E- Yaklaşım**. Ekim 2010, Sayı: 214
- ÖZKAN, A. (2008). “Sermaye Piyasamızda Yeni Bir Enstrüman: Varant”, **Sermaye Piyasasında Gündem Dergisi**, Sayı: 67. Mart. ss.21–25
- SPK, “Ortaklık Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği”, Seri: III, No: 36, Tebliğ 21 Ocak 2009 Tarih ve 27117 nolu Resmi Gazete
- SPK, “Aracı Kuruluş Varantlarının Kurul Kaydına Alınmasına ve Alım Satım İşlemlerine İlişkin Esaslar Tebliği” Seri: III, No: 37, Tebliğ 21 Temmuz 2009 Tarih ve 27295 nolu Resmi Gazete
- BİS, Aracı Kuruluş Varantlarının Borsa’da Kotasyonu ve İşlem Görmesine İlişkin Usul ve Esaslar Genelgesi, Hisse Senetleri Piyasası Müdürlüğü Kotasyon Müdürlüğü, Genelge No:318, İstanbul, Ocak 2010
- http://www.hkex.com.hk/eng/prod/secprod/dwrc/Documents/Pages%20from%20Obrochure_eng1_2.pdf, Erişim: 06.05.2010
- <http://www.BİS.gov.tr/video/varant/sunumlar/varant.pdf>, Erişim: 20.04.2010

Proactive Behavior Scale: A Study of Validity and Reliability

Proaktif Davranış Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

*Pelin KANTEN**
*Ali Murat ALPARSLAN***

ÖZ

Proactive behaviors have become an important and popular topic in the organizational behavior literature for the last 15 years. Therefore, researchers have begun to investigate the concept of proactive behavior, its antecedents and consequences. In the studies carried out by the researches, it has been observed a scarcity about measurement of proactive behaviors. In this context, this study aims to introduce proactive behavior scale which has been developed by reviewing and integrating the scales in the literature. Furthermore, the purpose of the study is investigating the validity and reliability of proactive behavior scale. In line with this purpose, 250 employees, who are work for two private hospitals in Antalya, have been included in the study. In this respect, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis have been performed for the validity and reliability of the proactive behavior scale. However, internal consistency coefficients have been computed. Based on the findings, it can be seen that proactive behavior scale is a valid and reliable and it is explained by three factors as follows: organizational, co-workers oriented and individual. Moreover, it can be said that the measurement model had good fit with obtained data and it can be used for further studies to be conducted in the same field or with the same samples.

ANAHTAR KELİMELER

Proactive behaviors, Validity, Reliability, Measurement Model

* Assist. Prof. Dr., Mehmet Akif Ersoy University, School of Tourism and Hotel Management, pelinkanten@mehmetakif.edu.tr

** Assist. Prof. Dr. Mehmet Akif Ersoy University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, alimurat@mehmetakif.edu.tr

ABSTRACT

Proaktif davranışların, örgütsel davranış literatüründe son on beş yıldır önemli ve popüler bir kavram haline geldiği görülmektedir. Bu nedenle, araştırmacılar proaktif davranış kavramını ve bu kavramın öncüllerini ve sonuçlarını belirlemeye çalışmaktadırlar. Var olan araştırmalar incelendiğinde, proaktif davranışların ölçülmesi konusunda bazı kısıtlar olduğu göze çarpmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada literatürde var olan ölçeklerin bütünleştirilmesi sonucunda oluşturulan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Antalya'da faaliyet gösteren iki özel hastanede görev yapan 250 çalışan üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde proaktif davranış ölçeğinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Bununla birlikte, iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, proaktif davranış ölçeğinin; örgütsel, çalışma arkadaşlarına yönelik ve bireysel olmak üzere üç boyutlu bir yapıya sahip, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir. Ayrıca, proaktif davranış ölçüm modelinin elde edilen veriler ile iyi düzeyde bir uyuma sahip olduğu, benzer araştırmalarda ve benzer örneklerde kullanılabileceğini ifade etmek mümkündür.

•

KEYWORDS

Proaktif davranışlar, Geçerlilik, Güvenilirlik, Ölçüm Modeli

INTRODUCTION

The current work environment characterized by dynamism, uncertainty, rapid innovations, continuous improvements and flexibility causes organizations to adopt and perform new structures and employment status (Ellis, 2012: 4). In other words, today's organizations perform in a global area and face several challenges which they have to cope with. Therefore, organizations need to change their practices, methods and procedures in order to operate effectively and respond to these challenges (Seppala et al., 2012: 85). However, they must attain and retain employees who have specific competencies and capable to behave positively in the variable environment. Proactive behaviors are considered as one of the specific and positive behaviors that are essential in the present circumstances which facilitate employee's adaptation to changing situations (Salanova and Schaufeli, 2008: 116). Accordingly, within the competitive working area, organizations need to give pay attention to the importance of employing individuals who are willing and able to behave proactively (De Stobbeleir et al., 2010: 347; Crawshaw et al., 2012: 4).

Proactive work behavior has received considerable attention in the organizational behavior literature over the past 15 years, since the attitudes and behaviors of employees have a crucial role in the organizational effectiveness and sustainable competitive advantage. Uncertain and fast-changing environment requires organizations to employ new type of employees, which are characterized as performing work-role effectively and going beyond task requirements and can take initiatives, self-starting and able to be change-oriented (Belschak et al., 2010: 267). Consequently, employees who are capable of exhibiting proactive behaviors are regarded as "go getters" because of taking active roles in future-oriented activities and changing processes which provide positive effects to the organizations. Thus, organizations are aware of the fact that they must pay attention to the proactive behaviors of their employees, which the way to differentiate themselves from their rivals. In addition to this, most of the organizations consider proactive behaviors as a key factor for remaining competitive and relevant in a dynamic business environment (Fuller et al., 2006: 1090; Bolino et al., 2010: 325).

In the literature, proactive behaviors are regarded as a positive organizational behavior by the researchers due to their positive effects both on organizations and employees. Therefore, it can be said that organizations expect from their employees to behave in a proactive manner. In other words, today's

working conditions require employees to exhibit extra-role and innovative behaviors and to behave future-oriented beyond their formal task requirements (Sonnentag, 2003: 519; Marler, 2008: 2). Accordingly, organizations need to design their structures and cultures that ease employees to behave proactively or have to create good working conditions which provide them to exhibit these behaviors willingly. Because the success of an organization depend on how employees perform their work roles effectively and behave in a proactive manner (Fuller et al., 2012: 1).

Due to the increasing importance of proactive behaviors in recent years, researchers have begun to focus on how employees engage in proactive behaviors in order to promote creativity, innovation, change and etc. However, they try to understand contextual and individual antecedents, how to cultivate proactive behaviors and what consequences might come for both organizations and individuals. Furthermore, they have suggested that a framework is needed which specifies the nature and dimensions of these behaviors (Crant, 2000: 435; Grant and Ashford, 2008: 5). However, considering the previous studies in the literature, it has been observed that there are some gaps in term of which type of behaviors can be examined within the scope of proactive behaviors and measuring them. In the literature, some researches have been studied on the measurement of proactive behaviors by different and limited point of views. However, there is not any research existing yet in the literature investigating these behaviors for a broader concept. Accordingly, this study aims to present a measurement model of proactive behaviors and attempts to add contribution to the literature.

1. Proactive Behaviors

In the literature, there is an old saying that there are three types of people; some of them who make things happen, others who watch things happen, and few of them who wonder what happened. Individuals who behave proactively characterized are in the first category that are able to make things happen in opposition to waiting for them to happen and change their environments (Pitt et al., 2002: 639). In other words, being proactive mean is about taking control to make things happen rather than watching them. Therefore, proactivity includes to be self-starting, change-oriented and future-focused (Parket et al., 2010: 828). Proactive behaviors are generally defined as ‘taking initiative in improving current conditions, challenging the status quo rather than passively adapting to present circumstances’ (Crant, 2000: 436; Parker et al., 2006: 636; Ohly and Fritz, 2007). Proactive behaviors are labelled

as anticipatory, future or change-oriented, self-starting, persistent and desirable behaviors in the literature (Belschak and Den Hartog, 2010: 475).

There is an ongoing debate about this concept whether proactive behaviors are a stable personal disposition or psychological state related to some personal characteristics or it depends on the situations and contextual factors. (Unsworth and Parker, 2003: 5; Spinale, 2007: 23; Salanova and Schaufeli, 2008: 116). Moreover, as well as characteristics of proactive behaviors, there is no agreement of these behaviors as part of employee's role behavior or extra-role behaviors. In this context, it is possible to express that employees can exhibit proactive behaviors as part of their role to fulfill their job requirements. On the other hand, employees who are have willing to display proactive behaviors go beyond their formal roles, develop their own goals, and make an extra effort for organizational and individual goals. Therefore, researches have suggested a classification of proactive behaviors in terms of undertaking the role or extra role depends on how employees interpret their work roles and its boundaries (Ruder, 2003: 2; Hopkins, 2009: 2; Parker and Collins, 2010: 4).

Considering the previous studies in the literature, it can be seen that there is a considerable number of researches that are conducted on antecedents and outcomes of the proactive behaviors. These researches suggest that proactive behaviors have both individual and organizational antecedents and consequences (Bolino et al., 2010: 328; Fuller et al., 2012: 1). Individual antecedents refer to set of individual differences which lead employees to have a disposition or potential to exhibit proactive behaviors. For example; age, gender, knowledge, abilities, learning goal orientation, proactive personality, big five personality, self-efficacy, positive mood (Crant, 2000: 438; Parker et al., 2010: 830;; Bindl and Parker, 2011: 9, Wu and Parker, 2011: 85). However, there are some contextual factors which are related to organizations and provide or facilitate employees to behave proactively. These factors are classified as organizational culture, organizational climate, job characteristics, organizational norms, management support, co-worker support, empowerment, leadership etc. (Fritz and Sonnentag, 2009: 97-98; Spsychala, 2010:11; Hashemi et al., 2012: 85).

Researchers have focused on outcomes of proactive behaviors due to their importance both on organizations and individuals while they were researching the individual and organizational antecedents. They have suggested that proactive behaviors provide some positive outcomes such as improved job

performance, career success, job satisfaction, career satisfaction, role clarity, decreasing turnover intention, social integration, organizational identification, role innovation and task mastery (Ruder, 2003: 13; Ashforth et al., 2007: 457; Yi, 2009: 27-30; Bolino et al., 2010: 327; Thomas et al., 2010: 279; Saks et al., 2011: 2). However, proactive behaviors lead employees to feel themselves motivated thereby to contribute creating productive workforce in the organizations (Unsworth and Parker, 2003: 4). In addition to these, proactive behaviors facilitate innovation process in the organizations through effecting the transition of idea generation to idea implementation (Strauss et al., 2009: 279). Therefore, these behaviors provide the generation of creative ideas and smoothing the current conditions to change. Thus, it can be said that proactive behaviors ensure to contribute organizational effectiveness and help to improve overall working conditions in the long-term (Fritz and Sonnentag, 2009: 95).

As proactive behaviors concept have been emerged in the organizational behavior literature, researchers have primarily highlighted the description of these behaviors, then they have emphasized its antecedents and consequences. After that, they have begun to examine the forms or types of these behaviors and classification of them. Existing researches provide certain information of different ways in which employee's exhibit proactive behaviors in organizations. For example, seeking feedback, taking initiative, expressing voice, selling issues, taking charge, expanding roles, revising tasks, crafting job, network building, socialization tactics, whistleblowing, transcendent behavior, helping behavior, innovative behavior and career management activities have been evaluated within the scope of proactive behaviors (Grant and Ashford, 2008: 5; Alexander, 2009: 2; Spsychala, 2009: 11; Belschak et al., 2010: 267; De Stobbeleir et al., 2010: 347; Parker and Collins, 2010: 4; Searle, 2011: 3).

Proactive behaviors have been classified based on different views of various researchers in the literature. Researchers have suggested that three different approaches can be presented for classifying this concept. One of the approaches has examined the proactive behavior from the complementary view which includes two distinct categories such as general and specific proactive behaviors. (Crant, 2000: 438). Parker and Collins (2010) have classified these behaviors as proactive work behaviors, person-environment proactive behaviors and strategic proactive behaviors (Parker and Collins, 2010: 6-9; Parker et al., 2010: 831-832). The last approach Griffin et al., (2007), Belschak and Hartog (2010) and Hashemi et al., (2012) have classified these behaviors in three distinct categories. In this classification, proactive behaviors have been

examined in terms of organizational proactive behaviors, individual proactive behaviors and co-workers oriented or team member proactive behaviors. Consequently, it is possible to express that there is no unanimous agreement on the dimensions and classification of proactive behaviors. In this study, the proactive behaviors will be examined in accordance with the last approach presented above (Griffin et al., 2007: 330; Belschak and Hartog, 2010: 477; Hashemi et al., 2012: 84):

• **Organizational proactive behaviors:** Organizational proactive behaviors are aim to cope with the changes and intend to contribute an organizational effectiveness. Organizational proactive behaviors are considered as important components for ensuring the competitive advantage by improving the overall efficiency.

• **Individual proactive behaviors:** Individual proactive behaviors are displayed by the employees to achieve individual goals and career success. These behaviors contribute to the personal development of the employee directly. Therefore, individual proactive behaviors include adjusting to new conditions and equipment, learning new knowledge's and performing tasks much better etc.

• **Co-worker oriented proactive behaviors:** Co-worker oriented proactive behaviors are exhibited by the employees towards other employees who work in the same or other units in an organization. Co-worker oriented proactive behaviors are not included in the formal job descriptions so these behaviors are generally considered as extra-role behaviors which aim to help one another.

Proactive behaviors are regarded as a key element in order to cope with dynamic business environments. Eventually, due to the increasing importance of these behaviors for organizations, researchers and practitioners have realized that the measurements this concept and its effects are essential in today's working conditions. When the previous literature reviewed, it can be seen that the studies have focused on conceptualization, antecedents and consequences of proactive behaviors more than their measurement. In other words, there is only a limited number of researchers aim to measure of these behaviors in the literature. However, the measurements that are used in previous studies have taken proactive behaviors from different point of views and under different dimensions. Therefore, it is possible to say some of the existing studies have dealt with measurement of proactive behaviors but there is no consistency and coherence. In this context, this study aims to introduce the measurement model of proactive behaviors into the organizational behavior literature which is generated by reviewing and integrated from the previous studies. However, one

another aim of this study is presenting the validity and reliability of proactive behaviors measurement.

2. Research Method

2.1. Sample and Procedures

The sample of the research is composed of the health sector employees in Antalya. The sample used for the study consists of approximately 350 employees, who have been working in two different private hospitals which are determined by using the convenient sampling method. In addition, the questionnaire survey method has been used for data collection. Questionnaire form contains one measure related to research variables. 290 out of 350 questionnaire forms have been filled out and returned which gives an 82% response rate. After elimination of cases having incomplete data and extreme values 250 questionnaires (71%) have been accepted as valid and included in the evaluations.

2.2. Measures

Measures used in the questionnaire form have been adapted from the previous studies (Marler, 2008; Yi, 2009; Bolino, 2010; Belschak and Hartog, 2010; Parker and Collins, 2010; Williams, 2010; Searle, 2011). Proactive behavior measure consists of 32 items under the three dimensions which are characterized as organizational proactive behaviors, individual proactive behaviors and co-workers oriented proactive behaviors. Organizational proactive behavior includes 10 items, co-workers oriented proactive behaviors have 10 items and individual proactive behaviors have 12 items. All items in the measure have been reviewed based on their differences and similarities. Subsequently, items have been taken in each study integrated in accordance with the theoretical framework. After that, all items have been adapted to Turkish by following the method of forward backward translation from the lecturers and for the validity of this measurement; a pilot study has been conducted. As a result of the conducted pilot study, it has been observed that the items in the factor analysis, where (n=40) was applied, are in accordance with the theoretical characteristics.

Following the pilot study, some corrections have been done and the final measurement has been created. In the last stage, final measurement has been submitted to academicians who are professionals in organizational behavior field and requested them to review. As a result of their evaluations, the last version of the measurement has been finalized and it is has been decided to

use in the research. A Likert-type metric with five intervals has been used to answer the questions in the survey. The answers were as follows: "1- strongly disagree, 2- disagree, 3- agree or not agree, 4- agree, 5-strongly agree". There were also 5 demographic questions in the questionnaire.

2.3. Statistical Methods

SPSS for Windows 20.0 and Lisrel 8.80 programs have been used to analyze the data obtained by the questionnaire survey. In the first step, the combined data set was subjected to exploratory factor analysis for stating whether the items collected under the correct construct and the correlations among the proactive behavior dimensions have been computed. After that, confirmatory factor analysis has been conducted for the proactive behavior scale. Then, respondent profile has been presented and finally a measurement model has been tested.

3. Research Findings

3.1. Respondent Profile

57% of the employees, who have participated in the research, are female and 43% are male. 38% of the employees are between the ages of 26-34; while 32% of them are older than 34 and 30% of them are between the ages of 17-25. In terms of educational level, most of them (78%) had high school education while 22% of them had bachelor and master's degree. Majority of (56%) the employees are nurses, 19% of them are emergency medical technician, 16% of them are laboratory technician and the remaining are working in administrative offices. 47% of the employees are working in service units, 19% of them are working in emergency departments, 18% of them are working in outpatient clinics and 16% of them are working in surgery units. 54% of the employees have been working for 4-6 years, while 28% of them have been working for 1-3 years, and 18% of the employees have been working for less than one year in the same institution.

3.2. Validity and Reliability Analysis

3.2.1. Exploratory Factor Analysis

Principally, the data set tested whether it is prospered in normal distribution or not. Mardia's multivariate skewness and kurtosis statistics have been used to measure the normality. It has been observed that proactive behavior scale's multivariate skewness and kurtosis statistics range from -1.96 to +1.96. In this respect, it can be said that statistics of skewness and kurtosis

may be good enough for the purpose of assessing multivariate normality. After normality test, proactive behavior scale has been subjected to exploratory factor analysis using principle component analysis with varimax rotation which was applied to the adapted scale for checking the dimensions. As a result of the varimax rotation of the data related to the proactive behavior variables, 14 items have been removed from the analysis due to the factor loadings which were under 0.50 and located under the wrong dimensions that are not acceptable from the theoretical point. Three factor solutions have been obtained as per theoretical structure. Factor loadings of the item ranged from 0.61 to 0.91. The Cronbach's alpha coefficient of the proactive behavior scale items is 0.90. In the principal component analysis, the Kaiser-Meyer-Olkin test result was found as; (KMO value 0.932).

Emerged factors, explain 59.983% of the total variance. It can be seen that the remaining 18 items are grouped under the relevant factors as per theoretical structure. It can be said that the scale used in the study can measure a single structure that complies with the theory and it has a structural validity. The findings on the resultant factors, factor loadings, explained variances, internal consistency coefficients and means which are calculated for each factor (measure) are summarized in Table 1.

Table 1. Exploratory Factor Analysis Results

Factors	Items	Factor Loadings	Variance (%)	Cronbach Alpha (α)	Mean
Organizational Proactive Behaviors	Org1	.815	19.192	.84	3.92
	Org2	.810			
	Org3	.713			
	Org6	.664			
	Org5	.663			
	Org8	.628			
Co-worker Oriented Proactive Behaviors	Cwr20	.790	19.697	.86	4.20
	Cwr21	.728			
	Cwr19	.694			
	Cwr18	.682			
	Cwr17	.627			
	Cwr16	.617			
Individual Proactive Behaviors	Ind27	.801	21.094	.87	4.27
	Ind28	.759			
	Ind23	.716			
	Ind31	.705			
	Ind25	.704			
	Ind26	.693			

Total Variance: 59.983, 5 iteration, 18 items

3.2.2. The Correlations among the Proactive Behaviors Dimensions

The correlations, means and standard deviations have been computed which are related to proactive behaviors dimensions as organizational proactive behaviors, co-workers oriented proactive behaviors and individual proactive behaviors. The values are given in Table 2.

Table 2. Correlations among the Proactive Behavior Dimensions

Variables	Mean	S.D	1	2	3
Organizational Proactive Behaviors	3.88	.56	1		
Co-workers Oriented Proactive Behaviors	4.18	.53	.449**	1	
Individual Proactive Behaviors	4.25	.51	.437**	.620**	1

** $p < 0.01$

As can be seen in Table 2, employees' individual proactive behaviors and co-workers oriented proactive behaviors relatively higher than organizational proactive behaviors. However, the results of correlation analysis show that there is a significant relationship among the dimensions of proactive behaviors.

3.2.3. Confirmatory Factor Analysis

In the second phase of the research, the confirmatory factor analysis has been conducted by considering the results of exploratory factor analysis. Confirmatory factor analysis has been performed in order to see what extent the data fit with the factor structure that has been determined through the exploratory factor analysis. Accordingly, confirmatory factor analysis (CFA) has been conducted for the assessment of the measurement model fit and validity (Şimşek, 2007: 4; Bindah and Othman, 2013: 178-179). In other words, confirmatory factor analysis (CFA) is a type of structural equation modeling (SEM) that deals with measurement models and the relationships between observed and latent variables or factors (Brown, 2006: 1).

In this context, it has been expected that each item loads onto one single component factor of the construct without any cross-loading onto other component factors and related with the theoretical framework. However, according to the results of confirmatory factor analysis; 18 items have been grouped under three dimensions, in which all items and their factor loadings are significant. For accepting measurement model, there are some criterions such as

standardized factor loadings, t-values, composite reliability values. The values of these criteria have been presented in Table 3.

Table 3. Results of Measurement Model

	Standardized Factor Loadings	t- values	CR*
Organizational Proactive Behaviors			0.83
3. Make an effort for improving work methods.	0.71	9.92	
1. Suggest an idea for solutions for company problems.	0.70	9.80	
6. Reorganize organizational policies that are counterproductive for effectiveness.	0.68	9.48	
8. Express opinions where it might be useful for organization.	0.67	9.38	
5. Change procedures which are not meet organizational goals.	0.65	9.15	
2. Institute new work methods that are more effective for the company.	0.64	11.28	
Co-Workers Oriented Proactive Behaviors			0.85
18. Speak up with colleagues' ideas or opinions for changes in organization.	0.77	11.18	
19. Make recommendations concerning issues for colleagues career development.	0.73	10.62	
16. Encourage colleagues to speak up their opinions in work unit.	0.71	9.34	
17. Speak up or express opinions even if these are different or disagree with others	0.71	13.16	
20. Spend a lot of time and effort for networking with others.	0.62	10.63	
21. Think that large network facilitate implementing of work process.	0.60	11.27	
Individual Proactive Behaviors			0.87
27. Learn new structures or approaches in my work unit.	0.90	11.01	
28. Have a willingness to seek feedback accomplishing tasks	0.83	10.51	
26. Feel a responsibility to bring about change in work.	0.77	10.01	
31. Consider critiques and opinions of managers.	0.72	9.52	
23. Learn new knowledge and skills to develop career progress.	0.61	10.87	
25. Take on tasks that will beneficial for further career.	0.56	7.85	
<i>t-values significance $p < 0.01$ level.</i>			
<i>CR: Composite Reliability</i>			

In order to test the validity of the measurement model, it is needed to consider some values. For example, standardized values for the measurement model should be less than 1.00 (Şimşek, 2007: 74). As it can be seen in Table 3, there is no variable with a value greater than 1. Moreover, composite reliability

values and t values of the measurement model can be considered for the accepting of measurement model. Therefore, critical t-values must be at least 1.96 and composite reliability must be at least 0.70 (Şimşek, 2007: 74). Considering Table 3, it can be seen that there are no variables with a value of less than 1.96 and 0.70. However, besides standardized factor loadings, t-values and composite reliability values the goodness of fit indexes of measurement model needs to be considered (Yüncü, 2010: 86).

Table 4. Indexes of Measurement Model

Chi-square (χ^2) = 333.22; df = 129, χ^2/df ; 2.58
RMSEA = 0.077
GFI = 0.88
IFI = 0.96
CFI = 0.94
AGFI = 0.84
NFI = 0.94
NNFI = 0.95

These values indicate that measurement model has been acceptable (Schermelleh-Engel et al., 2003: 52; Şimşek, 2007: 47-49; Meydan and Şeşen, 2011: 34). Consequently, goodness of fit indexes obtained from the measurement model in this study reveals that there is a consistency between measurement model and the obtained data. RMSEA value obtained as 0.077 indicates a good fit among the variables in the model. Moreover, the fit indexes of NFI, NNFI, CFI, GFI, AGFI taking values between 0-1 indicate a perfect fit and when these values get to 1, they indicate that a good fit. In addition, the measurement model of the confirmatory factor analysis developed by the LISREL program is given in Figure 1.

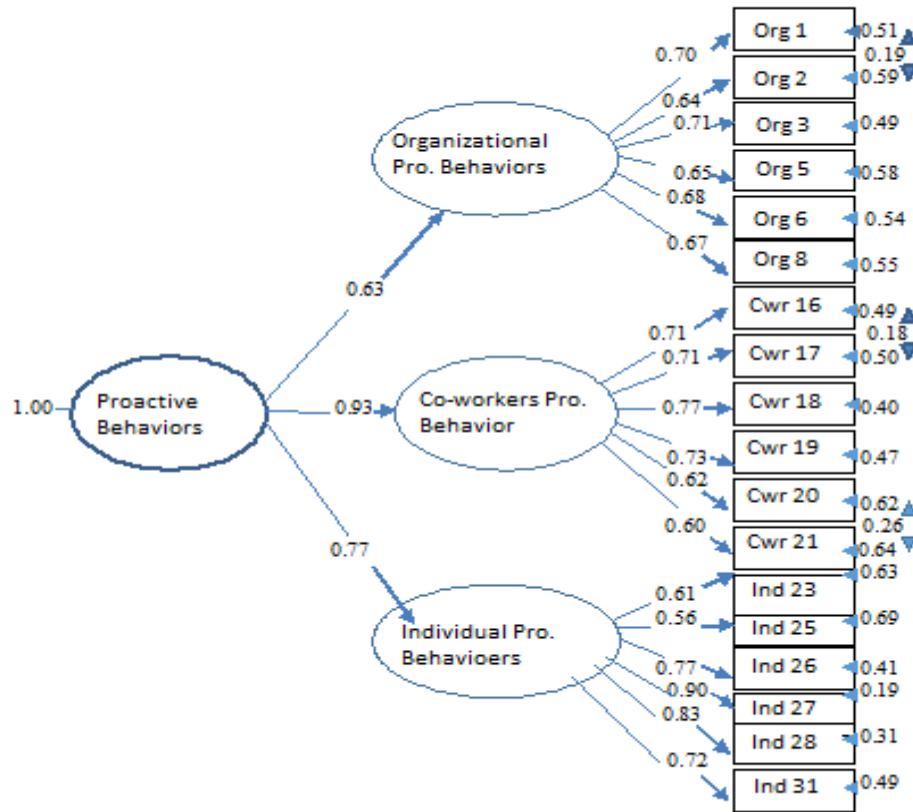


Figure 1. Proactive Behaviors Measurement Model

In the structural equation model, some modifications can be made locally that can substantially improve the results. (Şimşek, 2007: 90; Hooper et al., 2008: 56). In this study, three modifications have been made related to some observed variables. These are; between organizational proactive behaviors items 1 and 2, co-worker oriented proactive behaviors items 16 and 17; and individual proactive behaviors items 20 and 21.

CONCLUSION

Due to the global and dynamic working conditions, both organizations and employees need some characteristics which facilitate them to cope with changing and variable environment. These ambiguous and challenging

circumstances force organizations to attain and retain qualified employees. However, organizations expect from employees to exhibit positive attitudes and behaviors to their colleagues and managers as well as finish their work assignments effectively. Therefore, organizations have to provide good working conditions and perform best human resource practices utilizing employee's maximum level of efficiency and effectiveness from their employees; because, the conditions, policies and procedures leading employees to feel themselves valuable and worthy can result in positive attitudes and behaviors exhibited by them. In addition, the employees have to be aware of the fact that they have to undertake some extra roles and responsibilities as well as being initiative, future-oriented and self-starter to be more efficient for their companies besides their formal job requirements and tasks. In other words, employees have to exhibit proactive behaviors to bring a success and efficiency for both their organizations and themselves in the present working conditions.

Proactive behaviors are considered as important factors for organizations to achieve sustainable competitive advantage, to differ from their rivals and to acquire customer satisfaction. In addition, these behaviors are also regarded as crucial factors for employees to differentiate themselves from other individuals and to ease their career development processes and increase their satisfaction, motivation and commitment levels. Therefore, it can be seen that practitioners and scholars have begun to give an importance to the proactive behaviors concept, how these behaviors cultivated and which factors lead employees to exhibit these behaviors in the last 15 years. In the literature, proactive behaviors are seen as desirable and positive organizational behaviors. However, there are expected positive outcomes of these behaviors from the point of both individuals and organizations. Considering the previous studies in the literature, it is possible to find some researches dealing with the antecedents and consequences of proactive behaviors. In addition to these, there are some researches focusing on importance, types of proactive behaviors and their measurements. Among all these studies, there are no studies yet which examines proactive behaviors within the scope of measurement model and to present broader scale. Moreover, there is no agreement for the measurements in the literature. In this regard, this study aims to introduce valid and reliable measure for proactive behaviors and by presenting this measure it is expected to contribute to the literature.

Before presenting proactive behavior measurement model, the previous studies in the literature have been examined. From utilizing these studies, items

have been integrated in accordance with the theoretical framework and proactive behavior scale generated. This scale has been translated into Turkish by using the backward and forward method, and then given to academicians who are professionals in organizational behavior field. According to their reviews and suggestions proactive behavior scale has been modified. Then, it has been decided to test in hospitals where proactive behaviors have played a crucial role. In other words, hospitals have been selected as sample due to importance of proactive behaviors in service industries compared to the other industries. Subsequently, considering the data obtained from health employees subjected to the exploratory and confirmatory factor analyses for the validity and reliability. After those analyses, 14 items have been removed due to the factor loadings value which was under 0.50 and located under wrong dimensions which are not acceptable from the theoretical point.

Finally, the reliable and valid proactive behavior scale has been obtained which includes 18 items, 3 dimensions and 6 items in total under the each dimension. Following them, these dimensions have been entitled in accordance with the theoretical framework. Dimensions are labelled as organizational, co-workers oriented and individual proactive behaviors. Consequently, study results reveal that proactive behavior measurement model has a good fit with data and it is valid and reliable measurement. However, it is possible to say that proactive behavior scale can be used for similar researches and samples. Accordingly, this study can be considered as valuable from the point of organizational behavior literature. Because, previous measurements in the literature have examined some of the proactive behaviors, but not all of them and these studies have evaluated proactive behaviors not in detail. Generally, it can be said that proactive behaviors have been measured by different measurements and these behaviors have been examined differently by the existing researchers so there is no agreement on proactive behaviors scales in the literature. For future studies, proactive behaviors scale can be tested in different service sectors such as tourism, finance, logistics and etc.

Appendix: Proactive Behavior Scale

A. Organizational Proactive Behavior

1. I suggest an idea for solutions for company problems.
2. I try to institute new work methods that are more effective for the company.
3. I considered make an effort for improving work methods as my task in this organization.

4. I try to change procedures or policies which are not meet and not contribute to organizational goals.
 5. I try to reorganize or change organizational rules or policies that are counterproductive and nonproductive for this organization.
 6. I try to express my opinions where it might be useful for organization.
- B. Co-workers Oriented Proactive Behavior**
7. I encourage my colleagues to speak up their opinions explicitly which might be affecting in our work unit.
 8. I speak up or express my opinions about work issues even if my opinions are different from my colleagues or disagree with them.
 9. I speak up with my colleagues' ideas or opinions explicitly for changes in this organization.
 10. I make recommendations or suggestions concerning issues that affect my colleagues' career development.
 11. I spend a lot of time and effort social networking with my colleagues at work.
 12. I think that my large network of colleagues at work which developed myself facilitate implementing of work processes in organization.
- C. Individual Proactive Behavior**
13. I try to learn new knowledge and skills which might be effective to develop my career progress.
 14. I take on tasks that will beneficial for my further career.
 15. I feel a personal sense of responsibility to bring about change my work.
 16. I try to learn new structures, technologies, or approaches in my work unit.
 17. I have a willingness to seek feedback from my managers after I have accomplished tasks.
 18. I consider critiques and opinions of my managers with my job.

REFERENCES

- Alexander, K.N. (2009). Praise For Proactivity: The Role of Leadership and Supervisor Personality in Rewarding Employee Proactivity, Master Thesis, Graduate College of Bowling Green State University.
- Ashforth, B.E., Sluss, D.M. & Saks, A.M. (2007). Socialization Tactics, Proactive Behavior, and Newcomer Learning: Integrating Socialization Models, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447-462.
- Belschak, F.D. & Hartog, D.N.D. (2010). Pro-Self, Prosocial, and Pro-Organizational Foci of Proactive Behaviour: Differential Antecedents and Consequences, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 475-498.
- Belschak, F.D., Den Hartog, D.N. & Fay, D. (2010). Exploring Positive, Negative and Context-Dependent Aspects of Proactive Behaviors at Work, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 267-273.
- Bindah, E.V. & Othman, M.N. (2013). Refining and Validating a Family Communication Measure Using Exploratory and Confirmatory Factor Analysis, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3 (1), 168-186.
- Bindl, U.K. & Parker, S.K. (2011). Proactive Work Behavior: Forward-Thinking and Change-Oriented Action in Organizations, Institute of Work Psychology, University of Sheffield, United Kingdom, 1-71.
- Bolino, M., Valcea, S & Harvey, J. (2010). Employee, Manage Thyself: The Potentially Negative Implications of Expecting Employees to Behave Proactively, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 325-345.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, New York: Guilford Publications.
- Crant, J.M. (2000). Proactive Behavior in Organizations, *Journal of Management*, 26 (3), 435-462.
- Crawshaw, J.R., Van Dick, R. & Brodbeck, F.C. (2012). Opportunity, Fair Process and Relationship Value: Career Development as a Driver of Proactive Work Behavior, *Human Resource Management Journal*, 22 (1), 4-20.
- De Stobbeleir, K.E.M., Ashford, S.J. & Luque, M.F.S. (2010). Proactivity with Image in Mind: How Employee and Manager Characteristics Affect Evaluations of Proactive Behaviors”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 347-369.

- Ellis, A.M. (2012). The Role of Psychological Resources in the Relationship between Work Stressors and Proactive Behavior, Master of Science in Psychology, Portland State University.
- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2009) Antecedents of Day-Level Proactive Behavior: A Look at Job Stressors and Positive Affect during the Workday”, *Journal of Management*, 35 (1), 94-111.
- Fuller, J.B., Marler, L.E. & Hester, K. (2006). Promoting Felt Responsibility for Constructive Change and Proactive Behavior: Exploring Aspects of an Elaborated Model of Work Design”, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1089-1120.
- Fuller, J.B., Marler, L.E. & Hester, K. (2012). Bridge Building within the Province of Proactivity”, *Journal of Organizational Behavior*, 1-18, 2012.
- Grant, A.M. & Ashford, S.J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work”, *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Griffin, M.A., Neal, A. & Parker, S.K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts, *Academy of Management Journal*, 50 (2), 327-347.
- Hashemi, S.M.K., Nadi, H.K., Hosseini, S.M. & Rezvanfar, A. (2012). Agricultural Personnel’s Proactive Behavior: Effects of Self Efficacy Perceptions and Perceived Organizational Support, *International Business and Management*, 4 (1), 83-91.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M.R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53-60.
- Hopkins, J. (2009). Outdoor Adventures, Self-Efficacy, and Proactive Work Behaviors, Master Thesis, The University of Tennessee at Chattanooga.
- Marler, L.E. (2008). Proactive Behavior: A Selection Perspective, Doctorate Thesis, College of Business Louisiana Tech University.
- Meydan, C.H. & Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ohly, S. & Fritz, C. (2007). Challenging the Status Quo: What Motivates Proactive Behaviour?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 623-629.
- Parker, S.K., Williams, H.M. & Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work”, *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 636-652.
- Parker, S.K., Bindl, U.K. & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation, *Journal of Management*, 36 (4), 827-856.

- Parker, S.K. & Collins, C.G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors”, Institute of Work Psychology University of Sheffield, Working Paper, s. 1-50.
- Parker, S.K., Bindl, U.K. & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation”, *Journal of Management*, 36 (4), 827-856.
- Pitt, L.F., Ewing, M.T. & Berthon, P.R. (2002). Proactive behavior and industrial salesforce performance, *Industrial Marketing Management*, 31, 639-644.
- Ruder, G.J. (2003). The Relationship among Organizational Justice, Trust, and Role Breadth Self-Efficacy, Doctorate Thesis, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Saks, A.M., Gruman, J.A. & Chooper-Thomas, H. (2011). The Neglected Role of Proactive Behavior and Outcomes in Newcomer Socialization, *Journal of Vocational Behavior*, YJVBE-02496, 1-11.
- Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator between Job Resources and Proactive Behavior”, *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (1), 116-131.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research*, 8 (2), 23-74.
- Searle, T.P. (2011). Multilevel Examination of Proactive Work Behaviors: Contextual and Individual Differences as Antecedents, Doctorate Thesis, The Graduate College at the University of Nebraska.
- Seppala, T., Lipponen, J., Bardi, A. & Pirttila-Backman, A. (2012). Change-oriented organizational citizenship behavior: An interactive product of openness to change values, work unit identification, and sense of power, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 136-155.
- Şimşek, Ö.F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. (1.Baskı). Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Spinale, M.F. (2007). The Relationship among Commuter Stress, Work Engagement and Proactive Behavior, Doctorate Thesis, Alliant International University.
- Spychala, A. (2010). Proactive Work Behavior, Doctorate Thesis, Universität Konstanz.

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface between Non-Work and Work, *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Strauss, K., Griffin, M.A. & Rafferty, A.E. (2009). Proactivity Directed toward the Team and Organization: The Role of Leadership, Commitment and Role-Breadth Self-efficacy, *British Journal of Management*, 20, 279-291.
- Thomas, J.P., Whitman, D.S. & Viswesvaran, C. (2010). Employee Proactivity in Organizations: A Comparative Meta-Analysis of Emergent Proactive Constructs, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 275-300.
- Unsworth, K. L. & Parker, S. (2003). Proactivity and Innovation: Promoting a New Workforce for the New Workplace. In: Holman, David and Wall, Toby D. and Clegg, Chris W. and Sparrow, Paul and Howard, Ann, (eds.) *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices*. John Wiley & Sons, Chichester, 175-196.
- Williams, L.A. (2010). The Role and Effectiveness of Proactive Behaviors as Coping Strategies in the Stress Process, Doctorate Thesis, The University of Mississippi.
- Wu, C. & Parker, S.K. (2011). Proactivity in the Workplace, CAMERON, K.S. and G.M. SPREITZER (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship inside*, Oxford University Press, New York.
- Yi, Z. (2009). The Relationship between Organizational Authority-Control and Employee's Proactive Behavior: The Moderating Role of Individual Proactive Personality, Master Thesis, City University of Hong Kong.
- Yüncü, H.R. (2010). Şarap turizmi bölgelerinin rekabet edebilirliğine yönelik bir model önerisi: Kapadokya örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Konya'nın Gastronomi Turizmi ile Kırsal Turizm İlişkisinin İncelenmesi

Gastronomic Tourism and Rural Tourism in Konya Investigation of Relationship

*Abdurrahman DİNÇ**
*Şule ÇÖLBAY***

ÖZ

İnsanların turizm düşüncesindeki hızlı değişiklikler turistik ürünlerin çeşitlendirilmesini gerektirmiştir. Turistik ürün çeşitlendirmesi yapılırken kültürel, ekonomik ve ekolojik değerleri korunması ve ayrıca turizm faaliyetlerinin deniz-kum-güneş üçlemesinden kurtarılarak ülkelerin tüm bölgelerine ve dört mevsime yayılması hedeflenmektedir. Gastronomik öğelerin turizmde kullanımının popülerleşmesiyle kırsal turizm destinasyonları turizm sektöründeki payını artırmıştır.

Bu çalışmada teorik çerçevede gastronomi turizmi kırsal turizm kapsamında irdelenerek ele alınmıştır. Gastronomi turizminin geliştirilmesi için yöresel yiyecek ve içecek kültürünün rolü araştırılarak Konya'nın yöresel ürünlerine yer verilmiştir. Gastronomik ürünlerle kırsal turizm için yöresel yiyecek içecek kültürümüzden nasıl faydalanabileceğimiz hakkında öneriler sunulmuştur.

ANAHTAR KELİMELELER

Kırsal Turizm, Gastronomi Turizmi, Yöresel Mutfak, Konya

* Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, a.dinc@konya.edu.tr

** Öğretmen, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, sule_colbay@hotmail.com

ABSTRACT

Rapid changes in people's holiday ideas diversification of tourist products are required. While the tourist product diversification, cultural, economic and ecological value conservation and tourism activities also rescued sea-sand-sun trilogy to all parts of the country and is expected to spread to the four seasons. With the popularization of the use of elements of gastronomic tourism, rural tourism destinations in the tourism sector increased its share.

In this study we examined the theoretical framework discussed in the context of rural tourism is tourism gastronomy. Gastronomic tourism for the development of regional food and drink investigating the role of the cult of Konya is given to local products. Gastronomic products for rural tourism can benefit local food and drink recommendations about how our culture is presented.

•

KEYWORDS

Rural tourism, Gastronomic tourism, Local Cuisine, Konya

GİRİŞ

Turizmin ülkelerin ekonomilerine verdiği katkılar tartışılmazdır. Ancak günümüzde ülkelerin ekosistemlerine verdiği olumsuzluklarda tartışılmaya başlamıştır. Bu nedenle alternatif turizm çeşitleri devletlerin turizm politikalarında önemli yerler almaya başlamıştır.

Kırsal turizm; dünyanın pek çok ülkesinde insanların tatil anlayışını değiştirebilmek için çekicilik unsuru olarak kullanılmaktadır. Aynı zamanda kişilerin boş zamanlarını değerlendirebilmeleri için dikkatlerini kırsal alanlara çeken kırsal kültür ve kırsal kültürün birer parçası olan yemek, doğal çevre, temiz yaşam kaynakları ve tarımla bütünleşen; diğer turizm türleriyle kolay entegre olabilen bir turizm çeşididir (Soykan,2003:3).

Günümüzde insanlar yedikleri ve içtiklerine daha fazla dikkat etmeye başlamıştır. Gazetelerde hemen hemen her gün yiyecek veya içeceklerle ilgili bir haberin yer alması bunun en belirgin kanıtıdır. Gastronomi turizmi, değişen tatil anlayışıyla gelişme gösteren turizm türlerindedir. Farklı kültürlerle ilişkin otantik lezzetleri araştırma, geleneksel üretim yöntemleri, sunum ve tüketimlerine dair bilgi ve tecrübe edinme, yiyecek içecek temalı festivallere katılarak değişik lezzetlerin keyfini çıkarma gibi aktiviteleri kapsayan yeni seyahat akımı; gastronomi turizmi olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte kırsal turizm son yıllarda en çok yatırım yapılan çalışma sahalarından biridir. Bütün bunların sonucu olarak, yöresel ürünler ön plana çıkartılarak geliştirilme çabası içinde olunan bölgeler diğerlerine göre tanınmışlıklarını arttırabilmektedirler ve yoğun olarak dikkat çekebilmektedir. Gastronomik çeşitlilik kültür öğelerinden biridir ve bu nedenle bulunduğu bölgede turistik ilgi unsuru olarak kullanılabilir. Bu da kullanıldığı bölgede yemek yapma ve yeme alışkanlıklarının korunmasını ve gelişmesini sağlamaktadır.

Yemek yeme ve yapma aktivitesi bazı toplumlarda farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Bu farklılıklar insanlarda merak uyandırmaktadır. Bu sebeple de insanlar farklı lezzetlerin, farklı alışkanlıkların ve farklı uygulamaların olduğu bölgelere seyahat etmektedirler. Bu lezzetleri tatma isteği günümüzde artış göstermektedir. Bunun sonucu olarak; söz konusu olan yöresel yemeklerin yapılma süreçlerinin başından sonuna kadar incelenmesi ve bu yapılmaya sürecinde kullanılan maddelerin sadece o bölgede bulunması ve kullanılması, o bölge dışında aynı üretim yapılsa bile aynı damak tadını veremeyeceği konusunda bilgiler sunularak bölgenin çekiciliğinin artırılması gerekmektedir.

Bunun da bölgenin tercih edilmesinde önemli rol alacağı düşünülmektedir (Yüncü,2010: 28).

Bu çalışmada kırsal turizme katkı sağlayacağı düşünülen gastronomi turizmi ile Konya'nın yöresel ürünlerine yönelik uygulama önerileri sunulacaktır.

1. GASTRONOMİ TURİZMİ KAVRAMI

İnsanoğlu, ilköğlemlerden beri yaşamak için besin maddeleri aramıştır. İlk dönemlerde avcılık, toplayıcılık yapmış, daha sonraları hayvanları evcilleştirmiş ve yabancı bitkileri yetiştirmiştir. Ateşin bulunmasıyla birlikte yemek türleri ve pişirme biçimleri değişmiş ve gelişme göstermiştir (Artun, 2002: 1).

Yemek, zorunlu bir ihtiyaçtır. Ancak aynı zamanda; insanların özel zamanlarını ayırdıkları, kutlama amaçlı veya kendi başına bir aktivite olarak değerlendirdikleri faaliyetlerdendir. Önemli düzeyde toplantılar, düğün, nişan gibi merasimler, özel günler, partiler yemekle birlikte yapılan aktivitelerdendir. Tüm bunlardan dolayı insanlar sadece fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için değil, hoş vakit geçirmek, arkadaş grupları ile birlikte olmak gibi amaçlarla da yemek yerler (Tayfun ve Tokmak, 2007: 3). Yiyecek içecek tüketimi karın doyurmanın çok ötesinde, keyif, keşif, macera, eğitim, hobi ve statü gibi birçok gereksinime cevap vermektedir. Yiyecek içeceğin bu özelliklere sahip olması gastronomi turizminin gelişimine zemin hazırlamıştır.

Bir ülkenin mutfağı, en önemli kültürel öğelerindendir. Mutfak kültürü; beslenmede kullanılan yiyecek, içecek türleri ve bunların hazırlanma, pişirilme, saklanma ve tüketilme sürecini ve tarzını; buna bağlı olarak mekân ve teçhizatı, yeme-içme geleneğı ile buna bağlı olarak oluşan ve uygulanan inanışı bütünsel ve kendine özgü bir kültürel yapıyı anlatır (Şanlıer ve diğerleri, 2010: 2). Özellikle Türk yemek kültürü incelendiğinde yemeğın sadece bir beslenme tarzı olmadığı anlaşılmaktadır. Türk yemek kültürü sosyal bir unsurdur. Devlet idaresinde, resmi törenlerin düzenlenmesinde, komşuluk ilişkilerinde ve misafirlerin ağırlanmasında diğer aktiviteler kadar etkili olduğu görülmektedir.

Türk mutfağının genel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Güler, 2007: 4):

- Türk yemekleri tarım ve hayvansal ürünlere dayanır
- Yemekler coğrafi bölgelere göre değişiklik göstermektedir
- Türk yemekleri sosyal yapıya göre değişiklikler göstermektedir
- Türk yemekleri özel günler ve törenlere göre değişiklikler göstermektedir

- Gelenek ve görenekler ile dini inançlar yemek çeşitlerini etkilemiştir.

Bu özellikler Türk mutfağının çeşitliliğini oluşturmuş ve halen kendine özgü kalmasını sağlamıştır. Bu nedenle de elde edilen çeşitlilik bir çekicilik ögesi olarak kullanılmaya başlanmış ve gastronomi turizmi ortaya çıkmıştır.

Gastronomi, insanın en temel ihtiyacı olan yiyecek-içecek, tarih, coğrafya, felsefe, fizik, kimya, tıp, ekonomi vb. birçok bilim dalını ilişkilendirerek, aynı zamanda yiyecek-içecek hazırlamayı, pişirmeyi ve sunmayı ele alan bir bilim dalıdır (Görkem ve Sevim, 2011: 2). Bu konuda Santich (2007), gastronominin sadece yiyecek ve içeceğin hazırlandığını ve insanların nasıl, nerede, ne zaman, neden yemek yedikleriyle değil, yemek eksenli sosyal, kültürel, tarihi, edebi, felsefi, ekonomik, dini vb. öğelerle ilgili bir bilim dalı olduğunu ifade etmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda günümüzde gastronominin, turistlerin tatil yerini seçme sebeplerinin en önemlilerinden biri haline geldiği söylenebilir. Başka bir bölgeyi ziyaret eden insanların beklentileri arasında, yeni yerler görmenin ve yeni kültürleri tanımanın yanında, yeni tatlarla tanışma ve farklı tecrübeler yaşama isteği de yatmaktadır. Bu da; alternatif bir turizm türü olan gastronomi turizminin gelişiminde etkili olmuştur. Gastronomi turizmi ise; ana motivasyon kaynağı özel bir yemeğin yenmesini veya bir yemeğin yapılma aşamalarını görmek amacıyla, yöresel veya kırsal alanları, yiyecek üreticilerini, restoranları, yemek festivallerini ve özel alanları ziyaret etmektir (Yüncü,2010: 29).

Uluslararası Gastronomi Turizmi Birliği, gastronomi turizminin en belirgin özelliklerini şöyle sıralamaktadır (Kivela ve Crotts, 2006):

- Turistlerin neredeyse tamamı dışarıda yemek yemektir ve her bir tabak turistlere yöre halkını ve mutfağını tanıma şansı sunmaktadır.
- Yemek yeme, turistler için ilk üç favori aktiviteden biridir.
- Mutfak sanatı ve şarap tadımı beş duyu organına (görme, duyma, koklama, tatma ve dokunma) hitap edebilen tek sanattır.
- Mutfak ve şaraba ilgisi yüksek olan turistlerin müzelere, şovlara, alışverişe, müzik ve film festivalleri gibi kültürel aktivitelere de ilgisi yüksektir.
- Seyahat esnasında mutfağa olan ilgi, yaş, cinsiyet ya da etnik köken değişkenlerine göre farklılık arz etmemektedir.
- Gastronomi turizmi diğer turistik aktivitelerin aksine yılın ve günün her anında ve her iklimde yapılabilecek bir aktivitedir.

Geniş açıdan bakıldığında yiyecek ve içecek hayatın vazgeçilmezleri arasındadır. İnsanlar hayatlarının büyük bir kısmını yiyecek ve içecek

tüketirken geçirir. Bu zamanın en kaliteli şekilde geçmesi gastronominin ana konusudur. Ayrıca bir sosyal etkinlik olarak yemek pişirme de kişilerin bölgeye seyahat etmesinde rol alan önemli faktörlerden biridir. İnsanlar farklı tatlar tatmanın yanında bu tatları yapmayı öğrenmek istemektedirler. Yiyecek ve içecek her yönüyle turizm etkinlikleri için çekicilik ve destinasyon öğesidir. Dünyanın birçok destinasyonunda gastronomi artık turistik ürünleri bütünleyici özelliğinin yanında tamamen kendi başına bir turistik ürün haline gelmiştir. Tüm bunların sonucu olarak gastronomi turizminin; yiyecek ve içecek deneyimi yaşamak için seyahat ve davranışlarına önemli ölçüde katkı sağladığı söylenebilir.

Kırsal turizm ve Gastronomi turizmi etkileşimi ve etkinliği birbirlerini tamamlayıcı özelliktedir. Gastronomi turizmi yıllardır seyahat endüstrisi içinde çekicilik kaynağı olarak kullanılan en gözde öğedir. Çünkü yemek, ziyaretçilerin yeni yerleri tanınması için kullandığı en iyi yollardan biridir. Türkiye'nin yerel yiyecek ve içecek kültürünün kullanılmasıyla kırsal turizm destinasyonlarının çekiciliği artırılmaktadır. Çünkü turistlerin seyahat amacı her ne olursa olsun eşi benzeri olmayan bir yemek tecrübesi yaşamayı arzu etmektedirler (www.culinarytourism.org).

2. KIRSAL TURİZM KAVRAMI

Kırsal alanlar; doğal ve kültürel yapılarıyla, özellikle kent insanlarının giderek artan tatil gereksinimini karşılamaya çalışmaktadır. Kırsal yaşam biçiminin çekiciliği, stres ve baskının olmayışı, kişilerin kendilerini özgür hissetmesini sağlayacak olanakların varlığı, günümüzde gerek hafta sonları, gerekse mevsimlik tatillerde bu ortamlara yoğun seyahatleri beraberinde getirmiş, böylece “Kırsal Turizm” denilen alternatif bir turizm türü doğmuştur (Soykan, 2003: 4).

“Kırsal Turizm” şu şekilde sınıflandırılabilir; çiftlik turizmi (farm tourism), köy turizm (village tourism), yayla turizmi (highland tourism), tarımsal turizm (agro-tourism), ekoturizm (ecotourism), av turizmi (hunting tourism), mağara turizmi (cave tourism). Bu sınıflamadan da anlaşılacağı üzere; kırsal turizm, şehir merkezinde yaşayan insanların sürekli bulunduğu stresli mekanlardan uzak kalarak, kişinin dinlenme ihtiyacını karşılaması, değişik turizm türleri ve tarımla kolay uyum sağlaması bakımından birçok ülkede geliştirilmeye çalışılan bir turizm türü haline gelmiştir. Kırsal turizm değişen turizm anlayışının ve değişiklik gösteren kırsal koşulların bir sonucu olarak, yöresel kültürleri ve yaşam biçimlerini tanımak isteyen turistlerin, geleneksel

yaşam biçimlerini ve özelliklerinin korunması nedeniyle, kırsal alanları tercih etmelerine dolayısıyla da, kırsal bölgelerin gelişmesine ve kalkınmasına katkıda bulunmaktadır (Yüncü,2010: 27).

Dünyadaki değişen tatil anlayışı ile birlikte insanların deniz, kum ve güneş eksenli tatil anlayışlarından uzaklaşmaları, seyahat edenlerin farklı tatil aktivitelerine katılmak ve deneyim istekleri, büyük kentlerde betonlaşmanın ve kalabalıklaşmanın vermiş olduğu yorgunluğu daha sakin ve doğal ortamlarda atmak istemeleri, kırsal turizmin öncelikli olarak geliştirilmesini gerekli kılmakta ve öneminin daha da artacağını göstermektedir (Soykan,2003:3). Bu açıdan bakıldığında, turizmin çeşitlendirilmesi ve dört mevsime yayılması amacıyla, alternatif turizm türlerinden biri olan kırsal turizm bölgelerinin tespit edilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması geliştirilmesi gerekmektedir.

Kırsal turizm, turizm politikalarında yer almakta ve geliştirilmesi gerekli görülmektedir. Kırsal turizm ülkelerin gelişmelerine ve ülke bünyesinde bulunan turizm çeşitlerinin tamamlayıcılığını sağlamakta yada diğer turizm türlerinin alternatifini oluşturarak katkıda bulunabilmektedir. Gastronomi turizmiyle kolektif olarak yürütülen çalışmalar sonucunda seyahat motivasyonlarının ana öğelerinden biri olabilmektedir. Bu sebeple kırsal turizm, doğal ve sosyo-kültürel mirasın korunmasında, kültürel mirasın unsurlarından olan yöresel yemeklerin yapım, tanıtım ve satış organizasyonları, yöresel kalkınmaya destek vererek bölge halkının sosyal ve ekonomik açıdan yaşam kalitesinin yükselmesine katkıda bulunabilmektedir. Bu açıdan değerlendirme yapılacak olursa; kırsal turizmin her geçen gün öneminin arttığı söylenebilmektedir.

3. GASTRONOMİ TURİZMİ İLE KIRSAL TURİZM İLİŞKİSİ VE KONYA

Gastronomi turizmi, turizm kavramı içinde yer edinmeye çalışan gözde adaylardan birisidir. Çünkü sadece gastronomi turizmi ile turistlerin daha önce görmedikleri bölgeleri keşfetmeleri, bölge hakkında bilgi ve deneyim sahibi olmaları sağlanabilir. Ayrıca gündelik alışkanlık ve ihtiyaçlarından biri olan yemek aktivitesi kullanılarak yeni ve farklı yerlerin tanınması sağlanabilir. Turistler için yemek yeme faaliyeti, seyahatlerini yaparken gerçekleştirdikleri en önemli üç turistik faaliyetten birisidir.

Dünyada her mutfağın bazı temel özellikleri vardır. Bu özellikler o mutfağı diğer mutfaklardan ayıran özellikler olarak tanımlanmaktadır. Bir mutfağın farklılaşmasını etkileyen sebepler olabilmektedir. Bunlar; din ve

inanırlar, bölgeye has hayvan ve bitki çeşitliliği, toplumların ekonomik yapıları ve bu yapıların şekillendirdiği gündelik yaşam tarzları, mutfağın temel belirleyicisi görevi taşıyabilmektedir. Yaşadığı coğrafyanın fiziksel özellikleri; beslenme kültürünü etkileyen en önemli özellikler olarak gösterilmektedir (Beşirli, 2010:160).

Günümüzde bir bölgenin turizm merkezi olmasında, yiyecek- içecek kültürünün önemi giderek artmaktadır. Pek çok turistik destinasyonda gastronomik ürünler, turistik ürünleri tamamlayıcı özelliğinin yanında, kendi başına bir turistik ürün olma ve destinasyon imajı yaratmada çok önemli rol oynamaktadır (Kesici,2012:35). Bu imaj oluşturulurken bölgede yapılan yöresel yiyecek ve içecekler, bunların yapım aşamaları, yapımında kullanılan maddeler ve bu maddelerin yetiştirilme elde edilme süreçleri, sunum şekilleri, yiyeceklerle ilgili inanç sistemi ve uygulanaşı gastronomi turizmi kapsamında değerlendirilebilmektedir.

Yemek, kırsal turizmde önemli bir yere sahiptir. Kırsal turizmi tamamlayıcı bir özelliğe sahip olan gastronomi turizmi arasında güçlü bir pozitif korelasyon vardır. Bu ilişki de, turistlerin yöresel olarak üretilen, yerel yiyecekleri tüketmesinin bölgenin tanıtılması ve çekiciliğinin artırılmasında önemli roller üstlendiğini göstermektedir. Yiyecek-içecek sektörü ile turizm sektörü arasındaki iki yönlü ilişki bulunmaktadır. Bunlardan ilki yerel yemeklerin bir turizm ürünü olarak kabul edilmesi, ikincisi ise bölgeye gelen turistler sayesinde turistlerin evlerine döndüklerinde yerel yiyeceklerin ihracatı ile ilgili girişimlerde bulunmasıdır (Yüncü, 2010:30). Bunun sonucunda; gastronomi amaçlı seyahat eden turistlerin ülke, bölge ve yöre tanıtımı için son derece önemli olduğu söylenebilir (Kesici,2012:36).

Konya ili, İç Anadolu Bölgesi'nin kendi ismi ile anılan bölümünde yer alan yani ülkemizin neredeyse tam merkezinde olan, dolayısıyla pek çok kültürden etkilenen ve etkileyen bir konumdadır. Kırsal turizm başta olmak üzere pek çok turizm çeşidi yapılabilmektedir. Bünyesinde yapılan birçok turizm çeşidiyle birlikte gastronomi turizmi sayesinde rekabet gücünü de artırmaktadır. Konya gastronomik değerler açısından incelendiğinde, doğal ve organik ürün çeşitliliği göze çarpmaktadır. Konya yemek kültürü, coğrafi konumu itibariyle zengin bir mutfak kültürüne sahiptir. Konya yöresinde tarıma elverişli toprakların büyük bir kısmında tahıl ekimi yapılmaktadır. Yörede hayvancılığın orta düzeyde gelişmiş olmasına rağmen hayvansal besinlerin beslenme aktivitesi içindeki payı oldukça fazladır. Yörede hemen her yemek tereyağı ile pişirilir. İç kesimlerde ise; yemeklerde tereyağının yanında kuyruk

yağı ve içyağı da kullanılmaktadır. Bölge mutfağı et, hamurışı ve sebze yönünden zengin olup bölge mutfağında ünlü birçok yemek mevcuttur. Buna örnek olarak, “Etliemek” ve “Sacarası” yöre halkı ve bölgeye gelen ziyaretçiler tarafından yörenin tercih edilmesinde önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Konya'nın kendine has ve çok çeşitli yemek kültürünü ortaya çıkarmasına yardımcı olan, yörenin iklimi ve tarım yapısıdır.

Bugün Konya ilinin gerek fiziki gerekse beşeri coğrafya özellikleri gastronomi turizmini doğrudan etkilemektedir. Yörede en çok tahıl tarımının yapılması buğday ve buğdaya dayalı beslenme kültürünü etkilemiştir. Konya'da ekmeğin tüketiminin çok fazla olması da bununla alakalıdır. Ayrıca ildeki en meşhur yemeklerden birinin etliemek olması hamur işi tüketiminin fazla olması buğday tarımının fazlalığı ile izah edilebilir.

Yine il genelinde küçükbaş hayvancılık faaliyetleri yoğun olmakla birlikte genelde koyun yetiştiriciliği ön plandadır. Bu da et tüketiminde ve yemek çeşidi yapımında koyun ve kuzu tercih edilmesinden dolayıdır. Konya'daki en meşhur yemeklerin başında gelen fırın kebabı da koyun etinden yapılmaktadır.

Konya'nın alternatif turizm türlerinden gastronomi turizmi ve kırsal turizmin geliştirilmesi için yeterli potansiyele sahip olduğu düşünülmektedir. Konya'nın yerel kaynaklarından faydalanılarak meydana getirmiş olduğu yemek kültürünün harekete geçirilmesi doğal ve kültürel çekiciliğine katkı sağlayacaktır. Yemek kültürü ön plana çıkarılınca turistlerin hoşnut olma düzeyleri ve tekrar tekrar ziyaret etme oranlarında artış gözlenebilecektir.

Konya ilinin kültürel yemekleri ile unutulmuş veya unutulmaya yüz tutmuş yemeklerinin gün yüzüne çıkarılarak gastronomi turizmine yönelme sağlanabilir. Ortaya çıkarılacak olan yemeklerin yerel kaynaklarla sözel ve uygulamalı şekilde yapılacak olması yöresel kalkınmaya katkı sağlayabilecektir. Konya'nın kırsal turizmi ile gastronomi turizmi arasındaki ilişki, bölgede yöresel olarak gerçekleştirilen uygulamaların gastronomiye yaptığı katkılar incelendiğinde görülebilmektedir. Gastronomi turizmine dair yapılacak katkı, bölgenin yöresel besin maddeleri ve bunlarla yapılan yemeklerin estetik bir şekilde sunulmasıyla ve ön plana çıkarılmasıyla sağlanabilmektedir. Yöresel olarak üretilen ve farklı pişirme yöntemleri ile hazırlanan gastronomik ürünlerin doğal halleri bozulmadan yapılması, yöreye gelen turistlerin ilgisini çekebilir, bu sayede yöre halkının gelir seviyesi ve kazancında artış görülebilir.

Konya bölgesinde öncelikle kullanılan besinler ve bu besinlerle yapılan yemeklerin listesi oluşturulmalıdır. Konya ilinde, küçük ve büyükbaş hayvancılık, şeker pancarı yetiştiriciliği, süt ve süt ürünleri üretimi yapılmaktadır (Halıcı, 2005: 23). Konya’ da üretimi ve yetiştiriciliği yapılan ürünler incelendiğinde yoğunlaşılan nokta, koyun sütü ve koyun peyniri üretiminin yoğun bir şekilde yapıldığıdır. Konya ilinde ve ilçelerinde küçükbaş hayvan yetiştiriciliği kapsamında koyun ve kuzu yetiştiriciliği yapıldığı ve bunlarında yemeklerinde kullanıldığı görülmektedir. “Fırın Kebabı” olarak adını yöresel olarak tescilleyen yemekte kullanılan ana malzeme kuzu etidir.

Fırın Kebabı'nın Selçuklular döneminden geldiği rahatlıkla söylenebilir. Hz. Mevlana'nın eserlerinde kebaptan ve kelle kebabı yapan fırınlardan bahsedilir. Fırın kebabı Konya’da koyunun ve kuzunun muayyen yerlerinden (kaburga ve ön kolu en makbul yerleridir) alınan parçalar usulüyle iki aşamadan geçirilerek bölgede bulunan geleneksel taş fırınlarda odun ateşinde pişirilmektedir (Halıcı, 2005: 45). Fırın kebabı, 150 yıllık bir geçmişe sahip olmakla birlikte yöresel yapılaş süreci ve tekniği bulunmaktadır. Konya'nın meşhur "Fırın Kebabı" yalnızca mevsime göre koyun veya kuzu etiyle yapılır. Kuzu kullanılırsa hiç su verilmez, kendisi sulanır. Kuzu 3 - 4 saatte, erkek koyun 4 saatte, dişi koyun 7-8 saate pişer. Bir koyunda ortalama 10-15 kilo kebablık et çıkar. Büyük bakır leğenlere alınan etler taş fırın içinde meşe odunu ateşinde fırında pişirilir. Konya'nın muhtelif yerlerde bulunan kebab fırınlarında pişirilir. Bu kebabçılarının bazıları Mahkeme Hamamı, Kayıklı Kahve ve Çıkrıkçılar içinde bulunmaktadır.

Konya'nın sahip olduğu gastronomik zenginliklerinden bir diğeri ise “Höşmerim”dir. Yöresel malzeme ve geleneksel üretim tekniği kullanılarak günümüze kadar değişmeden geldiği söylenmektedir. Bir çok bölgede ve yörede höşmerim yapılmaktadır. Fakat Konya’ da yapılan höşmerim tatlısında kaymak kullanılmakta ve balla sunulmaktadır. Bununla birlikte üretim aşamalarında makineleşmenin olmayışı bu ürünün kırsal gastronomik bir ürün olduğunun göstergesidir (Halıcı, 2005: 58). Son yıllarda konya merkez ve civarında açılmaya başlayan konya mutfağı lokantaları gelen konukları konya mutfak kültürünün değişik örneklerini sunduğu bir konuma gelmiş bulunmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde tatil yapacak turistler; deniz, kum ve güneş üçlemesinin yerini tutabilecek alternatif turizm çeşitlerini aramaktadırlar. Bu nedenle alternatif turizm çeşitleri önemli hale gelmiştir. Önemli hale gelen en popüler

alternatif turizm türlerinden birisi kırsal turizm ve buna bağlı gastronomi turizmidir. Gastronomi turizminin temelde tercih edilme sebebi, bölge veya yörenin yerel yemek kültürünü tanımak ve denemek istenmesidir. Gastronomi turistleri yerel ürünlerin tüketimine, yapımına, kullanılan malzemelere, sunum biçimine, kültürel inançlara önem vermektedirler. Gastronomi turistleri yerel ürünlerle yapılan yemeklerin, yöresel olarak yetiştirilen veya yetişen besin maddelerinin tüketimi konusunda hassasiyet göstermektedirler. Bu da üretilen ürünlerin üretiminde, tüketiminde ve satışında artış sağlayabilmektedir. Bununla beraber yerel yatırım gerçekleşmekte ve yerel ekonomik teşekküller kalkınmaktadır.

Gastronomi turizmi yerel olarak üretimi sağlanan ürün veya besin maddelerinden meydana getirilen yemeklerin korunmasını ve listesinin tutulmasını böylelikle de yerel değerlerin korunmasını ve geliştirilmesini sağlayabilmektedir. Kırsal turizm ve Gastronomi turizmi etkinlikleri birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Bunların sonucu olarak yöresel yiyecek ve içecek kültürümüzün oluşturulacak kırsal turizm destinasyonunda çekiciliği arttırmak amacıyla kullanılabilmesi söylenebilir.

Konya turizm potansiyeli yüksek olan illerden birisidir. Özellikle kırsal turizm, gastronomi turizmi, tarım turizmi, müze ve kültür turizmi Konya'nın bünyesinde bulundurduğu alternatif turizm türleridir. Konya'nın kırsal turizm kapsamında gastronomi turizminin geliştirilebilmesi için iki alternatif turizm türünün sıkı bir ilişki içinde kalabilmesi gerekmektedir. Konya'nın turizmde pay elde edebilmesi için öneriler ve yapılması gerekenler şöyledir;

Konya'nın yemek kültürü farklı lezzetler arayan ziyaretçilere farklı alternatifler sunmaktadır. Özellikle Konya'ya has yöntemlerle üretilen maddelerle yapılan yemekler kullanılarak gastronomi turizminin kırsal turizme uyumu ve bu uyum sağlandıktan sonra geliştirilmesi için uygun bir ortam oluşturulmalıdır.

Sahip olunan ve yöreyle özdeşleşmiş olan yemekler için patent ve tescil başvurularının yapılması gerekmektedir. Bu başvurularla markalaşma yolunda girişimlerde bulunulmalıdır.

Konya'ya ait bir kültür listesi oluşturulmalıdır. Kültürün en önemli unsurlarından biri olan yemek ve yemekte kullanılan malzemelerin tespiti, kaç derecede ve ne kadar sürede pişirilmesi gerektiği, kullanılan ana maddelerin nasıl yetiştirildiği ve nerelerden temin edilebileceği gibi bilgiler listeye eklenmelidir.

Konya'nın ön plana çıkması için fuarlarda tanıtım standına, yöresel festivallere sahip olması gerekmektedir.

Yöreye konaklama amacıyla gelen yabancı ziyaretçiler için yöresel mutfakla yemek hizmeti veren işletmeler çoğaltılmalıdır. Bölgenin tanıtımında en önemli rolü oynayan yemeklerin yapımı açık bir hale getirilebilir, ziyaretçilerin katılımı sağlanabilir. Konya'nın tanıtımı için yöresel yemek yarışmaları düzenlenerek sadece yöreye özgü yemeklerin ortaya çıkması ve kayıt altına alınması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Artun, E. (2002). Adana Mutfak Kültürü ve Adana Yemeklerinden Örnekler. http://turkoloji.cu.edu.tr/HALKBILIM/erman_artun_adana_mutfak_kulturu_yemekler.pdf adresinden 21.12.2013 tarihinde alınmıştır.
- Beşirli, Hayati (2010), Yemek, Kültür ve Kimlik, Milli Folklor Dergisi, Cilt:22, sayı:87 sf:159-169.
- Görkem, O. (2011). Ulusal Aşçılık Meslek Standardı Çerçevesinde Mutfak Eğitimi Yeterliği: Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
- Güler, S. (2007) Türk Mutfağının Değişim Nedenleri Üzerine Genel Bir Değerlendirme, 1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, 2007 Antalya
- Halıcı, Nevin (2005), Konya Mutfak Kültürü ve Konya Yemekleri, Rumi Yay.
- Kesici, Mustafa (2012), Kırsal Turizme Olan Talepte Yöresel Yiyecek ve İçecek Kültürünün Rolü, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 14 (23): 33-37
- Kivela, J. and Crotts, J. (2006). Tourism and Gastronomy: Gastronomy's Influence On How Tourists Experience a Destination.
- Santich, B. (2007). The Study of Gastronomy: A Catalyst For Cultural Understanding. 5 (6), 53-58. <http://www.Humanities-Journal.com> adresinden 23.12.2013 tarihinde alınmıştır.
- Soykan, F. (2003) Kırsal Turizm ve Türkiye Turizmi İçin Önemi, Ege Coğrafya Dergisi, 12 (2003) 1-11
- Şanlıer, N., Tunç Hassan, A., Durlu Özkaya. F., Yaylı, A., Pelit, E., Güçer, E., Konaklıoğlu, E. ve Cömert, M. (2010). Türk Mutfağı ve Kültürün Gençler Tarafından Bilinme Durumunun Tespiti ve Yöresel Yemeklerle İlgili Standart Tarife Geliştirme, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Turizm İşletmeciliği Eğitimi Bölümü, Proje No: 10/2008-01.
- Tayfun, A. & Tokmak, C. (2007). Tüketicilerin Türk Usulü Fastfood İşletmelerini Tercih Etme Sebepleri Üzerine Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (22), 169-183.
- Yüncü, H. R., (2009). Sürdürülebilir Turizm Açısından Gastronomi Turizmi ve Perşembe Yaylası. X. Aybastı-Kabataş Kurultayı, Eskişehir.
- www.culinarytourism.com (erişim tarihi: 22.05.2014)

*Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel
Adalet ve Bireysel Performans Algıları
Üzerine Etkisi:
Tapu ve Kadastro Hatay XII. Bölge'sinde
Bir Örnek Olay İncelemesi
The Effect of Performance Assessment System on The
Perception of Organizational Justice and Individual
Performance: A case Study of Land Registry and Cadastre
in The 12th Region in Hatay*

*Mürşit IŞIK**
*Murat OKÇU***

ÖZ

Kamunun etkinliğini, verimliliğini arttırmak ve vatandaş memnuniyetini sağlamak amacıyla geliştirilen performans değerlendirme sistemleri; ödül ve cezaların dağılımını etkileyen bir insan kaynakları yönetimi uygulamasıdır. Dolayısıyla örgütsel kaynakların (ödül ve cezalar) dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası ilişkilerin nasıl olması gerektiği ile ilgili kuralları ve sosyal normları belirleyen örgütsel adalet algısının oluşumunda en önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) düzeyi ve bu algının çalışanların bireysel performanslarını hangi yönde etkilediği bir kamu kurumunda uygulanan performans değerlendirme sistemi incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır.

ANAHTAR KELİMELER

Performans Değerleme Sistemi, Örgütsel Adalet Algısı, Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti, Bireysel Performans.

* Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, mursit@selcuk.edu.tr

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, muratokcu32@gmail.com

ABSTRACT

Performance assesment sytems developed with the aim of improving the efficiency of public sector and providing public fullfillment are typical human resources applications affecting the distribution of merits and acquisitions. As a result, this phenomenon comes out as an important component during the formation of social justice which determines the distribution of organizational resources (awards and punishments), shape the rules and social norms that form interpersonal relations.

This study is carried out in order to reveal the degree of organizational justice (distributive justice, procedural justice, interactional justice) perception regarding to the performance evaluation system and the course of effect related to this perception on individual performances of employees by means of a research on performance evaluation system of a public organization.

•

KEYWORDS

Performance Appraisal System, Perception of Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Individual Performance

GİRİŞ

Kamu yönetiminde etkinliğin artırılması, hemen her ülkenin temel öncelikleri arasında yer almakta ve bu amaçla çeşitli reformlar uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu anlamda “etkin kamu yönetimi” hedefinin gerçekleştirilmesi, kamu kaynaklarının kullanımında etkinliğin sağlanmasının yanı sıra, kamu hizmetinin önemli bir girdisini oluşturan kamu personelinin de etkin çalışmasının sağlanması yönünde ciddi adımların atılması gerektiği ön plana çıkmıştır.

Gelişmiş ülke uygulamaları dikkate alındığında, kamu personelinin etkinliğinin sağlanması için performansın ölçülmesi ve değerlendirilmesi, elde edilen sonuçlara göre ödüllendirme ya da cezalandırma mekanizmalarının çalıştırılması, bu sorunun çözümünde en önemli seçeneklerden biri olarak görünmektedir. Türkiye’de de kamu yönetimi yeniden yapılanma sürecine girmiş, gerek merkezi yönetim, gerekse yerel yönetimlerde çalışanların performansını ölçme uygulamaları gündeme gelmiştir. 2011 yılında uzun yıllardır farklı isimler altında da olsa uygulanan sicil sistemi kaldırılmış yerine tüm kamu çalışanlarını kapsayacak “Performans Değerlendirme Kılavuzu” hazırlanması öngörülmüştür. Halen birkaç kurumda uygulanmakta olan bireysel performans değerlendirme sistemlerinin zamanla diğer kamu kurum ve kuruluşlarında da yaygınlaşacağı öngörülmektedir.

Performans değerlendirme sistemi, örgütsel adalet kavramının en iyi biçimde incelenmesine olanak sağlayan bir örgütsel uygulama sürecidir. Bunun sebebi ise, performans değerlendirme sonuçlarının çalışanların elde edebileceği kazanımlarla ilişkili olmasıdır. Çalışanlar eğer performans değerlendirme sonuçlarına bağlı olarak kazanımlarının adil bir şekilde dağıtılmadığını, sistemin işleyişi sırasında kendilerine yeterli bilgi verilmediğini ya da görüşlerinin alınmadığını, sonuçlarla ilgili geribildirim sürecinde yöneticilerin kendilerine karşı saygılı davranmadığını düşünüyorlarsa örgütsel adalet algılarının düşük olacağı, bu durumda bireysel performansı olumsuz şekilde etkileyeceği varsayılmaktadır.

Bu çalışmada kısaca performans değerlendirme sistemi, örgütsel adalet algısı ve boyutları ile performans değerlendirme sistemi ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki ve dünyada ve Türkiye’de bireysel performans değerlendirme uygulamalarına değinilerek incelemenin konusu olan kamu kurumunda elde edilen bulgulara göre önermelerde bulunulmuştur.

1. PERFORMANS VE PERFORMANS DEĞERLEME SİSTEMİ

Performans kavramı özellikle son 30 yıldır kamu yönetimi literatüründe oldukça incelenip tartışılan bir kavram haline gelmiştir. Performans kelimesi İngilizce “Performance” kelimesinden gelmekte olup dilimizde “performans” olarak Türkçeleşmiştir. Türkçede “Başarım” ve “İş başarımı ve herhangi bir işte gösterilen başarı derecesi” olarak karşılık bulmaktadır. (Bozkurt, Ergun, Sezen, vd, 2008: 203).

Performans, genel olarak, amaçlanan hedefe yönelik yapılan tüm işlerin o hedefin neresinde olduğunu, o hedefe ulaşıp ulaşılamadığının anlatılması olarak tanımlanır (Celep, 2010: 4). Performans, bireylerin davranışlarının sonuçlarını ifade eder (Campbell, 1990: 687). Özgen vd., bu tanıma zaman kesiti kavramını ilave ederek performansın belli bir dönem sınırı içinde elde edilen sonuçlar olduğunu vurgulamış ve performans; bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar olarak tanımlamışlardır. Bu sonuçlar olumlu ise, çalışanın görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirdiği ve yüksek bir performansa sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Şayet bu sonuçlar yetersiz ise, çalışanın başarılı olmadığı ve düşük bir performansa sahip olduğu kabul edilir (Özgen vd., 2005: 227).

Kamu yönetimi açısından bakıldığında performans, devletin sunmayı üstlenip amaçladığı mal ve hizmetleri yerine getirmesidir. Diğer bir ifadeyle kamu bürokrasisi içinde bulunanların hizmetleri yerine getirme ve sunma çalışmalarını ifade eder. Yönetim faaliyeti ise bu mal ve hizmetlerin yaptırılması ve yapılan işin ne kadar örgütün amaç ve hedeflerine göre gerçekleştirildiğinin ölçülüp değerlendirilmesidir (Çevik, Göksu vd., 2008: 55).

İnsan kaynakları yönetimi açısından performans yönetiminin en tutarlı ve geniş tanımına göre: “Bireysel performans, gerçekleştirilmesi gerekli örgütsel amaçlara ve bu bağlamda insan kaynağının ortaya koyması gereken performansa ilişkin ortak bir anlayışın örgütte yerleştirilmesi ve insan kaynağının bu amaçlara ulaşmak için gösterilen ortak çabalara çalışmalarıyla yapacağı katkının derecesini artırıcı biçimde yöneltilmesi, değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi ya da ödüllendirilmesi ve geliştirilmesi sürecidir.” Bu süreç içinde yer alan bireysel performansa göre değerlendirme, performans yönetiminin kamu personel yönetimine uygulanması durumunda Kamu Performans Yönetiminin en önemli konusunu oluşturmaktadır (Canman, 2000: 135).

Performans değerlendirme; işgörenleri, yöneticileri ve örgütü ilgilendiren bir sistemdir. Bu üç unsurun da sistemin kullanılmasında farklı amaç ve beklentileri bulunmaktadır. Bu açıdan performans değerlendirme sistemi, örgütlerin insan kaynakları yönetiminin çeşitli sistemlerine veri sağlayan, bu sistemlerin kurulması ve sağlıklı işlemesi için gerekli olan çalışmaları içermektedir (Büyükfırat ve Yılmaz, 2009: 1322).

Performans değerlendirme ile ilgili yapılan bu tanımlardan da yola çıkarak şöyle bir tanım geliştirmek mümkündür: “Performans değerlendirme, önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla çalışanların görevdeki başarılarını, etkinlik ve verimliliğini, yeniliklere uyum yeteneğini, tutum ve davranışlarını değerleyen, örgüte katkılarını belirleyen bir süreçten oluşan kapsamlı bir kavram” olduğu ifade edilebilir.

Uygulanan performans değerlendirme sisteminin ne derecede başarılı olduğunun bilinmesi, örgütün gelişmesine katkı sağlamaktadır. Örgüt içinde, yöneticilerin ve işgörenlerin başarı derecelerinin bilinerek, başarısızlıklarının nedenlerinin ortaya konulması, gelecekte örgütün başarısını artırabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Kara, 2010: 88).

Örgütlerde performans değerlendirme sisteminin uygulanmasında iki temel amaç vardır. Bu amaçlardan birincisi, iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Bu bilgi yönetsel kararlar alınırken gerekli olacaktır. Ücret artışlarına, ikramiyelere, eğitime, disipline, terfilere ve başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar genellikle performans değerlemeden elde edilen bilgilere dayandırılmaktadır (Palmer, 1993: 9).

Performans değerlemenin ikinci ana amacı, çalışanların iş tanımlarında ve iş gerekliliklerinde saptanmış olan standartlara ne ölçüde yaklaştıklarına dair geribildirim sağlamaktır (Tınaz, 2005: 78).

Örgütlerde bireysel performans değerlemenin amacı, çalışanların iyiden kötüye doğru sıralanması değil, kurumsal amaçların astlar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının ve benimsenme derecesinin ortaya çıkarılması, bu amaçların herkes tarafından asgari seviyede yerine getirilmesinin temin edilmesi ve herkesin mutlu olduğu dinamik bir çalışma ortamının korunmasıdır. Bireysel performans ölçümünden kuruluşların esas beklentisi, çalışanlar boyutunda sisteme önemli geri beslemeler verilmesi, sistemin sürekli olarak geleceğe ve örgütsel vizyona yönlendirilmesi ve kurumun devamlılığının sağlanmasıdır (Uğurlu, 2007: 1).

Performans değerlendirme sistemi öncelikle örgütün tüm yönetim süreçleriyle entegre olabilme özelliğine sahip olmalıdır. Bu temel özellik, aşağıda sayılan performans değerlendirme kriterleri ile birlikte performans değerlendirme sürecinin etkin ve verimli olmasını sağlayacak ve bu bileşik yapı, performans ölçüm sisteminin sürekli gelişimini sağlayarak örgüte en üst düzeyde katkı sağlayacaktır.

Performans değerlendirme sistemleri stratejik planlama, ücret ve maaş yönetimi, kariyer planlama, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, sözleşme yenileme veya işten ayrılma kararları, rotasyon ve iş zenginleştirme uygulamaları gibi birçok alanda kullanılmaktadır.

Kamuda uygulanacak bireysel performans değerlendirme sistemlerinin etkili ve verimli olabilmesi için adil bir değerlendirme olması, çalışana uygun olması, hedeflere yöneltici olması, motive edici olması, görevle bağdaşır olması, kapsamlı olması, finansal (ücrete dayalı) olması, sürekli olması, anlaşılır olması, ölçülebilir olması gerekir (Lombardi, 1988:154; Alıntıl原因an Küçük, 2005: 26) .

Performans değerlendirmede, kriterler kadar önemli bir sorun da, değerlendirmenin hangi zaman aralıklarıyla yapılacağıdır. Performans değerlendirmelerinin ne zaman yapılacağı değerlendirme kapsamına giren işgören gruplarının niteliklerine, pozisyonlarına ve örgütün organizasyonel yapısına bağlıdır. Ancak, birçok örgüt değerlendirmeyi yıllık veya altı aylık dönemler içinde yapmaktadır. Mümkün olması durumunda performans üç aylık, aylık, hatta haftalık dönemlerde değerlendirilebilir. Eğer belirli bir dönem içinde çalışanın performansı hakkında yeterli veri toplanabiliyor ise ölçümün bu dönemlerde yapılması yararlı olabilmektedir (Tak, 2003: 59).

2. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE BOYUTLARI

İnsanların günlük hayatlarında adalet algılarını değerlendirdikleri ortamlardan biri, zamanlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işyerleridir. Çalışanlar, aldıkları ücretin ne kadar adil olduğunu, yöneticilerin kendilerine adil davranıp davranmadığını ya da işyerinde verilen ödüllerin adaletli bir şekilde dağıtılıp, dağıtılmadığı konusunda kendilerine sorular sorarlar ve bu konudaki algıları sebebiyle çevrelerine karşı bazı davranış kalıpları geliştirirler (Irak, 2004: 26).

Örgütsel adalet kavramı ilk kez 1987 yılında Greenberg tarafından örgüt içinde adillığın dikkate alınması ve hakçılığın algılanması anlamında kullanılmıştır. Özellikle son 20 yıl içerisinde, endüstri-örgüt psikolojisi, insan

kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında yapılan alan çalışmaları örgütsel adaletin en sık araştırılan konular arasında yer almasını sağlamıştır. Bu örgütsel bilimler, örgütsel adaleti sosyal bir yapı olarak ele almışlardır (Colquitt, 2001:425).

Bies ve Moag, örgütsel adaleti örgütsel kaynakların dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar olarak tanımlamışlardır. (Colquitt vd.2003:445).

Çalışanlar örgüt içerisinde kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini ve izin ile sosyal haklardan eşit bir şekilde yararlanmayı beklemektedirler. Ancak, çalışanların adalet algılarının odağında sadece kazanımlar ve bu kazanımların karşılaştırılması değil, örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve kişiler arasındaki etkileşim de yer almaktadır (Barling ve Phillips, 1993: 649–656).

Örgütsel adalet, 1950’li yıllarda ilk olarak dağıtım adaleti kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte incelenmeye başlanmıştır. 1970’li yılların ikinci yarısından sonra ise prosedür adaleti örgütsel adalet literatüründe yerini almıştır. Prosedür adaletinin incelenmeye başlamasından kısa bir süre sonra örgütsel adaletin bir başka boyutu olan etkileşim adaleti kavramı literatüre dahil edilmiştir. İlerleyen dönemlerde etkileşim adaletinin yapılan çalışmalar sonucunda; kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere iki alt boyuta ayrıldığı görülmektedir (Colquitt ,2001: 425).

2.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, çalışanların örgütsel kazanımların uygun, ahlaki ve doğru olup olmadığına dair algılamalarına yöneliktir. Bu algılamalar daha çok örgütsel kaynakların, ücretlerin ve ödüllerin paylaşımıyla ilgilidir (Çakar ve Yıldız, 2009: 28).

Dağıtım adaleti, adalet ve eşitlik gibi tahsis için sonuçların tutarlı ve uyumlu olduğu durumlarda gelişmektedir. Böyle bir durumda çalışanlar arasında örgütsel yaşamda ihtiyaçlarını karşılamak için emeklerinin karşılığı diye alınan kazanımlar olarak değerlendirilen; takdir, ödül ve ücretlerin eşitlik anlayışı çerçevesinde dağıtılması görüşünün hâkim olduğu ifade edilebilir (Colquitt vd., 2001: 386).

2.2. Prosedür Adaleti

Örgütsel adalet kapsamında dağıtım adaletinin yetersiz kaldığı noktaları açıklayarak, dağıtımın ne şekilde gerçekleştirileceği sorunu konu alan boyut, prosedür adaletidir. Prosedür adaleti kavramı yerine, zaman zaman “işlemsel adalet” ve “uygulamaya ilişkin adalet” kavramları da kullanılmaktadır (Baştürk, 2009: 54).

Çalışanların örgüt içerisinde, karar alma sürecinde gereken ölçüde temsil edilmelerine, alınan kararları sorgulamalarına veya bu kararlara itiraz etmelerine imkân tanıyan mekanizmaların bulunduğunu bilmeleri önemlidir (Karaeminoğulları, 2006: 17-18).

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, çalışanlar karar verme süreçlerinin adil olmadığına inandıklarında, işverenlerine daha az bağlılık hissi duymakta, iş değiştirme isteği daha fazla olmakta, performansları düşmekte ve yardımsever davranışlar göstermeleri azalmaktadır. Kendilerine nasıl davranıldığına çalışanlar dikkat etmektedir ve bu, adil prosedür algılarını, işverenleriyle olan ilişkilerini düzenlemektedir (Yıldırım, 2009: 377).

2.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, örgütsel prosedürlerin uygulanması sırasında, çalışanların, kişiler arası davranışların kalitesini algılamaları üzerine yoğunlaşmaktadır (Jawahar, 2002:813). Bir başka deyişle adaletin bu boyutu, örgütte karar alıcılar yani adaletin kaynağı olanlar ile çalışanlar yani adaletin alıcıları arasındaki iletişim sürecine odaklanır (Kutaniş, Çetinel, 2009: 693).

Greenberg etkileşim adaletini farklı iki boyuta ayırarak sınıflandırma yapmıştır. Bunlar kişilerarası adalet ve bilgisel adalettir. Greenberg'in kişilerarası adalet olarak isimlendirdiği boyut, sonuçlara karar veren otoriteler tarafından işgörelere ne ölçüde duyarlılık, nezaket, ciddiyet, saygı gösterilerek ve değer verilerek davranıldığını yansıtmaktadır. Öte yandan bilgisel adalet olarak isimlendirdiği boyut ise kararlar alınırken kullanılan işlemlerin niçin belli bir şekilde kullanıldığı ya da sonuçların niçin belirli bir tarzda bölüştürüldüğüne ilişkin bilgileri açığa çıkaracak açıklamaların kişilere verilmesi ile ilgilidir (Poyraz vd., 2009: 78).

3. PERFORMANS DEĞERLEME SİSTEMİ İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Performans değerlendirme, örgütsel adalet kavramının en iyi biçimde incelenmesine olanak sağlayan örgütsel uygulama süreçlerinden birisidir. Bunun en önemli sebebi, performans değerlendirme sonuçlarının işgörenlerin elde edebileceği kazanımlarla ilişkili olmasıdır (Kavanagh vd., 2007: 145).

Performans değerlendirme sonuçlarının çalışanların elde edeceği ücret, terfi gibi birçok kazanımla ilişkili olması ve performans değerlendirme sisteminin ödüllerin dağılımını etkileyen bir insan kaynakları yönetim aracı olması nedeniyle değerlendirilenlerin adalet algılarının incelenmesi, performans değerlendirme sistemlerinin başarısını belirlemek için yararlı bir yoldur (Erdoğan, Kraimer ve Liden, 2001: 206).

Performans değerlendirme sistemlerinde dağıtım adaleti; performans değerlendirme sonuçlarının ücret, terfi ve ödüllendirmelerin belirlenmesinde kullanılmasını ifade etmektedir. Kişi, işinde gösterdiği performansı doğrultusunda bir sonuç elde ederse performans değerlemeyi adil algılayacaktır. Bu durum performans değerlendirme sistemlerine dağıtım adaleti perspektifinden yaklaşmayı ifade etmektedir (Greenberg, 1986: 340).

Performans değerlendirme süreci içerisinde ele alınan prosedür adaleti, çalışanların adalet ve sistemi kabul algılarındaki rolünü belirlemektedir. Çünkü performans değerlemenin adilliği konusundaki düşünceler yalnızca değerlendirme sonuçlarına göre değil, aynı zamanda değerlendirme sürecinin adilliği konusundaki görüşlere göre de oluşmaktadır (Greenberg, 1986:340).

Performans kriter ve standartlarının belirlenmesi, değerlendiricilerin seçimi, değerlendirme yöntemlerinin saptanması aşamalarından oluşan sistem geliştirme sürecinde; sistemin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi, benimsenmesi ve arzu edilen sonuçların elde edilmesinde ön koşul olarak mutlaka sistemden etkilenen kişi ve grupların sisteme ilişkin beklentileri dinlenmeli ve sistemin tasarımında göz önüne alınmalıdır (Uyargil, 2008: 23). Prosedürlerin uygulanışı sırasında kişinin karşılaştığı davranışın kalitesi ve buna bireyin gösterdiği tepki ile ilgili olan etkileşim adaleti performans değerlendirme sürecinde kişiye değerlendirme sonuçlarına ilişkin olarak açıklama yapılması ile ilgilidir (Uyargil,2008:176).

Performans değerlendirme sistemlerinde dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletinin önemi görülmektedir. Çünkü çalışanlar sadece elde ettikleri

çıktılara göre değil (dağıtım adaleti), aynı zamanda bu dağıtım kararları verilirken kullanılan prosedürlere ve bunların kendilerine nasıl iletiildiğine de dikkat ederler (Yılmaz, 2004:105).

4. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE BİREYSEL PERFORMANS UYGULAMALARI

Kamu kesiminde performans uygulamaları öncelikle kurumsal anlamda ortaya çıkmıştır. Girdiye dayalı yaklaşımla, yani ödeneklerle üretilecek kamusal ürün ve hizmetler arasındaki bağlantının kopuk olması, halkın kamu kaynaklarının kullanımına olan ilgi ve şikâyetlerini artırmıştır. Bu durum günümüzde birçok ülkede farklı çıktı veya sonuca dayalı, performansı ön plana alan, performans esaslı bütçeleme anlayışını ortaya çıkarmıştır.

Özellikle son dönemlerde performans esaslı bütçeleme alanında gözlenen gelişme, kurumsal performansa dayalı modelleri, çalışanların performansı ile da bütünleştirerek kamu idarelerini bireysel performans uygulamalarına geçmeye yönlendirmiştir. Genellikle OECD ülkelerinde çalışanlar için performansa dayalı ücret uygulamaları başlatılmıştır.

Performansa dayalı ücret ödemelerinin ilk dalgası 1980’lerde Kanada, Danimarka, Hollanda, Yeni Zelanda, İspanya, İsveç, İngiltere ve A.B.D.’de görülürken, 1990’lardan itibaren Avustralya, Finlandiya, İrlanda ve İtalya’da bu yöntemi benimsemiştir (Apan, 2008: 68).

Yasal düzenleme yoluna giderek sistemi uygulamaya koyan ülkeler arasında Almanya, Macaristan, İtalya, İspanya, İsviçre bulunmaktadır. Toplu görüşme yoluyla performansa dayalı ücret belirleyen ülkeler arasında ise Danimarka, Finlandiya ve İsveç bulunmaktadır. Üçüncü grup ise her iki yöntemden de uzak, müzakereler (İngiltere) veya görüşmeler (Yeni Zelanda) gerçekleştirilmesine dayalı bir sistem kurmuşlardır (OECD, 2005: 42).

Sistemin içine aldığı çalışan grupları ülkeler arası farklılık göstermektedir. İngiltere, Almanya, İsviçre, Danimarka ve Yeni Zelanda’da tüm personel sınıfları kapsam içindeyken, İtalya ve Kanada’da sadece yöneticilerin bireysel performanslarının değerlendirilmesi söz konusudur (<http://anahtar.sanayi.gov.tr/>) (08.10.2013).

Ülke deneyimlerinde bireysel performansa dayalı ücretlendirme ile takım performansına dayalı ücretlendirme uygulamalarının birlikte uygulandığı örneklerin arttığı görülmektedir. İngiltere, İspanya, Danimarka ve Güney Kore’de iki yöntemin de kullanıldığı modeller mevcuttur. Ancak Finlandiya’da

bireysel performansa dayalı ücret uygulaması söz konusu iken, Fransa’da takım performansları değerlendirilmektedir. Performans ücretinin miktarı da OECD ülkeleri arasında farklılık göstermektedir. Ancak genel olarak performans ücretinin temel ücretin belirli bir yüzdesi olarak tespit edildiğini söylemek mümkün olabilir (<http://anahtar.sanayi.gov.tr/>) (08.10.2013).

Bu uygulayıcı ülkelerde performansa dayalı ücret ödemesine yapılan eleştiriler ve olumsuz etkileri şöyle rapor edilmiştir: Adaletsiz ölçme uygulamaları, Şeffaf olmayan uygulamalar, Cazip olmayan/küçük ödüller, Performansa dayalı ücret ödemesinin yüksek performans gösterenlerin küçük bir kısmına uygulanmasından dolayı tatminsiz büyük bir kitle oluşması, Eşit pay ilkesine göre ödül dağıtılması, Önceden hak edilmiş ödüllerin verilmemesi, Takım performansından doğan zararlar. (Apan, 2008:70)

AB üyesi ülkelerdeki çalışmalar, mükemmel bir bireysel performans ölçme sisteminin olmadığını göstermiştir. Sisteme yöneltilen eleştirilerin çoğunluğu değerlendirme ilkelerinden ziyade yönetsel eksikliklere ilişkindir. Özellikle bireysel performans ölçümlerinde her zaman için öznel değerlendirmeler olması ihtimal dâhilindedir (Demmke, 2007: 43).

Türkiye’de kamu çalışanları 1926 tarihinden itibaren zaman içerisinde sistemde değişiklikler olmakla birlikte sicil sistemi ile bireysel değerlendirmeye tabi tutulmuş, bu sistem 25/2/2011 tarihli ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklikler sonucunda Devlet Personel Başkanlığının 15 Nisan 2011 tarih ve 27906 Sayılı Resmî Gazete yayınladığı Kamu Personeli Genel Tebliği’nin B/1 maddesi gereği kaldırılmıştır. Sicil sistemi yerine “performans değerlendirme kılavuzu” hazırlanması öngörülmüştür.

1986 yılında kadro karşılığı sözleşmeli çalışanlara, 1990 yılında sözleşmeli çalışanlara ve 2004 yılında sağlık çalışanlarına yönelik performansa dayalı ücret ödemeleri uygulamalarına başlanmıştır. Halen birçok kamu kurum ve kuruluşlarında performans değerlendirme çalışmaları uygulanmakla birlikte birçok ödül olarak ücrete dayanmamaktadır.

5. TAPU VE KADASTRO HATAY XII. BÖLGE'SİNDE BİR ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ

Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü merkez ve taşra birimleri içinde işgörenlerin kendi potansiyellerinin farkına varmalarını sağlayarak, işgörenlerden daha etkin sonuçlar almak için hedef belirleme, değerlendirme, geri bildirim, ödüllendirme aşamalarından oluşan performans değerlendirme sistemi kurmak amacıyla 09.12.2009 tarih ve 2805 sayılı yazısıyla birimlerde, yapılan iş ve işlemlerin ve bu iş ve işlemlere ait puanlar belirlenmesi çalışmaları başlamıştır.

25.02.2010 tarihinde "Performans Çalışma Gurubu" oluşturulmuştur. Bu grubun çalışmaları sonucunda 2011 yılının Mayıs ayında performans değerlendirme sistemi uygulamaya konulmuştur.

Kamu hizmet standartları esas alınarak Kurumda yapılan işlemler puanlandırılmak suretiyle bir performans değerlendirme ölçüğü oluşturulmaya çalışılmıştır.

Kurum sadece tapu sicil müdürlüklerinde performans değerlendirme uygulaması yaptığı için aşağıda tabloda kadastro kısmına ait standartlar değil sadece tapu müdürlüklerine ait işlemleri puanlama standartları sunulmuştur.

Tablo 5. 1. Tapu Sicil Müdürlüklerindeki İşlemlerin Puanlama Standardı

TAPU SİCİL MÜDÜRLÜKLERİNDEKİ İŞLEMLERİN PUANLAMA STANDARDI				
SIRA NO	İŞİN ADI	1 ADET İŞİN SÜRESİ (azami)	BİR GÜNDE BİR PERSONELİN YAPACAĞI İŞ	BİR ADET İŞİN PUANI
1	İmar Uygulaması	8 Saat	8:00/8:00 = 1 Adet	100/1 = 100
2	Satış	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25
3	İpotek	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25
4	Terkin işlemleri (İpotek)	30 Dakika	8:00/0:30 = 16 Adet	100/16 = 6.25
5	Mirasın İntikali	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25
6	Ölünceye Kadar Bakma Akdi Sözleşmesi	4 Saat	8:00/4:00 = 2 Adet	100/2 = 50
7	Cins Tashihi	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25
8	Kamulaştırma	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25
9	Bağış	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25
10	Taksim (Paylaşma)	8 Saat	8:00/8:00 = 1 Adet	100/1 = 100
11	Tahsis İşlemleri	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25
12	Diğer İşlemler	30 Dakika	8:00/0:30 = 16 Adet	100/16 = 6.25
13	Elbirliği Halindeki Mülkiyetin Paylı Mülkiyete Dönüştürülmesi	4 Saat	8:00/4:00 = 2 Adet	100/2 = 50
14	Birleştirme (Tevhit)	4 Saat	8:00/4:00 = 2 Adet	100/2 = 50
15	Şerhler Sütununda Belirtme	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25
16	Kat Mülkiyeti Tesisi	8 Saat	8:00/8:00 = 1 Adet	100/1 = 100
17	Beyanlar Sütununda Belirtme	2 Saat	8:00/2:00 = 4 Adet	100/4 = 25

Kaynak: <http://web.tkgm.gov.tr/hatay/>, (18.02.2012)

Tablo 5.1 de, örneğin satış işlemi için belirlenen süre 2 saat puanı ise 25 olup çalışan bir günde 4 adet satış yaptığı takdirde günlük performans puanını tutturmuş olmaktadır.

Çalışanın performans puanı aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır.

İlan edilen azami işlem süresi dikkate alınarak 1 günde 1 çalışanın yapacağı İşlem Puanı: 100

İşin süresi dikkate alınarak 1 ayda 1 çalışanın yapacağı İşlemlerin Puanı: $(100 \times 21 = 2100)$

Müdürlük Başarı Puanı = Kişi başı çalışan iş yükü x 0,40 + 1. Gün işlem sonuçlandırma oranı x 0,30 + Vatandaş memnuniyet oranı x 0,30

Uygulanan performans değerlendirme sistemi sayesinde 2011 ve 2012 yılı işlem bitirme süreleri kıyasladığı zaman özellikle 1. gün işlem bitirme oranının performans değerlendirme sistemi sayesinde %52 den % 70 çıktığı ve 18 puanlık bir artış olmuş, Bölge de ortalama vatandaş memnuniyet oranı %92 olarak gerçekleşmiştir. (Eştürk, 2012)

Bu sonuçların dışında, çalışanın her ay ve toplamda da yıllık olarak performans puanları kurumun web sayfasında (<http://web.tkgm.gov.tr/hatay/>) yayınlanmakta olup, yıllık bazda başarılı olan çalışana 2011 yılı için Mülki Amirler tarafından 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu gereği başarı belgesi verilmiş, 2012 yılında başarılı olan çalışana de ödül olarak başarı belgesinin yanı sıra parasal ödül verilmesi öngörülmüştür. Başarılı çalışanın her ay ve her yılsonunda Kurumun web sayfasında yayınlanması ve tüm çalışanlar tarafından görülebilir olması çalışanın aylık performans puanını tutturması açısından motive edici bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Başarılı olan çalışanın ayrıca tayin ya da terfi taleplerinde bu puanlarında göz önüne alındığı Bölge Müdürü tarafından ifade edilmiştir.

Başarısız olan personele ise neden başarısız olduğuna dair savunması istenilmekte gerekçesi yeterli olmayan personele disiplin cezası verilmektedir. Şu ana kadar 1 tane çalışana disiplin cezası verildiği Bölge Müdürü tarafından ifade edilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmada Tapu ve Kadastro Hatay 12. Bölge Müdürlüğü'nde uygulanan performans değerlendirme sisteminin çalışanların örgütsel adalet ve bireysel performans algılarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Literatür incelendiğinde performans değerlendirme sistemlerinin örgütsel adalet algısına etkisi veya örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlığa, iş tatminine, motivasyona veya sistemden duyulan memnuniyete etkisi gibi konuların incelendiği görülmüştür. Performans değerlendirme sistemleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin bireylerin performans üzerindeki etkisi konusunda yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı bu çalışma önemlidir.

5.2. Araştırmanın Metodolojisi

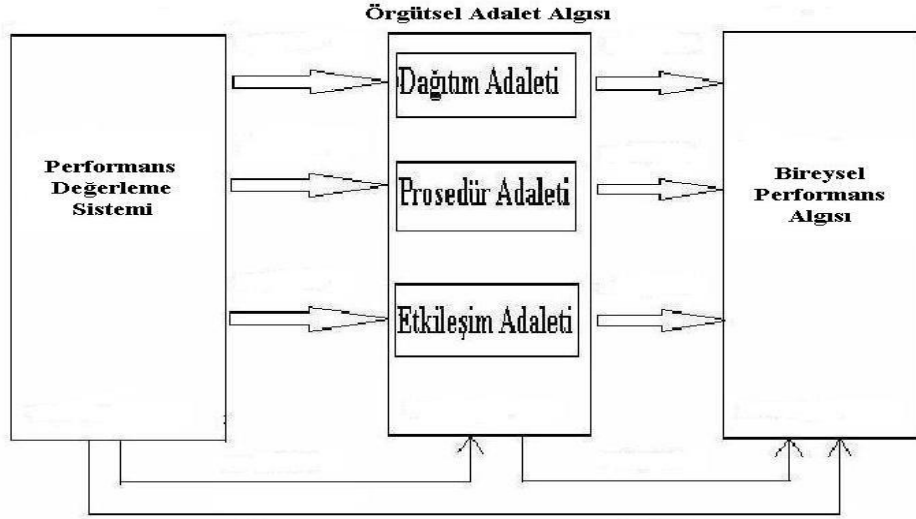
Bu bölümde, performans değerlendirme sistemleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin bireysel performansa etkisinin test edilmesine yönelik araştırmanın kapsamı ve modeli, test edilen hipotezler, veri toplamada kullanılan ölçüm araçları, ana kütle ve örneklem, veri derlemek üzere gerçekleştirilen araştırma uygulaması ve kavramlar arası ilişkileri denemek amacıyla uygulanan istatistiksel analizlere ilişkin bilgiler sunularak, çalışmada takip edilen metodoloji açıklanmaktadır.

5.2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşleri, performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) ve bu görüş ve algıların bireysel performansa etkisi incelenmiştir. Buna uygun bir araştırma modeli geliştirilmiştir.

Tablo 5.2 deki araştırma modelinde örgütsel adalet algısı, performans değerlendirme sistemine göre bağımlı değişken olup, bireysel performans ise performans değerlendirme sistemi ve örgütsel adalet algısı karşısında bağımlı değişkendir. Demografik değişkenlerin (sosyo-ekonomik) de performans değerlendirme sistemi ve örgütsel adalet ile bireysel performans algıları üzerine etkisi olduğu varsayılmıştır ancak bir ara değişken olarak modele dâhil edilmemiştir.

Tablo 5. 2. Araştırmanın Modeli



Bağımlı ve bağımsız değişkenlere verilen yanıtların çalışanların demografik özelliklerine (Sosyo-Ekonomik Özellikler) göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (Anova Testi) ve Independent Samples (t-testi) ile analiz edilmiş, gruplar arasında algı farklılıkları içinse LSD Testi yapılmıştır. Performans değerlendirme sistemi ile örgütsel adalet ve bireysel performans algıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın modeline göre çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin algıları, performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algıları (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) ve bu algıların bireysel performans algısı üzerine etkisi incelenmiştir. Buna göre araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

Hipotez 1: H_{10} : Performans değerlendirme sisteminin çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algıları üzerinde etkisi yoktur.

H_{11} : Performans değerlendirme sisteminin çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algıları üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 1a: H1a₀: Performans değerlendirme sisteminin çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin dağıtım adaleti algıları üzerinde etkisi yoktur.

H1a₁: Performans değerlendirme sisteminin çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin dağıtım adaleti algıları üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 1b: H1b₀: Performans değerlendirme sisteminin, çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin prosedür adaleti algıları üzerinde etkisi yoktur.

H1b₁: Performans değerlendirme sisteminin, çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin prosedür adaleti algıları üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 1c: H1c₀: Performans değerlendirme sisteminin, çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin etkileşim adaleti algıları üzerinde etkisi yoktur.

H1c₁: Performans değerlendirme sisteminin, çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin etkileşim adaleti algıları üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 2: H2₀: Performans değerlendirme sisteminin, çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi yoktur.

H2₁: Performans değerlendirme sisteminin, çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 3: H3₀: Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi yoktur.

H3₁: Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 3a: H3a₀: Performans değerlendirme sistemine ilişkin dağıtım adaleti algısının çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi yoktur.

H3a₁: Performans değerlendirme sistemine ilişkin dağıtım adaleti algısının çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 3b: H3b₀: Performans değerlendirme sistemine ilişkin prosedür adaleti algısının çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi yoktur.

H3b₁: Performans değerlendirme sistemine ilişkin prosedür adaleti algısının çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 3c: H3c₀: Performans değerlendirme sistemine ilişkin etkileşim adaleti algısının çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi yoktur.

H3c₁: Performans değerlendirme sistemine ilişkin etkileşim adaleti algısının çalışanların bireysel performans algıları üzerinde etkisi vardır.

5.2.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Yöntemi

Araştırmada kullanılan veriler Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ne bağlı Tapu ve Kadastro Hatay 12. Bölge Müdürlüğü ve bu Müdürlüğe bağlı olan Adana, Mersin, Osmaniye ve Hatay illerinde toplam 47 Tapu Müdürlüğünde bulunan 1050 çalışan içerisinde performans değerlendirme sistemine tabi olan 800 çalışandan oluşmaktadır. Bu çalışanalardan 400 kişiye rastgele örneklem yöntemi ile anket formu dağıtılmış, bu formlardan 326 tanesi cevaplandırılmış, cevaplandırılan formlar içerisinde 46 tanesi eksik cevaplama yapıldığı için değerlendirmeye alınmamış, sonuç olarak geriye kalan 280 anket eksiksiz olarak cevaplandırılmıştır. Anketin eksiksiz olarak geri dönüş oranı %70 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmada rastgele örneklem ve yazılı anket yöntemi kullanılmış olup, çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, statü, çalışma süresi ve aylık gelir değişkenlerine yer verilmiştir.

Performans değerlendirme sistemin özellikleri ve çalışanların bu sistem hakkındaki düşüncelerini belirlemek üzere 12 adet ifade yer almakta olup, Kurgun (2008) ve Aktaş (2010) yılında yaptıkları çalışmalarda kullanılan performans değerlendirme sistemlerinin belirlenmesi için gerçekleştirdikleri performans değerlendirme ölçeğinden yararlanılmıştır.

Çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algıları üç adalet boyutu (dağıtım, prosedür ve etkileşim) kapsamında değerlendirilmiştir. Bu amaçla araştırmada, birçok yerli ve yabancı çalışmada kullanılan Niehoff ve Moorman'ın (1993) örgütsel adalet ölçeği performans değerlendirme sistemi ve sonuçlarına uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçekte dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti algısını ölçen toplam 20 ifade bulunmaktadır. Bunlardan ilk 5 ifade dağıtım adaleti, 6-11 arası ifadeler prosedür adaleti, 12-20 arası ifadeler ise etkileşim adaleti algısını ölçmektedir.

Bireysel performans algısı ölçeğinde 8 adet ifade bulunmakta olup tüm ölçekler 5'li Likert ölçeği ile sorulara katılım düzeyini belirlemek için;

1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir.

5.3. Araştırma Bulguları ve Analizi

Bu kısımda araştırmaya ait demografik ve istatistiksel bulgulara yer verilmiş olup, bu bulgular araştırma modeli üzerine yerleştirilmek suretiyle yorumlanmaya çalışılmıştır.

5.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde %52,1'i erkek, %47,9'u kadın çalışandan oluştuğu, medeni durum açısından; %67,9 u evli, %32,1 inin bekâr olduğu, yaş açısından; 25 den az %3,9, 25-34 arası %47,5, 35-44 arası %33,9, 45 ve üzeri %14,6 olduğu, eğitim durumu ilköğretim mezunu olanlar %0,7, ortaokul %1,8, lise %25,7, Önlisans %43,2, Lisans %26,4, Lisansüstü %2,1 olduğu, statü açısından; bilgisayar işletmeni %89,3 Müdür Yardımcısı %7,5, Müdür %3,2 olduğu, çalışma süreleri bakımından; 1 yıldan az %7,5, 1-5 yıl arası %47,1, 6-10 yıl arası %22,1, 10 yıldan fazla %23,2 olduğu, aylık gelir açısından 1000-TL ve altında geliri olanlar %5,7, 1001-2000-TL arası %64,6, 2001-3000-TL arası %25,4, 3001-4000-TL arası %4,3, 4001-5000-TL arası %0, 5001-TL ve üzeri %0 olduğu görülmektedir. Buna göre kurumda çalışanların geneli 1001-2000-TL arasında bir gelire sahip olup, 4001 TL ve üzerinde geliri olan görünmemektedir.

5.3.2. İstatistiksel Bulgular

Bu kısımda tanımlayıcı bulgular olarak adlandırabileceğimiz güvenilirlik analizi ve araştırmada yer alan üç ölçeğe ait ortalama değerlere yer verilerek elde edilen bulgulara göre sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

5.3.2.1. Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

Güvenilirlik analizinde en yaygın olarak kullanılan yöntem olan Cronbach Alpha (α) katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alpha güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayısı -1 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır ve bu katsayının 1'e yaklaşması ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu anlamına gelir, pilot uygulama da (n=50) alınarak ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmış ve çıkan sonuçlar Tablo 5.3. de gösterilmiştir.

Tablo 5. 3. Değişkenlerin Güvenilirlik Katsayıları, Ölçek Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Değişkenler	Ort	s.s
Performans Değerleme Sistemi (0,91)*	2,54	0,89
Örgütsel Adalet Algısı (0,97)*	2,61	0,92
Dağıtım Adaleti	2,11	1,04
Prosedür Adaleti	2,73	0,99
Etkileşim Adaleti	2,80	1,01
Bireysel Performans Algısı (0,96)*	2,21	1,05
Genel Ortalama (0,97)*	2,51	0,98

* Parantez içindeki değerler güvenilirlik katsayılarıdır.

Tablo 5.3 e göre ankette yer alan her bir bölüme ve anketin geneline yönelik Cronbach Alfa değerleri ortalama (0,97) hesaplanmış ve anketin ve tüm bölümlerinin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu görülmüştür.

Çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin düşük seviyede bir algılarının (2,54) olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle çalışanların ölçekte ifade edilen yargılara “katılmıyorum” ile “kararsızım” arasında bir düşünceye sahip oldukları belirlenmiştir. Ortaya çıkan sonuç kurumda uygulanan performans değerlendirme sisteminin çalışanlar tarafından benimsenmediğini göstermektedir.

Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algılarının düşük seviyede (2,61) olduğu görülmektedir. Alt boyutları açısından ise dağıtım adaleti algısının ortalamanın altında düşük seviyede (2,11) olduğu, prosedür adalet algısının düşük seviyede (2,73) olduğu, etkileşim adaleti algısının ise düşük seviyenin biraz üstünde (2,80) olduğu görülmüştür. Bu sonuç çalışanların uygulanan performans değerlendirme sisteminin örgütsel adalet açısından adil olduğuna katılmadıklarına, performans değerlendirme süreci sonunda sahip oldukları kazanımların, kendilerinin hak ettiklerine inandıkları kazanımlara göre yeterli olmadığına, performans değerlendirme sistemi sonucundaki kazanımlarını adil bulmamakla kalmayıp, değerlendirme sürecinde izlenen prosedürleri de adil olarak algılamadıkları, değerlendirme sonuçlarıyla ilgili geribildirim sürecinde kendilerine yeterince nazik, kibar ve saygılı davranılmadığına, bilgilendirmenin yeterli ve açıklayıcı olmadığına inandıkları anlamına gelmektedir.

Çalışanların bireysel performansa ilişkin genel algılarının ortalamasının altında düşük seviyede (2,21) olarak gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre çalışanlar “katılmıyorum” düşüncesinde olup, performans değerlendirme sisteminin, kendilerini motive etmediğine, bireysel performanslarını arttırmadığına, aksine iş streslerinin artmasına yol açtığına inanmaktadırlar.

5.3.2.2. Diğer İstatistiksel Bulgular

Araştırmanın bu kısmında çalışanların sosyo-ekonomik (demografik) özelliklerine göre örgütsel adalet ve bireysel performans algılarının farklılık gösterip göstermediği tek boyutlu varyans analiz (Anova Testi) ile, gruplar arasındaki farklılıklar ise LSD testi ile incelenmeye çalışılmış ve sadece anlamlı farklılık gösteren bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5.4. te görülen analiz sonuçlarına göre; çalışanların yaşa göre örgütsel adalet algıları ($F_{3-276}=4,779$; $p<0.05$) ve gelire göre örgütsel adalet algıları ($F_{3-276}=6,466$; $p<0.05$) farklılaşmaktadır.

Aynı şekilde; çalışanların yaşa göre bireysel performans algıları ($F_{3-276}=8.701$; $p<0.01$), gelire göre bireysel performans algıları ($F_{3-276}=4,713$; $p<0.05$), eğitim durumuna göre bireysel performans algıları ($F_{5-274}=3,626$; $p<0.05$), statülerine göre bireysel performans algıları ($F_{2-277}=4,907$; $p<0.05$) farklılaşmaktadır.

Tablo 5. 4. Sosyo-Ekonomik Özellikler ile Örgütsel Adalet ve Bireysel Performans Algıları Arasındaki İlişki

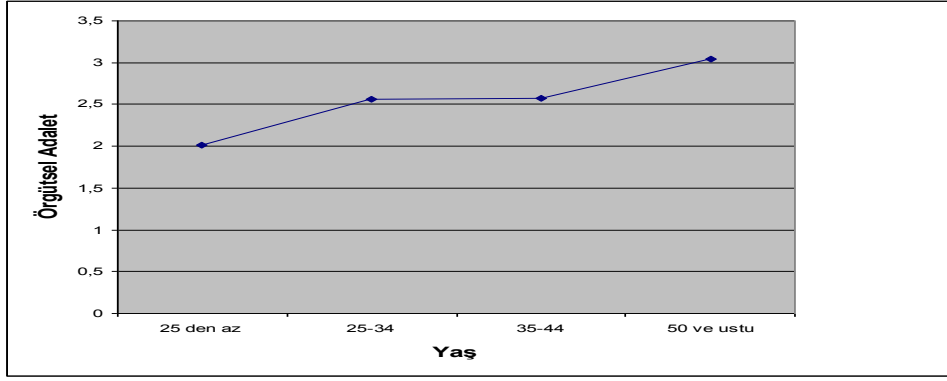
Sosyo-Ekonomik Özellikler		Örgütsel Adalet Algısı				
		Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Değ. (p)
Yaş	Gruplar arası	11,874	3	3,958	4,779	,003*
	Grup içi	228,563	276	,828		
	Toplam	240,437	279			
Aylık Gelir	Gruplar arası	15,790	3	5,263	6,466	,000*
	Grup içi	224,648	276	,814		
	Toplam	240,437	279			
Sosyo-Ekonomik Özellikler		Bireysel Performans Algısı				
Yaş	Gruplar arası	26,805	3	8,935	8.701	0.000*
	Grup içi	283,407	276	1,027		
	Toplam	310,212	279			
Aylık Gelir	Gruplar arası	15,117	3	5,093	4.713	0.003*
	Grup içi	295,095	276	1,069		
	Toplam	310,212	279			
Eğitim Durumu	Gruplar arası	19,253	5	3,851	3.626	0.003*
	Grup içi	290,959	274	1,062		
	Toplam	310,212	279			
Statü	Gruplar arası	10,615	2	5,307	4.907	0.008*
	Grup içi	299,597	277	1,082		
	Toplam	310,212	279			

* p<0.05

Çalışanların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi ve statülerine göre örgütsel adalet algılarının farklılık göstermediği, diğer taraftan cinsiyet, medeni durum ve çalışma sürelerine göre de bireysel performans algılarının farklılık göstermediğinin görülmüştür.

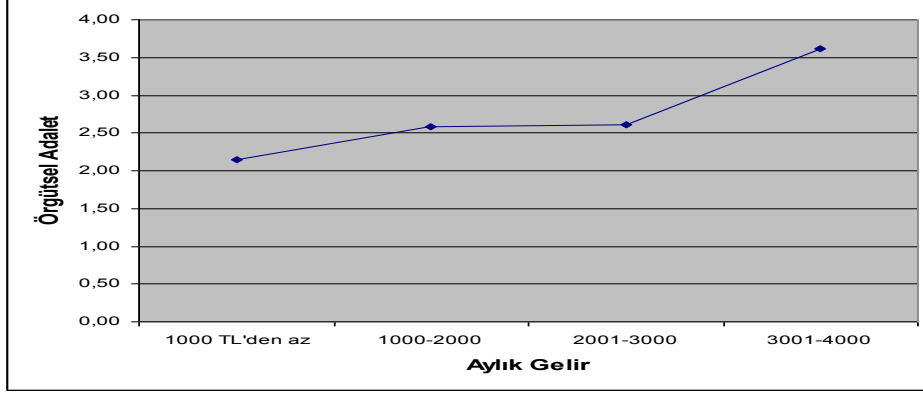
Aşağıdaki tablolarda çalışanların sosyo-ekonomik özelliklerine göre farklılaşan örgütsel adalet ve bireysel performans algılarına ilişkin bilgiler daha kolay anlaşılması açısından grafiksel şekilde sunulmuştur.

**Tablo 5. 5. Yaş Grupları Arası Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Analizi
(Grafiksel Gösterimi)**



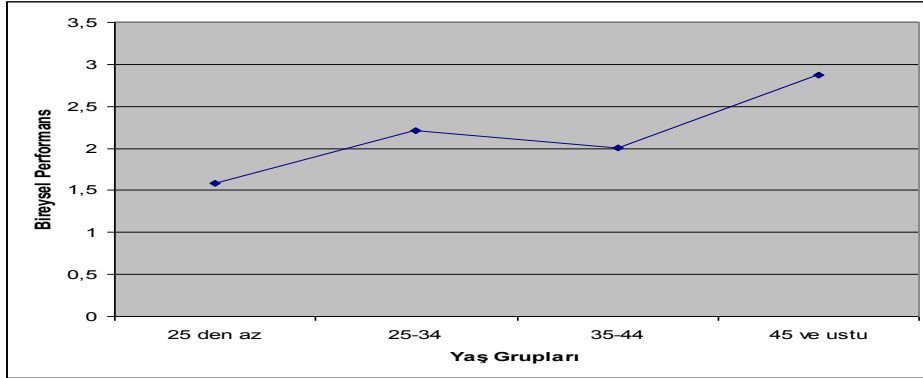
Tablo 5.5 te görüleceği üzere yaş grupları arasında performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algıları ortalamaları 25 den az olanlar için (2,01), 25-34 arası (2,56), 35-44 arası (2,57), 50 ve üstü (3,04) düzeyinde gerçekleşmiş olup, çalışanların yaşı arttıkça örgütsel adalet algılarının da olumlu yönde arttığı görülmektedir. Burada dikkat çeken nokta 25-34 yaş grubu ile 25-44 yaş grubunun algıları arasında çok büyük bir farkın olmamasıdır. Diğer taraftan 25 den az olanlar ile 50 ve üstü yaş grubunda olanlar arasında büyük fark olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 6. Aylık Gelir Grupları Arası Örgütsel Adalet Algısı Farklılık Analizi (Grafiksel Gösterimi)



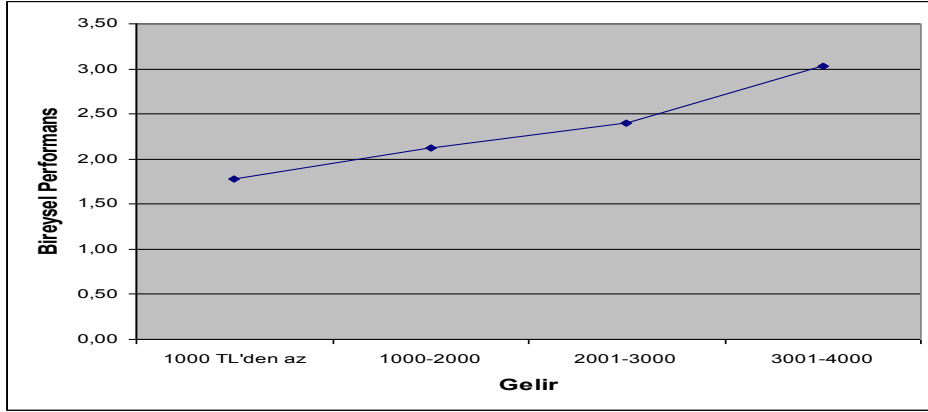
Tablo 5.6. da görüleceği üzere aylık gelir gruplarının örgütsel adalet algıları ortalamaları 1000-TL den az olanlar için (2,15), 100-2000-TL arası (2,59) , 2001-3000-TL arası (2,61), 3001-4000-TL arası (3,62) olarak gerçekleşmiş ve genel olarak gelir arttıkça örgütsel adalet algısının olumlu yönde bir değişiklik gösterdiği görülmüştür.

Tablo 5. 7. Yaş Grupları Arası Bireysel Performans Algısı Farklılık Analizi (Grafiksel Gösterimi)



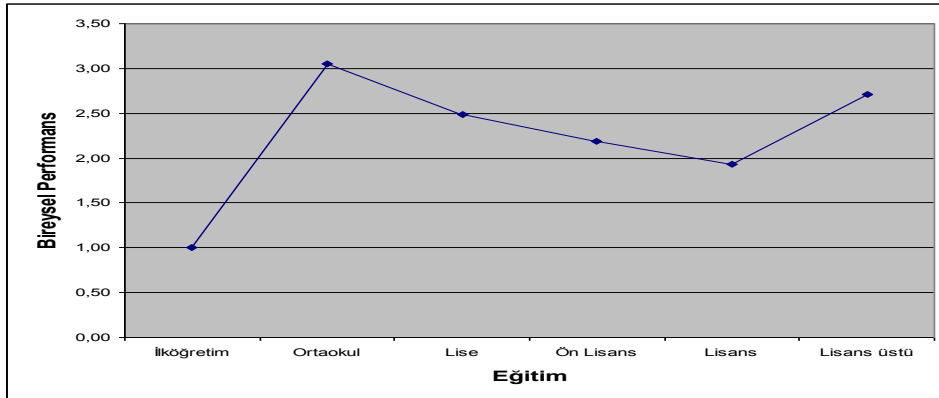
Tablo 5.7 de görüleceği üzere çalışanların yaş gruplarına göre bireysel performans algıları ortalamaları 25 den az (1,58), 25-34 arası (2,21), 35-44 arası (2,00), 45 ve üstü (2,88) gerçekleşmiş buna göre çalışanların yaşı ilerledikçe bireysel performans algı düzeyleri yükselmiştir.

Tablo 5. 8. Aylık Gelir Grupları Arası Bireysel Performans Algısı Farklılık Analizi (Grafiksel Gösterimi)



Tablo 5.8 de gelir gruplarının bireysel performans algılarının ortalama değerleri 1000-TL den az olanlar (1,77), 1000-2000-TL arası (2,12), 2001-3000-TL arası (2,40), 3001-4000-TL arası (3,03) olarak gerçekleşmiş bu sonuçlara göre çalışanların gelir düzeyi yükseldikçe bireysel performans algılarının da olumlu yönde yükseldiği görülmüştür.

Tablo 5. 9. Eğitim Durumuna Göre Bireysel Performans Algısı Farklılık Analizi (Grafiksel Gösterimi)



Tablo 5.9 da eğitim gruplarının bireysel performans algılarının ortalamaları ilköğretim (1,00), ortaokul (3,05) lise (2,48), önlisans (2,19), lisans (1,93) lisansüstü (2,71) olarak gerçekleşmiştir. Tabloda da görüleceği üzere bireysel performans algısı ortaokul mezunlarında en üst düzeye çıkmışken daha sonra bu seviyenin giderek düştüğü ve lisansüstü mezunlarda tekrar yükselişe geçtiği ancak ortaokul mezunlarının algı düzeyine ulaşamadığı görülmektedir. Ancak araştırmaya katılanların sadece 2 adet ilkokul 5 adet ortaokul ve 6 adet lisansüstü mezununun olması dolayısıyla değerlendirmeyi lise mezunu ile lisans mezunları arasında yapmak daha doğru olacağı ve bu durumda bireysel performans algısının lisans mezunlarına doğru düşmekte olduğu görülmektedir.

Tablo 5.10. Statü Grupları Arası Göre Bireysel Performans Algısı Farklılık Analizi(Grafiksel Gösterimi)



Tablo 5.10 da statü değişkenine göre çalışanların bireysel performans algıları ortalaması bilgisayar işletmenleri (2,16), müdür yrd. (2,45), müdür (3,19) olarak gerçekleşmiştir. Tablodan da görüleceği üzere çalışanların statüleri yükseldikçe algı düzeyleri de yükselmektedir.

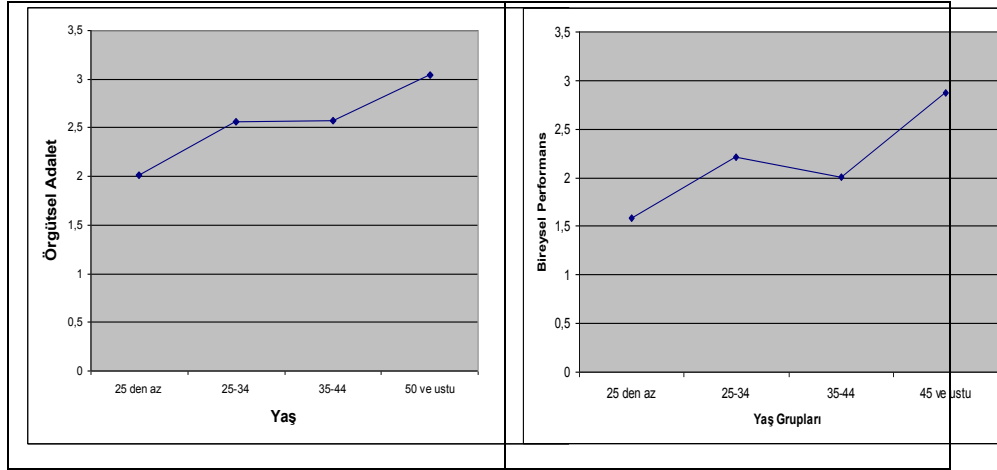
Sosyo-ekonomik özelliklerden bireysel performans algısına etkisi olan ve tek boyutlu varyans analizine tabi tutulan eğitim değişkeninin anlamlılık değeri ($p=0,003$), aylık gelir değişkeninin anlamlılık değeri ($p=0,003$), statü değişkeninin anlamlılık değeri ise ($p=0,008$) olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre genel anlamda eğitim ve gelir değişkenlerinin statü değişkenine göre bireysel performans algısını olumlu yönde daha fazla etkilediği söylenebilir.

Diğer taraftan sosyo-ekonomik özelliklerden cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri ile bireysel performans algısı arasında anlamlı bir

ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu durum uygulanan performans değerlendirme sisteminin kadın-erkek, evli-bekâr, eski-yeni çalışan ayrımı yapmadığını göstermesi açısından olumlu ve anlamlı bulunmuştur.

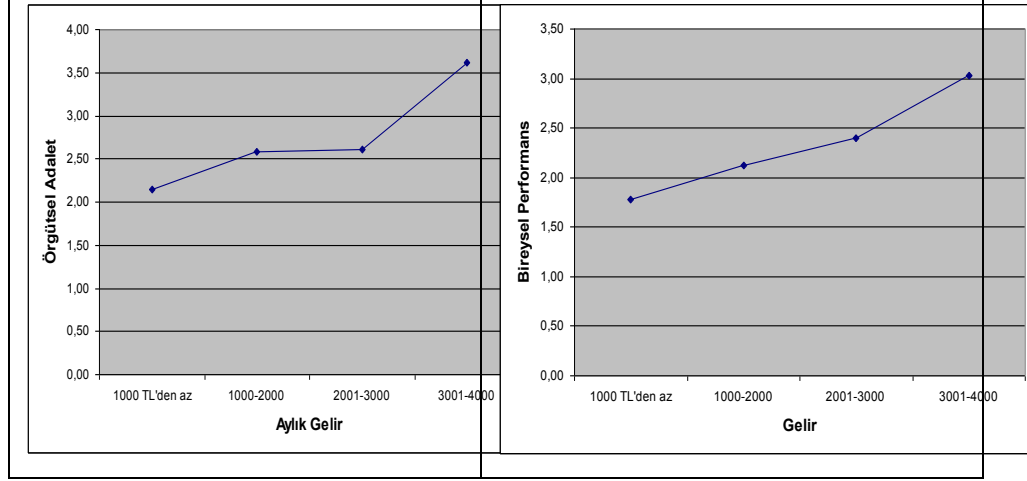
Diğer taraftan yaş değişkeninin örgütsel adalet algısına ve bireysel performans algısına etkisinin olup olmadığı incelenmişti. Aşağıdaki Tablo 5.11 de yaş değişkeninin her iki algı üzerindeki etkisi grafiksel yöntemle kıyaslanmıştır.

Tablo 5.11. Yaş Değişkeninin Örgütsel Adalet ve Bireysel Performans Algısı Üzerine Etkisinin Karşılaştırılması



Tablo 5.11. de görüleceği üzere 25-34 yaş grubuna kadar her iki algıda bir yükseliş meydana gelirken bu yaş grubundan 35-44 yaş grubuna kadar örgütsel adalet algısı yatay bir seyir izlerken yani değişmezken bireysel performans algısında bir düşüş gözlenmektedir. 35-44 yaş grubundan sonra ise her iki algıda da bir yükseliş söz konusudur. Buna göre çalışanların yaşları ilerledikçe genel olarak örgütsel adalet ve bireysel performans algıları da yükselmektedir denilebilir.

Tablo 5.12. Aylık Gelir Değişkeninin Örgütsel Adalet ve Bireysel Performans Algısı Üzerine Etkisinin Karşılaştırılması



Tablo 5.12 de aylık gelir değişkeninin örgütsel adalet ve bireysel performans algısına etkisi grafiksel yöntemle kıyaslanmaya çalışılmıştır. Buna göre çalışanların gelir düzeyi yükseldikçe algıları da yükselmekle birlikte 1000-2000-TL arası gelire sahip olanların örgütsel adalet algıları ile 2001-3000-TL arası gelire sahip olanların algıları yatay bir seyir izlemiş ve çok fazla değişmemişken aynı grupların bireysel performans algılarının giderek yükseldiği görülmektedir. Genel anlamda çalışanların gelirleri yükseldikçe örgütsel adalet ve bireysel performans algılarının da yükseldiği söylenebilir.

5.3.2.3. Hipotezlere İlişkin İstatistiksel Bulgular

Hipotezlerde ileri sürülen performans değerlendirme sisteminin örgütsel adalet algısı (Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti) ve bireysel performans algısı üzerinde ve örgütsel adalet algısının (Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti) bireysel performans algısı üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmek için Pearson Correlation Analysis uygulanmıştır.

Tablo 5.13. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Hipotezler	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Pearson Korelasyon (r)	Anlamlılık Değeri (r)
Hipotez 1	Performans Değerleme Sistemi	Örg. Adalet Algısı	.708	.000(**)
H1a		Dağıtım Adaleti	.651	.000(**)
H1b		Prosedür Adaleti	.695	.000(**)
H1c		Etkileşim Adaleti	.611	.000(**)
Hipotez 2	Performans Değerleme Sistemi	Bireysel Performans Algısı	.633	.000(**)
Hipotez 3	Örg. Adalet Algısı	Bireysel Performans Algısı	.648	.000(**)
H3a	Dağıtım Adaleti		.635	.000(**)
H3b	Prosedür Adaleti		.575	.000(**)
H3c	Etkileşim Adaleti		.576	.000(**)

** p<0.01

Tablo 5.13 te Hipotez 1' e göre araç performans değerlendirme sisteminin ($r=0.708$, $p<0.01$) çalışanların örgütsel adalet algıları üzerinde yüksek düzeyde pozitif, anlamlı ve güçlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu durumda $H1_0$ reddedilerek, $H1_1$ kabul edilmiştir.

Hipotez 1a' ya göre araç performans değerlendirme sisteminin ($r=0.651$, $p<0.01$) çalışanların dağıtım adalet algıları üzerinde yüksek düzeyde pozitif, anlamlı ve güçlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu durumda $H1a_0$ reddedilerek, $H1a_1$ kabul edilmiştir.

Hipotez 1b' ye göre araç performans değerlendirme sisteminin ($r=0.695$, $p<0.01$) çalışanların prosedür adalet algıları üzerinde yüksek düzeyde pozitif

anlamli ve güçlü bir etkisinin olduğu görölmektedir. Bu durumda $H1b_0$ reddedilerek, $H1b_1$ kabul edilmiştir.

Hipotez 1c' ye göre araç performans değerlendirme sisteminin ($r=0.611$, $p<0.01$) çalışanların etkileşim adalet algıları üzerinde yüksek düzeyde pozitif anlamli ve güçlü bir etkisinin olduğu görölmektedir. Bu durumda $H1c_0$ reddedilerek, $H1c_1$ kabul edilmiştir.

Hipotez 2' ye göre araç performans değerlendirme sisteminin ($r=0.633$, $p<0.01$) çalışanların bireysel performans algıları üzerinde yüksek düzeyde pozitif, anlamli ve güçlü bir etkisinin olduğu görölmektedir. Bu durumda $H2_0$ reddedilerek, $H2_1$ kabul edilmiştir.

Hipotez 3' e göre araç örgütsel adalet algısının ($r=0.648$, $p<0.01$) çalışanların bireysel performans algıları üzerinde yüksek düzeyde pozitif, anlamli ve güçlü bir etkisinin olduğu görölmektedir. Bu durumda $H3_0$ reddedilerek, $H3_1$ kabul edilmiştir.

Hipotez 3a' ya göre araç dağıtım adaleti algısının ($r=0.635$, $p<0.01$) çalışanların bireysel performans algıları üzerinde yüksek düzeyde pozitif, anlamli ve güçlü bir etkisi olduğu görölmektedir. Bu durumda $H3a_0$ reddedilerek, $H3a_1$ kabul edilmiştir.

Hipotez 3b' ye göre araç prosedür adaleti algısının ($r=0.575$, $p<0.01$) çalışanların bireysel performans algıları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamli bir etkisinin olduğu görölmektedir. Bu durumda $H3b_0$ reddedilerek, $H3b_1$ kabul edilmiştir.

Hipotez 3c' ye göre araç etkileşim adaleti algısının ($r=0.576$, $p<0.01$) çalışanların bireysel performans algıları üzerinde orta düzeyde pozitif ve anlamli bir etkisinin olduğu görölmektedir. Bu durumda $H3c_0$ reddedilerek, $H3c_1$ kabul edilmiştir.

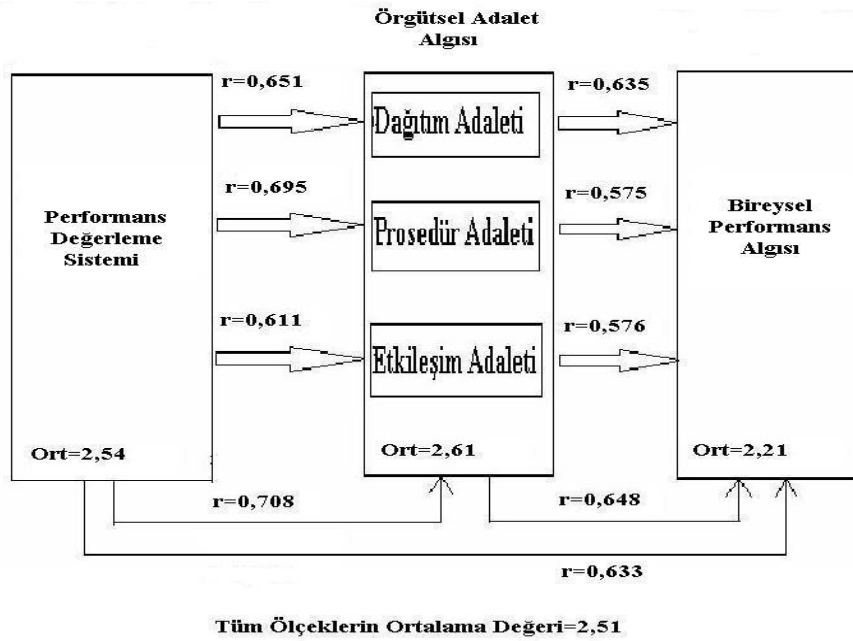
Hipotez sonuçlarına göre değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve düzeyini aşağıda verilen tabloya göre anlamak ve yorumlamak daha kolay olacaktır.

Tablo 5.14. Değişkenler Arasındaki Pearson Correlation (r)**Değerinin Aralıkları**

İlişkinin Gücü	(r) (+, -)
Çok Zayıf	0,00 – 0,19
Zayıf	0,20 – 0,39
Orta	0,40 – 0,59
Güçlü	0,60 – 0,79
Çok Güçlü	0,80 – 1,00

Kaynak: Tan ve Çetin, 2011:8

Tablo 5.14 te Pearson Correlation (r) değerinin aralıkları değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü göstermektedir. Hipotezlerde ortaya çıkan Pearson Correlation (r) sonuçlarını araştırma modelimizde yerine koyarsak değişkenler arasındaki ilişkiyi yorumlamak anlamlı olacaktır.

Tablo 5.15. Araştırma Modeline İlişkin Bulgular

Tablo 5.15 e göre performans değerlendirme sisteminin örgütsel adalet algısına etkisi ($r=0,708$ güçlü düzeyde), prosedür adaleti algısına etkisi ($r=0,695$

güçlü düzeyde), dağıtım adaleti algısına etkisi ($r=0,651$ güçlü düzeyde), etkileşim adaleti algısına etkisi ($r=0,611$ güçlü düzeyde) olarak gerçekleşmiştir. Buna göre performans değerlendirme sisteminin en yüksek düzeyde sırasıyla prosedür adaleti algısına, dağıtım adaleti algısına ve etkileşim adaleti algısına pozitif yönlü, anlamlı ve güçlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanlar yöneticilere **“örgütsel adalet algınızı performans değerlendirme sonucunda verilen ödül/cezadan (dağıtım adaleti) ziyade, performans değerlendirme sistemine ilişkin kararların alınması ve uygulanması süreci daha çok etkiliyor”** demek istemektedirler.

Performans değerlendirme sisteminin örgütsel adalet algısına etkisinin güçlü düzeyde olması çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin algıları “artar/azalırken, buna karşılık örgütsel adalet algıları da artacak/azalacaktır” anlamına gelmektedir.

Diğer taraftan performans değerlendirme sisteminin bireysel performans algısına etkisi ($r=0,633$ güçlü düzeyde), örgütsel adalet algısının bireysel performans algısına etkisi ise ($r=0,648$ güçlü düzeyde) seviyesinde gerçekleşmiş olup, örgütsel adalet algısının bireysel performans algısı üzerine etkisi, performans değerlendirme sistemi algısından daha güçlü ve pozitif yönde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre çalışanlar yöneticilere; **“bireysel performansınızı arttırmanız için sadece performans değerlendirme sistemi uygulamanız yetmez, bu uygulamanın örgütsel adalet normlarına da uygun bir şekilde yapılması gerekir”** demek istemektedirler.

Bu durumda da çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin algıları ile örgütsel adalet algıları artar/azalırken, buna karşılık bireysel performans algıları da artacak/azalacaktır.

Örgütsel adalet algısının alt boyutları olan dağıtım adaletinin bireysel performans algısı üzerine etkisi ($r=0,635$ güçlü düzeyde), etkileşim adaletinin ise ($r=0,576$ orta düzeyde), prosedür adaletinin ($r=0,575$ orta düzeyde) seviyesinde gerçekleştiği görülmekte olup, sırasıyla dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve prosedür adaleti bireysel performans algısını etkileyen unsurlar olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre çalışanlar yöneticilere; **“yaptığım iş ve sorumluluklarım sonucunda hak ettiğime inandığım ödüller verilmiyor.”** demek istemektedir.

SONUÇ

Kamunun etkinliğini, verimliliğini arttırmak ve vatandaş memnuniyetini sağlamak amacıyla geliştirilen ilkelere biri olan performans dayalı yönetim ilkesinin tek başına istenilen amaca ulaşmada yeterli olmadığı, bunun yanında özünde adalet unsurunu da barındırması, taşınması gerektiğini yapılan çalışmalar ortaya koymaktadır.

Araştırmada ortaya çıkan tanımlayıcı bulgulara göre; çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin algıları ortalama (2,54) örgütsel adalet algısı ortalama (2,61) (dağıtım adaleti (2,11), prosedür adaleti (2,73), etkileşim adaleti (2,80) ve bireysel performans algılarının ortalaması (2,21) düzeyinde düşük seviyede gerçekleştiği görülmüştür. Tüm ölçeklerin ortalama değeri ise (2,51) seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu sonuç çalışanların sisteme “katılmıyorum” ile “kararsızım” arasında bir seviyede olduklarını göstermektedir.

Sosyo-ekonomik bulgulara göre; sadece yaş ve aylık gelir değişkenleriyle örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmış, diğer değişkenlerle anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. ***Çalışanların yaşları ve gelirleri arttıkça örgütsel adalet algısı düzeylerinin de olumlu yönde yükseldiği görülmüştür.***

Sosyo-ekonomik özelliklerin bireysel performans algısına etkisi incelendiğinde ise cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri ile bireysel performans algısı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Dışarıdan bakıldığında kadın-erkek, evli-bekâr, yeni-eski çalışan ayrımının, çalışanların bireysel performans algılarını farklı yönde etkileyebileceği düşünülse de aslında bu sonuçlar sistemin kriterleri arasında bu tür farklılıklara yol açacak kriterlerin olmadığını, sisteme tabi olan çalışanlara eşit şekilde uygulandığını göstermesi açısından anlamlı ve önemlidir.

Diğer sosyo-ekonomik özelliklerden yaş, statü, aylık gelir ve eğitim durumu değişkenleri ile bireysel performans algısı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya çıkmıştır. Genel olarak ***çalışanların yaş, statü ve aylık gelirleri arttıkça bireysel performans algıları da olumlu yönde yükselmektedir.***

Hipotezlere ilişkin bulgularda: Performans değerlendirme sisteminin: Örgütsel adalet algısı üzerine etkisi: ($r=0,708$ güçlü düzeyde), Prosedür adaleti algısı üzerine etkisi: ($r=0,695$ güçlü düzeyde), Dağıtım adaleti algısı üzerine etkisi: ($r=0,651$ güçlü düzeyde), Etkileşim adaleti algısı üzerine

etkisi:($r=0,611$ güçlü düzeyde), Bireysel performans algısına etkisi: ($r=0,633$ güçlü düzeyde) gerçekleşmiştir.

Buna göre performans değerlendirme sisteminin en yüksek düzeyde sırasıyla genel olarak örgütsel adalet algısına, boyutları açısından ise prosedür adaleti algısına, dağıtım adaleti algısına, etkileşim adaleti algısına ve bireysel performans algısına pozitif yönlü, anlamlı ve güçlü bir etkisinin olduğu görülmektedir. Burada dikkat çeken nokta performans değerlendirme sisteminin en yüksek düzeyde prosedür adalet algısını en düşük düzeyde ise etkileşim adalet algısını etkilediği görülmektedir.

Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının bireysel performans algısı üzerinde etkisinin: ($r=0,648$ güçlü düzeyde), Dağıtım Adaletinin; bireysel performans algısı üzerine etkisi: ($r=0,635$ güçlü düzeyde), Etkileşim Adaletinin; bireysel performans algısı üzerine etkisi: ($r=0,576$ orta düzeyde), Prosedür Adaletinin; bireysel performans algısı üzerine etkisi: ($r=0,575$ orta düzeyde) gerçekleştiği görülmekte olup, örgütsel adalet algısının bireysel performans algısı üzerine etkisi ($r=0,648$), performans değerlendirme sisteminin bireysel performans algısı üzerine etkisinden ($r=0,633$) daha güçlü ve pozitif yönde olduğu görülmüştür. Bu sonuç; **performans değerlendirme sisteminin tek başına bireysel performansını arttırmada yeterli olmadığını, bunun yanı sıra örgütsel adalet normlarına da uygun bir şekilde uygulanması gerektiğini de ortaya çıkarması açısından oldukça önemli ve anlamlıdır.**

Örgütsel adaletin boyutları açısından ise sırasıyla dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve prosedür adaleti bireysel performans algısını etkileyen unsurlar olarak ortaya çıkmıştır. Burada dikkat çeken nokta dağıtım adaleti algısının bireysel performans adaleti algısını en üst düzeyde etkileyen algı olmasıdır. Dağıtım adaleti algısı diğer algılar içinde ortalaması en düşük olan algı (2,11) olması dolayısıyla bireysel performans algısını en çok etkileyen algı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum **çalışanların sistemi ve sonuçlarını, iş sorumluluğunu ücret düzeylerini, iş yüklerini ve aldığı ödüllerini ve yeterince adil bulmadığını ve bundan dolayı da bireysel performans algılarının düşük seviyede gerçekleştiğini** göstermesi açısından önemlidir.

Literatüre katkı sağlaması açısından da bu araştırma ile:

Performans değerlendirme sistemi ile örgütsel adalet algısı ve bu algının unsurları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu,

Performans değerlendirme sistemi ile bireysel performans algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu,

Örgütsel adalet algısı ve bu algının unsurları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti algıları ile bireysel performans algısı arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlara ve bulgulara göre ilgili kuruma yönelik ortaya koyabileceğimiz önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Sistem hakkında öncelikle çalışanlar tam olarak bilgilendirilmeli çalışanların görüşleri alınarak itiraz ettikleri noktalar sisteme uyarlanmalıdır.
- Sistem gayet şeffaf olmalı her çalışan kendi başarı puanını kendisi hesaplayabilmelidir.
- Sistem tüm çalışanları kapsamalıdır. Çalışanın bulunduğu kadro, performans değerlendirme sistemine uygun olmasa dahi, bağlı olduğu birimin toplam performans puanı esas alınarak değerlendirmeye dâhil edilmelidir.
- Sistem kesinlikle diğer ödüllerin yanında ücrete dayalı olarak da kurulmalıdır. Ücrete dayalı olmayan bir performans değerlendirme sistemi ölü doğmuş bir sistemdir. Gerekli yasal düzenlemeler yapıldığı takdirde Tapu ve Kadastro Kurumu bu ücreti tapu harçlarından karşılayabilecek nitelikte bir kurumdur.
- Tayin ve terfi işlemleri çalışanların performans sonuçlarına göre yapılmalı “iltimasa” göz yumulmamalıdır. Zira iltimas sisteme olan inancı zedeleyen en büyük etkenlerden biridir.
- Performans değerlendirme sisteminin uygulama amaçlarından biri de şüphesiz vatandaş memnuniyeti olup, bu memnuniyetin sağlanmaması durumunda bir başarıdan söz etmek mümkün olmayacağı için, vatandaşların aldıkları hizmetten memnun olup olmadıklarına dair belirli periyotlarla bağımsız şirketler tarafından objektif bir araştırma yapılmalı ve çıkan sonuç performans başarı puanına eklenmelidir.

Bu çalışmada da ortaya çıktığı gibi kamuda bireysel performans uygulamaları yürütülürken gözden kaçırılmaması gereken en önemli nokta; ***kamu kurum ve kuruluşlarında bireysel performansını arttırmak ve geliştirmek için sadece performans değerlendirme sistemlerini kurmanın ve uygulamanın yeterli olmayacağı, sistemin örgütsel adalet normlarına da uygun bir şekilde kurulması ve uygulanması gerektiği*** göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

- APAN, A., (2010), “Yeni Kamu İşletimi ve Personel Yönetimi” *Türk İdare Dergisi* Sayı. 466 s.68, Mart.
- BARLING, J., Phillips, M. (1993), “Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study.” *Journal of Psychology* , 127(6), 649-656.
- BAŞTÜRK, F., (2009), *Ücret Tatmini ile Ücret Yönetiminde Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- BOZKURT, Ö., Ergun, T. ve Sezen,S. vd, (2008), *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- BÜYÜKFIRAT, B. ve Yılmaz,T., (2009), “Performans Değerleme Uygulamalarının Çalışanların İş Stres Düzeyleri Üzerine Etkileri: İmalat Sektöründe Bir Alan Araştırması.” *Uluslararası Davraz Kongresi Bildiriler Kitabı*, 1321–1335.
- CAMPBELL, J. P., (1990), “Modeling The Performance Prediction Problem İn Industrial And Organizational Psychology”, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2nd ed., Vol:1. s.687-732.
- CANMAN, A. D., (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, TODAİE yayını, Ankara.
- CELEP, H., (2010), *Kamu Sektöründe Performans Yönetimi Ve Ölçümü* Mesleki Yeterlilik Tezi T.C Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- COLQUITT, J. A. vd., (2003), “Justice At The Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research,” *Journal of Applied Psychology*, c. 86, no. 3, ss. 425-445.
- COLQUITT, J. A., (2001), “On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, s. 425.
- ÇAKAR, N. D. ve Yıldız, S., (2009), “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken mi?”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8, Bahar
- ÇEVİK, H. H., Göksu, T., Bilgiç,V., Karakaya, K., Seyhan,. M. Gül, K. ve Kenan, S., (2008), *Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi*, Seçkin Yayınları, Ankara.
- DEMMKE, C., (2007), *Performance Assessment in the Public Services of the EU Member States: Procedure for Performance Appraisal, for Employee Interviews and Target Agreements*, European Institute of Public Administration, Maastrich.

- ERDOĞAN, B., Kraimer M.L., Liden R.C., (2001) "Procedural Justice as a Two Dimensional Construct- An Examination in the Performance Appraisal Context", *The Journal of Applied Behavioral Science*, Cilt:37, No:2, ss.205-222. Haziran.
- GREENBERG, J. (1986) "Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluations". *Journal of Applied Psychology*, 71(2), ss.340-342.
- IRAK, D.U., (2004), "Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu", *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13).
- JAWAHAR, I.M, (2002), "A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression," *Journal of Management*, 28(6).
- KARA, D., (2010), "Performans Değerlendirme Yöntemi Olarak 360 Derece Geribildirim Sürecinin Orta Kademe Yöneticilerinin İş Başarısına Olan Etkisi: 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (1): 87-97.
- KARAEMİNOĞULLARI, A., (2006), *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- KAVANAGH, P., J. Benson, ve M. Brown, (2007), "Understanding Performance Appraisal Fairness". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45 (2): 132-150.
- KUTANIŞ, R.Ö. ve Çetinel, E., (2009), "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay", *Eskişehir: 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, Osmangazi Üniversitesi, , s.693. 21-23 Mayıs.
- KÜÇÜK, A. A., (2005), *Kamuda Performans Değerlendirme Sistemi ve Kamu Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*., Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- OECD, (2005), *Paying For Performance: Policies For Government Employees*, Paris.
- ÖZGEN, H., Öztürk , A. Yalçın, A., (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Adana.
- PALMER, M. J., (1993), *Performans Değerlendirmeleri* (1.Baskı), (Çev:Doğan Şahiner), Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi, Rota Yayınları, İstanbul.
- POYRAZ, K. H. , Çetin, A. S., (2009), "Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 71-91.
- TAK, B., (2003), "Performans Değerleme Sisteminin Toplam Kalite İlkeleri Açısından Analizi ve Uyumlaştırma Önerileri", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, Cilt:5, Sayı 19, Ocak, ss.55-65.

- TAN, Ö. ve Canan, Ç., “Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma “ *Öneri*, C.9.S.35.ss.1-13. Ocak 2011.
- TINAZ, P., (2005), *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 1. Bası, İstanbul.
- UĞURLU, O., (2007), “360 Derece Performans Değerleme Sistemi”, *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi)*, <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979 - Yıl:3 Sayı:1.
- UYARGİL, C., (2008), *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, Performansın Planlanması, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım LTD. ŞTİ., İstanbul.
- YILDIRIM, F., (2009), “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt: XXVII, Sayı:239, ss. 371-402.
- YILMAZ, G., (2004), “*İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul,
- <http://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/oecd-ulkelerinde-performansa-dayali-ucretlendirme-mo-delleri-ve-turk-kamu-yonetiminde-performans-degerlendirmeye-iliskin-gelismeler/180> , (08.10.2013)

Perceived Value in Retail Markets: A Review of Literature

Perakende Pazarlarında Algılanan Değer: Literatür İncelemesi¹

*Alper ATEŞ**
*Hasan Kürşat GÜLEŞ***

ABSTRACT

Perceived value is a marketing and branding related concept that points out that success of a product or service is largely based on whether customers believe it can satisfy their needs. Perceived value is also the important factor which affect customer behaviors and perceptions, and it guides and decides the customers' attitudes and approaches on the products which retailers offered. This study focus on demonstrating that the perceived value of exchange relationship among retailers' is conditioned by concept that entails contributing and detracting aspects. Retailers value which is perceived by the customers is considered as the most efficient key to long-term competitiveness. To achieve market success, retail market managers need to comprehend how their target customers interpret value. The present study investigates the concept of perceived value in various retail markets to draw lessons for such managers. The subsequent sections detail the method, results, and discussion undertaken in investigating consumers' perceived value in retail markets.

KEYWORDS

Perceived Value, Competition, Customer behaviors, Retailing

¹ Bu çalışma Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarafından Kabul edilen “Tüketici Tarafından Algılanan Değerin Market Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye’de Zincir Marketler (Gıda) Üzerine Bir Uygulama” isimli doktora tezinden türetilmiştir ve aynı zamanda “5. Avrupa Sosyal ve Beşeri Bilimler Konferansı”nda (Eylül 11-14 2014, St. Petersburg Rusya) özet olarak basılmıştır.

* Öğr. Gör. Dr., Selçuk University, Faculty of Tourism, Department of Travel and Tourism Management Guidance, alpera@selcuk.edu.tr

** Prof. Dr., Selçuk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business, hkgules@selcuk.edu.tr

ÖZ

Algılanan değer, bir ürün veya hizmetin başarısının müşterilerin ihtiyaçlarının büyük oranda tatmin edebilir olup olmadığına inanmalarına dayalı olduğunu işaret eden, pazarlama ve markalaşma ile ilgili bir kavramdır. Algılanan değer aynı zamanda müşteri davranışlarını ve algularını etkileyen önemli bir faktördür ve perakendecilerin sunmuş oldukları ürünlere yönelik müşteri tutum ve yaklaşımlarını yönlendirir ve belirler. Bu çalışma perakendeciler arasındaki değişim ilişkisini belirleyen konseptin algılanan değeri azaltan ve arttıran yönlerinin gösterilmesine odaklanmıştır. Müşteriler tarafından algılanan perakendeci değeri uzun vadeli rekabet için en etkili anahtar olarak kabul edilir. Pazar başarısı elde etmek için, perakende sektörü yöneticilerinin hedef müşterilerinin değeri nasıl yorumladıklarını anlaması gerekir. Bu çalışma, bu tür yöneticiler için dersler çıkarmak amacıyla çeşitli perakende pazarlardaki algılanan değer kavramını incelemektedir. Sonraki bölümler perakende pazarlarda tüketicilerin algılanan değerini araştıran yöntem, sonuçlar ve tartışma şeklinde ele alınarak detaylandırılmıştır.

•

ANAHTAR KELİMELER

Algılanan Değer, Rekabet, Tüketici Davranışları, Perakendecilik

INTRODUCTION

Consumer preferences and decision-making are important subjects for firms and individuals operating in the retail industry, given the heightened competitiveness and the emergence of informed consumerism. According to Wong and Dean (2005), such customer preferences are informed by perceived value, a concept that entails contributing and detracting aspects. Value contributors may include aspects such as time, money, product quality, warranties, quality of service, and convenience while disinterested employees, poor merchandizing, and price detract from value conceptions (Sánchez-Fernández and Iniesta-Bonillo, 2007). To achieve market success, retail market managers need to comprehend how their target customers interpret value. The present study investigates the concept of perceived value in various retail markets to draw lessons for such managers. The subsequent sections detail the method, results, and discussion undertaken in investigating consumers' perceived value in retail markets.

I. METHOD

The approach to fulfilling the study's objectives involved reviewing scholarly literature sourced from peer-reviewed journals on perceived value in retail markets. The search term "perceived value in retail markets" was researched through resources such as Ebscohost to identify the relevant literature. The search was restricted to items published within the last decade and peer reviewed works to ensure that the materials used for the study are up-to-date, relevant, and reliable. After sourcing the materials, an analysis was undertaken on the scholars' observations on perceived value, which informed discussion of the results.

II. RESULTS

Various scholars have investigated and establishing different predictors for perceived value among consumers. Wong and Dean (2005) surveyed 400 shoppers in department stores and supermarkets, using multiple regression analysis to establish that customer orientation, price consciousness, and service orientation were the main determinants of perceived value. The scholars noted that managers could manipulate relevant store characteristics to reinforce perceived value and achieve retail success. Noting that perceived value is a subjective concept among customers, Ruiz-Molina and Gil-Saura (2008) conducted a quantitative study whose findings indicated that quality, emotional value, price, and social value were the main components of perceived value.

The scholars explained the role of quality and emotional value in driving consumer attitudes and behavior through citing the theory of reasoned action.

Chen and Dubinsky (2003) studied the concept of perceived value in the online context. Noting that the channel of purchase may influence perceived value, the researchers established that customer purchase intentions and value perceptions in the e-commerce setting were driven by valence of experience, product price, perceived risk, and product quality. Broekhuizen and Jager (2004) also investigated the concept of perceived value for online and offline shoppers. The scholars hypothesized that elements of perceived value such as product quality, price, service quality, and risk varied according to channel of purchase. The study's findings confirmed the hypothesis, with enjoyment and service quality being of less significance to online shoppers than among offline shoppers. In a more recent study, Ling, Daud, Piew, Keoy, and Hassan (2011) established that perceived risk negatively correlated with online trust while perceived technology positively correlated with online trust. In turn, online trust positively correlated with online purchase behavior. Yang and Peterson (2004) also explored perceived value in the internet market, focussing on the role of switching costs that managers institute on customers. The findings indicated that managers should focus on enhancing perceived value and the associated satisfaction because switching costs were only significant tools when perceived value and customer satisfaction were above average.

Some scholars have investigated perceived value in the retail service industry. Korda and Snoj (2010) used a quantitative study to explore the determinants of perceived value in retail banking. The findings indicated that the related variables of perceived quality and customer satisfaction were the main predictors of perceived value in retail banking. Ivanauskienė, Auruškevičienė, Škudienė, and Nedzinskas (2012) conducted a similar study, establishing that emotional value such as reliability, security, psychological climate and functional value such as service quality and competence of personnel were significant perceived value determinants in retail banking. Social value such as personal beliefs, long-term relationship, social integration, and recommendations of relatives or friends played a less significant role. Roig, Garcia, and Tena (2009) also investigated perceived value in retail financial services, noting that delivering value to the customer was more cost-friendly than maintaining loyalty programs. The findings indicated that functional value, emotional value, and social value were significant determinants of perceived value, which then mediated satisfaction, intentional loyalty, and perceived

loyalty. Lewis and Soureli (2006) corroborate the findings on the impact of perceived value on consumer loyalty in their study investigating consumer loyalty antecedents in retail banking. Similar observations on the impact of perceived value on loyalty have been made in non-banking settings. Here, Chen and Questor (2006) confirmed that perceived value had significant effects on store loyalty, affecting customer retention in turn.

Yu and Fang's (2009) study explored the mediating factors for perceived value components such as product, service, and experience quality among customers visiting a coffee shop. The findings of the study indicated that such perceived value elements were not uniform. Instead, they changed with income levels and the frequency of consumption. Conceptualizing perceived value as the difference between perceived benefits and perceived costs, Guszak and Pandža (2010) noted that such perceived value would vary with the type of goods such as convenience, specialty, shopping, and unsought goods. For convenience goods (involving minimal consumer involvement, less comparison, and immediate decision-making), perceived costs such as price, travel, and information gathering were the significant determinants of perceived value. Žemgulienė (2013) established that the image promoted by the retail store and customer characteristics were the main determinants of perceived value, high levels of which could drive customers to pay premium prices for commodities.

III. DISCUSSION AND IMPLICATIONS

The theoretical research undertaken reveals that consumer perceived value in retail markets is a multifunctional concept. It is evident that perceived value is a construct of two elements, namely, the benefits received and the sacrifices made. As well described by Auruškevičienė, Škudienė, and Nedzinskas (2012) and other scholars, the aspect of benefits received entails functional, emotional, and social value. Functional value entails the utility of a commodity or service arising from its reliability, quality, customer service, and warranty among other aspects. Emotional value involves the feelings of comfort, passion, security while social value arises from customer identification with reference groups (Auruškevičienė, Škudienė, & Nedzinskas, 2012). Besides these benefits accrued by the customer, perceived value is also influenced by the costs the customer incurs to access, acquire, and use the retail market product. Such sacrifices include the price of the product, time expended in purchase, effort of purchasing, risk of use, and convenience of access and use, poorly merchandised stores, and disinterested or uninformed employees (Roig, Garcia, & Tena, 2009; Wong & Dean, 2005). The tradeoffs between the

benefits accrued and the burdens endured by the customer determine the value customers perceive in retail markets. The findings also indicate that the observations on perceived value occur in both goods and services aspects of retail markets, as evident in the retail banking industry, supermarkets, and department store examples.

Another pertinent observation from the results is that several variables mediate the components of perceived value. In this case, the aforementioned benefits and burdens are experienced differently among various retail shop customers. The mediating factors include customer characteristics such as income levels and frequency of consumption, type of goods (such as convenience, specialty, shopping, and unsought goods), and retail store image (Yu & Fang, 2009; Guszak & Pandža, 2010; Žemguliene, 2013). This observation implies that managers operating in retail markets have to maximize perceived value based on their target consumers and product types. Failure to define the target market would mean that the retail store does not inspire perceived value across its visitors uniformly.

Besides the aforementioned mediating values, there is evidence that the channel of distribution affects the experience of perceived value. For example, shopping online and offline affects the functional, emotional, and social value aspects of perceived value variably (Broekhuizen & Jager, 2004; Yang & Peterson, 2004; Ling, Daud, Piew, Keoy, & Hassan, 2011). In an age when most businesses are adopting online marketing and selling, the aforementioned observation implies that managers have to develop new strategies to build perceived value for their online customers. Mere replication of offline retail strategies may fail to cultivate perceived value among customers, with aspects such as emotional value becoming less significant while functional value elements like convenience become crucial.

It is also evident that perceived value is a crucial success and competitiveness determinant in the retail market. The various scholars reviewed are in consensus that perceived value leads to benefits such as increased customer loyalty and satisfaction. Through mediating such factors, perceived value influences consumer decision-making, attitudes, and behavior, positively driving purchase behavior and long-term relationships that win repeat customers. For example, Yu and Fang (2009) are categorical that perceived value positively correlates with customer preferences and intention to consume. Given that other strategies such as loyalty programs and prizes may prove too expensive to sustain, building perceived value provides a way out for retail

market managers to achieve similar results. Such managers need to take lessons on various perceived value aspects such as components and mediating factors. For example, a retail store manager may reinforce the store's capabilities in providing the benefits and limiting the burdens that underlie customers' perceived value. Further, the manager could manipulate the mediating factors through proper targeting and changing strategy according to channel of distribution.

CONCLUSION

The theoretical research undertaken reveals that perceived value is a crucial aspect of competitiveness in retail markets. Perceived value entails benefits and burdens constructs in which the benefits include functional, emotional, and social value while the costs include price, time, effort, risk, and convenience. Such perceived value is influenced by customer characteristics, type of goods, retail store image, and channels of distribution. The findings also highlight the role of perceived value in retail markets given its contribution to customer loyalty, satisfaction, and repeat purchases. Such importance in an age of constrained resources makes it important for retail managers to manipulate the various mediating factors to maximize perceived value. Given the observation of customer characteristics, type of goods, and store image in perceived value, the study recommends scholarly inquiry into the influence of retail market segmentation on perceived value.

REFERENCES

- Broekhuizen, L. J., & Jager, W. (2004). A conceptual model of channel choice: Measuring online and offline shopping value perceptions. *Systems, Organisations, and Management*, 04F04, 1-37.
- Chen, S., & Quester, P. G. (2006). Modeling store loyalty: Perceived value in market orientation practice. *Journal of Services Marketing*, 20 (3), 188–198.
- Chen, Z., & Dubinsky, A. J. (2003). A conceptual model of perceived customer value in e-commerce: A preliminary investigation. *Psychology & Marketing*, 20 (4), 323-347.
- Guszak, I., & Pandža, I. (2010). Concept of perceived value with focus on perceived costs of convenience goods. *Conference Proceedings: International Conference of the Faculty of Economics Sarajevo*, 1-18.
- Ivanauskienė, N., Auruškevičienė, V., Škudienė, V., & Nedzinskas, S. (2012). Customer perceptions of value: Case of retail banking. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 3 (1/5), 75-88.
- Korda, A. P., & Snoj, B. (2010). Development, validity, and reliability of perceived service quality in retail banking and its relationship with perceived value and customer satisfaction. *Managing Global Transitions*, 8 (2), 187-205.
- Ling, K. C., Daud, D., Piew, T. H., Keoy, K. H., & Hassan, P. (2011). Perceived risk, perceived technology, online trust for the online purchase intention in Malaysia. *International Journal of Business & Management*, 6 (6), 167-182.
- Lewis, B. R., & Soureli, M. (2006). The antecedents of consumer loyalty in retail banking. *Journal of Consumer Behaviour*, 5 (1), 15–31.
- Ruiz-Molina, M., & Gil-Saura, I. (2008). Perceived value, customer attitude, and loyalty in retailing. *Journal of Retail and Leisure Property*, 7, 305–314.
- Roig, J. C., Garcia, J. C., & Tena, M. A. (2009). Perceived value and customer loyalty in financial services. *The Service Industries Journal*, 29 (6), 775–789.
- Sánchez-Fernández, R., & Iniesta-Bonillo, M. A. (2007). The concept of perceived value: A systematic review of the research. *Marketing Theory*, 7 (4), 427-451.
- Wong, A., & Dean, A. (2005). The contribution of store and customer characteristics to perceived value and customer loyalty in a Chinese retail context. U21 Global, Working Paper 008/2005.
- Yang, Z., & Peterson, R. T. (2004). Customer perceived value, satisfaction, and loyalty: The role of switching costs. *Psychology & Marketing*, 21 (10), 799-822.
- Yua, H., & Fang, W. (2009). Relative impacts from product quality, service quality, and experience quality on customer perceived value and intention to

shop for the coffee shop market. *Total Quality Management*, 20 (11), 1273–1285.

Žemgulienė, J. (2013). Relative importance of retail store image and consumers characteristics on the perception of value and willingness to pay a premium price. *Region Formation & Development Studies*, 1 (9), 157-165.

Konaklama İşletmelerinde Çalışan Muhasebe Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması ve Bir Uygulama

Searching About The Satisfaction Levels of Accounting Staff Members Who Work in Accommodation Companies and A Practice

*Hüseyin ÇETİN**
*Gözde KORKMAZ***

ÖZ

Küreselleşme ile zorlaşan rekabet ortamında işletmeler bir adım önce geçebilmek için insan kaynaklarını kullanmaktadırlar. İnsan kaynakları yönetimi bölümünün yapmış olduğu çalışmalar ile personeli otele olan bağlılığının artırılması sağlanarak alınabilecek en üst düzeyde verim elde etmek amaçlanır. Özellikler hizmet sektörü olan konaklama işletmelerinde insan faktörünün vazgeçilmez yerinden dolayı insan kaynaklarına olan önem daha da artmaktadır.

İşletmenin dili görevini yerine getiren muhasebe bölümünde çalışan personel sadece ekonomik bir varlık değil, aynı zamanda sosyal ve duygusal yönleri olan bir varlıktır. Buna bağlı olarak da ekonomik beklentilerinin yanında, sosyal ve duygusal beklentileri de vardır. Personelin takdir edilme, çalışma koşulları, organizasyonun kendisi, organizasyonun politika ve prosedürleri, yaptığı iş ve karşılığında aldığı ücret, kişisel gelişim, terfi imkânları, tanınma, güvenlik gibi unsurlar muhasebe personelinin iş tatmini veya tatminsizliği açısından önemlidir. Bu açıdan bu çalışmada Konya'da konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe personelinin iş tatminin düzeylerinin araştırılması yapılmıştır. Araştırma sonunda, konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

Konaklama İşletmeleri, Muhasebe Çalışanları, İş Tatmini.

* Yrd. Doç. Dr., Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği ABD Öğretim Üyesi , etin.hsyt@gmail.com

** Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, gozde.korkmaz@windowslive.com

ABSTRACT

In the competitive atmosphere complicated by globalization, the businesses utilize human resources to be one step ahead. The activities of the human resources management department aim to increase staff loyalty to the hotel in order to attain the highest possible rate of efficiency. Since the human factor is particularly indispensable for the accommodation business, which is a service sector, the importance assigned to human resources is further increased.

The staffs who are responsible for the most important part working in accounting department of the business is not only an economic existence but also a social and emotional existence. Therefore they have social and emotional expectations besides economic expectations. Factors such as appreciation of the staff, working situations, the organization itself, organisation's policies and procedures, staffs' work and the payment, personnel development, promotion possibilities, recognition and security are very important in terms of job satisfaction or job dissatisfaction. In this respect, in this study a research about accounting staffs' job satisfaction level is conducted in Konya's accommodation businesses. At the end of the research it is observed that Accounting staffs' opinions related to job satisfaction showed disparity in some variables.

•

KEYWORDS

Hospitality Operations, Accounting Staff, Job Satisfaction.

LİTERATÜR TARAMASI

İş tatmini konusu 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren literatürde yoğun bir şekilde çalışılan konular arasındadır. Gerek yerli gerekse de yabancı düzeyde iş tatmini konusunda birçok çalışma yapılmıştır. Dolayısıyla bu kısımda son 10 yılın (2005'ten bu yana) literatürüne yer verilmiştir.

Akçadağ ve Özdemir'in (2005) yapmış oldukları çalışmada işgörenlerin %73'ü, aldıkları ücretten orta düzey ve üzerinde tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca mesleki eğitim alan işgörenlerin, mesleki eğitim almayan işgörelere göre, işlerine ve işyerlerine daha bağlı oldukları ve kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre işlerindeki yeniliklere daha çabuk uyum sağladıkları görülmektedir. Çağlar (2005) Çorum ilinde faaliyette bulunan KOBİ'lerde çalışanların iş tatminine yönelik bir araştırma yapmış ve araştırmanın sonucunda söz konusu çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demir (2005) yaptığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Oksay'ın (2005)' 410 sağlık personeli üzerinde yaptığı iş tatmini araştırmasında sağlık personeli temelde ücret, hijyenik, koşullar, yönetim ve kariyer nedeniyle tatminsizlik yaşamakta olduğu fakat yine de genel anlamda iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kök (2006)'ün Pamukkale Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini/tatminsizliği ve örgütsel bağlılık faktörlerini incelediği çalışmada akademisyenlerin kurumlarına yüksek bir bağlılık duymadıkları; ücret ve akademik ortam faktörlerinin öğretim üyelerinin iş tatmini üzerinde fazla etkiye sahip oldukları görülmüştür. Serinkan ve Bardakçı (2007) öğretim elemanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin artırılması için ücret ve terfi konularında iyileştirmeler yapılması gerektiğini belirtmiştir. (Yayla, 2007). Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, söz konusu meslek mensuplarının araştırmaya konu olan iş tatmin boyutlarından düşük düzeyde tatmin olduklarını tespit etmiştir. Yazıcıoğlu ve Sökmen'in (2007), otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan işgörenlerin üzerinde yapılan çalışmada, bayan işgörenlerin, baylara oranla daha yüksek düzeyde tatmin duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Kaya'nın (2007), otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler ve ölçek geliştirilmesi çalışmasında işgörenlerin iş tatmin düzeyleri yüksek ve işi bırakma eğilimlerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Gül ve diğerlerinin (2008) hastane personeli üzerinde yaptıkları çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde,

performansı ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Pınar ve diğerlerinin (2008) 796 mavi yakalı işletme personeli üzerinde yaptıkları çalışmada söz konusu katılımcıların iş tatmin düzeylerini etkileyen; amirlerle ilişkiler, ödüller, iş arkadaşları ile ilişkiler, işin kendisi, ödemeler, terfiler ve çalışma koşulları olmak üzere altı faktör tespit edilmiştir. Saldamlı'nın (2008), otel işletmelerinde bölüm yöneticilerinin iş ve yaşam tatminini belirleme çalışmasında katılımcıların iş tatmin düzeylerinin genel olarak orta derecenin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Aşan ve Erenler'in (2008) Ankara'da devlet üniversitesi akademisyenleri üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ve yaşam tatmini araştırılması isimli çalışmada iş tatmini boyutlarından biri olan "ücret" ve yaşam tatmini arasında bir ilişki bulunamamıştır. Akademisyenlik mesleğini seçenler için ücret faktörü daha geri planda kaldığı, onun yerini işin kendisi, kariyer basamaklarında ilerleme gibi faktörlerin ön plana çıktığı görülmüştür. Kahya (2009), Maliye Bakanlığı personeli üzerinde yaptığı çalışmasında cinsiyet açısından iş tatmininde farklılık olduğunu, bayan personelin baylara oranla daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Gerekan ve Pehlivan'ın (2010), Kamu iç denetim elemanlarının üzerinde yapmış olduğu çalışmada iç denetçilerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üngüren ve Doğan'ın (2010), konaklama işletmelerinde CHAID analiz yöntemiyle yapmış olduğu iş tatmini düzeyinin araştırılmasında bekâr çalışanların işinden tatmin oldukları, evli çalışanların ise işinden tatmin olmadıkları görülmüştür. Üngören ve arkadaşlarının (2010) otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi isimli çalışmada konaklama işletmelerinde çalışanların, tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya olmadığı saptanmıştır buna karşın çalışanların tatmin düzeyleri konusunda kararsız düzeyde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ünüsan ve Çalışkan (2011)'in otel çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algısının boyutlarını ve bu algının çalışanın iş tatminine ve işte kalma niyetine etkisinin olup olmadığını araştıran çalışmada otel çalışanlarının ekonomik, yasal, etik ve gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk algısı yüksek bulunmuştur. Öztürk ve Alkış'ın (2011), çalışmalarında konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişki Herzberg Çift Faktör Motivasyon Kuramına göre farklılıklar olduğunu ortaya çıkarmıştır. Özellikle işgörenler arasında daha çok iş tatminine etkisi olmayan (Herzberg'e göre) dışsal faktörlerin de iş tatmini üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Başoda'nın (2012), konaklama işletmelerinde yapmış olduğu çalışmada kişilik özelliği olarak hizmet verme yatkınlığı ile iş tatmini arasında pozitif ilişki tespit edilmiş ve hizmet verme yatkınlığının iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çınar ve

Dursun (2012) hastane çalışanlarının mobbing, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin araştırılması isimli çalışmalarında araştırmaya katılan hemşirelerin mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerinin çok düşük olduğu tespit edilmiş, örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiş, işlerinden dolayı tatmin olma düzeylerinin orta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

İş Tatmini Kavramı

Zamanımızda şirketlerin varlıklarını sürdürmeleri, teknoloji ve kalitenin yanında işgörenin işini iyi yapabilmesi için yaptığı işten zevk alması yani işinden tatmin olması gerekir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1996:266). İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işgörenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük işgörenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) oluştuğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Aktaran, Akıncı; Miner,1992:119).

Locke iş tatminini, bireyin bir işten bekledikleri ile iş sonuçlandığında elde ettiklerini bir fonksiyon olarak belirtmiş ve bireyin işinden kaynaklanan memnuniyet verici bir durumu yansıtması şeklinde tanımlamıştır (Aşan ve Özyer, 2008: 134). İş tatmini aynı zamanda işgörenlerin işlerine karşı duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur da denebilir (Çalışkan,2005: 9). İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (Eren, 2006: 202).

İş tatmininin önemli boyutları şunlardır (Şimşek:1995:92);

- İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böylece görülemez, sadece ifade edilir,
- İş tatmini genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığını veya beklentilerin ne kadarının aşıldığının belirlenmesidir,
- İş tatmini, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Örneğin, işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yöntem tarzı, çalışma arkadaşları vb.

İş tatmini tanımı ilk olarak, 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından en az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bu konudaki bilimsel çalışmalar esas olarak 1920'lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir. Hoppock'un 1935'te yayınlanan "Job Satisfaction" isimli makalesinden beri bu konuda önemli araştırmalar yürütülmüştür (Yazıcıoğlu,S; Sökmen, A;2007: 2) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre iş tatmini, ihtiyaçların giderilmesidir. Herzberg'in çift faktör teoremine göre, iş tatmini içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayrılmıştır. İçsel faktörler tatmin yaratan unsurlar olarak belirlenmiş ve işin kendisi, tanınma, başarı ve sorumlulukken; dışsal faktörler tatminsizlik yaratan unsurlar olarak belirlenmiş ve şirket politikası, yönetim, denetim, maaş, kişisel ilişkiler ve çalışma koşulları ise bu gruba dâhil edilmiştir. Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen iş tatmin ölçeği bireylerin işlerinden aldıkları doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiş 14 maddelik bir ölçektir. Popüler olan bir diğer iş tatmin ölçeği Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)dir. Bu teoriye göre, iş tatmini çalışanların bireysel ihtiyaçları ile çalışma koşulları arasındaki uygunluk tarafından etkilenmektedir. Minnesota tatmin ölçeği her biri beş değişkenden oluşan yirmi boyuttan oluşmaktadır. En popüler olan iş tatmini unsurlarından Spector (1997) şu boyutları özetlemiştir: takdir edilme, iletişim, çalışma arkadaşları, yan ödemeler, çalışma koşulları, işin kendisi, organizasyonun kendisi, organizasyonun politika ve prosedürleri, ücret, kişisel gelişim, terfi imkânları, tanınma, güvenlik ve denetimdir. İş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından önemi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Özellikle turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin öngörülen uzun vadeli hedeflerine ulaşmalarında kalifiye işgücünün etkisi çok daha önemli bir rol oynamaktadır. Artık günümüzde insan kaynaklarını örgütlerinin en önemli sermayelerinden biri olarak gören kurumsallaşmış örgütler, işgören tatmininin sağlanması için öngörülen örgütsel olanakları sağlamak için büyük çaba harcamaktadırlar. Kurumsallaşmış konaklama işletmelerine en iyi örneklerden biri olan zincir oteller grubu Ritz Carlton'un, işgörenlerini "Hanımefendi ve Beyefendilere hizmet sunan Hanımefendi ve Beyefendiler" olarak tanımlayan sloganı, işgörenlerine verdiği önemi ve değeri göstermektedir (Akıncı, 2002:4)

Konaklama İşletmelerinde Muhasebe Bölümünün ve Muhasebe Personeli Açısından İş Tatmininin Önemi

Turizm bir hizmet sektörüdür. Hizmeti gerçekleştirenler ise insanlardır. İnsanların hizmet sundukları sırada ki psikolojik durumları (duygu ve düşünceleri) hizmetin kalitesini etkilemektedir. Turizm işletmelerinde hizmet kavramının özelliğinden dolayı üretim ve tüketim aynı anda gerçekleşmektedir. Dolayısıyla hizmet sırasında yapılan bir hatanın geri telafisi olmayacaktır. Konaklama işletmelerinde işgörenlerin doyumunu ile müşterinin memnuniyeti (ya da hizmetin kalitesi) ve bu doğrultuda işletmenin başarısı arasında, doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır (Ehtiyar, 1996:109). Fakat konaklama işletmelerinde muhasebe bölümü, müşteri ile ilişkisi olmayan arka ofis çalışanı olup otele gelir getirmeyen bir hizmet grubu içerisine yer alır (Kozak ve Diğerleri;2009: 20). Muhasebe bölümü, otel işletmelerinde değer hareketlerinin sürekli olarak kaydını yapmak, durumu ve gelişmeleri saptayacak biçimde denetimi sağlamak, kayıtlarda ki bilgilere dayanarak çeşitli hesap dökümleri ve istatistikî bilgiler vermek. Sunulan mal ve hizmetlerin maliyetlerini ve işletmenin gerçek kar ve zararını saptamak, her bölümün gider ve gelir durumlarını öngörmek, işletmedeki bütün bölümlerin karını ve gelirini belirleyerek otelin karını bir bütün olarak ölçmek ve bu amaçla toplu bir gelir gider cetveli düzenlemek gibi görevleri olan işletmedeki önemli destek hizmetlerden biridir. Bu bölüm içerisinde maliyet kontrolü ve bütçeleme faaliyetlerinin yürütüldüğü alt birimlerde bulunur (Kozak ve Diğerleri;2009: 20).

Konaklama işletmelerinde muhasebe departmanı organizasyonunda yer alan her pozisyonda ki personelin yapacağı iş ve işlemlerin tanımı farklıdır. Bunlar;

- Otel faaliyetleri ile ilgili tüm muhasebe kayıtlarının mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri doğrultusunda yapılması muhasebe şefi veya memuru tarafından,
- Otel işletmesinde ki gelirlerin takibi ve kontrolü gelirler kontrolörü tarafından,
- Kredili satışların ve tahsilâtların takibi ve kontrolü kredi şefi, kredi memuru ve tahsildar tarafından,
- Satın alınan malzemelerin teslim alma faaliyetlerinin yapılması, takibi ve kontrolü tesellüm memuru tarafından,

- Depolama, üretime gönderme, stok kontrolü ve envanter sayımlarının yapılması, takibi ve kontrolü ambar memuru ve taşıyıcı tarafından,
- Ödemelerin ve iskontoların yapılması, takibi ve kontrolü veznedar tarafından,
- Maliyet kontrolü maliyet kontrol şefi tarafından,
- Bütçelerin hazırlanması muhasebe şefi, gelir kontrolörü, maliyet kontrol şefi tarafından,
- Vergilerin, sigorta primlerinin v.b. yükümlülüklerin hesaplanması ve ödenmesinin takibi ve kontrolü muhasebe memuru tarafından,
- Otel faaliyetleri ile ilgili raporların hazırlanması ve ilgililere iletilmesi muhasebe şefi tarafından yapılır (Kozak ve diğerleri; 2009: 32).

Tüm işletmelerde olduğu gibi otel işletmelerinde de hedeflenen kâra ulaşıp ulaşılmadığı, ulaşılmadıysa bu kârın nasıl elde edileceği, bu süreçte varlık ve kaynak yapısının nasıl etkilendiği, hizmetin kalitesi ve çeşitliliğinin artırılması ile maliyetlerinin de kontrol altında tutulması, otel muhasebe bilgi sisteminin sağladığı bilgilerin doğru ve eksiksiz, en önemlisi istenildiği anda bilgi kullanıcılarına (otel yönetimi) açıklayan muhasebe departmanıdır. Otel yönetimi gelir ve gider merkezleri ile ilgili alacakları kararlarda muhasebe departmanının her ay sonu yönetime sunduğu aylık faaliyet raporları en önemli bilgi kaynaklarıdır.

İşletmenin dili görevini yerine getiren muhasebe bölümünde çalışan personelin de sadece ekonomik bir varlık olmadığı, aynı zamanda sosyal ve duygusal yönlerinin de bulunduğu, buna bağlı olarak da ekonomik beklentilerinin yanında, sosyal ve duygusal beklentilerinin de olabileceği göz ardı edilmemelidir. Personelin takdir edilme, iletişim kurma, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, işin kendisi, organizasyonun kendisi, organizasyonun politika ve prosedürleri, yaptığı iş ve karşılığında aldığı ücret, kişisel gelişim, terfi imkânları, tanınma, güvenlik gibi unsurlar muhasebe personelinin iş tatmini veya tatminsizliği açısından önemlidir. Bu açıdan çalışmada Konya'da konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe personelinin iş tatminin düzeylerinin araştırılması yapılmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, Konya'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde muhasebe çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine

yöneliktir. Bu amaca yönelik araştırma evreni olarak seçilen Konya ilinde, konaklama işletmesinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerine yönelik değerlendirmeleri alınmıştır.

Araştırmanın sınırlılığı ise, Konya’ da 2012 yılına göre (<http://www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr/TR,9860/turizm-belgeli-tesisler.html>, e.t.21.06.2014) bulunan tesis sayısı toplamı 33 tür. Bunlardan 13 ü turizm yatırımı belgeli tesis, 20 si turizm işletmesi belgeli tesislerdir. Anket çalışması turizm işletmesi belgeli otellere uygulanmıştır. 20 otelden 11 konaklama işletmesine ulaşılmış, toplamda 40 muhasebe çalışanı anketi doldurmuştur. Aşağıda anket uygulanan konaklama işletmelerinin yıldız sayısı, kapasiteleri belirtilmiştir.

	X Otel		Y Otel		Z Otel		Q Otel	
	<i>Oda Sayısı</i>	<i>Yatak Sayısı</i>	<i>Oda Sayısı</i>	<i>Yatak Sayısı</i>	<i>Oda Sayısı</i>	<i>Yatak Sayısı</i>	<i>Oda Sayısı</i>	<i>Yatak Sayısı</i>
3 ***	64	128	33	70				
4 ****	83	150	88	170	51	102		
5 *****	278	556	206	450	228	450	183	264
Özel Belgeli	44	88	55	118				

Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin toplanması amacıyla, çalışanların iş tatmin düzeylerinin tespitine yönelik Brayfield and Rothe’un (1951) geliştirdiği ve Yoon and Thye’nin (2002) kısalttığı 5 maddelik genel iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalini Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) Türkçeye çevirmişlerdir. Ölçeğin daha önce geçerliliği Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) ve Başoda (2010) tarafından test edilmiş ve güvenilirliği saptanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ilişkin sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise, iş tatminini ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur.

Beş ölçekli likert yöntemine göre hazırlanmış anket formuyla elde edilen veriler SPSS 16 programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,904 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin güvenilir olması için güvenilirlik katsayılarının en az 0,70 olması gerekmektedir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için, Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır ve (Kolmogorov-Smirnoz) Z=1,845; (Asymp. Sig.(2-tailed) P=0,002 bulunmuştur. Bu değerlerden anlaşıldığı üzere, veriler normal dağılmamıştır. Dolayısıyla parametrik olmayan testlerin kullanılması uygun görülmüştür.

Anketin "iş tatmini bilgileri" başlıklı kısmında katılımcılara 5 madde yöneltilmiştir. Bu maddelere verilen cevaplara göre her bir katılımcı için bir iş tatmini toplam puanı elde edilmiştir. Puanlama için kullanılan ölçek şu şekildedir; Kesinlikle Katılmıyorum- 1 puan, Katılmıyorum- 2 puan, Kararsızım- 3 puan, Katılıyorum- 4 puan, Kesinlikle Katılıyorum- 5 puan şeklindedir.

Bu çalışmada; demografik bilgilere göre iş tatmini düzeyi arasında farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. 2 düzeyli faktörlerin karşılaştırılmasında Parametrik bir test olan **Bağımsız iki örneklem t testi** analizinin uygulanması için verilerin normal dağılımdan gelmesi varsayımının sağlanması gerekir. Bu varsayım sağlanmazsa non-parametrik test olan **Mann-Whitney U Testi** uygulanır. Parametrik testlerin 2'den fazla faktör düzeyinin karşılaştırması için uygulanabilmesi de yine normallik ve varyansların homojenliği varsayımına bağlıdır. Bu varsayımlar sağlanırsa **Anova** varyans analizi testi aksi takdirde non-parametrik test olan **Kruskall-Wallis Testi** kullanılacaktır.

Araştırma Bulguları

Tablo1: Demografik Bilgiler

Ankete Katılan Muhasebe Bölümü Elemanının;		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyeti	Bay	29	72,5
	Bayan	11	27,5
	Toplam	40	
Medeni Durumu	Evli	20	50
	Bekâr	20	50
	Toplam	40	
Görevi	Muhasebe Sorumlusu	21	52,5
	Önbüro Sorumlusu	8	20
	Krediler Sorumlusu	3	7,5
	Gelir Sorumlusu	4	10
	Mal Kabul Ve Depo	4	10
	Toplam	40	
İşletme'de Çalışma Yılı	1 Yıdan Az	11	27,5
	1-3 Yıl	13	32,5
	4-6 Yıl	5	12,5
	7-10 Yıl	6	15
	11 Yıl ve Üzeri	5	12,5
	Toplam	40	
Turizm Sektöründe Çalışma Yılı	1 Yıdan Az	13	32,5
	1-3 Yıl	14	35
	4-6 Yıl	5	12,5
	11 Yıl ve Üzeri	8	20
	Toplam	40	
Eğitim Durumu	Ön Lisans	20	50
	Lisans	19	47,5
	Yüksek Lisans	1	2,5
	Toplam	40	
Otelin Yıldız Sayısı	3 yıldız	4	10
	4 yıldız	8	20
	5 yıldız	20	50
	Özel Belgeli	8	20
	Toplam	40	

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının % 27,5 bayanlardan, % 72,5 baylardan oluşmaktadır. Muhasebe bölümünde çalışan personelin % 52,5 muhasebe sorumlusu olarak, % 20 si ön büro sorumlusu olarak, % 7,5 krediler sorumlusu olarak, %10 u mal kabul ve depo sorumlusu olarak çalışmaktadır. Araştırmaya katılan muhasebe personelinin %50'si 5 yıldızlı otellerde çalışmakta olup, işletmede çalışan muhasebe personelinin 1 yıldan az çalışma yüzdesi %27,5, 1-3 yıl arasında çalışma yüzdesi % 32,5 , 4-6 yıl arasında çalışma yüzdesi %12,5, 7-10 yıl arasında çalışma yüzdesi % 15,00 , 11 yıl ve üzeri çalışma yüzdesi % 12,5' tur. Ankete katılan personel içinde 1 yıl ve daha az çalışan personel sayısı %32,5 oluşturmaktadır. 1-3 yıl arası %35'i, 4-6 yıl arası % 12,5 u, 11 yıl ve üzeri çalışan personel sayısı %20'yi oluşturmaktadır. Muhasebe biriminde çalışanların hepsinin Yükseköğretim Kurumu'ndan mezun olduğu görülmektedir. Çalışanların yarısı ön lisans mezunu, %47,5 lisans mezunu, %2,5 da yüksek lisans mezunudur. Muhasebe biriminde çalışan personelin yarısının evli, yarısının ise bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Betimsel İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
İş Tatmini Toplam Puan	40	9,00	25,00	20,35	4,18514

Bir katılımcı 5 maddeden en fazla 25(5*5) puan, en az 5 puan(5*1) alabilmektedir.

Ortalama puan alınabilecek maksimum puana oranlandığında katılımcıların iş tatmin düzeyi oranını vermektedir.

$$20,35/25 = 0,814$$

Bu sonuca göre katılımcıların işlerinden tatmin düzeyi % 81,4 oranındadır.

Tablo 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		İş tatmini toplam puanı
N		40
Normal Parameters(a,b)	Mean	20,3500
	Std. Deviation	4,18514
Most Extreme Differences	Absolute	0,292
	Positive	0,163
	Negative	-0,292
Kolmogorov-Smirnov Z		1,845
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,002

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

H_0 : Değerleri normal dağılım özelliği göstermektedir.

H_1 : Değerleri normal dağılım özelliği göstermemektedir.

$P(\text{sig.}) < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir, iş tatmini toplam puanları normal dağılım özelliği göstermemektedir. İş tatmini toplam puanları normal dağılım varsayımını sağlamadığı için non-parametrik testler kullanılacaktır.

Cinsiyet - İş tatmini

Test Statistics(b)

	İş tatmini
Mann-Whitney U	157,000
Wilcoxon W	592,000
Z	-0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,937
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	0,952(a)

a Not corrected for ties.

b Grouping Variable: Cinsiyet

H_0 : Cinsiyete göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur.

H_1 : Cinsiyete göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır.

P(sig.):0,952>0,05 olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez, iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur. İş tatmini çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermemektedir.

Medeni Durum - İş Tatmini

Test Statistics(b)

	İş tatmini
Mann-Whitney U	166,000
Wilcoxon W	376,000
Z	-0,960
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,337
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	0,369(a)

a Not corrected for ties.

b Grouping Variable: Medeni Durum

H_0 : Medeni duruma göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur.

H_1 : Medeni duruma göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır.

P(sig.):0,369>0,05 olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez, iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur. İş tatmini çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Eğitim - İş tatmini

Test Statistics(a,b)

	İş tatmini
Chi-Square	9,952
Df	1
Asymp. Sig.	0,002

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Eğitim Durumu

H_0 : Eğitim düzeyine göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur.

H_1 : Eğitim düzeyine göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır.

P(sig.):0,002<,05 olduğundan H_0 hipotezi reddedilir, iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır. Bu farkın nedenini bulmak için eğitim düzeyleri ikili olarak *Mann-Whitney U* testi ile karşılaştırılır. Elde edilen sig.(p) değerleri tabloda verilmiştir.

İkili Karşılaştırma Sonuçları

	Önlisans	Lisans	Y.lisans
Önlisans	1	0,002	0,762
Lisans	0,002	1	0,7
Y.lisans	0,762	0,7	1

Bu tabloya göre lisans düzeyinde eğitim seviyesinde olanlarla önlisans düzeyinde olanların iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır. Elde edilen sonuçlara göre iki grup oluşturulabilir. Birinci grupta lisans ve yüksek lisans yer alırken, ikinci grupta önlisans ve yine yüksek lisans yer alır. İkinci grubun iş tatmini daha yüksektir.

Görev - İş tatmini

Test Statistics(a,b)

	İş tatmini
Chi-Square	8,220
Df	4
Asymp. Sig.	0,084

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Görev

H_0 : Göreve göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur.

H_1 : Göreve göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır.

P(sig.):0,084>0,05 olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez, iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur. İş tatmini çalışanların görevine göre farklılık göstermemektedir.

Yıldız sayısı-İş tatmini**Test Statistics (a,b)**

	İş tatmini
Chi-Square	17,381
Df	3
Asymp. Sig.	0,001

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Otelin Yıldız Sayısı

H_0 : Yıldız sayısına göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur.

H_1 : Yıldız sayısına göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır.

P(sig.):0,001<05 olduğundan H_0 hipotezi reddedilir, iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır. Bu farkın nedenini bulmak yıldız sayıları ikili olarak *Mann-Whitney U* testi ile karşılaştırılır. Elde edilen sig.(p) değerleri tabloda verilmiştir.

İkili Karşılaştırma Sonuçları

	3 yıldız	4 yıldız	5 yıldız	Özel belge
3 yıldız	1,000	0,004	0,000	0,004
4 yıldız	0,004	1,000	0,018	0,442
5 yıldız	0,000	0,018	1,000	0,11
Özel belge	0,004	0,442	0,110	1,000

Tabloya göre 3 yıldızlı otel çalışanların iş tatmin değerleri diğerlerine göre farklıdır. 4 yıldızlı otel çalışanların iş tatmin değerleri 5 yıldızlı otel çalışanlarından farklı, özel belgeli otel çalışanlarıyla aynıdır. 5 yıldızlı otel çalışanlarının iş tatmini özel belgeli otel çalışanlarıyla aynıdır.

Bu sonuçlara göre 3 grup oluşmaktadır. En yüksek iş tatmini düzeyine sahip birinci grupta 3 yıldızlı otel çalışanları, ikinci grupta 5 yıldızlı ve özel belgeli otel çalışanları, en düşük iş tatmini düzeyine sahip üçüncü grupta 4 yıldız ve özel belgeli otel çalışanları son olarak yer almaktadır.

Çalışma yılı – İş tatmini**Test Statistics (a,b)**

	İş tatmini
Chi-Square	24,525
Df	4
Asymp. Sig.	0,000

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Çalışma Yılı

H_0 : Çalışma yılına göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur.

H_1 : Çalışma yılına göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır.

P(sig.):0,000<05 olduğundan H_0 hipotezi red edilir, iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır. Bu farkın nedenini bulmak çalışma yılları ikili olarak *Mann-Whitney U* testi ile karşılaştırılır. Elde edilen sig.(p) değerleri tabloda verilmiştir.

İkili Karşılaştırma Sonuçları

	1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-10 yıl	11 yıldan fazla
1 yıldan az	1,00	0,041	0,001	0,005	0,069
1-3 yıl	0,041	1,00	0,001	0,004	0,035
4-6 yıl	0,001	0,001	1,00	0,006	0,016
7-10 yıl	0,005	0,004	0,006	1,00	0,036
11 yıldan fazla	0,069	0,035	0,016	0,036	1,00

Bu sonuçlara göre 4 grup oluşturulabilir. En yüksek iş tatmini düzeyine sahip birinci grupta 1 yıldan az ve 11 yıldan fazla çalışanlar yer almaktadır. İkinci grupta 7-10 yıl, üçüncü grupta 1-3 yıl çalışanlar yer alırken, dördüncü grupta 4-6 yıl çalışanlar yer alır.

Turizm sektöründe çalışma yılı - İş tatmini**Test Statistics(a,b)**

	İş tatmini
Chi-Square	26,426
Df	3
Asymp. Sig.	0,000

a Kruskal Wallis Test

b Grouping Variable: Turizm Sektöründe Çalışma Yılı

H_0 : Çalışma yılına göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark yoktur.

H_1 : Çalışma yılına göre iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır.

P(sig.):0,000<0,05 olduğundan H_0 hipotezi reddedilir, iş tatmini değerleri medyanları arasında fark vardır. Bu farkın nedenini bulmak çalışma ikili olarak *Mann-Whitney U* testi ile karşılaştırılır. Elde edilen sig.(p) değerleri tabloda verilmiştir.

İkili Karşılaştırma Sonuçları

	1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	11 yıldan fazla
1 yıldan az	1,00	0,002	0,004	0,003
1-3 yıl	0,002	1,00	0,622	0,000
4-6 yıl	0,004	0,622	1,00	0,002
11 yıldan fazla	0,003	0,000	0,002	1,00

Bu sonuçlara göre 4 grup oluşturulabilir. En yüksek iş tatmini düzeyine sahip birinci grupta 11 yıldan fazla çalışanlar yer almaktadır. İkinci grupta 1 yıldan az çalışanlar, üçüncü grupta 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışanlar yer alır.

Yaş-İş tatmini**Korelasyonlar**

			Yaş	İş tatmini
Spearman's rho	Yaş	Correlation Coefficient	1,000	0,209
		Sig. (2-tailed)	.	0,195
		N	40	40
	İş tatmini	Correlation Coefficient	0,209	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,195	.
		N	40	40

H_0 : Yaş ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.

H_1 : Yaş ile iş tatmini arasında ilişki vardır.

P(sig.): 0,195>05 olduğundan H_0 hipotezi reddedilemez, yaş ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.

Gelir-İş tatmini

Burada araştırmanın önemli başlıklarından birisi olan gelir ve iş tatmini arasındaki bağlantının araştırılması için gerekli veriler sağlanamamıştır. Konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe elemanları aylık geliriniz sorusuna cevap vermemiştir. Bunun için cevap vermeyenlere asgari bir ücret belirlenmiştir.

Korelasyonlar

			İş tatmini	Gelir
Spearman's rho	İş tatmini	Correlation Coefficient	1,000	-0,349(*)
		Sig. (2-tailed)	.	0,028
		N	40	40
	Gelir	Correlation Coefficient	-0,349(*)	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,028	.
		N	40	40

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

H_0 : Gelir ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.

H_1 : Gelir ile iş tatmini arasında ilişki vardır.

$P(\text{sig.}):0,028<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir, gelir ile iş tatmini arasında negatif yönde % 34,9'luk bir ilişki vardır. Bu sonucun nedeni, ankette yer alan aylık ücretiniz kısmının boş bırakanların gelirinin (30 anket) asgari ücret olarak belirlenmesidir.

SONUÇ

Turizm sektörü gerek dünyada, gerek Türkiye’de büyük bir hızla gelişmeye devam ederken, bu sektörün yaratmış olduğu ekonomik ve sosyal faydalardan en fazla payı almak isteyen ülkeler arasında da kıyasıya bir rekabet yaşandığı görülmektedir. Bu rekabetin işletmeleri açısından sürdürülebilir olabilmesi için gerekli birçok parametre vardır. Bunlar arasında en önemli unsurlardan biriside hizmet sektöründe faaliyet gösteren Turizm sektörü açısından işletmede çalışan personeldir. İşletmede çalışan personelin yeterli düzeyde olması bu rekabette önemli bir avantaj sağlayacaktır. Bu açıdan bakıldığında konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe elemanlarının iş tatmin düzeyleri, verimlilikleri açısından çok önemlidir.

Konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe elemanlarının iş tatmin düzeylerinin araştırılmasının ölçülmesi amacıyla yapılan bu çalışmada literatür taraması ve anket çalışması yöntemleri kullanılarak veriler toplanmıştır. Parametrik analiz yöntemleri aracılığıyla bu veriler yorumlanmaya hazır duruma getirilip konu hakkında açıklamalar yapılmıştır. Buna göre anket sonuçlarının değerlendirilmesi neticesinde elde edilen bazı bilgiler şöyledir.

İş tatmini çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermemektedir, erkek ve bayan çalışanların tatmin düzeylerinde cinsiyetlerine göre bir farklılık yoktur. İş tatmini çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermemektedir, evli ve çalışan personelin iş tatmin düzeyi aynıdır. Konaklama işletmesinin yıldız sayısı ile çalışanların memnuniyeti arasında fark ortaya çıkmıştır. Buna göre; 3 yıldızlı otel çalışanların iş tatmin değerleri diğerlerine göre farklı, 4 yıldızlı otel çalışanların iş tatmin değerleri 5 yıldızlı otel çalışanlarından farklı, özel belgeli otel çalışanlarıyla aynıdır. 5 yıldızlı otel çalışanlarının iş tatmini özel belgeli otel çalışanlarıyla aynıdır. Buna göre; en yüksek iş tatmini düzeyine sahip birinci grupta 3 yıldızlı otel çalışanları, ikinci grupta 5 yıldızlı ve özel belgeli otel çalışanları, en düşük iş tatmini düzeyine sahip üçüncü grupta 4 yıldız ve özel belgeli otel çalışanları son olarak yer almaktadır. Bir diğer değerlendirme muhasebe çalışanlarının eğitim durumu ile iş tatmin düzeyleri arasında yapılmıştır. Buna göre; lisans düzeyinde eğitim seviyesinde olanlarla önlisans düzeyinde olanların iş tatmini değerleri

medyanları arasında fark vardır. Elde edilen sonuçlara göre iki grup oluşturulabilir. Birinci grupta lisans ve yüksek lisans yer alırken, ikinci grupta önlisans ve yine yüksek lisans yer alır. İkinci grubun iş tatmini daha yüksektir. Konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe elemanlarının çalışma yılları ile iş tatminleri arasındaki fark incelendiğinde 4 grup oluşturulabilir. En yüksek iş tatmini düzeyine sahip birinci grupta 1 yıldan az ve 11 yıldan fazla çalışanlar yer almaktadır. İkinci grupta 7-10 yıl, üçüncü grupta 1-3 yıl çalışanlar yer alırken, dördüncü grupta 4-6 yıl çalışanlar yer alır. Buradan çıkarılacak sonuç işe ilk başlayan elemanların ilk heyecanı ile iş tatminlerinin yüksek olduğu ve sonrasında azaldığıdır. 10. yıldan sonra iş tatmini tekrar artmaktadır. Turizm sektörü sadece konaklama işletmelerinden ibaret olmadığı için çalışan muhasebe elemanlarının sektör içinde iş değişiklikleri söz konusudur. Bu açıdan bir önceki kısımda konaklama işletmelerindeki çalışma yılı ile tatmin düzeyi araştırması bu sefer turizm sektöründe çalışma yılı ile tatmin düzeyi araştırılmıştır. Buna göre, 4 grup oluşturulabilir. En yüksek iş tatmini düzeyine sahip birinci grupta 11 yıldan fazla çalışanlar yer almaktadır. İkinci grupta 1 yıldan az çalışanlar, üçüncü grupta 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışanlar yer alır. Konaklama işletmeleri ile aynı sonuca ulaşılmıştır. Yaş ve iş tatmin düzeyine bakıldığında, yaş ve iş tatmin düzeyi arasında herhangi bir bağ yoktur. En önemli iş tatmin düzeylerinden biri olan gelir-iş tatmin düzeyi araştırması için sorulan gelirin ne kadardır sorusuna birçok muhasebe elemanı cevap vermediğinden dolayı cevap vermeyenler için asgari bir ücret yazılmıştır. Buna göre gelir ve iş tatmin düzeyi arasında herhangi bir ilişki kurulamamıştır.

Sonuç olarak konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe elemanlarının iş tatmin düzeylerinin araştırılması için yapılan bu çalışma göstermiştir ki konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe elemanlarının iş tatmin düzeyleri farklı parametrelerden etkilenmektedir. Bu muhasebe elemanlarının moral ve motivasyonların sağlanabilmesi iş verimliliklerinin artırılabilmesi açısından bunların işverenler açısından önemli göstergeler sağlayacağını düşünmekteyiz.

KAYNAKÇA

- Akçadağ, Sibel; Özdemir, Ekrem (2005); İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (10)/ 2. S.167-193
- Akıncı, Zeki. (2002); "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (4),S. 1-25
- Asan, Öznur; Erenler, Esra(2008); İş Tatmini ve Yasam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* C.13, S.2 s.203-216.
- Aşan Ö., Özyer K. (2008); "Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , Cilt 13, Sayı 3, S.129-151.
- Başoda, Alaattin (2012); Kişilik özelliği olarak hizmet verme yatkınlığının İş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.*
- Bayrak Kök, Sabahat (2006); İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma; *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20,Sayı:1.
- Bingöl, D. (1996) *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Çağlar, İrfan (2005); "Kobi'lerde İş Tatmininin Sektörler İtibariyle Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.10, S.2, S.153 – 164.
- Çalışkan, Osman; Ünüsan, Çağatay (2011); Otel Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetine Etkisi, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 22, Sayı 2, Güz. S 154-166.
- Çınar, Orhan; Dursun, Adem (2012); Mobbing, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisi: Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde Yapılan Bir Alan Araştırması, *EKEV Akademi Dergisi* Yıl: 16,Sayı: 52.
- Demir, Nevzat (2005); "Örgüt Kültürü – İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma", *Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren Erol, (2006); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayım, Dokuzuncu Baskı.
- Gerekan Bilal; Pehlivan Abdülkadir (2010); Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.XII, S I)*

- Gül, Hasan, Ercan Oktay ve Gökçe Hakan (2008); “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış*, Sayı:15, S.72 – 82.
- Kahya, Cem (2009); “Maliye Bakanlığı Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi (Trabzon İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, İlke (2007);Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği,*Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,Anadolu University Journal Of Social Sciences,Cilt/Vol.: 7- Sayı/No: 2 :355-372.*
- Kuşluvan, S.; Kuşluvan, Z. (2005); Otel İşletmelerinde İş Ve İşletme İle İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 16(2), 183-203.*
- Pınar, İbrahim; Kamaşak, Rıfat; Bulutlar, Füsün (2008); “İş Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 37, Sayı/No:2, S.151 – 166.*
- Saldamlı, Asım (2008); Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatmini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt XXV- Sayı 2.*
- Serinkan, Celalettin; Bardakçı Ahmet (2007); “Pamukkale Üniversitesinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Sayı: 12, Yıl: 9, S.152 – 163.*
- Şimşek, Levent (1995); "İş Tatmini", *Verimlilik Dergisi, 12.*
- Oksay, Aygen (2005); Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D. “Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi. Danışmanı Yrd. Doç. Dr. İlker H. ÇARIKÇI.
- Öztürk, Yüksel; Alkış,Hüseyin(2011); Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 7, Sayı 14.*
- Üngüren, Engin; Doğan, Hulusi (2010); Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin düzeylerinin Chaid Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, S. 39.*
- Üngüren,Engin;Doğan, Hulusi;Özmen,Mehmet;Tekin, Ömer Akgün (2010); Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, *Journal of Yasar University, 17(5) 2922-2937*

Yayla, Hilmi Erdoğan (2007); “Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgeleri Örneği”, *Muhasebe ve Denetim Bakış*, Sayı: 23, S. 113 – 126.

Yazıcıoğlu, İrfan; Sökmen, Alptekin (2007); “Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana’da Bir Uygulama”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, Bahar, Sayı 18

Zekeriya, Çalışkan (2005); “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, *Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, S.9-18.

<http://www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr/TR,9860/turizm-belgeli-tesisler.html>

Türkiye 'de Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret Hadleri Arasındaki Nedensellik İlişkisi ve Politika Önermeleri

The Causal Relationship Between Real Exchange Rate and Terms of Trade in Turkey And Policy Proposals

Zeynep KARAÇOR*

Pınar YARDIMCI**

Abdurrahman USLUGİL***

ÖZ

Bu çalışmada 2003-2013 dönemini kapsayan bir veri seti kullanılarak, Türkiye 'de reel döviz kurları ile dış ticaret hadleri arasında nedensellik ilişkileri ele alınmıştır. Ampirik uygulamalarda VAR tekniğine dayalı Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik testleri ile etkiye-tepki ve varyans ayrıştırması analizlerine başvurulmuştur. Analiz sonucunda; i) reel döviz kuru, ihracat fiyat endeksi ve ithalat fiyat endeksi arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı sonucuna ulaşılmıştır. ii) ihracat fiyatları ve reel döviz kurundan ithal fiyatlarına, ithal fiyatları ve reel döviz kurundan blok olarak ihracat fiyat endeksine doğru bir nedensellik olduğu görülmüştür. iii) Etkiye- tepki ve varyans ayrıştırmasına analizlerine göre, reel döviz kurunun ihracat ve ithalat fiyatlarını belirleyen bir politika değişkeni olduğu tahmin edilmiştir. O halde reel döviz kuru politikalarının, ihracat ve ithalat fiyatları arasındaki güçlü nedensellik bulgularına bağlı olarak, yansıma (geçiş) etkisini yansızlaştırabileceği olgusunu politika yapıcıların dikkate almaları gerekir.

ANAHTAR KELİMELER

Reel Döviz Kurları, Türkiye, Dış Ticaret Hadleri, VAR

* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, zkaracor@selcuk.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Silifke-Taşucu Meslek Yüksek Okulu, Dış Ticaret Bölümü, pinar@selcuk.edu.tr

*** Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Silifke-Taşucu Meslek Yüksek Okulu, Dış Ticaret Bölümü, uslugil@selcuk.edu.tr

ABSTRACT

In Turkey, using real exchange rates as a countermeasure for imbalance of foreign trade is a common method which is applied with both empirical and theoretical ways. With this study, a dataset that contains the 2003-2013 years period is used to investigate the causality relationships between exchange rates and foreign trade rates along with new exchange policies that came up following the economic crisis in 2001. For empirical applications in the study, Johansen multivariate cointegration analysis, Granger causality analysis, response analysis and variance decomposition are used. As result of analyzes conclusions are; i) There is a long term relationship between real exchange rates, export price index and import price index. ii) Causality has been observed for "export prices and real exchange rates to import prices" along with "import prices and real exchange rates to export price index". iii) Response analysis and variance decomposition study leads to an estimation that real exchange rate is a polity variable that determines the import and export prices. Based on these substantial findings as outcome of causality investigations, politymakers should consider the potential neutralization of transition effect.

•

KEYWORDS

Real Exchange Rates, Turkey, Terms of Trade, VAR

GİRİŞ

Dış ticaret dengesizliklerinin giderilmesi için döviz kuru politikalarının etkin olup olmadığının değerlendirilmesinde, döviz kurları ve dış ticaret hadleri arasındaki nedenselliğe yönelik iki tür yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan birincisi nedenselliğin ticaret hadlerindeki değişimlerden döviz kurlarına doğru olduğunu, ikincisi ise döviz kurlarındaki değişimlerden ticaret hadlerine doğru olduğunu (yansıma-geçiş etkisi) ileri sürmektedir.

Dış ticaret hadlerinin reel döviz kurunun temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edildiği birinci durumda, teorik açıdan dış ticaret hadlerinin etkisi gelir ve ikame etkileri ile ihracat ve ithalat esnekliklerine bağlı olarak değişebilir. Örneğin dış ticaret hadlerindeki bir iyileşme reel geliri arttırarak ticarete konu olmayan malların (non-tradable) talebinin artmasına ve fiyatlarının yükselmesine neden olur. Böylece ticarete konu olan malların (tradable) ticaret dışı mallara oranı azalır ve reel döviz kurları değerlenir (Saidatulakmal vd., 2012:272). İkincisinde kura yönelik müdahaleler dış ticarete konu olan malların fiyatlarını etkileyerek dış ticaret dengesi değiştirilebilir. Burada özellikle ihracat fiyatlarının ithalatçı ülkenin fiyatları ile belirlenmesi halinde, döviz kurlarına müdahale bir para politikası aracı olarak kullanılabilir. Yani döviz kurları ihracat fiyatlarını etkileyerek uluslararası rekabet gücünü belirler (Akat ve Yazgan, 2012:6).

Türkiye’de 1980’li yıllardan sonra liberal ekonomi politikaları uygulanmaya başlamıştır. İhracata dayalı kalkınma stratejisi gereği döviz kurlarının ayarlanması yoluyla ihraç mallarının fiyatları ucuz tutularak, ülke ihracatı artırılmaya çalışılmıştır. Ancak ithalatın serbest bırakılması ile birlikte ithalatın ihracattan daha fazla artması nedeniyle, dış ticaret açıkları kronik hale gelmiştir. 1996 yılında Avrupa Birliği ile imzaladığımız Gümrük Birliği Anlaşması da bu açıklara katkıda bulunmuştur. Bu Anlaşma gereğince, dış ticaret ve gümrük mevzuatımızın uyumlaştırılması için uygulamaya konulan ve dış ticareti teşvik mekanizması olarak kullanılan dahilde işleme rejimi ihracatımızın giderek artan oranda ara malı ithalatına bağımlı hale gelmesine neden olmuştur (Sayılğan ve Şenol, 2010:40).

Yukarıda ifade edilen genel yapıya göre, ekonomi politikalarının Türkiye ekonomisinin dış ticaret dengesizliği ve cari açık sorunlarına odaklanması kaçınılmazdır. O halde uygulanan döviz kuru politikalarına bağlı gerçekleştirmelerin değerlendirilmesi politika yapıcılar açısından dikkate alınması gereken bir konudur. Bu çalışmada dış ticaret fiyatları ve reel kur arasındaki ilişkiler kur politikalarının etkinliği açısından ele alınacak ve 2000 sonrası politikalar için bir durum tespiti yapılacaktır.

1. Literatür

Konuyla ilgili ampirik literatür çok geniş olmakla birlikte, değişik çalışma dönemi ve değişkenler kullanıldığında elde edilen sonuçlar farklılaşabilmektedir. Türkiye’de özellikle Gümrük Birliği Anlaşması sonrası dönemde ortaya çıkan gelişmelerin sonuçları 2000 yılından sonra belirgin hale gelmiştir. Kara ve Sarıkaya’nın (2013) 2001 krizini takip eden 10 yıllık dönemde Türkiye’de cari dengenin izlediği ana eğilimi tespit etmeyi amaçlayan çalışmalarına göre, yurt içindeki konjonktürel politikaların küresel talep veya ithalat fiyatları üzerinde kontrolü son derece sınırlıdır. Bu nedenle yapısal olmayan yurt içi politikaların cari açığın daha çok iç talep ve ithalattan kaynaklanan kısmına odaklanmaları sağlıklı olacaktır. Yani cari açık konusunda para politikası etkili olmakta fakat ihracatın ithalata bağlılığına neden olan yapısal sorunlar para politikasının etkinliğini sınırlamaktadır.

Abeyasinghe ve Yeok (1998) Singapur ekonomisi için 1980-1995 dönemi dış ticaret fiyatlarının belirleyicileri analiz eden çalışmalarında nedensellik ve eşbütünlük sonuçlarına göre, ihracat içinde ithal girdi oranı arttıkça döviz kurlarının ihracat üzerindeki etkisinin azaldığını göstermişlerdir. İthal girdi oranı daha düşük olan hizmet ihracatında ise kur değişimleri etkili olmaktadır.

Terzi ve Zengin (1999), 1989: 01 – 1996: 12 dönemini kapsayan aylık verilerin kullanıldığı çalışmada döviz kuru, toplam ve sektörel dış ticaret değişkenleri arasındaki karşılıklı dinamik ilişkiler ve kur politikasının dış ticaret dengesini sağlamadaki rolünü VAR yöntemi kullanarak araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre, döviz kurunun dış ticaret dengesini sağlamada ve ithalatı etkilemede etkin bir araç olarak kullanılamayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Zengin (2000), 1994: I – 2000: II dönemine ait aylık veriler kullanarak reel döviz kuru ile ihracat ve ithalat fiyatları arasındaki ilişkiyi ko-entegrasyon ve VAR analizi yaparak incelemiş, reel döviz kuru ile ihracat ve ithalat fiyatları arasında çift yönlü bir nedensellik olduğunu tespit etmiştir. Elde edilen bulgulara göre, dış ticaret fiyatları reel döviz kurunu doğrudan etkilerken, reel döviz kuru ithalat fiyat endeksini doğrudan, ihracat fiyat endeksini ise ithalat fiyat endeksi kanalıyla dolaylı olarak etkileyebilmektedir.

Gürbüz ve Çekerol (2002), 1995: 01 – 2002: 01 dönemine ait aylık veriler kullanarak döviz kuru değişiklikleri ile ticaret hadleri ve bileşenleri arasında uzun dönem ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre, döviz kurunun dış ticaret haddini değiştirmede etkin bir politika olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Lee ve Saucier (2005), 1986 – 2003 dönemine ait çeyrek yıllık veriler kullanarak nominal döviz kurlarındaki değişimlerin dış ticaret üzerindeki etkisini incelemişlerdir. ARCH/GARCH modelleri yardımıyla yapılan çalışmada nominal döviz kurunda meydana gelen değişimlerin, dış ticaret üzerindeki etkisinin ters yönlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yamak ve Korkmaz (2005), 1995: 1 – 2004: 4 dönemini kapsayan bir veri seti ile farklı mal gruplarını dikkate alarak, reel döviz kuru değişimlerinin Türk dış ticaret dengesi üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Modern zaman serisi teknikleri kullanılarak yapılan analize göre, değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olmadığı, kısa dönemde ise reel döviz kuru ve ticari denge arasındaki ilişkinin, temel olarak sermaye malları ticareti tarafından belirlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Karagöz ve Doğan (2005), Ocak 1995 – Haziran 2004 dönemini kapsayan aylık verilerin kullanıldığı çalışmada, döviz kuru ile ihracat ve ithalat ilişkisini çoklu regresyon analizi yardımıyla incelemişlerdir. Analize göre reel döviz kurundan dış ticaret değişkenlerine doğru uzun dönemli nedensel bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak 2001 devalüasyonu kukla değişken olarak modele katıldığında kısa dönemde sonuçların anlamlı çıktığı gözlemlenmiştir.

Gül ve Ekinci (2006), 1990: 01 – 2006: 08 dönemine ait aylık verilerin kullanıldığı çalışmada reel döviz kurları ile ihracat ve ithalat arasındaki etkileşimi Granger nedensellik testi kullanarak araştırmışlardır. Zaman serisi teknikleri kullanılarak yapılan analize göre, reel döviz kurları ile ihracat ve ithalat arasında eşbütünlük ilişkisinin olduğu diğer yandan, reel döviz kuru ile ihracat ve ithalat arasındaki nedensellik ilişkisinin, ihracat ve ithalattan reel döviz kuruna doğru tek yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alptekin (2009), 1992: 1 – 2009: 1 dönemine ait aylık veriler kullanarak reel döviz kuru ile dış ticaret arasındaki ilişkiyi VAR modeli yardımıyla incelemiştir. Analize göre, değişkenler arasında kısa dönemde bir ilişki olmadığı, reel döviz kurunda meydana gelen bir gelişmenin dış ticaret hacminde bir değişmeye yol açmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ay, Üçler ve Koçak (2009), 1996: I – 2006: 12 dönemini kapsayan aylık verilerin kullanıldığı çalışmada, Türkiye açısından döviz kurları ile dış ticaret dengesi arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını incelemişlerdir. Sınır testi yaklaşımı uygulanarak yapılan çalışmaya göre, reel döviz kuru ile ihracat ve ithalat fiyatları arasında uzun dönemli bir ilişki olmadığı ve kur ayarlamalarının dış ticaret üzerinde etkili olmadığı gözlemlenmiştir.

Sarı (2010), 1982: 05 – 2006: 12 dönemini kapsayan aylık veriler kullanarak döviz kuru oynaklığının ithalat üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada döviz kurunun oynaklığının belirlenmesinde yeni bir metot olan Markov Switching ARCH ekonometri tekniği kullanılmıştır. Sonrasında yapılan regresyon sonuçlarına göre, ithalat değerinin, yurtiçi fiyatlarla aynı yönde hareket ederken, döviz kuru oynaklığı ve kur büyüklüğü ile ters yönde hareket ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yuen – Ling, Wai – Mun ve Geoi – Mei (2008), Malezya’da 1955 – 2006 yılları için reel döviz kuru ve dış ticaret dengesi arasındaki ilişkiyi Birim Kök Testi, Koentegrasyon Tekniği, Engle – Granger Testi, Hata Düzeltme Modeli (VECM) ve Etki – Teki Analizi metotlarını uygulayarak incelemiştir. Analiz sonucunda döviz kuru ile dış ticaret dengesi arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığına ulaşılmıştır.

Aktaş (2010) tarafından 1989: 1 – 2008: 4 dönemi için üç aylık veriler kullanılarak reel döviz kurlarıyla ithalat ve ihracat arasındaki ilişkiler VAR analizi yardımıyla incelenmiştir. Varyans ayrıştırma ve etki-tepki fonksiyonlarına ait sonuçlarda, reel kurdaki herhangi bir değişimin dış ticaret dengesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığına, reel döviz kurunun dış ticaret dengesini sağlamada etkin bir şekilde kullanılamayacağına ulaşılmıştır.

Karaçor ve Gerçekler (2013), 2003: 1 – 2010: 12 dönemini kapsayan aylık verilerin kullanıldığı çalışmada, döviz kuru ile dış ticaret arasındaki ilişkiyi Durağanlık Testi, VAR Modeli, Koentegrasyon Analizi ve Hata Düzeltme Modeli metotlarını uygulayarak incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, reel döviz kurları ile dış ticaret hacmi arasında eşbütünleşme ilişkisinin olduğu diğer yandan, reel döviz kurlarından dış ticaret hacmine yönelik hem kısa hem de uzun dönemde bir nedensellik ilişkisi bulunurken, dış ticaret hacminden reel döviz kurlarına yönelik olarak sadece kısa dönemde bir nedensellik söz konusudur.

Tapşın ve Karabulut (2013), 1980 – 2011 yılları için reel döviz kuru ile ithalat ve ihracat arasındaki nedensellik ilişkisini Toda ve Yamamoto Nedensellik Testi kullanarak araştırmışlardır. Analize göre, ithalat değişkeninden ihracat değişkenine doğru ve reel döviz kuru endeksinden ithalat değişkenine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığına ulaşılmıştır.

2. Ekonomik Modelin Belirlenmesi

Değişken kur sisteminde reel döviz kurları ile ihracat ve ithalat fiyatları arasındaki ilişkinin yönü, kur politikalarının denkleştirme mekanizmaları açısından etkinliğinin değerlendirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle analiz edilecek modelimizde politika değişkenleri olarak reel döviz kurları ile ihracat ve ithalat

fiyatlarını temsil etmek üzere ihracat birim değer endeksi ve ithalat birim değer endeksi kullanılacaktır. Bu çalışmanın amacı kur politikalarının dış ticaret hadleri üzerinde belirleyici olup olmadığının ortaya konulması olduğundan, politika değişkenleri arasındaki ilişki değişkenlerinin birbirlerindeki değişmeyi açıklama durumu ve düzeyi ile kısa dönem ve uzun dönem ilişkilerin araştırılması boyutuyla ele alınmaktadır.

Analiz dönemi olarak 2003 sonrası tercih edilmiştir. Böylece 2001 krizi sonrası Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ve Enflasyonla Mücadele Programları çerçevesinde şekillenen kur politikalarının neden olduğu politika tutarlılığı ortamında, yeni dönem uygulamalardaki performansın değerlendirilmesi de mümkün olabilir.

3. Yöntem

Çalışmamızda analizin önsel bir teorik bilgi kısıtına dayanmadan gerçekleştirilmesine imkan verecek ve değişkenler arasındaki dinamik ilişkilerin ortaya koyacak bir ekonometrik yöntem kullanılmaktadır. Zaman serisi tekniklerinden Sims (1980) tarafından geliştirilen VAR (Vector Autoregressive) yöntemi, çok denklemlilik sistem analizlerinde bütün değişkenlerin model içinde belirlendiği (içsel) varsayımına dayalıdır. Denklemlerin sağ tarafındaki açıklayıcı içsel değişkenler gecikmeli değerlerden oluştuğu için sistemin belirlenmesinde kısıtlamalara gerek kalmamaktadır. Modelin VAR olarak tanımlanması için gecikme değerleri eşit olmalı ve içsel değişkenler gecikme değerleri ile her denklemden yer almalıdır (Kutlar, 2005:338). Modelin tahminindeki temel bakış açısı; değişkenlerin gelecek değerlerinin tahmininde ve bir politika analizi yapılmasında değişkenlerin geçmiş dönem bilgisinin kullanılmasıdır (Bozkurt, 2007:75).

Bütün dinamik ilişkilerin hareketli ortalama terimleri değil, modelin gecikmeli terimleri tarafından belirlendiği bir VAR(p) modeli şöyle tanımlanır (Martin vd., 2012: 491).

$$y_t = \mu + a_1 y_{t-1} + \dots + a_p y_{t-p} + u_t \quad u_t \sim iid N(0, V) \quad (1)$$

Denklem (1)'de görülen VAR modelinin oluşturulmasında temel belirleyiciler değişken sayısı (N) ve gecikme sayısının (p) saptanması anahtar role sahiptir. Basitliği nedeniyle ekonomik sistemlerin modellenmesinde VAR çok tercih edilen bir yöntemdir. Ancak küçük modellerde bile çok sayıda parametre üretmesi, sistemdeki değişkenler arasındaki dinamik ilişkilerin anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu problemin ortadan kaldırılması için analizlerde, VAR sistemine dayalı Granger nedensellik, etkiye-tepki analizi ve varyans ayrıştırması olarak bilinen üç yöntem kullanılmaktadır. Dolayısıyla VAR modelinde amaç parametre tahmini değildir.

Granger (1969) nedensellik analizi, bir değişkenin kendinden ziyade diğer değişkenlerin gecikmelerinin etkisi altında olduğu VAR denklemler sisteminde, gecikmeli değişkenlerin parametrelerinin blok olarak anlamlı olup olmadığını sınanmasına dayalı bir yöntemdir. Granger'e göre, eğer y_{2t} 'nin geçmiş ve bugünkü değerleri y_{1t} 'nin tahminini sağlıyorsa, y_{2t} y_{1t} 'nin nedenidir. y_{1t} ve y_{2t} 'den oluşan iki değişkenli bir VAR(p) süreci matris formunda,

$$\begin{pmatrix} y_{1t} \\ y_{2t} \end{pmatrix} = \sum_{i=1}^p \begin{bmatrix} a_{11,i} & a_{12,i} \\ a_{21,i} & a_{22,i} \end{bmatrix} \begin{pmatrix} y_{1,t-i} \\ y_{2,t-i} \end{pmatrix} + u_t \quad (2)$$

olarak yazılır. Denklem (2)'de $a_{12,i} = 0$, $i = 1, 2, \dots, p$ olması halinde, y_{2t} y_{1t} 'nin Granger nedeni değildir. Bir diğer ifadeyle y_{2t} y_{1t} 'nin denklemi içinde yer almadığı durumda y_{2t} 'den y_{1t} 'ye doğru bir nedensellik ilişkisi yok demektir. Bu durum hem durağan hem de bütünlük süreçlerde geçerlidir (Hashimzade-Thornton, 2013: 153).

Etkiye-tepkiler, VAR modeli hatalarının birinin bugünkü değerinde bir birimlik artışa, herhangi bir değişkenin bugünkü ve gelecek değerlerine ilişkin tepkilerini gösterir. Tahmin edilen bu etkiye-tepkiler, tepkilerin şoklara karşı değişimin kalıcılığı hakkında da bilgi verirler. Varyans ayrıştırması, veri bir dönemde sistemdeki değişkenlerin hata teriminde meydana gelen bir şok nedeniyle hedef değişkeninin hatasındaki yüzde değişimleri ortaya koyan bir yöntemdir (Stock-Watson, 2001:106). Her iki yöntem de değişkenlerin sıralamasına karşı duyarlıdır. Sıralamada en dışsal değişkenden içsel değişkene doğru bir yol izlenir. Dışsallığın belirlenmesinde Granger nedensellik analizi sonuçları kullanılabilir gibi, teorik bilgilere de başvurulabilir.

Zaman serisi analizlerinde serilerin durağanlık yapılarının belirlenmesi ekonometrik modelin tanımlanması için gereklidir. Burada durağanlık testlerinde en çok kullanılan genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) testine başvurulacaktır. ADF testi Dickey-Fuller denklemlerine bağımlı değişkenin gecikmeli değerlerinin ilave edilmesiyle yapılmaktadır. Test denklemi,

$$\Delta Y_t = \beta_1 + \beta_2 t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m a_i \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3)$$

şekindedir (Gujarati,2003:817). (3) nolu denklemde t zamanı gösterir. Denklemde $\delta = 0$ olup olmadığı test edilmektedir. Boş hipotez $\delta = 0$ olarak kabul edilir ve bu durumda Y_t serisinin birim kök içerdiği yorumu yapılır. Boş hipotez reddedilirse serinin durağan olduğu I(0), kabul edilirse serinin durağan olmadığı I(1) sonucu çıkarılır.

Düzey durağan serilerde düzey verilerle standart VAR (vector autoregressive) analizi yapılabilir. Buna karşılık seriler birinci dereceden durağan ise eş-bütünleşme testi uygulanır. Ayrıca Sims, Stock ve Watson'a (1990) göre, eğer seriler birim kök içeriyor ve aralarında eş-bütünleşme ilişkisi bulunuyorsa serilerin düzey değerleriyle standart VAR modelinin tahmin edilmesi etkin sonuçlar vermektedir.

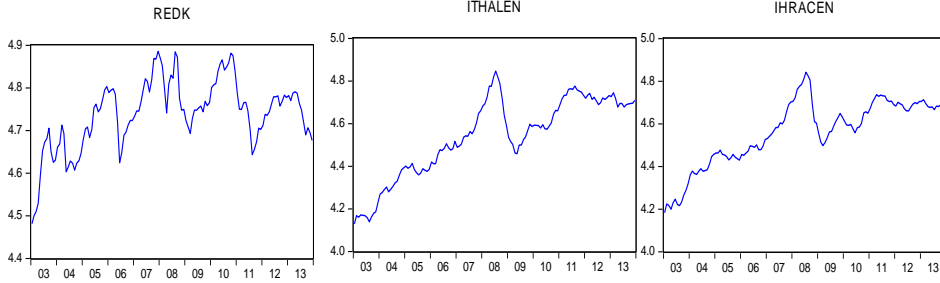
Çok değişkenli eş-bütünleşme testlerinde Johansen (1988) yöntemi yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu yöntem başlangıçta uygun bir gecikme uzunluğuyla oluşturulacak VAR modeli ile eş-bütünleşme vektörünün tahminine dayanmaktadır. (Harris-Sollis, 2003:109-115) Granger'e (1988) göre, seriler arasında eş-bütünleşme olması en azından bir yönlü nedensellik ilişkisinin varlığına işaret etmektedir. Engle ve Granger'e (1987) göre, eş-bütünleşme durumunda bu ilişkilerin hata düzeltme modeli (vector Error Correction Model-VECM) ile de analiz edilmesi gerekir. Buna Granger Temsil Teorisi (Granger Representation Theorem) de denilmektedir. Eş-bütünleşme değişkenler arasında uzun dönemli bağlantıların varlığına işaret ederken, hata düzeltme mekanizması kısa dönemdeki ilişkileri ortaya koyar.

4. Ampirik Model ve Veri Seti

Analizde reel döviz kurları (REDK) ile ihracat ve ithalat fiyatlarını temsil etmek üzere ihracat birim değer endeksi (İHRACEN) ve ithalat birim değer endeksi (İTHALEN) kullanılacağından, örneğin bir gecikmeli standart VAR modelimiz (4) nolu denklemdeki gibi olacaktır.

$$\begin{aligned} REDK_t &= a_{10} + a_{11}REDK_{t-1} + a_{12}İTHALEN_{t-1} + a_{13}İHRACEN_{t-1} + u_{1t} \\ İTHALEN_t &= a_{20} + a_{21}İTHALEN_{t-1} + a_{22}REDK_{t-1} + a_{23}İHRACEN_{t-1} + u_{2t} \\ İHRACEN_t &= a_{30} + a_{31}İHRACEN_{t-1} + a_{32}REDK_{t-1} + a_{33}İTHALEN_{t-1} + u_{3t} \end{aligned} \quad (4)$$

REDK değişkeni için TCMB Elektronik Veri Dağıtım Sistemi'nden alınan TÜFE bazlı reel efektif döviz kuru (2003=100) kullanılmıştır. İHRACEN ve İTHALEN verileri ise TÜİK web sayfası İstatistik Göstergelerden alınmıştır. Ocak 2003 ve Aralık 2013 dönemi aylık verilerini kapsayan analiz için bütün seriler önce mevsimsellikten arındırılmış sonra logaritmaları alınmıştır. Grafik 1'de ise serilerin grafik gösterimleri verilmektedir.

Grafik 1: Reel Döviz Kuru, İhracat ve İthalat Birim Değer Endeks Serileri

Görüldüğü gibi ithalat ve ihracat birim endeks serilerinde 2008 yılına karşılık gelen bir yapısal değişim gözlemlenmektedir. 2008 küresel ekonomik krizi bu değişimde büyük ölçüde etkili oldu denilebilir. Çünkü bu yılda gelişmiş ülkelerdeki talep daralmasına bağlı olarak gelişmekte olan ülkelerin ihracatında önemli oranda düşüşler meydana gelmiştir. En çok etkilenen ülkelerin başında ise Türkiye yer aldı. Krizin Türkiye'yi derinden etkilemesinin önemli bir nedeni, kriz öncesinde ihracatın % 72'lik kısmının, Avrupa ve ABD'ye yapıyor olmasıdır (Göçer, 2012:23). Ayrıca ithalat ve ihracat birim endeks serilerinde dönem boyunca benzer bir trend de vardır.

5. Analiz

5.1. Eş-bütünleşme Testi

VAR modelinde kullanacağımız serilerin durağanlık yapılarının ortaya konulması için önce birim kök testi yapılacaktır. ADF birim kök analizinin sonuçlarının yer aldığı Tablo 1'e bakıldığında, bütün serilerin düzeyde birim kök içerdiği yani I(1) buldukları, birinci farklarının ise durağan olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1: Birim Kök Testi

DEĞİŞKEN	Düzye		Birinci Fark	
	Sabit	Trend ve Sabit	Sabit	Trend ve Sabit
REDK	- 2.83**	- 2.54*	- 6.51 *	- 6.62 *
İTHALEN	- 2.29*	- 3.41**	- 4.77 *	- 4.94 *
İHRACEN	- 2.00*	- 2.39*	- 6.95 *	- 5.61 *

* % 1 düzeyinde MacKinnon (1996) kritik değerlerine göre birim kökün varlığı reddedilmektedir.

** % 5 düzeyinde MacKinnon (1996) kritik değerlerine göre birim kökün varlığı reddedilmektedir.

Not: Sabitli %1 ve %5 kritik değerler, sırasıyla - 3.48 ve - 2.88; sabit ve trendli %1 ve %5 kritik değerler, sırasıyla - 4.03 ve - 3.44'dir. Test denklemlerindeki gecikme uzunluklarının belirlenmesinde Akaïke bilgi kriteri esas alınmıştır.

Serilerin I(1) olmaları eş-bütünleşme vektörünün (r) varlığının araştırılmasını gerektirir. Buna geçmeden önce modelin açıklayıcılığını arttırmak için, analizde kullanacağımız serilerin Grafik 1'de gözlediğimiz özellikleri çerçevesinde, (4) nolu denklemdeki temel VAR modelimizi yeniden yapılandırmak gerekmektedir. İlk olarak modele 2008 yılını temsil eden bir kukla değişken eklenmiştir. Özellikleri aşağıda verilen kukla değişkene 2008 Temmuz sonrası 1 değeri verildiği için, t değişimi 66'ncı gözleme karşılık gelmektedir.

$$D2008 = \begin{cases} 0, & t < 66 \\ 1, & t \geq 66 \end{cases}$$

İkinci olarak değişkenler arasındaki ilişkinin ortak deterministik trend boyutunu dikkate almak için modele bir trend değişkeni ilave edilmiştir. Böylece değişkenler arasında sahte ilişki tahmininin önüne geçilebilir (Harris-Sollis, 2003:32).

Johansen eş-bütünleşme testi için tahmin edilecek VAR modelinin gecikme uzunluğu 4 olarak belirlenmiştir. Seçilen VAR modeli durağanlık, değişen varyans, normalite ve otokorelasyon testleri açısından uygunluk şartlarını sağlamaktadır.¹ Buna göre eş-bütünleşme durumu Tablo 2'de verilmiştir.

¹ Çalışmadaki bütün ekonometrik analizler EViews paket programının 7.0 versiyonu ile yapılmıştır. Otokorelasyon için LM istatistiği, Normalite için Jarque-Bera İstatistiği ve değişen varyans için de Chi-sq istatistiği sonuçlarına göre karar verilmiştir. Gecikme uzunluğu ve diğer yapısal test sonuçları çalışmanın ekinde sunulmaktadır.

Tablo 2: Johansen Eş-bütünleşme Test Sonuçları

H ₀ :Eş-bütünleşme yoktur	Trace İstatistiği	Trace Testi Kritik Değerleri (%5)	Eigenvalue İstatistiği	Maximum Eigenvalue Testi Kritik Değerleri (%5)
r = 0	38.83	29.79*	22.71	21.13*
r ≤ 1	16.11	15.49**	10.18	14.26

Not:* istatistiğin % 1 seviyesinde, ** % 5 seviyesinde anlamlı göstermektedir.

Sonuçlara göre Trace testinde $r=0$ ve $r \leq 1$, Eigenvalue testinde de $r=0$ hipotezi reddedilmektedir. Buna karşılık hesaplanan Eigenvalue testinin istatistik değeri (10,18) %5 anlam düzeyinde tablo kritik değerinden (14.26) küçük olduğu için $r \leq 1$ şeklindeki sıfır hipotezi reddedilmemektedir. Dolayısıyla modelde hem Trace hem de Eigenvalue test istatistiklerine göre eş-bütünleşmenin olmadığı boş hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda REDK, İHREN ve İTHEN değişkenleri arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı doğrulanmaktadır.

5.2. Granger Nedensellik Analizi

Değişkenler arasında eş-bütünleşmenin bulunması nedensellik ilişkisinin varlığı için önemli bir bulgudur. Ancak nedenselliğin yönü hakkında bilgi edinmek için nedensellik analizi yapılmalıdır. Burada Granger Temsil Teorisi dikkate alınarak hata düzeltme modeline dayalı Granger nedensellik ve blok dışsallık analizi kullanılmaktadır. Bu model nedensellik ilişkisinin hem uzun dönemli hem de kısa dönemli analizine imkan vermektedir. Her bir denklem sisteminde gecikmeli değişkenlerin anlamlı olması kısa dönem nedenselliğin, eşbütünleşme vektöründe hata teriminin katsayısının anlamlı ve negatif olması da uzun dönem nedenselliğin göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Nedensellik sonuçları aynı zamanda değişkenlerin dışsallığı hakkında da fikir verdiğinden, değişkenlerin sıralamasına duyarlı olan etkiye-tepki ve varyans ayrıştırması analizleri için de önem taşımaktadır. Hata düzeltme modeli hata düzeltme modeli Granger nedensellik analiz sonuçları Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Hata Düzeltme Modeli Granger nedensellik ve blok dışsallık analizi

Bağımlı Değişken ↓	Dışlanan Değişkenler			Blok Dışsallık
	Δ REDK	Δ İHRACEN	Δ İTHALEN	Hepsi
Δ REDK	-	1.6059 (0.8077)	1.4160 (0.8414)	6.9942 (0.5373)
Δ İHRACEN	7.3871 (0.1168)	-	7.4802 (0.1168)	15.659 (0.0475)
Δ İTHALEN	14.667 (0.0054)	17.590 (0.0015)	-	31.449 (0.0001)

Not: Blok dışsallık test istatistikleri Wald testi ile sınanır. Granger nedenselliğinin olmadığı şeklindeki boş hipotez için, parantez içindeki olasılık değerlerine göre karar verilir. “Hepsi” bağımlı değişken dışındaki diğer gecikmeli içsel değişkenlerin denklemden dışlanması durumunu ifade eder.

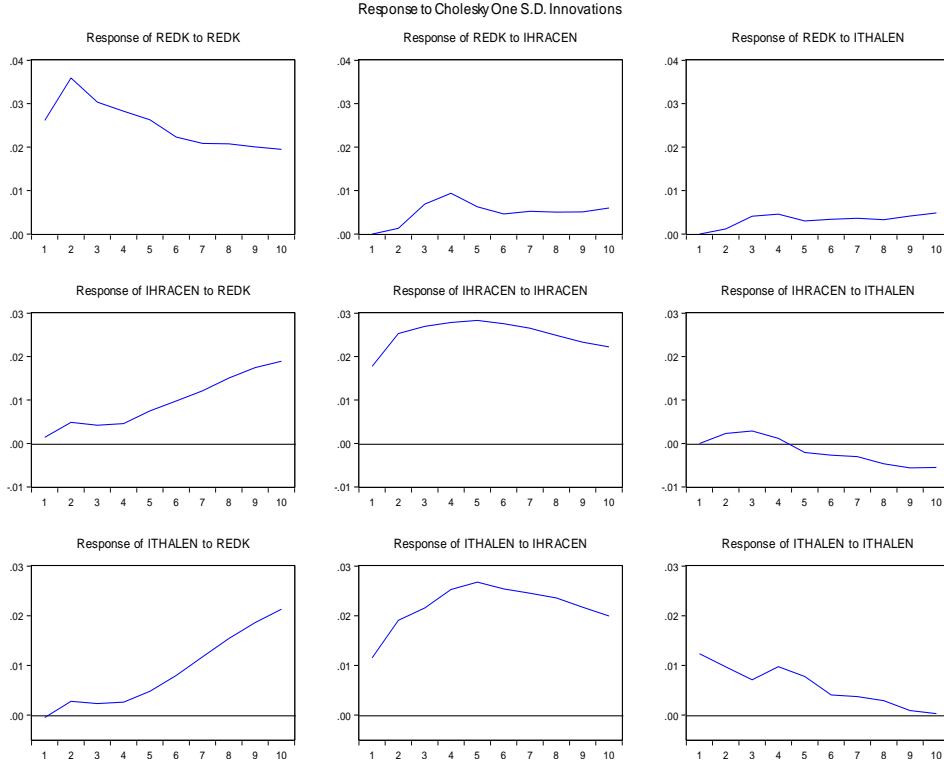
Sonuçlara göre modeldeki en dışsal değişken reel döviz kurudur. REDK’in tamamen model dışında belirlendiği söylenebilir. En içsel değişken ise ithal birim değer endeksidir. İhracat birim değer endeksi ise % 5 düzeyinde hem İTHALEN hem de REDK tarafından birlikte belirlenmektedir. Nedenselliğin yönü ihracat fiyatları ve reel döviz kurundan ithal fiyatlarına doğru olduğundan, reel döviz kuru politikasının ithal fiyatları üzerinde etkili olduğu öngörülebilir. Bu sonuç yansıma yaklaşımını destekler niteliktedir. İHRACEN denkleminde nedenselliğin blok olarak kabul edilmesi, ihracat fiyatları ve ithalat fiyatları arasında, reel döviz kuru bağlantılı olmak şartıyla çift yönlü bir nedenselliğe işaret eder. Ancak İHRACEN ve İTHALEN değişkenlerinin birbirini açıklıyor olması, reel döviz kurlarının yansıma etkisini zayıflatabilir. Türkiye’de ihracat ithalata bağımlı hale geldikçe bu etki daha belirgin hale gelecektir.

Hata düzeltme modelimizdeki uzun dönem nedensellik ilişkileri bağımlı değişkenin hata terimleri katsayıları incelenerek analiz edilmiştir. Eş-bütünleşme

denklemleri modeldeki üç değişken için ayrı ayrı normalize edildiğinde, REDK katsayısı – 0.068 (- 1.921), İHRACEN katsayısı 0.042 (2.373) ve İTHALEN katsayısı – 0.14 (- 4.276) bulunmaktadır. Parantez içindeki t istatistiklerine göre değerlendirildiğinde, kısa dönem nedensellik ilişkileri uzun dönem sonuçları ile de doğrulanmaktadır. Reel döviz kuru katsayısı anlamlı değildir. İthal birim değer endeksi uzun dönemde de açıklayıcı değişkenler tarafından belirlenmektedir. İhracat birim değer endeksi ise katsayı anlamlı olmakla birlikte, pozitif işarete sahip olması kısa dönemdeki dengeden sapmaların uzun dönemde düzelmediğini göstermektedir.

5.3. Etkiye-Tepki Analizi

VAR modelinin hareketli ortalamalar bölümünden elde edilen etkiye-tepki fonksiyonları, değişkenler arasındaki dinamik ilişkilerin ortaya konulmasını sağlar. Etkiye-tepki analizi, yapısal şoklar üzerine inşa edilmiş bir teknik olduğu için, değişkenler arasında Granger anlamda nedenselliğin olması önemlidir (Bozkurt, 2007:94). Bu yöntemde nedensellik sonuçlarından yola çıkarak değişkenler en dışsaldan en içsele doğru sıralanmaktadır. Sıralamada teorik ön bilgilerin kullanılması da mümkündür. Ancak burada önsel bir sınırlama olmadan analize devam edilecektir.

Grafik 2: Etkiye-Tepki fonksiyonları

Tahmine ilk girecek değişken, Choleski ayrıştırmasına göre en dışsal kabul edilecek değişkendir. Dolayısıyla sıralama REDK-İHRACEN-İTHALEN şeklinde yapılmıştır. Bu dizilime göre sonuçlar şöyle yorumlanmalıdır; (a) REDK değişkeni İHRACEN ve İTHALEN'ne gelen şoklardan etkilenmemekte ancak REDK'e gelen şoklar İHRACEN ve İTHALEN'i etkilemektedir. (b) İHRACEN değişkeni İTHALEN'e gelen şoklardan etkilenmemekte, buna karşılık REDK'e gelen dışsal şoklara tepki vermektedir. (c) İTHALEN değişkeni sistemdeki bütün değişkenlere gelen şoklara tepki vermekle birlikte, kendisine gelen şoklar diğer değişkenleri etkilememektedir. Hata Düzeltme modelimizden elde edilen etkiye-tepki sonuçları Grafik 2'de verilmiştir.

Grafiklere bakıldığında, İTHALEN'in İHRACEN ve REDK değişkenlerine verilen şoklardan pozitif yönde etkilendiği görülmektedir. Bu etki 5'inci aydan sonra önemli oranlarda artarak kalıcı şekilde devam etmektedir. O halde reel döviz kurlarının ihracat ve ithalat fiyatlarını belirleyen bir politika değişkeni olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan İTHALEN değişkenine gelen bir şokun İHRACEN üzerinde çok anlamlı bir etki yaratmadığı görülmektedir. İHRACEN değişkeni REDK'e gelen şoklara ise pozitif tepki vermektedir. Etkiye-tepki analiz sonuçlarının Granger nedensellik bulguları ile benzer olduğu değerlendirilebilir.

Etkiye-tepki analizi değişkenlerin sıralaması değiştirilerek tekrar edilmiştir. Yukarıdaki sonuçlardan farklı tek gelişme, İTHALEN değişkenine gelen şokların İHRACEN üzerinde önemli ölçüde açıklayıcı olmasıdır. Bu durum nedensellik analizindeki İTHALEN ve REDK'in blok dışsallığının reddedilmesi ile uyumlu görülmelidir.

5.4 Varyans Ayrıştırması Analizi

Dinamik ilişkilerin analizinde başvuracağımız diğer bir teknik varyans ayrıştırmasıdır. Bu yöntemde, etkiye-tepki analizinde ele aldığımız şokların etkileri her bir değişken için sayısal olarak belirlenebilir. Örneğin bir değişkenin öngörü hata varyansında meydana gelen değişimler diğer değişkenlerdeki şoklardan kaynaklanıyorsa bu durum değişkenin içsel olduğu anlamına gelecektir.

Tablo 4'te verilen varyans ayrıştırması sonuçlarına göre en dışsal değişken REDK'tir. 12'inci ayda REDK öngörü hata varyansındaki değişimin % 92'si kendisine gelen şoklardan kaynaklanmaktadır.

Tablo 4: Varyans Ayrıştırması Sonuçları

REDK			
Dönem	REDK	İHRACEN	İTHALEN
2	99.84925	0.084670	0.066076
4	95.45189	3.552944	0.995166
6	95.00645	3.851094	1.142454
8	94.52061	4.120634	1.358757
10	93.74726	4.480394	1.772348
12	92.64636	5.182501	2.171135
İHRACEN			
Dönem	REDK	İHRACEN	İTHALEN
2	2.593559	96.86193	0.544514
4	2.526410	96.88619	0.587399
6	5.048048	94.32508	0.626869
8	9.829420	89.20622	0.964360
10	16.14026	82.30347	1.556271
12	21.71605	76.23067	2.053278
İTHALEN			
Dönem	REDK	İHRACEN	İTHALEN
2	1.050447	66.17185	32.77770
4	0.977541	79.56434	19.45812
6	2.994505	83.77473	13.23077
8	9.432052	80.94438	9.623564
10	18.94664	73.79760	7.255756
12	28.25364	65.98453	5.761837

İHRACEN değişkeni için REDK'e gelen şokların göreceli önemleri oldukça yüksektir. 12'inci ayda İHRACEN'deki değişimlerin % 21'i REDK tarafından açıklanmaktadır. İTHALEN'in etkisi ise % 2 düzeyindedir.

İTHALEN varyans ayrıştırması sonuçlarına göre de en içsel değişkendir. Özellikle 6-7'inci aylardan sonra değişkenin büyük oranda diğer değişkenlerdeki şoklarla belirlendiği görülmektedir. 12'inci ayda İTHALEN'deki değişmeyi REDK % 28 ve İHRACEN % 65 oranında belirlemektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, Türkiye’de reel döviz kurları ile dış ticaret hadleri arasında nedensellik ilişkileri, 2003-2013 dönemini kapsayan bir veri seti ile araştırılmıştır. Analiz sonucunda, reel döviz kuru, ihracat fiyat endeksi ve ithalat fiyat endeksi arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı sonucuna ulaşılmıştır. Nedenselliğin yönünü tayin etmek amacıyla yapılan Granger nedensellik testine göre ise, ihracat fiyatları ve reel döviz kurundan ithal fiyatlarına doğru bir nedensellik olduğu görülmüştür. Bu durumda sonuçların yansıma yaklaşımını desteklediğini, yani reel döviz kuru politikasının ithal fiyatları üzerinde etkili olduğunu söylebiliriz. İhracat fiyat endeksi denkleminde ise nedenselliğin blok olarak kabul edilmesi, ihracat fiyatları ve ithalat fiyatları arasında, reel döviz kuru bağlantılı olmak şartıyla çift yönlü bir nedenselliğe işaret eder. Ancak ihracat fiyat endeksi ve ithalat fiyat endeksi değişkenlerinin birbirini açıklıyor olması, reel döviz kurlarının yansıma etkisini zayıflatabilir. Türkiye’de ihracat ithalata bağımlı hale geldikçe bu etki daha belirgin hale gelecektir.

Etkiye- tepki analizi sonucunda ithalat fiyat endeksinin ihracat fiyat endeksi ve reel döviz kuru değişkenlerine verilen şoklardan pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu durumda reel döviz kurlarının ihracat ve ithalat fiyatlarını belirleyen bir politika değişkeni olduğu söylenebilir. Diğer taraftan ithalat fiyat endeksi değişkenine gelen bir şokun ihracat fiyat endeksi üzerinde çok anlamlı bir etki yaratmadığı görülmüştür. İhracat fiyat endeksi değişkeni reel döviz kuru değişkenine gelen şoklara ise pozitif tepki vermiştir. Etkiye-tepki analiz sonuçlarının Granger nedensellik bulguları ile benzer olduğu değerlendirilmesi yapılabilir.

Varyans ayrıştırması analizi sonucunda reel döviz kuru değişkeninin genel olarak kendisindeki değişimlerden etkilendiği söylenebilir. Ancak ithalat fiyat endeksinin önemli ölçüde ihracat fiyat endeksi değişkeninden etkilendiği göze çarpmaktadır. Diğer yandan ihracat fiyat endeksi için de ağırlıklı olarak kendi değişimlerinden olmak üzere kısmen de reel döviz kuru endeksi değişimlerinden etkilendiği söylenebilir.

Sonuçlar topluca değerlendirildiğinde, nedenselliğin yönü dikkate alınarak reel döviz kurlarındaki değişimlerin hem ihracat hem de ithalat fiyatlarını etkilediği söylenebilir. Ancak ihracat ve ithalat fiyatları arasındaki güçlü nedensellik bulguları ve dinamik ilişkiler, reel döviz kuru politikalarının yansıma (geçiş) etkisini yansızlaştırabilir. Bu bağlantı Türkiye’de ihracatın ithalata bağımlılığı boyutuyla ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abeyasinghe, Tilak ve Yeok, Tan lin (1998) "Exchange Rate Appreciation and Export Competitiveness: The Case of Singapore", *Applied Economics*, 30, 51-55.
- Akat, Asaf Savaş ve Yazgan, Ege (2012). "Döviz Kuru İhracat Fiyatlarını Yansıyor mu?", *İktisat ve Toplum*, 26, 5-14.
- Alptekin, Volkan (2009). Türkiye'de Dış Ticaret – Reel Döviz Kuru İlişkisi: Vektör Otoregresyon (VAR) Analizi Yardımıyla Sınanması. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(2), 132 – 149.
- Aktaş, Cengiz (2010). Türkiye'de Reel Döviz Kuru İle İhracat ve İthalat Arasındaki İlişkinin Var Tekniğiyle Analizi. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6(11), 123 – 140.
- Ay, Ahmet, Üçler, Gülbahar ve Koçak, İsmail (2009). Reel Döviz Kuru Dalgalanmalarının Dış Ticaret Üzerine Etkisinin Sınır Testi Yaklaşımı İle Analizi: 1996 – 2006 Türkiye Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 17, 151 – 168.
- Bozkurt, Hilal (2007) "Zaman Serileri Analizi", Ekin Kitabevi, Bursa.
- Engle, R. F.-C. W. J. Granger (1987) "Cointegration and Error Correction: Representation, Estimation and Testing," *Econometrica*, Vol. 55, No. 2, 251-276.
- Göçer, İsmet (2012) "2008 Küresel Ekonomik Krizinin Nedenleri ve Seçilmiş Ülke Ekonomilerine Etkileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı:17, Sayfa: 18-37.
- Granger, C.W.J. (1988) "Some Recent Developments in a Concept of Causality", *Journal of Econometrics*, 39, s.199-211 Gujarati, Damodar N. (2003) "Basic Econometrics", McGraw-Hill, Fourth Edition, New York.
- Gül, Ekrem ve Ekinci, Aykut (2006). Türkiye'de Reel Döviz Kuru ile İhracat ve İthalat Arasındaki Nedensellik İlişkisi: 1990 – 2006. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(1), 165 – 190.
- Gürbüz, Hüseyin ve Çekerol, Kamil (2001), " Reel Döviz Kuru ile Dış Ticaret Haddi ve Bilesenleri Arasındaki Uzun Dönem İlişkisi", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.4,s.231-46.
- Harris, Richard-Robert Sollis (2003) "Applied Time Series Modelling and Forecasting", John Wiley & Sons. Hashimzade, Nigar-Michael A. Thornton (2013) "Handbook of Research Methods and Applications in Empirical Macroeconomics", Edward Elgar Publishing.
- Johansen, S. (1988). Statistical analysis of cointegrated vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12, 131–154.
- Johansen, S., & Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inference on cointegration: With an application to demand for money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52, 169–210.
- Kara, Hakan ve Sarıkaya, Çağrı (2013) "Konjonktürel Etkilerden Arındırılmış Cari Açık, Ekonomi Notları, TCMB, 2013-18.

- Karaçor, Zeynep ve Gerçekler, Mustafa (2013). Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret İlişkisi: Türkiye Örneği (2003-2010). Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12, 289 – 312.
- Karagöz, Murat ve Doğan, Çetin (2005). Döviz Kuru Dış Ticaret İlişkisi: Türkiye Örneği. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(2), 219 – 228.
- Kutlar, Aziz (2005) “Uygulamalı Ekonometri”, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.
- Lee, Kang – Soek and Saucier Philippe (28 – 29 Eylül 2005). Exchange Rate Instability and Trade Integration – The Case of Asia. 5 th International Conference International Trade and Logistics Corporate Strategies and The Global Economy – European and East Asian Experiences-, ABD.
- Martin, Vance-Stan Hurn-David Haris (2012) “Econometric Modelling with Time Series: Specification, Estimation and Testing”, Cambridge University Press.
- Saidatulakmal, Mohd, Khan, Tasnim ve Riaz, Madiha (2012) “Reinvestigating Sources of Movements in Real Exchange Rate”, European Journal of Business and Management, 4(8), 270-279.
- Sarı, Aydın (2010). Döviz Kuru Oynaklığının İthalata Etkileri: Türkiye Örneği. İ. Ü. İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 11(1), 31 – 44.
- Sayılgan, Güven ve Şenol, Coşkun (2010) “Dahilde İşleme Rejimi ve Türk İşletmelerinin İhracatı Üzerine Etkileri”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35, Temmuz, 37-53.
- Sims, Christopher A. (1980) “Macroeconomics and Reality”, *Econometrica*, 48(1), ss.1-48.
- Sims, Christopher A.-James H. Stock-Mark W. Watson (1990) “Inference in Linear Time Series Models With Some Unit Roots”, *Econometrica*, 58(1), ss.113-144.
- Stock , James H.-Mark W. Watson (2001) “Vector Autoregressions”, *Journal of Economic Perspectives*, 25(4), ss.101-115.
- Taşpın, Gülçin ve Karabulut, Ahu Tuğba (2013). Reel Döviz Kuru, İthalat ve İhracat Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 26, 190 – 205.
- Terzi, Harun ve Zengin, Ahmet (1999), “ Kur Politikasının Dış Ticaret Dengesini Sağlamada Etkinliği: Türkiye Uygulaması”, *Ekonomik Yaklaşım*,10,33(Yaz),48-65.
- Yamak, Rahmi ve Korkmaz, Abdurrahman (2005). Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret Dengesi İlişkisi. İ. Ü. İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 2(1), 11 – 29.
- Yuen - Ling, Ng, Wai – Mun, Har and Geoi – Mei, Tan (2008). Real Exchange Rate and Trade Balance Relationship: An Empirical Study on Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 3(8), 130 – 137.
- Zengin, Ahmet (2000). Reel Döviz Kuru Hareketleri ve Dış Ticaret Fiyatları (Türkiye Ekonomisi Üzerine Ampirik Bulgular). *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 27 – 41.

Okuduğunu Anlama Kazanımının Türkçe Dersi Başarısına Etkisinin İncelenmesi

Investigation of The Effect of Reading Comprehension Acquisition on The Turkish Lesson Achievement

Onur KÖKSAL*

Hayriye Sultan TÜRKOĞLU**

Ömer BEYHAN***

ÖZ

2005-2006 yılı itibari ile uygulamaya başlanan yapılandırıcılık temelli ilköğretim programı kazanım esasına göre geliştirilmiştir. Bu kapsamda Türkçe dersi programında temel beceri olarak belirlenen “okuduğunu anlama” becerisinin ne düzeyde gerçekleştiği ve öğrencilerin başarısına ne düzeyde katkılar sağladığı önem kazanmıştır. Bu araştırma ortaokul öğrencilerinin Türkçe dersi temel becerilerinden okuduğunu anlama becerisinin öğrencinin Türkçe dersi akademik başarısına etkisini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma örneklemini 2011-2012 eğitim öğretim yılı Kilis Mehmet Temel İlköğretim Okulu ve Elbeyli İlköğretim Okulu altı, yedi ve sekizinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Sever (2000) tarafından geliştirilen “okuduğunu anlama ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Öğrencilerin Türkçe dersi yılsonu başarı not ortalamaları başarı değişkeni olarak alınmıştır. Verilerin analizi SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 18,0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma), normal dağılım göstermeyen okuduğunu anlama ve Türkçe dersi başarı puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için Wilcoxon işaretli sıralar testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda okuduğunu anlama düzeyi ile Türkçe dersi akademik başarısı arasında pozitif anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın diğer bir sonucu ise öğrencilerin okuduğunu anlama düzeyinin düşük olduğudur.

ANAHTAR KELİMELELER

Okuduğunu anlama, Akademik başarı, Ortaokul Türkçe ders öğretim programı, Ortaokul, Tarama modeli.

* Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, onurkoksal38@hotmail.com

** Uzm., Milli Eğitim Bakanlığı, unar@gmail.com

*** Doç. Dr., Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, obeyhan@konya.edu.tr

ABSTRACT

Constructivism-based Primary School Curriculum which has been applied as of 2005-2006 academic year is developed on achievement basis. In this context, the extent “reading comprehension” skill which was determined as a basic skill in Turkish lesson curriculum is achieved and the extent it contributes to students' academic achievement have come into prominence. The present research aims to determine the effects of reading comprehension skill, which is one of the basic skills in Turkish lesson, on students' academic achievements in Turkish lesson. 6th, 7th, and 8th grade students studying at Kilis Mehmet Temel Primary School and Elbeyli Primary School in 2011-2012 academic year formed the sample of the research. Descriptive scanning method was used in the present research. “Reading Comprehension Scale”, developed by Sever (2000) was used as data collection tool. Students' final achievement average scores were taken as achievement variable. Collected data were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 18.0 software program. In order to evaluate the data, descriptive statistical methods (Number, Percentage, Average, Standard Variation) were used, and Wilcoxon Signed Rank Test was used to determine whether there is a significant difference between reading comprehension and Turkish lesson achievement scores which don't present normal distribution. Research findings show that there is a positive significant difference between reading comprehension level and academic achievement in Turkish lesson. Another finding of the research is that students have low reading comprehension levels.

•

KEYWORDS

Reading comprehension, Academic achievement, Secondary Turkish course curriculum, Middle school, Screening model.

GİRİŞ

Anadili öğretimi, ilköğretimle başlayan okul türü öğrenmede, öğrencilerin anlama ve anlatma becerilerini geliştirmeyi amaçlayan bir süreçtir. Anadili öğretimi; öğrencilerin dinleme, okuma, konuşma ve yazma becerilerini bilimsel bir anlayışla planlı bir biçimde gerçekleştirme, onlara Türk dilini doğru, bilinçli kullanma duyarlılığı ve alışkanlığı kazandırmayı anadili amaçlar (Sever, 2003; MEB, 2006).

Anadili öğretiminin öğrencilere kazandırmayı amaçladığı bilgi ve beceriler öğretim kademelerine göre büyük bir ayrılık göstermez; birbirleriyle örtüşüm içindedir. Amaçlar, öğretimin her aşamasında öğrencinin düzey, yetenek, ilgi ve gereksinimleri göz önünde bulundurularak çeşitlendirilir (Sever, 2004: 6). Sekiz yıllık ilköğretim sürecinde anadili öğretiminden beklenen, öğrencinin temel dil becerilerini dilin kurallarına uygun olarak gerçekleştirmesidir. Bir sonraki aşamayı oluşturan orta öğretim ise, Türkçenin olanakları çerçevesinde, tarihsel süreçte oluşan yazınsal dilin gelişimini, özelliklerini ve ürünlerini öğretmeyi amaçlar. Bu açıdan bakıldığında ortaokul kademesi için bir geçiş dönemi özelliği gösterir. Öğrenci bu dönemde, ilkokul kademesinde öğrendiklerini, seviyesine uygun Türk ve dünya edebiyatının seçkin örnekleriyle geliştirir ve kendi anlam dünyasını oluşturmaya başlar (MEB, 2006: 2).

Türkçe dersi okuma, dinleme, konuşma ve yazma alanlarını içine alan bir beceri dersidir. Bu beceriler içinde okuma, diğer öğrenmelerin de kaynağı olması özelliği ile öne çıkmaktadır. Türkçe programında diğer beceri alanlarına göre daha fazla bir ağırlığa sahip olan okuma becerisinin öğrencilere tam ve doğru olarak öğretilmesi pek çok yönden önemlidir. Gerek dinleme etkinliği, gerekse okuma etkinliği anlama ile sonuçlanmışsa bir değer taşır. Bu nedenle, okuma ve dinleme öğretiminde, bu becerilerle ilgili çalışmalar çoğu zaman anlama etkinliği ile tamamlanır, bütünlenir (Derman ve Köksal, 2013). Anlama etkinlikleri, bir bakıma, öğrencilerin dinleme ve okuma etkinliklerindeki anlama ya da başarı düzeylerini görmemize yardımcı olur (Kavcar vd.1995: 49).

Bloom'a (1998: 48) göre "Genel nitelikteki bilişsel giriş davranışlarından bir kısmının eğitimle ilgili yönleriyle dil yeteneği ve özellikle okuduğunu anlama gücünü içermekte olduğundan kuşku yoktur. Daha ilkokul yıllarında iken kazanılan okuduğunu anlama gücünün, daha sonraki yıllarda gerçekleşen öğrenmelerin çoğunu etkilemesi beklenir. Okullarda kullanılan öğrenme araçlarının büyük bir kısmının dile dayalı olması bunun bir nedenidir. Öğretim

araçlarını okuyup anlayabilme gücünün, öğretimin niteliğindeki değişmelere rağmen öğrenmeye olanak tanınması da bunun nedenleri arasında görülebilir” (Akt. Nas, 2003: 136) .

Millî Eğitim Bakanlığı 2004 yılından itibaren ilköğretimden başlayarak program geliştirme çalışmaları içerisine girmiş, 2005-2006 eğitim öğretim yılından itibaren de 6, 7 ve 8. sınıflar için geliştirilen “İlköğretim Türkçe Dersi Öğretim Programını” aşamalı olarak uygulamaya geçirmiştir. Öğretmen merkezli geleneksel öğretim anlayışından vazgeçilerek, yeni programda yapılandırmacı anlayış temel alınmıştır (Beyhan ve Köksal,2013). Bu anlayışa göre çocuğun, araştıran, öğrenen, yorumlayan, keşfeden, yeni elde ettiği bilgileri önceki bilgileriyle bütünleştiren, üretici bir kişiliğe sahip olması beklenmektedir (Köksal vd., 2013). Bu özellikleri taşıyacak bir çocuğun, akıcı okumaya ve okuduğunu anlamaya sahip olması gerektiği kaçınılmazdır (Ateş, 2008). Ayrıca yeni programda Türkçeyi etkili ve güzel bir şekilde kullanma kazandırılacak ana beceriler arasında yer almaktadır.

Öğrencilerin okuduklarını anlama düzeyleri ve başarı düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konabilirse daha sağlıklı bir okuma eğitimi yapmak mümkün olacaktır. Dolayısıyla bu çalışma, ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin okuduğunu anlama düzeylerini ölçmesi ve akademik başarıları arasındaki ilişkiyi ortaya koyması ve alan yazına konu ile ilgili derinlik kazandırma bakımından önemlidir.

Bu nedenle, ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel becerisinin onların Türkçe dersi akademik başarısına etkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada “Ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel becerisinin onların Türkçe dersi akademik başarısına etkisi ne düzeydedir?” sorusu problem cümlesi olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda aşağıda verilen alt problemlere cevap bulunmaya çalışılmıştır:

1. Ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel becerileri ne düzeydedir?

2. Ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel becerileri puan ortalamaları ile onların Türkçe dersi akademik başarı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Bu araştırma ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel becerisinin onların Türkçe dersi akademik başarısına etkisini belirlemeye

çalışmaktadır. Araştırmada var olan durumu olduğu gibi saptamaya çalışacağı için betimsel bir araştırmadır ve bu araştırmada tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1995: 60). Ayrıca öğrencilerin okuduğunu anlama puanlarını Türkçe dersi başarı puanları açısından karşılaştırılmıştır. Ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel becerisinin puan ortalamaları ile onların Türkçe dersi akademik başarı puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu yönü ile bu araştırma aynı zamanda ilişkisel bir araştırmadır.

Evren örneklem

Araştırma örneklemini 2012-2013 öğretim yılında Kilis ilinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Mehmet Temel İlköğretim Okulu ve Elbeyli İlköğretim Okulu - sosyo-kültür seviyeleri denk - altı, yedi ve sekizinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak mevcut şartlarda mümkün olmadığı için örneklem seçme yoluna gidilmiş ve oransız örnekleme ile öğrencilerden örneklem alınmıştır. 221 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri toplama aracı

Veri toplama aracı olarak öğrencilerin Türkçe dersi akademik başarı ortalamaları ve “Türkçe Okuduğunu Anlama Becerisi Testi” kullanılmıştır.

Türkçe öğretiminin okuduğunu anlama becerisi düzeyini ölçmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirliği önceden hesaplanmış, Sever (2000) tarafından geliştirilen “Türkçe Okuduğunu Anlama Becerisi Testi” kullanılmıştır. Türkçe Dersi Öğretim Programı (6-8. sınıflar)’nda okuma öğrenme alanına yönelik kazanımlar tüm sınıf seviyelerinde (6, 7 ve 8. sınıflar) aynı olduğu için her sınıf düzeyi için aynı beceri testi uygulanmıştır. “Türkçe Okuduğunu Anlama Becerisi Testi”yle ilgili yapılan istatistiksel işlemler sonucunda, güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır.

Öğrencilerin 2011-2012 eğitim öğretim yılı Türkçe dersi akademik başarı ortalamalarının toplanmasında ders öğretmenlerinden ve okul yönetimlerinden yardım alınmıştır.

Verilerin analizi

Veriler bilgisayar ortamında ve SPSS 18.0 bilgisayar paket programı ile yapılmıştır. Öğrencilerin okuduğunu anlama puanlarının aritmetik ortalama ve

standart sapma değerleri belirlenmiştir. Normal dağılım göstermeyen okuduğunu anlama ve Türkçe dersi başarı puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için Wilcoxon işaretli sıralar testi uygulanmıştır.

Bulgular

Birinci Alt Problem

Çalışmanın birinci alt problem cümlesi “Ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel kazanımları ne düzeydedir?” şeklindedir.

Bu alt problemi cevaplayabilmek için tanımlayıcı istatistik verilerine bakılmış ve tablo 1’de ortaokul öğrencilerin okuduğunu anlama testine ilişkin puan aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Tablo 1 incelendiği zaman, öğrencilerin okuduğunu anlama ölçeği puan ortalamalarının 43,93, standart sapmalarının ise 20,15 olduğu görülmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek 100 puan alınabileceği düşünüldüğünde tam puanın yarısının altında bir puan ortaya çıkmıştır.

Tablo: 1. Türkçe Dersi ve Okuduğunu Anlama Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Veriler

Puanlar	N(Öğrenci)	Ortalama	Std. Sapma
Türkçe Dersi Puanı	221	68,258	173,00
Okuduğunu Anlama Puanı	221	43,93	20,15

İkinci Alt Problem

Çalışmanın ikinci alt problem cümlesi “Ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel becerisinin puan ortalamaları ile onların Türkçe dersi akademik başarı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problem için H1 hipotezi şu şekilde formüle edilebilir:

H1 = Ortaokul öğrencilerin Türkçe dersi okuduğunu anlama temel kazanım puan ortalamaları ile onların Türkçe dersi akademik başarı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılan Kolmogrov - Smirnov testi sonucuna göre Türkçe dersi başarı

ortalama puanlarının normal dağılım göstermediği görülmüştür. Normal dağılım göstermeyen puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için Wilcoxon işaretli sıralar testi yapılmış ve yapılan istatistik işlemler sonucu elde edilen veriler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo: 2. Türkçe Dersi ve Okuduğunu Anlama Puanı İlişkisini Veren Wilcoxon Test Sonuçları

Bitiş Ölçümü-Başlangıç Ölçümü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	P
Negatif Sıralar	155	119,22	18479,50	-6,530a	,000
Pozitif Sıralar	66	91,69	6051,50		
Fark Olmayan	0				

Negatif sıralara dayalı

Okuduğunu anlama ölçek puanları ve Türkçe dersi akademik başarı puanları incelenen 221 öğrencinin okuduğunu anlama ölçek puanları ile Türkçe dersi akademik başarı puanları arasında bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testinin sonucuna göre ortaokul öğrencilerinin okuduğunu anlama ölçek puanları ve Türkçe dersi akademik başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir [$z=-6,530$, $p<0,05$]. Fark puanlarının negatif sıralar (başlangıç ölçümü) lehine olması, okuduğunu anlama becerisinin Türkçe akademik başarısı üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir.

Tartışma ve yorum

Araştırmada öğrencilerin okuduğunu anlama düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır. Bu bulgudan yola çıkarak öğrencilerde okuduğunu anlama becerisinin yeterli düzeye ulaşmadığı sonucuna varılabilir. Okuduğunu anlama becerisinin geliştirilmesi için farklı öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanıldığı

araştırmalarda (Çayır, 2011; Hamzadayı, 2010; Temizkan, 2007; Kaya, 2006) olumlu sonuçlar alındığı görülmüştür.

Araştırmada okuduğunu anlama düzeyleri yüksek olan öğrencilerin Türkçe dersi akademik başarı puan ortalamaları okuduğunu anlama düzeyi düşük olan öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bu sonuç, Ateş (2008)'in, Sallabaş (2008)'in, Fidan ve Baykul (1994)'un, Bloom (1995)'un, Egelioğlu (1989)'nun ve Tekin (1980)'in araştırma sonuçlarıyla aynı doğrultudadır. Söz konusu araştırmalar da okuduğunu anlama düzeyi artıkça öğrencilerin Türkçe ve diğer derslerdeki akademik başarılarının da arttığını ortaya koymuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda okuduğunu anlama düzeyi ile Türkçe dersi akademik başarısı arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın diğer bir sonucu ise öğrencilerin okuduğunu anlama düzeyinin düşük olduğudur.

Türkçe dersi öğretim programlarında amaçlanan davranışların her bir öğrenciye kazandırılması, derslerde uygulanan geleneksel öğretim yöntemlerinde yenilikler ve değişiklikler yapılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Öğrencilerin okuduğunu anlama becerisini geliştirebilmek ve akademik başarılarını artırabilmek amaçlı daha etkili farklı öğretme- öğrenme strateji ve yöntemleri kullanılması, çoktan seçmeli sınav türü soruların olabildiğince azaltılıp yazılı ve sözlü anlatım türü sorulara sınavlarda daha fazla yer verilmesi, dünya klasiklerinin okunup özetlenmesi şekline proje ödevlerinin verilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ateş, M. (2008). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Okuduğunu Anlama Düzeyleri ile Türkçe Derslerine Karşı Tutumları ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki*. Selçuk Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Beyhan, Ö. & Köksal, O. (2013). "Learner Perceptions of Building Constructivist Learning Environments in Secondary Schools", *Journal of Educational and Instructional Studies in the World* , 171-180 pp.
- Bloom, B. S. (1995). *İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme*. (çev. Durmuş Ali Özçelik). Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- Çayır, N. B. (2011). 4. Sınıf Türkçe Dersi Öğretiminde Çoklu Zekâ Uygulamalarının Öğrencilerin Okuduğunu Anlama ve Yazılı Anlatım Becerileriyle İlgili Deneysel Bir Araştırma, Ege Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Derman, S & Köksal, O. (2013) Yabancılara Türkçe Öğretimi El Kitabı. Yabancılara Türkçe Öğretiminde Çoklu Zekâ Uygulamaları *Grafiker Yayınları, Ankara 2013*. ISBN: 978-605-4692-50-7 Sayfa Sayısı: 504 *Editörler Mustafa Durmuş ve Alpaslan Okur*.
- Egelioğlu, F. V. (1989). Okuduğunu Anlama Düzeyinin ve Öğrenme için Harcanan Zamanın Bilişsel Öğrenme Düzeyine Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel Araştırma Sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Fidan, N.; Baykul, Y. (1994). İlköğretimde Temel İhtiyaçların Karşılanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 10, Ankara.
- Hamzadayı, E. (2010). *Bütünleştirilmiş Öğrenme- Öğretme Yaklaşımının Türkçe Öğretiminde Okuduğunu Anlama ve Yazılı Anlatım Becerine Etkisi*. Ankara Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: kavramlar, ilkeler ve teknikler*, Ankara: Sim Matbaası.
- Kavcar, C.; Oğuzkan, F.; Sever, S. (1995). *Türkçe Öğretimi*. Ankara: Engin Yayınları,
- Kaya, F. (2006). İlköğretim Dördüncü Sınıf Türkçe Derslerinde Bazı öğrenme Stratejilerinin Tutum ve Okuduğunu Anlamaya Etkisi, Mustafa Kemal Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Hatay.
- Köksal, O., Yıldırım, T. & Özdemir, O. (2013) "The Reflection of the Educational Policies of the European Union to Turkish Education System in Terms of Turkey-Eu Integration" *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16 (11): 1599-1605, ISSN 1990-9233. DOI: 10.5829/idosi.mejsr.2013.16.11.12054 (ISI)

- MEB (2006). *İlköğretim Türkçe Dersi Öğretim Programı ve Kılavuzu (6, 7, 8. Sınıflar)*. Devlet Kitapları Müdürlüğü, Ankara.
- Nas, Recep. (2003). *Türkçe Öğretimi*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sallabaş, E. (2008). İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Okumaya Yönelik Tutumları ve Okuduğunu Anlama, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Sayı:16 C: 9. 141-155.
- Sever, S. (2000). *Türkçe Öğretimi ve Tam Öğrenme*. Ankara:Anı Yayıncılık,
- Sever, S. (2003). “Türkçe Öğretiminde Yeni Yapılanma Çalışmaları”, *Türklük Bilimi Araştırmaları (Türkçenin Öğretimi Özel Sayısı)*, Sayı:13, s.26-38.
- Sever, S. (2005). “2004 Öğretim Programında Türkçe Öğretim Anlayışı” *Eğitimde Yansımalar VIII (Yeni İlköğretim Programlarını Değerlendirme Sempozyumu)*. Sim Matbaası: Ankara.
- Tekin, H. (1980). *Okullarımızdaki Türkçe Öğretimi*. Ankara: Mars matbaası.
- Temizkan, M. (2007). İlköğretim İkinci Kademe Türkçe Derslerinde Okuma Stratejilerinden Okuduğunu Anlama Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam

Kitap İncelemesi

*Caner ARABACI**

Timur Kuran'ın editörlüğünde hazırlanan eser on ciltlik bir külliyat durumundadır. XVII. yüzyıl İstanbul mahkeme kayıtlarını içeren 15 ciltlik kaynak, 1990'lı yıllar başlanarak bir araştırma ardından projelendirilip, uzun soluklu bir çaba ile sonuçlandırılmıştır. Hüküm metinlerinin Osmanlıca transkripsiyonlarını, Müslüm İstekli-Ömer Faruk Bahadır yapmıştır. Eserde, tasarım ve yöntem birliği bulunmaktadır. Mahkeme kayıtları, numara verilerek, kayıt tarihleri, hangi defterin hangi varağında yer aldığı öne çıkartılarak, başlık yerinde sunulur. Akışkanlığı sağlamak üzere her kayıttın, önce Türkçe-İngilizce özetleri, ardından defterdeki metnin Latin Alfabeli transkripti verilir. İngilizce özetler, Nur Banu Kavaklı Birdal-Mehmet Sinan Birdal tarafından hazırlanmıştır. On ciltlik araştırma, konularına göre beş grup halinde şekillendirilmiştir. Birinci cilt, Esnaf ve Loncalar, Hıristiyan ve Yahudi Cemaat İşleri, Yabancılar konusundadır. İkinci cilt, Ticari Ortaklıklar konusuna ayrılmıştır. Üç ve dördüncü ciltler, Devlet-Toplum İlişkileri ile ilgilidir. 5-8 arası dört cilt Vakıflar konusuna tahsis edilmiştir. Son grup olan dokuz ve onuncu ciltler, Kredi Piyasaları ve Faiz Uygulamaları hakkındadır. Eserin kendi içinde tutarlı bir sistemi bulunmaktadır. Her konu grubu, başında ele alınan alanda elde edilen bilgilerle ilgili açıklamalar yer almıştır. Grubun son cildinde de Türkçe, İngilizce Dizin verilmiştir.

Eser, cihan devleti Osmanlı'nın başşehirindeki bir asırlık malzeme üzerinden tasnifli, dokümanter veri sunmuştur. Bu araştırmacılar için fevkalade önemli bir kolaylıktır. Benzeri araştırmaların, Osmanlı kültür coğrafyasında yer alan diğer önemli merkezlerde de yapılması, tarih, sosyal-ekonomik yapı, insan ilişkileri, dil, kültürel etkileşim, siyaset, adalet kurumu, kadın-erkek ilişkilerine varıncaya kadar birçok alanda güvenilir tespitler yapmaya doğrudan imkân

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü, carabaci@selcuk.edu.tr

verecektir. Tarihle ilgili, önyargılar, yanlış ve hurafelerden kurtulmanın bir yolu da, insanların ana kaynaklara ulaşmasının engellerini ortadan kaldırmaktır.

CİLT 1-2: ESNAF VE LONCALAR-HİRİSTİYAN VE YAHUDİ CEMAAT İŞLERİ YABANCILAR, TİCARİ ORTAKLIKLAR

Birinci cildin kimlik bilgileri şöyledir: *Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 1/Volume 1, Esnaf ve Loncalar-Hıristiyan ve Yahudi Cemaat İşleri-Yabancılar/Guilds and Guildsmen-Communal Affairs of Christians and Jews-Foreigners*, ed. Timur Kuran, İstanbul 2011, s. 1-932.

Eserin sunuş kısmında Timur Kuran, külliyyatın yirmi yıla yaklaşan hazırlık sürecini hikâye eder. Ardından transkripsiyon ve kodlama kuralları verilir. Girişte, şer'îye mahkemelerinin önemine dikkat çekilir. Defterler, başka hiçbir yerden edinilemeyecek temel bilgilerin kaynağıdır. Onun için Osmanlı tarihine ait bir çalışma, mahkeme defterlerine başvurulmadan tamamlanamayacaktır. Külliyyat, ülke çapında 20 bin defterden, İstanbul'a ait 1137 defterin yalnızca XVII. yüzyıla ait 15 defteri değerlendirilmiştir. Bu defterlerde yer alan 10.080 hükümden, cilt grupları için belirlenen Loncalar, esnaf, vakıf gibi yedi konuyu ilgilendirenler, işleme tabi tutulmuştur. O dönem İstanbul'u, 700 bin nüfusa sahiptir. Şehrin yüzde 58,8'i Müslüman, yüzde 34,8'i Hıristiyan (Ermeni, Rum vb.), yüzde 6,4'ü Yahudi'dir. Gayrimüslimler, hiçbir Müslümanın taraf olmadığı tescil, yargı işlemlerini kendi cemaat mahkemelerinde çözebilmektedirler. Girişte, kadı mahkemelerinin işleyişi hakkında da ayrıntılı bilgi verilir. Kadınların rolü, davacıların kazanma oranları, vekil kullanımı, unvanlar, köleler, para birimleri hakkında bilgi verilir.

On beş sicilde, Loncalarla ilgili toplam 220 hüküm vardır. Bunların yarısı, tescil işlemidir. Bu kayıtlar içinde en fazlası, tek üretici-satıcı- alıcı imtiyazı (107), en azı Lonca yetkilisinin beceriksizlik dolayısıyla değiştirilmesi (14) hakkındadır. Aynı dönem 229 Loncanın, yüzde 57,9'u yalnızca Müslümanlardan, yüzde 24,4'ünü Hıristiyanlar, yalnızca Yahudilerden oluşan yüzde 1,4'tür.

Loncalarla ilgili kayda giren farklı davalar vardır. Bunlardan biri, Karagümrük'teki öküz arabacıları kethüdalığı hakkındadır. Silahtar Fazlullah Bey, kethüdalığın divan tarafından kendisine verildiğini ama mevcut kethüdanın görevi devretmediğini mahkemeye bildirir. Olay yerinde incelenince, mevcut

kethüda Mehmet'in, önceki vefat edince bir grup arabacı, mahkemeye giderek, kethüda atanmasını isteyip, atanma beratı almış olduğunu tespit edilir.

İstanbul sakalarından bir grup, mahkemeye müracaat ederek, mevcut yiğitbaşılıarı olan İslâm'ın görevden alınmasını talep ederler. Gerekçeleri, İslâm'ın bir takım kanunsuz ve uygunsuz işler yaptığını tespit etmeleridir. Tespitlerden birisi, İslâm'ın geleneğe göre, yiğitbaşı seçilince su taşıyıcılarına ziyafet vermemesidir. İslâm, ziyafet çekmemiştir ama sakalara 1700 akçe para harcadığını belirterek kendisini savunur. Bu para kendisine verilirse, yemek ısmarlayacaktır. Bu durumdan dolayı, su taşıyıcılarla yiğitbaşılıarının arası açılmıştır. Yerine, işi bilen Şükür adında birini yiğitbaşı seçmişlerdir. Mahkeme, sakaların isteğini uygun bularak, Şükür'ün tayin işlemini onaylar.

Esnaf ve Loncalarla ilgili olan birinci ciltte yer alan, börekçi, çörekçi ve ekmeğeçilerin anlaşması ile ilgili ortaklık kaydı aynı şekilde de Devlet-Toplum İlişkileri ile ilgili olan dördüncü cilde de konmuştur. Birinci cilt, sonuna konan dizinle bitirilmiştir.

Ticari ortaklıklarla ilgili olan ikinci cildin kimlik bilgileri şöyledir:

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 2/Volume 2, Ticari Ortaklıklar/Commercial Partnerships, ed. Timur Kuran, İstanbul'da 2011, s. 1-659.

Eserde, 15 ciltlik sicil defterlerinden tespit edilen 414 hüküm yer almıştır. Bu dönem içinde Osmanlı esnafı 416 ortaklık oluşturmuştur. Ortaklıklar genelde, sermaye-emek konularak kurulan tiptedir. Çok azı, beş veya daha fazla ortaklıktan oluşmuştur. Daha büyük ortaklığa yönelik bir meyil gözükmemektedir. Nüfusları az olmasına rağmen, Hristiyanların oluşturduğu ortaklıklar, Müslümanların kendi aralarında kurduğu ortaklıklardan çok daha büyüktür.

Ahi Çelebi Mahkemesi, 1612 yılında faaldir ve Destine ile Dimo arasındaki bir davaya bakmıştır. 659 sayfalık eser, mahkeme kayıt numaralarına göre hazırlanan dizinle tamamlanmıştır.

CİLT 3-4: DEVLET-TOPLUM İLİŞKİLERİ (1602-1697)

Timur Kuran'ın yayına hazırladığı üç ve dördüncü ciltler, aynı ana başlığı taşıyan on ciltlik külliyyatın, devlet-toplum ilişkileri ile ilgili kısımlarıdır. Üçüncü cildin kimlik bilgileri şöyledir:

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 3/Volume 3, Devlet-Toplum İlişkileri (1602-19)/State-Subject Relations (1602-19), ed. Timur Kuran, İstanbul 2011, s. I-XII, 1-544.

Devlet-toplum ilişkilerini ele alan grubun ilki olan 3. cilt, 1602-1619 yılları arasındaki on yedi yıllık gelişmeleri kapsamaktadır. Toplam, I-XII + 544 sayfa olan eserin girişinde, devrinin en büyük bürokrasilerinden birini oluşturan Osmanlı Devleti'nin bürokratik yapısı ile ilgili kısa bilgi verilir. İslâm hukukuna göre yönetilen devlette, görevlilerin çoğunluğu Müslümandır. Ele alınan dönem kayıtlarına göre, 568 devlet görevlisinin yüzde 91,5'i Müslüman, 5,6'sı Yahudi, 2,9'u Hıristiyandır. Yahudilerin, bürokrasideki varlığı, İstanbul'daki nüfusları miktarındadır. Görevleri, genelde vergi veya gümrük memurluğudur. Mesela 1604 yılında içki vergisi (hamr eminliği) iltizamı, Yasef, Franko ve İlya gibi Yahudilerin elindedir. Fıçı ve varil yapımında kullanılan tahta mukataasını, iltizam yoluyla elinde bulunduran Yagop, gümrük emini İsak, Musa da Yahudidir. Gayrimüslim devlet görevlileri içindeki Yahudi payı, yüzde 66,7'dir. Mahkeme kayıtlarına yansıyan kadarı ile, davalı veya davacı olarak devlet görevlilerinin davaları kazanma yüzdesinin 25,7 olması, dikkat çekicidir. Şahısların, devlet görevlilerine karşı açtıkları davaları kazanma oranı, yüzde 83,2'dir. En az bir devlet görevlisinin taraf olduğu hükümler; miras, vergi, borç, vakıf, Hıristiyan-Yahudi cemaat işleri, ticari ortaklık, yolsuzluk, hile, Lonca işleri, vekil tayini, vesayet, yabancılar, meyhaneler olarak sıralanmıştır. Yolsuzluğun yeri, yedinci sıradadır. Vergiyle ilgili hükümlerde, on bir ana konu içinde hile sekiz, yolsuzluk dokuzuncu sırada yer almıştır.

Eserde ilginç örnekler vardır. Bunlardan birisi, devlete ait esirlerin, hürriyetlerine kavuşmaları ile ilgilidir. Sinan Paşa'nın esirleri Lilyo Marhin, Civan Somans'a, tersanede üç yıl çalışma karşılığı, özgürlüklerinin verileceği vaadedilmiştir. Süresi tamamlanınca ellerine, hürriyete kavuştuklarının belgesi olan atakname, 1603 yılında Galata Kadı Mahkemesi tarafından verilir.

Bir diğer örnekte, İstanbul'a 30 fıçı içki getirip satan Mosi'nin, fıçı başına düşen 1000 akçe vergiyi ödemediğini, İstanbul içki emini Yahudi Franko tespit etmiştir. Franko'nun vekili Yasef, durumu mahkemeye taşır. Mosi de suçunu itiraf eder. Franko, meyhanelerde izinsiz içki satanları takip etmektedir. Ayrıca, Galata gümrük emini Menteş adlı Yahudi, Kurt adlı Hıristiyanı, gümrük vergisini ödememekten mahkemeye verir. İçki emini Yahudinin ismi Şaban'dır.

Bir başka içki emini olan Yahudi Avram, izinsiz meyhane açıp, vergisini ödemedi içki üretip satan Yani'yi, mahkemeye verir. Yani, vergiyi önceki emin Franko'ya verdiğini, bir bölüm içkiyi de kendisinin içtiğini, kalanı sattığını söyler. Avram, izinsiz meyhane açan İstefani adlı Hıristiyan'ı, mahkemeye verir. Keşifte, İstefani'nin meyhanesinde, fiçılar içinde içki bulunur.

Başka iltizam almış Yahudiler vardır. İstanbul'daki mum yapımhaneleri ve İstanbul kapılarından, 1615 yılında alınacak vergileri toplama yetkisi, iltizam yoluyla, 24.000 okka balmumu ve 1.312.500 akçe karşılığında, Fosi adlı Yahudi'ye verilmiştir.

Kadı sicillerinde, esnafla ilgili gedik anlayışını öne çıkartan örnekler vardır. İstanbul kalaycılarının kethüdası İbrahim, yiğitbaşısı Abdi ile ileri gelenleri, Solak, Timur, Şaban adlı üç Mısırlı Kıpti'yi mahkemeye şikâyet ederler. Çünkü kalaycı esnafı işlerini, eskiden beri dükkânda yaparken, Kıptiler mahallelerde gezerek, sokakta kalaycılık yapmakta, dükkânları olmadığı için kalaycıların ödemediği vergileri ödememektedir. Mısırlılar, İstanbul'da üç ay kaldıklarını, onun için dükkân açamadıklarını belirtirler. Kadı sonuçta, kalaycılık yapan herkesin dükkân açmak zorunda olduğuna karar verir.

Kadı sicillerine giren ilginç örneklerden birisi, çörekçiler ile börekçilerin mahkeme huzurundaki anlaşmalarıdır. Buna göre, çörekçi esnafının Kethüdası Mehmet Bey ve Yiğitbaşısı Abdullah ile börekçi esnafının kethüdası Üveys ve Yiğitbaşısı Ahi Mustafa birlikte mahkemeye gelirler. Ürettikleri ürünlerin farklı olduğunu, ancak kimi zaman birbirlerine ait olan ürünleri de ürettiklerini söyleyerek aralarında anlaşma yaptıklarını belirtirler. Anlaşmaya göre, kendi loncalarının ürünleri dışında üretim yapanlar, vergi toplanırken, iki yerde vergi vereceklerdir. Kendi loncalarıyla ödeyecekleri vergiye ek olarak, ürününü ürettiği grupla da vergi verecektir. Mahkeme, anlaşmayı kayda geçirerek, taraflara istedikleri temessükü (tasarruf belgesi) verir.

Kadı sicilleri, çok yönlü kaynaktır. Devlet merkezindeki zümrelerden birisi de "kendigelen" denilen kesimdir. İstanbul'da 1604'te, 2900 hane gayrimüslim cizye vergisi ödemiştir. Bunlara "kendigelen" denilmektedir.

Meslek adını taşıyan mahalle adlarından biri, Okçu Musa Mahallesi'dir.

Gayrimüslim esnaf yöneticileri vardır. Ayakkabıcılar Loncasının kethüdası, 1604'te Vasıl, bunlardan biridir.

İstanbul'da yaşayan bir grup papaz, patrikleri ve bazı devlet görevlilerinin kendilerinden haksız olarak fazladan vergi aldığını padişaha dilekçe vererek şikâyet ederler. Padişah, İstanbul kadısına, belirlenen oran dışında, papazlardan vergi alınmaması gerektiğini bildirir.

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 4/Volume 4, Devlet-Toplum İlişkileri (1661-97)/State-Subject Relations (1661-97), ed. Timur Kuran, İstanbul'da 2011, s. I-XII, 1-708 kimlik bilgilerini taşımaktadır. Dördüncü cilt, 1661-1697 yılları arasını kapsar. Sonuna konan dizinle birlikte kitap, I-XII + 708 sayfadır. Devlet-Toplum İlişkileri ile ilgili olarak 36 yıllık dilim hakkında malzeme vermektedir. Dördüncü cilt ile aynı konudaki üçüncü cilt arasında, maalesef 42 yıllık süreden malzeme verilmemiştir. Onun için eser, 1661 yılına ait bir tescil işlemi ile mahkeme kaydı vermeye başlar.

Bu eserdeki ilginç tescil işlemlerinden birisi, unlu mamullerle uğraşanların anlaşıp, güç birliği ederek yeni bir oluşum önerilerini, mahkemeye götürmeleridir. 1661 yılında yapılan işlem, 348. sırada verilmiştir. Ekmekçilerin Kethüdası Mehmet Çelebi, Yiğitbaşısı Hasan Bey ve aynı zümreden üç şahısla birlikte, bütün çörekçi ve börekçilerin kethüdası Veli Beşe, Yiğitbaşısı Ali Çelebi, ihtiyarlarından Ahmet Çelebi, Ali Çelebi ve Hüseyin aralarında görüşürler. Çörekçi, tatlı maya çörekçi, börekçi, francala ve simitçiler, orduya sağlamakla yükümlü oldukları erzakı temin için ekmekçilerden yardım istemişlerdir. Bunun üzerine ekmekçiler; börekçi, simitçi ve çörekçilerle ortak olurlar. Yeni durumda, diğer üreticiler, ekmekçilere yamak olmuşlardır. Ekmekçiler, 33 bin akçelik tedarik teklifini kabul etmiş ve bu ortaklık için, ortak bir kethüda ve yiğitbaşı tayin etmişlerdir. Ekmekçiler, mahkemedен yapılan işlemin tescil edilerek belgenin kendilerine verilmesini isterler. Mahkeme de bu talebi, sicile kaydeder.

İstanbul turşucuları ile havyarcılar anlaşmazlığa düşmüşlerdir. Çünkü havyarcılar, satış izinleri olmadan, turşuculara ait olan lahana vb. turşuları satarlar. Turşucular da bundan zarar görür. Zararlarını karşılamak üzere de turşucu esnafı, vermekle yükümlü oldukları ordu vergisinin yarısını, havyarcı esnafından alır. Havyarcıların, artık turşu satmayacaklarını açıklamaları üzerine, turşucular da onlardan vergi almayacaklarını beyan ederler. İki grubun ileri gelenleri, turşucuların Yiğitbaşısı Mustafa, ihtiyarlarından Musallı, İbrahim ile havyarcıların kethüdaları Todoraki oğlu Penapot, ihtiyarlarından Nikola, Manol

birlikte giderek kadıya anlaşmayı tescil ettirirler. Kendilerine anlaşmanın belgesi de verilir. 1661 yılında yapılan işlem, kitabın 358. sırasında verilmiştir.

Galata'daki bakkallar ile sirkeçiler arasındaki anlaşmazlık, 1683'te mahkemeye intikal etmiştir. Çünkü bakkalların yamağı olan sirkeçiler, iki yıldır, sürsat ve ordu için toplanan vergileri, geleneğe uyarak bakkallara ödeyeceklerine ağdacı esnafına ödemektedirler. Bakkal ve sirkeci kethüda ve yiğitbaşları, mahkemeye çıkarlar. Kadı, sirkeci esnafı Kethüdası Kadir Beşe ve Yiğitbaşısı Ebubekir Beşe'ye, vergilerini bakkal esnafına ödemelerini bildirir.

Dikkat çekici bir ayrıntı horasan harcı ile ilgilidir. İstanbul'da bir grup Hristiyan, 1661 yılında, horasan harcı üretmektedir. Ürettikleri harcı, devlet yapılarına veren bu harç üreticileri, dükkân başına da nakliye için birer beygir bulundurmaktadırlar. Bazı devlet görevlileri, beygirlere el koyunca, saraya dilekçe verirler. Saraydan kadılara gönderilen yazıda, horasan harcı üreten Hristiyanlara karışılmaması, beygirlerine el konulmaması emredilir.

Hacı Mehmet, Duka, Yani ve Kosta adlı dört ortak kasap, İstanbul'un çeşitli semtlerinde, dört dükkân kiralayarak dükkân açar. Kasap esnafının Kethüdası İbrahim Ağa ile birlikte mahkemeye gelirler. Dükkânlarında kış-yaz, sabaktan-akşama koyun eti bulundurmak, uygulanan narh üzerinden satış yapmak üzere, aralarında sözleşmişlerdir. Mahkeme bu sözleşmeyi, tescil eder.

Kadı sicilinde, bir de kayıkçı kavgası yer alır. Karaköy Kapısı İskelesi kayıkçılarından bir grup, 1683 yılında, ödemeleri gereken vergiyi toplayıp vergi tahsildarına ulaştırması gereken kethüdaları Ali Beşe'den şikayetçidirler. Suçlama ağırdır. Onlara göre kethüda, topladığı 20 kuruşu, kişisel harcamaları için kullanmıştır. Bundan dolayı, kayıkçılar, Ali Beşe'yi görevden aldıklarını, yerine kayıkçı Mustafa'yı getirdiklerini, bu atamayı delillendiren bir hüccet verdiklerini belirtirler. Yalnız mahkemede, Ali Beşe'nin 20 kuruşu doğru yolda harcadığı ortaya çıkar. Yeni atanan Mustafa Beşe de kethüdalık görevinde yetersiz kalmıştır. Ali Beşe, yeniden kayıkçılar kethüdalığına getirilmeyi kabul ettiği için kayıkçı esnafının anlaşmazlığı sona erer.

Kayıkçı esnafının kethüdası yerini korumuştur, fakat baharatçılar, 1689 yılında kethüdalarını değiştirirler. Lonca üyelerine göre, her yıl ödemek zorunda oldukları, tekalif-i sultaniye vergisini, kethüdaları Mehmet Çelebi, normalden fazla toplamıştır. Mahkemeye şikâyet iletilince, durum keşfedilir. Kethüdanın itirafı da göz önünde tutularak, Mehmet Çelebi görevden alınır. Yerine her yönden sağlam, dindar, bütün attarların muhtarı (seçkini) olan İsmail belirlenir. Mahkeme de bu tercihi onaylar. Ayrıca, baharatçılar, İstanbul İhtisap Ağası'na

karşı da haklarını savunurlar. Zira mahkemeye başvuran ağa, baharatçılar ve ketenciler esnafının, diğer esnaf grupları gibi vergi vermeleri gerektiği halde vermediklerini belirtir. Baharatçı ve ketenci kethüdaları ile yiğitbaşları, kendilerine eskiden bu yana muhtesiplerin karışamayacağını belirten ellerinde çok sayıda ferman bulunduğunu belirterek birini okurlar. Görüşü sorulan, ağa da durumu kabul eder. Bunun üzerine esnaf, davayı kazanır.

Eserde, Keçeci Piri Mahallesi, Debbağ Hacı Hasan Mahallesi gibi esnaf adını taşıyan mahalle adları yer almıştır. Mahallelerde kimlerin yaşadığı da bellidir. Herkesin bir kefilisi bulunmaktadır. İstanbul, gireni-çıkını belli, kimin nereye yerleşeceği önceden tespit edilmiş bir şehirdir. Hocapaşa'dan Zeyrek'in altına kadar olan bölgede, yangından sonra Yahudilerin yerleşmesi, bir fermanla yasaklanmıştır.

Eser şu haliyle, devlet-toplum ilişkilerini, İstanbul merkezli olarak yansıtmaktadır.

CİLT 5-8 VAKIFLAR

Timur Kuran'ın yayına hazırladığı dört ciltlik seri, aslında on ciltlik bir külliyyatın önemli bir kısmıdır. Vakıflarla ilgili olan 5-8. ciltler, İstanbul'da 2011 yılında yayımlanmıştır. Bu kitapların temel kaynağı, İstanbul'un XVII. yüzyılda tutulan on beş ciltlik Şer'i Mahkeme defterleridir. Bu defterlerde yer alan, vakıflarla ilişkili hüküm metinlerinin, Osmanlıca transkripsiyonları, Müslüm İstekli-Ömer Faruk Bahadır tarafından yapılmıştır. Eserde, mahkeme kayıtları, numaralandırıldıktan sonra, tarih ve hangi defterde yer aldığı belirtilerek verilir. Her kaydın önce, Türkçe-İngilizce özetleri, ardından defterdeki hükmün doğrudan metni verilir. Eser bu haliyle, başkent İstanbul'un, 1600'lü yıllarına ait malzeme sunan önemli bir kaynak durumundadır. İngilizce özetler, Nur Banu Kavaklı Birdal ile Mehmet Sinan Birdal tarafından hazırlanmıştır. Dört cildin dizini, 8. cildin sonuna konmuştur.

Beşinci cildin kimlik bilgileri şöyledir:

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 5/Volume 5, Vakıflar (1602-17)/Waqfs (1602-17), ed. Timur Kuran, İstanbul 2011, s. I-XII, 1-584.

Vakıflarla ilgili serinin ilki olan 5. cilt, 1602-1617 yılları arasındaki on beş yıllık dilimi kapsamaktadır. Toplam 584 sayfa olan beşinci cilt girişinde, mahkeme kayıtlarına geçilmeden önce, vakıflarla ilgili bilgi verilir. Ekonomik

yönden verimli Osmanlı arazisinin, yaklaşık üçte birinin vakıf mülkü olduğu belirtilerek, vakıfların toplum hayatındaki etkisi vurgulanır. Buna göre, 1602-1697 yılları arasında, kadı sicillerindeki 10.080 kayıttan 1544'ü vakıflarla ilgilidir. Vakıflar, günlük sosyal, ticari hayatın içinde, canlı bir işleyişe sahiptir. Fakirlere yemek, barınak, din görevlilerine lojman sağlama yanında, mahalle vergilerinin ödenmesinde fon, hamam işletmesi, vefat edenlerin ruhuna Kur'an okunması, bir yeniçeri bölüğü veya Lonca üyeleri gibi meslek gruplarına, sosyal güvence sağlamak için kurulmuş olanları vardır. Bu anlamda meslek vakıflarının miktarı, vakıf çeşitleri içinde toplam yüzde 11.4'tür. Vakıfların ezici çoğunluğu, Müslümanlara aittir. Az miktarda Hıristiyan, Yahudi vakfı ile, gayrimüslimlerle Müslümanların ortak vakıfları bulunmaktadır. 473 vakfın 125'i, cami ve medreseleri desteklemek için kurulmuştur. Kadınlar sosyal hayatta aktiftirler. İslâm hukukuna göre, vakıf kurucusu, vakıf mütevellisi olabilen kadınlar vardır. XVII. yüzyıl İstanbul'unda kadınlar, vakıfları ilgilendiren tüm ticari davaların yüzde 43.1'inde, ticari tescillerin yüzde 38,1'inde taraftırlar. Halbuki, vakıfla ilgili olmayan ticari davaların ancak yüzde 22,1'inde, ticari tescillerin yüzde 31,5'inde kadınlar vardır. 1606 vakfın, 609'unun kadınlara ilişkin olması, sosyal aktivite açısından fikir vermektedir. Kadınlara ait meslek vakfı, bunlar arasında 12'dir. Bu dönemde, Fütüha Hatun Vakfı, Şahî Hatun Vakfı, Kerime Hatun Vakfı, Zeyni Hatun Vakfı, Kamer Hatun Vakfı, Ayşe binti Bali Vakfı, Hatice Hatun Vakfı, Raziye Hatun Vakfı gibi kadın vakıfları vardır.

Altıncı cildin kimlik bilgileri:

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 6/Volume 6, Vakıflar (1617-61)/Waqfs (1617-61), ed. Timur Kuran, İstanbul'da 2011, s. I-XII, 1-650.

Altıncı cilt, 1617-61 yılları arası, 44 yıllık dilimdeki İstanbul vakıfları ile ilgili mahkeme kayıtlarını içermektedir. 650 sayfa olan kitapta, dönemle ilgili resim, çizim ve şer'î sicil belgeleri de yer almıştır. Adında, Dellak Hüseyin Vakfı, Yahya Kethüda Vakfı, Takyeci Pervane Bey Vakfı, Yakup Kethüda Vakfı, Çırakçı Hamza Vakfı, Mimarbaşı Kasım Ağa Vakfı, Keresteci Mahmut Vakfı gibi, mensup olduğu iş kolu, mevkii ile ilgili unvan bulunan dönem vakıfları bulunmaktadır.

Padişahlar, vezirler yanında, çokca kadın vakfı vardır. Asude Sultan Vakfı, Sultan Hatun Vakfı, Selime Hatun Vakfı, Hâce Hatun Vakfı, Ayşe

Hatun Vakfı, Hacı Hatun Vakfı, Ayni Hatun Vakfı, Safiye Hatun Vakfı, Turhan Hatun Vakfı, Zeynep Hatun'un Zeyrek Camii'nde Kur'an okuma vakfı, Perizat Hatun Vakfı, Hanım Hatun Vakfı, Saime Hatun Vakfı, Nuriye Hatun Vakfı, Ayşe Sultan Vakfı, Hüsna Hatun Vakfı, Kamer Hatun Vakfı, Sakine Hatun Vakfı, Mahpeyker Valide Sultan Vakfı, Fatma Hatun Vakfı, Rabia Hatun Vakfı, Mihri Hatun Vakfı gibi kadınlara ait vakıf isimleri bulunmaktadır. Melekşah Vakfı'nın mütevellisi Saliha Hatun gibi, bazı kadın vakıflarının mütevellisi de kadındır.

Yedinci cildin kimlik bilgileri:

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 7/Volume 7, Vakıflar (1661-83)/Waqfs (1661-83), ed. Timur Kuran, İstanbul'da 2011, s. I-XII, 1-677.

Yedinci cilt, 1661-1683 arasındaki yirmi iki yıllık döneme ait, İstanbul vakıflarıyla ilgili mahkeme kayıtlarını içermektedir. Kitap, 677 sayfadır. Yayımlanan malzeme içinde, keçecilerin orduya ödeyeceği vergi giderlerini karşılamak üzere oluşturulan para vakıfları, bir yeniçeri bölüğünün oda giderlerini karşılamak için kurulmuş çeşitli vakıflar, Simkeş Hasan Çelebi Vakfı, Hundi Hatun Vakfı, evini salih ilim adamları otursun diye vakfeden Kamer Hatun gibi hayır sahipleri hakkında bilgiler bulunmaktadır. Kadı kayıtları, sosyal yapı konusunda zengin malzeme deposu durumundadır. Portekiz'den göçüp gelmiş Yahudi Yako, Meyhaneci Dimitri, Somi Anna'nın oğlu Hıristiyan Kostantin, Kasbar'ın eşi Losbek ile kızı Zemerred, adaletin tecelli etmesi için kadı mahkemesine müracaat eden binlerce gayrimüslimden birkaçıdır. Pazar çeşitleri içinde Avrat Pazarı gibi müşterileri ağırlıklı olarak farklı mekânlar vardır.

Sekizinci cildin kimlik bilgileri:

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 8/Volume 8, Vakıflar (1689-97)/Waqfs (1689-97), ed. Timur Kuran, İstanbul'da 2011, s. I-XII, 1-651.

Sekizinci cilt, 1689 ile 1697 arasında, sadece sekiz yıllık süreye ait kadı kayıtlarını kapsar. Eser, sonuna eklenen dört cildin dizini ile birlikte, 651 sayfadır. Tarihe ait, ataerkil aile yapısı hakkındaki bilgileri, sorgulatacak kayıtlar vardır. Bunlardan biri, kadı mahkemesine, kocası Ahmet'ten boşanmak

üzere müracaat eden Emetullah Hatun'la ilgilidir. Hatun, mehir bedelinden vazgeçer. Nafaka da istemez. Mahkeme, kadından gelen boşanma talebini, kocasını da dinleyerek kabul eder. Eserde, esnaf meslek adlarının geçtiği yerleşim yerleri vardır. Bunlar arasında; Sahhaf Muhyiddin Mahallesi, Esirci Kemal Mahallesi, Çeraği Hamza Mahallesi, Sarraç İshak Mahallesi, Debbağ Yunus Mahallesi, Kazgani Sadi Mahallesi gibi isimler bulunmaktadır. Esnaf kuruluşlarına ait, Ferruh Kethüda Vakfı, Yahya Kethüda Vakfı, Kürekçibaşı Süleyman Ağa Vakfı, Kara Kethüda Vakfı, Hasan Kethüda Vakfı, Kazganıbaşı Hamza Ağa Vakfı gibi vakıflar vardır.

Emine Hatun Vakfı, Nimetullah Hatun Vakfı, Alime Hatun Vakfı, Hañçerli Sultan Vakfı, Valide Sultan Vakfı, Sabiha Hatun Vakfı gibi kadınlara ait vakıflar, kadının Osmanlı toplumu içindeki yerini vurgulamada fikir vermektedir.

Kitaplar, farklı kültürler arası ilişkiler hakkında zengin malzeme vermektedir. Bir Müslüman kuruluşu olan Çoban Çavuş Vakfı'nın odalarında Sara adlı bir Ermeni kadın oturmaktadır. Aynı vakfın bir başka odasında oturan Ermeni Ovanos, izinsiz kömürlük yapmıştır. Sara, kendisine zarar verdiği için dolaylı olarak Ovanos'u kadıya şikâyet eder. Kadı, kömürlüğün kaldırılmasına karar vermiştir. Dört kitap, farklı din, dil ve kültürden kesimlerin, Osmanlı şemsiyesi altında, insani ilişkileri sürdürerek, barış içinde nasıl yaşayabildiklerinin vakıflar bağlantılı malzemelerini kültür hayatımıza kazandırmıştır. Kaynak olarak, çünkü sosyal yapının değişik yönlerini, değişim sürecini araştırmak isteyenler için kitaplar, vazgeçilmez mahiyettedir.

CİLT 9-10: ESNAF VE LONCALAR-HİRİSTİYAN VE YAHUDİ CEMAAT İŞLERİ YABANCILAR, TİCARİ ORTAKLIKLAR

Eserin dokuz ve onuncu ciltleri, Kredi Piyasaları ve Faiz Uygulamaları konusuna ayrılmıştır. Dokuzuncu cildin kimlik bilgileri şöyledir: *Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 9/Volume 9, Kredi Piyasaları ve Faiz Uygulamaları (1602-61) /Credit Markets and Uses of Interest (1602-61)*, ed. Timur Kuran, İstanbul 2011, s. I-XII + 1-529.

Dokuzuncu cildin girişinde, konu ile ilgili istatistikler, on yedinci yüzyıl İstanbulu'nda kredi davaları, kredi veren ve alanların özellikleri, faiz oranları, teminat ve kefil kullanımı, bankasız kredi piyasaları hakkında bilgi verilir.

Dönemin sicil kayıtlarına göre, 59 yıllık süre içinde kredi ile ilgili, 1301 dava hakkında hüküm vardır. Bunların büyük çoğunluğunda tarafların hepsi erkek, az bir kısmında kadınlar taraf durumundadır. Kadınların da çoğunluğu, kredi alan durumundadır. 71 kayıta kadınlar, borç veren konumdadır. Osmanlı Devleti'nin İstanbul dahil hiçbir yerinde banka kurulmamıştır. Bankaların kurulabilmesi için on dokuzuncu yüzyıl ortalarının gelmesi gerekmektedir.

Serinin onuncu cildi, 1661-1697 yılları arası kayıtlarını içerir. Onuncu cildin kimlik bilgileri şöyledir:

Mahkeme Kayıtları Işığında 17. Yüzyıl İstanbul'unda Sosyo-Ekonomik Yaşam / Social and Economic Life in Seventeenth-Century Istanbul Glimpses from Court Records, Cilt 10/Volume 10, Kredi Piyasaları ve Faiz Uygulamaları (1661-97)/Credit Markets and Uses of Interest (1661-97), ed. Timur Kuran, İstanbul'da 2011, s. 1-497.

Bu cilt, 1661 yılından itibaren 192 mahkeme kaydını içerir. Borç ilişkisi ile ilgili kayıtlar, genelde evini rehin (istiglal, ipotek) bırakarak bir vakıf veya şahıstan toptan para alıp, kendi evinde belli bir ücret karşılığı kira ile oturmak tarzındadır. 512. kayıttaki örnek şöyledir: Kâtip Kasım Mahallesi'nden Ayşe Hatun, evini Çalık Osman Vakfı'na 150 kuruşa satmıştır. Bir yıllığına 22,5 kuruşa aynı vakıftan kiralamıştır. Böylece 150 kuruş karşılığında, yıllık 22,5 kuruş vermiş olacaktır. Arada karşılaştırılan işlemi de vakfın mütevellisi, şahitler, kefililer ile mahkemeye gelerek kayda geçirtmiştir.

Benzeri bir örnek, Arnavutköy'den kasap Yorgi'nin iki bağına rehin yoluyla İsmail Çelebi'ye satarak aldığı 230,5 esedi kuruşla ilgilidir. Yorgi satıştan sonra, bağlarının kirası olarak İsmail Çelebi'ye yıllık 34,5 kuruş ödeyecektir. İki ciltte, 1683 yılına ait bu işlem benzeri toplam 692 kayıt bulunmaktadır.

Onuncu cilt sonunda, 9-10. ciltlerin dizini ile birlikte, serinin tamamını kapsayan genel dizin de verilmiştir. Genel dizin, yerleşim ve idare birimleri, kurumlar, meslekler ve unvanlar, cemaatler ve yüksek devlet görevlileri, yapılar, vergiler, tüketim malları ve diğer olmak üzere altı kısımda sunulmuştur. On ciltlik seri şu haliyle, çok yönlü sosyo-ekonomik hayatı, başkent İstanbul'dan, mahkemeye yansıyan yüzüyle sunan, önemli bir kaynak durumundadır.