

TİSK AKADEMİ

A Comparative Analysis of the Legal Norms Concerning Working Conditions of Female Workers in the EU and Turkish Labour Law

*Ayşe Gül Kökkılınç
Gözde Kaya*

İşletme Sahibi Yöneticiler ile İşletme Sahibi Olmayan Yöneticilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri Üzerine Bir Araştırma

*Yavuz Demirel
Şükriye Gülpınar*

Hırsızlık Suçunun Sosyo-Ekonomik ve Demografik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi

*Nebiye Yamak
Filiz Gürel
Sinem Koçak*

Geçiş Ekonomilerinde Finansal Gelişmenin Kurumsal Belirleyicileri

*Pınar Hayaloğlu
Seyfettin Artan*

Türki Cumhuriyetlerde Finansal Regülasyon Uygulamalarının Değerlendirilmesi

*Ramazan Gökbunar
Mustafa Yıldırım
Özgür Emre Koç*

Piyasa Riskinin Ölçülmesi : Enerji Piyasası Üzerine Bir Uygulama

*Samet Evci
Serkan Yılmaz Kandır*

Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi

*Kutluhan Taşkın
Ahmet Tozlu*

How to Enhance Corporate Entrepreneurship? A Model Proposal

*Cenk Laçın Arıkan
Didem Enginoğlu*

Türkiye’de Muhasebe Eğitiminin “IEPS 2: Muhasebe Meslek Mensupları İçin Bilgi Teknolojisi” Kapsamında Değerlendirilmesi

*Abdülkerim Daştan
Uğur Bellikli*

Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması

A. Eda Manav Özdemir



TİSK AKADEMİ

CİLT: 11 SAYI: 21 • 2016 - I

Sahibi

Türkiye İşveren Sendikaları
Konfederasyonu Adına
Yağız EYÜBOĞLU

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Bülent PİRLER

Editör

Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK

Yayın Kurulu Sekreterleri

Emel ÇOPUR
Sibel TUĞ

İdare Yeri

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Hoşdere Caddesi Reşat Nuri Sokak
No : 108 06540 Çankaya - ANKARA
Tel : (+90 312) 439 77 17 (pbx)
Faks : (+90 312) 439 75 92-93-94
Web : www.tisk.org.tr
E-posta : tisk@tisk.org.tr

Baskı Tarihi

31 Mart 2016

Tasarım ve Baskı

AJANS-TÜRK GAZETECİLİK MATBAACILIK İNŞ. SAN. A.Ş.
İstanbul Yolu 7. km. Necdet Evliyagil Sok. No: 24
Batıkent - ANKARA
Tel : (+90 312) 278 08 24 • Faks : (+90 312) 278 18 95

ISSN:1306-6757

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın

TİSK AKADEMİ, TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı, EBSCO Veri Tabanı ve ASOS Index tarafından indekslenmektedir.

TİSK AKADEMİ, Basın Meslek İlkelerine uymayı taahhüt eder.

Yayın İlkeleri

TİSK AKADEMİ, yılda iki kez Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından yayınlanan hakemli bir dergidir. Bu dergide yayınlanan makalelerin bilim ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz. Dergide yayınlanan makalelerin yayın hakkı Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na aittir ve yayıncının izni olmadan hiçbir şekilde yeniden çoğaltılamaz.

DANIşMA KURULU

Prof. Dr. Asaf Savaş	AKAT	Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Teoman	AKÜNAL	Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf	ALPER	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Tuğrul	ARAT	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir	ARICI	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Osman	AYDOĞUő	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut	CENTEL	Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Emin	ÇARIKCI	Çankaya Üniversitesi, E.Ö.
Prof. Dr. Ömer Faruk	ÇOLAK	TOBB-ETÜ Yarı Zamanlı Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Münir	EKONOMİ	İstanbul Teknik Üniversitesi, E.Ö.
Prof. Dr. Hüsnü	ERKAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz	ESEN	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. William B.	GOULD IV	Stanford Üniversitesi
Prof. Dr. Muhteřem	KAYNAK	Gazi Üniversitesi, E.Ö.
Doç. Dr. Hakan	KIőLAL	Saint Leo Üniversitesi
Prof. Dr. őükrü	KIZILOT	Gazi Üniversitesi, E.Ö.
Prof. Dr. Orhan	MORGİL	Hacettepe Üniversitesi, E.Ö.
Yrd. Doç. Dr. Murat	MUNGAN	Florida State Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer	MÜFTÜOĐLU	Bařkent Üniversitesi
Prof. Dr. Muna Baron	NDULO	Cornell Üniversitesi
Prof. Dr. Selami	SARGUT	Bařkent Üniversitesi
Prof. Dr. Nur	SERTER	İstanbul Üniversitesi, E.Ö.
Prof. Dr. Polat	SOYER	Yakın Doğu Üniversitesi
Prof. Dr. Nurhan	SÜRAL	Orta Doğu Teknik Üniversitesi, E.Ö.
Prof. Dr. Sarper	SÜZEK	Ankara Üniversitesi, E.Ö.
Prof. Dr. Fevzi	şAHLANAN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Vefa	TARHAN	Loyola University Chicago
Prof. Dr. Sübidey	TOGAN	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit	TÖRE	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Prof. Dr. İlter	TURAN	Bilgi Üniversitesi
Dr. Mehmet	UĞUR	Greenwich Üniversitesi
Prof. Dr. Sadi	UZUNOĐLU	Trakya Üniversitesi

Alfabetik olarak soyadı sırasına göre düzenlenmiştir.

İÇİNDEKİLER

○ Kadın Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Hukuksal Düzenlemelerin AB ve Türk İş Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İncelemesi	6
<i>Doç. Dr. Ayşe Gül Kökkılınç</i> <i>Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü</i> <i>Yrd. Doç. Dr. Gözde Kaya</i> <i>Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü</i>	
○ İşletme Sahibi Yöneticiler ile İşletme Sahibi Olmayan Yöneticilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri Üzerine Bir Araştırma	30
<i>Prof. Dr. Yavuz Demirel</i> <i>Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü</i> <i>Araş. Gör. Şükriye Gülpınar</i> <i>Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü</i>	
○ Hırsızlık Suçunun Sosyo-Ekonomik ve Demografik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi	56
<i>Prof. Dr. Nebiye Yamak</i> <i>Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü</i> <i>Filiz Gürel</i> <i>Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü</i> <i>Araş. Gör. Sinem Koçak</i> <i>Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü</i>	
○ Geçiş Ekonomilerinde Finansal Gelişmenin Kurumsal Belirleyicileri	70
<i>Yrd. Doç. Dr. Pınar Hayaloğlu</i> <i>Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü</i> <i>Doç. Dr. Seyfettin Artan</i> <i>Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü</i>	
○ Türkiye Cumhuriyetlerinde Finansal Regülasyon Uygulamalarının Değerlendirilmesi	88
<i>Prof. Dr. Ramazan Gökbunar</i> <i>Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü</i> <i>Doç. Dr. Mustafa Yıldırım</i> <i>Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü</i> <i>Yrd. Doç. Dr. Özgür Emre Koç</i> <i>Hitit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü</i>	
○ Piyasa Riskinin Ölçülmesi: Enerji Piyasası Üzerine Bir Uygulama	108
<i>Yrd. Doç. Dr. Samet Evcı</i> <i>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü</i> <i>Doç. Dr. Serkan Yılmaz Kandır</i> <i>Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü</i>	
○ Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi	136
<i>Kutluhan Taşkın</i> <i>Kalkınma Bakanlığı Kurumsal ve Stratejik Yönetim Dairesi Başkanı</i> <i>Ahmet Tozlu</i> <i>Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzmanı Rutgers Üniversitesi MPA Öğrencisi</i>	
○ Kurum İçi Girişimcilik Nasıl Geliştirilebilir? Bir Model Önerisi	160
<i>Yrd. Doç. Dr. Çenk Laçın Arıkan</i> <i>Gediz Üniversitesi İşletme Bölümü</i> <i>Dr. Didem Enginoğlu</i> <i>Gediz Üniversitesi İşletme Bölümü</i>	
○ Türkiye’de Muhasebe Eğitiminin “IEPS 2: Muhasebe Meslek Mensupları İçin Bilgi Teknolojisi” Kapsamında Değerlendirilmesi	172
<i>Doç. Dr. Abdülkerim Daştan</i> <i>Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü</i> <i>Öğr. Gör. Uğur Bellikli</i> <i>Giresun Üniversitesi, Alucra Turan Bulutçu MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü</i>	
○ Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması	194
<i>Dr. A. Eda Manav Özdemir</i> <i>Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Tetkik Hâkimi</i>	

CONTENTS

○ A Comparative Analysis of the Legal Norms Concerning Working Conditions of Female Workers in the EU and Turkish Labour Law	6
<i>Associate Prof. Dr. Ayşe Gül Kökkılıç</i> <i>Dokuz Eylül University Faculty of Business</i> <i>Asst. Prof. Dr. Gözde Kaya</i> <i>Dokuz Eylül University Faculty of Business</i>	
○ A Research on Life Values and Work Values of Proprietor and Non-Proprietor Managers	30
<i>Prof. Dr. Yavuz Demirel</i> <i>Kastamonu University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i> <i>Res. Asst. Şükriye Gülpınar</i> <i>Aksaray University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i>	
○ Socio-Economics and Demographic Determinants of Theft Crime: Panel Data Analysis	56
<i>Prof. Dr. Nebiye Yamak</i> <i>Karadeniz Teknik University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i> <i>Filiz Gürel</i> <i>Karadeniz Teknik University – Institute of Social Sciences</i> <i>Res. Asst. Sinem Koçak</i> <i>Karadeniz Teknik University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i>	
○ Institutional Determinants of Financial Development: The Case of Transition Economies	70
<i>Asst. Prof. Dr. Pınar Hayaloğlu</i> <i>Gümüşhane University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i> <i>Associate Prof. Dr. Seyfettin Artan</i> <i>Karadeniz Teknik University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i>	
○ The Evaluation of Financial Regulation Applications in the Turkic Republics	88
<i>Prof. Dr. Ramazan Gökbnar</i> <i>Celal Bayar University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i> <i>Associate Prof. Dr. Mustafa Yıldırım</i> <i>Akdeniz University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i> <i>Asst. Prof. Dr. Özgür Emre Koç</i> <i>Hitit University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i>	
○ Measuring Market Risk: Evidence from Energy Market	108
<i>Asst. Prof. Dr. Samet Evci</i> <i>Osmaniye Korkut Ata University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i> <i>Associate Prof. Dr. Serkan Yılmaz Kandır</i> <i>Çukurova University Faculty of Economics and Administrative Sciences</i>	
○ Performance Evaluation System in Public Sector: An Implementation Offer for Job and Vocational Counselors	136
<i>Kutluhan Taşkın</i> <i>Ministry of Development Planning Head of Corporate and Strategic Management Department</i> <i>Ahmet Tozlu</i> <i>Ministry of Development Planning Expert Rutgers University MPA Candidate</i>	
○ How to Enhance Corporate Entrepreneurship ? A Model Proposal	160
<i>Asst. Prof. Dr. Cenk Laçın Arıkan</i> <i>Gediz University Business Administration Department</i> <i>Dr. Didem Enginoğlu</i> <i>Gediz University Business Administration Programme</i>	
○ An Assessment of Accounting Education in Turkey in the Scope of “IEPS 2: Information Technology for Professional Accountants”	172
<i>Associate Prof. Dr. Abdulkerim Daştan</i> <i>Karadeniz Teknik University</i> <i>Instructor Uğur Bellikli</i> <i>Giresun University</i>	
○ Protecting Workers Against Sexual Harassment in Turkish and German Labor Law	194
<i>Dr. A. Eda Manav Özdemir</i> <i>Ministry of Justice Directorate General for EU Affairs Rapporteur Judge</i>	

ÖZ

Kadın Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Hukuksal Düzenlemelerin AB ve Türk İş Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İncelemesi

Türkiye, AB ile 1999'da Birliğe resmi aday ülke statüsü tanınmasından bu yana, uzun soluklu bir ilişki içerisinde. AB ile Türkiye arasındaki katılım müzakere süreci 2005'de başlamış olmakla birlikte, bu süreç, ilişkideki politik çıkmazlar nedeniyle hala devam etmektedir. Bununla birlikte TBMM, 2000'lerin başından itibaren, Türkiye'nin ulusal hukuk düzenini AB müktesebatıyla uyumlu hale getirmek için pek çok reform paketi çıkarmaktadır. Bu çerçevede, Türk İş Hukuku mevzuatında da pek çok güncel değişiklik yapılmaktadır. Bu çalışmada, Türk kadın çalışanların değişen çalışma koşullarına ilişkin hukuksal düzenlemelerin AB normları ile mukayeseli ve detaylı bir incelemesi yapılacaktır.

Jel Sınıflaması: J81, J83, K31

Anahtar Kelimeler: AB Hukuku, Türk İş Hukuku'nun AB Mevzuatına Uyumu, Kadın Çalışanlar, Çalışma Koşulları

ABSTRACT

A Comparative Analysis of the Legal Norms Concerning Working Conditions of Female Workers in the EU and Turkish Labour Law

Being granted an official candidacy status in 1999, Turkey has been holding a long-standing relationship with the European Union (EU). Accession negotiations for Turkey started in 2005, yet the process has still been in progress due to several deadlocks in the political sphere of the relations. However, Turkish Parliament has long been passing many reform packages in order to bring Turkey's national legal system in line with the EU Acquis (acquis communautaire) since the early 2000's. Many recent changes have been brought to Turkish Labour Law in that regard. This study aims to provide a comparative and detailed analysis of the legal norms concerning the changing working conditions of Turkish female workers with the EU norms.

Jel Classification: J81, J83, K31

Key Words: EU Law, Harmonisation of Turkish Labour Law to EU legislation, Female Workers, Working Conditions

A Comparative Analysis of the Legal Norms Concerning Working Conditions of Female Workers in the EU and Turkish Labour Law*



Doç. Dr. Ayşe Gül Kökkılıç **

Yrd. Doç. Dr. Gözde Kaya ***



INTRODUCTION

Participation of female workers in the labour market is still a challenging subject both in the EU and Turkish laws and social policies. It's also closely linked with the principle of non-discrimination and gender equality since in practice, it is mainly women who face more difficulties in their professional careers while trying to

take care of their families, particularly their children. Even in modern societies, the division of traditional gender roles between men and women and the gender related stereotypes notably with regard to childcare remain as serious problems to tackle.

Laws and policies with regard to reconciliation of work and family life both in the EU and Turkey, primarily aim to facilitate the reconciliation of parental and professional responsibilities for working parents and to promote gender equality between men and women through the integration of more fathers in childcare process. Birth rates in both societies particularly in the EU has been rapidly decreasing within the last decades while the need to increase female workers' participation in the labour market continues to remain as a big challenge.

** An earlier version of this study was presented at the Industrial Relations in Europe Conference (IREC) 2015 on 10-11 September 2015 at the University of Gothenborg, Sweden.*

*** Dokuz Eylül University Faculty of Business Department of Business Administration
aysegulkokkilinc@gmail.com*

**** Dokuz Eylül University Faculty of Business Department of International Relations
drgozdekaya@gmail.com*

Gönderim Tarihi: 12. 01. 2016 Kabul Tarihi: 04.02.2016

Given a statistical comparison with the OECD countries, the employment rate of female labour force is the lowest in Turkey with 29.7 % in 2013.¹ While the ratio of male labour force participation rate was recorded as 70.3% in 2004, this ratio has increased to 71.3 % for the year 2014. The labour force participation rate of females has increased from 23.3% to 30.3% within the same period.² It's noteworthy that around one third of working females in Turkey is employed as unpaid family worker for the year 2014. In terms of the unemployment rates, the unemployment rate of females is higher than that of males. The unemployment rate of females is recorded as 11.9% in 2014 while the unemployment rate of males is recorded as 9% in 2014.³

However, taking into consideration the current statistics in the EU, the labour force participation rate for men in the EU-28, which was recorded as 70.3 % in 2004, has slightly decreased to 70.1 % in 2014. Moreover, female labour force participation recorded as 55.5 % in 2004 has increased to 59.6 % in 2014.⁴ Female unemployment rate in the EU-28 stood at 10.1 % compared with the male unemployment rate of 9.8 % recorded in 2014.⁵

The official start up of the long-lasting relationship between Turkey and the EU dates back to the signing of the Ankara Agreement in 1963.⁶ Turkey was granted an official candidacy status to the EU in 1999 and the accession negotiations started in 2005, yet the process has still been in progress. However, Turkish Parliament has long been passing many reform packages in order to bring Turkey's national legal system in line with the EU Acquis since the early 2000's.

This study aims to provide an analysis of the legal norms related to the changing working conditions of Turkish female workers in light of the EU norms within Turkey's candidacy process. Hence, the paper will put the focus on the primary and secondary legal norms with regard to principle of equality and non-discrimination, restrictions on underground and underwater work, restrictions on night work, maternity leave, protection in working environment, parental leave and paternity leave laid down under the EU and Turkish labour law. The paper will seek to demonstrate a comprehensive analysis of these topics both in the EU and Turkish labour law within a comparative approach. Thus, the paper will try to draw the level where the EU currently stands with regard to working conditions of women as well as the level reached by the adaptation of Turkish labour legislation to that of the EU, within the process of candidacy encompassing the critics to be made on the debated issues in both legal systems.

¹ *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, Gender Statistics, Turkish Statistical Institute, Publication Number, 4370; Ankara, 2014, p.77; available at: http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=294[10.07.2015]*

² *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, Gender Statistics, p.78.*

³ *Ibid, p.82.*

⁴ *Eurostat Employment Statistics, available at :http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics[12.07.15]*

⁵ *Eurostat Unemployment Statistics, available at: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics[12.07.15]*

⁶ *The Agreement establishing an Association between the European Economic Community and Turkey, signed in Ankara on 12 September 1963 by the Republic of Turkey and by the Member States of the EEC and the Community, and concluded, approved and confirmed on behalf of the Community by Council Decision 64/732/EEC of 23 December 1963. (OJ 1973 C 113)*

1. THE PRINCIPLE OF GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION ON THE BASIS OF SEX IN PRIMARY SOURCES

1.1. EU Primary Sources

1.1.1. The Treaty on European Union

Equality between men and women is regarded as a fundamental principle of the EU legal order under Art.2 TEU (Treaty on European Union). The Article respects equality amongst others as a value which is common to the Member States and makes reference to a European society in which the equality between men and women as well as other values do prevail.

Promotion of equality between women and men was introduced within the Amsterdam Treaty as one of the fundamental tasks of the EU under ex. Article 2 EC (Treaty Establishing the European Community-EC Treaty). Schiek argues that within this article the EU legislator points out to some kind of a hierarchy among the grounds of discrimination and replaces gender at the top of the list.⁷ However, this article was repealed and the article content was revised within the Lisbon Treaty that entered into force in 2009. The new Article 3/3 introduced by the Lisbon Treaty to the Treaty on EU, requires the EU to combat social exclusion and discrimination, and to promote social justice and protection, equality between women and men, solidarity between generations and protection of the rights of the child (Art.3 TEU).

1.1.2. The Treaty on the Functioning of the EU

The oldest article with regard to equality between women and men in the EU Foun-

ding Treaties corresponds to Art. 157/1 TFEU (Treaty on the Functioning of the EU- ex Art.141/1 EC) which lays down the principle of equal pay for male and female workers. Hence every Member State is expected to ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied under this article. The article also provides a definition of pay which is considered as the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration regardless of the fact that it is in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly from his employer due to his employment relationship (Art.157/2 TFEU).

The same paragraph in more specific terms draws the definition of equal pay without discrimination based on sex. Thus, equal pay without discrimination based on sex either means that pay for the same work at piece rates are to be calculated on the basis of the same unit of measurement or that pay for work at time rates are to be the same for the same job (Art.157/2 TFEU). In that regard, the European Parliament and the European Council as the legislative bodies of the EU shall act in accordance with the ordinary legislative procedure and adopt the measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in working life including the principle of equal pay (Art.157/3 TFEU). The last paragraph of this article provides that with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from

⁷ Dagmar Schiek, "A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law?", *European Law Journal*, Vol.8, No.2, June 2002, p. 300.

maintaining or adopting measures advantageous for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or prevent or compensate for disadvantages in professional careers (Art. 157/4 TFEU). This paragraph indeed corresponds to positive discrimination measures to be taken by the Member States to guarantee full equality in practice between men and women in working life.

The articles with regard to the principle of equal treatment for men and women are not limited to the remuneration issue in the TFEU. Amsterdam Treaty in 1999 introduced a new article to the EC Treaty which aimed to eliminate inequalities and promote equality between men and women by incorporating it into all the policies and activities of the Union. This new article which is called as gender mainstreaming is introduced within Article 8 of the TFEU.

The Lisbon Treaty added a new article with regard to the principle of non-discrimination to the TFEU that previously did not exist under the EC Treaty. According to this new article 10 TFEU the EU is expected to combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation when defining and implementing its policies and activities.

Lastly, it is worth to mention that with a view to achieving the social policy objectives of the EU, the Union is required to support and complement the activities of the Member States, inter-alia, within the area of equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work (Art.153/1(i) TFEU).

1.1.3. Charter of Fundamental Rights of the European Union

Charter of Fundamental Rights of the

European Union (hereinafter Charter) can be considered as the human rights catalogue of the EU. The Charter indeed was adopted at the Nice Summit of the EU held in 2000; however did not enter into force till the entry into force of the Lisbon Treaty. Currently the Charter stands as a separate document than the Treaty itself and is regarded as one of the components of the Primary Sources of the EU legal order.

Equality is laid down as an individual chapter (Chapter III) in the Charter. Art.20 of the Charter provides that everyone is equal before the law. The principle of non-discrimination is also laid down in the Charter. Hence, any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited (Art.21/1 Charter).

It's noteworthy that a specific article under this Chapter is dedicated to the equality between men and women. Art.23 of the Charter provides that equality between men and women must be ensured in all areas, including employment, work and pay (Art.23/1 Charter). Likewise the positive discrimination paragraph laid down in Art.157 TFEU, last paragraph of this article also provides that the principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favor of the under-represented sex (Art.23/2 Charter).

Moreover, Art.33 of the Charter specifically lays down the provision for the reconciliation of family and professional life. In that regard, legal, economic and social pro-

tection of the family is guaranteed under this provision. Besides, with a view to reconciling family and professional life, everyone is protected from dismissal for a reason connected with maternity and the right to paid maternity leave and to parental leave following the birth or adoption of a child (Art.33/1-2 Charter).

Fair and just working conditions is also laid down under Art. 31/1 of the Charter which provides that every worker is entitled the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity. This provision is strengthened with Art. 31/2 of the Charter which lays down workers' rights to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid leave.

1.2. Turkish Constitution

Article 10 of the Constitution of Republic of Turkey lays down the principle of equality before the law. In accordance with the amendments made to bring Turkish laws in line with the EU Acquis, everyone is equal before the law without distinction as to language, race, colour, sex, political opinion, philosophical belief, religion and sect, or any such grounds (Art.10/1). In that context, Turkish Constitution is compatible with the principle of equality and the principle of non-discrimination as laid down under Articles 20 and 21 of the Charter of the EU.

Turkish Constitution provides that men and women shall have equal rights. In that regard, the State has the obligation to ensure that this equality exists in practice.⁸ Measures taken for this purpose shall not be interpreted as contrary to the principle of equality⁹ (Art.10/2). This paragraph of Turkish Constitution corresponds to positive discriminati-

on measures to be implemented by the State and is in line with the Articles 157/4 TFEU and 23/2 of the Charter.

With regard to gender mainstreaming, it's worth noting that Circular No.2010/14 issued by Turkish Prime Ministry on "Increasing the female employment and ensuring Equality of Opportunity" requires gender mainstreaming to be implemented in all strategy plans, performance programmes and activity reports to be prepared by all public bodies as well as local authorities (Art.4).

Moreover, Turkish Constitution is also parallel with the EU law in terms of family protection. Art.41 of Turkish Constitution provides that family is the foundation of the Turkish society and based on the equality between the spouses.¹⁰ In that sense, the State is expected to take the necessary measures and establish the necessary organization to protect peace and welfare of the family, especially mother and children, and to ensure the instruction of family planning and its practice.¹¹

Searching the compatibility of Turkish Constitution to the EU law regarding the fair and just working conditions, adaptation is seen in this area as well. Fair and just working conditions is laid down under Art. 50 of Turkish Constitution which provides that no one shall be required to perform work unsuited to his or her age, sex, and capacity. Moreover, minors, women, and physically and mentally disabled persons, are granted a special protection with regard to working conditions. It's worth noting that the right to

⁸ Paragraph added on May 7, 2004; Act No. 5170.

⁹ Sentence added on September 12, 2010; Act No. 5982.

¹⁰ Paragraph added on October 3, 2001; Act No. 4709

¹¹ Paragraph added on September 12, 2010; Act No. 5982

have rest and leisure for all workers is also guaranteed under the same article. Rights and conditions relating to paid weekends and holidays, together with paid annual leave, shall be regulated by law (Art.50/1-2-3).

2. THE PRINCIPLE OF EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN SECONDARY SOURCES

2.1. EU Legislation: Directive 2006/54 (Recast Directive)

Directive 2006/54¹² which is also referred to as the 'Recast Directive' brings together in a single text the main provisions with regard to the equal treatment of men and women in working life as well as the current developments deriving from the case-law of the European Court of Justice (ECJ). However, one has to note that Directive 2006/54 does not cover all the directives enacted in the field of gender equality. In that regard, Directives 92/85¹³, 96/34¹⁴, 79/7¹⁵, 86/613¹⁶ and 2004/113¹⁷ were not included in the text of the Directive 2006/54 due to any possible problems to arise related with the legal base of the new directive.

The purpose of this Directive is defined as to ensure the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Art.1/1). It's noteworthy that unlike the method invoked in the repealed Directives, the phrase of the implementation of the principle of 'equal opportunities' for the first time is used together within the principle of 'equal treatment'.¹⁸ The Directive contains provisions with a view to implementing the principle of equal treatment related to access to employment, including promotion and to vocational training; working conditions, including pay;

and occupational social security schemes (Art.1/2).

Directive 2006/54 provides different forms of discrimination which also include any less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85. According to Masselot, it is the first time that less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave is considered clearly as a form of discrimination under this Directive. Still, she argues that this provision stays far behind and does not fully reflect the case-law of the ECJ that considers this

¹² Directive 2006/54 of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). OJ L 204/23, 26.7.2006. Directive 2006/54 repealed Directives 75/117; 76/207; 2002/73; 86/378; 96/97; 97/80 and 98/52.

¹³ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.

¹⁴ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. This Directive has been repealed by Directive 2010/18.

¹⁵ Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security.

¹⁶ Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood. This Directive has been repealed by Directive 2010/41/EU.

¹⁷ Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.

¹⁸ Susanne Burri and Sacha Prechal, "The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC", European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission-Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit, EMPL/G/2, February 2009, p.2.

situation not only as discrimination but goes further by setting it as a form of direct discrimination.¹⁹

Having inspired from ex. Art. 141/4 EC (Art.157/4 TFEU) Directive 2006/54 also covers a separate article with regard to positive action. In that regard, Member States are allowed to maintain or adopt measures within the meaning of Article 141/4 of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life (Art. 3). Burri and Prechal argue that the area of implementation of the positive action provision in the Directive have been widened due to the broad scope of implementation of the Directive and the inclusion of private pension schemes.²⁰ Art. 4 of the Directive 2006/54 lays down equal pay provisions for the same work or work of equal value between men and women while Art.5 deals with the equal treatment on grounds of sex in occupational social security schemes. Directive 2006/54 sets out different examples of discrimination based directly or indirectly on sex within Art.9.

Chapter 3 of the Directive 2006/54 includes articles dedicated to equal treatment as regards access to employment, vocational training, promotion and working conditions. Articles with regard to those issues have been preserved in the way that they have been amended under Directive 2002/73²¹. In that regard, direct or indirect discrimination on grounds of sex in public, private sector or in public bodies is clearly prohibited. This prohibition of discrimination includes matters related to conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions within all branches of activity and all levels of hierarchy including

promotion; as well as access to all types and levels of vocational training and employment and working conditions including dismissals and the pay (Art.14/1). However, the Directive 2006/54 lays down an exception for the Member States from the aforementioned principle of equal treatment where the nature of the particular occupational activities concerned or the context which they are carried out necessitate a different treatment based on sex. Still, this specific characteristic related to sex shall constitute a genuine and determining occupational requirement provided that the legitimate objective and the proportionality conditions are also met (Art.14/2).

Women's rights returning from maternity leave are also guaranteed under this Directive. Therefore a woman after the end of her maternity leave period shall be entitled to return to her job or to an equivalent post under no less favourable terms and conditions for her and also to benefit from any improvement in working conditions to which she would have been entitled during her absence (Art. 15). The Directive provides the same rights against the dismissal of working men and women who exercise paternity and/or adoption leaves under the laws of Member States which recognise these rights (Art.16).

¹⁹ Annick Masselot, "The State of Gender Equality Law in the European Union", *European Law Journal*, Vol.13, No.2, March 2007, p.164.

²⁰ Burri and Prechal, p.2.

²¹ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. This Directive was repealed by Directive 2006/54.

The Directive also provides a direct link between gender equality and the reconciliation of work and private life within Art.21/2. In that regard, Member States are required to encourage social partners to promote gender equality between men and women and flexible working arrangements with the aim of facilitating the reconciliation of work and private life and to conclude agreements laying down anti-discrimination rules within the fields referred to in Art.1 of the Directive.

It's also clearly expressed that the Directive shall not be affecting the provisions concerning the protection of women, particularly with regard to pregnancy and maternity. Therefore, it is provided that the Directive shall be without prejudice to the provisions of Directive 96/34 and Directive 92/85 (Art.28).

Gender mainstreaming is also specifically laid down in the Directive 2006/54. In that regard, Member States are invited to take into consideration the objective of equality between men and women when formulating and implementing their legislation, policies and activities in areas within the scope of the Directive (Art.29).

2.2. Turkish Labour Act

The principle of equal treatment is laid down under Art. 5 of Turkish Labour Act²² (TLA) which prohibits any discrimination to be based on sex or similar reasons in the employment relationship. In that regard, unless there are essential reasons for differential treatment, the employer must not make any discrimination between a full-time and a part-time employee or an employee working under a fixed-term employment contract (contract made for a definite period) and one

working under an open-ended employment contract (contract made for an indefinite period) as provided under the same article.

The exceptions which are laid down under Directive 2006/54 are also valid under Turkish Labour Act as well. Hence, Art.5/3 TLA provides that except for biological reasons or reasons related to the nature of the job, the employer must not make any discrimination, either directly or indirectly, against an employee in the conclusion, conditions, execution and termination of his (her) employment contract due to the employee's sex or maternity.

Moreover, differential remuneration for similar jobs or for work of equal value is also prohibited within the last paragraph of the same article. This paragraph strengthens the equal pay principle between men and women as laid down under EU legislation.

A crucial point to be highlighted is that Turkish Labour Act only covers cases of discrimination in employment relationship. However, it should also include the principle of non-discrimination in conditions of access to employment as well as access to vocational guidance and training as provided under EU legal system.

3. RESTRICTIONS ON UNDERGROUND AND UNDERWATER WORK

3.1. EU Legislation

It has to be underlined that such restrictions for women do not exist under the current EU legislation. On the contrary, the Com-

²² Law No.4857 adopted on 22.05.2003 by Turkish Parliament, published in Turkish Official Gazete No.25134 on 10.06.2003. See English text available at: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF> [10.07.2015]

mission Communication on “Protective Legislation for Women in the Member States of the EC” of 1987 recommends that such restrictive bans for women likewise the one working down mines shall be repealed and the Member States shall improve the working conditions instead. Hence, the Commission recommends the Member States to improve the working conditions instead of imposing bans.

Moreover, such protective legislation and measures for women are likely to create discrimination against women workers instead of providing protection. Therefore, it’s not surprising that international law documents such as CEDAW²³ provide that such legislation constituting discrimination against women shall be modified or abolished (CEDAW art.2/f²⁴).

3.2. Turkish Labour Act

Art. 72 of Turkish Labour Act provides that boys under the age of eighteen and women irrespective of their age must not be employed on underground or underwater work like in mines, cable-laying and the construction of sewers and tunnels.

As obvious, both the EU and the UN documents recommend the removal of those restrictive measures for women. Therefore, it should be noted that those restrictions in Turkish Labour Act should be reconsidered in accordance with the EU and UN documents provided above.

4. RESTRICTIONS ON NIGHT WORK

4.1. EU Legislation: 92/85 Maternity Directive

Female workers within the scope of Directive 92/85 on Maternity are restricted from

performing night work under some conditions. In that regard, Member States are expected to take the necessary measures to guarantee that those workers are not obliged to perform night work during their pregnancy.²⁵ For the period following childbirth, in cases necessary, the worker still may not be obliged to perform night work if the national competent authority determines so, upon the submission of a medical certificate proving this situation (Art.7/1).

Moreover, as rightfully pointed out by Süral, prohibition of night work for women shall constitute indirect discrimination on grounds of sex under the ECJ case law delivered within the context of the repealed EU Directives 76/207 and 2002/73.²⁶ The ECJ ruled in case *Stoeckel*²⁷ that the ban on night shift shall constitute a discriminatory treatment on gender unless this measure is also provided to male workers.²⁸

²³ *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, adopted by the UN General Assembly in 1979 and mostly referred to as ‘the international bill of rights for women’. See UN Women, available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> [15.08.2015]

²⁴ CEDAW Art2/f: *State parties undertake “ To take all appropriate measures, including legislation, to modify or abolish existing laws, regulations, customs and practices which constitute discrimination against women”* available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> [10.08.2015]

²⁵ Ayşe Gül Kökkılınç, *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması*, Legal, Ekim 2012, İstanbul, p.70.

²⁶ Nurhan Süral, “Türkiye’de Kadın İstihdamı : Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar”, *TİSK Akademi*, Cilt: 10 Sayı 19, Mart 2015, Ankara, p.13.

²⁷ *Case C-345/89, Criminal proceedings against Alfred Stoeckel* [1991] ECR -I 04047.

²⁸ Kübra Doğan Yenisey, “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun AB Hukuku ile Olası Uyum Sorunları”, *Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan*, Kamu-İş, C.6, 2002, S.4, available at : <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/643.pdf> [10.07.2015]

4.2. Turkish Labour Act

Restrictions on night work are laid down under Art.73 TLA. According to this article, the principles and methods for employing women who have completed the age of eighteen on night shifts shall be indicated in a regulation to be prepared by the Ministry of Labour and Social Security. Hence, Art.5 of the Regulation on Employment of Women Workers on Night Shifts²⁹ prohibits the employment of women workers on night shifts for more than 7.5 hours while Art.9 of the same Regulation prohibits the employment of pregnant workers till confinement and of breastfeeding workers till one year after confinement. Moreover, Art. 8 of the Regulation on Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Women, Nursing Rooms and Child Care Units³⁰ provides that pregnant workers shall not be obliged to perform night work till confinement and breastfeeding workers are prohibited to perform night work till one year after confinement.

As indicated above, Directive 92/85 on Maternity provides that pregnant or breastfeeding workers shall not be obliged to work on night work. However, under the Regulation on Employment of Women Workers on Night Shifts, there is a clear prohibition with regard to night work for both pregnant and breastfeeding workers. The same prohibition is laid down for breastfeeding workers under the Regulation on Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Women, Nursing Rooms and Child Care Units as well. Thus, this can be regarded as a far too much protective norm and is likely to cause discrimination against women.

5. MATERNITY LEAVE

5.1. EU Legislation: 92/85 Maternity Directive

5.1.1. The Scope of Maternity Leave

One of the most significant issues that draw attention in the Directive is the duration of maternity leave. Workers within the scope of the Directive are entitled to a continuous period of maternity leave of at least fourteen weeks allocated before and/or after confinement in accordance with national legislation and/or practice. The Directive stipulates a compulsory maternity leave of at least two weeks allocated before and/or after confinement (Art.8).

Foubert makes reference to medical doctors who state that female workers after confinement need a period ranging between six to eight weeks for recovery. She points out to International Labour Organization (hereinafter ILO) documents³¹ on maternity protection which provide that maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth. Hence Foubert rightfully argues that a two weeks' compul-

²⁹ Regulation on Employment of Women Workers on Night Shifts published in Turkish Official Gazette No.28717 on 24.07.2013. See Turkish text available at: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm> [20.08.2015]

³⁰ Regulation on Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Women, Nursing Rooms and Child Care Units published in Turkish Official Gazette No.28737 on 16.08.2013. See Turkish text available at: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> [25.08.2015]

³¹ Art.3/3 of the ILO Convention C-103, Maternity Protection Convention (Revised) 1952, available at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO [12.07.2015]; Art. 4/4 of the ILO Convention C-183, Maternity Protection Convention 2000, available at: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183; [12.07.2015]

sory leave provided in the Directive carries the risk of employers to consider this period to suffice for female workers' recovery and put pressure on them for ensuring their early return to work.³² On the other hand, Foubert also draws attention to the fact that maternity leave regulations going beyond eight weeks, shall carry the risk of reinforcing the societal roles provided for mothers with regard to child care. According to the author, when the period required for physical recovery is exceeded, it becomes less related with the health protection of the female worker, but rather with reinforcing the gender related societal stereotypes that child care responsibilities primarily belong to women.³³

Pregnant workers are also entitled to –in accordance with their national laws- time off without any loss of pay to attend to ante-natal examinations if these examinations have to take place during work hours (Art.9).

5.1.2. Protection against Dismissal

Workers within the scope of the Directive are protected against any dismissal during the period from the beginning of their pregnancy to the end of their maternity leave, unless some exceptional cases which are not connected with their condition occur, provided that they are permitted under national laws and the competent authority has given its consent.

It's noteworthy that the Directive does not cover the protection of pregnant workers who are at the stage of applying for a particular job. In that regard, pregnant women who have not been recruited by the employer due to her pregnancy is protected under the scope of Directive 2006/54.³⁴ Foubert rightfully points out to a fact that in practice, most of the employers are likely to think that

women workers would probably increase the costs of their undertakings. This is particularly linked with the concerns that women workers have the potential to become mothers in the short run and most probably start to exercise their maternity and parental leave rights afterwards.³⁵

5.1.3. Protection of Employment Rights during Maternity Leave

Rights of female workers arising from the employment relationship are protected during maternity leave. In that regard, the employment rights relating to the employment contract, including the maintenance of a payment to, and/or entitlement to an adequate allowance has to be ensured in accordance with national laws (Art.11/2-b). Adequate allowance corresponds to the minimum level of payment/allowance that the worker is entitled in case of sickness.³⁶

Determining the minimum level of payment during maternity leave raises serious concerns. Indeed, the ILO regulations on that matter seem to differ from what was regulated under this Directive. In that regard, according to ILO Convention No.183 on Maternity Protection, the condition that the cash benefits are to be provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national

³² Petra Foubert, *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community-Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America*, Kluwer Law International, The Hague, 2002, pp.115-116.

³³ Foubert, pp.116-117.

³⁴ Foubert, p. 118.

³⁵ Foubert, p. 60.

³⁶ Jeffrey Kenner, *EU Employment Law, From Rome to Amsterdam and Beyond*, Hart Publishing, North America, 2003, p. 157.

laws, is provided for only countries whose economies and social security systems are insufficiently developed (Art.7). However, for developed countries, the amount of such benefits are provided not be less than two-thirds of the woman's previous earnings. (Art.6/3) Therefore Ellis and Foubert rightfully argue that the Directive does not provide a sufficient level of protection which ensures that female workers exercising their rights of maternity leave shall not be deprived of from fully exercising their rights with regard to pay and employment relationship.³⁷

Member States are allowed to make entitlement to pay or allowance conditional upon the fulfillment of some certain conditions under national law by the specific worker (Art.11/4).

5.1.4. The Draft Maternity Leave Directive

The European Commission in 2008 submitted its draft proposal³⁸ to the European Council and the European Parliament for amending the out-dated Directive 92/85 with a view to updating and modernising the EU legislation on the protection of pregnant workers and better reconciliation of professional, private and family life both for women and men. The idea of a need to amend the Directive 92/85 was strongly supported by the legislative bodies of the EU. However, the draft Maternity Directive included sensitive issues which were debated at both the European Council and the European Parliament who could not reach any compromise at the end of the whole process.

The increase in the duration of maternity leave was one of the main problems that the parties dealt with. The European Commission proposed to increase the period of

maternity leave from the current fourteen weeks to eighteen weeks in its proposal. Six weeks of this leave was envisaged to be taken after childbirth which indeed was compatible with the ILO Convention C-183 on Maternity Protection adopted in 2000. The extension of this period was intended to improve the health and safety of women giving birth to a child. Moreover, the increase was planned to facilitate women to recover from pregnancy and childbirth and to let them have the opportunity to spend more time with their children while supporting them to breastfeed for longer.³⁹

Another significant issue hotly debated in the draft Maternity Leave Directive was related to pay. The draft Directive improved the existing rule on payment entitled during the maternity leave. According to the draft, female workers were entitled to the payment of the full monthly salary they received before the maternity leave. It's noteworthy that this was not laid down to be obligatory since the payment could be subject to a ceiling to be decided by the Member States within the fulfillment of the condition that it would not be established below the level of sickness pay. In that regard, Member States were left the discretion to arrange the payment level according to either the last month salary before the maternity leave or to an average calculated over a certain period.⁴⁰

³⁷ Foubert, p. 113; Evelyn Ellis, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, New York, 2005, p.262.

³⁸ *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding*, Brussels, 3.10.2008, COM(2008) 637 final, 2008/0193 COD. (hereinafter *Draft Maternity Leave Directive*)

³⁹ *Draft Maternity Directive*, pp.7-8.

⁴⁰ *Ibid*, pp. 8-9.

It's worth to mention that the European Parliament in October 2010 adopted a report which had proposed the period of maternity leave to be extended even longer than what had been earlier proposed by the European Commission, this time from eighteen weeks to full-paid twenty weeks. European Parliament's proposal also introduced a non-transferable and full-paid paternity leave of two weeks.⁴¹ However, the proposal was not warmly welcomed by the European Council particularly relying on the ground that it was much costly and hardly acceptable during such an economic crisis period which austerity measures were invoked.⁴² Though the European Parliament was ready to make a compromise on the proposal and lower the requirements on full-paid leave, it was still considered to be quite demanding for the European Council as Tánczos puts it.⁴³ Therefore, the European Commission has announced on July 1, 2015 that it has withdrawn the draft Maternity Leave Directive and has been planning to seek the ways for a fresh approach. The fact that the proposal has been stuck in the legislative process since 2008 has made the European Commission to take this decision in accordance with its Regulatory Fitness and Performance Programme.⁴⁴

Indeed, the extension of the period of maternity leave within the draft Maternity Leave Directive is likely to raise some critics. Firstly, such an arrangement intended to increase the period of maternity leave taken by the female worker, would inevitably cause her late return to work and the labour market. However, one should note that leaves more than necessary in length would put female workers into more difficulty while trying to adapt to work after some time. The-

re is also the possibility that they are likely to stay far behind their colleagues on their career pathways in the long run. Secondly, such an arrangement is likely to strengthen the traditional roles divided between men and women and reinforce the stereotypes as such that childcare is primarily a responsibility dedicated to women. Thirdly, the extension of the period of maternity leave has the potential to increase the costs of the employer which is likely to affect female employment negatively in the end. Employers would have the tendency of choosing male workers for recruitment instead of women since they would likely to be more costly. However, the draft Maternity Leave Directive included advantages as well. Firstly the proposal for a full-paid monthly salary during the maternity leave was a good and necessary step taken with regard to improving female workers' rights. It's noteworthy that laws which do not protect rights of female workers sufficiently in terms of their financial situation are likely to cause them to return to work earlier than expected. Therefore, such a proposal undoubtedly would

⁴¹ Judit Tánczos, "Fresh Approach for a Maternity Leave Proposal", Policy Viewpoint, July 2015, available at: <http://www.feps-europe.eu/assets/cd6ce346-1fac-43ee-bc99-a3d9a45ec4c3/pv-maternity-leavepdf.pdf> [18.07.2015]

⁴² Tánczos, "Fresh Approach for a Maternity Leave Proposal"; Tanja Milevska, "Draft EU Law on Maternity Leave to be Scrapped as Red Tape", 07.07.2014, Euractiv, available at: <http://www.euractiv.com/sections/social-europe-jobs/draft-eu-law-maternity-leave-be-scrapped-red-tape-303316> [20.07.2015]

⁴³ Tánczos, "Fresh Approach for a Maternity Leave Proposal".

⁴⁴ European Commission Press Release, "Delivering for Parents: Commission Withdraws Stalled Maternity Leave Proposal and Paves the Way for a Fresh Approach", Brussels, 01.07.2015, available at: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_en.htm [20.07.2015]; Tánczos, "Fresh Approach for a Maternity Leave Proposal".

have removed this concern.⁴⁵ Moreover, the proposal of the European Parliament for a two weeks full-paid paternity leave could be regarded as a positive step towards having more fathers involved in the process of childcare.

5.2. Turkish Labour Act and Turkish Civil Servants' Act

Female employees in principle must not be engaged in work for a total period of sixteen weeks, eight weeks before confinement and eight weeks after confinement in accordance with Art.74 TLA. In case of multiple pregnancy, an extra two week period shall be added to the eight weeks before confinement during which female employees must not work. However, a female employee whose health condition is suitable as approved by a physician's certificate may work at the establishment if she so wishes up until the three weeks before delivery. In this case the time during which she has worked shall be added to the time period allowed to her after confinement.

The time periods mentioned above may be increased before and after confinement if deemed necessary in view of the female employee's health and the nature of her work. The increased time increments shall be indicated in the physician's report. The female employee shall be granted leave with pay for periodic examinations during her pregnancy. If deemed necessary in the physician's report, the pregnant employee may be assigned to lighter duties. In this case no reduction shall be made in her wage.

Workers on mandatory maternity leave are paid by Social Security Institution. An employment contract may not be terminated because of absence by the worker due to ma-

ternity before the lapse of time corresponding to the ordinary notice period added to a six-week period beginning at the end of the eight weeks' maternity leave.⁴⁶

It's worth to mention that female civil servants are entitled to the same right stated above in accordance with Art.104/A Civil Servants' Act⁴⁷ (hereinafter CSA). The same article provides that the civil servant father is also entitled to the same leave, in case of the death of his wife during or after confinement. Therefore, the provisions laid down under both Turkish Labour Act and Turkish Civil Servants' Act are compatible with that of the Directive 92/85 which indeed provides for the minimum duration of maternity leave and gives the discretion to Member States for granting longer periods.

6. PROTECTION IN WORKING ENVIRONMENT

6.1. EU Legislation: 92/85 Maternity Directive

The European Commission in consultation with the Member States and with assistance by the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work, is undertaken the task of drawing up guidelines on the assessment of the chemical, physical and biological agents and industrial processes considered hazardous for the safety or health of workers within the scope

⁴⁵ Gözde Kaya, *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*, Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi-1, Ankara, 2012, p. 226.

⁴⁶ Noyan Turunç – Melda Sur, *Turkish Labor Law*, İzmir, 2010, p.66.

⁴⁷ Law No.657, adopted by Turkish Parliament on 14.07.1965, published in Turkish Official Gazete No.12056 on 23.07.1965. See English Text available at: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=70499[1.07.2015]

of the Directive. These guidelines shall also cover movements and postures, mental and physical fatigue and other types of physical and mental stress connected with work done by those workers (Art.3/1).

The Directive provides an Annex (Annex I) which covers a non-exhaustive list of agents, processes and working conditions that include special risks for pregnant or breastfeeding workers. In that regard, employers are the ones who shall assess the nature, degree and duration of exposure in the undertaking concerned for this specific group of workers and to decide what kind of measures should be taken. Moreover those workers or their representatives have to be informed about the results of this assessment and of the measures to be taken by the employer (Art.4).

The Directive provides that in case that a risk is detected following the results of this assessment, then the employer is expected to take the necessary measures by temporarily adjusting the working conditions and/or working hours of that specific worker for avoiding that risk. If that is not possible, then the employer shall take the necessary measures to move the worker to another job. In case that moving her to another job would not be possible, then this worker shall be granted leave in accordance with national legislation for the whole period necessary to protect her safety or health (Art.5).

Moreover, according to the Directive, pregnant workers within the scope of the Directive, may under no circumstances be obliged to perform duties for which the assessment has revealed a risk of exposure that would jeopardize safety or health to the agents and working conditions listed in Annex II (Art.6).

6.2. Turkish Law No. 6331 on Occupational Health and Safety

In 2012, Turkish Parliament enacted Law No. 6331 on Occupational Health and Safety⁴⁸ in order to bring our national legislation in line with the requirements of the EU and the ILO. The main goal pursued by the enactment of this law in principle is to provide the occupational health and safety of workers in workplaces and to improve the existing health and safety conditions as well as rearranging the rights, duties, competences and obligations belonging to employers and workers. The field of scope of this law covers all works and workplaces in both public and private sector, employers of these workplaces and their representatives, all workers including apprentices and interns regardless of their field of activity (Art.2).

In that regard, Law no. 6331 provides that the employer shall conduct an assessment of risks to health and safety of workers or get one carried out, taking into account amongst others, the situation of workers who might be affected by certain risks and the situation of female workers and other workers such as pregnant or breastfeeding workers who need specific policies (Art.10/1(d)). Moreover, the employer shall ensure that controls, measurements, examinations and research are carried out to identify the risks which are linked to the working environment and to which the workers are exposed (Art.10/4). The same protection is provided for pregnant and breastfeeding workers under the

⁴⁸ Law No. 6331 on Occupational Health and Safety, adopted on 20.06.2012 by Turkish Parliament; published in Turkish Official Gazette No.28339 on 30.06.2012. See English text available at: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=92011\[12.08.2015\]](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=92011[12.08.2015])

Regulation on Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Women, Nursing Rooms and Child Care Units⁴⁹ (Art.6/2).

7. PARENTAL LEAVE

7.1. EU Legislation: Directive 2010/18/EU (New parental leave directive)

In June 2009, the European Social Partners European Trade Union Confederation (ETUC), The Confederation of European Business (BUSINESSEUROPE), The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME) and European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services (CEEP) concluded a framework agreement which revised the Framework Agreement of 1995 on parental leave.⁵⁰ It should be noted that this was the first time that the revision of a framework agreement by means of a new framework agreement took place in European Social Dialogue history.⁵¹ This new Framework Agreement was incorporated into Directive 2010/18/EU⁵² of March 2010 which repealed the Directive 96/34/EC. Though Directive 96/34/EC triggered a process of positive improvements and supported the working parents in Europe for reaching a higher standard of work-life balance, still, there was the need for the revision of this legal instrument to be capable of fully achieving its goals.⁵³

7.1.1. Purpose and Scope of the Framework Agreement

The purpose and scope of the new Framework Agreement are laid down under Clause 1 of this instrument. Hence the main goal briefly was to set up minimum requirements for facilitating the reconciliation of parental and professional responsibilities for working parents, while taking into account the increasing diversity of family structures

in the EU Member States (Clause 1/1). The Agreement applies to all workers, irrespective of gender, who have an employment contract or employment relationship as defined by the law, collective agreements and/or practice in force in each Member State (Clause 1/2). It's noteworthy that the term 'employment relationship' corresponds to a broader context in comparison to 'employment contract' and is the term that is invoked in European Social Dialogue agreement terminology since it includes the application of the agreement to civil servants or employees of publicly owned enterprises as well amongst others.⁵⁴

7.1.2. Content of the Parental Leave

One of the most striking changes brought by the new Framework Agreement is that it provides for an increase in the length of parental leave from a period of at least three to four months per parent on the grounds of the birth or adoption of a child to take care of that child until a given age up to eight years to be defined by Member States and/or social partners (Clause 2/1-2). Hence, the

⁴⁹ Cited *supra* note 30.

⁵⁰ This first Framework Agreement was formulated as the Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, OJ L 145, 19.6.1996, p.4.

⁵¹ The Revised Parental Leave Framework Agreement, An ETUC Interpretation Guide, European Trade Union Confederation (ETUC), p.4, available at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/The_Revised_Parental_Leave_Framework_Agreement_EN.pdf [16.07.2015]

⁵² Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC, OJ L 68 of 18.03.2010, p. 13-20.

⁵³ The Revised Parental Leave Framework Agreement, An ETUC Interpretation Guide, p.6.

⁵⁴ The Revised Parental Leave Framework Agreement, An ETUC Interpretation Guide, p. 20.

leave can be taken separately by each parent for a period of at least four months. ETUC stresses a very crucial point that neither the Governments of the Member States nor the social partners should limit the exercise of this right by parents for taking up care responsibilities of babies or very young children. The entitlement of the right of parental leave can be invoked by parents till when the child is eight years old.⁵⁵ However, the offer submitted by ETUC representatives for rising the age eight to twelve years was not accepted by the other parties.⁵⁶

Another crucial point to be highlighted is that the right of parental leave is provided to be used ideally on a non-transferable basis. However, in practice there still exist countries where the parental leave is transferable between parents. Therefore, despite the efforts of ETUC to provide the parental leave to be granted on a fully non-transferable basis, due to the strong resistance of the employers' delegation, the new Framework Agreement provides that at least one month period of the parental leave is to be non-transferable among parents. The main reason behind the entitlement of this leave to both parents and at least one month non-transferable basis derives from the need and efforts to integrate more fathers to the child care process and to prevent them from transferring their full leave immediately to mothers. This view was reflected in the wording of the Clause 2/2 of the Framework Agreement that at least one month non-transferable basis is provided with a view of encouraging a more equal take-up of leave by both parents.

7.1.3. Application of the Parental Leave

The Framework Agreement provides that the conditions of access and the rules for the application of parental leave is to be defi-

ned by laws and/or collective agreements in the Member States provided that the minimum conditions set out in this Agreement are complied with. In that regard, Clause 3 of the Framework Agreement provides workers with a wide flexibility for exercising this right. Member States and/or social partners may decide whether to grant parental leave on a full or part time basis, in a piecemeal way or in the form of a time-credit system according to the needs of both employers and workers. Moreover entitlement to parental leave may require a period of work qualification and/or a length of service qualification that shall not exceed one year. Circumstances in which an employer is allowed to postpone the granting of parental leave in accordance with organizational justifications shall also be determined by the Member States and/or social partners (Clause 3/1).

Workers shall be required to act in accordance with notice periods to inform employers established by Member States and/or social partners when exercising their rights of parental leave (Clause 3/2). Member States and/or social partners shall assess the need for adjusting the conditions for access and modalities of the application of parental leave to the needs of parents of children with a disability or long-term illness (Clause 3/3). A similar provision is laid down to address the needs of adoptive parents. Hence, Member States and/or social partners are expected to assess whether there is a need for such additional measures (Clause 4).

⁵⁵ Ayşegül Eraltuğ Kökkılınç, "Avrupa Birliği Hukukunda Ebeveyn İzni", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Yıl:2006, Sayı:9, pp.118,119.

⁵⁶ *The Revised Parental Leave Framework Agreement, An ETUC Interpretation Guide*, p. 21.

7.1.4. Employment Rights, Prohibition against Discrimination and Return to Work

At the end of the parental leave, workers have the right to return to the same or equivalent or similar job consistent with the employment contract or employment relationship. Moreover their rights acquired or in the process of being acquired on the date of the start of the parental leave shall be maintained until the end of the leave (Clause 5/1-2). Member States and/or social partners are expected to define the status of the employment contract or employment relationship for the period of parental leave (Clause 5/3).

Workers are protected against any less favourable treatment or dismissal for applying for or exercising their rights of parental leave. In that regard, Member States and/or social partners shall take the necessary measures for ensuring that workers can exercise their right to parental leave (Clause 5/4). It's to be underlined that the Framework Agreement on Parental Leave goes one step further than the Maternity Directive 92/85 which protects workers only against dismissal. In that regard, the Framework Agreement also provides protection for workers against any less favourable treatment of the employer. Hence, it's both a positive and pleasing step that the protection for workers applying for or taking up this leave is strengthened.

All the matters with regard to income in relation to the Agreement are to be considered and determined by Member States and/or social partners according to national laws within the process of the take-up of parental leave (Clause 5/5). One of the most hotly debated issues with regard to parental leave is the fact that it is not provided as a paid leave in the Agreement. However this is re-

garded as a very critical point since in countries where parental leave is unpaid or low paid, it's not surprising to experience that the number of parents taking up this leave continues to remain quite limited. This fact particularly discourages fathers from taking up this leave who on the contrary were primarily intended to be integrated to the childcare process as defined within the initial purposes of this Agreement. This situation is articulated in the writings of many scholars specialized in this field. Ellis and Mc Glynn criticize that the Agreement does not cover any clauses with regard to the payment to be provided to workers during the parental leave.⁵⁷ Ellis also opposes the discretion left to the Member States in matters of social security.⁵⁸ Pascall and Lewis argue that due to negative effects of the globalization process on workers' rights, they cannot make use of their parental leave rights effectively.⁵⁹ Kenner emphasizes the need for a stronger call for the take-up of parental leave by fathers in the Framework Agreement. He advocates that the discretion left to the Member States on determining the conditions for the take-up of parental leave is indeed thought provoking.⁶⁰ Di Torella also makes reference to the lack of remuneration in the new Directive. She advocates that the Directive does not attract the attention of fathers who are already unwilling to lose their salaries or income. Therefore the writer argues that parental leave is unlikely to be regarded as

⁵⁷ Clare Mc Glynn, *Families and the European Union Law, Politics and Pluralism*, Cambridge University Press, N.Y., 2006, p. 96; Ellis, p. 248.

⁵⁸ Ellis, p. 248.

⁵⁹ Gillian Pascall and Jane Lewis, "Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe", *Journal of Social Policy*, Vol.33, 2004, p.384.

⁶⁰ Kenner, p. 274.

an effective device or measure to be capable of promoting fathers' integration in taking up care responsibilities. According to Di Torella, parental leave measure at its best is likely to be unexercised and at its worst has the potential to lead to the strengthening of the gender-related stereotypes on parental roles.⁶¹

The Framework Directive also provides that necessary measures shall be taken by the Member States and/or social partners to ensure that workers returning from parental leave have the right to request changes to their working hours and/or patterns for a set period of time. Employers are expected to consider and respond to such requests (Clause 6/1). With a view to facilitating the return to work from parental leave, both workers and employers are encouraged to maintain contacts with each other during the period of maternity leave. They can also make arrangements for any appropriate re-integration measures (Clause 6/2). However, this necessity of dialogue should in no means be considered as a tool for the employer to impose pressure on the worker to return to work earlier than expected or should it be perceived as a device to load any work on the worker during the leave.⁶²

7.1.5. Protection on Grounds of Force Majeure

The Framework Agreement provides workers with the right to time off from work in accordance with national laws, on grounds of force majeure. These correspond to urgent family reasons in cases of sickness or accident which makes the immediate presence of the worker indispensable (Clause 7/1 of the Agreement). Member States and/or social partners are required to take the ne-

cessary measures in that respect. They may also determine on the conditions of access or detailed rules for the application of this right as well as limiting the entitlement of it to a certain period of time per year and/or per case (Clause 7/2).

Kenner argues that workers' right to time off from work on grounds of force majeure indeed is likely to cause confusion when the purpose and the scope of the Framework Agreement is taken into consideration. Therefore, though the scope of the Agreement can be interpreted in broad terms, this clause according to the writer, seems to contradict with the name of the Framework Agreement.⁶³

7.2. Turkish Labour Act and Turkish Civil Servants' Act

One has to note that neither Turkish Labour Act nor Turkish Civil Servants' Act include any provisions under the name of parental leave. However, both Acts cover different periods of unpaid leaves that can be exercised by parents. In that regard, female civil servants are entitled to an unpaid leave of 24 months after the completion of maternity leave period and male civil servants are entitled to the same leave after child birth, upon their requests (Art.108/B CSA). Moreover, civil servant parents are entitled to an unpaid leave of 24 months upon their requests in case of the adoption of a child at maximum three years of age individually

⁶¹ Eugenia Caracciolo Di Torella, "Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union", *European Law Journal*, Vol.20, No.1, January 2014, p. 98.

⁶² *The Revised Parental Leave Framework Agreement, An ETUC Interpretation Guide*, p.30.

⁶³ Kenner, p.271.

by themselves, together with their spouses or individually by their spouses who are not civil servants (Art.108/C CSA).

Turkish Labour Act provides that in case that the female worker so wishes, she shall be granted an unpaid leave of up to 6 months after the expiry of the 16 weeks, or in the case of multiple pregnancy, after the expiry of the 18 weeks indicated above (Art.74/5 TLA).

As obvious, the length of the unpaid leave granted to female workers is considerably shorter than the leave provided to female civil servants. Moreover, male workers are not entitled to an unpaid leave whereas male civil servants hold such a right within the same conditions with female civil servants.

8. PATERNITY LEAVE

8.1. The Draft Maternity Leave Directive

European Parliament's proposal to the Draft Directive indeed introduced a non-transferable and full-paid paternity leave of two weeks. However, as mentioned earlier in this study, the proposal was not accepted by the European Council and has been withdrawn by the European Commission in 2015.

8.2. Turkish Labour Act and Turkish Civil Servants' Act

It's worth noting that civil servants are entitled to ten days of paid paternity leave upon their requests in case of their wives' confinement (Art.104/B CSA).

Moreover, Annex Art. 2 TLA which is added in 2015 provides that workers are entitled to paid leave for three days in cases of adopting a child and for five days in cases of child birth.

9. CHILD CARE

9.1. EU Legislation: Council Recommendation 92/241/EEC on Child Care

Council Recommendation 92/241/EEC⁶⁴ advises the Member States to take and/or encourage initiatives to enable parents who are working or are seeking employment to have as much access as possible to local child care services (Art 3).

9.2. Turkish Regulation on Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Women, Nursing Rooms and Child Care Units

Regulation on Working Conditions of Pregnant or Breastfeeding Women, Nursing Rooms and Child Care Units⁶⁵ provides that at workplaces in which 100-150 women are employed, employers shall grant all workers irrespective of their marital status or age, a nursing room for breastfeeding outside of but not far beyond more than 250 meters from the workplace (Art.13/1). Moreover, the same Regulation stipulates that at workplaces which more than 150 women are employed, employers are obliged to grant all workers irrespective of their marital status or age, a separate child care center close to the workplace or provide a service as such (Art.13/2).

This Regulation applies to workplaces employing women under the framework of Law No. 6331 on Occupational Health and Safety (Art.2). It's also worth noting that the provisions of this Regulation shall be without prejudice to the arrangements laid down under the Regulation on Child Care

⁶⁴ 92/241/EEC, Council Recommendation of 31 March 1992 on Child Care, OJ L 123, 8.5.1992.

⁶⁵ Cited *supra* note 30.

Units Run by Public Institutions and Organizations⁶⁶ that covers civil servants (Art.5/3).

CONCLUDING REMARKS

Increasing the participation of female workers in the labour market is a difficult topic to deal with both in the EU and Turkey. It is also regarded as an essential task in terms of coping against the challenges of the globalization process in both societies. However, the gender related stereotypes and the traditional division of roles between parents are the key factors that hinder female workers' efficient participation in working life. The old patriarchal perception that the child care responsibility primarily belongs to mothers is the main issue to tackle with during that sociological transformation process of societies. However, it's not surprising that the transformation process in societies to change this deep-seated understanding is proceeding gradually. Therefore more effective enforcement measures and mechanisms are needed to complement the implementation of the laws which regulate the reconciliation of work and family life in the EU and Turkey.

On the EU side, the withdrawal of the Draft Maternity Leave Directive turned out as an unsuccessful attempt despite of all the efforts put forward by the European Commission, European Parliament and other actors involved arguing in favour of improving the maternity rights for female workers. It's unfortunate but not surprising that the full-paid maternity leave proposal offered by the European Parliament was not accepted by the European Council due to economic considerations. On the other hand, the new Parental Leave Directive 2010/18 is likely to remain unused as long as the leave shall not be granted on a paid and fully non-transferable basis in the Agreement. The new Directive is unlikely to address the main prob-

lem that the number of parents taking up this leave remains quite limited throughout the most of the EU Member States except the Scandinavian countries which already grant higher standards. As long as the Agreement does not cover a paid leave, less number of fathers will exercise their rights of parental leave and the Directive will stay far away from its initial purpose which was to integrate more fathers in taking up the child care responsibility. This, in the end, is likely to support the traditional division of roles between parents instead of balancing.

Taking into consideration the adaptation of Turkish laws with that of the EU, one can note that new codes and regulations entered into force in Turkey within the candidacy process are mostly in line with the EU acquis. However, when the length of particularly maternity leave and child care leaves are compared with the length of paternity leave in Turkish legislation, it's seen that these norms are indeed likely to reinforce gender related stereotypes and the traditional division of family roles between men and women instead of protecting women. On the other hand, both long leave periods and the high legal requirements to be fulfilled by employers with regard to childcare facilities in Turkish legislation are indeed likely to discourage women workers' employment instead of increasing their labour market participation. It's noteworthy that more effective measures and sufficient enforcement mechanisms still are needed to guarantee that the childcare facilities provided by the employer in practice are adequate and do fully serve the purpose.



⁶⁶ Regulation on Child Care Units Run by Public Institutions and Organizations published in Turkish Official Gazette No.19658 on 08.12.1987. See Turkish text available at: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/28.html/24.08.2015>

KAYNAKÇA

- Susanne, B. and S. Prechal. (February 2009). The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, *European Commission-Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit*, EMPL/G/2.
- Di Torella, E.C. (January 2014). Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union, *European Law Journal*, Vol.20, No.1, 88-106.
- Evelyn, E. (2005). EU Anti-Discrimination Law, *Oxford University Press*, New York.
- European Commission Press Release, (01.07.2015). Delivering for Parents: Commission Withdraws Stalled Maternity Leave Proposal and Paves the Way for a Fresh Approach, Brussels, available at : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_en.htm[20.07.2015]
- Eurostat Employment Statistics, available at :http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics[12.07.15]
- Eurostat Unemployment Statistics, available at: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics[12.07.15]
- Foubert, P. (2002). The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community-Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America, *Kluwer Law International*, The Hague.
- Kaya, G. (2012). Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı, *Avrupa Birliği Bakanlığı Akademik Araştırmalar Serisi-1*, Ankara.
- Kenner, J. (2003). EU Employment Law, From Rome to Amsterdam and Beyond, *Hart Publishing*, North America.
- Kökkılınç, A.G. (Ekim 2012). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması, *Legal*, İstanbul.
- Kökkılınç, A.E. (2006). Avrupa Birliği Hukukunda Ebeveyn İzni, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:9, 111-132.
- Masselot, A. (March 2007). The State of Gender Equality Law in the European Union, *European Law Journal*, Vol.13, No.2, 152-168.
- Mc Glynn, C. (2006). Families and the European Union Law, Politics and Pluralism, *Cambridge University Press*, N.Y.
- Milevska, T. (07.07.2014). Draft EU Law on Maternity Leave to be Scrapped as Red Tape, Euractiv, available at: <http://www.euractiv.com/sections/social-europe-jobs/draft-eu-law-maternity-leave-be-scrapped-red-tape-303316>
- Pascall G. and J. Lewis, (2004). Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe, *Journal of Social Policy*, Vol.33, 373-394.
- Schiek, D. (June 2002). A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law?, *European Law Journal*, Vol.8, No.2, 290-314.

Süral, N. (Mart 2015). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar, *TİSK Akademi*, Cilt: 10 Sayı 19, Ankara, 6-43.

Tánczos, J. (July 2015). Fresh Approach for a Maternity Leave Proposal, Policy Viewpoint, available at: <http://www.feps-europe.eu/assets/cd6ce346-1fac-43ee-bc99-a3d9a45ec4c3/pv-maternity-leavepdf.pdf>[18.07.2015]

Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, Gender Statistics, (Ankara, 2014). *Turkish Statistical Institute*, Publication Number, 4370; available at: http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?method=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=294[10.07.2015]

The Revised Parental Leave Framework Agreement, An ETUC Interpretation Guide, *European Trade Union Confederation (ETUC)*, available at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/The_Revised_Parental_Leave_Framework_Agreement_EN.pdf [16.07.2015]

Noyan, T.- M. Sur. (2010). *Turkish Labor Law*, İzmir.

Yenisey, K.D. (2002). Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun AB Hukuku ile Olası Uyum Sorunları, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, *Kamu-İş*, C.6, 31-72, available at : <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/643.pdf>[10.07.2015]

ÖZ

İşletme Sahibi Yöneticiler ile İşletme Sahibi Olmayan Yöneticilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri Üzerine Bir Araştırma

Bu çalışmanın temel amacı, işletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerlerini ortaya koymaktır. Bu bağlamda; Aksaray’da faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan 253 yönetici üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Yaşam değerleri, bireylerin gündelik hayatta benimsemiş oldukları değerleri ifade etmektedir. Çalışmada yaşam değerleri; on altı boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar; güç, başarı, hazcılık, uyarlılık, öz-yönelim, geleneksellik, uyma, evrenselcilik, iyilikseverlik ve güvenlidir. Çalışma değerleri ise hayata ilişkin değerlerden farklı olarak, çalışma ortamına yöneliktir ve bireylerin diğer hayat alanları içerisinde çalışmanın önemini belirlemede etkili olur. Araştırmada çalışma değerleri iki alt boyutta ele alınmıştır. Bunlar; dünyevi ve normatif değerler ile bireyselci değerlerdir. Elde edilen sonuçlar yaşam değerleri ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca yaşam değerlerinin de çalışma değerlerini etkilediği görülmüştür. Diğer önemli bir sonuç ise; işletme sahibi ve işletme sahibi olmayan yöneticilere göre hazcılık, uyma, evrenselcilik, iyilikseverlik, güvenlik ile dünyevi ve normatif değerlerin farklılığına sebep olmasıdır.

JEL Sınıflaması: M1, M14

Anahtar Kelimeler: Değerler, Yaşam Değerleri, Çalışma Değerleri

ABSTRACT

A Research on Life Values and Work Values of Proprietor and Non-Proprietor Managers

The key objective of this study is to present a juxtaposition of the proprietor and non-proprietor managers' life and work values. In this context, a survey has been administered on 253 managers from various companies located in Aksaray. Life values refer to the values individuals adopt in their daily lives. In this study, life values are discussed over ten dimensions. These dimensions encompass power, achievement, hedonism, stimulation, self-direction, universalism, benevolence, tradition, conformity and security. On the other hand, the work values, contrasting with life values, deal with working environment and determine the significance of work among other facets of life. In this research, work values are discussed over two dimensions. While worldly and normative values constitute the first dimension, individualistic values constitute the second. The results have exhibited that a significant correlation exists between life values and work values. It has also been found that life values have an impact over work values. The variation found between proprietor managers and non-proprietor managers in terms of some values including hedonism, conformity, universalism, benevolence, security and worldly and normative values is another significant result of this research.

JEL Classification: M1, M14

Keywords: Values, Life Values, Work Values

İşletme Sahibi Yöneticiler ile İşletme Sahibi Olmayan Yöneticilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri Üzerine Bir Araştırma*



Prof. Dr. Yavuz Demirel**

Arş. Gör. Şükriye Gülpinar***

GİRİŞ

Bireylerin toplum içerisindeki davranışlarının arka planında yer alan en önemli unsurlardan birisi değerlerdir. Değerler; bireylere iyi, kötü, doğru, yanlış gibi çeşitli hususlarda ölçütler sunar. Bireylerin bir olay karşısındaki tutumu ve ne yapıp yapmaması gerektiğine dair sahip olduğu inançlar toplumun ve bireyin kendisinin sahip olduğu değerler tarafından şekillendirilir. Değer yönelimleri, toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılaşabildiği gibi

bireyden bireye de değişmektedir. Benzer şekilde bireylerin değer hiyerarşileri de bağlı bulundukları çevre faktörleri ve bireysel özelliklerine göre çeşitlilik göstermektedir. Birtakım bireysel ve toplumsal değişimler doğrultusunda bireylerin değer hiyerarşileri farklı özellik göstermekte veya yeni değerlerin bu hiyerarşi içine dâhil olmaları mümkün hale gelmektedir.

Toplumun alt sistemlerinden biri olan işletmelerin daha verimli olmalarını sağlamada örgütlerin değer yapılarından haberdar olmak son derece önemlidir. Bir örgütün değer yapısını anlamada ise yöneticilerin sahip olduğu değerlerden yola çıkmak önem arz etmektedir. Alternatifler arasından seçim yapma yetki ve sorumluluğuna sahip olan kişiler olarak yöneticiler, sürekli olarak değer seçenekleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Yöneticilerin günlük eylem ve kararlarında

* Bu çalışma Prof. Dr. Yavuz Demirel danışmanlığında, Şükriye Gülpinar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden oluşturulmuştur.

**Kastamonu Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
ydemirel@kastamonu.edu.tr

*** Aksaray Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
sgulpinar@aksaray.edu.tr

Gönderim Tarihi: 14.07.2015 Kabul Tarihi: 24.11.2015

referans aldıkları doğrular ise bir örgütün yönetsel değerlerini oluşturmaktadır (Vurgun & Öztop, 2011, s. 235). Yöneticilerin benimsedikleri değerlerin bilinmesi işletmeler içerisindeki sorunların çözümünde ve örgütsel karar politikalarında önemli rol oynar. Bu açıdan bakıldığında gerek çalışan davranışlarını anlamlandırabilmek, gerekse arzulanan çalışan profilini ve çalışma ortamını oluşturabilmek adına yöneticilerin gündelik hayatta benimsedikleri yaşam değerleri ile çalışma ortamında benimsedikleri çalışma değerlerinin bilinmesi işletmeler açısından faydalı olacaktır.

1. Yaşam Değerleri

Yaşam değerleri ile bireylerin gündelik hayatta benimsedikleri değerler ifade edilmektedir. Değer sözlük anlamıyla “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı; üstün nitelik, meziyet” gibi genel anlamlar içermektedir (URL1, 2013). Tanımdan da görüleceği üzere kavram çoklu bir boyuta sahiptir. Diğer bir ifade değer kavramının içeriğini oluşturan anlamlar birbirinden farklı disiplinlerin görüş alanına girmektedir.

Psikoloji, sosyoloji, antropoloji, sosyal psikoloji, felsefe ve ekonomi gibi birçok bilim dalı değer kavramıyla belli bir açıdan ilgilenmekte ve bu da disiplinlerin değer kavramına bakışlarındaki perspektif farklılıklarına neden olmaktadır. Birçok disiplin değer kavramıyla yakından ilgilenmiş olsa da bu çalışmada kavramsal sınırların belirlenmesinde daha çok sosyoloji ve psikoloji literatürü referans alınmıştır.

Değerler, benlikle ilişkili olarak algıla-

nan anlamlar olarak tanımlamaktadır. Bir şeyi değerli görmek; onu tercih etmek, ona psikolojik olarak bağlanmak ve ona ulaşım muhafaza etmek için belli bir çaba içerisinde olmak anlamına gelmektedir (Allport’tan aktaran Yapıcı & Zengin, 2003, s. 178). Rokeach (1973)’a göre ise değer, belirli bir davranış biçiminin ya da varoluş amacının kişisel ya da toplumsal olarak karşıtlarına tercih edilmesine yönelik kalıcı bir inançtır (Frederick, 1995, s. 16). Rokeach sosyal psikologların psikolojideki tutum kavramına odaklandıklarını ve değer kavramını görmezden geldiklerini işaret etmiştir. O’na göre değer, tutum veya belirli inançlardan daha soyut inançlardır (Feather, 1999, s. 52-53). Rokeach’a göre değerler davranışları biçimlendiren öğrenilmiş inançların güçlü bir duygusal örüntüsü olmakla birlikte güzellikleri içeren inanç ve niteliklerdir (Özmete, 2007, s. 9). Tanımlardan da görüleceği üzere inanç, tutum gibi kavramlar zaman zaman değer kavramıyla birlikte veya aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır. Bu bakımdan inanç, norm, tutum, ihtiyaç kavramları ile değer kavramı arasındaki temel ayrımların olduğu bazı hususlara bakılması faydalı olacaktır.

İnanç ve Değer: Değer bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç olmasına rağmen değerlerin sadece bir inançtan yani subjektif bir yakıştırmadan ibaret olup olmadığı ve inancımız dışında objektif bir gerçeği temsil edip etmediği konusu sorgulanması gereken bir husustur (Güngör, 2000, s. 28).

Norm ve Değer: Norm, değerlerin kuralaşılarak davranış ölçütü haline gelmeleridir (Fichter, 1990, s. 135). Değerler soyut ve ge-

nel kavramlardan meydana gelirken, normlar belirgin ve yol göstericidirler (Kuvan, 2007, s. 81).

Tutum ve Değer: Tutum doğrudan gözlenemeyen ancak bireyin gözlenebilen davranışlardan bir çıkarsama yapılarak o bireye atfedilen bir eğilimdir (Kağıtçıbaşı, 2006, s. 102). Değerler ise tutumlar için rehber rolündedir (Güngör, 2000, s. 31).

İhtiyaç ve Değer: İhtiyaçlardan fizyolojik olanlar ise doğuştan olup değerler sonradan öğrenilmektedir. Bu sebeple bütün insanlar aynı ihtiyaçlara sahip olmakta fakat değerler farklılaşabilmektedir. İhtiyaçlar bireyleri, eylemleri için harekete geçirirken duygusal tepkilerde ve seçimlerde değerler belirleyici olmaktadır. (Marshall, 1999, s. 325).

1.1. Değer Yaklaşımları

Başlangıçta Allport (1936, 1937) tarafından araştırılan değer kavramı, daha sonraları Rokeach (1973)'in ortaya attığı değer teorisi ve bunun bir uzantısı olarak geliştirilen Rokeach Değer Ölçeği (Rokeach, 1973) ve Schwartz Değer Ölçeği (Schwartz, 1992) literatürde önemli bir yer tutmaktadır (Baloğlu & Balgalmış, 2005, s. 21). Ayrıca Güngör (2000)'ün ahlaki değerleri de göz önüne alarak geliştirmiş olduğu değerler ölçeği de önemli bir katkıdır.

1.1.1. Gordon W. Allport, Philip E. Vernon ve G. Lindzey'in Değerler Yaklaşımı

Allport ve Vernon, 1931 yılında birlikte yayımladıkları *A Study of Values* ve *A Test for Personal Values* adlı araştırmaları değer ölçümüne yönelik çalışmaların başlangıcını oluşturur. Ronen (1986)'den Harcar (2005,

s. 157)'in aktardığına göre 1951'de değerlere ilişkin ilk ölçek çalışmalarını yapan Allport, Vernon ve Lindzey' in değer sınıflandırması şu şekildedir:

- **Teorik adam (theoretical man)**, gerçeği bulmaya değer verir.
- **Ekonomik adam (economic man)**, ne faydalı ise ona değer verir.
- **Estetik adam (aesthetic man)**, güzellik ve uyuma değer verir.
- **Sosyal adam (social man)**, başkalarına yöneliktir ve insani sevgiye değer verir.
- **Politik adam (political man)**, güç ve etkilemeye değer verir.
- **Dini adam (religious man)**, birliğe değer verir. Evrenin mistik yapısıyla bütünleşmeye çalışır.

Bu altı değer boyutu bireylerarası farklılıkları göstermektedir. Birisi için daha önemli olan değer bir başkası için daha önemsiz olabilmektedir. (Koca, 2009, s. 76). Bu sınıflandırma, bireylerin sahip oldukları değerler bakımından birbirleri ile kıyasını mümkün kılması açısından önemlidir.

1.1.2. Rokeach' in Değerler Yaklaşımı

Rokeach Değer Listesi değer araştırmalarında dönüm noktasını oluşturur. Rokeach (1973) Amerikan toplumunda değerleri incelemek için bir liste geliştirmiş ve kullanmıştır. Bu liste değer araştırmalarında sıklıkla kullanılan bir araç haline gelmiştir (Bacanlı, 1999). Değerleri sosyal boyutta ele alan ve değerleri bu çerçevede tutum ve davranışlarla ilişkilendiren asıl düşünür Rokeach (1968, 1973) olmuştur.

Tablo 1. Rokeach (1973)'ın Araçsal ve Amaçsal Değerleri

AMAÇSAL (TERMİNAL) DEĞERLER	ARAÇSAL (INSTRUMENTAL) DEĞERLER
Rahat Bir Yaşam	Hırslı
Heyecanlı Bir Yaşam	Geniş Görüşlü
Başarı Duygusu	Güçlü
Barış İçinde Bir Dünya	Neşeli
Güzellikler Dünyası	Temiz (Düzenli)
Eşitlik	Cesaretli
Aile Güvenliği	Bağışlayıcı
Özgürlük	Yardımsever
Mutluluk	Dürüst
İç Huzuru	Hayal Gücü Geniş
Olgun Sevgi	Bağımsız
Ulusal Güvenlik	Entelektüel
Zevk	Mantıklı
Ahret Selameti	Sevecen
Kendine Saygı	Boyun eğici
Toplumsal Onay	Kibar/İnce
Gerçek Dostluk	Sorumluluk Sahibi
Bilgelik	Kendini Kontrol Eden

Kaynak: Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press, s.28.

Rokeach Değer Ölçeğindeki araçsal değerler davranış biçimlerini belirlerken, amaçsal değerler varoluşla ilgilidir. Amaçsal değerler, oldukları gibi istenilir ve arzu edilir. Bu değerler hedefler ve gayeler şeklinde tanımlanır ve araçsal değerlerle karşılaştırıldığında daha soyut, evrensel ve daha az değişkendir. Araçsal değerler ise amaçsal değerlere giden yolda araçtır. Araçsal değerler daha somut ve görecelidir (Koca, 2009, s. 74). Amaçsal değerler yaşamın temel amaçları, araçsal değerler ise bu amaçlara ulaşmak için başvurulacak davranış tarzları ile ilgilidir. (Uyguç, 2003, s. 93).

1.1.3. Güngör'ün Değerler Yaklaşımı

Değerleri ölçmek amacıyla Güngör (2000) tarafından 1978'de hazırlanan değerler ölçeği Allport, Vernon ve Lindzey (1951)'in ortaya koymuş oldukları değerler sistemini temel almıştır. Bu değer sisteminde var olan altı değer boyutuna, Güngör (2000) bir yedinci değer olarak “ahlaki değer” boyutunu eklemiştir. Güngör (2000)'ün araştırmasında yer alan bu on dört ifade ve bu ifadelerin hangi değer kategorisine ait olduğu aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. Güngör (2000)'ün Değerler Sınıflandırması

İFADELER	DEĞER KATEGORİSİ
1. Her şeyin ölçülü ve ahenkli olması	Estetik Değer
2. Öbür dünyayı kazanmak	Dini Değer
3. Yalansız bir dünya	Ahlaki Değer
4. Günahlardan arınma	Dini Değer
5. Ekonomik bağımsızlık	İktisadi Değer
6. Konforlu bir hayat	İktisadi Değer
7. Bütün gerçeklerin bilinmesi	Teorik-İmi Değer
8. Vicdan huzuru	Ahlaki Değer
9. Cahillikten arınmış bir dünya	Teorik-İmi Değer
10. Güzelliklerle dolu bir dünya	Estetik Değer
11. Eşitliğin sağlanması	Siyasi Değer
12. Gerçek dostluk	Sosyal Değer
13. Hürriyet için mücadele	Siyasi Değer
14. İnsanlara yardım	Sosyal Değer

Kaynak: Güngör E. (2000). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Neşriyat, s.86.

Güngör (2000) belli bir davranışın birden fazla değer sahası ile uyumluluk içinde olmasının bekleneceği tezinden hareketle ahlâkî değer sahası ile ilgili hükümlerin diğer değer sahaları ile ne dereceye kadar ilişki içinde olduğunu araştırmıştır. Araştırma, davranışların gerisinde tek türden bir değer bulunmadığının ve insan eylemlerinin bilinenden daha karmaşık olduğunun altını çizmiştir.

1.1.4 Schwartz'ın Değerler Yaklaşımı

Rokeach'ın hazırladığı değerler listesini temel alarak farklı bir yöntemle ve kuramsal bir bakışla yaklaşan Schwartz, insan değerlerinin bazı temel boyutlar yardımıyla incelenebileceğini ileri sürmüştür. Schwartz (1994, s. 21-22) 'ın geliştirdiği bu temel boyutlar on gruptan oluşmaktadır:

- 1) Güç (Power):** Sosyal statü ve prestij, insanlar ve kaynaklar üzerindeki kontrol (Sosyal güç, otorite, zenginlik).
- 2) Başarı (Achievement):** Sosyal standartlara göre yeterli olduğunu gösteren bireysel başarılar (Başarılı, hırslı, kabiliyetli).
- 3) Hazcılık (Hedonism):** Zevk ve duygusal tatmin (Zevk, eğlenceli hayat).
- 4) Uyarılım (Stimulation):** Heyecan, yenilik ve hayattaki zorluklar.
- 5) Öz-yönelim (Self-Direction):** Bağımsız düşünüp hareket eden (Özgürlük, yaratıcılık, merak, keşfetme, seçme).
- 6) Evrenselcilik (Universalism):** Bütün insanları ve doğayı korumak, insanları anlamak ve hoşgörülü olmak (Açık görüşlülük, sosyal adalet, eşitlik, çevreyi koruma).

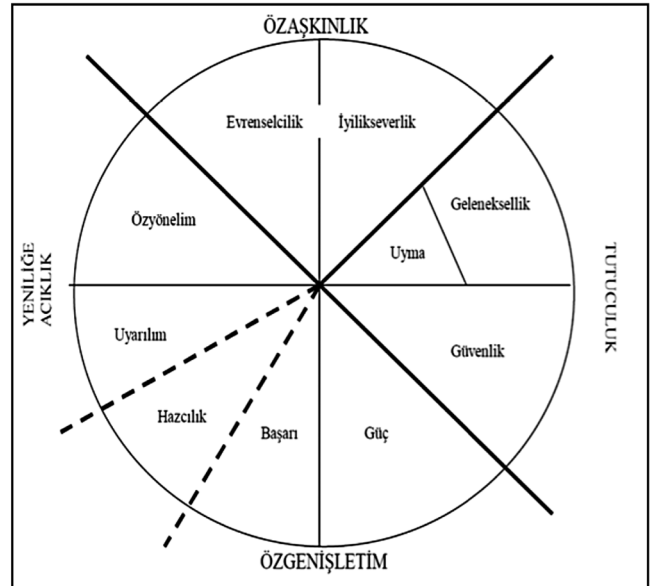
- 7) **İyilikseverlik (Benevolence):** Yakın bireysel ilişki kurulan kişilerin refahını korumak ve artırmak (Yardımsever, dürüst, affedici).
- 8) **Geleneksellik (Tradition):** Geleneksel kültürün veya dinin sunmuş olduğu düşünce ve adetlere saygı gösterme ve bu geleneklere bağlı olup, itaat etme (Kendisine düşen hayatı kabullenme).
- 9) **Uyma (Conformity):** Başkalarına zarar verecek ve sosyal normları ihlal edecek davranışlardan kaçınma (Yaşlılara ve anne-babaya saygı).
- 10) **Güvenlik (Security):** Toplumun, ilişkilerin ve bireyin kendisinin güvenlik, uyum ve istikrar içerisinde olması (Ulusal güvenlik, sosyal kurallar, temizlik).

Schwartz'ın değer kuramı, belirlenen on değer çeşidi arasındaki dinamik ilişkileri belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Değer tiplerinin, güdüsel amaçları gereğince, birbirleriyle uyum ya da çelişki içinde oldukları görülmektedir. Değer tipleri arasında var olduğu düşünülen uyumluluklar ve çelişkiler Şekil 1'de dairesel biçimde gösterilmektedir. Dairenin çeperi üzerinde birbirinin karşısında yer alan tiplerin (örn. evrensellik - güç) çeliştikleri, birbirlerine yakın konumda bulunan değer çeşitlerinin (örn. evrensellik-iyilikseverlik) ise uyumlu oldukları öngörülmektedir. Schwartz'ın tanımladığı on motivasyonel değer tipinin biri dışında diğerleri tek bir boyutta yer almaktadır. Şekil 1'de de kesikli çizgiyle gösterildiği gibi, yalnızca hazcılık değer tipi hem yeniliğe açıklık hem de özgenişletim boyutunda yer almaktadır (Karalar & Kiracı, 2010, s. 84).

İki kutuplu bir daire üzerinde sıralanmış olan değerler, üst düzey değerlerin birbiriyle karşıtlık içinde oldukları ikili gruplar halinde

oluşturulmuştur. İlk boyut olan yeniliğe açıklık boyutu, bireysel bağımsızlık düşüncesi, eylem, değişim (uyarılma, öz-yönelim) gibi değerleri vurgular. Tutuculuk boyutu ise uysal bir şekilde kendi kendini kısıtlama, geleneksel pratiklerin korunması, istikrarın korunması (güvenlik, uyma, geleneksellik) değerlerini vurgular. İkinci boyut olan ve özgenişletim boyutunun karşısında bulunan özaşkinlik boyutu, başkalarının eşit bir şekilde kabulü ve başkalarının iyiliği için endişe duyma (evrensellik ve iyilikseverlik) değerlerini içerir. Özgenişletim ise, göreceli bir başarıya sahip kişileri takip etme ve başkaları üzerinde etkin olma değerlerini (başarı ve güç) kapsar. Hazcılık da hem özgenişletim hem de yeniliğe açıklığın öğelerini içerir (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999, s. 53).

Şekil 1. Schwartz (1992)'in Değer Sınıflandırması



Kaynak: Schwartz, S. H (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?, *Journal of Social Issues*, 50 (4), s.24 (Aktaran Karalar ve Kiracı, s.83).

1.1.5. Diğer Değer Yaklaşımları

Değerlerle ilgili ilk ölçme çalışmaları 1928 yılında Spranger tarafından yapılmıştır. Spranger kişilerin altı temel değer tipinden birine gireceğini belirtmiştir (Asan, Ekşi, Doğan, & Ekşi, 2008, s. 17). Özgüven (2003)'den Çalışkur (2008, s. 3)'un aktardığına göre ise Spranger'in sınıflandırması kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal, politik, ve dinsel değerlerden oluşmaktadır.

Kahle (1983) ise bireylerin her bir değere attettikleri önem düzeyine göre bir sınıflandırma yapmıştır. Bu değerler *hazcı (hedonik)*, *empatik* ve *kendini gerçekleştirme* olarak üç grup halinde sınıflandırılmıştır (Daghfous, Petrof, & Pons, 1999, s. 317):

England (1966) ise yöneticilerin değerleri üzerine yaptığı sınıflandırmada yöneticilerin 4 temel değer yönelimi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu yönelim çeşitleri *pragmatik yönelim*, *ahlakçı yönelim*, *duygusal yönelim* ve *karma yönelim* olmak üzere dört kategorye toplanmıştır (Harcar, 2005, s. 165).

2. Çalışma Değerleri

Sverko (1989)'dan Uçanok (2008, s. 9)'un aktardığına göre çalışma değerleri, hayata ilişkin değerlerden farklı olarak sadece çalışma ortamına yöneliktir ve bireylerin diğer hayat alanları içerisinde çalışmanın önemini belirlemede etkili olur. Bu görüşe *paralel bir görüşte olan Ros, Schwartz ve Surkiss* (1999, s. 54) de çalışma değerlerini çalışma amaçlarıyla bir görmüşler ve bu amaçların çalışma ortamındaki genel değerlerin belirli bir ifadesi olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma değerleri temel değerler gibi arzu edilen sonuçlar (yüksek ücret v.b) veya davranışlar (insanlarla bir arada çalışma v.b) ile ilgilidir. Bu değerler yalnızca *çalışma ortamına ilişkindir*.

Çalışma değerleri çalışmanın, işin ve insanların yaşadığı örgütsel deneyimlerin anlamını belirlediği için merkezde yer alır (James & James, 1989, s. 740). Georgel ve Jones (1997, s. 398)'a göre çalışma değerleri; bireylerin çalışmayı, yaptıkları işi, kurum içerisindeki belirli olay ve davranışları anlamlandırmalarında belirleyicidir.

2.1. Çalışma Değerlerinin Sınıflandırılması

Çalışma değerleri genellikle ikili, üçlü veya dörtlü sınıflandırmalarla kategorize edilmiştir. Yaygın şekilde kullanılan sınıflandırmalardan biri, iç kaynaklı ve dış kaynaklı değerler ayrımıdır. İç kaynaklı değerler, iş çeşitliliği ve otonomi gibi kişinin işinden maddi olmayan beklentilerine işaret ederken, dış kaynaklı değerler ücret ve yükselme fırsatları gibi maddi ya da araçsal çalışma beklentilerine işaret eder (Hegney, Plank, & Parker, 2006, s. 272).

2.1.1. Manhardt 'ın Sınıflandırması

Manhardt (1972)'ın çalışma değerleri ile ilgili yaptığı araştırma sonucu geliştirmiş olduğu “Çalışma Değerleri Envanteri” (Work Value Inventory) 25 farklı çalışma özelliğini içerir ve bu özellikler üç boyutta gruplandırılmıştır. Bu üç boyut “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” olarak sınıflandırılmıştır. “Rahatlık ve güvenlik” boyutu; konforlu çalışma şartları, iş güvenliği ve düzenli yapılan işlerle ilgilidir. “Yetenek ve büyüme” ise başarı hissi, becerilerini geliştirme şeklindeki iş özelliklerini içerir. Son boyut olan “statü ve bağımsızlık” ise yüksek gelir, yönetim kademelerinde yükselmeye izin verme, bağımsız çalışmaya izin verme gibi iş ile ilgili özellikleri kapsar.

Tablo 3. *Super (1973)'in Çalışma Değerleri Boyutları*

Ekonomik Getiri	Başkalarını Düşünme	Prestij
Güvenlik	Başarı	Yönetim
Yönetici İle İlişkiler	Estetik	Çeşitlilik
Çevre	Yaratıcılık	Bağımsızlık
İş Arkadaşları	Entelektüel Teşvik	Yaşam Tarzı

Kaynak: Gable, R. K. & Pruzek, R. M. (1971). Super's Work Values Inventory: Two Multivariate Studies of Interitem Relationships. *The Journal of Experimental Education*, 40 (1), s.43.

2.1.2. Super'in Sınıflandırması

Super (1970) çalışma değerlerini, bir kişinin ihtiyacını karşılamak için elde etmek istediği amaçlar olarak tanımlamıştır. İnsanların çalışmalarındaki motivasyonlarını ölçmek amacıyla Çalışma Değerleri Ölçeğini (WVI) geliştirmiştir (Li, Liu, & Wan, 2008, s. 876). Super (1973)'in geliştirmiş olduğu bu ölçek çalışma değerleri araştırmalarında sıkça kullanılmaktadır. Super (1973)'in Çalışma Değerleri Ölçeği 1950'li yıllarda bireyleri çalışmaya yönelten çeşitli amaçları değerlendirmenin bir aracı olarak geliştirildi. Bu ölçek 45 maddeden oluşmaktadır. 45 maddeden oluşan Çalışma Değerleri Ölçeği aşağıda gösterildiği gibi 15 boyut altında toplanmıştır.

2.1.3. Dov Elizur'un Sınıflandırması

Elizur (1984) çalışma değerlerini açıklamak için Yön A ve Yön B şeklinde ayrı iki ya-

pıdan oluşan bir haritalama cümlesi geliştirmiştir. Elizur' un geliştirmiş olduğu ikili yapı aşağıdaki şekilde gibidir:

Yön A:Yön A çalışma sonucunun araçsal, duygusal veya psikolojik bir yapıda olduğunu belirten 3 ana unsurdan oluşur. Elizur (1984) çalışma değerlerinin sonuçlarını göz önünde bulundurarak üçlü bir sınıflandırma ortaya koymuştur. Bunlar; çalışma koşulları ve fayda gibi araçsal sonuçlar, ilgi ve başarı gibi bilişsel sonuçlar, arkadaşlarla olan ilişkiler gibi duygusal sonuçlardır (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999, s. 55).

Yön B: Organizasyon yöneticileri çalışanların örgüte katılıp işe ilgi göstermeleri için onları motive etmenin gerekli olduğunu bilirler. Bu amaçla yöneticiler genellikle iş performansından önce verilen çeşitli teşviklerde bulunurlar. Örneğin; kârplanları, ulaşım, yemek

Şekil 2. *Elizur (1984)'un Çalışma Değerlerine Yönelik Haritalama Cümlesi*

<u>Yön A: Sonucun Şekli</u>	<u>Yön B: Performans ile İlişki</u>
a1. Enstrümantal (materyal)	b1. Ödül
a2. Duygusal (sosyal)	b2. Kaynak
a3. Bilişsel (psikolojik)	

Kaynak: Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, s. 382.

desteği gibi çeşitli hizmetler bu teşviklerden bazılarıdır. “Kaynaklar” terimi bu sonuçları karakterize etmek için kullanılmıştır. Başarı, statü, ücret gibi diğer sonuçlar iş performansından sonra sağlanır; fakat bu performansın gösterilip gösterilemeyeceği belirsizdir. Bu çalışma sonuçlarını karakterize eden en iyi terim ise “ödül”dür (Elizur, 1984, s. 381).

2.1.4. Ros, Schwartz ve Surkiss’in Sınıflandırması

Ros, Schwartz ve Surkiss (1999, s. 49) çalışma değerlerini açıklarken temel bireysel değerlerden yola çıkmışlardır. Çalışma amaçları veya çalışma değerleri genel değerlerin çalışma yaşamındaki spesifik görünümüdür. Bu bakış açısı çalışma değerlerini temel bireysel değerlere paralel olarak görür. Çalışma değerleri üzerine odaklanan araştırmacılar genellikle benzer iki veya üç çeşit çalışma değeri tespit etmektedir. Bunlar;

- İç kaynaklı veya kendini gerçekleştirme değeri,
- Dış kaynaklı / güvenlik veya materyal değerler,
- Sosyal veya ilişkisel değerler şeklinde sınıflandırılmaktadır.

2.1.5. Tevrüz, Turgut ve Çinko’nun Çalışma Amaçları Testi

Çalışma amaçları literatürde genellikle çalışma değerleri olarak yer bulan ve üzerinde çokça araştırma yapılan bir konudur (Tevrüz, Turgut, & Çinko, 2010, s. 18). Tevrüz ve Turgut (2004)’un farklı bölümlerde okuyan öğrenciler ile çeşitli mesleklerde çalışan toplam 855 kişiye uyguladıkları 79 sorudan oluşan “Çalışma Amaçları Testi” 12 faktör altında toplanmıştır. Faktör sayısının fazla olması sebebiyle ikinci dereceden faktör analizi yapılmış ve bu 12 faktörün 3 boyut altında toplandığı görülmüştür. Bu boyutlar; bireysel boyut, normatif boyut ve dünyevi boyuttur.

Tablo 4. Çalışma Amaçlarının Üç İşlevi

1-Bireysel Boyut	• Bilgi edinmek/kullanmak • Sevdiği işi yapmak • Hayatına hareket katmak • Hayatına anlam vermek • Kendini meşgul etmek
2-Normatif Boyut	• Dini görevini yapmak • Topluma katkıda bulunmak • Düzenini kurmak • Sakınmak
3-Dünyevi Boyut	• Geçimini temin etme • Statü kazanmak • Hayatına keyif katmak

Birinci boyut daha ziyade kişinin kendisine hizmet eden amaçlarından oluştuğu için “bireysel boyut” adlandırılması yapılmıştır. İkinci boyut, toplumca kabul gören standartları hatırlattığı için “normatif boyut”, üçüncü boyut ise dünya nimetlerine işaret ettiği için “dünyevi boyut” adını almıştır (Tevrüz, Turgut, & Çinko, 2010, s. 21).

Kaynak: Tevrüz, S., Turgut, T. (2004) Çalışma Amaçlarının Tespiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi. Öneri, 6 (22), s. 41.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Araştırma Soruları

Literatürde yöneticilerin değerlerine yönelik çalışmalar bulunmasına rağmen; yaşam değerleri ve çalışma değerlerini ayrı ayrı ele alıp, bu iki değer türü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır. Küreselleşme, teknolojinin her geçen gün hız kazanması gibi faktörler değerler üzerinde hızlı bir değişim ve dönüşüme neden olmaktadır. Bu nedenle bugünün değerlerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkisini araştıran akademik çalışmaların önemi bir kat daha artmaktadır. Yöneticilerin değerlerini işletme sahibi yönetici ile yalnızca yönetici olma durumlarına göre karşılaştırmalı bir biçimde inceleyen bir araştırmaya ise rastlanmamıştır.

Bu araştırma; işletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerlerini araştırmak amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaçla aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmış ve bu sorular çeşitli hipotezler ile test edilmiştir:

Araştırma Sorusu 1: *Yöneticilerin en çok benimsedikleri yaşam ve çalışma değerleri nelerdir?*

Araştırma Sorusu 2: *Yöneticilerin yaşam değerleri ile çalışma değerleri arasında bir ilişki var mıdır?*

Araştırma Sorusu 3: *Yöneticilerin yaşam değerleri çalışma değerlerini etkilemekte midir?*

Araştırma Sorusu 4: *İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri arasında bir farklılık var mıdır?*

Araştırma Sorusu 5: *Yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri sosyo-demografik*

özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, şu anki işyerinde çalışma süresi) göre farklılaşmakta mıdır?

3.2. Araştırmanın Evren, Örneklem ve Kısıtları

Araştırmanın evrenini, Aksaray ilinde faaliyet gösteren Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerdeki işletme sahibi olan ve işletme sahibi olmayan yöneticiler oluşturmaktadır. Çalışmada zaman ve maliyet kısıtından dolayı örneklem seçiminde basit tesadüfî örnekleme tercih edilmiştir. Bu araştırmada kolayda örnekleme sonucunda 253 yöneticiye ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Süreci ve Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemi doğrultusunda anketlerden yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasına 2014 Ağustos ayında başlanmış, veri toplama süreci 2014 Ekim ayına kadar devam etmiştir. Veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Çalışmada anketler Bilimsel Araştırma Projesi (BAP) kapsamında, anketör yardımı ile yöneticilerin iş yerlerine gidilerek yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü yöneticilerin demografik özelliklerine ait bilgileri içermektedir. Anketin ikinci bölümünde, yöneticilerin çalışma değerlerini belirlemeye yönelik Çalışma Amaçları Testi (ÇLMÇ) yer almaktadır. Çalışma değerleri Tevrüz ve Turgut (2004)'un geliştirdiği on iki madde-lik ÇLMÇ testi ile ölçülmüştür. 1152 denek üzerinden toplanan veriler sonucu alfa değeri 0,76 olarak bulunmuştur. Ayrıca Uçanok (2008) da çalışmasında aynı ölçeği kullanmış ve ölçeğin alfa değerini 0,87 olarak bulmuştur (s. 34). Çalışma değerleri ÇLMÇ testine göre 3 boyuta ayrılmaktadır. Anketin son

kısımında ise yöneticilerin yaşam değerlerini ölçmek için Schwartz'ın geliştirmiş olduğu 57 maddeden oluşan Schwartz Value Survey (SVS) / Schwartz Değerler Ölçeği (SDÖ) yer almaktadır. Araştırmamızda SDÖ'nün kullanılmasının sebebi, ölçeğin hazırlanmasında kendinden önce değerle ilgili yapılmış olan çalışmaları göz önünde bulundurması ve bu ölçekleri kapsayıcı bir nitelikte olmasıdır.

Anketin ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan ÇLMÇ testi ile SDÖ'nün cevaplanmasında 7'li Likert Ölçek kullanılmıştır. Bu amaçla (1) Hiç Önemli Değil (2) Önemli Değil (3) Pek Önemli Değil (4) Ne Önemli Ne de Önemsiz (5) Az Önemli (6) Önemli (7) Çok Önemli seçenekleri kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

1. H_1 : Yaşam değerlerinin boyutları ile çalışma değerlerinin boyutları arasında bir ilişki vardır.
2. H_1 : Yaşam değerleri çalışma değerlerini etkilemektedir.
3. H_1 : İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam değerleri arasında farklılık vardır.

4. H_1 : İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin çalışma değerleri arasında farklılık vardır.

5. H_1 : Yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamına dâhil edilen işletmelerin yöneticilerinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar Tablo 5'te verilmiştir¹.

Tablo 5'ten de görüleceği üzere araştırmaya dâhil edilen yöneticilerin % 89,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Yöneticilerin % 31,6'sı 36-40 yaş aralığında bulunmaktadır. % 79,8'i evli olmakla birlikte, % 44,3'ü fakülte mezunudur. İşletme sahibi olmayan yöneticiler % 64'lük bir paya sahiptir. Yöneticilerin % 39,1'i 4-7 yıldır bulundukları iş yerinde çalışmaktadırlar.

¹ Tablo 5'te yöneticilerin sosyo demografik özelliklerine ilişkin olarak en yüksek frekansa sahip olan özelliklerine yer verilmiştir

Tablo 5. Yöneticilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

	Özellikler	Sayı	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	226	89,3
Yaş	31-35	68	26,9
	36-40	80	31,6
Medeni Durum	Evli	202	79,8
Eğitim Durumu	Fakülte	112	44,3
Yönetici Konumu	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	64,0
Bu İş Yerinde Çalışma Süresi	4-7 yıl	99	39,1

Tablo 6. Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerlerine İlişkin En Yüksek Ortalama Değerler

Yaşam Değerleri Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
İç huzur (Kendisi ile barışık olmak)	6,05	1,224
Ana babaya ve yaşlılara değer vermek (Saygı duymak)	6,00	1,242
Temiz olmak (Düzenli olmak)	6,00	1,246
Çalışma Değerleri Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
“Toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke gelişmesine ve ekonomisine katkıda bulunmak, huzurlu bir toplum oluşturmak, hizmet vermek ve gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak” amacıyla çalışmak	6,32	1,086
“Bilgilendirmek, yeni şeyler öğrenmek ve kendini geliştirmek, hayatı tanımak, kapasitelerini kullanmak ve iyi bir şeyler üretmek” amacıyla çalışmak.	6,28	1,113
“Kendine yabancılaşmamak, kötü yola sapmamak, hayata bağlanabilmek, işe yaramak, huzurlu ve sağlıklı olmak” amacıyla çalışmak.	6,21	1,136
“İşinden zevk alarak sevdiği mesleği yapmak” amacıyla çalışmak	6,19	1,181

Not: Ortalama ve Standart Sapma değerleri “Hiç Önemli Değil: 1..... Çok Önemli:7” esas alınarak hesaplanmıştır.

4.2. Yaşam ve Çalışma Değerlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Araştırmaya katılan yöneticilerin en çok hangi yaşam ve çalışma değerlerini benimzediklerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6’ya göre yöneticilerin en çok önem verdikleri yaşam değerleri sırasıyla; iç huzur, temiz olmak ve ana babaya ve yaşlılara değer vermek olmuştur. Diğer değerlerin ortalama değerleri birbirine yakın çıkmıştır.² Yöneticilerin en çok önem verdiği çalışma değerleri ise “toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke gelişmesine ve ekonomisine katkıda bulunmak, huzurlu bir toplum oluşturmak, hizmet vermek ve gelecek nesillere

yararlı şeyler bırakmak” amacıyla çalışmak olmuştur.³

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Yöneticilerin yaşam ve çalışma değerlerini ölçmek amacıyla kullanılmış olan Schwartz (1992)’in geliştirmiş olduğu SDÖ (Schwartz Değerler Ölçeği) ile Tervüz ve Turgut (2004)’un geliştirdiği ÇLMÇ (Çalışma Amaçları Testi) ölçeklerinin güvenilirlik analiz sonuçları aşağıdaki Tabloda verilmiştir.

² Tabloda yalnızca ortalaması en yüksek çıkan yaşam değerleri maddeleri gösterilmektedir.

³ Tabloda yalnızca ortalaması en yüksek çıkan çalışma değerleri maddeleri gösterilmektedir.

Tablo 7. Çalışma Değerleri ve Yaşam Değerleri Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	Değişken Sayısı	Cronbach's Alpha
Çalışma Değerleri	12	0,92
Güç	5	0,87
Hazcılık	2	0,71
Uyarılım	3	0,80
Öz-yönelim	6	0,92
Geleneksellik	6	0,87
Uyma	4	0,92
Başarı	5	0,92
Evrenselcilik	8	0,95
İyilikseverlik	9	0,96
Güvenlik	7	0,91

Tablo 7'den de görüleceği üzere Cronbach's Alpha katsayılarının 0,70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilirliklerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini hesaplamak için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Tablo 8 yaşam değer-

lerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerin faktör analizi sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha katsayılarını, açıklanan varyanslarını ve KMO değerlerini göstermektedir. Ayrıca ölçeklerin faktör yüklerinin genel olarak 0,45'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerlerinin Tespitinde Esas Alınan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

YAŞAM DEĞERLERİ BOYUTLARI	Cronbach's Alpha Katsayısı	Açıklanan Varyans (%)	KMO
Güç	,876	67,36	,823
Hazcılık	,717	78,54	,500
Uyarılım	,800	71,97	,692
Öz-Yönelim	,920	71,72	,893
Geleneksellik	,874	63,24	,825
Uyma	,925	82,04	,838
Başarı	,929	78,72	,850
Evrenselcilik	,950	74,23	,897
İyilikseverlik	,960	77,35	,953
Güvenlik	,917	73,09	,921
Çalışma Değerleri	,926	73,225	73,225

Tablo 8 araştırma için örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğunu ve araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

4.4. Yöneticilerin Yaşam Değerleri ile Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki

Yöneticilerin yaşam değerleri ile çalışma değerleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu anlamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 9'da yöneticilerin yaşam değerlerini yansıtan faktörler (güç, hazcılık, uyarılım, öz-yönelim, geleneksellik uyma, başarı, evrenselcilik, iyilikseverlik ve güvenlik) ile çalışma değerlerinin faktörleri (dünyevi ve normatif, bireyselci) arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 9 incelendiğinde yaşam değerlerinin bütün boyutları ile çalışma değerlerinin bütün boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Hazcılık yaşam değeri ile bireyselci çalışma değeri arasında orta düzey bir ilişki ($r = 600$) söz konusu iken, diğer yaşam değerleri faktörleri ile çalışma değerleri faktörleri arasında zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 9. Yaşam Değerleri ile Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki

Yaşam Değerleri Alt Boyutları	Pearson Korelasyon Katsayısı (r) ve p Değerleri	Çalışma Değerleri Alt Boyutları	
		Dünyevi ve Normatif	Bireyselci
Güç	r	,427**	,246**
	p	,001	,001
Hazcılık	r	,318**	,600**
	p	,001	,001
Uyarılım	r	,304**	,437**
	p	,001	,001
Öz-yönelim	r	,420**	,288**
	p	,001	,001
Geleneksellik	r	,427**	,246**
	p	,001	,001
Uyma	r	,409**	,202**
	p	,001	,001
Başarı	r	,385**	,264**
	p	,001	,001
Evrenselcilik	r	,480**	,256**
	p	,001	,001
İyilikseverlik	r	,442**	,200**
	p	,001	,001
Güvenlik	r	,457**	,266**
	p	,001	,001
p < 0,05 düzeyinde anlamlıdır. N=253			

4.5. Yaşam Değerlerinin Çalışma Değerleri Üzerine Etkisi

Yaşam değerlerinin çalışma değerlerinin (Dünyevi ve Normatif Değerler alt boyutu) üzerindeki etkisini görmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Modelin anlamlı olup olmadığını görmek için ise öncelikle ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonucunda $F= 8,983$ olarak, $p=.001$ olarak bulunmuş ve modelin anlamlı olduğu görülmüştür.

Aşağıdaki tabloda yaşam değerlerinin çalışma değerlerinin alt boyutlarından dünyevi ve normatif değerler üzerindeki etkisi gösterilmektedir. Tablo 10'da gösterilen regresyon analiz sonuçlarına göre yaşam değerleri çalışma değerleri faktörlerinden Dünyevi ve Normatif değerleri % 25 oranında açıklamaktadır.

Tablo 10. Yaşam Değerleri-Dünyevi ve Normatif Değerler Regresyon Analiz Sonuçları

Model 1	t-Değeri	p	B	β Katsayısı	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
					,538 ^a	,289	,257
Sabit Değer	11,218	,001	3,534				
Güç	,234	,816	,041	,045			
Hazcılık	1,927	,055	,161	,227			
Uyarılım	-1,671	,096	-,165	-,210			
Öz-yönelim	-,895	,372	-,176	-,198			
Geleneksellik	,234	,816	,041	,045			
Uyma	-2,791	,006	-,568	-,656			
Başarı	-1,067	,287	-,175	-,203			
Evrenselcilik	3,723	,001	,666	,757			
İyilikseverlik	,267	,790	,063	,072			
Güvenlik	2,474	,014	,590	,648			
p<0,05; Bağımsız Değişkenler: Güvenlik, Hazcılık, Uyarılım, Başarı, Geleneksellik, Güç, Evrenselcilik, Öz-yönelim, Uyma, İyilikseverlik; Bağımlı Değişken: Dünyevi ve Normatif							

Yaşam değerlerinin bireyselci çalışma değerleri üzerindeki etkisini görmek amacıyla regresyon analizi öncesinde modelin anlamlı olup olmadığını görmek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonucu

$F=19,982$, $p=0,001$ olarak bulunmuş ve modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Tablo 11'de ise yaşam değerlerinin çalışma değerlerinin alt boyutlarından bireyselci değerler üzerindeki etkisi gösterilmektedir.

Tablo 11. Yaşam Değerleri-Bireyselci Değerler Regresyon Analiz Sonuçları

Model 1	t-Değeri	p	B	β Katsayısı	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
					,689 ^a	,475	,451
Sabit Değer	9,825	,001	3,343				
Güç	,408	,683	,078	,067			
Hazcılık	6,238	,001	,565	,627			
Uyarılım	,335	,738	,037	,036			
Öz-yönelim	-2,300	,022	-,500	-,450			
Geleneksellik	,408	,683	,078	,067			
Uyma	-1,876	,062	-,413	-,380			
Başarı	-,442	,659	-,079	-,073			
Evrenselcilik	3,856	,001	,749	,676			
İyilikseverlik	-2,381	,018	-,612	-,552			
Güvenlik	1,275	,204	,330	,289			

p<0,05; Bağımsız Değişkenler: Güvenlik, Hazcılık, Uyarılım, Başarı, Geleneksellik, Güç, Evrenselcilik, Öz-yönelim, Uyma, İyilikseverlik; Bağımlı Değişken: Bireyselci

Tablo 11'e göre bireyselci değerlerin % 45,1'i bağımlı değişken olan yaşam değerleri değişkenlerince açıklanmaktadır. β katsayısına bakıldığı zaman bireyselci değerler üzerinde en fazla evrenselcilik değerlerinin ($\beta = ,676$) etkili olduğu görülmektedir. Diğer farklılıklar sabit kalmak şartıyla evrenselcilik değeri bireyselci değerler üzerinde 0,676 birimlik etki yapmaktadır.

4.6. İşletme Sahibi Olan ve İşletme Sahibi Olmayan Yöneticilere Göre Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerlerinin Algılanması

Yöneticilerin yaşam değerleri ve çalışma değerlerinin işletme sahibi olma veya işletmede yönetici olarak bulunma konumuna göre farklılık gösterip göstermediği t- testi ile belirlenmiştir. Tablo 12 işletme sahibi yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam değerleri faktörlerindeki farklılıkları göstermektedir.

Tablo 12. Yaşam Değerlerinin ve Çalışma Değerlerinin İşletme Sahibi Olma veya Olmama Durumuna Göre Algılanması

	Yönetici Konumu	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	t-Değeri	p Değeri
Hazcılık	İşletme Sahibi Yönetici	82	5,06	1,640	-2,927	,004
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	5,62	1,265		
Uyma	İşletme Sahibi Yönetici	79	6,04	1,086	2,051	,041
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	161	5,71	1,210		
Evrenselcilik	İşletme Sahibi Yönetici	80	6,12	1,034	2,521	,012
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	5,72	1,194		
İyilikseverlik	İşletme Sahibi Yönetici	77	6,04	1,075	2,095	,037
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	5,71	1,190		
Güvenlik	İşletme Sahibi Yönetici	82	6,02	,964	2,001	,046
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	158	5,71	1,176		
D ü n y e v i Normatif	İşletme Sahibi Yönetici	82	6,37	,853	2,489	,013
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	159	6,03	1,076		

Tablo 12'ye göre yöneticilerin konumlarına göre hazcılık, uyma, evrenselcilik, iyilikseverlik, güvenlik ile dünyevi ve normatif değerlerde farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p<0,005$).⁴ Bu farklılık ortalama değerlerden anlaşılmaktadır. Hazcılık yaşam değerinin işletme sahibi olan yöneticiler için ortalaması 5,06 iken işletme sahibi olmayan yöneticiler için ortalaması 5,62'dir. Uyma yaşam değeri işletme sahibi yöneticilerde 6,04 ortalama sahipken, işletme sahibi olmayan yöneticilerde ortalama değeri 5,71'dir. Evrenselcilik değerinin işletme

sahibi olan yöneticilerde ortalaması 6,12 iken işletme sahibi olmayan yöneticilerde 5,72'dir. İyilikseverlik değeri işletme sahibi olan yöneticilerde 6,04 işletme sahibi olmayan yöneticilerde ise 5,71 ortalama sahiptir. Güvenlik değerinin işletme sahibi olan yöneticiler için ortalaması 6,02 iken işletme sahibi olmayan yöneticiler için 5,71'dir. Dünyevi ve normatif çalışma değerleri işletme sahibi olan yöneticilerde 6,37, işletme sahibi olmayan yöneticilerde ise 6,03 ortalama değere sahiptir.

⁴ Tabloda yalnızca $p<0,005$ değerleri gösterilmektedir.

4.7. Yöneticilerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Yaşam ve Çalışma Değerlerinde Farklılaşma

Yöneticilerin cinsiyet ve medeni durumlarına göre bir farklılaşma olup olmadığını görmek için t- testi; eğitim durumu, yaş, bu-

lundukları işyerinde yönetici olarak çalışma süresi ve maaşlarına göre değerlerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakmak için Tek Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Tablo 13 t- testi ve ANOVA analizi sonucunda elde edilen sonuçları göstermektedir.

Tablo 13. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Yaşam ve Çalışma Değerlerinde Farklılaşma

	Cinsiyet		Medeni Durum		Eğitim Durumu		Yaş		Bulunduğu İşyerinde Çalışma Süresi	
	t- testi				Anova					
	t	p	t	p	F	p	F	p	F	P
Güç	1,092	,276	1,080	,281	1,517	,185	1,542	,178	,873	,456
Hazcılık	2,389	,018	-,712	,477	,837	,525	2,602	,026	1,290	,278
Uyarılım	1,586	,114	,041	,967	,399	,849	1,778	,118	,745	,526
Öz-yönelim	1,703	,090	,692	,490	1,044	,392	1,345	,246	,176	,912
Geleneksellik	1,092	,276	1,080	,281	1,517	,185	1,542	,178	,873	,456
Uyma	1,598	,111	,762	,447	1,438	,211	1,670	,142	,576	,631
Başarı	1,660	,098	,301	,763	1,035	,398	1,327	,253	,199	,897
Evrenselcilik	,685	,494	1,345	,180	1,028	,402	1,293	,268	1,245	,294
İyilikseverlik	1,274	,204	1,047	,296	1,380	,233	1,389	,229	1,029	,380
Güvenlik	,801	,424	,982	,327	1,480	,197	1,659	,145	,832	,477
Dünyevi Normatif	-,262	,794	,166	,868	,949	,450	,733	,600	2,604	,052
Bireyselci	,629	,530	-,184	,854	1,153	,333	1,981	,082	1,440	,232

Tablo 13'ten de anlaşılacağı üzere yaşam ve çalışma değerlerinden $p < 0,05$ 'i sağlayan değere yalnızca cinsiyet değeri-kenindeki hazcılık yaşam değerinde rastlanmıştır. Kadınların hazcılık değerinin ortalaması 6,07 iken erkeklerin hazcılık

değerinin ortalaması 5,37'dir. Yöneticilerin medeni durum, eğitim durumu, yaş ve bulundukları işyerinde yönetici olarak çalışma süreleri yaşam değerleri ve çalışma değerlerinde herhangi bir farklılığa sebep olmamaktadır.

4.8. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 14’te araştırmanın hipotezleri, bu hipotezleri test etmek için kullanılan analizler ve hipotezlerin kabul durumu yer almaktadır.

Tablo 14. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Hipotez	Kullanılan Analiz Yöntemi	Hipotez Kabul/Red
1. H_1 Yaşam değerlerinin boyutları ile çalışma değerlerinin boyutları arasında bir ilişki vardır.	Korelasyon	Kabul
2. H_1 Yaşam değerleri çalışma değerlerini etkilemektedir.	Regresyon	Kabul
3. H_1 İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam değerleri arasında farklılık vardır.	T-testi	Kısmen Kabul
4. H_1 İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin çalışma değerleri arasında farklılık vardır.	T-testi	Kısmen Kabul
5. H_1 İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.	T-testi, Tek Yönlü Anova	Kısmen Kabul

SONUÇ

Bu araştırmada yöneticilerin değerleri yaşam ve çalışma değerleri olmak üzere ayrı başlıklar altında ele alınmıştır. Çalışmanın günümüz insanı için merkezi bir konumda olması ve çalışmaya atfedilen önem çalışma hayatına özgü birtakım değerlerin oluşmasında etkili olmuştur. Yaşam değerlerinin ve çalışma değerlerinin ayrı ayrı içerisinde neler barındırdığı ve bu iki değer türünün birbiriyle nasıl bir etkileşim içinde olduğu, yaşam değerlerinin çalışma hayatına yansıyor yansımadığı gibi sorular işletmeler için önemli bir konumda bulunan yöneticiler

üzerinden incelenmeye çalışılmıştır. Daha önceki çalışmalarda bu iki değer türünü bir arada inceleyen çalışma sayısı çok fazla değildir. Yaşam ve çalışma değerlerini bir arada inceleyen çalışmalara bakıldığında zaman Turgut (1996)’un yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri üzerine yaptığı araştırma, Kuvan (2007)’in girişimcilerin yaşam ve çalışma değerleri üzerine yaptığı çalışma, Özkul (2007)’un üniversite öğrencilerinin yaşam ve çalışma değerleri üzerine yaptığı araştırma, Schwartz (1999)’ın kültürel değerlerin çalışmaya etkisi üzerine yaptığı araştırma göze çarpan çalışmalardandır.

Yaşam değerleri ve çalışma değerlerine ilişkin yapılan tanımlayıcı istatistikler sonucunda ortalaması en çok çıkan yaşam değerleri iç huzur, temiz olmak ve ana babaya ve yaşlılara değer vermek olmuştur. Çolak (2009)'ın İK yöneticilerinin değerleri üzerine yapmış olduğu araştırmasında da iç huzur değeri yöneticilerin en çok önem verdiği değerler arasında çıkmıştır. Temiz olmak ile ana babaya ve yaşlılara değer vermek değerlerinin yöneticilerce en çok benimsenen değerler arasında bulunması bu değerlerin kültürümüzdeki önemini ortaya koymaktadır. Diğer yaşam değerlerinin ortalamasına bakıldığında ise rakamların birbirine oldukça yakın olduğu görülmüştür. Çalışma değerleri maddeleri arasında ise yöneticilerin en çok “toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke gelişmesine ve ekonomisine katkıda bulunmak, huzurlu bir toplum oluşturmak, hizmet vermek ve gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak” amacıyla çalışmak” mad-desini benimsediği görülmüştür.

Yaşam değerlerinin alt boyutları ile çalışma değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonucunda yaşam değerleri ve çalışma değerlerinin bütün boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Hazcılık yaşam değeri ile bireyselci çalışma değeri arasında orta düzey bir ilişki ($r = 60$) olmasına rağmen, diğer yaşam değerleri faktörleri ile çalışma değerleri faktörleri arasında zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Turgut (1996)'un yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri üzerine yapmış olduğu çalışmada da bazı yaşam değerleri ile bazı çalışma değerleri arasında küçük de olsa bir ilişkilene olduğu ortaya çıkmıştır.⁵

Yaşam değerlerinin çalışma değerleri üzerindeki etkisini görmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ise dünyevi ve normatif değerlerdeki % 25'lik bir değişimin (Düzeltilmiş $R^2 = ,257$) yaşam değerleri tarafından açıklandığı ortaya çıkmıştır. Bireyselci değerlerin ise % 45,1'inin yaşam değerlerince açıklandığı bulunmuştur (Düzeltilmiş $R^2 = ,451$). Bireyselci değerler üzerinde ise en fazla etkiye sahip olan yaşam değerinin evrenselcilik değeri olduğu görülmüştür.

İşletme sahibi konumunda bulunan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerlerinde farklılaşma olup olmadığını görmek için t-testi yapılmıştır. Hazcılık, uyma, evrenselcilik, iyilikseverlik, güvenlik yaşam değerleri ile dünyevi ve normatif çalışma değerlerinde yönetici konumuna göre farklılaşmanın olduğu analiz sonucunda görülmüştür.

Yöneticilerin değerlerinin sosyo-demografik faktörlere göre değişip değişmediğini görmek için yapılan t- testi ve Tek Yönlü ANOVA analizi sonucunda yalnızca cinsiyet açısından hazcılık değerinde bir farklılaşma görülmüştür. Daha önceki yapılan çalışmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik faktörlerin değerlerde farklılaşmaya sebep olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın yaş, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre değerlerde farklılaşmanın olmamasıyla ilgili sonuçları literatürdeki örneklerden farklılık göstermektedir. Semedbeyli (2010) genç yönetici jenerasyonun manevi bir yaşama daha fazla önem verdiği,

⁵ Turgut (1996) bu çalışmasında yaşam değerlerini Güngör (2000)'ün geliştirmiş olduğu değer ölçeği ile; çalışma değerlerini ise 68 ifadeli Çalışma Ahlakı ölçeği ile ölçmüştür.

kırk yaşın üzerindekiilerin ise daha az önem verdiği sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada, sosyal güç sahibi olmanın erkekler tarafından daha fazla önemsenen bir değer olup kadınların ise barış içinde bir dünya değerini daha fazla önemsemeleri cinsiyet açısından değerlerde farklılaşma olduğunu göstermektedir. Çolak (2009) eğitim durumu, yaş ve medeni durumun çalışma değerlerini etkilediği sonucuna ulaşırken çalışmamızla örtüşecek şekilde cinsiyet değişkeninin değerleri etkilemediğini ortaya koymuştur. Uçanok (2008) ise boşanmış olanların evlilere göre bireysel değerlere daha fazla önem verdiği sonucuna ulaşmıştır. Uçanok (2008)'un çalışmasında eğitim durumu ve cinsiyet açısından çalışma değerlerinde farklılık görülmesi diğer sonuçlardandır. Literatürde oldukça önemli bir yer teşkil eden Rokeach (1973) da çalışmasında eğitim durumunun birçok değerde farklılaşmaya yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Güngör (2000) de cinsiyet değişkeninin farklı değerler benimsenmesinde

etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarının Aksaray'da faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin değerlerini yansıtması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Farklı iller bazında yöneticilerin değerlerini belirlemeye yönelik yapılacak olan yeni çalışmalar literatürün gelişmesine katkı sağlayacaktır. İşletmeler için önemli bir konumda bulunan yöneticilerin değerlerinin çalışanların değerleriyle ne derece örtüştüğünün araştırılması faydalı olacaktır. Yönetimin güncel konuları ile değerler konusunun birlikte ele alınmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca işletmelerin değerleri ile yöneticilerin değerlerinin birbirini ne derece destekliyor olduğuna yönelik çeşitli araştırmalar yapılabilir. Yöneticilere ve çalışanlara yönelik yapılacak değer çalışmalarının nicel yöntem dışında nitel yöntemlerle ele alınmasının konunun derinlemesine analizi için daha verimli olacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Abdioğlu, H., Büyüksalvarcı, A., & İşgüden, B. (2012). Muhasebe ve Finans Dersi Alan Öğrencilerin Yaşam Değeri Yönelimlerini Oluşturan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 1-18.
- Asan, H. T., Ekşi, F., Doğan, A., & Ekşi, H. (2008). Bireysel Değerler Envanteri'nin Dilsel Eşdeğerlik, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* (27), 15-38.
- Bacanlı, H. (1999). Üniversite Öğrencilerinin Değer Tercihleri. *V. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*. Ankara.
- Baloğlu, M., & Balgalmış, E. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Yöneticilerinin Öz Değerlerinin Betimlenmesi: Tokat İli Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10), 19-31.
- Çalışkur, A. E. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çolak, M. (2009). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çalışma Değerlerinin İnsan Kaynakları Yöneticileri Açısından İncelenmesi: Manisa İli Beyaz Eşya Sanayi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Daghfous, N., Petrof, J. V., & Pons, F. (1999). Values and Adoption of Innovations: A Cross-Cultural Study. *Journal of Consumer Marketing*, 16 (4), 314-331.
- Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology* (69), 379-389.
- Feather, N. T. (1999). *Values, Achievement, and Justice: Studies in the Psychology of Deservingness*. New York: Kluwer Academic Publishers.
- Fichter, J. (1990). Sosyoloji Nedir? (N. Çelebi, Çev.) Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.
- Frederick, W. C. (1995). Values, Nature and Culture in the American Corporation. *New York: Oxford University Press*.
- Georgel, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods. *Human Relations*, 50 (4), 393-416.
- Gümüş, Ö. (2009). Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD). *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngör, E. (2000). Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar. İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Harcar, T. (2005). 2000'li Yıllarda Amerikan ve Türk Yöneticilerinin Bireysel Yöneticilik Değerlerine İlişkin İki Kültür Arası Karşılaştırmaya Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and Intrinsic Work Values: Their Impact on Job Satisfaction in Nursing. *Journal of Nursing Management* (14), 271-281.

- James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into the Measurement of Meaning. *Journal of Applied Psychology* , 74 (5), 739-751.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim.
- Karalar, R., & Kiracı, H. (2010). Bireysel Değerlerin Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* , 2 (2), 79-106.
- Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Karriyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Adana: Çukurova Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuvan, H. (2007). Türk Girişimcilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Li, W., Liu, X., & Wan, W. (2008). Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications. *Journal of Business Ethics* , 81 (4), 875-885.
- Manhardt, P. J. (1972). Job Orientation of Male and Female College Graduates in Business. *Personnel Psychology* (25), 361-368.
- Marshall, G. (1999). Sosyoloji Sözlüğü. (O. Akınhay, & D. Kömürcü, Çev.) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Özkul, A. S. (2007). Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özmete, E. (2007). *İş Yaşamında Değerler*. İstanbul: Kedim Yayınları.
- Ros, M., Schwartz, S., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review* , 48 (1), 49-71.
- Schwartz, S. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review* , 48 (1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues* , 50 (4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Semedbeyli, A. (2010). Yöneticilerin Yaşam Değerleri Üzerine Bir Çalışma: Azerbaycan Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tevrüz, S., & Turgut, T. (2004). Çalışma Amaçlarının Tesbiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi. *Öneri*, 6 (22), 33-44.
- Tevrüz, S., Turgut, T., & Çinko, M. (2010). Bir Merakın Peşinde: Amaç'tan Başarı'ya. İstanbul: Beta.
- Turgut, T. (1996). İş Adamlarının Yaşam ve Çalışma Değerleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul: Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uçanok, B. (2008). Çalışma Değerleri, Çalışmanın Merkeziliği ve Kişi-İş Uyumunun

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (1), 93-103.

Vurgun, L., & Öztop, S. (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 217-230.

Yapıcı, A., & Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 173-206.

İnternet Kaynakları

URL1:03.10.2013 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.524d2978894ec5.51711887 adresinden erişildi.

ÖZ

Hırsızlık Suçunun Sosyo-Ekonomik ve Demografik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi

Bu çalışmada amaç, seçilmiş bazı sosyo-ekonomik ve demografik faktörlerin hırsızlık suçu üzerindeki olası etkilerinin yönünü ve büyüklüğünü regresyon analizi yaklaşımıyla belirlemek ve yorumlamaktır. Bu amaçla çalışmada gelişmiş ve gelişmekte olan 30 ülkenin 2000-2011 dönemini kapsayan yıllık verileri panel olarak kullanılmıştır. Panel regresyon analizinde bağımlı değişken olarak hırsızlık suç sayısı, bağımsız değişkenler olarak da polis sayısı, eğitim harcaması, nüfus yoğunluğu, işsizlik oranı ve kişi başına düşen gelir kullanılmıştır. Sonuçta tahmin edilen hırsızlık suç regresyon denklemine göre hırsızlık suçu üzerinde belirleyici olan değişkenler eğitim harcamaları, nüfus yoğunluğu ve kişi başına düşen gelirdir.

JEL Sınıflaması: K42, C23, A13

Anahtar Kelimeler: Hırsızlık Suçu, Sosyo-Ekonomik Belirleyiciler, Demografik Belirleyiciler, Panel Regresyon

ABSTRACT

Socio-Economics and Demographic Determinants of Theft Crime: Panel Data Analysis

The purpose of this study is to determine and interpret the direction and size of the probable effects of some selected socio-economics and demographics factors on the theft crime. For this purpose, the annual data of 2000-2011 period in thirty developed and developing countries were used as a panel. In the panel regression analysis, the dependent variable is theft crime, independent variables are the number of polices, education expenditures, population density, unemployment rate and per capita income. According to the estimated regression of the theft crime, the determinant variables on the theft crime are education expenditures, population density and per capita income.

JEL Classification: K42, C23, A13

Keywords: Theft Crime, Socio-Economics Determinants, Demographic Determinants, Panel Regression

Hırsızlık Suçunun Sosyo-Ekonomik ve Demografik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi



Prof. Dr. Nebiye Yamak*

Filiz Gürel**

Araş. Gör. Sinem Koçak***

1 GİRİŞ

İnsanlığın varoluşundan beri süregelen ve en geniş anlamıyla da toplumsal yapıda ortaya çıkan bozukluklar ve çarpıklıklar olarak görülen suç, hem bireyi hem de toplumu ilgilendiren dinamik bir olgudur. Bireylerin sonsuz istek ve ihtiyaçlara sahip olmaları ve ortaya çıkan gereksinimlerini sürekli ve şiddetli bir şekilde giderme çabaları, kendilerini hata yapmaya ve suç işlemeye yakın bir konuma getirmektedir.

İnsanlığa, geleneklere, göreneklere, toplumsal kurallara, örf ve adetlere karşı yanlış olduğu ya da uygun olmadığı için yasaklanan ve çoğu durumlarda cezalandırılan eylemler olarak tanımlanan suç olgusu, hem nedenleri hem de sonuçları itibariyle birey ve toplum üzerinde ciddi etkiler bırakabilen oldukça karmaşık bir kavramdır. Önceleri doğüstü güçlerin bir sonucu olarak görülen suç davranışı günümüzde yalnızca iktisatçıların tarafından değil aynı zamanda filozoflar, biyologlar, psikologlar ve sosyologlar tarafından da araştırılmaktadır.

Bireyi ilgilendiren mikro bir kavram olması yanında toplumun tamamını ilgilendiren makro bir kavram olarak suç eylemi, zamana ve mekana göre farklılık gösterebilen dinamik bir olgudur. Geçmişte suç olarak tanımlanan ve kabul edilen bir davranış veya eylem günümüzde veya gelecekte doğal ve

*Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisat Bölümü
yamak@ktu.edu.tr

** Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Filiz_gurel_1990@hotmail.com

*** Karadeniz Teknik Üniversitesi Ekonometri Bölümü
sinemkocak@ktu.edu.tr

Gönderim Tarihi: 07.12.2015 Kabul Tarihi: 02.03.2016

aynı zamanda yasal olarak nitelendirilebilir. Bu nedenle suç karmaşık ve durağan olmayan bir sosyal olgudur.

Suç, zamana ve mekana göre farklılık arz eden göreceli bir kavram olmakla birlikte dünyada işlenen suçlar arasında sürekli başı çeken tartışmasız hırsızlık suçudur. Neredeyse bütün suç türlerinin yaklaşık dörtte birini oluşturan hırsızlık suçu bu özelliği nedeniyle evrensel bir nitelik taşımaktadır. Mülkiyeti başkasına ait olan ve hukuki açıdan ekonomik bir değere sahip olan bir malın veya hizmetin gasp edilmesi olarak tanımlanan hırsızlık suçu, toplumdaki psikolojik kaygıların ve maddi-manevi kayıpların artmasına sebebiyet vereceğinden önlenmesi gereken suç türlerinin başında gelmektedir.

Bir bireyin hırsızlık suçuna yönelmesinde beden, genetik yapı, irade, ihtiyaçlar ve duygular gibi kişisel özelliklerinin yanında, gelir, nüfus, işsizlik, eğitim ve güvenlik gibi sosyo-ekonomik faktörlerin de etkili olduğu tartışılmaktadır. Bundan dolayı hırsızlık suçunun temelinde yatan faktörler biyolojik, psikolojik, ekonomik, demografik, adalet ve güvenlik olarak sıralanmaktadır. Gerek teorik gerekse uygulamalı literatürde bu faktörlerin hırsızlık suçu üzerindeki etkisi disiplinler arası bir yaklaşımla incelenmektedir.

Bu çalışmada amaç, seçilmiş bazı sosyo-ekonomik ve demografik faktörlerin hırsızlık suçu üzerindeki olası etkilerinin yönünü ve büyüklüğünü regresyon analizi yaklaşımıyla belirlemek ve yorumlamaktır. Bu amaçla çalışmada gelişmiş ve gelişmekte olan 30 ülkenin 2000-2011 dönemini kapsayan yıllık verileri panel olarak kullanılmıştır. Panel regresyon analizinde bağımsız değişkenler

olarak polis sayısı, eğitim harcaması, nüfus yoğunluğu, işsizlik oranı ve kişi başına düşen gelir kullanılmıştır.

2. LİTERATÜR

Bilimsel açıdan ilk defa 18. yüzyılda incelenen suç olgusu ilerleyen yüzyıllarda düzensizlik, kontrolsüzlük, başarı, fayda-maliyet analizi ve mekan gibi bir çok faktöre bağlı olarak, farklı teorik yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Zimbardo (1969), bir toplumda kontrol eksikliğinin ve denetimsizliğin mevcut olmasını, bireyin suç işlemesindeki en önemli etken olarak ifade etmektedir. Kontrolsüzlük ve denetimsizliğe izin verilmeye devam edilmesi durumunda ise toplumdaki kötü gidişatın önlenemeyeceği vurgulanmaktadır. Zimbardo (1969) ile aynı görüşte olan Wilson ve Kelling (1982)'in Kırık Camlar Teorisine göre, suçun meydana gelmesindeki en önemli faktör düzensizliktir. Wilson ve Kelling (1982), bir yer veya bir malın kontrolsüz, sahihsiz veya denetimsiz olduğu hissi uyandırdığı durumlarda, bireyin suçu işlemeye daha rahat yönelebileceğini savunmuşlardır.

Suç eylemini ekonomik bir faaliyet olarak ele alan Klasik Okul görüşünün temelinde bireyin benciliği, özgür iradesi ve rasyonel tercihleri yatmaktadır. Suçu tanımlamada ekonomik olarak teorik modeli ilk kez oluşturan Becker (1968)' e göre birey, suç eylemine karar verme aşamasında, yasal olan ve olmayan yoldan para kazanmanın fayda-maliyet analizini gerçekleştirecek, rasyonel tercihlerini kapsayan bir sepet oluşturmaktadır. Yakalanma ve ceza alma olasılığı muhasebesini yapan rasyonel birey, akılcı bir analiz gerçekleştirerek suç işleme

ya da işlememe kararı vermektedir. Cornish ve Clarke (1986)'ın mikro düzeyde oluşturdukları Rasyonel Tercih yaklaşımı, suçun motivasyona bağlı olması yanında bireyin fırsatları ve kısıtlı şartları değerlendirerek, suç işlemeye yakın olduğunu vurgulamaktadır. Bir başka Klasik Okul düşünürü olan Beccaria (2003) ise insanı suça iten faktörün suçun faydası, suçtan uzaklaştıran gücün ise cezanın acısı ve maliyeti olduğunu savunmaktadır. Becker (1969) gibi, Ehrlich (1973), Warren (1978), Heineke (1978) ve Rijckeghem ve Weder (1997)'in arz ve fayda fonksiyonlarını kullanarak oluşturdukları teoriler, suç olgusunu açıklayan ekonomik modeller arasında yer almaktadır.

Eğitim-Suç İlişkisi

Levitt (1998), ABD'nin 1970-1992 dönemi 59 büyük kenti üzerinde yaptığı regresyon analizinde eğitim harcamalarının hırsızlık suç oranları üzerinde arttırıcı yönde etkide bulunduğu şeklinde bulgular edinmiştir. Oysa ABD'nin 1975-1994 dönemi verilerini analiz eden Soares (2004), panel regresyon analizinde eğitim düzeyinin hırsızlık suçu üzerinde ters yönlü bir etki yarattığı bulgusuna ulaşmıştır. Benzer bir sonuç da İtalya örneği için elde edilmiştir. Şöyle ki, İtalya'nın 1980-1995 dönemini inceleyen Buonanno ve Leonide (2006), eğitim ile hırsızlık suçu arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Bulgularına göre İtalya'da eğitim düzeyi arttıkça (azaldıkça) işlenen suç sayısı azalmaktadır (artmaktadır).

Cömertler ve Kar (2007), 2002 yılı Türkiye'sinin 81 ili üzerine yaptığı yatay kesit analizlerinde eğitim düzeyinin artışı ile birlikte beklenen etkinin (negatif) aksine,

Levitt (1998)'in çalışmasında olduğu gibi, mala karşı işlenen suç oranları üzerinde azaltıcı bir etki yapmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Cömertler ve Kar (2007), bu durumu eğitim sisteminden kaynaklanan kalite düşüklüğü ile açıklamaktadırlar. Durusoy, Köse ve Karadeniz (2008) ise 2002-2005 dönemini baz alarak Türkiye'de 81 il üzerine yaptıkları çoklu regresyon analizi ile, Cömertler ve Kar (2007)'in aksine, eğitim ile tüm suç türleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Eğitim seviyesinin yükselmesinin beraberinde gelir artışı meydana gelmekte ve bu durumun da bireyde suç eylemi karşısında caydırıcı bir faktör olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yıldız, Öcal ve Yıldırım (2010), 2002-2008 dönemi için Türkiye'nin Kayseri ili üzerine yaptıkları panel regresyon analizi ile suçlu bireylerin eğitim durumlarını ilköğretim mezunları, lise mezunları ve üniversite mezunları olarak sınıflandırmış ve analizinde yalnızca lise mezunlarının suç eylemine etkisini araştırmışlardır. Yıldız ve diğerleri (2010), ampirik analizleri sonucunda lise mezunu bireylerin sayısı ile mala karşı işlenen suç sayısı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Bu ilişkiden anlaşılan Kayseri ilinde lise mezunu birey sayısının artmasıyla birlikte işlenen suç sayısının artmış olmasıdır.

Gelir-Suç İlişkisi

Gerek teorik gerekse uygulamalı çalışmalarda suçun en önemli belirleyicisi olarak bireysel gelir kabul edilir. ABD'nin 1940-1960 dönemi verilerini analiz eden ve ayrıca gelir eşitsizliğini yasal ve yasal olmayan faaliyetler arasındaki fark olarak tanımlayan Ehrlich (1973), ekonometrik analizinin

de ABD için gelir eşitsizliği ile suç olgusu arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur. ABD için benzer bir sonuç da Fajnzylber, Lederman ve Loayza (2002)'dan gelmiştir. ABD'nin 1970-1994 dönemi panel verilerini kullanan Fajnzylber ve diğerleri (2002) hırsızlık suçu ile gelir arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bu değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar Ehrlich (1973)'in bulgularını destekler niteliktedir.

ABD için gelir ile mala karşı işlenen suç sayısı arasındaki ilişkinin yönünü farklı bulan çalışmalardan biri Becker (1968) tarafından yapılmıştır. Becker (1968), 1965 yılı için ABD üzerine oluşturduğu modelinde, suç eylemini bir iş gibi geliri olan ve zaman alan bir faaliyet olarak değerlendirmektedir. Becker (1968)'e göre, suç işleyen bir birey var olan geliri ile beklenen gelirini karşılaştırarak suç işleme tercihinde bulunacaktır. Ayrıca yakalanma ve cezalandırılma ihtimallerinin de suç işleme eyleminin gerçekleştirilmesinde önemli etken oldukları belirtilmiştir. Sonuçta, Becker (1968) geliri fazla olan bireyin suç işleme eylemine daha az eğilimli olacağını ileri sürmüştür. Raphael ve Winter-Ember (2001), ABD'nin 50 eyaleti üzerine bir panel veri çalışması yapmışlardır. Bu çalışma sonucunda bireyin gelirinin azalması nedeniyle bireyin mala karşı suç işleme ihtimalinin önemli ölçüde arttığı şeklinde bulguya ulaşmışlardır.

Buonanno ve Leonide (2006), 1980-1995 dönemini baz alarak İtalya üzerine yaptıkları panel veri analizinde gelir ile hırsızlık suç oranları arasında pozitif ve anlamlı bir

ilişki bulmuşlardır. Buonanno ve Montolia (2008), bir başka çalışmada İspanya'nın 1993-1999 dönemini analiz etmişlerdir. Bu çalışma sonucunda kişi başına düşen gelirdeki bir artışın mala karşı işlenen suçlarda azaltıcı bir etki yarattığı şeklinde bulgular elde edilmiştir.

Türkiye için de gelir ile suç arasındaki ilişkinin yönünü belirlemeye yönelik bazı çalışmalar mevcuttur. Bunlardan biri Pazarlıoğlu ve Turgutlu (2007)'nin 1968-2004 dönemi için gelir ile devlete, kamu güvenliğine ve genel ahlaka karşı işlenen suçlar arasında yapılan nedensellik analizidir. Pazarlıoğlu ve Turgutlu (2007) bu analiz sonucunda gelir ile suç arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Bu sonuçlar ışığında bireylerin refahında meydana gelen artışın bireyleri suça teşvik ettiğini ileri sürmüşlerdir. Polat, Eren ve Erbakıcı (2013) ise klasik regresyon yöntemi kullanarak 2012 ve 2015 yılları için sosyo-demografik faktörlerin suç üzerine etkilerini araştırmışlardır. Bir bölgenin üretim ve rekabet gücünü göstermekte olan kişi başına düşen gayrisafi katma değer oranında meydana gelen artışın, bölgenin gelişme oranında bir artışa neden olduğu ve bu durumun da hırsızlık suç oranlarını arttırdığı şeklinde bulgular edinmişlerdir. Aksu ve Akkuş (2010) ise gelir ile suç arasındaki ilişkinin yönünü Türkiye için yapılan diğer çalışmaların aksine negatif bulmuşlardır. 1970-2007 yılları için, Türkiye üzerine yaptıkları panel regresyon analizi ile, ekonomik faaliyetler alanında kısıtlı fırsatlara sahip olmaları nedeniyle düşük gelirli bireylerin suç işlemeye daha eğilimli olduklarını ileri sürmüşlerdir.

Güvenlik-Suç İlişkisi

İlgili literatürde suçun önemli belirleyicilerinden birinin de güvenlik olduğu hemen herkes tarafından kabul edilmekte ve bu nedenle ampirik çalışmalara güvenliği temsilen farklı ölçütler dahil edilmektedir. Levitt (2004), 1973-2001 dönemi ABD örneğinde suç oranlarında meydana gelen ani düşüşün sebeplerini zaman serisi analizi kullanarak incelemiş ve artan polis sayısının suç üzerinde negatif yönde bir etki yarattığı sonucuna varmıştır. Aynı ülke için farklı sonuçlara ulaşan Soares (2004) ise 1975-1994 dönemi için panel veri analizi kullanarak polis sayısında meydana gelen artışın hırsızlık eyleminde artışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye özelinde güvenliğin suç sayısı üzerindeki olası etkisini araştıran Cömertler ve Kar (2007), yatay kesit analizlerinde, polis sayısı ile mala karşı işlenen suç sayısı arasında istatistiksel olarak anlamsız bir ilişki bulmuşlardır. Gerekçe olarak da güvenlik hizmetlerinin yetersizliğini ve dağılımını göstermişlerdir. Kayseri örneği için panel regresyon analizi kullanan Yıldız ve diğerleri (2010), 2002-2008 dönemine ait 11 suç türü için polis sayısı ile suç sayısı arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişler ve dolayısıyla polis sayısında meydana gelen bir artışın suç sayılarını da azaltacağı sonucuna varmışlardır.

İşsizlik-Suç İlişkisi

Witte ve Tauchen (1994), panel regresyon analizini kullanarak Philadelphia için yaptıkları çalışmada suç eyleminin genellikle boş zamanı olan diğer bir ifadeyle işsiz bireyler

tarafından gerçekleştirildiği yönünde teorik çıkarımlarda bulunmuşlardır. Ancak, çalışmalarının ampirik kısmında savundukları bu görüşün aksine işsizlik ile suç arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu şeklinde bulgular elde etmişlerdir. Japonya için çoklu regresyon analizi ile 1986-1988 dönemini ampirik olarak inceleyen Tsushima (1996) da hırsızlık suçu ile işsizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cerro ve Meloni (2000), 1990-1999 dönemi için Arjantin üzerine yaptıkları panel veri analizi ile işsizliğin suç üzerinde güçlü ve pozitif yönlü bir belirleyici olduğunu tespit etmişlerdir. Demir, Çelik, Çetin ve Özkan (2011) 1993-2005 yıllarını baz alarak New York üzerine bir çalışma yapmışlar ve suç ile işsizlik oranları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. İşsizlik ile suç oranları arasında pozitif yönlü ilişki bulan bir diğer çalışma Ata (2011) tarafından yapılmıştır. 27 Avrupa ülkesinin 2008 yılı verilerini kullanan Ata (2011) işsizliğin hırsızlık ve mala karşı işlenen suç oranları üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu şeklinde bulgular elde etmiştir.

İşsizlik ile suç arasındaki ilişkiyi pozitif işaretli tespit eden çalışmalar Türkiye için de mevcuttur. Sınır testi yaklaşımı kullanan Aksu ve Akkuş (2010) 1970-2007 dönemine ait veriler ışığında işsizlik ile mala karşı işlenen suç oranları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Panel veri nedensellik analizi gibi farklı bir yaklaşım kullanan Yamak ve Topbaş (2005) ise 1995-2002 dönemini esas aldıkları analizlerinde işsizlikten suça doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin mevcut olduğunu ve bu iliş-

kinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Nüfus -Suç İlişkisi

Levitt (1998), ABD için yaptığı analizde artan nüfus ile suç oranları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu savunmuş ve görüşünü destekler biçimde ampirik sonuçlar elde etmiştir. Cömertler ve Kar (2007) nüfus artışının yaşam şartlarını zorlaştıracak ve bu durumda bireyin suç işlemesinin daha da olanaklı hale geleceğini ileri sürmüşlerdir. Çalışmaları sonucunda nüfus ile suç oranları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu şeklinde bulgulara ulaşmışlardır. Durusoy ve diğerleri (2008)'nin Türkiye örneği için elde ettikleri sonuçlar Cömertler ve Kar (2007)'in bulgularını destekler niteliktedir.

3. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Bu çalışmada 8'i geliştirmekte ve 22'si gelişmiş olan 30 ülke (EK-1) için seçilmiş bazı sosyo-ekonomik değişkenlerin hırsızlık suçu üzerindeki olası etkilerinin yönü ve büyüklüğü panel veri analizi kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Panel veri seti yıllık verilerden oluşmakta olup 2000-2011 dönemini kapsamaktadır. Panel regresyon analizinde kullanılan değişkenler aşağıda gösterilmiştir¹.

lhsn: Kişi başına düşen hırsızlık sayısının logaritması (Yıl içinde Polis Tarafından Kayda Geçen Hırsızlık sayısı/Nüfus)

lpsn: Kişi başına düşen polis sayısının logaritması (Polis Sayısı/ Nüfus)

lyn: Nüfus yoğunluğunun logaritması (Yüzölçümü/Nüfus)

lio: İşsizlik oranının logaritması

lgdpn: Kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hasılanın logaritması (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla/Nüfus)

letg: Eğitim harcamalarının gelire oranının logaritması (Eğitim Harcamaları/Gayri Safi Yurtiçi Hasıla)

Çalışmanın amacına yönelik olarak öncelikle aşağıdaki (1) nolu kapalı biçimdeki hırsızlık suç fonksiyonu oluşturulmuş ve bu fonksiyonda yer alan bağımsız değişkenlerin hırsızlık sayısı üzerindeki etkileri panel regresyon analizi ile istatistiki olarak belirlenmeye çalışılmıştır. Değişen varyans sorunundan kaçınmak için bağımlı ve bağımsız değişkenler logaritmik formda kullanılmıştır. Hırsızlık suç fonksiyonunu oluşturan polis tarafından kayda geçen hırsızlık sayısı, polis sayısı, ülke nüfusu ve işsizlik oranı verileri Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT), yüzölçümü verileri Countries of the World, gayri safi yurtiçi hasıla ve eğitim harcamaları verileri de Dünya Bankası (World Bank) veri tabanlarından derlenmiştir.

$$lhsn = f(lpsn, lyn, lio, lgdpn, letg) \quad (1)$$

Araştırmanın amacı doğrultusunda öncelikle değişkenlerin durağanlık özellikleri

¹ Bu çalışmada hırsızlık suçunun belirleyicileri olarak kullanılan işsizlik oranı, gelir ve eğitim harcamaları ekonomik değişkenler olarak, polis sayısı ve nüfus yoğunluğu ise caydırıcı değişkenler olarak sınıflandırılmıştır (Oliver, 2002). Gerek ekonomik ve gerekse caydırıcı değişkenler suçun fırsat maliyetini temsil etmektedir. Suçun fırsat maliyeti dışında adli para cezası veya hapis cezası gibi bazı açık maliyetleri de bulunmaktadır. Ne var ki, fırsat maliyetlerin dışındaki açık maliyetler doğrudan doğruya ülkelerin ceza muhakeme kanunlarına bağlıdır. Bu maliyetleri temsil edebilecek değişken ya da değişkenler bilginiz dahilinde mevcut değildir. Kanunların uygulamasındaki farklılıklar homojen tanımlı açık maliyetler değişkenlerinin üretilmesini zorlaştırmaktadır. Kaldı ki, bu çalışmada panel regresyon analizinin kullanılması ihmal edilmiş değişkenlerden kaynaklanan istatistiki sorunları en aza indirmektedir.

birinci kuşağın birinci ve ikinci gruplarında yer alan Levin-Lin ve Chu (2002), Harris ve Tzavalis (1999) ve Im-Pesaran ve Shin (2003) panel birim kök testleri kullanılarak incelenmiştir². Ardından analiz edilen değişken verilerin yatay ve dikey olarak birleştirilip birleştirilmeyeceğine karar vermek için birim ve/veya zaman etkilerinin varlığı araştırılmıştır. Panel veri analizinde sadece birim etkilerin veya sadece zaman etkilerin mevcut olduğu model tek yönlü model, birim ve zaman etkilerin aynı anda mevcut olduğu model ise iki yönlü model olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada, söz konusu modelin tek veya iki yönlü olup olmadığı Olabilirlik Oranı (LR) testi yardımıyla belirlenmiştir. Bilindiği üzere, panel regresyon analizlerinde birim ve/veya zaman etkilerin varlığının araştırılmasının ardından belirlenen etkilerin sabit mi yoksa tesadüfi mi olduklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada bu amaca yönelik Hausman test yaklaşımı kullanılmıştır. Buna ilave olarak, panel regresyon analizlerinde birimler arası ilişkisizlik varsayımı zaman boyutunun küçük ve birim boyutunun büyük olduğu durumda nispi olarak güvenilir sonuçlar veren Pesaran testi ile incelenmiştir. Ayrıca tahmin edilen regresyon denkleminde değişen varyans sorunu olup olmadığı Değiştirilmiş Wald istatistiği, ardışık bağımlılık sorunun olup olmadığı ise Baltagi-Wu LBI istatistiği yardımıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Bu istatistikler ile yapılan testler sonucunda her iki sorunun da varlığı tespit edildiğinden nihai panel regresyon denklemi için Driscoll-Kraay dirençli (sağlam) tahmin edicisi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bir önceki bölümde kapalı bir fonksiyon biçiminde oluşturulmuş suç regresyon

denkleminde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait birim kök test sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, kişi başına düşen hırsızlık sayısı (**lhsn**) değişkeni trendli spesifikasyonda Levin-Lin-Chu (LLC) ve Im-Pesaran Shin (IPS) yöntemlerine göre seviyesinde durağan ancak Harris-Tzavalis (HT) yöntemine göre birinci farkında durağandır. Kişi başına düşen polis sayısı (**lpsn**) değişkeni ise trendli spesifikasyonda LLC ve HT yaklaşımlarına göre seviyede IPS yaklaşımına göre ise birinci farkında durağandır. Eğitim harcamalarının gelire oranı (**letg**) değişkeni trendli ve trendsiz spesifikasyonlarda her üç yaklaşıma göre seviyesinde durağandır. Kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hasıla (**lgdpn**) serisi trendli modelde LLC ve HT yaklaşımlarına göre seviyesinde IPS yaklaşımına göre ise birinci farkında durağandır. Nüfus yoğunluğu (**lyn**) serisinin durağanlığı diğer serilere göre daha karmaşıktır. Bu seri trendli spesifikasyonda LLC yaklaşımına göre seviyede HT yaklaşımına göre ise trendsiz spesifikasyonda birinci farkında durağandır. İşsizlik oranı (**lio**) değişkeni LLC ve IPS'ye göre trendli ve trendsiz spesifikasyonlarda seviyesinde durağan ancak HT yaklaşımına göre ise birinci farkında durağandır. Panel veri setindeki bağımlı ve bağımsız değişkenlerin durağanlık özellikleri birim-kök yöntemleri ve deterministik yapıları itibarıyla karmaşık olduğundan ve ayrıca uzun dönem ilişkiler esas alındığından hırsızlık suç regresyon denkleminin tahmini tüm değişkenlerin seviyelerinde durağan oldukları varsayımı altında gerçekleştirilmiştir.

² Bu çalışmada birinci kuşak panel birim kök testleri kullanılmıştır. Birinci kuşak panel birim kök testleri kendi içerisinde birinci grup ve ikinci grup panel birim kök testleri olarak adlandırılmaktadır (Tatoğlu, 2013).

Tablo 1: Levin-Lin-Chu, Harris-Tzavalis ve Im-Pesaran Shin Birim Kök Testi Sonuçları

			BİRİNCİ GRUP		İKİNCİ GRUP
			Levin-Lin-Chu (t statistic)	Harris-Tzavalis	Im-Pesaran-Shin
lhn	Seviyesi	Trendsiz	-8.3375***	0.7989	-2.2444**
		Trendli	-14.0524***	0.5816	-1.5404*
	1. Farkı	Trendsiz	-19.1117***	0.0371***	-9.3308***
		Trendli	-24.5701***	0.1845***	-7.9824***
lpsn	Seviyesi	Trendsiz	-4.6643	0.6122***	1.9358
		Trendli	-8.2404***	0.2572***	2.0708
	1. Farkı	Trendsiz	-16.3198***	-0.0615***	-8.0059***
		Trendli	-21.7621***	-0.0231***	-8.3346***
letg	Seviyesi	Trendsiz	-30.6067***	0.1575***	-10.8171***
		Trendli	-40.4149***	0.0494***	-8.7932***
	1. Farkı	Trendsiz	-44.4033***	-0.0323***	-16.0720***
		Trendli	-39.6810***	-0.0210***	-11.5362***
lgdpn	Seviyesi	Trendsiz	-9.1692***	0.8021	0.0943
		Trendli	-12.0124***	0.3607**	1.2638
	1. Farkı	Trendsiz	-17.8363***	0.0882***	-7.1710***
		Trendli	-37.4360***	0.1091***	-18.5280***
lyn	Seviyesi	Trendsiz	0.0260	1.0104	7.6353
		Trendli	-8.6216***	0.5568	4.5778
	1. Farkı	Trendsiz	-7.4038	0.1646***	0.9545
		Trendli	-10.8366*	0.7480	0.6443
lio	Seviyesi	Trendsiz	-11.4912***	0.7853	-2.7516***
		Trendli	-17.0305***	0.6594	-2.1213**
	1. Farkı	Trendsiz	-16.6655***	0.2728***	-6.8031***
		Trendli	-19.5831***	0.3098***	-4.4768***

Not: ***, ** ve * sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyinde sonucun anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

Hırsızlık suç regresyon modelinde birim ve/veya zaman etkileri olup olmadığını belirlemek amacıyla önce iki yönlü model için LR testi kullanılmıştır. LR testinde hesaplanan istatistik değeri 613' tür. Bu istatistik değeri panel veri modelinde birim ve zaman etkilerinin mevcut olduğunu göstermektedir. Panel veri setlerinde birim ve zaman etkileri birlikteliğinin tespit edilmesinden sonra bireysel etkilerin var olup olmadığının belirlenmesine yönelik teste geçilmelidir. Sadece birim etkilerin incelendiği tek yönlü modele

ait LR test istatistik değeri 600' dür. Bu bulgu suç regresyon modelinde birim etkilerin var olduğunu kanıtlar niteliktedir. Zaman etkileri için elde edilen istatistik değeri 7' dir. Bu istatistiki değer %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Dolayısıyla, suç regresyon denkleminde hem birim hem de zaman etkilerin varlığından söz edilebilmektedir. Sonuç olarak gerçekleştirilen LR test sonuçlarına göre hırsızlık suç regresyon denkleminde birim ve zaman etkilerin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Birim ve zaman etkilerin varlığının tespit edildiği iki yönlü suç regresyon modelinde bu etkilerin sabit mi yoksa tesadüfi mi olduklarını belirlemek için Hausman testi uygulanmış ve bu test istatistiğinin değeri 26 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre tesadüfi etkiler vardır şeklinde kurulan H_0 hipotezi 0.01 anlamlılık düzeyinde reddedilmiş ve birim ve zaman etkiler üzerinde sabit etkiler tahmincisinin geçerli olduğuna karar verilmiştir. İki yönlü sabit etkiler modeli için yatay kesit bağımlılığın olup olmadığının incelendiği suç regresyon denkleminde Pesaran test istatistiğinin değeri 7.295 olarak hesaplanmış ve bu sonuca göre %1 anlamlılık düzeyinde kuvvetli bir korelasyonun var olduğuna karar verilmiştir. Çalışmada ayrıca değişen varyans ve otokorelasyon sorun-

ları olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Değiştirilmiş Wald ve Baltagi Wu LBI test istatistikleri sırasıyla 6641 ve 0.66 olarak hesaplanmıştır. Bu Değiştirilmiş Wald istatistiği değerine göre değişen varyans sorunu mevcuttur. Ayrıca, Baltagi Wu LBI test istatistiğine göre otokorelasyon sorunu bulunmaktadır.

Yapılan testler değişen varyans sorunu yanında değişkenler arasında ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Böyle bir durumda suç panel regresyon denkleminin dirençli (sağlam) tahmin ediciler ile tahmin edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle hırsızlık suçu panel regresyon denklemi Driscoll-Kraay yöntemi ile tahmin edilmiş ve tahmin sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Driscoll-Kraay Tahmin Sonuçları³

	Katsayı tahmini	Driscoll/Kraay Standart Hata	t	p-değeri	[95%Güven	Aralığı]
lpsn	-0.07716	0.046328	-1.67	0.124	-0.179137	0.247987
letg	-0.63577	0.034632	-1.84	0.094	-0.139803	-0.012647
lyn	-2.56590	0.379372	-6.76	0.000	-3.4009	-1.730916
lio	0.07161	0.055022	1.30	0.220	-0.049486	0.192720
lgdpn	-0.13641	0.064032	-2.13	0.057	-0.277345	-0.004524
sabit	-18.4562	1.892538	-9.75	0.000	-22.62171	-14.29081
Gözlem Sayısı	:360	Grup Sayısı: 30	F değeri = 81.93			
p-değeri	=0.0000	R^2 (Grup İçi)=0.11	Maksimum Gözlem=2			

Sabit etkiler altında hırsızlık-suç regresyon denklemi için F testi %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı sonuç vermiştir. Denklemin açıklayıcılık gücü yaklaşık 0.11 seviyesindedir. Tablo:2’de kişi başına düşen polis sayısının kişi başına düşen hırsızlık suç sayısına üzerindeki etkisini gösteren katsayı istatistiksel olarak anlamsızdır. Sonuçta, seçilmiş

30 ülke örneğinde güvenlik önlemlerinden biri olarak kabul edilen polis sayısının işlenen hırsızlık suç oranları üzerinde pozitif veya negatif herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

³ Aynı model, bağımsız değişkenlerin 1. ve 2. gecikmeleri üzerine koşulmuştur. Tahmin edilen regresyon modellerinin hiçbirinde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır

Eğitim harcamalarının kişi başına düşen hırsızlık sayısı üzerindeki etkisini gösteren katsayı -0.63577 olarak tahmin edilmiştir. Bu katsayı istatistiksel olarak 0.10 düzeyinde anlamlıdır. Demek ki, eğitim harcamalarının işlenen hırsızlık suçu üzerinde anlamlı ve etkili bir rolü bulunmaktadır. Eğitim harcamaları arttıkça hırsızlık suç eylemleri azalmaktadır. Tersî durumda artmaktadır. Hırsızlık suç oranı üzerinde eğitim harcamaları kadar etkili olan bir diğer bağımsız değişken nüfus yoğunluğudur. Tablo 2'den görüldüğü üzere nüfus yoğunluğu değişkenin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Nüfus yoğunluğu arttıkça hırsızlık suç sayısı azalmakta, tersî durumda artmaktadır. Nüfus yoğunluğundaki bir artışın aynı zamanda güvenlik artışı olduğu varsayımı altında böyle bir sonucun ortaya çıkması sürpriz sayılmamalıdır. Nüfus yoğunluk artışı genellikle cadde ve sokaklardaki ışıklandırma sistemi ve güvenlik amaçlı kamera sayısını arttırdığından pozitif dışsallık yaratmakta ve dolayısıyla hırsızlık suçunun azalmasına neden olabilmektedir. Ne var ki, tahmin edilen suç regresyon denkleminde işsizlik oranının suç oranları üzerinde istatistiksel olarak belirleyici bir rolü olmadığı görülmüştür. Çünkü işsizlik oranı değişkenin katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Ancak, kişi başına düşen gelir seviyesinin işlenen hırsızlık suç sayısı üzerinde belirgin bir etkisinin bulunduğu görülmüştür. Gelir değişkeni için bu katsayı negatiftir ve test sonucu 0.10 düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Kişi başına düşen gelir seviyesi değiştikçe hırsızlık sayısı ters yönde değişmektedir. Yani, kişi başına düşen gelir arttıkça (azaldıkça) hırsızlık suç eylemi sayısı azalmaktadır (artmaktadır).

Sonuçta üzerinde çalıştığımız hırsızlık suç regresyon denklemine göre hırsızlık suçu üzerinde belirleyici olan değişkenler eğitim harcamaları, nüfus yoğunluğu ve kişi başına düşen gelirdir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada hırsızlık sayısı üzerinde seçilmiş bazı sosyo-ekonomik ve demografik değişkenlerin etkilerinin yönü ve derecesi ampirik olarak analiz edilmiştir. Hem yatay kesit hem de zaman boyutunun birlikte ele alındığı panel veri analizinde, 8'i gelişmekte olan 22'si de gelişmiş olan 30 ülke için 2000-2011 dönemi verileri kullanılmıştır. Analizde bağımlı değişken olarak kişi başına düşen hırsızlık sayısı, bağımsız değişkenler olarak da kişi başına düşen polis sayısı, eğitim harcamaları, nüfus yoğunluğu, kişi başına düşen gelir ve işsizlik oranı kullanılmıştır.

Çalışmada dirençli (sağlam) tahmin edici ile elde edilen panel suç regresyon denklemi test sonuçları polis sayısı ile hırsızlık suçu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin mevcut olmadığını göstermiştir. Güvenlik unsuru olarak polis sayısı ne kadar değişirse değişsin hırsızlık suç sayısı değişmemektedir. Diğer bir ifadeyle hırsızlık suç eylemi polis sayısına duyarlı değildir. İşsizlik oranı ile hırsızlık suçu arasındaki ilişkiye bakıldığında da polis sayısında olduğu gibi istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki görülür. Hırsızlık suç sayısındaki değişimin işsizlik oranındaki artış veya azalışla bir ilişkisi bulunmamaktadır.

Hırsızlık suç eyleminin önemli belirleyicilerinden birinin eğitim harcamaları olduğu tespit edilmiştir. Eğitim harcaması arttıkça

(azaldıkça) hırsızlık suç sayısının azaldığı (arttığı) görülmüştür. Nitelikli eğitime sahip olan bireyler bilgi ve becerileri nedeniyle genellikle ekonomik getirisi yüksek olan işlerde çalışırken, düşük veya niteliksiz eğitim seviyesine sahip olan bireyler düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedirler. Bu nedenle hırsızlık suçunun alternatif maliyeti eğitim seviyesi düşük olan insanlar için düşüktür. Bu nedenle eğitim seviyesi düşük olan insanlar, eğitim seviyesi yüksek olan insanlara kıyasla daha fazla hırsızlık suçu işlemeye eğilimlidirler Çalışmada hırsızlık suçunun önemli belirleyicilerinden biri de kişi başına düşen gelirdir. Bu değişken ile

hırsızlık suçu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Gelir yetersizliği, bireyleri hırsızlık suçuna iten temel faktörler arasında yer almaktadır. Hırsızlık suçu ile nüfus yoğunluğu arasında da eğitim harcamaları ve gelirden olduğu gibi negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Rasyonel tercih yapan bireyin suç eylemini kalabalık ve izlenme olasılığı yüksek alanlarda gerçekleştirdiği genel kabul gören görüşler arasındadır. Suç olaylarının genellikle çarşılar, sokaklar ve nüfusun yoğunlukta bulunduğu yerlerde değil, nüfus yoğunluğunun az olduğu bölgelerde gerçekleşmesi bu görüşü desteklemektedir.



EK-1: Panel Veri Setinde Yer Alan Ülkeler

1. Belçika *	16. Macaristan**
2. Çek Cumhuriyeti*	17. Hollanda*
3. Danimarka*	18. Avusturya*
4. Almanya*	19. Polonya **
5. Estonya*	20. Portekiz*
6. İrlanda*	21. Romanya **
7. Yunanistan*	22. Slovenya*
8. İspanya*	23. Slovakya*
9. Fransa*	24. Finlandiya *
10. Hırvatistan**	25. İsveç*
11. İtalya*	26. İngiltere*
12. Kıbrıs*	27. Norveç*
13. Letonya**	28. İsviçre *
14. Litvanya**	29. Makedonya**
15. Lüksemburg*	30. Türkiye **

** : Gelişmekte olan ülkeyi göstermektedir. *: Gelişmiş ülkeyi göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Aksu, H. ve Akkuş, Y. (2010). Türkiye’de Mala Karşı Suçların Sosyoekonomik Belirleyicileri Üzerine Bir Deneme: Sınır Testi Yaklaşımı (1970-2007). *Sosyoekonomi Dergisi*. 1. 192-214.
- Ata, A.Y. (2011). Ücretler, İşsizlik ve Suç Arasındaki İlişki. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 31. 113-134.
- Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Crimes recorded by the police by offence category, 19 Mart 2015 tarihinde <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> adresinden erişildi.
- Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Police officers, 19 Mart 2015 tarihinde <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> adresinden erişildi.
- Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Population (the number of persons), 19 Mart 2015 tarihinde <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00001&plugin=1> adresinden erişildi.
- Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Unemployment Rate, 19 Mart 2015 tarihinde <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1> adresinden erişildi.
- Beccaria, C. (2003). An Essay on Crimes and Punishments. In Francis T. Cullen and Robert Agnew (Ed.). *Criminological Theory: Past to Present – Essential Readings*. (2nd Edition). Los Angeles Roxbury Publishing. 20-22.
- Becker, G.S. (1968). Crime and Punishment: An Economic Approach, *Journal of Political Economy*. The University of Chicago Press. 76(2). 167-217.
- Buonanano, P. ve Leonida, L. (2006). Education and Crime: Evidence from Italian Regions. *Applied Economic Letters*. 13(11). 709-713.
- Buonanno, P. ve Montolio, D. (2008). Identifying the Socio-Economic and Demographic Determinants of Crime Across Spanish Provinces. *International Review of Law and Economics*, 28(2). 89-97.
- Cerro, A.M. ve Meloni, O. (2000). Determinants of the Crime Rate in Argentina During the ‘90s. *Estudios de Economia*, 27(2). 287-31.
- Cornish, D.B. ve Clarke, R.V. (1986). The Reasoning Criminal: Rational Choice Perspectives on Offending. Richard Wortley ve Mazerolle Lorraine (Ed). *Environmental Criminology and Crime Analysis*. 3th Edition içinde (21-47). Willan Publishing. Cullompton. New York.
- Countries of the World, Total Land Area (sq km), 20 Mart 2015 tarihinde <http://www.infoplease.com/countries> adresinden erişildi.
- Cömertler, N. ve Kar, M. (2007). Türkiye’de Suç Oranlarını Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Yatay Kesit Analizi. *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 62(2). 37-57.
- Demir, Ö.O., Çelik, A., Çetin, C.H. ve Özkan M. (2011). Giuliani Dönemi New York’unda Suç Neden Azaldı? Suç Önleme Politikalarına Bir Bakış. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8(2). 250-264.
- Durusoy, S., Köse, S. ve Karadeniz, O. (2008). Başlıca Sosyo Ekonomik Sorunlar Suçun Belirleyicisi Olabilir mi? Türkiye’de İller Arası Bir Analiz. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(23). 172-203.
- Ehrlich, I. (1973). Participation in Illegitimate Activities: A Theoretical and Empirical Investigation. *Journal of Political Economy*. 81(3). 521-565.
- Fajnzylber, P., Lederman, D. ve Loayza, N. (2002). What Causes Violent Crime?. *Europe-*

an Economic Review. World Bank. Washington. 46. 1323-1357.

Harris, R.D.F ve Tzavalis, E. (1999). Inference for Unit Roots in Dynamic Panels Where the Time Dimension is Fixed. *Journal of Econometrics*. 91. 201-226.

Heineke, J. (1978). Economic Models of Criminal Behavior: An Overview. *Southern Economic Journal*. 46(4). 1255-1257.

Im, K.S., Pesaran, M.H. ve Shin, Y. (2003). Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels. *Journal of Econometrics*. 115: 53-74.

Levin, A., Lin, C.F ve Chu, C.S.J. (2002). Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic and Finite-Sample Properties. *Journal of Econometrics*. 108:1-24.

Levitt, S.D. (1998). Why Do Increased Arrest Rates Appear To Reduce Crime: Deterrence, Incapacitation, or Measurement Error?. *Western Economic Association International, Economic Inquiry*. 36(3). 353-372.

Levitt, S.D. (2004). Understanding Why Crime Fell in the 1990s: Four Factors that Explain the Decline and Six that Do Not. *Journal of Economic Perspectives*. 18(1). 163-190.

Oliver, A. (2002). The Economics of Crime: An Analysis of Crime Rates in America. *The Park Place Economists*. Vol. X. pp. 30-35.

Pazarlıoğlu, V. ve Turgutlu, T. (2007). Gelir, İşsizlik ve Suç: Türkiye Üzerine Bir İnceleme. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*. 44(513). 63-70.

Polat, C., Eren, H. ve Erbakıcı, F. (2013) Hırsızlık Suçunu Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi ve Geleceğe Yönelik Yaklaşımlar. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*. 2(1). 1-33.

Raphael, S. ve Winter, E.R. (2001). Identifying the Effect of Unemployment on Crime. *Journal of Law and Economics*. 44(1). 259-283.

Soares, R.R. (2004). Development, Crime and Punishment: Accounting for the International Differences in Crime Rates. *Journal of Development Economics*. 73(1). 155- 184.

Tatoğlu, F.Y. (2013). *İleri Panel Veri Analizi*. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Tsushima, M. (1996). Economic Structure and Crime: The Case of Japan. *The Journal of Socio-Economics*. 25(4). 497-515.

Yamak, N. ve Topbaş, F. (2005). Suç ve İşsizlik Arasındaki Nedensellik İlişkisi.14. İstatistik Araştırma Sempozyumu Bildirisi. 5-6 Mayıs. Ankara. 705-715.

Yıldız, R., Öcal, O. ve Yıldırım, E. (2010). Suçun Sosyoekonomik Belirleyicileri: Kayseri Üzerine Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 36. 15-31.

Warren, H.E. (1978). The Economic Approach to Crime. *Canadian Journal of Criminology*. Ottawa. 20(4). 437-449.

Wilson, J.Q. ve Kelling, G.L. (1982). Broken Windows: The Police and Neighborhood Safety. *Atlantic Monthly*. 29-38.

Witte, A.D. ve Tauchen, H. (1994). Work and Crime: An Exploration Using Panel Data. *NBER Working Paper*. 4794(49). 1-14.

World Bank, Gross Domestic Product (current US\$), 19 Mart 2015 tarihinde [http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=\(countries\)&series=&period=__adresinden](http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=(countries)&series=&period=__adresinden) erişildi.

World Bank, Education Expenditure (current US\$), 19 Mart 2015 tarihinde [http://data.worldbank.org/country/\(countries\)](http://data.worldbank.org/country/(countries)) adresinden erişildi.

Zimbardo, P.G. (1969). The Human Choice: Individuation, Reason, and Order Versus Deindividuation, Impulse, and Chaos. In W. T. Arnold and D. Levine (eds.). *Nebraska symposium on Motivation*. 237-307.

ÖZ

Geçiş Ekonomilerinde Finansal Gelişmenin Kurumsal Belirleyicileri

Finansal gelişmenin sürdürülebilir ekonomik büyümenin önemli belirleyicilerinden biri olduğu uzun zamandan beri vurgulanmaktadır. Ancak, finansal gelişmenin belirleyicilerinin neler olduğu konusunda henüz bir uzlaşma sağlanamamıştır. Bu çalışma, ülkelerarası finansal gelişmişlik farklılıklarını açıklamada kurumsal faktörlerin rolünü tartışmaktadır. Bu amaçla çalışmada, finansal gelişmenin ekonomik ve kurumsal belirleyicileri geçiş ekonomileri için araştırılmıştır. 1995-2012 dönemini kapsayan çalışmada statik panel veri analiz tekniği kullanılmıştır. Kurumsal yapının göstergesi olarak 10 farklı değişkenin kullanıldığı çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; geçiş ekonomilerinde, ekonomik göstergelerin yanı sıra sosyoekonomik durum, dinsel gerilimler, kanun ve düzen, etnik gerilimler, yatırım profili, yolsuzluk ve demokratik sorumluluk gibi kurumsal yapıyı temsil eden göstergeler de finansal gelişmenin önemli birer belirleyicisi konumundadır.

JEL Sınıflaması: B25, O43, F15, C33

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yapı, Finansal Gelişme, Geçiş Ekonomileri, Panel Veri Analizi

ABSTRACT

Institutional Determinants of Financial Development: The Case of Transition Economies

It has long been emphasized that financial development is one of the major determinants of sustainable economic growth. However, a consensus on the determinants of financial development hasn't been reached yet. This study discusses the role of institutional factors in explaining the cross-country differences in financial development. For this purpose, the economic and institutional determinants of financial development for transition economies are investigated. In the study, covering the 1995-2012 period, static panel data analysis is used. According to the results obtained from the study in which ten different variables are used as an indicator of the institutional structure; indicators that represent the institutional structure such as socioeconomic conditions, religious tensions, law and order, ethnic tensions, investment profile, corruption, and democratic accountability are also important determinants of financial development in transition economies as well as economic indicators.

JEL Classification: B25, O43, F15, C33

Keywords: Institutional Structure, Financial Development, Transition Economies, Panel Data Analysis

Geçiş Ekonomilerinde Finansal Gelişmenin Kurumsal Belirleyicileri



Yrd. Doç. Dr. Pınar Hayaloğlu*

Doç. Dr. Seyfettin Artan**



GİRİŞ

Finansal sistem, üstlendiği fonksiyonlarla ülkelerin büyüme ve kalkınma süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Gelişmiş bir finansal sistem, temel fonksiyonu olan tasarruf sahipleri ile kaynak ihtiyacı bulunan yatırımcılar arasında fon aktarımının etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayarak ekonomik performansa olumlu etkilerde bulunmaktadır. Bu doğrultuda, literatürde finansal gelişmenin ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan çok sayıda çalışma (Schumpeter, 1911; Gurley ve Shaw, 1960; McKinnon, 1973; Shaw, 1973; King ve Levine, 1993;

Levine ve Zervos, 1998; Arestis, Demetriadis ve Luintel, 2001; Caporale, Howells ve Soliman, 2005; McCaig ve Stengos, 2005; Ang, 2008) mevcuttur.

Etkin işleyen bir finansal sistemin ekonomi için gerekli olmasının temel nedeni, bilgi ve işlem maliyetlerini önemli ölçüde düşürmesine dayanmaktadır. Etkin işleyen bir finansal sistem; asimetrik bilgi, ters seçim ve ahlaki tehlike yaratmakta ve bunun sonucunda orya çıkan yüksek işlem maliyetleri verimsizliği beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda etkin bir finansal sistem; bilgi toplama konusunda uzmanlaşma, proje değerlendirme, riskleri paylaşma ve likidite sağlama yoluyla mali tasarrufları arttırmakta ve bu tasarrufların yatırımlara tahsisini gerçekleştirmektedir. Sonuç olarak; finansal aracılık, sermaye verimliliğini arttırmakta ve ekonomik büyümeyi teşvik etmektedir.

*Gümüşhane Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü
pinarhayaloglu@gumushane.edu.tr

** Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü
artan@ktu.edu.tr

Gönderim Tarihi: 27.05.2015 Kabul Tarihi: 21.01.2016

Finansal araçlar ve piyasaların ekonomik büyümeyi etkilemesinde üç farklı kanal söz konusudur: İlk olarak, gelişmekte olan finans sektörü tasarruf oranlarının artırılması için zemin yaratmaktadır. Finansal araçlar ve piyasalar ölçek ve uzmanlık ekonomilerini kullanarak tasarruflara nispeten daha yüksek verim sağlar ve bu nedenle de tasarruflar teşvik edilir. İkinci olarak; finansal araçlar ve piyasalar, bilgi ve işlem maliyetlerini azaltarak fonların alacaklıdan borçluya aktarılmasını sağlamak gibi bir temel ekonomik işlevi yerine getirmektedir. Son olarak ise finansal sektör kaynaklarının tahsisini geliştirmektedir. Finansal gelişme; fon havuzu, risk çeşitlendirme, likidite yönetimi, inceleme ve izleme gibi çeşitli mekanizmalar yoluyla yatırımların etkin tahsisini teşvik ederek ekonomik büyümeyi attırmaktadır (Garcia ve Liu, 1999, s.31-32).

Finansal sistemin ekonomide üstlendiği bu anahtar rol, finansal gelişmeyi sağlayacak faktörlerin önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda neden bazı ülkelerin finansal açıdan daha gelişmiş olduğu sorusuna literatürde doğrudan veya dolaylı olarak cevap veren dört farklı hipotez mevcuttur: Bunlardan ilki, Acemoglu ve diğerleri (2001) tarafından savunulan finansal gelişim için güçlü kurumların önemini vurgulayan ‘donatım hipotezi’dir. İkincisi La Porta ve diğerleri (1997) tarafından ortaya atılan ülkelerarası finansal gelişmişlik farkını ülkelerin benimsedikleri hukuk sistemi ile ilişkilendiren ‘hukuk ve finans hipotezi’dir. Üçüncüsü Rajan ve Zingales (2003) tarafından ortaya konulan eşanlı olarak gerçekleşen ticari açıklık ve sermaye hesabı açıklığını başarılı bir finansal gelişme için anahtar unsur ola-

rak gören ‘eşzamanlı açıklık hipotezi’dir. Son olarak Acemoglu ve diğerleri (2004) tarafından ortaya atılan ve donatım hipotezi üzerine inşa edilen ‘ekonomik kurumlar hipotezi’ ise kurumsal yapıdaki farklılıkları ülkelerarası ekonomik kalkınma farklılıklarının temel nedeni olarak gören dinamik bir politik ekonomi çerçevesi sunmaktadır (Baltagi, Demetriades ve Law, 2007, s.2-3).

Yukarıda üzerinde durulduğu üzere literatürde finansal gelişmenin sürdürülebilir ekonomik büyümenin önemli belirleyicilerinden biri olduğu uzun zamandan beri vurgulanmaktadır. Ancak, finansal gelişmenin belirleyicilerinin neler olduğu konusunda henüz bir uzlaşma sağlanamamıştır. Öncü literatür büyük ölçüde finansal gelişmenin ekonomik belirleyicileri üzerinde durmuş, kurumsal faktörlerin finansal gelişme üzerindeki etkilerini yeterince dikkate almamıştır. Bu çalışma, ülkelerarası finansal gelişmişlik farklılıklarını açıklamada kurumsal faktörlerin rolünü, Acemoglu ve diğerleri (2004) tarafından ortaya atılan ‘ekonomik kurumlar hipotezi’ bağlamında tartışmaktadır. Bu amaçla çalışmada; 1995-2012 döneminde, 17 geçiş ekonomisinde¹, panel veri yöntemi kullanarak finansal gelişmenin ekonomik ve kurumsal belirleyicileri birlikte analiz edilmiştir.

Çalışma aşağıdaki şekilde organize edilmiştir. İkinci bölümde, çalışmanın örneklemini oluşturan geçiş ekonomilerinde finansal piyasalara ilişkin çeşitli gösterge-

¹ İncelenen dönemde verisi bulunan 17 ülke analiz edilmiştir. Bu ülkeler; Ermenistan, Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Kazakistan, Letonya, Litvanya, Moldova, Polonya, Romanya, Rusya Federasyonu, Sırbistan, Slovenya ve Ukrayna’dır.

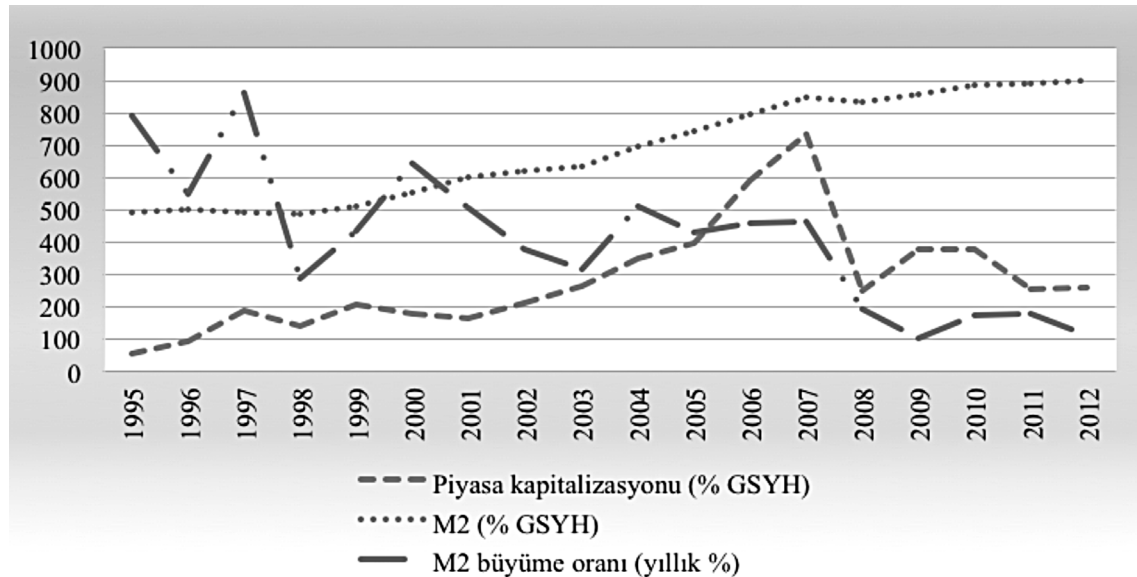
ler sunulmuş, üçüncü bölümde ise finansal gelişmenin belirleyicilerini ele alan literatüre yer verilmiştir. Veri setinin tanıtıldığı dördüncü bölümü, çalışmada kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı beşinci bölüm izlemiştir. Altıncı bölümde, çalışmada kullanılan ekonometrik yöntem tanıtılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

2. Geçiş Ekonomilerinde Finansal Gelişme

Finansal gelişmenin boyutunu değerlendirmek üzere; hisse senetleri borsada işlem gören tüm firmaların piyasa değerini gösteren sermaye piyasası kapitalizasyonu, parasallaşma düzeyini göstermek üzere M2 para arzı büyüklüğüne ilişkin çeşitli ölçümler ve bankalardan ve finansal sektörden sağlanan yurtiçi krediler gibi değişkenlerden yararlanılmıştır. Grafik 1’de, çalışmada ele alınan

17 geçiş ekonomisinde, finansal gelişme göstergelerinin 1995-2012 yılları arasındaki seyri yer almaktadır. Buna göre, piyasa kapitalizasyonunun Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payının genelde dalgalı bir seyir izlemekle birlikte, 2001-2007 yılları arasında ise sürekli arttığı görülmektedir. 2007 yılında incelenen dönemde en yüksek değerini almıştır. Öte yandan, 2008 yılında patlak veren ABD Mortgage Krizi’nin etkisiyle hızlı bir düşüş yaşanmış ve takip eden yıllarda tekrar dalgalı seyrine geri dönmüştür. Geçiş ekonomilerinde M2 para arzının GSYH içindeki payının, söz konusu yıllar arasında istikrarlı bir seyir izleyerek genel olarak artma eğiliminde olduğu söylenebilir. M2 para arzı büyüme oranlarına bakıldığında; genelde dalgalı bir seyir izlediği, en yüksek değerini 1997 yılında, en düşük değerini 2009 yılında aldığı görülmektedir.

Grafik 1: Geçiş Ekonomilerinde Finansal Piyasalara İlişkin Çeşitli Göstergeler

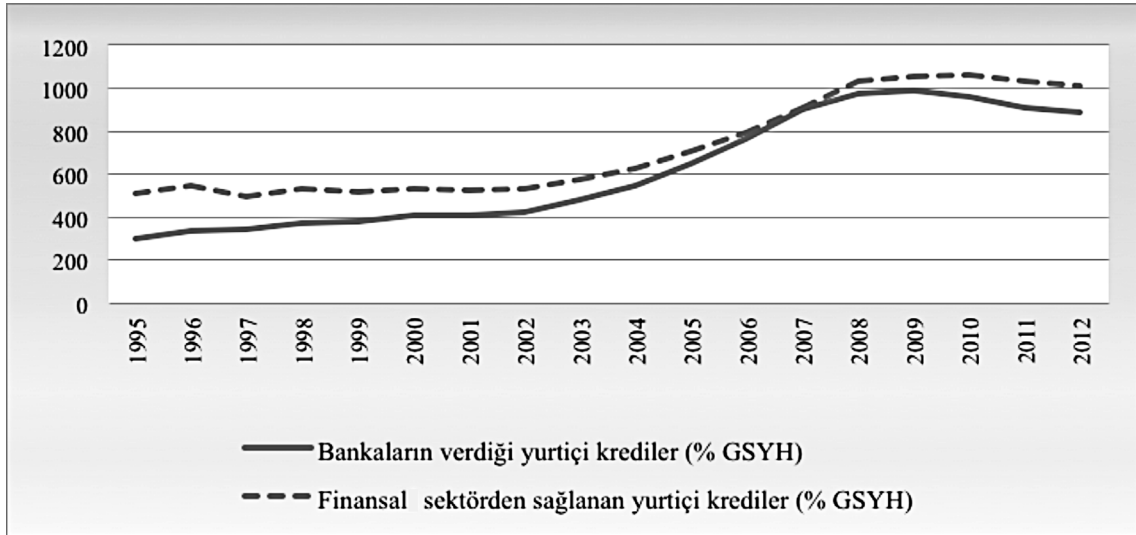


Kaynak: World Bank, WDI

Grafik 2’de söz konusu 17 geçiş ekonomisinde bankacılık sektöründen ve daha geniş anlamda finansal sektörden sağlanan kredilerin 1995-2012 yılları arasındaki seyri yer almaktadır. Grafikten takip edileceği üzere, bankaların verdiği yurtiçi kredilerin GSYH içindeki payının 2000 yılına kadar durağan bir seyir izlediği, 2001-2007 yılları

arasında hızlı bir artış trendine girdiği ve takip eden yıllarda ise durgun bir seyir izlediği dikkati çekmektedir. Finansal sektörden sağlanan yurtiçi kredilerin GSYH içindeki payı da benzer bir eğilim göstermektedir. Bunun yanında 2007 yılında bankacılık ve finansal sektörden sağlanan kredilerin eşit düzeyde gerçekleştiği gözlemlenmektedir.

Grafik 2: Geçiş Ekonomilerinde Kredilere İlişkin Çeşitli Göstergeler



Kaynak: World Bank, WDI

Tablo 1’de ise ele alınan ülkelerdeki finansal piyasalar ve kredilere ilişkin göstergelerin 1995-2012 yıllarındaki ülke ortalamaları yer almaktadır. Buna göre, piyasa kapitalizasyonunun söz konusu yıllar arasında ortalama olarak en yüksek olduğu ülke Rusya (44.67) iken en düşük olduğu ülke Ermenistan (1.03)’dür. M2’nin GSYH içindeki payına bakıldığında, en yüksek değerin 62.01 olarak Çek Cumhuriyeti’nde gerçekleştiği görülmektedir. Çek Cumhu-

riyeti’ni, Slovakya (58.56) ve Bulgaristan (54.09) takip etmektedir. Söz konusu yıllar arasında M2’nin GSYH içindeki payının ortalama olarak en düşük olduğu ülkeler ise Ermenistan (17.27), Kazakistan (24.90) ve Sırbistan (27.02)’dir. M2 para arzının toplam rezervlere oranına bakıldığında, en yüksek değerin Slovenya (13.58)’da en düşük değerin Ermenistan (1.06)’da gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Ele alınan ülkeler M2 para arzı büyüme oranı açısından

değerlendirildiğinde; söz konusu yıllar arasında ortalama olarak en yüksek büyümenin Bulgaristan (%42.99), Sırbistan (%40.75) ve Ukrayna (%37.47)'da gerçekleştiği dikkati çekmektedir. M2 para arzı büyüme oranının en düşük olduğu ülkeler ise Çek Cumhuriyeti (7.59), Slovakya (%9.99) ve Macaristan (%12.14)'dır.

Finansal sektörden sağlanan kredilerin GSYH içindeki payının en yüksek olduğu ülkeler Macaristan (65.79), Hırvatistan

(60.21) ve Slovenya (59.56) iken en düşük olduğu ülkeler Ermenistan (14.75), Kazakistan (24.97) ve Rusya (29.96)'dır. Bankacılık sektöründen sağlanan kredilerin GSYH içindeki payı irdelendiğinde, 1995-2012 yılları arasında bankacılık sektöründen sağlanan kredilerin ortalama olarak en yüksek olduğu ülkenin %54.13 ile Slovenya olduğu dikkati çekmektedir. Slovenya'yı, %50.79 ile Letonya izlemektedir. Bankacılık sektöründen kredi kullanımının en düşük olduğu ülke ise %13.82 ile Ermenistan'dır.

Tablo 1: Geçiş Ekonomilerinde Finansal Piyasalar ve Kredilere İlişkin Çeşitli Göstergeler (1995-2012)

Ülkeler	MC (%GSYH)	M2 (%GSYH)	M2/Toplam Rezervler	M2 büyüme oranı (yıllık %)	Finansal sektör- den sağlanan yurtiçi krediler (%GSYH)	Bankaların verdiği yurt- içi krediler (%GSYH)
Ermenistan	1,030	17,279	1,062	25,791	14,755	13,820
Bulgaristan	11,970	54,098	2,235	42,998	45,194	40,804
Hırvatistan	29,553	53,964	2,885	17,349	60,218	47,845
Çek Cum.	22,547	62,019	3,035	7,598	52,391	46,117
Estonya	22,547	42,804	9,282	23,683	52,391	46,117
Macaristan	22,661	51,749	2,416	12,146	65,792	44,160
Kazakistan	20,229	24,901	1,680	36,866	24,970	26,619
Letonya	7,216	35,556	2,089	14,673	51,456	50,795
Litvanya	15,309	33,326	2,141	15,535	34,813	33,722
Moldova	3,213	35,690	1,692	27,316	32,501	22,141
Polonya	22,769	44,367	2,923	15,066	43,547	33,355
Romanya	10,707	33,298	2,298	35,685	29,090	21,713
Rusya Fed.	44,671	32,851	2,389	37,333	29,967	26,009
Sırbistan	22,996	27,028	1,744	40,757	35,716	32,792
Slovakya	5,674	58,569	3,508	9,992	52,058	41,529
Slovenya	18,983	54,153	13,589	14,632	59,562	54,130
Ukrayna	17,947	34,933	3,302	37,473	46,958	31,506

Kaynak: World Bank, WDI

3. Literatür

Finansal gelişmenin belirleyicilerini araştıran literatür incelendiğinde iki grup çalışmanın olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda bir kısım çalışmalar finansal gelişmenin makroekonomik belirleyicilerine odaklanmışken özellikle son yıllarda bir kısım çalışma da kurumsal belirleyicilerine odaklanmıştır. Bunun yanında hem makroekonomik hem de kurumsal belirleyicilerine yer veren çalışmalar da mevcuttur. Finansal gelişmenin makroekonomik belirleyicilerini araştıran çalışmalarda daha çok, ekonomik büyüme (Garcia ve Liu, 1999; Gimet ve Segot, 2012; Jaffee ve Levonian, 2001; El-Wassal, 2005), enflasyon oranı (Haslag ve Koo, 1999; Huybens ve Smith, 1999; Garcia ve Liu, 1999; Boyd, Levine ve Smith, 2001; Ben Naceur, Ghazouani ve Omrani, 2007), tasarruflar (Garcia ve Liu, 1999; Jaffee ve Levonian, 2001; Ben Naceur ve diğerleri, 2007; Cherif ve Gazdar, 2010) ve dış ticaretin (Do ve Levchenko, 2007; Kiendrebeogo, 2012) finansal gelişme üzerindeki etkilerine değinildiği dikkati çekmektedir.

Finansal gelişmenin kurumsal belirleyicilerini araştıran ilk çalışmalar La Porta ve diğerleri (1997, 1998)'e kadar uzanmaktadır. La Porta ve diğerleri (1997), finansal gelişmenin hukuki belirleyicilerine ilişkin literatüre önemli katkılar yapmıştır. Bu doğrultuda La Porta ve diğerleri (1997), 49 ülkeyi ele aldığı çalışmalarında; hukuk kuralları ve hukuki yaptırımın kalitesi ile ölçülen zayıf yatırımcı korumasına sahip ülkelerin, daha küçük ve daha dar finansal piyasalara sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunun yanında Fransız hukuk sistemini benimseyen ülkelerin özellikle genel hukuk sistemini

belirleyen ülkelere göre daha zayıf yatırımcı korumasına ve daha az gelişen finansal piyasalara sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde La Porta ve diğerleri (1998) çalışmalarında, ülkeler arasındaki yatırımcıların korunmasına ilişkin yasalardaki farklılığın hukuk sistemlerindeki farklılıklardan kaynaklandığını öne sürmektedir. Çalışmanın sonucuna göre; yatırımcılara sağlanan haklar bakımından Fransız hukuk sistemi en zayıf, genel hukuk sistemi en güçlü, Alman ve İskandinav sistemleri ise bu iki hukuk sistemi arasında bir yere sahiptir. Demirgüç-Kunt ve Maksimovic (1998) tarafından yapılan çalışmada ise yasal ve mali sistemlerdeki farklılıkların firmaların dış finansman kullanımını nasıl etkilediği 30 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede araştırılmıştır. Çalışmada, hukuk sistemlerinin etkinliği konusunda kredi notları yüksek olan ülkelerdeki firmaların büyük bir kısmının uzun vadeli dış finansman kullanarak daha hızlı büyüdüklarını ortaya koymuşlardır.

Calderon, Chong ve Galindo (2001)'nin çalışmalarında, kurumsal yapının bir unsuru olarak güven düzeyi ile finansal gelişme arasındaki ilişki 1980-1994 döneminde 48 ülke için araştırılmıştır. Elde edilen bulgular; güven düzeyi ile finansal derinlik, verimlilik ve hisse senedi piyasası gelişimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya koymaktadır. Beck, Demirguc-Kunt ve Levine (2003) tarafından yapılan çalışmada ise 1990-1995 dönemi için 70 eski koloniden oluşan bir örneklem kullanılarak, finansal sistemin tarihsel belirleyicileri araştırılmıştır. Çalışmada hukuk sistemlerinin finansal gelişme üzerinde önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir. Girma ve Shortland (2004), rejim istik-

rarının finansal gelişme üzerindeki etkisini 1975-2000 yılları arası dönemde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için incelemişlerdir. Çalışmada, demokrasi düzeyi ve politik istikrarın finansal gelişme hızını belirlemede önemli açıklayıcı faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Chinn ve Ito (2005)'nin çalışmalarında, yasal ve kurumsal gelişim düzeyi kontrol edildiğinde, finansal açıklığın sermaye piyasası gelişimi üzerindeki etkisi 1980-2000 yılları arasında 108 ülke için araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, yüksek finansal açıklık yalnızca genel hukuk sistemleri ve kurumsal altyapı bakımından belli bir eşik seviyesine ulaşıldığında hisse senedi piyasalarının gelişimine katkıda bulunmaktadır. Djankov, McLiesh ve Shleifer (2007), 1978-2003 döneminde 129 ülkede yasal kreditor hakları ve özel ve kamu kredileri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada, hukuk sistemi yoluyla kreditor haklarının korunması ve bilgi paylaşan kurumların varlığı ile özel sektör kredilerinin GSYH'ya oranı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, kreditor hakları ve bilgi paylaşımı ile ilgili yasal reformların artması özel sektör kredilerinde artışa yol açmaktadır.

Baltagi ve diğerleri (2007), kurumsal kalitenin finansal gelişme üzerindeki etkisini 1980-2003 döneminde 42 gelişmekte olan ülke için araştırmışlardır. Kurumsal kaliteyi ölçmek üzere International Country Risk Guide (ICRG)'dan elde edilen yolsuzluk, hukukun üstünlüğü, bürokratik kalite, sözleşmelere hükümet müdahalesi ve kamulaştırma riski olmak üzere beş farklı değişken kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, kurum-

sal yapının finansal gelişmenin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Law ve Habibullah (2009) çalışmalarında, 1980-2001 döneminde 27 ekonominin (G-7, Avrupa, Doğu Asya ve Latin Amerika) verilerini kullanarak kurumsal kalitenin finansal piyasası gelişimi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Elde edilen bulgular; kurumsal kalitenin, bankacılık sektörü gelişimi ve sermaye piyasası gelişiminin istatistiksel olarak anlamlı bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

Cherif ve Gazdar (2010), hisse senedi piyasası gelişmesinin finansal ve kurumsal belirleyicilerini 1990-2007 döneminde 14 Orta Doğu ve Kuzey Afrika (MENA) ülkesi için araştırmıştır. Çalışmada, ICRG'den elde edilen politik risk endeksi ile temsil edilen kurumsal yapının hisse senedi piyasası gelişmesi üzerinde bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Yartey (2010) tarafından yapılan çalışmada ise hisse senedi piyasasının kurumsal ve makroekonomik belirleyicileri, 1990-2004 döneminde 42 gelişmekte olan ülke için araştırılmıştır. Sonuçlar; politik risk, hukuk ve düzen ve bürokratik kalite değişkenlerinin hisse senedi piyasası gelişmesinin önemli belirleyicileri olduğunu göstermektedir.

Ayadi, Arbak, Naceur ve De Groen (2013), finansal gelişmenin belirleyicilerini 1985-2009 yılları için kuzey ve güney Akdeniz ülkeleri örnekleminde araştırmışlardır. Finansal sektörün gelişmesi olarak özel sektöre verilen krediler, banka mevduatları ve hisse senedi piyasası kapitalizasyonu gibi değişkenlerin kullanıldığı çalışmada elde edilen sonuçlar; güçlü yasal kurumlar, iyi yönetim, mali reformların yeterli uygulanması değişkenlerinin yalnızca topluca

mevcut olmaları durumunda finansal gelişme üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayaydın, Hayaloğlu ve Baltacı (2013) çalışmalarında, 2000-2011 dönemi için 39 gelişmekte olan ülkede hisse senedi piyasası gelişmesine etki eden makroekonomik ve kurumsal faktörler araştırılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar; ülkelerdeki yönetişimin kalitesi ile hisse senedi piyasasının gelişmesi arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu, politik özgürlükler düzeyi ile hisse senedi piyasasının gelişmesi arasında ise bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır.

Cherif ve Dreger (2014), finansal gelişmenin kurumsal belirleyicilerini 15 MENA ülkesinde 1990-2007 yıllarını kapsayan dönemde incelemiştir. Kurumsal yapıyı temsil etmek üzere ICRG'den elde edilen bürokratik kalite, hukukun üstünlüğü ve yol-

suzluk değişkenleri kullanılmıştır. Finansal gelişmeyi temsilen hem bankacılık sektörü hem de hisse senedi piyasası gelişmesini gösteren değişkenler kullanılmıştır. Çalışmanın temel bulgularına göre, gerek ekonomik gerekse kurumsal faktörler finansal gelişmeyi belirlemede önemli rol üstlenmektedir. Buna ilave olarak, bankacılık sektöründe yolsuzluk finansal gelişmeyi belirleyen temel kurumsal faktör iken, hisse senedi piyasasında yolsuzluk ve kanun ve düzen kurumsal gelişmeyi etkileyen kurumsal göstergeler olarak öne çıkmaktadır.

4. Veri Seti

Geçiş ekonomilerinde finansal gelişmenin ekonomik ve kurumsal belirleyicilerinin analizinde kullanılan değişkenlerin elde edildiği kaynaklar ve değişkenlere ilişkin beklenti işaretleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Modelde Kullanılan Değişkenler

Değişkenin Adı	Değişkenin Tanımlanması	Elde Edildiği Kaynak	Beklenti İşaretleri
MC	Piyasa Kapitalizasyonu (% GSYH)	Dünya Bankası, WDI	-
INF	Enflasyon, Tüketici Fiyatları (Yıllık yüzde)	Dünya Bankası, WDI	-
RIR	Reel Faiz Oranı	Dünya Bankası, WDI	-
SE	Okullaşma, Yükseköğretim (brüt%)	Dünya Bankası, WDI	+
GDP	Kişi Başına GSYH (Yıllık yüzde)	Dünya Bankası, WDI	+
SC	Sosyoekonomik Durum	PRS, ICRG	+
IP	Yatırım Profili	PRS, ICRG	+
IC	İç Karışıklık	PRS, ICRG	+
EC	Dış Karışıklık	PRS, ICRG	+
CR	Yolsuzluk	PRS, ICRG	+
RP	Dinsel Gerilimler	PRS, ICRG	+
LO	Kanun ve Düzen	PRS, ICRG	+
EP	Etnik Gerilimler	PRS, ICRG	+
DA	Demokratik Sorumluluk	PRS, ICRG	+
BQ	Bürokratik Kalite	PRS, ICRG	+

Finansal gelişmeyi temsilen piyasa kapitalizasyonunun GSYH içindeki payı (MC) kullanılmıştır. Piyasa değeri olarak da adlandırılan piyasa kapitalizasyonu, şirket hisselerinin piyasa değerleri ile çıkarılmış toplam hisse senedi sayısının çarpılması ile elde edilmektedir. Bu ölçüm, borsaya kayıtlı bütün firmaların piyasa değerinin GSYH'ya oranının toplamına eşittir. İlgili değişken Dünya Bankası'nın World Development Indicators (WDI) veri tabanından elde edilmiştir.

Çalışmada kullanılan kontrol değişkenleri, ekonomik ve kurumsal değişkenler olarak ikiye ayrılmıştır. Buna göre; enflasyon oranı, reel faiz oranı, okullaşma oranı ve kişi başına düşen gelir (GSYH) modellere ilave edilen ekonomik değişkenlerdir. ENF ile gösterilen enflasyon oranı, tüketici fiyatları cinsinden hesaplanan yıllık enflasyon oranını ifade etmektedir. RIR ile gösterilen reel faiz oranı, GSYH deflatörü cinsinden ölçülen enflasyona göre düzeltilmiş borç verme faiz oranıdır. SE ile gösterilen yükseköğretim okullaşma oranı, yaşa bakılmaksızın ortaokuldan ayrıldıktan sonraki beş yıllık yaş grubunun toplam nüfusa yüzdesini ifade etmektedir. GDP değişkeni, kişi başına düşen gelirin yıllar itibarıyla yüzde olarak büyüme oranını göstermektedir. Çalışmada kullanılan ekonomik göstergeler Dünya Bankası'nın WDI veri tabanından temin edilmiştir.

Çalışmada kurumsal yapının göstergesi olarak, Politik Risk Servisi (PRS: Political Risk Services) tarafından hazırlanan ICRG endeksi politik risk değerlendirmesi verilerinden yararlanılmıştır. Politik risk değerlendirmesi verilerinden; sosyoekonomik durum, yatırım profili, iç karışıklık, dış karışıklık, yolsuzluk, dinsel gerilimler, kanun ve düzen, etnik gerilimler, demokratik so-

rumluluk ve bürokratik kalite olmak üzere 10 farklı değişken kullanılmıştır. Bu değişkenlerden sosyoekonomik durum, yatırım profili, iç karışıklık ve dış karışıklık 0-12 puan arasında değerler almakta iken yolsuzluk, dinsel gerilimler, kanun ve düzen, etnik gerilimler ve demokratik sorumluluk 0-6 puan arasında değerler almaktadır. Son olarak bürokratik kalite değişkeni ise 0-4 arasında değerler almaktadır. Her değişken için düşük değerler daha yüksek politik riski ifade ederken yüksek değerler daha düşük politik riski ifade etmektedir.

5. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada kullanılan değişkenlere ait temel tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'de sunulmuştur. Tablo 3 incelendiğinde, geçiş ekonomilerinde 1995-2012 yılları arasında sermaye piyasası kapitalizasyonunun %0.017 ile %115.642 arasında değiştiği ve ortalama değerinin %18.588 olduğu görülmektedir. Ele alınan ülke grubunda 1995-2012 yılları arasında sermaye piyasası kapitalizasyonun en düşük olduğu, yani piyasaların en az gelişmiş olduğu ülke Bulgaristan iken sermaye piyasasının en gelişmiş olduğu ülke Rusya'dır. Enflasyon oranının en düşük değeri %-1.14 olarak Litvanya'da (2003 yılı), en yüksek değeri %1058.37 olarak Bulgaristan'da (1997 yılı) gerçekleşmiştir. Enflasyonun negatif değer alması fiyat düzeyinde düşmeyi ifade ederken dört haneli değerler alması hiperenflasyon durumunu ifade etmektedir. Reel faiz oranının ele alınan dönemdeki ortalama değeri 6.46 olup en yüksek ve en düşük değeri sırasıyla %93.93 (1996 yılı) ve %-70.42 (1997 yılı) olarak Bulgaristan'da gerçekleşmiştir. Reel faizin negatif olması, enflasyonun tahminlerin çok üstünde çıkması durumunda gerçekleşebilir. Enflasyon ve reel faizdeki bu

aşırı değerler Bulgaristan'da 1996-1997 yıllarında yaşanan mali kriz nedeniyle ortaya çıkmıştır. Yükseköğretimdeki okullaşma oranını temsil eden SE değişkenin ise söz konusu yıllar arasındaki en düşük değeri %14.30 (Romanya, 1995 yılı) iken

en yüksek değeri %88.46 (Slovenya, 2010 yılı) olarak gerçekleşmiştir. Kişi başına düşen gelirdeki yıllık büyümenin ele alınan dönemdeki ortalama değeri %3.84 olup en yüksek ve en düşük değerleri sırasıyla %14.45 ve %-16.58'dir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
MC	18.588	17.281	0.017	115.642
INF	17.759	67.766	-1.145	1058.374
RIR	6.466	13.513	-70.428	93.937
SE	48.984	17.685	14.306	88.467
GDP	3.848	4.9768	-16.589	14.452
SC	5.511	1.5763	1.33	9
IP	8.928	1.9955	3	12
IC	10.353	1.1722	6.17	12
EC	10.343	1.1459	6.92	12
COR	2.565	0.894	1	5
RP	5.164	0.492	4	6
LO	4.255	0.705	2.5	6
EP	4.099	1.081	1.67	6
DA	4.792	1.275	1	6
BQ	2.222	0.867	1	4

Çalışmada kullanılan kurumsal değişkenleri endeks içindeki puan ağırlıkları bakımından üç gruba ayırarak incelemek mümkündür. Endeks değerleri 0 ile 12 arasında değişen değişkenler (Sosyoekonomik Durum, Yatırım Profili, İç Karışıklık, Dış Karışıklık) incelendiğinde, geçiş ekonomilerinde en düşük değerin yatırım profili değişkeninde gerçekleştiği dikkati çekmektedir. İlgili değişkenin en düşük değeri 1999 yılında Rusya'da gerçekleşmiştir. Hesaplama düşük değerler yüksek riski, yüksek değerler ise düşük riski temsil ettiğinden bu durum 1999 yılında Rusya'nın yatırım profili bakımından ülke grubu içinde en riskli konumda bulunan ülke olduğunu göstermektedir. Diğer yandan

düşük riski temsil eden en yüksek değerlerin ise yatırım profili, iç karışıklık ve dış karışıklık değişkenlerinde gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Endeks değerleri 0-6 arasında değişen değişkenler (Yolsuzluk, Dinsel Gerilimler, Kanun ve Düzen, Etnik Gerilimler, Demokratik Sorumluluk) incelendiğinde en düşük değerin yolsuzluk ve demokratik sorumluluk değişkenlerinde gerçekleştiği görülmektedir. En yüksek değerler ise dinsel gerilimler, kanun ve düzen, etnik gerilimler ve demokratik sorumluluk değişkenlerinde gerçekleşmiştir. Endeks değeri 0 ile 4 arasında değişen bürokratik kalite değişkeninin en düşük ve en yüksek değerleri sırasıyla 1 ve 4 olarak gerçekleşmiştir.

1995-2012 döneminde çalışmada kullanılan değişkenlere ait korelasyon matrisi Tablo 4'te yer almaktadır. Tablodan takip edilebileceği üzere, ülkelerin finansal gelişme düzeyini gösteren MC ile INF, RIR, EC,

COR ve EP değişkenleri arasında negatif bir korelasyon söz konusu iken MC ile SE, SC, IP, IC ve RP değişkenleri arasında pozitif bir korelasyon söz konusudur.

Tablo 4: Korelasyon Matrisi

	MC	INF	RIR	SE	GDP	SC	IP	IC	EC	COR	RP	LAO	EP	DA	BQ
MC	1.000														
INF	-0.106* (0.077)	1.000													
RIR	-0.229* (0.000)	-0.377* (0.000)	1.000												
SE	0.353* (0.000)	-0.110* (0.060)	-0.152* (0.015)	1.000											
GDP	0.057 (0.348)	-0.158* (0.005)	0.058 (0.341)	-0.054 (0.356)	1.000										
SC	0.229* (0.000)	-0.228* (0.000)	-0.101 (0.124)	0.310* (0.000)	0.053 (0.389)	1.000									
IP	0.180* (0.004)	-0.179* (0.003)	-0.278* (0.000)	0.362* (0.000)	0.015 (0.804)	0.534* (0.000)	1.000								
IC	0.137* (0.031)	0.069 (0.265)	-0.140* (0.032)	-0.065 (0.296)	-0.117* (0.057)	0.446* (0.000)	0.394* (0.000)	1.000							
EC	-0.173* (0.006)	0.124* (0.045)	-0.097 (0.138)	-0.178* (0.004)	-0.079 (0.203)	0.273* (0.000)	0.123* (0.046)	0.592* (0.000)	1.000						
COR	-0.130* (0.041)	0.126* (0.041)	0.001 (0.980)	-0.334* (0.000)	-0.189* (0.002)	0.123* (0.045)	0.112* (0.071)	0.567* (0.000)	0.504* (0.000)	1.000					
RP	0.137* (0.031)	-0.023 (0.710)	0.037 (0.567)	-0.003 (0.955)	-0.093 (0.132)	0.017 (0.780)	-0.100 (0.106)	0.014 (0.815)	0.031 (0.610)	0.182* (0.003)	1.000				
LAO	0.013 (0.831)	-0.010 (0.866)	-0.063 (0.338)	-0.202* (0.001)	-0.084 (0.176)	0.184* (0.002)	0.022 (0.713)	0.450* (0.000)	0.561* (0.000)	0.518* (0.000)	0.444* (0.000)	1.000			
EP	-0.149* (0.019)	0.045 (0.464)	0.073 (0.268)	-0.227* (0.000)	0.060 (0.330)	-0.021 (0.726)	0.029 (0.636)	0.189* (0.002)	0.093 (0.132)	0.187* (0.002)	-0.030 (0.628)	0.113 (0.067)	1.000		
DA	-0.027 (0.667)	0.019 (0.757)	-0.136* (0.037)	0.103 (0.098)	-0.227* (0.000)	0.097 (0.116)	0.422* (0.000)	0.390* (0.000)	0.291* (0.000)	0.441* (0.000)	0.028 (0.651)	0.258* (0.000)	-0.0232 (0.709)	1.000	
BQ	0.013 (0.839)	-0.076 (0.219)	-0.064 (0.332)	0.004 (0.938)	-0.124* (0.044)	0.458* (0.000)	0.536* (0.000)	0.617* (0.000)	0.450* (0.000)	0.596* (0.000)	0.053 (0.388)	0.479* (0.000)	0.211* (0.000)	0.475* (0.000)	1.000

Not: *, ilgili istatistiğin %1 seviyesinde anlamlı olduğunu, parantez içindeki değerler ise p değerlerini göstermektedir.

6. Yöntem ve Analiz Sonuçları

Bu çalışmada finansal gelişmenin ekonomik ve kurumsal belirleyicileri geçiş ekonomileri ülke örneklemini için 1995-2012 döneminde yıllık veriler kullanılarak panel veri analiz yöntemi yardımıyla incelenmiştir. Panel veri analizi kapsamında; ele alınan ülkeler için, sabit etkiler modeli (FEM) ve rassal etkiler modeli (REM) olmak üzere iki farklı model tahmin edilmiştir. Daha sonra, Hausman testi çerçevesinde, sabit ve rassal etkiler modellerinden, daha güvenilir sonuçlar veren model seçilmiştir. Bu kapsamda, Hausman test istatistiğinin $p \leq 0.05$ olması durumunda sabit etkiler modeli, $p > 0.05$ olması durumunda rassal etkiler modeli tercih edilmiştir. İlgili modeller aşağıda 1 ve 2 nolu eşitliklerde gösterilmiştir.

FEM Modeli

$$MC_{it} = \alpha_i + \beta_1 INF_{it} + \beta_2 RIR_{it} + \beta_3 SE_{it} + \beta_4 GDP_{it} + \beta_5 KD_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$i = 1, \dots, N; t = 1, \dots, T$$

REM Modeli

$$MC_{it} = \alpha_i + \lambda_i + \beta_1 INF_{it} + \beta_2 RIR_{it} + \beta_3 SE_{it} + \beta_4 GDP_{it} + \beta_5 KD_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$i = 1, \dots, N; t = 1, \dots, T$$

(1) ve (2) nolu denklemde; i ve t sırasıyla ülke ve zamanı, β tahmin katsayılarını, α_i ülke sabit etkisini, λ_i zaman sabitini, ε_{it} hata terimini ifade etmektedir. KD, modellere ilave edilen kurumsal değişkeni temsil etmektedir. Çalışmada çoklu doğrusal bağlantı sorunundan kaçınmak için kurumsal değişkenlerin her biri ayrı ayrı modellenmiştir. Bu doğrultuda 11 farklı model oluşturulmuştur. Birinci modelde finansal gelişmenin sadece ekonomik belirleyicilerine yer verilirken diğer modellerde her bir kurumsal değişken

ayrı ayrı analiz edilmiştir. Modellere ait analiz sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır.

Finansal gelişmenin yalnızca ekonomik belirleyicilerinin yer aldığı Model 1’e ait regresyon sonuçlarına göre; enflasyon oranı, reel faiz oranı, okullaşma oranı ve kişi başına gelir değişkenleri %1 düzeyinde anlamlı ve işaretleri teorik beklentiyle uyumludur. Devam eden 10 modelde finansal gelişmenin ekonomik belirleyicilerinin yanı sıra kurumsal belirleyicileri ayrı ayrı analiz edilmiştir. Bu modellerden elde edilen bulgular incelendiğinde; 4, 5 ve 11. Modeller dışındaki tüm modellerde kurumsal yapıyı temsil etmek üzere kullanılan değişkenlerin anlamlı ve işaretlerinin teorik beklentiyle uyumlu olduğu görülmektedir. Buna göre; sosyoekonomik durum ve dinsel gerilimler değişkenleri pozitif ve istatistiki açıdan %1 seviyesinde; kanun ve düzen ve etnik gerilimler değişkenleri pozitif ve istatistiki açıdan %5 seviyesinde; yatırım profili, yolsuzluk ve demokratik sorumluluk değişkenleri pozitif ve istatistiki açıdan %10 seviyesinde anlamlı elde edilmiştir. Başka bir deyişle, geçiş ekonomilerinde sosyoekonomik durum, dinsel gerilimler, kanun ve düzen, etnik gerilimler, yatırım profili, yolsuzluk ve demokratik sorumluluk ile finansal gelişme arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu bulgu, söz konusu endeks değerlerindeki bir yükselmenin finansal gelişmeyi olumlu etkilediğini göstermektedir. Buna karşılık; iç karışıklık, dış karışıklık ve bürokratik kalite değişkenleri ile finansal gelişme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 5: Analiz Sonuçları

Kurumsal Değişken (KD)	Sosyoekonomik Durum (SC)	Yatırım Profili (IP)	İç Karışıklık (IC)	Dış Karışıklık (EC)	Yolsuzluk (COR)	Dinsel Gerilimler (RP)	Kanun ve Düzen (LAO)	Etnik Gerilimler (ET)	Demokratik Sorumluluk (DA)	Bürokratik Kalite (BQ)	
Bağımsız Değişkenler	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11
	(REM)	(FEM)	(FEM)	(REM)	(REM)	(REM)	(REM)	(REM)	(FEM)	(REM)	(REM)
INF	-0.032*** (0.013)	-0.023* (0.013)	-0.021 (0.014)	-0.033*** (0.013)	-0.029** (0.014)	-0.036*** (0.014)	-0.032*** (0.013)	-0.032*** (0.013)	-0.028** (0.013)	-0.032*** (0.013)	-0.031** (0.013)
RIR	-0.283*** (0.078)	-0.276*** (0.082)	-0.216*** (0.086)	-0.277*** (0.086)	-0.277*** (0.086)	-0.291*** (0.085)	-0.296*** (0.085)	-0.278*** (0.085)	-0.235*** (0.084)	0.278*** (0.085)	-0.284*** (0.086)
SE	0.364*** (0.059)	0.291*** (0.087)	0.315*** (0.095)	0.393*** (0.072)	0.359*** (0.075)	0.470*** (0.085)	0.390*** (0.070)	0.441*** (0.076)	0.500*** (0.083)	0.360*** (0.072)	0.393*** (0.072)
GDP	0.484*** (0.182)	0.457*** (0.195)	0.551*** (0.193)	0.467*** (0.197)	0.442*** (0.198)	0.488*** (0.198)	0.500*** (0.196)	0.470*** (0.196)	0.642*** (0.193)	0.496*** (0.197)	0.456*** (0.198)
KD	2.998*** (0.989)	2.998*** (0.989)	1.547* (0.816)	0.970 (1.037)	-1.171 (1.164)	2.906* (1.565)	6.330*** (2.666)	3.581** (1.811)	4.181** (1.957)	2.409* (1.320)	2.034 (2.110)
Sabit	0.663 (4.228)	-11.982** (5.335)	-11.546* (6.399)	-10.972 (12.178)	13.009 (13.863)	-12.519 (8.018)	-33.412** (14.622)	-18.543* (10.250)	-24.214** (10.937)	-11.261 (7.474)	-5.436 (7.010)
R ²	0.27	0.30	0.28	0.27	0.27	0.28	0.29	0.29	0.28	0.28	0.27
F Testi	80.21 [0.000]	16.73 [0.000]	15.19 [0.000]	65.69 [0.000]	64.87 [0.000]	68.31 [0.000]	71.88 [0.000]	69.54 [0.000]	15.46 [0.000]	69.13 [0.000]	65.33 [0.000]
Hausman Test	5.02 [0.285]	11.14 [0.048]	17.93 [0.003]	1.05 [0.958]	2.71 [0.744]	1.43 [0.920]	0.36 [0.996]	1.93 [0.858]	12.29 [0.031]	0.04 [1.000]	2.58 [0.765]
Gözlem Sayısı	232	232	232	232	232	232	232	232	232	232	232

Not: *, ** ve *** sırasıyla % 10, % 5 ve % 1 seviyelerindeki istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir. Parantez içindeki değerler t istatistiklerini, köşeli parantez içindeki değerler ise anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

7. Genel Değerlendirme ve Sonuç

Finansal sistemin ekonomide üstlendiği anahtar rol, finansal gelişmeyi etkileyen faktörlerin neler olduğu sorusunun uzun yıllardır araştırmacıların yanıtını aradığı soruların başında gelmesine yol açmıştır. Bu soruya cevaben, araştırmacılar başlangıçta daha çok ekonomik faktörler üzerinde dururken son yıllarda ülkelerin kurumsal yapılarını ele alan çalışmaların giderek ilgi odağı haline geldiği dikkati çekmektedir.

Bu çalışmada kurumsal yapının finansal gelişme üzerindeki etkisi 1995-2012 yıllarını kapsayan dönemde 17 geçiş ekonomisi için araştırılmıştır. Panel veri analiz yönteminin kullanıldığı çalışmada, kurumsal yapının göstergesi olarak ICRG'den temin edilen 10 farklı değişken kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucu; sosyoekonomik durum, dinsel gerilimler, kanun ve düzen, etnik gerilimler, yatırım profili, yolsuzluk ve demokratik sorumluluk ile finansal gelişmeyi temsilen kullanılan piyasa kapitalizasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmişken iç karışıklık, dış karışıklık ve bürok-

ratik kalite değişkenleri ile finansal gelişme arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Çalışmada elde edilen bulgular; geçiş ekonomilerinde finansal sistemin gelişiminde ekonomik faktörler yanında sosyoekonomik durum, dinsel gerilimler, kanun ve düzen, etnik gerilimler, yatırım profili, yolsuzluk ve demokratik sorumluluk gibi kurumsal faktörlerin önemli birer belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, yatırımcı haklarını koruyan, piyasalara olan güveni arttıran ve riski azaltan kurumların varlığı finansal gelişmeyi güçlendirmektedir. Şöyle ki; yatırımcı haklarının korunduğu, yasal düzenin iyi işlediği, yolsuzluğun düşük düzeyde olduğu bir ekonomik yapıda piyasalara ve finansal kurumlara olan güven artacak, işlem maliyetleri önemli ölçüde düşecek, politik ve kurumsal riskler azalacak ve karar alıcılar fonlarını finansal sisteme aktarmada daha istekli davranacaklardır. Sonuç olarak, sürdürülebilir bir büyüme ve kalkınmayı gerçekleştirmek isteyen politika uygulayıcıları, ekonomik faktörlerin yanı sıra kurumsal yapıyı güçlendirecek politika uygulamalarına hız vermelidirler.



KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D.; Johnson, S. ve Robinson, J. (2004). Institutions as the Fundamental Cause of Long-Run Growth, *NBER Working Paper 10481*.
- Ang, J.B. (2008). What are the Mechanisms Linking Financial Development and Economic Growth in Malaysia?, *Economic Modelling*, 25(1): 38–53.
- Arestis, P.; Demetriades, P. ve Luintel, K. B. (2001). Financial Development and Economic Growth: The Role of Stock Markets. *Journal of Money, Credit and Banking*, 33(1): 16-41.
- Ayadi, R.; Arbak, E.; Naceur, S. B. ve De Groen, W. P. (2013). Determinants of Financial Development Across the Mediterranean, *MEDPRO Technical Report No. 29*.
- Ayaydın, H.; Hayaloğlu, P. ve Baltacı, N. (2013). Hisse Senedi Piyasasının Gelişmesinin Makroekonomik ve Kurumsal Belirleyicileri Üzerine Bir Araştırma: Panel Veri Analizi, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(4): 125-142.
- Baltagi, B. H.; Demetriades, P. ve Law, S.H. (2007). Financial Development, Openness and Institutions: Evidence from Panel Data, *Center for Policy Research Working Papers No.7*.
- Beck, T.; Demirgüç-Kunt, A. ve Levine, R. (2003). Law, Endowments, and Finance, *Journal of Financial Economics*, 70(2): 137-181.
- Ben Naceur, S.; Ghazouani, S., ve Omrani, M. (2007). The Determinants of Stock Market Development in the MENA Region, *Managerial Finance*, 33(7): 477-489.
- Boyd, J.H.; Levine, R., ve Smith, B.D. (2001). The Impact of Inflation on Financial Sector Performance, *Journal of Monetary Economics*, 47(2): 221-248.
- Calderon, C.; Chong, A. ve Galindo, A. (2001). Structure and Development of Financial Institutions and Links with Trust: Cross-Country Evidence, *Inter-American Development Bank Working Paper 444*.
- Caporale, G. M.; Howells, P. ve Soliman, A. M. (2005). Endogenous Growth Models and Stock Market Development: Evidence from Four Countries, *Review of Development Economics*, 9(2): 166-176.
- Cherif, Mondher ve Dreger, Christian (2014). Institutional Determinants of Financial Development in MENA Countries, *DIW Berlin Discussion Paper No. 1422*.
- Cherif, Mondher ve Gazdar, Kaouthar (2010). Macroeconomic and Institutional Determinants of Stock Market Development in MENA Region: New Results from a Panel Data Analysis, *The International Journal of Banking and Finance*, 7(1): 139-159.
- Chinn, M. D. ve Ito, H. (2005). What Matters for Financial Development? Capital Controls, Institutions, and Interaction, *NBER Working Paper*, No.11370: 1-43.
- Demirgüç-Kunt, A. ve Maksimovic, V. (1998). Law, Finance and Firm Growth, *Journal of Finance*, 53(6): 2107-2137.

- Djankov, S.; McLiesh, C. ve Shleifer, A. (2007). Private Credit in 129 Countries, *Journal of Financial Economics*, 84(2): 299-329.
- Do, Q. T. ve A. A. Levchenko (2004). Trade and Financial Development, *World Bank Working Paper Series* No. 3347.
- El-Wassal, A. K. (2005). Understanding the Growth in Emerging Stock Markets, *Journal of Emerging Market Finance*, 4: 227-61.
- Garcia, V.F. ve Liu, L. (1999). Macroeconomic Determinants of Stock Market Development, *Journal of Applied Economics*, II(1): 29-59.
- Gimet, C. ve Segot, T.L. (2012). Financial Sector Development and Access to Finance. Does Size Say it All?, *Emerging Markets Review*, 13: 316-337.
- Girma, S. ve Shortland, A. (2004). The Political Economy of Financial Development, *University of Leicester, Papers in Economics* 04/21.
- Gurley, J.G. ve Shaw, E.S. (1960). Money in a Theory of Finance, Washington, DC: Brookings Institution.
- Haslag, J. H. ve Koo, J. (1999). Financial Repression, Financial Development and Economic Growth, Federal Reserve Bank of Dallas, *Working Paper* No. 9902.
- Huybens, E. ve Smith, B. D. (1999). Inflation, Financial Markets and Long-run Real Activity, *Journal of Monetary Economics*, 43: 283-315.
- Jaffee, D. ve M. Levonian (2001). Structure of Banking Systems in Developed and Transition Economies, *European Financial Management*, 7(2): 161-81.
- Kiendrebeogo, Youssouf (2012). Understanding the Causal Links between Financial Development and International Trade, *Etudes et Documents* No. 34.
- King, R.G. ve R. Levine (1993). Finance and Growth: Schumpeter Might Be Right, *Economic Journal*, 107: 771-782.
- La Porta, R.; Lopez-de-Silanes, F; Shleifer, A. ve Vishny, R. W. (1997). Legal Determinants of External Finance, *Journal of Finance*, 52(3): 1131-1150.
- La Porta, R.; Lopez-de-Silanes, F; Shleifer, A. ve Vishny, R. W. (1998). Law and Finance, *Journal of Political Economy*, 106: 1113-1155.
- Law, S.H. ve Habibullah, M.S. (2009). The Determinants of Financial Development: Institutions, Openness and Financial Liberalization, *South African Journal of Economics*, 77(1): 45-58.
- Levine R. ve Zervos S. (1998). Stock Market, Banks and Economic Growth, *American Economic Review*, 88: 537-558.
- McCaig, B. ve T. Stengos (2005). Financial Intermediation and Growth: Some Robustness Results, *Economics Letters*, 88(3): 306-312.
- McKinnon, R. I. (1973). Money and Capital in Economic Development, Washington, DC: The Brookings Institution.

Schumpeter, Joseph Alois (1911). *The Theory of Economic Development*, Massachusetts: Cambridge.

Shaw, E. S. (1973). *Financial Deepening in Economic Development*, New York: Oxford University Press.

World Bank (2015). WDI.

Yartey, C. A. (2010). The Institutional and Macroeconomic Determinants of Stock Market Development in Emerging Economies, *Applied Financial Economics*, 20: 1615-1625.

ÖZ

Türki Cumhuriyetlerde Finansal Regülasyon Uygulamalarının Değerlendirilmesi

Finans sektörünün ekonominin geneli üzerinde diğer sektörlerle nazaran daha büyük bir etkisi bulunmaktadır. Bu öneminden dolayı finans sektörünün düzenlenmesi ve denetlenmesi, hem finansal krizlerin oluşmasının engellenmesi hem de sağlıklı işleyen bir finans piyasasının varlığı açısından gerekli bir koşul olduğu bir gerçektir. Bu amaç doğrultusunda günümüz kapitalist devlet anlayışı, finansal regülasyonlara izin veren ve piyasanın etkin çalışmasını sağlayan kural ve kurumların oluşturulmasını öngörmektedir. Sovyetler Birliği'nden ayrılan Orta Asya Türk Cumhuriyetleri eski toplumcu ekonomik modellerden kapitalist modellere yönelmiştir. Bu yönelim finansal yapının regülasyonu ve kurumlaştırılması açısından da önemlidir. Bu nedenle, bu ekonomilerde finansal regülasyonların niteliği ve kapsamı ekonomik dönüşümün temel unsuru olacaktır. Türk Cumhuriyetlerindeki finansal regülasyon çalışmaları ve unsurlarının incelendiği bu makale, finansal regülasyon düzenlemelerdeki farklılık, benzerlik ve değişimleri inceleme amacındadır.

JEL Sınıflaması: G38, G18

Anahtar Kelimeler: Regülasyon, Finansal Regülasyon, Orta Asya Ülkeleri

ABSTRACT

The Evaluation of Financial Regulation Applications in the Turkic Republics

Financial sector has more influence on economy in general comparing to other sectors. Considering this importance, It is a fact that regulating and controlling the financial sector are necessary requirements both to prevent probable financial crisis and for existance of a properly functioning financial market. In this regard; today's understanding of capitalist state is anticipating establishment of institutions and rules which ensure effective working of a market and allow financial regulations. Central Asian Turkish republics moved to capitalist economic models from old collectivist economic models of Soviet Union. This movement is also important for institutionalization and regulation of financial structure. For that reason, the qualification and sphere of financial regulations in these economies will be corner stones for economic transition. This article which examines instruments and studies of financial regulations in Turkish Republics, aims at analysing the similatiries, differences and change in financial regulation adjustments.

JEL Classification: G38, G18

Keywords: Regulation, Financial Regulation, Central Asian Countires

Türki Cumhuriyetlerde Finansal Regülasyon Uygulamalarının Değerlendirilmesi



Prof. Dr. Ramazan Gökbunar*

Doç. Dr. Mustafa Yıldırım**

Yrd. Doç. Dr. Özgür Emre Koç***



İRİŞ
Küreselleşme eğilimlerinin giderek yaygınlık kazanması ile birlikte devletin faaliyet alanına ilişkin görüşler de değişmeye başlamış ve devlete yeni görevler yüklenmiştir. Günümüzde, devletin aktif olarak piyasada yer almasından ziyade piyasanın aksaklıklarını giderecek tedbirleri alması düşüncesi egemendir. Düzenleyici kurallar koyan ve denetleyici bir kurum haline gelen devlet, piyasa işleyişin-

de ortaya çıkan aksaklıkları önleyebilmek için piyasaya müdahale edecek regülasyon politikalarına yönelmektedir. Regülasyon yoluyla devletler büyük boyutlu ekonomik ve sosyal değerlerin korunmasına yönelik önemli kazançlar sağlamayı amaçlamaktadırlar. Ekonomik etkinliğin sağlanması büyük ölçüde düzenleyici kurum ve kuralların kalitesi ile doğru orantılıdır. Düzenleyici ve denetleyici kuruluşların piyasalara müdahalelerde gecikmesi durumunda finansal piyasalarda yaşanan krizler daha da derinleşebilmektedir.

Finans sektörü, makroekonomik istikrar konusunda diğer tüm sektörlerle göre daha büyük ve ciddi bir sorumluluğa sahiptir. Yaşanan finansal krizler, finans sektörünün regülasyon ihtiyacını arttırmış ve finansal regülasyon kavramını ön plana çıkararak finans piyasalarının kontrollü ve denetimli bir

* Celal Bayar Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü
rambunar@gmail.com

** Akdeniz Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü
yildiran1489@gmail.com

*** Hitit Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü
oemrekoc@hitit.edu.tr

Gönderim Tarihi: 01.10.2014 Kabul Tarihi: 19.11.2015

yapıya kavuşmasını sağlamak adına kamu kesime yeni roller üstlenme olanağını arttırmıştır. Finansal piyasalarda bankalar kilit role sahiptir. Bir bankanın iflasının yaratacağı domino etkisi, tüm ekonomi için büyük bir risk oluşturabilmektedir. Bankacılık sektöründe yaşanabilecek herhangi bir olumsuzluğun önüne geçilmesi açısından bu sektörün sürekli izlenmesi ve denetlenmesi yaşanabilecek bir ekonomik krizin önüne geçebilmek demektir.

Bu çalışmada, bağımsızlıklarını yakın geçmiş zamanda kazanmış Türk Cumhuriyetlerinden Azerbaycan, Kazakistan, Türkmenistan, Kırgızistan ve Özbekistan'da bağımsızlıkları sonrası finansal piyasaların düzenlenmesi ve denetlenmesi konularındaki uygulamalara yer verilecektir.

1. Finansal Regülasyon Kavramı

Genel olarak özel sektörün ekonomik faaliyetlerinin toplum refahını arttıracak şekilde düzenlenmesi olarak tanımlanan regülasyon kavramı, özerk kurumlarca yapılan düzenleme, denetleme ve yönlendirme faaliyetini içermektedir. 1980'li yılların başından itibaren, devletin yönlendirici ve denetleyici yönü ön plana çıkmıştır. Aynı anda hem düzenleyen hem de düzenlenen olunmaz görüşünün önem kazanmasıyla birlikte devletin ekonomik faaliyetleri doğrudan ya da dolaylı üstlenmesi yerine, düzenleyici faaliyetin kamu yararını gözeten ve kamu inisiyatifi ile kurulan özerk kurumlarca yerine getirilmesi düşüncesinin taraftarlarının sayısı giderek artmıştır (Francis 1993: 5; Ulusoy 2003: 21-22).

Regülasyon finansal piyasalarda, altyapı hizmetlerinde, rekabet, ulaşım gibi alanlarda piyasaların etkin ve verimli bir şekilde çalış-

malarını sağlayan ve devlet müdahalelerinin ne zaman, nereye ve nasıl olacağına ilişkin uygulamaları kapsayan kurallar bütünüdür. Dar anlamda regülasyon, hükümetlerin, bireylerin ve firmaların ekonomik ve sosyal açıdan istenmeyen davranışların meydana gelmesine engel olmak için oluşturduğu yaptırımlarla desteklenmiş kurallar bütünüdür. Geniş anlamda ise regülasyon; her türlü faaliyet ve sürecin yaptırım oluşturma olanağına sahip herhangi bir otorite veya mekanizma tarafından oluşturulan kural, telkin, teşvik ve kısıtlama yöntemleriyle kontrol altına alınması, düzenlenmesidir (Guasch vd 1999: 3).

Piyasaların işleyişini düzenleyen, denetleyen ve piyasaya yön veren regülasyonlar (Spiller vd 1996: 17) iktisadi, sosyal ve idari regülasyonlar olmak üzere üç alt başlık halinde sınıflandırılmaktadır. Regülasyonların ortak özelliği doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik hayatın yönünü belirlemeleridir. 1870'li yıllarda yaşanan gelişmeler sonucunda ilk olarak ABD'de uygulanmaya başlayan iktisadi regülasyonlar, piyasaya giriş-çıkış, fiyatların ve piyasanın yapısı gibi doğrudan ekonomik ilişkileri düzenlemektedir; toplumun haklarını koruyan ve sosyal refahı arttırmaya yönelik olarak yapılan sosyal regülasyonlar, maliyetler, fiyatlar, üretim yapıları gibi ekonomik öğeler üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Diğer taraftan idari regülasyonlar, iktisadi ve sosyal regülasyonlardan farklı olarak düzenleyici kararlar alarak regüle etmeye çalışır (Posner 1998: 401).

Devlet, iktisadi regülasyonlarla ekonomik düzenin işleyişine yaptığı ekonomik müdahale ve düzenlemelerle piyasa yapısını

ve piyasadaki davranışları düzenlemeye çalışır. Sosyal regülasyonlarla doğrudan çevreye, sosyal refaha ve sağlık, güvenlik, çalışma koşulları gibi kişisel tercihlere yönelik uygulamalarda bulunur.

1990'lı yıllarda çok hızlı bir oranda artan finansal küreselleşmenin bir sonucu olarak kısa bir sürede küresel bir krize dönüşen Asya finansal krizi, piyasaların ve kurumların istikrarlı ve etkin işletilmesinde kontrol mekanizmalarının oluşturulması için hem ulusal hem de uluslararası düzlemde finansal regülasyonu tekrardan 1970'lerde başlayıp 1980'lerde devam eden deregülasyon uygulamalarından sonra ülkelerin gündemine taşımıştır. 1990 sonrasında dünya genelinde görülmemiş sayıda maliyetli banka iflaslarıyla karşılaşılması ülkeleri finansal sistemlerinin performansını iyileştirme için daha uygun regülasyon yolları aramaya yöneltmiştir (Çakmak 2007: 3).

Finansal sistemlerde meydana gelen ekonomik dengesizliklere çözüm bulmak amacıyla uygulanan finansal regülasyonların çıkış noktası, ülkelerin finansal yapılarının uluslararası bir standarda ulaştırılmasıdır. 1980'li yılların sonlarından itibaren gerek sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi ve yurt içi piyasalara yabancı finansal kurumların girişinin önünün açılması beraberinde uluslararası finansal yapılarda önemli değişiklikleri de getirmiştir.

Düzenleyici otorite olan kamu kesiminin, finansal ajanların ekonomik kararlarına ve davranışlarına kendi sosyal amaç fonksiyonunu en çoklaştırmak için koyduğu kurallar ve kısıtlamalar (Yay vd 2004: 61) olan finansal regülasyonlar, amaçları açısından

iki ayrı kategoride odaklanmaktadır. Bunlar (Brownbridge, Kirkpatrick 1999: 2-3):

- Kaynakların dağıtımında piyasa başarısızlıklarını azaltmaya odaklılık,
- Finansal sistemin istikrarının özellikle küçük mevduat sahiplerinin korunmasına odaklılık.

Finansal sistem yapılandırılırken, bankalar ve diğer finansal araçlar arasında bir ayırıma gidilir. Bankacılık alanındaki düzenlemelerde genel kabul göre uygulama, düzenlemelerin sistematik riskleri ortadan kaldırmak veya en aza indirmek anlayışı üzerine kurulmuş olmasıdır. Sermaye piyasalarına yönelik düzenlemeler, daha liberal bir bakış açısına sahiptir. Yapılan düzenlemeler yatırımcıların korunması ve piyasa katılımcıları arasında eşit rekabet koşullarının sağlanması anlayışına göre şekillendirilmiştir (Nieto 2001: 93). Finansal regülasyonun üzerinde durduğu konular (Liewellyn 2001: 12):

- Sermaye yeterlilik oranlarının belirlenmesi, aşırı risk alma üzerine getirilen sınırlamalar ve birbirine bağlı krediler üzerine konulan kısıtlamalar,
- Finans kurumlarına yönelik bilgilerin kamuoyuna açıklanma gereklilikleri, finansal işlemlerin yapılmasına ilişkin kurallar,
- Menkul kıymet ve sigortacılık işlemlerini yapma izninin hangi bankalara verileceğine ilişkin kurallar,
- Kime banka sahibi olma izni verileceğine ilişkin kurallar olarak sıralamak mümkündür.

Finansal piyasalar, düzenlemelerin mantığı ve içeriği açısından ekonominin diğer alanlarına göre çeşitli yaklaşım farklılıklarına sahiptir. Bu farklılığın en önemli nedenleri, finansal piyasaların ekonominin geneli üzerinde etkisinin diğer piyasalara oranla yüksek olması ve hükümetlerin uyguladığı para politikaları ile yakın ilişkisinin bulunmasıdır (Gowland 1990: 4). Finansal piyasalara ilişkin düzenlemelerde, ekonominin genelini etkileme gücü önemli bir etken olduğundan; finansal piyasaların güvenli ve sağlıklı işleminin sağlanması geleneksel bakış açısını oluşturmuştur. Örneğin, bankacılık sisteminde ortaya çıkacak bir krizin etkilerinin genel bir ekonomik krize yol açacağı düşüncesi, düzenlemelerin bankaların fazla riske girmesini ve sonuçta mali durumunun zayıflamasını önleyici kurallar üzerinde yoğunlaşmasına neden olmuştur (Swann 1989: 9).

2. Türk Cumhuriyetleri'nde Finansal Regülasyon

SSCB'nin çöküşünün ardından eski birlik ülkeleri kendi bağımsızlıklarını ilan ettiler ve bankacılık sektörü başta olmakla diğer alanlarda düzenlemelere yöneldiler. Bu yönelimin belirli unsurlara göre yapılması liberal politikanın oluşturulması açısından gereklidir. Komünist bir ekonomik modelden liberal bir modele geçiş için dört unsurun olması IMF'nin öncülüğünde kabul edilir. Bunlar (IMF 2000):

- Serbestleşme (Liberalization), dış ticaret bariyerlerinin kaldırılması ve fiyatların piyasa şartlarından oluşmasına izin verilmesi,
- Makro ekonomik istikrar (Macroeconomic Stabilization), geçişle

birlikte fiyatlardaki ani değişimlerden enflasyonun kontrolünün sağlanması. Ayrıca, kamu bütçesinin ve ödemeler dengesi açıklarının kontrolünün sağlanması,

- Yeniden yapılanma ve özelleştirme (reconstructing and privatization), geçerli bir liberal ekonomi için kamunun elinde bulundurduğu ekonomik varlıkları piyasaya şartlarında özel girişime aktarılması,
- Hukuki ve kurumsal reformlar (Legal and Institutional Reforms), devletin ekonomideki rolünün yeniden belirlenmesi ve rekabete dayalı bir yapının oluşturulması için gerekli kanunların yapılması ve kurumların oluşturulması, gerekir.

Bütün ekonominin geçişi için sıralanmış olan koşullar, finansal sisteminin regülasyonu açısından da gereklidir. Bu ülkelerde, bankacılık sisteminin liberal duruma getirilmesi, kurların dalgalanmaya bırakılması, faizlerin serbestleştirilmesi, borsaların işlemeye başlaması, sistemin kontrolünün sağlayacak kurumların oluşturulması ile finansal düzenlemeler yoluyla liberalleşme sağlanmaya çalışılmıştır. Çoğunlukla 1990'lı yılların başında başlayan finansal dönüşüm halen devam etmektedir. Bu ülkeler içerisinde World Economic Forum tarafından 2012 yılı rekabet raporuna alınan Azerbaycan, Kazakistan ve Kırgız Cumhuriyeti gibi ülkelerin finansal piyasaları ile göstergelerde halen çok geri olduğu ortadır (Tablo 1).

Tablo 1: Türk Cumhuriyetlerinde Finansal Piyasaların Gelişmişlik Göstergeleri (2012) (148 ülke arasında)

Seçilmiş Göstergeler	Azerbaycan		Kazakistan		Kırgız Cumhuriyeti	
	Değer	Sıra	Değer	Sıra	Değer	Sıra
Bankaların Sağlamlığı	4,2	112	4,4	100	3,6	135
Menkul Kıymet Değişimi İle ilgili Düzenlemeler	3,7	98	3,8	90	2,9	130
Finansal Hizmetlere Ulaşabilirlik	3,8	108	4,6	60	3,5	131
Yerel Hisse Piyasaları İle Finansman	3,4	78	2,9	100	2,2	133
Hukuki Haklar Endeksi(1-10)*	6	65	4	101	1	-
Not: Özbekistan ve Türkmenistan WEF tarafından sıralamalara dahil edilmemiştir. “*” bu sıralamada 1-7 arasında 7 en çok istenen durumu göstermektedir.						

Kaynak: WEF, The Global Competitiveness Report, 2011-2012.

Küresel rekabet gücü endeksi finansal piyasaların gelişmişliği ile ilgili göstergeler, Türk cumhuriyetlerinin finansal gelişmede yavaş ilerlediğini göstermektedir. Kazakistan'ın bankacılık sisteminin sağlamlığı, finansal hizmetlere ulaşabilirlik ve menkul kıymet araçlarının değişimi gibi konularda ileri gittiği sıralamalardan anlaşılmaktadır. Azerbaycan'ın ise hukuki haklar ve borsa konusundan ilerleme gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Kırgız Cumhuriyeti ise henüz finansal gelişme konusunda yeterince ilerleme göstermediği söylenebilir (Tablo 1). Bunun yanı sıra Özbekistan ve Türkmenistan sıralamaya alınmaması anket için gerekli verilerin sağlanabileceği ortamın olmadığını göstermektedir ki, bu ülkelerde finansal düzenlemelerin yetersizliğini ifade etmektedir.

Geçmişte ortak bir yönetim altında idare edilmelerine rağmen eski birlik ülkelerinde bölgeye ve ülkeye göre banka sistemlerinin durumu farklılık göstermektedir. Bu ülkelerin banka sistemlerindeki farklılık, makro ekonomi ve siyasi durumun farklılığından, ayrıca devlet organlarınca ulusal bankalara karşı uygulanan politikalardan kaynak-

lanmaktadır. Bu bağlamda aşağıda incele-yeceğimiz ülkelerin bankacılık sektörü ve Merkez Bankaları'nın yapı ve fonksiyonları fikrimizce bu konuda aydınlatıcı olacaktır.

Avrupa Yatırım ve Kalkınma Bankası'nın (EBRD) geliştirmiş olduğu yıllık geçiş göstergeleri raporları yapısal reform sürecinin bütünüyle tamamlanmamış olduğunu göstermektedir. EBRD puanlama sistemine göre “1 reform puanı”; merkezi planlı bir ekonominin varlığı ve değişmeyen şartları tanımlarken, en yüksek seviye olan “4 reform puanı”; ileri bir piyasa ekonomisinin işleyiş şartlarının geçerli olduğunu ifade etmektedir.

Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'nin finansal yönden transformasyonu yavaş ilerlemektedir. EBRD raporlarına göre, finansal gelişmişlik açısından en ileri ülke Kazakistan'dır. Diğer ülkelerde değişim sınırlıdır. 2010 ile 2013 yılları arasındaki raporların puanlamasına göre, 2013 yılında büyük değişim olmasa da, Türkmenistan ve Kazakistan'da sigorta sektöründeki gelişmelerde bir bozulmadan söz edilebilir (Tablo 2). Bu durumda ülkelerin finansal regülasyon sürecinin devam edeceği ortadadır.

Tablo 2: Türk Cumhuriyetleri'nde Finansal Piyasalar Skorları

Ülkeler/Yıllar	2010			2011			2012			2013		
	Banka- cılık	Sigortacılık ve Diğer Fn. Hiz. ları	Sermaye Piyasa- ları	Banka- cılık	Sigortacılık ve Diğer Fn. Hiz. ları	Sermaye Piyasa- ları	Banka- cılık	Sigortacılık ve Diğer Fn. Hiz. ları	Sermaye Piyasa- ları	Banka- cılık	Sigortacılık ve Diğer Fn. Hiz. ları	Sermaye Piyasa- ları
Azerbaycan	2	2	2-	2	2	2-	2	2	2-	2	2	2-
Türkmenistan	1	2-	1	1	2-	1	1	2-	1	1	1	1
Kazakistan	3-	2+	3	3-	2+	3	3-	2+	3	3-	2+	3
Kırgızistan	2	2-	2+	2	2-	2-	2	2-	2-	2	2-	2-
Özbekistan	2	2		1	2	1	1	2	1	1	1	1

Kaynak: EBRD, Transition Reports 2011-2013(+) olumlu değişim (-) değişim negatif.

Türk Dünyası ülkelerinde, bankacılık reformu açısından önemli bir gelişme gözlemse de henüz yeterli gelişmeyi gerçekleştiremedikleri ortaya çıkmaktadır. Bu durum Türk Dünyası ülkelerinde bankacılık sisteminin yeniden yapılandırılmasına yönelik reformların sürekliliğinin önemini göstermektedir.

2. 1. Azerbaycan’ da Finansal Regülasyon Uygulamaları

70 sene boyunca Sovyetler Birliği’nde merkezi yönetimle yönetilen Azerbaycan, 18 Kasım 1991 tarihinde bağımsızlığını elde ettikten sonra hızla planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisinin kurum ve kuruluşlarını hayata geçirmeye çalışmış, bir dizi yasal ve idari düzenlemeyi başlatmıştır. Ancak, genellikle eski kurumlar varlıklarını yeni sistemde de korumuş, sadece yapı ve düzenlerinde değişimler yaşanmıştır (Aras 2003: 88-89).

Azerbaycan’ın serbest piyasa ekonomisine geçiş sürecinde attığı en önemli adımlardan biri finans sektörünün oluşturulması için gerekli hukuki altyapının yapılması olmuştur. Bağımsızlığın kazanıldığı ilk yıllardan itibaren finans sisteminin temelini oluşturan bankacılık sisteminin kurulması konusunda da gerekli kanunlar kabul edilmiştir. Ülkede Merkez Bankası (Milli Bank), devlete ait bankalar, özel yerel bankalar ve yabancı sermayeli bankalar faaliyet göstermektedir (Azerbaycan Respublikasının Milli Bankı 2001: 11). Merkez Bankası, hem kredi bankalarının üstlendiği görevi yürütmekte, hem de özel bankaların ve kredi kuruluşlarının denetimini yapmaktadır. Merkez Bankası dışında sektörün % 70’ini kontrolünde tu-

tan “Azerbaycan Uluslararası Bankası-Beynelhalk Bank” (% 51’i devletin) ve “Bank Kapital” (% 100’ü devletin) adlı iki devlet bankası ile çok sayıda ticari ve kooperatif banka vardır (Zengin 2010:265-266). Azerbaycan’daki bankacılık sisteminde 44 banka yer almaktadır. Bu bankaların içinde sadece bir tanesi devletin kontrolündedir. Bankacılık sistemi rekabetten uzak ve merkezidir. Bunun nedeni Uluslararası Azerbaycan Bankası’nın bankacılık sisteminin toplam aktiflerinin %36,5’ine sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca özel bankaların üçü de sistemindeki aktiflerin %20’sine sahiptir. Geriye kalan %43,5’lik aktif payına sahiptir. Sistemde 23 bankada yabancıların payı bulunmaktadır (EIB 2012). Dolayısıyla sistemin merkezi ve devlet ağırlıklı bir aktif yapısında olmasına rağmen, liberalleşme ile birlikte bankaların çeşitlenmeye devam edeceği söylenebilir.

Azerbaycan’da finansal sistem hızla gelişmekte ve sistem büyük ölçüde nakde dayalı bir görünüş göstermektedir. Döviz işlemleri ve sermaye akımları üzerinde herhangi bir kısıtlama yoktur. Geçiş dönemi kapsamında gerçekleştirilen banka kapatmaları ve birleşmeleri ile özelleştirme uygulamaları neticesinde banka sayısı önemli ölçüde azaltılmıştır. Birçok gelişmekte olan ülkede yürürlüğe konulan reform programları çerçevesinde bankacılık sistemleri yapısal anlamda güçlenmiş ve ülke finansal yapısının temelini oluşturmuştur. Birçok geçiş ülkesinde olduğu gibi Azerbaycan finansal yapısında da bankacılık sektörü egemen olmuştur (Delice 2012: 107-109) .

Ülkede bankacılık sisteminin gelişim süreci üç kademeli olarak açıklanabilir. İlk

aşamada 1990–92 yılları arasında Merkez Bankası sistemi teşekkül ettirilmiştir. 1992–94 yıllarında hiper-enflasyon şartlarında istikrarsız bir ortamda bankacılık sistemi gelişmiştir. 1994 ve sonrasında ise makroekonomik istikrar ortamında bankacılık sisteminin yeniden yapılandırılarak gelişimi sağlanmaya çalışılmıştır (Delice 2012: 107-109).

7 Ağustos 1992’de Merkez Bankası Hakkında Kanun ile birlikte Bankalar ve Bankaların Faaliyetleri Hakkında Kanun’un yürürlüğe girmesiyle modern bankacılık sistemi için gerekli hukuki alt yapıyı oluşturma süreci başlamıştır. Çıkarılan bu kanunlar ile hükümet kontrollü birleştirilmiş bir finansal sistemden, piyasa ihtiyaçlarına çok daha duyarlı iki aşamalı bir bankacılık sistemine geçiş sağlanmıştır. Bununla beraber Sovyet sisteminden kalan kurumlar getirilen düzenlemeler ile beraber varlıklarını sürdürmüşlerdir (Yüksel, Çakır 2005: 8). 2000 yılında kurulan Bakü Borsasının birincil ve ikincil piyasalarında, kamu ve özel sektör menkul değerlerinin alım/satımı, depo edilmesi ve takas işlemleri yürütülmektedir. Bakü Borsasında işlem gören menkul değerlerin büyük çoğunluğu devlet iç borçlanma senetleri olmasına rağmen (% 68 DİBS, % 20 hisse senedi ve % 12 diğer), özel sektörün halka açılması için çalışılmaktadır (Altıntaş 2013:1248).

Azerbaycanıda bankacılık sistemi, “Merkez Bankası Kanunu” ve “Bankalar ve Bankaların Faaliyetleri Hakkındaki Kanun”un yürürlüğe girmesi ile iki kademeli bir yapıya dönüşmüştür. Bu yeni yapılanma ile birlikte Azerbaycan bankacılık sektöründe, birinci seviyede Merkez Bankası ve ikinci seviyede

diğer bankaların yer almaktadır. Azerbaycan Merkez Bankası politika belirleme, denetim ve kontrol yetkisine sahip olduğundan doğal olarak regülasyon otoritesi olarak da sorumluluğa sahiptir (Taşar 2009 :163). Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez Bankasının temel amacı ülkedeki finansal kurumları konsolide etme ve sisteme istikrar kazandırmaktır. Bu çerçevede, bankaların sayısı azaltılırken, toplam varlıklar artırılmış; finansal sektörün daha ileri düzeyde konsolide edilmesi ve sisteme istikrar kazandırılması amacıyla sermaye gereklilikleri birkaç kat yükseltilmiştir (Delice 2012: 130).

Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez Bankası anayasa ve kanunlarla belirlenen yetki ve fonksiyonlarını gerçekleştirmekte tüm merkez bankaları gibi bağımsızdır. Merkez Bankası bankacılık sektörüne yönelik olarak; gerekli incelemeler yaparak bankaların kurulmalarına izin vermek, ayrıca ticari bankaları likidite oranı, sermaye yeterliliği vb. açılardan denetlemek, uymaları gereken normları belirlemek ve gereken kontrolleri yapmak yetkilerine sahiptir.

Yapılan uygulamalar neticesinde, bankacılık sektörüne ait veriler, diğer makroekonomik göstergelere göre daha iyi bir noktaya gelmiş olmasına rağmen bankacılık sektörünün sahip olduğu potansiyel bakımından ülkenin ekonomik ihtiyaçlarının hâlâ gerisindedir. Bankacılık sisteminin çözülmesi gereken birçok yapısal problemi bulunmaktadır. Bu sorunları; bankalara yönelik asgari sermaye düzeyi, kurumsal yönetim standartları ve bankaların şeffaflığındaki yetersizlikler olarak sıralamak mümkündür. Ayrıca, bankalara karşı duyulan güven zayıftır (Delice 2012: 130).

Tablo 3: *Azerbaycan Finansal Göstergeler*

	Aralık 2008	Aralık 2012
Resmi Rezervler (Milyar Dolar)	6,5	13,1(tahmin)
Toplam Dış Borç (% GSYİH)	7,7	8,4
Sermaye Yeterlilik Rasyosu(%)	19,6	14,7
Banka Sayısı	46	44
Banka Aktiflerinin GSYİH'ya Oranı	25	53

Kaynak: EIB, 2012, IMF, Regional Economic Outlook, 2012.

Finansal düzenlemelerin etkisinin görülebileceği finansal göstergeler incelendiğinde Azerbaycan'da bankacılık sisteminin büyüdüğünü ve yabancı rezervlerin sürekli arttığını söyleyebiliriz. Son yıllarda bankaların sermaye yeterlilik rasyosunun düşmesi ve banka sayısının azalması finansal sistem açısından risk olabilir (Tablo 3). Buna karşılık Azerbaycan ekonomisinde banka aktiflerin GSYİH içindeki payının 2008'den 2012'ye kadar 2 kat artış göstermesi hem ekonomik gelişmenin hem de finansal sistemdeki gelişmenin bir göstergesi kabul edilebilir.

2. 2. Türkmenistan' da Finansal Regülasyon Uygulamaları

Türkmenistan bağımsızlığını ilan ettiği günlerden hemen sonra hızla serbest piyasa ekonomisinin kurum ve kuruluşlarını hayata geçirmeye çalışmış, bir dizi yasal ve idari düzenlemeyi başlatmıştır. Türkmenistan'ın bankacılık sistemi Sovyetler döneminden kalma yavaş ve verimsiz bir operasyon ağına sahiptir. Banka mevduatlarında nakit para işlemleri pek işlem görmemektedir. Ülkedeki bankacılık sistemi, kamu ve özel şirketlerin ticaret ve yatırım faaliyetleri için kaynakların akışını kontrol etme hizmetini vermektedir. Zayıf ekonomik koşullara ve

düşük gelir düzeyine bağlı olarak, bankalar halk arasında henüz yaygın bir tasarruf ve gelir elde etme aracı olamamıştır. Türkmenistan'ın bankacılık sistemini, Merkez Bankası, kamu bankaları, ticaret bankaları, yabancı ortaklı ortak girişim bankaları ve yabancı bankalar oluşturmaktadır.

1993 yılında "Merkez Bankası Hakkında" Kanun ile "Ticari Bankalar ve Banka Faaliyetleri Hakkında Kanun" arka arkaya yürürlüğe girmesiyle Türkmenistan iki kesimli banka sistemine geçmiştir. Bu sisteme göre altı ayrı devlet bankası ve özel ticari bankalar piyasadaki yerlerini almaya başlamışlardır. Merkez Bankası, hükümete dış kredi sağlayan dış ticaret bankası olan Vneshekonombank, ülkedeki tek tasarruf bankası olan Sberbank, tarıma yönelik Dayhan Bank, servis sektörüne ve perakendecilere destek olan Türkmenistan Bank, endüstriyel projelere destek veren Investbank, 2000 yılında KOBİ'lere destek vermek amacıyla kurulan President Bank devlet bankaları olarak kurulmuşlar, bunların dışında ülkede ticari bankaların faaliyetleri de serbest bırakılmıştır (Gandymow 1994: 89).

Türkmenistan'ın Merkez Bankası banka kurma ve dış operasyonlar için lisans veren

mercidir. Ayrıca, bankaların döviz kurunu belirleyen ve mevzuat kapsamında hareket etmelerini denetleyen de Merkez Bankası'dır. Türkmenistan Merkez Bankası Hakkındaki Kanun'un 3. maddesine göre, Türkmenistan Devlet Merkez Bankası, para ve bankacılık sektöründe politikaları belirleme, denetim ve kontrol Merkez Bankası'na aittir.

Merkez Bankası bağımsız tüzel kişiliğe sahip doğrudan Meclis'e karşı sorumlu ve meclis, bilanço ve kâr-zarar hesapları aracılığıyla Merkez Bankası'nı denetlemektedir. Merkez Bankası Hakkındaki Kanun'un 4. maddesine göre, Merkez Bankası'nın doğrudan bankacılık sektörünü ilgilendiren temel görevleri; banka sisteminin sorunsuz çalışmasını sağlamak, ticari banka ruhsatlarını vermek, ticari bankaların ve banka sisteminin denetimini sağlamak, ticari bankaların kredilendirilmesini sağlamak, faiz oranlarının istikrarını korumak, devletin mali idareciliğini yapmak, yabancı bankalara ruhsat vermek, onların denetimini sağlamaktır.

Türkmenistan Orta Asya Türk ekonomileri içerisinde dışa kapalı olarak finansal sistem olarak varlığını devam ettirmektedir. Ülke son yıllarda finansal kaynak olarak dış borçlanmaya yönelmiş ve zaten küçük olan

bankacılık sisteminin sermaye yeterliliği konusunda da yeni risklerle karşı karşıya olduğu söylenebilir (Tablo 4). Türkmenistan'ın bankacılık sektörünün büyüklüğünün milli gelire oranı olarak kabul edilen %22 uluslararası karşılaştırmalarda çok küçüktür.

2.3. Kazakistan' da Finansal Regülasyon Uygulamaları

Kazakistan 1992 yılında bağımsızlığını ilan ettikten sonra finansal sistemini yeniden yapılandırmaya başlamıştır. Bu doğrultuda ilk olarak, büyük devlet bankalarının küçültülmesi ve piyasaya yeni bankaların girişine yönelik sıkı kuralları getirilmiştir. Kafkaslar'da en gelişmiş bankacılık sistemi Kazakistan'dadır. Bankacılık operasyonlarının düzenleyici ve hukuki bir ortamda yapılabilmesi için sistemin modernize edilmesi-ne yönelik çabalar sürdürülmektedir.

Bağımsızlıktan sonra Kazakistan'da genel olarak çift basamaklı (dereceli) bankacılık sistemi oluşmuş durumdadır. Bunun ilk basamağında Ulusal Banka, ikinci basamağında ise devlet bankası, ticari bankalar, birleşmiş bankalar ve yabancı sermayeli bankalar yer almaktadır. Ulusal Banka, Kazakistan'ın Merkez Bankası olup devlet

Tablo 4: *Türkmenistan Finansal Göstergeler*

	Aralık 2008	Aralık 2012
Resmi Rezervler (Milyar Dolar)	Veri yok	Veri yok
Toplam Dış Borç (% GSYİH)	2,8	14,4 (tahmin)
Sermaye Yeterlilik Rasyosu(%)	30,9	17,2(2010)
Banka Sayısı		11
Banka Aktiflerinin GSYİH'ya Oranı		22 (tahmin)

Kaynak: EIB, 2012, IMF, Regional Economic Outlook, 2012.

Tablo 5: Kazakistan Finansal Göstergeler

	Aralık 2008	Aralık 2012
Resmi Rezervler (Milyar Dolar)	19,9	30,6
Toplam Dış Borç (% GSYİH)	79,8	66,1(Tahmin)
Sermaye Yeterlilik Rasyosu(%)	14,9	4,3
Banka Sayısı		38
Banka Aktiflerinin GSYİH'ya Oranı	74,1	47,1

Kaynak: EIB, 2012, IMF, Regional Economic Outlook, 2012.

mülkiyetindedir. Bankaların bankası durumunda olan Ulusal Banka iki tür müşteriye hitap etmektedir. Bunlardan bir bölümü ticari ve uzmanlaşmış bankalar, diğeri ise devlet kurumlarıdır. Ancak, onun en önemli işlevi, ülkenin mali politikalarının belirlenmesi, ulusal para Tenge'nin ve dövizin istikrarlılığının sağlanması, faiz oranlarının belirlenmesi, bankacılık ve finansal piyasanın mevzuatının düzenlenmesidir. Diğer banka ve finansal müesseseler ise, sistemde ikinci dereceyi oluşturmakta ve Ulusal Banka tarafından denetlenmektedir (Seytkasimov 2006: 57; Kara, Yeşilot 2010:184-188).

1993 yılında Kazakistan Menkul Kıymetler Borsası kurulmuştur. Menkul kıymetler piyasasının gelişmesi ve bankaların menkul kıymetlerle ilgili işlemlerinin artmasından dolayı Kazakistan Cumhuriyeti Menkul Kıymetler Millî Kurulu ile birlikte, menkul kıymetler piyasasındaki bankaların ilgili işlemlerini düzenleme konusunda ortak çalışmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla beraber, bankaların çıkaracağı menkul kıymetler miktarı listesinin genişletilmesine ve menkul kıymetler

piyasasındaki söz konusu kıymetlerle ilgili işlemlerin şeffaflığının sağlanmasına önem verileceği belirtilmektedir. Bankacılık denetimi alanındaki yasal mevzuatın geliştirilmesinde, banka içi risk yönetim prosedürü ile çeşitli banka işlemleri yürüten kuruluşları denetleme prosedürünün iyileştirilmesine son derece değer verileceği vurgulanmaktadır (Begaliyev 2006: 71).

Bankacılık sisteminin modernize edilmesi ve sağlamlığının artırılması için düzenleme ve muhasebe değişiklikleri yapılmış ayrıca, Kazakistan Cumhuriyeti Ulusal Bankası'nın denetleme gücü artırılmıştır. Kazakistan uluslararası düzeyde kabul edilebilir bir düzenleyici bankacılık sisteminin var olduğu bir konuma geldiği söylenebilir. Merkez Bankası, uygulamaları sonucunda Kazakistan bankacılık sektörü uluslararası bankacılık standartlarını yakalama yolunda muhasebe standartları, likidite yönetimi, sermaye yeterliliği, sorunlu kredilerin teşhisi konularında pek çok düzenlemeyi hayata geçirmiş, bu düzenlemelere ek olarak bankacılık lisansı kriterleri ağırlaştırılmış ve bankalar sıkı denetime tabi tutulmuştur.

Kazakistan finansal gelişmişlik yönünden Orta Asya Türk Cumhuriyetleri arasında en ileri olanıdır. Kazakistan'ın bankacılıkta gösterdiği gelişmelere rağmen, halen etkinlik ve şeffaflık gibi modern finansal düzenlemeleri yapmadan gelişmemiş yapı durumundadır. Dünya ekonomik forumunun 2011 yılı rekabetçilik sıralamasında finansal piyasalar açısından 129 ülke içerisinde 91. sıradadır. Finansal göstergelerine göre resmi revezvlerinde artış vardır. Banka aktiflerinin milli gelir içerisindeki payında azalma bulunmaktadır. Bu durum petrol ve doğalgaza dayalı ekonomik gelişmenin milli gelirdeki artırmasından kaynaklanabilir. Yalnız son yıllarda Kazakistan bankacılık kesiminde sermaye yeterlilik rasyosunun ciddi bir şekilde düştüğü görünmektedir (Tablo 5).

Kazakistan'ın mali piyasası yeniden gözden geçirilmeli özellikle dış kaynak kullanımı ile elde edilen finansmanların üretken olmayan yatırım olarak nitelendirilen emlak piyasasından ziyade üretkenliği yüksek olan sektörlerle yöneltilmesi sağlanmalıdır. Mali piyasadaki yüksek borçlanma, emlak fiyatlarının yüksek olduğu dönemlerde sürdürülebilir özelliğini korusa da, fiyatlardaki oluşabilecek bir gerileme karşısında ülkeyi bir mali krizin eşiğine getirebilecektir (Alagöz, Erdoğan, Saçık 2011:72).

2. 4. Kırgızistan'da Finansal Regülasyon Uygulamaları

Bağımsızlıktan sonra Kırgızistan'ın finans sektörü Kırgızistan Milli Bankası, sektörel banka niteliğinde olup dünya çapında olmayı hedefleyen üç büyük ticari banka, sektörel banka niteliği taşıyan dokuz küçük ticari banka ve tasarruf bankasından oluş-

maktaydı. Sistem eski SSCB rejiminden kalan kurumlardan ortaya çıkmıştır. Bankacılık sistemini yöneten kanunlar Haziran 1991 yılında kabul edildi. 1992 yılında daha önce faaliyet gösteren Hükümet Bankası Kırgızistan Milli Bankası'na dönüştürüldü. Yeni banka Hükümet Bankası'nın yasal haklarını ve sorumluluklarını üstlenerek, Cumhuriyetin Merkez Bankası oldu (Yüksel, Çakır 2005: 7). 1994 yılında Kırgız Cumhuriyeti Sermaye Piyasası, Kırgız Menkul Kıymetler Piyasası kuruldu.

Kırgız Hükümeti "ekonominin içsel liberalizasyonu" olarak ifade edilebilecek hızlı özelleştirme programlarını yürütmüş; mal piyasasını bollaştırarak istikrarlı ve düşük enflasyon elde etmek için, "dışsal liberalizasyon bağlamında Çin'den Avrupa'ya uzanan bir alanda ithalatı ve yabancı sermaye girişini kolaylaştıran önlemler almıştır (Kalaycı vd., 2013:81). Kırgızistan bankacılık sistemi; yeni teşebbüslere kredi sağlamak ve özel yatırımcılar ve hane halklarına makul mevduat koşulları önerileriyle ekonominin geçiş döneminde önemli bir rol oynamıştır. Bütçe içinde önemli bir maliyet oluşturmalarına rağmen hükümet tarafından iki aşamalı bir finansal reform uygulamaya konulmuştur. 1993-1994 yıllarında bankacılık otoriteleri asgari sermaye gerekliliğini yerine getirmeyen küçük ve rekabet gücü zayıf olan bankaları kapatma kararı almıştır. 1995-1997 döneminde bankacılık sisteminin denetimi artırılması bir çok bankanın iflasına neden olmuştur (Yüksel Oktay; Çakır 2005: 7).

Kırgızistan Cumhuriyeti Milli Bankası klasik merkez bankacılığı işlevlerini yerine getiren, özel bir yasayla kurulmuş ve buna göre faaliyette bulunan bir kamu bankası-

Tablo 6: Kırgızistan Finansal Göstergeler

	Aralık 2008	Aralık 2012
Resmi Rezervler (Milyar Dolar)	1,2	1,9
Toplam Dış Borç (% GSYİH)	70,0	81,9(tahmin)
Sermaye Yeterlilik Rasyosu(%)	32,6	27,3 (Tem'12)
Banka Sayısı		24
Banka Aktiflerinin GSYİH'ya Oranı	29,4(2010)	29,9

Kaynak: EIB, 2012, IMF, Regional Economic Outlook, 2012.

dır. Kamu ve özel tüm finansal kuruluşların kurulmasını onaylama, faaliyetlerini düzenleme ve denetleme yetkisine sahip olan Merkez Bankasının sektörün denetlenmesi yönündeki temel fonksiyonları “Merkez Bankası ve Ticari Bankalara İlişkin” Kanunun 4. Maddesi uyarınca; bankacılık, mali ve muhasebe standartlarına göre ülkedeki bankaların işlemlerini yürütmek için kuralları belirlemek, banka, mali ve kredi kurumlarını düzenlemek ve denetlemektir. Ayrıca, Merkez Bankası’nın görevleri arasında bankaların kuruluşu, bankaların kullanacakları belgelerin ve hesap sistemlerinin belirlenmesi, bankalarla Merkez Bankası arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi, bankaların faaliyetlerinin takip edilmesi, bankaların bankacılık ile ilgili yasal düzenlemeler ve Merkez Bankası’nın direktiflerine uygunluğu açısından denetlenmesi, bankaların güvenilir ve sağlam kurumlar olarak kalmaları sağlamak amacıyla mali ve işlemler yönüyle bankaları denetime tabi tutmak gibi görevleri de bulunmaktadır.

Finansal yönden en az gelişmiş ülkelerden birisi olan Kırgızistan’da yurtdışından ülkeye borç girişlerinin artması şeklinde finansal gelişme görünmektedir. Bu durum

finansal yapının dışa bağımlı bir dönüşüm göstermekte olduğunu gösterebilir (Tablo 6).

2.5. Özbekistan’da Finansal Regülasyon Uygulamaları

Özbekistan 31 Ağustos 1991 yılında bağımsızlığını ilan ederek Sovyetler Birliği’nden ayrılmıştır. 1991 yılında çıkarılan “Bankalar ve Bankacılık Faaliyetleri Hakkındaki Kanun” ile Özbekistan Devlet Bankası’nın kurulmasına karar verilmiş; Mart 1992’de sözkonusu banka Merkez Bankası haline getirilmiştir. Bankacılık sistemine büyük devlet bankaları hakimdir. 1994 sonrasında Sovyetler Birliği döneminden gelen ve halen bankaların varlıkları toplamının yaklaşık yüzde 60’ına sahip olan Özbekistan Dış Ekonomik Faaliyetler Milli Bankası’na (MBU) ilave olarak, otomobil sanayisini desteklemek üzere ASAKABANK, tarımsal üretimi desteklemek üzere GALLABANK, en önemli ihracat ürünü olan pamuğun üretimini desteklemek için PAHTABANK, küçük ve orta ölçekli şirketleri desteklemek için TADBİRKORBANK ve haberleşme telekomünikasyon sektörünü desteklemek üzere de ALAKABANK gibi ticari bankalar kurulmuştur (DEİK 2011:1-13; TİKA 2004:46). 1991 yılında Taşkent Cumhuriyet

Sermaye Borsası faaliyete geçmiştir.

1995 yılında hızla artan reform süreci, sermaye piyasasının kurulmasıyla, büyük ölçekli kamu müesseselerinin anonim şirketlere dönüştürülmesi ve bu şirketlerdeki kamu payının tedrici olarak azaltılması şeklinde devam etmiştir. Piyasada çok kısa sürede büyük oranda bir menkul kıymet artışı yaşanması üzerine, sermaye piyasasına ilişkin uygulamaların merkezi olarak regülasyon ihtiyacı duyulmuş ve bu amaçla State Property Committee ve State Commission on Securities kurulmuştur (Kılıçbeyli 2004:94).

Özbekistan bankacılık sektörü 2000 yılından itibaren giderek gelişmektedir. 2003 yılından itibaren Mevduat Sigorta Fonu uygulamasına geçilmesiyle, bankaların mevduat tutarlarında artışlar gerçekleşmiştir. Finansal reform konusunda önemli gelişmeler gerçekleştirilse de halen etkin işleyen bir bankacılık sisteminin ve sermaye piyasasının varlığından söz edilememektedir. Finansal sektör reformu, bankacılık faaliyetlerinin daha serbest hale getirilerek geliştirilmesi için yasal ve düzenleyici çerçevenin ortaya konması, kamu bankalarının özelleştirilmesi, sektörün teknik ve kurum-

sal kapasitesinin geliştirilmesi konularında odaklanmıştır (DEİK, 2011:1-13; TİKA, 2004:46).

Özbekistan finansal sistem diğer Orta Asya ülkelerinde olduğu gibi bankacılığa dayanan bir özellikle sahiptir. Devlet bankacılık sektörünün %80'ine sahiptir. Bu anlamda finansal sistemde bankacılık dışı finansal unsurların gelişimi önemli olacaktır. Ülkede resmi rezervlerde ve bankacılık aktiflerinde gelişme vardır (Tablo 7). Bu gelişme kamu kaynaklı bir finansal gelişmeyi göstermektedir (EIB, 2012).

Bankacılık sistemlerindeki eksikliklerin yanı sıra sermaye piyasalarının az gelişmişliği nedenleriyle finans sistemleri açısından öngörülen düzeyde olmasa da belirli bir ilerleme kaydeden Türk Dünyası ülkelerinde finansal piyasalara yönelik düzenleyici otoritenin merkez bankalarıyla tanımlanmış olması, finansal krizler karşısında zayıf ve kırılgan bir sistem yapısı oluşturmaktadır (Taşar 2009:183).

Finansal liberalizasyonda kaydettikleri ilerlemelere bağlı olarak Türk Cumhuriyetleri'ndeki finansal derinlik oranının genelde yükselme eğiliminde olduğu gözlenmekle birlikte, düşük seviyelerde kalması finansal

Tablo 7: Özbekistan Finansal Göstergeler

	Aralık 2008	Aralık 2012
Resmi Rezervler (Milyar Dolar)	9,5	20,2(tahmin)
Toplam Dış Borç (% GSYİH)	13,1	12,8
Sermaye Yeterlilik Rasyosu(%)	23,2	24,3
Banka Sayısı		31
Banka Aktiflerinin GSYİH'ya Oranı	41,0	49,3(2011)

Kaynak: EIB, 2012, IMF, Regional Economic Outlook, 2012.

piyasaların henüz sığmadığına işaret etmektedir. Devam eden süreçte para ve sermaye piyasalarının gelişimi ve piyasa araçlarının çeşitliliğinin sağlanmasıyla birlikte finansal derinliğin artırılması mümkün olabilecektir. Dolayısıyla Türk Cumhuriyetleri'nde finansal derinliğin artırılması ve kırılganlığın giderilmesine yönelik olarak önemle üzerinde odaklanılması gereken konular: “bankacılık sektörü ve finansal sektörün düzenlenmesi ve denetlenmesi”, “risk yönetimlerinde etkinliğin” sağlanmasıdır (Gündoğdu 2008:60-61).

Geçiş ekonomilerinden Orta Asya ve Kafkasya'da bulunan ülkelerde iktisadi anlamda yeterli gelişmişliğin sağlanamamasının temelinde, iktisadi liberalizasyon uygulamalarına karşılık; bunun siyasi boyutunun ihmal edilmesi yatmaktadır. Dolayısıyla ekonomik liberalizasyon ve dışa açık politika uygulamalarının göstermelik bir geçişe işaret ettiği; geçişin diğer saçayağı olan siyasal hak ve özgürlüklerin ihmal edildiği gözlenmektedir (Emsen, Ersungur 2011:159). Türk Dünyası'nda sermaye piyasası ve finansal kurumların küresel piyasalar ile tam bütünleşmesinin yanısıra kurumsal altyapılarının da güçlendirilmesine ihtiyaç vardır.

Önümüzdeki on yıllar içinde Türk Dünyası'nda hizmetler sektöründeki büyüme diğer sektörlerden daha fazla olacaktır. Özellikle finans sektörü, gerekli kolaylıklar sağlanırsa çok hızlı gelişebilecektir. Dolayısıyla Türki Cumhuriyetler arasında bir “Türk Dünyası Finans Birliği” kurulması önerilebilir. Bu yapının içinde “Türkistan Finans Fonu” şeklinde bir kaynak mekanizması oluşturulabilir. Böyle bir fonun kurum-

sallaşması için uzun bir hazırlık dönemine ihtiyaç olduğu dikkate alınırsa zaman kaybetmeden bu sürecin başlatılmasında ciddi yararlar söz konusudur. Kısa dönemde Türk devletlerinin kendi milli paralarıyla ticaret yapabilmelerine imkan sağlanabilir. Uzun dönemde ise ortak para birimi uygulamasına geçilebilir (Yereli 2013:1217-118).

SONUÇ

Sovyet Rusya'dan ayrılıp bağımsızlığını kazanan Türk Cumhuriyetleri, dünyaya entegre olma ve kalkınmada önemli gelişmeler kaydetmişlerdi. Ancak finansal piyasalarını oluşturma ve geliştirme yönünde faaliyetlerini sürdürmekle birlikte finansal piyasalar henüz sığdı. Bu ülkelerde gözlenen ortak özellik, bankacılık ve mali sektörün yapısının Sovyet Rusyadan kalma hantal ve çağın gerekliliklerini yerine getirmede aciz bir özellik göstermesi, ekonominin üretken sektörlerinin ihtiyaçlarına yeterince cevap verecek bir yapıya kavuşturulamamasıdır. Ortaasya Türk Cumhuriyetleri'nde ülkelerde kamunun sahip olduğu bankaların yönlendirdiği bankacılığa dayalı az gelişmiş bir finansal yapı varlığını sürdürmektedir. Bu ülkelerde finansal yapının güçlendirilmesine yönelik olarak önemle üzerinde odaklanılması gereken temel konular: bankacılık sektörü ve finansal sektörün düzenlenmesi/denetlenmesinde risk yönetimlerinde etkinliğin artırılmasıdır.

Türk Cumhuriyetleri, bağımsız düzenleyici otoriteler konusunda henüz istenilen düzeye gelinememiş ve piyasa düzenlemelerini kamu tüzel kişilikleri yoluyla yerine getirmeye devam etmektedir. Bu bağlamda ülke merkez bankalarına görev ve sorumluluk ve-

rılmıştır. Merkez bankalarının hem politika uygulayıcısı hem de denetleyici ve düzenleyici bir kurum olma özelliğinin başka bir ifadeyle devletin, bankacılık alanında hem hakem, hem de oyuncu durumunda objektif olması beklenemeyeceğinden, bu şekilde alınan kamusal kararların haklılığına ve tarafsızlığına gölge düşmesi kaçınılmazdır.

Sakıncaların giderilmesi ve daha sağlıklı bir bankacılık sektörünün varlığı için Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan ve Türkmenistanın Sovyet Rusya'dan kalma bankacılık sistemlerini reform çalışmalarındaki başarının daha kalıcı ve günümüz koşullarıyla mücadele edebilen bir yapı kazanması adına bankacılık ve finans sektörlerine yönelik yapılandırma çalışmalarına ağırlık verilerek sektörün düzenlenmesi ve denetlenmesini sağlayacak kurulların oluşturul-

masında fayda görmekteyiz. Bu kapsamda, Türkiye ve Türk Dünyasının finansal yapılarının güçlendirilmesi açısından finans ve bankacılık sektörleri arasındaki işbirliği mutlak bir zorunluluktur. 1984 yılından itibaren İstanbul Finans Merkezi Projesi gündemde olan ve 2001 mali krizinde bankacılık ve finans sistemlerini ciddi bir yeniden yapılandırma sürecinden geçirerek regüle eden Türkiye, Türk Dünyası finans sektörünün gelişmesi için önemli bir model ortaklığın oluşmasını sağlayabilecektir. Türkiye ve Türk Cumhuriyetleri arasında bankacılık ve sermaye piyasaları alanında daha fazla teknik ve mali işbirliği yapılmalıdır. Bu gelişmeler altı devletli tek bir millet bilinci içindeki Türk Dünyasını gelecekte dünyanın önemli ekonomik ve siyasi güçlerinden biri haline getirecektir.



KAYNAKÇA

- Alagöz, M.; Erdoğan, S.; Saçık, S. (2011). Kazakistan Cumhuriyeti'nin Ekonomik Performansının Ölçümü: 1992-2008. *Avrasya Etüdleri*. 39/2011-1. 49-75.
- Altıntaş, M. (2013). Türk Cumhuriyetlerinde Sermaye Piyasaları ve Finansal Kurumların Gelişmişlik Düzeyi. *Yeni Türkiye*. Temmuz-Ağustos 2013, Yıl:9, S:53-54.
- Aras, O. N. (2003). Azerbaycan Ekonomisi Makro Ekonomik ve Sektörel Analiz. Bakü: Kafkasya Araştırmaları Merkezi Yayınları.
- Azerbaycan Cumhuriyeti Merkez Bankası Hakkında Kanun.
- Azerbaycan Respublikasının Milli Bankı (2002). Müsteqillik Qazanılması Erefesinde Ölkenin Bank Sistemi 1992-2002. SSRİ Dövlət Bankının Azerbaycan Respublika Kontorunun Azerbaycan Respublikası Milli Bankına Çevrilmesi. Bakı: Azerbaycan Respublikasının Milli Bankı Yayınları.
- Baştürk, H. (1999). Finansal Piyasalarda Düzenleyici Otoritelerin Yapılanmaları. Ankara: *Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu*.
- Begaliyev, Y (2006). Kazakistan Bankacılık Sistemi: Uluslararası Bankacılık Standartlarına Uyum Süreci ve Sonuçları. İstanbul: *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Brownbridge, M.; Kirkpatrick, C. (1999). Financial Sector Regulation: The Lessons of The Asian Crisis. Working Paper Series. Paper No. 2. Institute for Development Policy and Management. University of Manchester.
- Cheung, S. (1974). A Theory of Price Control. *Journal of Law and Economics*. 17 (1). April. pp. 53-71.
- Çakmak, V. (2007). Finansal Piyasalarda Regülasyon ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun Rolü ve Önemi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK). 2011 Özbekistan Ülke Raporu. 5 Mayıs 2014 tarihinde http://www.akbank.com/doc/deik/Ozbekistan_ulke_bulteni.pdf adresinden erişildi.
- Delice, G. (2012). Azerbaycan'da Finansal Yapı ve Politikalar. *Avrasya Etüdler*. T.C. Başbakanlık Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı. Yıl:18, Sayı:41 (2012/1), ss. 95-144.
- EBRD (2012). Transition Report, 2008-2012.
- EIB (2012). Banking in the Eastern Neighbours and Central Asia, Challenges and Opportunities. 12 Ekim 2013 tarihinde http://www.eib.org/attachments/efs/economic_report_banking_enca_en.pdf Adresinden erişildi.
- Emsen, Ö. S.; Ersungur, M. (2011). Ekonomik Sistemler ve Geçiş Ekonomileri Orta Asya ve Kafkasya Ekonomilerine Bir Bakış. Ankara. Siyasal Yayınevi.
- Farra, F., Burgio C., Cernov, M., (2011). The Competitiveness Potential Of Central Asia., OECD. 5 Aralık 2013 tarihinde <http://www.oecd.org/daf/psd/46974002.pdf> adresinden erişildi.

- Francis J. G.(1993). *The Politics of Regulation: A Comparative Perspectives*. Blackwell Pub. Cambridge.
- Gandymov S. (1994). *Türkmenistanyň Bank Ulgamy*. AĞgabat.
- Gowland D. (1990). *The Regulation of Financial Markets In The 1990's*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Guasch, L.; Hahn, R. (1999). “The Cost and Benefits of Regulation: Implication for Developing Countries”. *The World Bank Research Observer*. 14(1). February.
- Guasch, L.; Spiller, P. (1999). *Managing the Regulatory Process: Design, Concepts, Issues, and the Latin America and Caribbean Story*, World Bank, ss.49-62.
- Gündoğdu, F. (2008). *Türk Cumhuriyetleri’nde Serbest Piyasa Ekonomisine Geçiş Sürecinin Bankacılık Sektörü ve Finansal Sektör Açısından Değerlendirilmesi: Başarı ve Problemler*. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar. Eylül, Yıl:45, Sayı:523.
- Kalaycı, İ.; Abylkasymova, E.; Momenzade, W. (2013). *Piyasa Ekonomisine Geçişte Afganistan ve Kırgızistan: Benzerlikler, Farklılıklar ve Türkiye Etmeni*. Investment Opportunities and Problems Met During Transition Period to Market Economy in Central Asia Countries Proceeding of the First Mevlana (Rumi) University International Economics and Law Symposium (13-14 June 2013), *Konya Mevlana Üniversitesi Yayını*.
- Kara, A., Yeşiloto., (2010). *Avrasya’nın Yükselen Yıldızı Kazakistan*. İstanbul: *İTO Yayınları* 2010-91.
- Karataş, M. (2008). *Devletin Düzenleyici Rolü ve Türkiye’de Bağımsız İdari Otoriteler*. *Maliye Dergisi*. 154. Ocak-Haziran.
- Kılıçbeyli, E. H. (2004). *Özbekistan’ın Ekonomik Yapısı, Potansiyeli ve Yatırım İmkanları*. *Türk Cumhuriyetlerinde Yatırım İmkanları*. (Ed. Hasan Selçuk), İstanbul: *TA-SAM Yayınları*, ss.87-104.
- Llewellyn, D. (2001). *A Regulatory Regime for Financial Stability*. Working Paper. 48. Oesterreichische Nationalbank. July 27.
- Moore, T. (1961). *The Purpose of Licensing*. *The Journal of Law and Economics*. 4. October. pp.93-117.
- Nieto, M. J. (2001). *Reflections on Regulatory Approach to E-Finance*. In *Electronic Finance: A New Perspective And Challenges*. *BIS Papers No. 7*, 90-97.
- IMF (2000). *Transition Economies: An IMF Perspective on Progress and Prospects*. 5 Mayıs 2014 tarihinde <http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/110300.htm#II> adresinden erişilmiştir.
- Posner, R. (1998). *Economic Analysis of Law*, Aspen Law and Business. Fifth Ed., New York.
- Seytkasimov, G. S. (2006). “Деньги.Кредит.Банки.”, (Para, Kredi, Bankalar), *Raritet Yayınları*, Almatı. 15 Ekim 2012 tarihinde http://old.uib.kz/files/DKB_Seitkasimov.pdf adresinden erişilmiştir.
- Stigler, G. J.(1971). *Theory of Economic Regulation*. *Bell Journal of Economics and Management Sciences*. Vol. 2, No:1.
- Swann, D. (1989). *The Regulatory Scene, An Overview*. Kenneth Button and Dennis

Swann (ed.). The Age Of Regulatory Reform. Clarendon Press, Oxford.

Taşar, M. O. (2009). Finansal Regülasyonlar ve Küresel Kriz Sürecinde Türk Dünyası Bankacılık Sisteminin Yeniden Yapılandırılması. *Journal of Azerbaijani Studies*. Vol. 12, No 1-2, [55].

TİKA (2004). Özbekistan Ülke Raporu, Aralık 2004.

Türkmenistan Merkez Bankası Kanunu.

Ulusoy, A. (2003). Bağımsız İdari Otoriteler. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

Yay, T., Gürkan Yay, G., Yılmaz E. (2004). Finansal Krizler, Finansal Regülasyon ve Türkiye. *İstanbul Üniversitesi Siyasal*

Bilgiler Fakültesi Dergisi. Mart 2004.

Yereli, A. B. (2013). Türk Dünyasında İktisadi Bütünleşme Arayışları. *Yeni Türkiye*. Temmuz-Ağustos 2013, Yıl:9, S:53-54.

Yüksel O., E., Çakır N. (2005). Kazakistan, Azerbaycan ve Kırgızistan`da Bankacılık Sektörünün Sorunları ve Çözüm Yolları. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi. ISSN:1694 – 528X Sayı: 6 Mayıs – 2005 İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zengin, E. (2010). Piyasa Ekonomisine Geçiş Sürecinde Azerbaycan. İTO Yayın No: 2010-59, İstanbul.

ÖZ

Piyasa Riskinin Ölçülmesi: Enerji Piyasası Üzerine Bir Uygulama

Bu çalışmanın amacı enerji piyasasında öngörülecek riske maruz değerler (VaR değerleri) için uygun dağılımın belirlenmesidir. Bu amaçla çalışmada Ocak 2003-Kasım 2013 dönemlerine ait Brent petrol, WTI petrol ve doğal gaza ilişkin günlük getiri serileri kullanılmıştır. VaR değerleri; normal, student-t ve GED dağılımına dayanan simetrik ve asimetrik GARCH modeli Varyans-Kovaryans yöntemi ile hesaplanmıştır. Analiz sonuçları, Brent petrol serilerinde %99 ve %95 güven düzeyinde sırasıyla normal ve student-t dağılımının, WTI petrol ve doğal gaz serilerinde ise her üç dağılımın da doğru VaR öngörülerde bulunduğunu göstermiştir.

JEL Sınıflaması: G32

Anahtar Kelimeler: Piyasa Riski, Riske Maruz Değer, Varyans-Kovaryans Yöntemi

ABSTRACT

Measuring Market Risk: Evidence from Energy Market

The aim of this study is to determine an appropriate distribution for VaR in the energy market. Daily return data of Brent oil, WTI oil and natural gas are used for the period January 2003-November 2013. VaR is calculated by the Variance-Covariance method with the symmetric and asymmetric GARCH models based on normal, student-t and GED distributions. Analysis results suggest that at 99% and 95% confidence levels, the models based on normal and student-t distributions have more accurate predictions of VaR for Brent oil, while models based on each of the three distributions for WTI and natural gas have accurate predictions.

JEL Classification: G32

Keywords: Market Risk, Value at Risk, Variance- Covariance Method

Piyasa Riskinin Ölçülmesi: Enerji Piyasası Üzerine Bir Uygulama



Yrd. Doç. Dr. Samet Evcî*

Doç. Dr. Serkan Yılmaz Kandır**



GİRİŞ

Isınma, ulaşım, endüstriyel ve ticari amaçlı olarak günlük yaşamımızın her alanında önemli bir yere sahip olan enerji ürünleri, modern ekonomilerin vazgeçilmez girdilerini oluşturmaktadır. Temel enerji kaynakları içerisinde petrol dünya enerji ihtiyacının %41'ini, doğal gaz %15'ini, elektrik %18'ini, kömür %10'unu ve biyoyakıtlar %13'ünü karşılamaktadır (International Energy Agency, 2012, s. 25). Ekonomik hayatta yaygın şekilde kullanılan petrol ve doğal gaz ürünlerinin fiyatla-

rındaki ani yükseliş ve düşüşler, hem sektör yatırımcılarının hem de bu emtiaları işleyen ve tüketen işletmelerin doğrudan ve dolaylı maliyetlerinin ve fiyatlardaki dalgalanmadan kaynaklanan piyasa riskinin yükselmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda petrol ve doğal gaz piyasasındaki fiyat hareketlerini doğru şekilde tahmin edebilen ve piyasa riskini etkin şekilde yönetebilen işletmeler ve yatırımcılar, bu piyasaya ne zaman yatırım yapacaklarına ya da doğru zamanda uygun miktarda alım yapacaklarına ilişkin kararı daha iyi verebilecekler ve karlılıklarını arttırabileceklerdir. Bu kapsamda petrol ve doğal gaz piyasasında yaşanan volatilitenin öngörülebilmesi ve bu volatilitenin neden olduğu piyasa riskinin ölçülmesi önem arz etmektedir. Riske Maruz Değer (RMD, Value at Risk, VaR) yöntemi de enerji fiyatlarındaki volatiliteden kaynaklanan piyasa

* *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İİBF Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü*
sameteveci@osmaniye.edu.tr

** *Çukurova Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü*
skandir@cu.edu.tr

Gönderim Tarihi: 22.12.2014 Kabul Tarihi: 19.11.2015

riskinin ölçülmesi ve değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılan bir araçtır.

VaR yöntemi pek çok uluslararası finansal kuruluş tarafından tercih edilen ve Basel standartlarında piyasa riskinin ölçülmesinde kullanılması önerilen risk ölçüm yöntemlerinden biridir (Taş ve İltuzer, 2008, s. 69). VaR, belirlenen bir dönemde, belirli bir olasılıkla, finansal bir varlığın veya portföyün değerinde meydana gelebilecek en fazla kayıp olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle VaR, istatistiki olarak belli bir güven düzeyinde, belli bir süre için elde tutulan kıymetlerin, belli bir olasılık dahilinde beklenen maksimum değer kaybıdır (Akan, Oktay ve Tüzün, 2003, s. 30). VaR yönteminin piyasa riskini tahmin etmedeki başarısının birkaç nedeni bulunmaktadır. Bunlardan biri yöntemin finansal riskin ölçüsü olarak tutarlı olması ve olası kayıpları tutar olarak göstererek riski ifade etmesidir. Bunun yanı sıra farklı portföyler (özsermayeye karşı sabit getiri gibi) ve farklı finansal ürünler (faiz oranı swapına karşı hisse senedi gibi) arasındaki riskin doğrudan karşılaştırmasına imkan vermektedir. Ayrıca riske maruz değer yöntemi yöneticileri ve yatırımcıların potansiyel kayıplarını gösterirken belirli bir dönem ve belli bir güven düzeyini esas almaktadır (Culp, Mensink ve Neves, 1998, s. 22). Diğer taraftan riske maruz değer riskin belirlenmesi ve raporlanması amacıyla kullanılmasına rağmen, varlık sınıflarını kapsayan riski toplam olarak ortaya koymasından dolayı kurumsal çapta risk yönetimi için tercih edilmektedir (Janabi, 2009, s. 18). Risk yönetiminin zorunlu olduğu büyük alım-satım portföylerine sahip bankalar, emeklilik fonları, diğer finans kurumları, sektörü de-

netleme ve kontrol faaliyetinde bulunan düzenleyici kurumlar ve elinde bulundurdukları finansal enstrümanlar nedeniyle finansal riske maruz kalan finans dışı kurumlar için VaR yöntemi faydalı sonuçlar vermektedir (Jorion, 2007, s. 23).

VaR değerinin hesaplanmasında kullanılan iki temel yöntem vardır. Bunlardan biri parametrik yöntem olarak da ifade edilen Varyans-Kovaryans yöntemi diğeri ise parametrik olmayan yöntem olarak da ifade edilen simülasyon yöntemleridir. Simülasyon yöntemleri de tarihi simülasyon ve Monte-Carlo simülasyon yöntemi olarak ikiye ayrılmaktadır. Varyans-Kovaryans yöntemi, varlık getirilerine ait Varyans-Kovaryans matrisinin tahminine dayanır (Simons, 1996, s. 7). Varyans-kovaryans matrisinin tahmininde geçmiş döneme ait verilerden hesaplanan ortalamalar ve standart sapmalar kullanılmakta, ayrıca portföyde yer alan varlıklar arasındaki korelasyonlar dikkate alınmaktadır (Akan, Oktay ve Tüzün, 2003, s. 31). Varyans-Kovaryans yöntemine getirilen en önemli eleştiri, standart sapma tahminlerinde kullanılan getiri serilerinin normal dağıldığı varsayımıyla ilgilidir. Uygulamada getiri serilerinin normal dağılım göstermediği gözlenmektedir. Normal dağılım varsayımının sağlanmaması nedeniyle parametrik olmayan yöntemler parametrik yöntemle göre daha güvenilir risk tahmininde bulunmaktadır (Cabedo ve Moya, 2003). Parametrik olmayan Tarihi simülasyon yönteminde, geçmiş dönem piyasa fiyatlarındaki değişimlerinden hareketle portföy ya da varlığın gelecek dönemlerdeki potansiyel kazanç ve kayıplarını ortaya koyan bir dağılım oluşturularak riske maruz değer hesaplanmakta-

dır (Linsmeier ve Pearson, 1996: 7). Monte Carlo simülasyon yöntemi parametrik olmayan diğer bir VaR yöntemidir. Yöntem, portföyün varsayımsal kazanç ve kayıplarının hesaplanmasında portföyde yer alan risk faktörlerinin geçmiş dönem değişimleri yerine rastgele oluşturulan binlerce sayı kullanılmaktadır (Bacon, 2012, s. 126). Bu çalışmada literatürde yaygın olarak kullanılan ve uygulamada kolaylık sağlayan Varyans-Kovaryans yöntemi tercih edilmiştir.

VaR yöntemi ile piyasa riskinin ölçülmesinde, fiyatlardaki volatilitenin tahmini, buna ilişkin uygun modelin ve dağılımın belirlenmesi yöntemin en önemli aşamalarını oluşturmaktadır. Finansal zaman serilerinde görülen aşırı basıklık (leptokurtosis, daha sivri ve kalın kuyruklu dağılım), volatilité kümelenmesi (fiyatlarındaki büyük miktartlı değişimleri büyük miktartlı, küçük miktartlı değişimleri de yine küçük miktartlı değişimlerin takip etmesi) ve asimetrik etki (olumlu ve olumsuz haberlerin volatilité üzerindeki etkisinin farklı olması) volatilitenin öngörülmesinde değişen varyansı esas alan modellerin hesaplamalarda kullanılmasını gerekli kılmaktadır (Satchell ve Knight, 2007, s. 3) Bu nedenle petrol ve doğal gaz fiyatlarındaki volatilitéyi modellemek için bu çalışmada Genelleştirilmiş Otoregresif Koşullu Değişen Varyans (GARCH) modeli tercih edilmiştir. GARCH modeli, olumlu (pozitif şoklar) ve olumsuz haberlerin (negatif şoklar) volatilité üzerinde yarattığı etkiyi simetrik şekilde ele almaktadır. Fakat olumlu ve olumsuz haberlerin volatilité üzerinde asimetrik etkisi olabilir. Genel olarak olumsuz haberler finansal piyasalara ulaştığında varlık fiyatlarının dalgalanma

gösterdiği ve volatilitenin hızla arttığı gözlenirken; olumlu haberlerde volatilitenin daha yavaş olduğu gözlemlenmektedir (Griffiths ve Lim, 2011, s. 527). Emtia piyasasında ise tam tersi bir asimetri söz konusu olmakta; emtia fiyatlardaki yükseliş tüketici için kötü bir haber olarak algılanarak, istikrar bozucu bir etki yaratmaktadır. Bu nedenle emtia piyasasında getirilerdeki pozitif yönlü büyük bir değişim, negatif yönlü değişimden daha fazla oynaklığa neden olmaktadır (Alexander, 2008, s. 148). Bu çalışmada volatilitéyi modellemek için simetrik GARCH modelinin yanı sıra asimetrik GARCH modelleri (EGARCH, GJR-GARCH) de kullanılmıştır.

GARCH modellerine dayalı VaR hesaplamalarında model kalıntılarının normal dağıldığı varsayımı yapılmaktadır. Fakat enerji ürünlerine ilişkin getiri serileri aşırı basık bir dağılıma, yani normal dağılıma göre daha sivri ve daha kalın bir kuyruğa sahiptir. Bu nedenle volatilitenin modellenmesinde bu özelliğin de dikkate alınması gerekmektedir (Giot ve Laurent (2003); Hung, Lee ve Liu (2008); Fan, Zhang ve Tsai (2008); Cheng ve Hung (2011)). Bu kapsamda çalışmada VaR öngörülerinin, model kalıntılarının dağılımına tepkilerini ölçmek için normal dağılım, emtia (petrol ve doğal gaz) getiri serilerindeki aşırı basıklığı ve kalın kuyruğu dikkate alan student-t dağılımı ile genelleştirilmiş hata dağılımı (GED) varsayımı (Hung, Le ve Liu (2008); Fan, Zhang ve Tsai (2008)) altında modeller oluşturulmuştur. Uygun modelin belirlenmesi için bu modellerin piyasa riskini tahmin etme başarısı geriye dönük testler ile incelenmiştir. Bu yönü ile çalışma enerji piyasasında volatilitenin öngörülmesi

için uygun modelin belirlenmesine olanak sağlamakta, asimetrik etkiyi dikkate alan değişen varyans modelleri kullanılarak petrol ve doğal gaz serilerinde asimetrik etkinin var olup olmadığını ortaya koyarak, piyasa riskinin doğru tahmin edilmesine yardımcı olmaktadır. Böylece yatırımcı, maruz kalınan piyasa riski nedeniyle gereksinim duyulan minimum sermaye miktarını belirleyebilecek ve kendisi için en uygun yatırım kararını alabilecektir. Literatürde enerji piyasasını konu alan çalışmalar bulunmakla birlikte, piyasa riskinin farklı dağılıma dayalı varsayımlar altında hesaplanması, bu dağılımların VaR değeri üzerindeki etkisini ortaya koyması, ayrıca örneklem döneminin 2008 finansal krizinden sonraki dönemi de kapsayacak şekilde geniş tutulması çalışmayı diğer çalışmalardan ayırmaktadır.

Çalışmanın izleyen bölümlerinde ilk olarak literatürde yer alan benzer çalışmalar özetlenmiş, ardından çalışmaya konu olan veri seti ve kullanılan yöntem açıklanmıştır. Diğer bölümlerde ise bulgular değerlendirilerek, sonuç kısmına yer verilmiştir.

2. Literatür

Riske maruz değer yönteminin piyasa riskinin ölçülmesindeki başarısı kanıtlanmış ve özellikle hisse senedi ve döviz kurlarını konu alan çalışmalarda geniş yer bulmuştur (Brooks ve Persaud (2002); Tan ve Chan (2003); Giot ve Laurent (2003b, 2004); Huang ve Lin (2004); Chiu, Lee ve Hung (2005); Hartz, Mittnik ve Paolella (2006)). Yönteme ilişkin literatürde yapılan çalışmalar, genellikle çeşitli VaR yöntemlerinin piyasa riskini tahmin etmedeki başarısı, değerin hesaplanmasında kullanılan volatilitenin

tahmini, modellenmesi ve uygun dağılımın belirlenmesine dayanmaktadır.

Emtia piyasalarının artan önemine rağmen, finansal piyasalarla karşılaştırıldığında, emtia piyasasında riske maruz değer ölçülmesine yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmı enerji ürünlerini konu almaktadır. Bu çalışmalardan biri Khindanova ve Atakhanova (2002) tarafından yapılmıştır. Çalışmada ham petrol, doğal gaz, gaz yağı ve elektrik ürünlerine ait bir ve üç aylık vadeli işlem sözleşme fiyatları kullanılarak, %99, %97,5 ve %95 güven düzeyinde riske maruz değer hesaplanmıştır. Khindanova ve Atakhanova (2002) çalışmalarında enerji getirileri normal dağılım göstermediği için enerji firmaları tarafından riske maruz değer hesaplamalarında kullanılan geleneksel yöntemlerin, bu ürünlerin getiri oranlarındaki asimetri ve kalın kuyruk problemini çözmede başarısız olduğunu belirtilmişlerdir. Bu sorunu çözmek amacıyla kalın kuyruk özelliği gösteren veri seti için Pareto Durağan Dağılımını önermişlerdir. Elde edilen sonuçlar, durağan modele dayanan VaR tahminlerinin, üç güven düzeyinde de Normal Dağılım varsayımına dayanan modele göre gerçek kayıpları yakalamada daha doğru sonuçlar verdiğini göstermiştir. Cabedo ve Moya (2003) tarafından yapılan başka bir çalışmada, çeşitli modeller üzerine kurulan tarihi simülasyon ve Varyans-Kovaryans yöntemlerinin VaR tahmini başarısını test etmek amacıyla, 1992–1999 dönemleri arası ham petrol spot fiyatları üzerine bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, ARMA modellemesine dayalı tarihi simülasyon (HSAF) ve GARCH(1,1) modeline dayalı

Varyans-Kovaryans yöntemi kullanılarak VaR değeri tahmin edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, tarihi simülasyon yönteminin diğer modellere göre daha etkin risk tahmininde bulunduğunu göstermiştir. Cabedo ve Moya (2003) çalışmasına benzer bir çalışma Sadorsky (2006) tarafından yapılmıştır. Sadorsky (2006), modeli ve veri dönemini daha geniş tutarak ve vadeli işlem sözleşmesi kullanarak çalışmasına farklılık kazandırmıştır. Çalışmada 1988-2003 dönemine ait Batı Teksas tipi (West Texas Intermediate, WTI) ham petrol, doğal gaz, kalorifer yakıtına ilişkin vadeli işlem fiyatları kullanılarak günlük volatilité tek ve çok değişkenli modeller kullanılarak tahmin edilmiş ve parametrik ve parametrik olmayan VaR değerleri hesaplanmıştır. Tek değişkenli model olarak rastsal yürüyüş (RW), tarihi ortalama (HM), hareketli ortalama (MA), üssel düzleştirme (ES), doğrusal regresyon modeli (LS), oto-regresif model (AR), GARCH(1,1), eşik GARCH (TGARCH), ortalama GARCH (GARCH-M) ve durum uzay modeli (SS) kullanılırken; iki değişkenli model olarak vektör otoregresif model (VAR) ve iki değişkenli GARCH (BIGARCH) modeli kullanılmıştır. Volatilitenin hesaplanmasında TGARCH(1,1) modeli, kalorifer yakıtı ve doğal gaz için en uygun yöntem olurken; ham petrol ve kurşunsuz benzin için GARCH(1,1) modelinin en uygun model olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Sadorsky (2006), VaR değerinin tahmininde parametrik ve parametrik olmayan modellerin performansını da karşılaştırmıştır. Elde edilen sonuçlar parametrik olmayan modellerin parametrik modellere göre daha iyi performans sergilediğini göstermiştir. Sadeghi ve Shavvalpour

(2006) tarafından yapılan çalışma da petrol fiyatlarına dayanmaktadır. 1997-2003 dönemine ait haftalık OPEC petrol fiyatları kullanılarak VaR hesaplanmıştır. Uygulamada HSAF yöntemi ile GARCH(1,1) modeline dayalı Varyans Kovaryans yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan iki yöntem karşılaştırıldığında, HSAF yöntemi kullanılarak tahmin edilen VaR değeri tahmin döneminin %97,6'sında gerçek fiyat değişimlerinden daha büyük olduğu tespit edilmiş ve Varyans-Kovaryans yönteminin HSAF yöntemi kadar etkin olmadığı ifade edilmiştir. GARCH modellerini kullanarak VaR değerini tahminine dayanan diğer bir çalışma da Hung, Lee ve Liu (2008) tarafından yapılmıştır. Çalışma, WTI ham petrol, brent ham petrol, kalorifer yakıtı, propan ve NYHCGR (New York Harbor Conventional Gasoline Regular) verileri kullanılarak, bir günlük VaR değeri tahmini için normal dağılım, student-t dağılımı ve kalın kuyruk dağılımına sahip GARCH(1,1) modeli arasında en uygun dağılımın belirlenmesi üzerine kurulmuştur. Elde edilen bulgular, enerji ürünlerinde kalın kuyruk sorunun bulunduğunu ve kalın kuyruk dağılımına dayanan GARCH modelinin VaR tahminlerinin, normal ve student-t dağılımlı GARCH modellerine göre daha başarılı olduğunu göstermiştir. Fan, Zhang, Tsai ve Wei (2008), 1987-2006 dönemine ait WTI ve brent ham petrol spot fiyatları kullanarak VaR değeri tahmin ettikleri çalışmalarında; VaR değerinin tahmininde GED dağılımına dayalı GARCH modelleri ile Varyans-Kovaryans yöntemi ve HSAF yöntemi kullanılmıştır. WTI petrol getirileri için en uygun model GED dağılımına dayalı ARMA(1,1)-TGARCH(1,1) modeli belirle-

nirken, Brent petrol getirileri için ise MA(1) modeline dayalı GARCH(1,1) modeli en uygun model olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda GED-GARCH modeline dayalı VaR tahminlerinin, yaygın olarak kullanılan standart normal dağılıma dayalı model ve HSAF yöntemine göre daha gerçekçi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Altay (2009), Monte Carlo simülasyon yöntemi ile hesaplanan VaR değerlerinin 1997–2006 yılları arasındaki ham petrol varil fiyatlarındaki değişimlerden kaynaklanan riskleri tahmin etmedeki etkinliğini incelemiştir. Monte Carlo simülasyonu yöntemi ile tahmin edilen %99, %95 ve %90 güven düzeyindeki VaR değerleri ve test dönemi boyunca gerçekleşen fiyat değişimleri karşılaştırıldığında, test dönemi boyunca gerek yükseliş yönünde gerekse düşüş yönünde gerçekleşen fiyat değişimlerinin tümünün %99 düzeyinde tahmin edilen VaR değerlerinden daha düşük olduğu gözlenmiştir. Ancak %95 ve %90 güven düzeyleri için tahmin edilen VaR değerleri, gerçekleşen fiyat değişimlerinden daha düşük değildir. Geriye dönük test sonuçlarından elde edilen bulgular, ham petrol fiyatlarındaki değişimlerden kaynaklanan riskin ölçümünde Monte Carlo simülasyonuna göre tahmin edilen VaR değerinin beklenen sonuçları verdiği yönündedir.

3. Araştırma Yöntemi ve Veriler

Çalışmada, 02.01.2003 – 27.11.2013 tarihleri arasındaki WTI ve Brent petrolle ilişkin güvertede teslim (free on board, FOB) USD/Varil ham petrol günlük spot fiyatları ile Henry Hub teslim USD/MBtu doğal gaz günlük spot fiyatları kullanılmıştır. 02.01.2003 – 27.11.2013 tarihlerini kapsayan örneklem dönemi ikiye ayrılarak,

02.01.2003- 30.11.2012 tarihleri arasındaki dönem örneklem içi olarak ifade edilmiş ve enerji ürünlerine ilişkin volatilitenin hesaplanmasında esas alınan uygun modellerin belirlenmesi için kullanılmıştır. Örneklem dışı olarak ifade edilen 03.12.2012–27.11.2013 tarihleri arasındaki 250 iş gününden oluşan dönem ise VaR değerinin hesaplanmasında kullanılmıştır. Enerji Bilgi İdaresinden (U.S. Energy Information Administration, EIA, <http://www.eia.gov/>) sağlanan veri setinin logaritmik günlük getirileri aşağıdaki eşitlikten yararlanılarak hesaplanmıştır.

$$Y_t = \ln(p_t/p_{t-1}) \quad (1)$$

Y_t : emtianın t günündeki logaritmik getirisi

p_t : emtianın t günündeki kapanış fiyatı

p_{t-1} : emtianın t-1 günündeki kapanış fiyatı

Bolerslev (1986) tarafından geliştirilen GARCH modeli, hata terimi varyansının sabit olmadığı ve geçmişteki bilgilerin etkisiyle koşullu olarak değiştiği varsayımına dayanmaktadır (Aksoy ve Olgun, 2009, s. 38).

GARCH(p,q) modeline ilişkin koşullu ortalama ve varyans denklemleri aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Bollerslev, 1986, s. 309):

$$Y_t = \alpha + \mathbf{b}'\mathbf{X}_t + \varepsilon_t, \quad \varepsilon_t | \Psi_{t-1} \sim N(0, h_t) \quad (2)$$

$$h_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^q \alpha_i \varepsilon_{t-i}^2 + \sum_{j=1}^p \beta_j h_{t-j} \quad (3)$$

Yukarıdaki eşitlikte Ψ , bilgi setini; t, zaman indeksini; Y_t ve h_t sırasıyla, koşullu ortalama ve varyansı; ε_t , sıfır ortalamalı ve sabit varyanslı hata terimini; q, hata karelerinin gecikme uzunluğunu; p, koşullu varyansın gecikme uzunluğunu; X_t bağımsız değişken

vektörünü; b , parametre vektörünü; α_i ve β_j sırasıyla koşullu varyans üzerindeki ARCH ve GARCH etkilerini; α ve α_0 katsayıları ise koşullu varyans denkleminin sabit değerlerini simgelemektedir.

Modelin geçerliliği için denklemde yer alan sabit parametresinin sıfırdan büyük ($\alpha_0 > 0$), α_i ve β_j parametrelerinin sıfıra eşit ya da sıfırdan büyük ($\alpha_i \geq 0$ ve $\beta_j \geq 0$), p değerinin sıfırdan büyük ve q değerinin ise sıfıra eşit ya da sıfırdan büyük olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra modelin durağanlığı için α_i ve β_j parametreleri toplamının birden küçük olması zorunludur (Bollerslev, 1986, s. 309).

GARCH-M modeli, Engle, Lilien ve Robins (1987) tarafından geliştirilen ARCH-M modelinin GARCH modeline uyarlanmış şeklidir. GARCH-M modeli, koşullu ortalamanın koşullu varyans tarafından belirlenmesine izin vermektedir. Modele ilişkin koşullu ortalama ve varyans denklemi sırasıyla aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Asteriou ve Hall, 2007, s. 263):

$$Y_t = a + b'X_t + \lambda h_t + \varepsilon_t \quad \varepsilon_t | \Psi_{t-1} \sim N(0, h_t) \quad (4)$$

$$h_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^q \alpha_i \varepsilon_{t-i}^2 + \sum_{j=1}^p \beta_j h_{t-j} \quad (5)$$

Modelde yer alan λ parametresi ise risk primini ifade etmekte olup, bu parametrenin pozitif olması getirinin kendi oynaklık değeri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle riski ifade eden koşullu varyanstaki bir artış koşullu ortalama da yükselişe neden olacaktır (Ahmed ve Suliman, 2011, s. 119).

Simetrik GARCH modellerinin zayıf yönlerini gidermek amacıyla Nelson (1991) tarafından geliştirilen EGARCH modeli aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

$$\log(h_t) =$$

$$\alpha_0 + \sum_{i=1}^q \alpha_i \frac{|\varepsilon_{t-i}|}{\sqrt{h_{t-i}}} + \sum_{i=1}^q \gamma_i \frac{\varepsilon_{t-i}}{\sqrt{h_{t-i}}} + \sum_{j=1}^p \beta_j \log(h_{t-j}), \quad \varepsilon_t | \Psi_{t-1} \sim N(0, h_t) \quad (6)$$

Yukarıdaki eşitlikte γ parametresi asimetrik etkiyi yani kaldıraç etkisini ölçmektedir. Bu parametrenin negatif olması durumunda olumlu haberlerin neden olduğu pozitif şoklar, olumsuz haberlerin neden olduğu negatif şoklara göre daha az volatilité yaratmakta yani kaldıraç etkisi bulunmaktadır. Parametrenin sıfır olması halinde model simetrik olmaktadır (Asteriou ve Hall, 2007, s. 269). Böyle bir durumda pozitif ve negatif şokların volatilité üzerindeki etkisi aynı olmaktadır. Ayrıca modelin durağan olabilmesi için β_j toplamının birden küçük olması gerekmektedir (Wang ve Wu, 2012, s. 2173).

Pozitif ve negatif şokların volatilité üzerinde aynı etkiye sahip olmadığını varsayan GJR-GARCH modeli, Glosten, Jaganathan, Runkle (1993) ve Zakoian (1994) tarafından geliştirilmiştir. Model pozitif ve negatif şokların yarattığı asimetrik etkiyi dikkate almakta ve aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$$h_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^q \alpha_i \varepsilon_{t-i}^2 + \sum_{i=1}^q \gamma_i D_{t-i} \varepsilon_{t-i}^2 + \sum_{j=1}^p \beta_j h_{t-j} \quad \varepsilon_t | \Psi_{t-1} \sim N(0, h_t) \quad (7)$$

$$D_{t-i} = \begin{cases} 1 & \varepsilon_{t-i} < 0 \text{ ise (olumsuz haberler)} \\ 0 & \varepsilon_{t-i} > 0 \text{ ise (olumlu haberler)} \end{cases}$$

Yukarıdaki eşitlikte görüldüğü üzere D_{t-i} değişkeni hata teriminin sıfırdan küçük olması durumunda 1 değerini alırken, sıfırdan büyük ya da eşit olması durumunda 0 değerini almaktadır. Böylece olumlu (pozitif şokların) ya da olumsuz haberlerin (negatif şokların) volatilité üzerinde farklı etki yaratması sağlanmış olmaktadır. γ_i parametresi

asimetrik etkiyi yani kaldıraç etkisini ölçmekte ve γ 'nın sıfır olması halinde model standart GARCH modeline dönüşmektedir. Negatif şokların volatilité üzerinde pozitif şokların daha fazla etki yaratabilmesi için γ parametresinin istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif olması gerekmektedir (Hill, Griffiths ve Lim, 2011, s. 528). Ayrıca modelin durağan olabilmesi için $\alpha_i + \beta_j + 0,5\gamma_i$ toplamının birden küçük olması gerekmektedir (Wang ve Wu, 2012, s. 2173).

Bollerslev (1987) tarafından geliştirilen student-t dağılımı, normal dağılım gibi simetrik, fakat daha sivri ve daha kalın kuyruğa sahip bir dağılımdır. Bu nedenle getiri serilerinin modellenmesinde normal dağılımdan daha uygun düşmektedir (Güner, Mitov, ve Racheva-Yotova, 2013, s. 734). Ayrıca student-t dağılımı, çoğu zaman serilerinin normal dağılmayan karakteristiklerinden dolayı serilerdeki kalın kuyruk özelliğini yansıttığı için en yaygın kullanılan dağılımdır (Hung, Lee ve Liu, 2008, s. 1176).

Modelde, koşullu varyans ve ortalama eşitliği GARCH modellerinde belirtildiği gibidir. Log-olabilirlik fonksiyonu ise aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Hung, Lee ve Liu, 2008, s. 1177):

$$L(r_t|\Theta) = \sum_{t=1}^T \ln \left(\frac{r_t^{\frac{v+1}{2}}}{\Gamma(\frac{v}{2})\sqrt{\pi(v-2)}} \right) - \frac{1}{2\ln\sigma_t^2} - \left(\frac{v+1}{2} \right) \ln \left[1 + \frac{u_t^2}{v-2} \right] \quad (8)$$

Yukarıdaki eşitlikte Θ , α , α_0 , α_i , β_j ve v parametrelerinden oluşan t-GARCH modelinin parametre vektörünü; v , serbestlik derecesini ve $\Gamma(\cdot)$, gama fonksiyonunu ifade etmektedir. v , parametresi dağılımın kuyruk

kalınlığını kontrol etmekte ve pozitif değer almaktadır. Parametre küçüldükçe kuyruk kalınlaşmakta, parametre katsayısının 30'u geçmesi halinde ise dağılım normal dağılıma yaklaşmaktadır (Güner, Mitov ve Racheva-Yotova, 2013, s. 734).

Nelson (1991) tarafından geliştirilen GED, finansal verilerdeki asimetri özelliklerini dikkate almakta ve EGARCH modelinin GED özelliğini gösterdiğini varsaymaktadır (Mazıbaşı, 2005, s. 9). GED dağılımına ilişkin yoğunluk fonksiyonu aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Nelson, 1991, s. 352):

$$f(z) = \frac{v \exp \left[-\left(\frac{1}{2} \right) \left| \frac{z}{\lambda} \right|^v \right]}{\lambda 2^{(1+\frac{1}{v})} \Gamma(\frac{1}{v})} \quad (9)$$

$$\lambda = \left[\frac{2^{(-\frac{2}{v})} \Gamma(\frac{1}{v})}{\Gamma(\frac{3}{v})} \right]^{1/2} \quad (10)$$

Yukarıdaki eşitlikte $-\infty < z < \infty$ ve $0 < v \leq \infty$ olmak üzere; v , kuyruk kalınlığını gösteren bir parametreyi ifade etmekte ve aynı zamanda serbestlik derecesi olarak da adlandırılmaktadır. $v=2$ olması durumunda z dağılımı normal dağılıma sahip olmakta, $v < 2$ olması durumunda z dağılımı normal dağılımdan daha kalın kuyruğa sahip olmakta ve $v > 2$ olması durumunda ise z dağılımı normal dağılımdan daha ince kuyruğa sahip olmaktadır (Nelson, 1991, s. 353).

Çalışmada normal, student-t ve GED dağılımı varsayımı altında, %99 ve %95 güven aralıklarında, bir günlük elde tutma süresi dikkate alınarak literatürde yaygın olarak kullanılan Varyans-Kovaryans yöntemi ile VaR değerleri hesaplanmıştır.

Normal dağılım varsayımı altında VaR değerinin hesaplanmasında aşağıdaki eşitlik kullanılmaktadır (Cheng ve Hung, 2011, s. 162):

$$\mathbf{VaR}_t^N = \mu + \hat{\sigma}_t z_\alpha \quad (11)$$

Yukarıdaki eşitlikte $\mathbf{VaR}_t^N$, t dönemine ait normal dağılım varsayımı altında öngörülen VaR değerini; μ , koşullu ortalamayı; $\hat{\sigma}_t$, t dönemine ait GARCH modelleri kullanılarak tahmin edilen koşullu standart sapmayı; z_α ise normal dağılımın sol tarafındaki α yüzdelik dilimine karşılık gelen tablo değerini ifade etmektedir. Çalışmada %99 ve %95 güven aralıkları esas alındığı için bu güven aralıklarına karşılık gelen tablo değerleri sırasıyla -2,326 ve -1,645'dir.

Student-t varsayımı altında VaR değerinin hesaplanmasında ise aşağıdaki eşitlik kullanılmaktadır:

$$\mathbf{VaR}_t^T = \mu + \hat{\sigma}_t t_{\alpha, \nu} \quad (12)$$

Yukarıdaki eşitlikte $\mathbf{VaR}_t^N$, t dönemine ait student-t dağılımı varsayımı altında öngörülen VaR değerini; $\hat{\sigma}_t$, t dönemine ait GARCH modelleri kullanılarak tahmin edilen koşullu standart sapmayı; $t_{\alpha, \nu}$, student-t dağılım varsayımı altında, ν serbestlik derecesinde, dağılımın sol tarafındaki α yüzdelik dilimine karşılık gelen kritik değeri simgelemektedir.

GED dağılımı varsayımı altında VaR değerinin hesaplanmasında aşağıdaki eşitlik kullanılmaktadır (Fan, Zhang, Tsai ve Wei, 2008, s. 3159):

$$\mathbf{VaR}_t^{GED} = \mu + \hat{\sigma}_t z_{\alpha, \nu} \quad (13)$$

Yukarıdaki eşitlikte $\mathbf{VaR}_t^{GED}$, t dönemine ait GED dağılımı varsayımı altında ön-

görülen VaR değerini; μ , koşullu ortalamayı; $\hat{\sigma}_t$, t dönemine ait GARCH modelleri kullanılarak tahmin edilen koşullu standart sapmayı; $z_{\alpha, \nu}$ ise GED dağılım varsayımı altında, ν serbestlik derecesinde, normal dağılımın sol tarafındaki α yüzdelik dilimine karşılık gelen kritik değeri ifade etmektedir.

VaR eşitliğinde yer alan μ koşullu ortalamaya ise aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Hung, Lee ve Liu, 2008, s. 1176; Cheng ve Hung, 2011, s. 162):

$$\mathbf{Y}_t = \mu_t + \varepsilon_t, \varepsilon_t \sim (0, h_t) \quad (14)$$

Y_t , emtianın t dönemindeki getiri oranını; μ ise emtianın t dönemindeki koşullu ortalamasını ifade etmektedir.

Çalışmada VaR değerinin hesaplanmasında kullanılan modellerin doğruluğunu test etmek için Kupiec (1995) ve Christoffersen (1998) testleri uygulanmıştır.

Kupiec (1995) tarafından geliştirilen koşulsuz kapsama testi, VaR modellerinin gerçek riski yeterince tahminleyip tahminlemediğini belirlemek amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır. Bir serbestlik derecesinde χ_1^2 dağılımına sahip Kupiec (1995) testinde olabilirlik oranı test istatistiği (LR_{uc}) aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$\mathbf{LR}_{uc} = 2 \ln[(1 - f)^{T-N} f^N] - 2 \ln[(1 - \alpha)^{T-N} \alpha^N], \quad LR \sim \chi^2(1) \quad (15)$$

Yukarıdaki eşitlikte T, örneklem büyüklüğünü; N, aşım sayısını; f, aşım oranını yani aşım sayısının örneklem büyüklüğüne oranını ve $1-\alpha$ güven düzeyini simgelemektedir. Kupiec (1995) testinde yokluk hipotezi (null hypothesis) $f=\alpha$ şeklinde ifade edilmekte ve LR_{uc} istatistiği, %99 ve %95 güven seviye-

sinde sırasıyla 6,64 ve 3,84 kritik tablo değerlerini aşması durumunda yokluk hipotezi reddedilmektedir. Bu durum VaR modelinin yeterli olmadığını ifade etmektedir (Fan, Zhang, Tsai ve Wei, 2008, s. 3160).

Kupiec testi sadece aşım sayısı üzerine odaklanmakta fakat aşımaların rastsal dağılıp dağılmadığını incelememektedir. Christoffersen (1998) tarafından geliştirilen koşullu kapsama testi, hem toplam aşım sayısının beklenen sayıya eşit olup olmadığını hem de aşımaların bağımsız şekilde dağılıp dağılmadığını incelemektedir (Hung, Lee ve Liu 2008, s.1179). Bu kapsamda iki serbestlik derecesinde χ^2_2 dağılımına sahip Christoffersen (1998) testinde olabilirlik oranı test istatistiği (LR_{cc}) aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$LR_{cc} = -2 \log \frac{(1-\alpha)^{n_0} \alpha^{n_1}}{(1-\hat{\pi}_{01})^{n_{00}} \hat{\pi}_{01}^{n_{01}} (1-\hat{\pi}_{11})^{n_{10}} \hat{\pi}_{11}^{n_{11}}} \sim \chi^2_2 \quad (2) \quad (16)$$

Yukarıdaki eşitlikte n_0 , örneklem büyüklüğü ile aşım sayısı arasındaki farkı (T-N); n_1 , aşım sayısını $n_{i,j}$, j değerini izleyen i değerinin gözlem sayısını (i,j:0,1); $\pi_{01} = n_{01}/(n_{00}+n_{01})$ ve $\pi_{11} = n_{11}/(n_{10}+n_{11})$ ifade etmektedir. Christoffersen (1998) testinde yokluk hipotezi aşımaların bağımsız olduğunu ve beklenen aşım oranının α anlamlılık düzeyine eşit olduğunu ifade etmektedir (Cheng

ve Hung, 2011, s. 164). LR_{cc} istatistiği, %99 ve %95 güven seviyesinde sırasıyla 9,21 ve 5,99 kritik tablo değerlerini aşması durumunda boş hipotez reddedilmektedir (Hung, Lee ve Liu, 2008, s. 1185).

4. Araştırma Bulguları

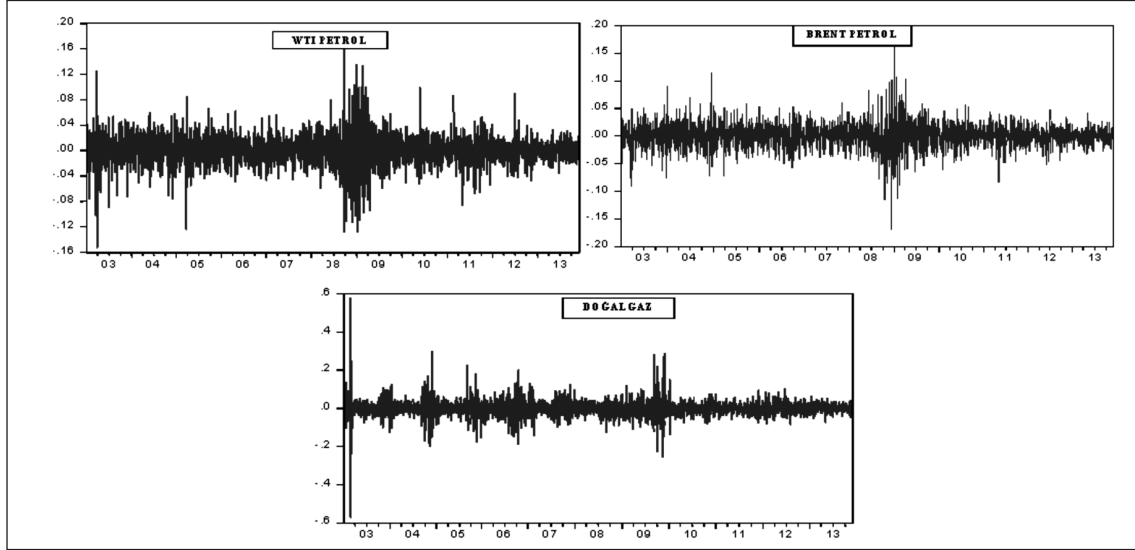
Çalışmada kullanılan petrol ve doğal gaz serilerinin logaritmik getirilerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde, en yüksek getiri brent petrolden elde edilirken, doğal gazın ortalama getirisi negatiftir. Brent petrol, WTI petrol ve doğal gaz için standart sapma değerleri sırasıyla 0,021714, 0,024232 ve 0,044629’dır.

Petrol ve doğal gaz serilerinin logaritmik getirilerine ait zaman yolu grafikleri Grafik 1’de yer almaktadır. Grafik 1 incelendiğinde serinin yaklaşık sıfır ortalama etrafında dağılım gösterdiği ve volatilité kümelenmesinin olduğu yani getirilerdeki büyük ve küçük değişimleri sırasıyla büyük ve küçük değişimlerin takip ettiği gözlemlenmektedir. Bu durum serinin durağan olabileceği ve getiri serilerindeki volatilitenin zaman içinde değişim gösterdiği hakkında ipucu vermektedir.

Tablo 1: Petrol ve Doğal Gaz Günlük Getiri Serilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	BRENT PETROL	WTI PETROL	DOĞAL GAZ
Ortalama	0,000470	0,000388	- 0,000088
Medyan	0,000807	0,001098	0,000000
Maksimum	0,181297	0,164137	0,576663
Minimum	-0,168320	-0,151909	-0,568175
Standart Sapma	0,021714	0,024232	0,044629

Grafik 1: Petrol ve Doğal Gaz Serisine İlişkin Zaman Yolu Grafiği

Getiri serilerine ilişkin uygun modelin belirlenebilmesi için serilerin durağan olması gerekmektedir. Bu kapsamda analize konu olan emtialara ilişkin getiri serilerinin durağanlığını incelemek için literatürde yaygın olarak kullanılan ve birbirlerini tamamlayan ADF (Augmented Dickey Fuller) ve PP (Phillips Peron) birim kök testleri uygulanmıştır. Her iki birim kök testinde hesaplanan test istatistiklerinin mutlak değeri,

çeşitli anlamlılık düzeylerinde MacKinnon kritik değerlerinin mutlak değerinden büyük olması durumunda serinin birim köke sahip olduğunu ifade eden yokluk hipotezi reddedilmekte yani serinin durağan olduğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda ADF ve PP birim kök testleri sabit terim, sabit terim ve trend içeren modeller kullanılarak gerçekleştirilmiş ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Petrol ve Doğal Gaz Serilerine İlişkin Birim Kök Test Sonuçları

GETİRİ SERİLERİ	ADF		PP	
	Sabit Terimli	Sabit Terimli ve Trendli	Sabit Terimli	Sabit Terimli ve Trendli
Brent Petrol	-50,2958*	-50,2875*	-50,2978*	-50,2896*
WTI petrol	-51,7228*	-51,7177*	-51,8035*	-51,8063*
Doğal Gaz	-41,5456*	-41,5411*	-48,8529*	-48,8488*

Gecikme sayısının belirlenmesinde SIC bilgi kriteri kullanılmıştır.
* İlgili katsayılar %1 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2’de sunulan ADF ve PP birim kök test sonuçlarına göre tüm katsayılar %1 düzeyinde anlamlıdır. Bu durumda çalışmaya konu olan getiri serilerinin birim kök içermediği ve serilerin durağan olduğu kabul edilir. Bu kapsamda durağan getiri serileri kullanılarak bu serilere ilişkin en uygun modelin belirlenmesinde bir sakınca olmadığını belirtmek mümkündür.

Çalışmada enerji getirilerine ilişkin değişen varyansı modellemek için normal, student-t ve GED dağılımına dayanan ARCH(q), GARCH(p,q), GARCH-M(p,q), EGARCH(p,q) ve GJR-GARCH(p,q) modelleri kullanılmıştır. Fakat GARCH tipi modellerle değişen varyansı tahmin etmeden önce ARCH etkisinin varlığının test edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Engle (1982) tarafından geliştirilen ARCH-LM testi uygulanmıştır.

Tablo 3’de örneklem içi döneme ait getiri serilerine ilişkin farklı gecikme düzey-

lerinde uygulanan ARCH-LM test sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre bütün gecikmelerde LM test istatistiği %1 anlamlılık düzeyinde χ^2 tablo değerinden daha yüksek çıkmış ve getiri serilerine ait hata terimlerinde ARCH etkisinin olduğunu savunan alternatif hipotez kabul edilmiştir. Bu kapsamda emtia getiri serilerine ilişkin koşullu varyans GARCH modelleri dikkate alınarak tahmin edilebilecektir.

Literatürde volatilitenin öngörülmesinde GARCH(1,1) modelinin uygun bir model olduğu belirtilmekle birlikte (Hung, Lee ve Liu (2008); Sadorsky (2006); Sadeghi ve Shavvalpour (2006); Enders (2009)) çalışmada petrol ve doğal gaz getiri serilerine ilişkin normal, student-t ve GED dağılımları varsayımı altında 3 gecikmeye kadar ARCH(q), GARCH(p,q), GARCH-M(p,q), EGARCH(p,q) ve GJR-GARCH(p,q) koşullu değişen varyans modelleri oluşturulmuştur. Bu modeller arasında en uygun olanları, parametrelerin anlamlı olması, model pa-

Tablo 3: Petrol ve Doğal Gaz Getiri Serilerine İlişkin ARCH-LM Test Sonuçları

		BRENT PETROL	WTI PETROL	DOĞAL GAZ
LM(1)	T*R ²	40,79554*	205,7332*	586,9367*
	X ²	6,634	6,634	6,634
LM(5)	T*R ²	123,1366*	393,8627*	862,2869*
	X ²	15,086	15,086	15,086
LM(10)	T*R ²	166,1478*	413,9986*	884,8116*
	X ²	23,209	23,209	23,209
LM(15)	T*R ²	254,9848*	472,0812*	886,8047*
	X ²	30,578	30,578	30,578
LM(20)	T*R ²	345,7563*	507,1707*	889,4752*
	X ²	37,566	37,566	37,566
* İlgili katsayılar %1 güven düzeyinde anlamlıdır.				

rametrelerinin pozitif olması ($\alpha_0 > 0$, $\alpha_1 \geq 0$, $\beta_1 \geq 0$), model durağanlık koşulunun sağlanması, AIC ve SIC bilgi kriterlerinin küçük olması dikkate alınarak belirlenmiştir.

Brent petrol için normal dağılım, student-t ve GED dağılımları varsayımı altında 3 gecikmeye kadar oluşturulan ARCH(q), GARCH(p,q), GARCH-M(p,q), EGARCH(p,q) ve GJR-GARCH(p,q) koşullu değişen varyans modelleri arasında en uygun modeller, GARCH(1,1), EGARCH(2,2,2), GARCH-M(1,1), t-GARCH(1,1), t-EGARCH(1,1,1), t-GARCH-M(1,1), GED-GARCH(1,1), GED-EGARCH(1,1,1) ve GED-GARCH-M(1,1) olarak belirlenmiştir. WTI petrol için GARCH(2,1), EGARCH(3,1,1), GJR-GARCH(2,1,1), GARCH-M(2,1), t-GARCH(2,1), t-EGARCH(3,1,1), t-GJR-GARCH(1,1,1), t-GARCH-M(2,1), GED-GARCH(2,1), GED-EGARCH(3,1,1), GED-GJR-GARCH(1,1,1) ve GED-GARCH-M(2,1) modellerinin uyumluluğu en iyi modeller olduğu ve volatilité kümelenmesini yakalamakta başarılı olduğu sonucuna varılmıştır. Doğal gaz için ise GARCH(2,1), EGARCH(1,1,1), GJR-GARCH(1,1,1), GARCH-M(2,1), t-GARCH(1,1), t-GARCH-M(1,1), GED-GARCH(1,1) ve GED-GARCH-M(1,1) modelleri en uygun modellerdir. Her üç emtia için belirlenen koşullu değişen varyans modellerine ilişkin parametre tahminleri Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6'da yer almaktadır. Asimetrik etkiyi dikkate alan modeller incelendiğinde petrol getiri serilerinde γ parametresinin negatif, doğal gaz serisinde ise pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durum kaldıraç etkisinin varlığına işaret etmektedir. Petrol getiri serilerine ilişkin volatilité üzerinde olumsuz haberler, olumlu haberlere göre daha etkili

olurken; doğal gaz serilerinde olumlu haberler, olumsuz haberlere göre daha etkili olmaktadır. GARCH-M modelleri incelendiğinde, koşullu ortalama denkleminde risk primini gösteren λ parametresinin istatistikî açıdan anlamsız olduğu görülmektedir. λ parametresinin anlamsız olması koşullu varyansın, koşullu ortalama üzerinde etkisinin olmadığını ifade etmektedir.

Brent petrol, WTI petrol ve doğal gaz getiri serileri için normal dağılım, student-t ve GED dağılımı varsayımları altında uygun modeller belirlendikten sonra model kalıntılarında ARCH etkisinin olup olmadığı farklı gecikme uzunluklarına göre ARCH-LM testi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9'da verilmiştir. Elde edilen sonuçlar ARCH etkisinin ortadan kalktığını ve değişen varyans sorunun görülmediğini ortaya koymaktadır.

02.01.2003-30.11.2012 tarihlerini kapsayan örneklem içi döneme ilişkin veriler kullanılarak her bir dağılım için koşullu ortalama ve koşullu varyans modellerinin parametreleri tahmin edilmiş ve bu tahminlerden hareketle 03.12.2012-27.11.2013 dönemine ait 250 gözleme ilişkin GARCH modelleri kullanılarak değişen varyans hesaplanmıştır. Bu değerlerden hareketle Varyans-Kovaryans yöntemi ile normal, student-t ve GED dağılımı varsayımı altında bir günlük VaR öngörülerinde bulunulmuştur. Örneklem dışı dönemde yer alan her bir iş günü için öngörülen VaR değerleri aynı günde gerçekleşen kazanç ve kayıplarla karşılaştırılarak aşım sayısı belirlenmiştir. Öngörülen VaR değerlerine ilişkin özet bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4: Brent Petrol Getiri Serilerine İlişkin Koşullu Değişen Varyans Modelleri

DAĞILIM	MODELLER	λ	μ	α_0	α_1	α_2	γ_1	γ_2	β_1	β_2	AIC	SIC
NORMAL	GARCH(1,1)		0,000987*	4.61E-06*	0.039309*				0.950663*		-4,9108	-4,9015
	EGARCH(2,2,2)		0,000649***	-0.27062*	0.048819***	0.092194*	-0.12644*	0.045202***	0.187116*	0.792069*	-4,9237	-4,9052
	GARCH-M(1,1)	0,17519	0,000918	4.60E-06*	0.039298*				0.950693*		-4,9100	-4,8984
STUDENT-t	t-GARCH(1,1)		0,001138*	5.14E-06*	0.038425*				0.950314*		-4,9379	-4,9263
	t-EGARCH(1,1,1)		0,000922**	-0.14652*	0.076007*		-0.042912*		0.988732*		-4,9415	-4,9276
	t-GARCH-M(1,1)	-1,8294	0,001879**	5.61E-06*	0.039917*				0.947827*		-4,9374	-4,9235
GED	GED-GARCH(1,1)		0,001128*	4.84E-06**	0.038846*				0.950469*		-4,9366	-4,9250
	GED-EGARCH(1,1,1)		0,000914**	-0.15056*	0.076678*		-0.044284*		0.988292*		-4,9404	-4,9265
	GED-GARCH-M(1,1)	-2,0461	0,001932**	5.30E-06*	0.040562*				0.947768*		-4,9363	-4,9223

*, **, *** İlgili katsayılar sırasıyla %1, %5, %10 güven düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5: WTI Petrol Getiri Serilerine İlişkin Koşullu Değişen Varyans Modelleri

DAĞILIM	MODELLER	λ	μ	α_0	α_1	γ_1	β_1	β_2	β_3	AIC	SIC
NORMAL	GARCH(2,1)		0,000965**	2,44E-05*	0,106060*		0,333119*	0,515473*		-4,765	-4,753
	EGARCH(3,1,1)		0,000334	-0,32563*	0,181023*	-0,08714*	0,886088*	-0,719799*	0,809338*	-4,773	-4,756
	GJR-GARCH(2,1,1)		0,000602	2,64E-05*		0,096212*	0,329843*	0,512283*		-4,770	-4,756
	GARCH-M(2,1)	0,229742	0,000863	2,43E-05*	0,105935*		0,333170*	0,515631*		-4,764	-4,750
STUDENT-t	t-GARCH(2,1)		0,001063*	1,55E-05*	0,086209*		0,458748**	0,425543***		-4,800	-4,786
	t-EGARCH(3,1,1)		0,000682***	-0,27934*	0,171506*	-0,08926*	0,966042*	-0,625299*	0,640260*	-4,807	-4,789
	t-GJR-GARCH(1,1,1)		0,000801**	1,15E-05*	0,022952**	0,066236*	0,920758*			-4,805	-4,791
	t-GARCH-M(2,1)	-0,25235	0,001175***	1,56E-05*	0,086543*		0,457442**	0,426339**		-4,799	-4,783
GED	GED-GARCH(2,1)		0,001130*	1,88E-05*	0,092825*		0,389279**	0,482214*		-4,791	-4,777
	GED-EGARCH(3,1,1)		0,000698***	-0,30168*	0,177841*	-0,08703*	0,910342*	-0,684228*	0,752574*	-4,796	-4,779
	GED-GJR-GARCH(1,1,1)		0,000853**	1,34E-05*	0,028009*	0,062082*	0,914160*			-4,794	-4,780
	GED-GARCH-M(2,1)	-0,47834	0,001343***	1,90E-05*	0,093383*		0,388884**	0,481706*		-4,790	-4,774

*, **, *** İlgili katsayılar sırasıyla %1, %5, %10 güven düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8: Brent Petrol Getiri Serilerine İlişkin ARCH-LM Test Sonuçları

ARCH-LM		GARCH(1,1)	EGARCH(2,2,2)	GARCH-M(1,1)	t-GARCH(1,1)	
LM(1)	T*R ²	1,206	0,025	1,210	1,094	
	X ²	6,634	6,634	6,634	6,634	
LM(5)	T*R ²	3,629	4,468	3,664	3,666	
	X ²	15,086	15,086	15,086	15,086	
LM(10)	T*R ²	5,931	6,641	5,982	6,333	
	X ²	23,209	23,209	23,209	23,209	
LM(15)	T*R ²	10,981	14,660	11,013	11,225	
	X ²	30,578	30,578	30,578	30,578	
LM(20)	T*R ²	12,009	17,041	12,053	12,365	
	X ²	37,566	37,566	37,566	37,566	
ARCH-LM		t-EGARCH(1,1,1)	t-GARCH-M(1,1)	GED-GARCH(1,1)	GED-EGARCH(1,1,1)	GED-GARCH-M(1,1)
LM(1)	T*R ²	0,329	1,134	1,118	0,341	1,174
	X ²	6,634	6,634	6,634	6,634	6,634
LM(5)	T*R ²	5,142	3,296	3,645	5,071	3,255
	X ²	15,086	15,086	15,086	15,086	15,086
LM(10)	T*R ²	7,546	5,677	6,133	7,435	5,416
	X ²	23,209	23,209	23,209	23,209	23,209
LM(15)	T*R ²	14,882	10,777	11,137	14,798	10,666
	X ²	30,578	30,578	30,578	30,578	30,578
LM(20)	T*R ²	16,257	11,878	12,234	16,198	11,683
	X ²	37,566	37,566	37,566	37,566	37,566

Tablo 9: WTI Petrol Getiri Serilerine İlişkin ARCH-LM Test Sonuçları

ARCH-LM	GARCH(2,1)	EGARCH(3,1,1)	GJR-GARCH(2,1,1)	GARCH-M(2,1)	t-GARCH(2,1)	t-EGARCH(3,1,1)
LM(1)	T*R ²	1,218	5,612	1,035	1,234	2,959
	X ²	6,634	6,634	6,634	6,634	6,634
LM(5)	T*R ²	6,058	9,035	3,824	6,049	6,758
	X ²	15,086	15,086	15,086	15,086	15,086
LM(10)	T*R ²	10,116	11,635	8,232	10,102	10,776
	X ²	23,209	23,209	23,209	23,209	23,209
LM(15)	T*R ²	13,069	13,892	11,019	13,070	13,914
	X ²	30,578	30,578	30,578	30,578	30,578
LM(20)	T*R ²	15,754	16,421	13,629	15,753	16,971
	X ²	37,566	37,566	37,566	37,566	37,566
ARCH-LM	t-GJR-GARCH(1,1,1)	t-GARCH-M(2,1)	GED-GARCH(2,1)	GED-EGARCH(3,1,1)	GED-GJR-GARCH(1,1,1)	GED-GARCH-M(2,1)
LM(1)	T*R ²	6,588	2,905	2,310	5,823	6,214
	X ²	6,634	6,634	6,634	6,634	6,634
LM(5)	T*R ²	7,950	6,734	6,849	8,403	7,218
	X ²	15,086	15,086	15,086	15,086	15,086
LM(10)	T*R ²	12,022	10,759	10,847	10,669	11,376
	X ²	23,209	23,209	23,209	23,209	23,209
LM(15)	T*R ²	14,749	13,883	13,905	12,503	14,155
	X ²	30,578	30,578	30,578	30,578	30,578
LM(20)	T*R ²	17,647	16,936	16,819	15,288	17,015
	X ²	37,566	37,566	37,566	37,566	37,566

Çalışmada farklı dağılımlar kullanılarak öngörülen VaR değerlerinin doğruluğunu ve modellerin performansını test etmek amacıyla aşım sayıları ve oranları değerlendirilmiş, Kupiec (1995) koşulsuz kapsama testi ve Christoffersen (1998) koşullu kapsama testleri uygulanmıştır. Aşım oranının belirlenen anlamlılık düzeyinden büyük olması ya da gerçekleşen aşım sayısının beklenen aşım sayısından büyük olması (250 x anlamlılık düzeyi) modelin piyasa riskini düşük tahmin ettiğini, küçük olması ise piyasa riskinin olduğundan daha yüksek tahmin ettiğini ifade etmektedir. Gerçekleşen aşım sayısı ve oranının, beklenen aşım sayısı ve belirlenen anlamlılık düzeyine yakın olması modelin güvenilirliğini arttırmaktadır. Koşulsuz ve koşullu kapsama test sonuçlarına göre hesaplanan LR_{uc} değerlerinin kritik tablo değerinden büyük olması yokluk hipotezinin reddedildiği yani aşım oranının anlamlılık düzeyine eşit olmadığını ve hesaplanan VaR değerinin doğru olmadığını ifade etmektedir. LR_{cc} değerlerinin kritik tablo değerinden büyük olması ise yokluk hipotezinin reddedildiği yani aşımın bağımsız olmadığını ve aşım oranının anlamlılık düzeyine eşit olmadığını göstermektedir¹.

Tablo 10'da yer alan Brent petrol getiri serilerine ilişkin test sonuçları incelendiğinde, %99 güven aralığında student-t ve GED dağılımına ilişkin modeller piyasa riskini olduğundan daha yüksek öngördükleri için aşım söz konusu olmamış ve geriye dönük testler uygulanamamıştır. Normal dağılıma dayalı GARCH(1,1) ve GARCH-M(1,1) modelinde ise hem LR_{uc} hem de LR_{cc} test istatistiklerine göre modelin performansının yeterli olduğu görülmektedir. EGAR-

CH(2,2,2) modelinde de student-t ve GED dağılımına dayanan modellerde olduğu gibi aşım sayısı sıfırdır. Genel olarak değerlendirildiğinde student-t ve GED dağılımına dayalı modellerde normal dağılıma göre aşım sayısı sıfır olmakla birlikte, maruz kalınan piyasa riski daha yüksek çıkmakta ve risk nedeniyle sermaye gereksinimi artmaktadır. Normal dağılıma dayalı modellerde ise aşım oranı %1 güven düzeyinin oldukça altındadır. Fakat öngörülen ortalama piyasa riski diğer dağılımlara ilişkin modellere göre daha düşüktür. Bu bağlamda normal dağılıma ilişkin GARCH(1,1) ve GARCH-M(1,1) modellerinin performansının daha iyi olduğu ifade edilebilir.

Tablo 11 incelendiğinde, %95 güven aralığında diğer modellere göre daha düşük ortalama VaR öngörüsünde bulunan GARCH(1,1), GARCH-M(1,1), GED-GARCH(1,1) ve GED-GARCH-M(1,1) modellerinin LR_{uc} ve LR_{cc} testlerini geçemediği ve modellerin güvenilir VaR tahminleri yapmadığı görülmektedir. EGARCH(2,2,2) ve GED-EGARCH(2,2,2) modelleri yalnızca LR_{uc} testini geçememiştir. Bu bağlamda modellerin doğru VaR öngörülerinde bulunmadığı fakat modellere ilişkin aşımın bağımsız olduğu ifade edilebilir. Student-t dağılımına dayanan tüm modeller ise hem LR_{uc} hem de LR_{cc} testlerini geçmiş ve dolayısıyla VaR öngörülerinin doğru olduğu ispatlanmıştır. Bu bağlamda %95 güven aralığında student-t dağılımına dayalı modellerin performansının daha iyi olduğu belirtilebilir.

¹ LR_{uc} için tablo değeri %99 ve %95 güven aralığında sırasıyla 6,64 ve 3,84 iken LR_{cc} için tablo değeri sırasıyla 9,21 ve 5,99'dur.

Tablo 10: Brent Petrole İlişkin Öngörülen VaR Değerleri İçin Temel İstatistikler ve Geriye Dönük Test Sonuçları (%99 Güven Aralığı)

BRENT PETROL							
Dağılım	Modeller	Ortalama VaR	Standart Sapma VaR	Aşım Sayısı	Aşım Oranı	%99 Güven Aralığı	
						LRuc	LRcc
Normal	GARCH(1,1)	-0,0317	0,003	1	0,004	1,164	1,173
	EGARCH(2,2,2)	-0,0321	0,005	0	0,000	X	X
	GARCH-M(1,1)	-0,0318	0,003	1	0,004	1,164	1,173
Student-t	t-GARCH(1,1)	-0,0402	0,004	0	0,000	X	X
	t-EGARCH(1,1,1)	-0,0396	0,005	0	0,000	X	X
	t-GARCH-M(1,1)	-0,0403	0,004	0	0,000	X	X
GED	GED-GARCH(1,1)	-0,0345	0,003	0	0,000	X	X
	GED-EGARCH(1,1,1)	-0,0349	0,005	0	0,000	X	X
	GED-GARCH-M(1,1)	-0,0345	0,003	0	0,000	X	X

Tablo 11: Brent Petrole İlişkin Öngörülen VaR Değerleri için Temel İstatistikler ve Geriye Dönük Test Sonuçları (%95 Güven Aralığı)

BRENT PETROL							
Dağılım	Modeller	Ortalama VaR	Standart Sapma VaR	Aşım Sayısı	Aşım Oranı	%95 Güven Aralığı	
						LRuc	LRcc
Normal	GARCH(1,1)	-0,0222	0,0021	8	0,032	7,7786*	8,3098*
	EGARCH(2,2,2)	-0,0225	0,0032	7	0,028	5,5338*	5,939
	GARCH-M(1,1)	-0,0222	0,0021	8	0,032	7,7786*	8,3098*
Student-t	t-GARCH(1,1)	-0,0254	0,0023	5	0,02	1,9772	2,1821
	t-EGARCH(1,1,1)	-0,0253	0,0033	5	0,02	1,9772	2,1821
	t-GARCH-M(1,1)	-0,0254	0,0023	5	0,02	1,9772	2,1821
GED	GED-GARCH(1,1)	-0,0223	0,0021	8	0,032	7,7786*	8,3098*
	GED-EGARCH(1,1,1)	-0,0226	0,0030	7	0,028	5,5338*	5,9388
	GED-GARCH-M(1,1)	-0,0221	0,0021	8	0,032	7,7786*	8,3098*

*%1 güven düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 12: WTI Petrole İlişkin Öngörülen VaR Değerleri İçin Temel İstatistikler ve Geriye Dönük Test Sonuçları (%99 Güven Aralığı)

WTI PETROL							
Dağılım	Modeller	Ortalama VaR	Standart Sapma VaR	Aşım Sayısı	Aşım Oranı	%99 Güven Aralığı	
						LRuc	LRcc
Normal	GARCH(2,1)	-0,036	0,003	1	0,004	1,164	1,173
	EGARCH(3,1,1)	-0,033	0,004	1	0,004	1,164	1,173
	GJR-GARCH(2,1,1)	-0,037	0,003	1	0,004	1,164	1,173
	GARCH-M(2,1)	-0,036	0,003	1	0,004	1,164	1,173
Student-t	t-GARCH(2,1)	-0,043	0,003	0	0,000	X	X
	t-EGARCH(3,1,1)	-0,040	0,006	1	0,004	1,164	1,173
	t-GJR-GARCH(1,1,1)	-0,045	0,003	0	0,000	X	X
	t-GARCH-M(2,1)	-0,043	0,003	0	0,000	X	X
GED	GED-GARCH(2,1)	-0,038	0,003	1	0,004	1,164	1,173
	GED-EGARCH(3,1,1)	-0,035	0,005	1	0,004	1,164	1,173
	GED-GJR-GARCH(1,1,1)	-0,039	0,003	0	0,000	X	X
	GED-GARCH-M(2,1)	-0,038	0,003	1	0,004	1,164	1,173

WTI petrol getiri serilerine ilişkin test sonuçlarının gösterildiği Tablo 12 incelendiğinde, %99 güven aralığında normal dağılıma dayalı tüm modellerin, student-t dağılımında sadece t-EGARCH(3,1,1) modelinin ve GED dağılımına dayalı modellerde ise GED-GJR-GARCH(1,1,1) modeli dışındaki diğer modellerin LR_{uc} ve LR_{cc} test istatistiklerine göre performanslarının yeterli olduğu görülmektedir. Diğer modellerde ise piyasa riski olduğundan daha yüksek öngörüldüğü için aşım

söz konusu olmamış ve geriye dönük testler uygulanamamıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde, her üç dağılıma ilişkin modellerin performansları yeterli, LR_{uc} ile LR_{cc} test istatistikleri ve aşım oranı aynı ve aşım oranı %1 anlamlılık düzeyinden küçüktür. Fakat normal dağılıma ilişkin modellerde ortalama piyasa riski diğer modellere göre daha düşük öngörülmektedir. Normal dağılıma dayalı modeller arasında ise EGARCH(3,1,1) modeli piyasa riskini en düşük öngören modeldir.

Tablo 13: WTI Petrole İlişkin Öngörülen VaR Değerleri için Temel İstatistikler ve Geriye Dönük Test Sonuçları (%95 Güven Aralığı)

WTI PETROL							
Dağılım	Modeller	Ortalama VaR	Standart Sapma VaR	Aşım Sayısı	Aşım Oranı	%95 Güven Aralığı	
						LRuc	LRcc
Normal	GARCH(2,1)	-0,026	0,002	3	0,012	0,099	0,172
	EGARCH(3,1,1)	-0,024	0,003	7	0,028	5,5338*	5,939
	GJR-GARCH(2,1,1)	-0,026	0,002	2	0,008	0,032	0,137
	GARCH-M(2,1)	-0,026	0,002	3	0,012	0,099	0,172
Student-t	t-GARCH(2,1)	-0,028	0,002	1	0,000	1,164	1,173
	t-EGARCH(3,1,1)	-0,025	0,004	3	0,012	0,099	0,172
	t-GJR-GARCH(1,1,1)	-0,028	0,002	1	0,000	1,164	1,173
	t-GARCH-M(2,1)	-0,028	0,002	1	0,000	1,164	1,173
GED	GED-GARCH(2,1)	-0,025	0,002	5	0,020	1,977	2,182
	GED-EGARCH(3,1,1)	-0,023	0,003	8	0,032	7,7786*	8,3098*
	GED-GJR-GARCH(1,1,1)	-0,026	0,002	2	0,008	0,032	0,137
	GED-GARCH-M(2,1)	-0,025	0,002	5	0,020	1,977	2,182

*%1 güven düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmektedir.

%95 güven aralığında, Tablo 13’de yer alan LR_{uc} ve LR_{cc} test istatistiklerine göre normal dağılıma dayalı EGARCH(3,1,1) ve GED-EGARCH(3,1,1) modelleri dışında tüm modellerin performanslarının yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Fakat GED-EGARCH(3,1,1) modeli hem LR_{uc} hem de LR_{cc} testlerini geçemezken, EGARCH(3,1,1) mo-

deli yalnızca LR_{uc} testini geçememiştir. Genel olarak EGARCH(3,1,1) ve GED-EGARCH(3,1,1) dışında her üç dağılıma ilişkin modellerin VaR öngörülleri doğru olmakla birlikte, GED-GARCH(1,1) ile GED-GARCH-M(1,1) modellerin de daha düşük piyasa riskine maruz kalınmakta ve aşım oranı anlamlılık düzeyine daha yakın olmaktadır.

Tablo 14: Doğal Gaza İlişkin Öngörülen VaR Değerleri için Temel İstatistikler ve Geriye Dönük Test Sonuçları (%99 Güven Aralığı)

DOĞAL GAZ							
Dağılım	Modeller	Ortalama VaR	Standart sapma VaR	Aşım sayısı	Aşım oranı	%99 Güven Aralığı	
						LRuc	LRcc
Normal	GARCH(2,1)	-0,058	0,010	1	0,004	1,164	1,173
	EGARCH(1,1,1)	-0,057	0,012	2	0,008	0,108	0,137
	GJR-GARCH(1,1,1)	-0,058	0,010	1	0,004	1,164	1,173
	GARCH-M(2,1)	-0,058	0,010	1	0,004	1,164	1,173
Student-t	t-GARCH(1,1)	-0,082	0,010	1	0,004	1,164	1,173
	t-GARCH-M(1,1)	-0,082	0,010	1	0,004	1,164	1,173
GED	GED-GARCH(1,1)	-0,068	0,009	1	0,004	1,164	1,173
	GED-GARCH-M(1,1)	-0,067	0,009	1	0,004	1,164	1,173

Doğal gaz serilerine ilişkin Tablo 14’de yer alan LR_{uc} ve LR_{cc} test istatistiklerine göre %99 güven aralığında her üç dağılıma ilişkin tüm modellerin performanslarının yeterli olduğu görülmektedir. Normal, student-t ve GED dağılımına dayanan modellerin VaR öngörülleri doğru ve EGARCH(1,1,1) modeli dışında LR_{uc} ile LR_{cc} test istatistikleri, aşım oranı ve sayısı aynıdır. Fakat normal dağılıma ilişkin modellerde ortalama piyasa riski daha düşük öngörülmektedir. Bu nedenle normal dağılımın, student-t ve GED dağılımına göre performansının daha iyi olduğu belirtilebilir. Normal dağılıma ilişkin modeller içerisinde de EGAR-

CH(1,1,1) modelinin aşım oranının güven düzeyine oldukça yakın olması, LR_{uc} ile LR_{cc} test istatistiklerinin ve ortalama piyasa riskinin daha düşük olması nedeniyle daha güvenilir bir model olduğu ifade edilebilir. %95 güven aralığında Tablo 15’de yer alan geriye dönük test sonuçlarına göre her üç dağılımına dayanan modellerin VaR öngörülleri doğrudur. Fakat normal dağılıma dayalı modellerde daha düşük piyasa riskine maruz kalmakta ve aşım oranı anlamlılık düzeyine daha yakın çıkmaktadır. Bu modeller arasında da en düşük ortalama VaR tahmini EGARCH(1,1,1) modeli tarafından gerçekleştirilmiştir.

Tablo 15: Doğal Gaza İlişkin Öngörülen VaR Değerleri için Temel İstatistikler ve Geriye Dönük Test Sonuçları (%95 Güven Aralığı)

DOĞAL GAZ							
Dağılım	Modeller	Ortalama VaR	Standart sapma VaR	Aşım sayısı	Aşım oranı	%95 Güven Aralığı	
Normal	GARCH(2,1)	-0,0415	0,007	6	0,024	3,584	3,880
	EGARCH(1,1,1)	-0,0407	0,009	6	0,024	3,584	3,880
	GJR-GARCH(1,1,1)	-0,0412	0,007	6	0,024	3,584	3,880
	GARCH-M(2,1)	-0,0413	0,007	6	0,024	3,584	3,880
Student-t	t-GARCH(1,1)	-0,051	0,006	2	0,008	0,032	0,137
	t-GARCH-M(1,1)	-0,051	0,006	2	0,008	0,032	0,137
GED	GED-GARCH(1,1)	-0,043	0,006	4	0,016	0,781	0,912
	GED-GARCH-M(1,1)	-0,043	0,006	4	0,016	0,781	0,912

Genel olarak değerlendirildiğinde, petrol serilerinde ortalama piyasa riskinin doğal gaz serilerine göre daha düşük olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda, petrol yatırımcısı daha düşük piyasa riskine maruz kaldığı için risk nedeniyle elde tutulması gereken minimum sermaye miktarı daha düşük olacaktır. Petrol ürünleri içerisinde ise Brent petrolün ortalama VaR değeri daha düşük olduğu için

Brent petrol yatırımcısı daha düşük piyasa riskine maruz kalmaktadır. Bunun yanı sıra enerji piyasasında olumlu ve olumsuz haberlerin volatilité üzerindeki etkisi aynı olmamaktadır. Petrol piyasasında olumsuz haberler, olumlu haberlere göre fiyatların daha fazla dalgalanmasına neden olurken; doğal gaz piyasasında olumlu haberler, olumsuz haberlere göre fiyatlar üzerinde daha fazla

etkili olmaktadır. Dolayısıyla petrol ve doğalgaz yatırımcısının piyasada oluşan haberlerin fiyatlar üzerinde yaratacağı etkiyi göz önünde bulundurarak, yatırım kararı için en uygun zamanı belirlemesi gerekmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular, yüksek güven aralığında student-t ve GED dağılımına dayanan modellerin enerji getiri serilerindeki kalın kuyruklu dağılımı yakalamada başarılı olmadığını göstermiştir. Benzer biçimde, Hung, Lee ve Liu (2008) tarafından yapılan çalışmada da student-t dağılımına dayanan GARCH modellerinin öngörülerinin zayıf ve yetersiz olduğu belirtilmiştir.

5. Sonuç

Riske Maruz Değer (Value at Risk, VaR) yöntemi, varlık fiyatlarındaki volatiliteden kaynaklanan piyasa riskinin ölçülmesi ve değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılan bir araçtır. VaR yöntemi ile piyasa riskinin ölçülmesinde fiyatlardaki volatilitenin tahmini, buna ilişkin uygun modelin ve dağılımın belirlenmesi yöntemin en önemli aşamalarını oluşturmaktadır. Modelin ve dağılımın doğru seçilmemesi piyasa riskinin olduğundan daha yüksek ya da daha düşük öngörülerek, yatırımcının maruz kaldığı piyasa riski nedeniyle gereksinim duyacağı sermaye miktarının yanlış belirlenmesine neden olmaktadır. Bu çalışmada, normal, student-t ve GED dağılımı varsayımına dayanan modeller kullanılarak, Varyans-Kovaryans yöntemi ile petrol ve doğal gaz serileri için öngörülecek VaR değerlerine yönelik uygun dağılımın ve modellerin belirlenmesi ve bu modellerin piyasa riskini tahmin etme başarısının geriye dönük testler ile ortaya konması amaçlanmıştır.

Çalışmada WTI ve Brent petrol ile doğal gaz günlük spot fiyatları kullanılmıştır. Örneklem dönemi ikiye ayrılarak, örneklem içi dönem enerji ürünlerine ilişkin volatilitenin hesaplanmasında esas alınan uygun modellerin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır. Örneklem içi döneme ilişkin veriler kullanılarak her bir dağılım için belirlenen koşullu ortalama ve koşullu varyans modellerinin parametreleri tahmin edildikten sonra 250 gözlemden oluşan örneklem dışı döneme ilişkin değişen varyans hesaplanmıştır. Bu değerlerden hareketle Varyans-Kovaryans yöntemi ile normal, student-t ve GED dağılımı varsayımı altında bir günlük VaR öngörülerinde bulunulmuştur. Farklı güven düzeylerinde modellerin performansını karşılaştırmak için %99 ve %95 güven aralıkları dikkate alınarak her bir enerji serisi için VaR değerleri belirlenmiştir. Öngörülen VaR değerlerinin doğruluğunu ve modellerin performansını test etmek amacıyla koşulsuz kapsama testi (Kupiec (1995)) ve koşullu kapsama testi (Christoffersen (1998)) kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular, %99 ve %95 güven aralığında hem petrol hem de doğal gaz serilerinde gerek normal dağılım gerekse kalın kuyruğu dikkate alan student-t ve GED dağılımlarının VaR değerini olduğundan daha yüksek tahmin etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum gerçekleşen aşım sayısı ve oranlarının belirlenen güven aralıklarında beklenen oranların altında kalmasıyla açıklanabilir. %99 güven aralığında geriye dönük test sonuçlarına göre Brent petrol serilerinde normal dağılım, WTI petrol ve doğal gaz serilerinde ise her üç dağılım da doğru öngörülerde bulunmaktadır. Fakat normal dağılıma ilişkin modellerde

hem petrol hem de doğal gaz için öngörülen ortalama piyasa riski daha düşüktür. Güven aralığı daraldığında Brent petrol için student-t dağılımı daha doğru VaR tahminleri yaparken, WTI petrol ve doğal gaz serileri için her üç dağılımda doğru öngörülerde bulunmaktadır. Fakat WTI petrol serilerinde GED dağılımında, doğal gaz serilerinde ise normal dağılımda maruz kalınan piyasa riski daha düşük olmaktadır. Bu bağlamda petrol serilerinde daha dar güven aralığında kalın kuyruk özelliğini dikkate alan student-t ve GED dağılımlarının, doğal gaz serisinde ise normal dağılımın daha başarılı olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca elde edilen bulgular güven aralığı genişledikçe öngörülen VaR değerlerinin arttığını ve güven aralığı daraldıkça dağılımların VaR tahminlerinin birbirine yaklaştığını göstermektedir. Bunun yanı sıra petrol ve doğal gaz getirilerinde volatilitenin modellenmesinde asimetric etkiyi dikkate alan modellerin kullanılması ve bu modellerin performansının yeterli olması enerji piyasasında olumlu ve olumsuz haberlerin volatilité üzerinde aynı etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Gerek Basel düzenlemeleri ve gerekse Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun getirdiği düzenlemeler bankalara

VaR yöntemi ile piyasa risklerini hesaplamalarına ve piyasa riskine ilişkin sermaye yükümlülüklerini belirlemelerine olanak sağlamaktadır. Bu çalışma bu düzenlemelere tabi finansal kurumların enerji ürünlerine yaptıkları yatırımlar nedeniyle maruz kaldıkları piyasa riskini hesaplarken göz önünde bulundurmaları gereken hususlara dikkat çekmektedir. Elde edilen sonuçlar hem ilgili kurumlar hem de yatırımcılar açısından riskin yönetimi ve ölçülmesine ilişkin önemli bilgiler içermektedir. Çalışma enerji piyasasında farklı dağılıma dayanan varsayımların ve volatilitenin hesaplanmasında seçilen modelin öngörülen piyasa riski üzerindeki etkisini göstermektedir. Böylece yatırımcıların piyasa riski nedeniyle sermaye gereksinimlerinin belirlenmesine olanak sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra çalışmada asimetric etkiyi dikkate alan modeller kullanılarak olumlu ve olumsuz haberlerin petrol ve doğal gaz fiyatları üzerindeki etkilerinin de farklı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yatırımcılar, bu ilgiyi kullanarak piyasaya ulaşan haberlerin volatilité üzerinde yaratacağı etkinin gücünü tahmin edebilecek ve alacakları pozisyon ve yatırımın zamanlaması konularında daha etkin yatırım kararları verebileceklerdir.



KAYNAKÇA

- Ahmed Elsheikh M. , A. ve Suliman, S. (2011). Modeling Stock Market Volatility Using Garch Models Evidence From Sudan. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (23), 114-128.
- Akan, B., Oktay, A. ve Tüzün, Y. (2003). Parametrik Riske Maruz Değer Yöntemi ve Türkiye Uygulaması. *Bankacılar Dergisi*. 14(45), 29-40.
- Aksoy, G. ve Olgun, O. (2009). Optimal Hedge Oranı Tahminlemesi Üzerine Amprik Bir Çalışma: VOB Örneği. *İktisat, işletme ve Finans Dergisi*. 24(274), 33-53.
- Alexander, C. (2008). *Market Risk Analysis Volume II: Practical Financial Econometrics*. England: John Wiley & Sons.
- Altay, E. (2009). Petrol Fiyatlarından Kaynaklanan Riskin Tahmin Edilmesi: Monte Carlo Simülasyonu Yöntemiyle RMD Yaklaşımı. *İktisat Fakültesi Mecmuası*. 59(2), 61-84.
- Asteriou, D. ve Hall, S. (2007). *Applied Econometrics*. 1st ed. New York: Palgrave Macmillan.
- Bacon, C. R. (2012). *Practical Risk-Adjusted Performance Measurement*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Bollerslev, T. (1986). Generalized Autoregressive Conditional Heteroskedasticity. *Journal of Econometrics*. 31, 307-327.
- Bollerslev, T. (1987). A Conditional Heteroskedastic Time Series Model for Security Prices and Rates of Return Data. *Review of Economics and Statistics*. 69(3), 542-547.
- Brooks, C. ve Persaud, G. (2002). Model Choice and Value-At-Risk Performance. *Financial Analysts Journal*. 58 (5), 87-97.
- Cabedo, J.D. ve Moya, I. (2003). Estimating Oil Price Value at Risk Using The Historical Simulation Approach. *Energy Economics*. 25, 527-539.
- Cheng, W. H. ve Hung, J. C. (2011). Skewness and Leptokurtosis in GARCH-typed VaR Estimation of Petroleum and Metal Asset Returns. *Journal of Empirical Finance*. 18, 160-173.
- Chiu, C.L., Lee, M.C. ve Hung, J.C. (2005). Estimation of Value-at-Risk under Jump Dynamics and Asymmetric Information. *Applied Financial Economics*. 15, 1095-1106.
- Christoffersen, P.F. (1998). Evaluating Interval Forecasts. *International Economic Review*. 39, 841-862.
- Culp, C. L., Mensink, R. ve Neves, A. M. (1998). Value at Risk for Asset. *Derivatives Quarterly*. 5(2), 21-33.
- Enders, W. (2009). *Applied Econometric Times Series*. 3rd ed. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Engle, R.F., Lilien, D.M. ve Robins, R.P. (1987). Estimating Time Varying Risk Premia in the Term Structure: The Arch-M Model. *Econometrica*. 55(2), 391-407.
- Fan, Y., Zhang, Y. J., Tsai, H. T. ve Wei, Y. M. (2008). Estimating Value at Risk of Crude Oil Price and its Spillover Effect Using The Ged-Garch Approach. *Energy Economics*. 30, 3156-3171.
- Giot, P. ve Laurent, S. (2003). Market Risk in Commodity Markets: A VaR Approach. *Energy Economics*. 25, 435-457.
- Giot, P. ve Laurent, S., (2003b). Value-at-Risk for Long and Short Trading Positions. *Journal of Applied Econometrics*. 18, 641-664.
- Giot, P. ve Laurent, S., (2004). Modeling Daily Value-at-Risk Using Realized Volatility and Arch Type Models. *Journal of Empirical Finance*. 11, 379-398.
- Glosten, L. R., Jaganathan, R. ve Runkle, D. E. (1993). On the Relation between the Expected Value and the Volatility of the Nominal Excess Re-

- turn on Stocks. *Journal of Finance*. 48(5), 1779-1801.
- Güner, B., Mitov, I. ve Racheva-Yotova, B. (2013). *Fat-Tailed Models for Risk Estimation*. (Eds), Fabozzi, Frank J. Encyclopedia of Financial Models II. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Hartz, C., Mittnik, S. ve Paoletta, M. (2006). Accurate Value-at-Risk Forecasting Based On The Normal-Garch Model. *Computational Statistics & Data Analysis*. 51, 2295-2312.
- Hill, R. C., Griffiths, W. E. ve Lim, G. C. (2011). *Principles of Econometrics*. 4th ed. USA: John Wiley & Sons .
- Huang, Y.C. ve Lin, B.J. (2004). Value-at-Risk Analysis for Taiwan Stock Index Futures: Fat Tails and Conditional Asymmetries in Return Innovations. *Review of Quantitative Finance and Accounting*. 22, 79-95.
- Hung, J. C., Lee, M. C. ve Liu, H. C. (2008). Estimation of Value-at-Risk for Energy Commodities via Fat-Tailed Garch Model. *Energy Economics*. 30, 1173-1191.
- International Energy Agency (2012), Key World Energy Statistics 2012, <http://www.iea.org/>.
- Janabi, M. A. (2009). Commodity Price Risk Management Valuation of Large Trading Portfolios Under Adverse and Illiquid Market Settings. *Journal of Derivatives & Hedge Funds*. 15, 15-50.
- Jorion, P. (2007). *Value at Risk: A New Benchmark For Controlling Risk*. 3rd ed. New York: McGraw Hill Inc.
- Khindanova, I. ve Atakhanova, Z. (2002). Stable Modeling in Energy Risk Management. *Mathematical Methods of Operations Research*. 55, 225-245.
- Kupiec, P. (1995). Techniques for Verifying The Accuracy of Risk Management Models. *Journal of Derivatives*. 3, 73-84.
- Linsmeier, T. J. ve Pearson, N. D. (1996). Risk Measurement: An Introduction to Value at Risk. SSRN Working Paper No. 7875.
- Mazıbaş, M. (2005). İMKB Piyasalarındaki Volatilitenin Modellenmesi ve Öngörülmesi: Asimetrik GARCH Modelleri ile Bir Uygulama. VII. *Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Bölümü.
- Nelson, D. B. (1991). Conditional Heteroskedasticity in Asset Returns: A New Approach. *Econometrica*. 59, 347-70.
- Sadeghi, M. ve Shavvalpour, S. (2006). Energy Risk Management and Value at Risk Modeling. *Energy Policy*. 34, 3367-3373.
- Sadorsky, P. (2006). Modeling and Forecasting Petroleum Futures Volatility. *Energy Economics*. 28, 467-488.
- Satchell, S. ve Knight, J. (2007). *Forecasting Volatility in the Financial Markets*. 3rd ed. Netherlands: Butterworth-Heinemann Pub.
- Simons, K. (1996). Value-at-Risk New Approaches to Risk Management. *New England Economic Review*. September/October, 1-13.
- Tan, K.H. ve Chan, I.L. (2003). Stress Testing Using VaR Approach - A Case for Asian Currencies. *Journal of International Financial Markets*. 13, 39-55.
- Taş, O. ve İltüzer, Z. (2008). Monte Carlo Simulasyon Yöntemi ile Riske Maruz Değerin İMKB30 Endeksi ve DİBS Portföyü Üzerinde Bir Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23(1), 67-87.
- Wang, Y. ve Wu, C. (2012). Forecasting Energy Market Volatility Using Garch Models: Can Multivariate Models Beat Univariate Models? *Energy Economics*. 34(6), 2167-2181.
- Zakoian, J.M. (1994). Threshold Heteroskedastic Models. *Journal of Economic Dynamics and Control*. 18, 931-55.

ÖZ

Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi

Kamu personel sistemindeki verimlilik arayışı son dönemde yeni kamu yönetimi anlayışı doğrultusunda kamu kesiminde yaşanan dönüşüm sürecinin önemli bir bileşeni olmuştur. Çalışanların performansının bireysel olarak değerlendirilmesi yönündeki düşünceler bu kapsamda hala güncelliğini korumaktadır. Bu çalışmanın amacı, etkin bir kamu performans değerlendirme sisteminde bulunması gereken bileşenleri analiz ederek elde edilen bilgiler ışığında sistemin hazırlık aşamasından işleyişine kadar öneriler geliştirmek ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bünyesinde görev yapan iş ve meslek danışmanlarına yönelik bir performans değerlendirme sistemi çerçevesi oluşturmaktır. Bu minvalde, iş ve meslek danışmanlarına yönelik kapsamlı bir anket çalışması gerçekleştirilmiş; anket sonuçları istatistiksel olarak test ve analiz edilmiş; ulusal ve uluslararası literatürdeki öneri ve uygulamalar incelenmiş ve mevzuatımızdaki gelişimi de dikkate alınarak hem kamu kesiminin geneli hem de iş ve meslek danışmanları için öneriler bütünü hazırlanmıştır.

JEL Sınıflaması: H11, M12, H83, Z0

Anahtar Kelimeler: Performans Değerlendirme Sistemi, Verimlilik, İş ve Meslek Danışmanlığı, Kamu Kesimi, Kamu Görevlileri

ABSTRACT

Performance Evaluation System in Public Sector: An Implementation Offer for Job and Vocational Counselors

Seeking productivity at the civil servant system is an important component of transition process in public sector in line with new public management concept recently. The ideas on the individual performance evaluation of employees have kept up-to date within this context. The purpose of this study, to developing recommendations from preparation phase to operation in the light of the results of the analyses of the components that an effective performance evaluation system needs to have and to constitute a performance evaluation system template for job and vocational counselors who work at the Turkish Employment Agency (TEA). Within this direction, a comprehensive survey study regarding job and vocational counselors were conducted; the survey results were tested and analyzed statistically; the suggestions and practices in national and international literature; and overall recommendations for both general public sector and job and vocational counselors were prepared consideringly amendments in our legislation.

JEL Classification: H11, M12, H83, Z0

Keywords: Performance Evaluation System, Productivity, Job and Vocational Counselor, Public Sector, Public Employees

Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi*



Kutluhan Taşkın **

Ahmet Tozlu ***



GİRİŞ
Küreselleşen, bilgi toplumu olma yönünde dönüşen ve rekabetin giderek arttığı günümüz dünyasında, devletlerin klasik yöntemlerle kamu yönetimini geliştirmesi, etkin hizmet sunması ve vatandaş memnuniyetini sağlaması mümkün değildir. Kamu kesiminin, özel sektör gibi kar elde edemeyeceği alanlardan kaçınması ya da çekilmesi gibi bir

tercih hakkı bulunmamakla birlikte süreci kaliteli, etkin ve verimli hale getirme amacı doğrultusunda çeşitli yöntem ve düzenlemelere yönelme imkânı bulunmaktadır (Eren, 2009, s. 2). Geniş bir yelpazede sosyal fayda amaçlı faaliyet gösteren kamu çalışanlarının, daha kaliteli hizmet sunumu için motive olmalarıyla iş performansları arasında bir bağlantı kurulması da mümkündür (Bella, 2013, s. 143).

Yıllar süren tartışma ve reform girişimlerinin sonucunda 6111 sayılı Kanunla sicil sistemi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundan kaldırılmış ve kamu personelinin çalışma ve verimliliğini ölçecek yeni bir değerlendirme sistemine olan ihtiyaç daha da artmıştır. Aynı Kanunun 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 122. maddesine getirmiş olduğu değişiklikle kamu kurum ve kuruluşlarına, yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel

* Ahmet Tozlu'ya ait ve danışmanlığı Kutluhan Taşkın tarafından yapılan "Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi" adlı Planlama Uzmanlığı tezinin en önemli görülen muhtelif bölümlerinin alınmasıyla kısaltılarak derlenmiştir. Orjinal ve geniş hali için Ağustos 2014 tarihli ilgili teze bakınız.

** Kalkınma Bakanlığı Kurumsal ve Stratejik Yönetim Dairesi Başkanı
kutluhan.taskin@kalkinma.gov.tr

*** Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzmanı Rutgers Üniversitesi MPA Öğrencisi
atozlu@dpt.gov.tr, ahmettozlu@gmail.com

Gönderim Tarihi: 29.01.2016 Kabul Tarihi: 08.02.2016

Başkanlığından uygun görüş almak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilme imkanı getirilmiştir. Diğer taraftan Kalkınma Planları ve Yıllık Programlarda kendine yer bulan kamu personeline yönelik performans vurgusu, Onuncu Kalkınma Planında da devam etmiş; verimliliğin artırılması amacıyla işlevsel bir performans değerlendirme sistemi oluşturulması bir politika aracı olarak öngörülmüştür.

Ülkemizde performans değerlendirme konusunda örnek bir uygulama olabileceği düşünülen iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri, işgücü piyasasının analiz edilmesi, işsizliğin azaltılması, açık işlerin tespiti ve bu işlere dönük doğru yönlendirmelerle hem işverenlerin hem iş arayanların taleplerinin karşılanması açısından önemli bir işlevi yerine getirmektedir. İŞKUR'un Stratejik Planı ve Performans Programında iş ve meslek danışmanlarına ilişkin belirlenmiş olan birtakım performans hedefleri ve göstergelerinin ilerleyen dönemde sistematik bir şekilde ortaya konularak takip edilmesi ve kurumsal süreçlerin bu sonuçlara göre tasarlanması danışmanlık hizmetlerinin sunumunu daha anlamlı hale getirecek ve bu hizmetlerin etkinliğini artıracaktır.

Bu gelişmeler ışığında çalışmanın amacı ülkemiz personel sistemine ve kamu yönetimi kültürüne uygun, sağlıklı, işlevsel bir performans değerlendirme sistemi oluşturulması çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetlere güncel bilgiler ve yeni önerilerle katkı sunmak, iş ve meslek danışmanlarına yönelik örnek bir uygulama çerçevesi belirlemektir. Çalışmada özel olarak iş ve meslek danışmanları nezdinde

olası bir performans değerlendirme sistemi uygulamasının nasıl daha etkili bir formatta dizayn edilebileceğine dair bilgilere yer verilmiştir. Bu çerçevede, İŞKUR'un teşkilat yapısı, temel faaliyetleri ile iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine yönelik genel görünüm ortaya konulmuş, görev yapan iş ve meslek danışmanlarının performans değerlendirme sistemi konusundaki düşünce ve beklentilerini tespit etmek amacıyla Türkiye çapında gerçekleştirilen ve bine yakın çalışanın cevapladığı anketin sonuçları incelenmiştir. Anket çalışmasıyla İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlarına yönelik oluşturmayı planladığı performans değerlendirme sürecine somut verilerle katkı sunulması ve danışmanların beklentileri ile Kurumun bu yöndeki geleceğe yönelik faaliyetleri arasında bir köprü oluşturulması hedeflenmiştir. Çalışmanın sonuçlarının şekillenmesi sürecinde konuyla ilgisi olan çeşitli akademisyenler, kamu kurum yöneticileri, sendika ve sivil toplum kuruluşlarının uzman, temsilci ve yöneticileriyle de belirli sorular üzerinden bir anket gerçekleştirilmiştir. Diğer yandan konuyla ilişkisi olduğu düşünülen kurumlardan Kalkınma Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu ve MEMUR-SEN Konfederasyonunun üst düzey yöneticileriyle mülakatlar gerçekleştirilmiş; ilgililerin tecrübe ve beklentileri de çalışmaya yansıtılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, performans değerlendirme sisteminin genel olarak kamu kesiminde, özel olarak İŞKUR bünyesinde görev yapan iş ve meslek danışmanları nezdinde uygulanabilirliği konusu değerlendirilmekte ve geliştirilen öneriler sunulmaktadır.

1. KAMU YÖNETİMİNDE DEĞİŞİM VE PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ

a) Kamu Yönetiminde Değişimin Ana Dinamikleri

Güçlü bir hiyerarşiye dayalı, merkeziyetçi, siyaset kurumuyla idareyi kesin biçimde ayırarak idari alanda bürokratik bir örgütlenmeyi gerekli gören, ayrıntılı ve katı kurallara sahip geleneksel kamu yönetimi düşüncesi, kamu yönetimi zemininin ilk kurallarını belirleyen akım olmuştur. Özellikle 1980’li yıllarla birlikte devlet mekanizması girmiş olduğu eleştiri sürecinden çıkış amacıyla kamu işletmeciliği veya yeni kamu işletmeciliği olarak da adlandırılan “yeni kamu yönetimi” anlayışı doğrultusunda idari ve mali bir reform süreci başlatmıştır (Ateş ve Okur, 2009, s. 102). Kamu kesiminin ekonomik ve sayısal anlamda küçültülmesi hedefi, çoğu ülkedeki reformların temel çıkış noktalarından biri olmuştur (Kettl, 2005, s. 62). Sürecin, stratejik yönetim anlayışı, yönetişim, esneklik, performans değerlendirme, toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi, hesap verebilirlik, saydamlık, performans bütçeleme gibi birçok alt başlığı olduğu gibi yurttaş şartı, performans sözleşmeleri, dilekçe hakkı, vatandaş memnuniyeti ölçümü gibi çeşitli uygulama araçları da bulunmaktadır. Bu doğrultuda, arzu edilen daha etkin ve verimli kamu yönetimi yaklaşımının; sunulacak kamu hizmetlerinin ihtiyaçlara göre rasyonel olarak belirlendiği ve hizmet ihtiyacına göre kamu kurumlarının mükerrerlikleri önleyecek şekilde gözden geçirilerek yapısal açıdan revizyona gidildiği bir sistem olduğu görülebilmektedir.

Yeni kamu yönetimi bağlamında dar kapsamlı ve “personelin özlük işlemleriyle ilgilenen personel yönetimi” düşüncesinden uzaklaşan, çalışanları örgütün en değerli kaynağı olarak gören “insan kaynakları yönetimi” anlayışına doğru kayan bir yaklaşım ön plana çıkmıştır. Bu yeni yaklaşım kurumlara sadece sahip olduğu “insan kaynağını” mümkün olan en iyi şekilde yönetme ve yararlanma perspektifini sunmamakta; diğer yandan insanın -yani çalışanın- sosyo-kültürel bir varlık olduğu kabulünden hareketle onların kişisel-mesleki tatminlerini ve motivasyonlarının yükseltilmesini de bir hedef olarak göstermektedir.

b) Performans Değerlendirme Sistemi

Performans değerlendirme sistemi (PDS) nin ilk uygulamaları 1900’lerin başında Amerika Birleşik Devletleri ordusunda görülmüş ve askeri örneklerin yanına zamanla sanayi sektörüne ait saat-çıkı başına üretim temelli uygulamalar ve nihayet kamu kesimine ait birtakım örnekler eklenmiştir (Akçakanat, 2009, s. 10). Birçok amacın yanı sıra, ana çıkış noktası olması sebebiyle performansa dayalı bireysel değerlendirmenin üç temel amacından bahsetmek mümkündür. Öncelikle etkili bir PDS’nin varlığı ile kurumların ve yöneticilerin işe alım sürecine hâkim olması; yetersiz personelin tespit edilmesi ve eksikliklere müdahale edilmesi; rotasyon, terfi hatta ücret gibi kurumsal kararların rasyonel bir şekilde alınması sağlanacaktır. Zira özellikle yöneticilerin insan kaynakları da dâhil olmak üzere sorumluluğundaki tüm kaynakları daha bilinçli ve esnek bir şekilde kullanmalarının başarı için önemli bir adım olacağı kabul edilmektedir (Agere ve Jorm, 2000, s. 1; OECD, 2008, s.

49). Bundan dolayı birçok ülkede PDS'nin çıkış noktası veya pilot uygulaması yöneticiler üzerinden yapılmıştır. İkinci olarak çalışanların performanslarının analiz edilmesi sonucu, önceden belirlenen amaç ve hedeflere yaptıkları katkı ile çeşitli kriterlere ne kadar yaklaştıkları tespit edilerek bu ön bilgi doğrultusunda hareket edilmesi mümkün hale gelecektir (Hatry, 1999, s. 4; CIMA, 2011, s. 21). Son olarak PDS ile çalışanlara ait beceri, nitelik vb. bilgilerin ulaşılabildiği bir insan kaynakları havuzu elde edilmiş olacak, çalışanların işe odaklanması ve motivasyonları sağlanacaktır (Akçakanat, 2009, s. 7; Altan, 2005, s. 15-16; Barutçugil, 2002, s. 182; Palmer, 1993, s. 9).

Kurum içerisinde çalışanların performansının düşük olmasının nedenleri arasında adil ve teşvik edici bir ödüllendirme mekanizmasının olmaması; çalışanlara ilişkin kadrolama ve lokasyon hatası; yetersiz eğitim ve işin gerektirdiği donanımına sahip olmamayı saymak mümkündür. Bunların yanı sıra görev tanımlarının açık olmaması; katılımcı anlayışın olmaması; aşırı iş yükü ve stres, kariyer imkanlarının kısıtlılığı; yetersiz araç, gereç ve iş güvenliği; maddi, şahsi, ailevi sorunlar gibi her örgütün kendi koşullarına göre değişebilen çeşitli nedenler de performans düşüklüğüne yol açabilecektir (Aktan, 2005, s. 275-276). Bir kamu kurumunda bireysel bazda uygulanan PDS'nin muhtemel birçok yararından bahsetmek mümkündür. Buna göre PDS'nin; mevzuatın belirlediği sınırlar dahilinde özellikle yükselme, ücretlendirme vb. kararların alınmasında çalışanlar arasında adalet ve nesnellik inancı oluşturmaları; kurumlara etkin bir yönetim için gerekli bilgi akışını sağlar ve karar alma süreçlerini iyileştirmesi;

çalışanlar ile organizasyon arasında bağlantı kurarak hedef ve amaçlarının uyumlulaştırmasına yardımcı olması; çalışanlar ile organizasyon arasında bağlantı kurarak hedef ve amaçlarının uyumlulaştırmasına yardımcı olması, kurum ve kuruluşlara çeşitli nitelik ve açılardan sınıflandırılmış, sistematik bir insan kaynakları havuzu oluşturma imkanı vermesi gibi faydalarından bahsetmek mümkündür. Öngörülen yararlarının yanı sıra kamu kesiminde performans değerlendirme, özel sektöre ait birçok ödül veya ceza unsurunun yapısı gereği tam olarak kamuya uygun olmaması; rekabet sebebiyle çatışma ortamı yaratabilmesi; kurum içi bürokrasi yaratabilmesi; tam verim almak adına bazı işlerde kadınlar, engelliler, yarı zamanlı çalışanlar veya gençler açısından negatif ayrımcılığa neden olabilmesi; salt nicel ölçüme odaklanması halinde kamu hizmetlerinde nitel açıdan bir düşüşü beraberinde getirebilmesi; kurum içi bürokrasi yaratabilmesi gibi risk ve tehlikeleri de bünyesinde barındırmaktadır. Mesele, PDS'nin bir kamu kurumunda olası zararlarından mümkün olduğunca arındırılarak teorideki üstünlüğünü uygulamaya da aktarabilmektir.

2. PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİNE ULUSLARARASI BAKIŞ

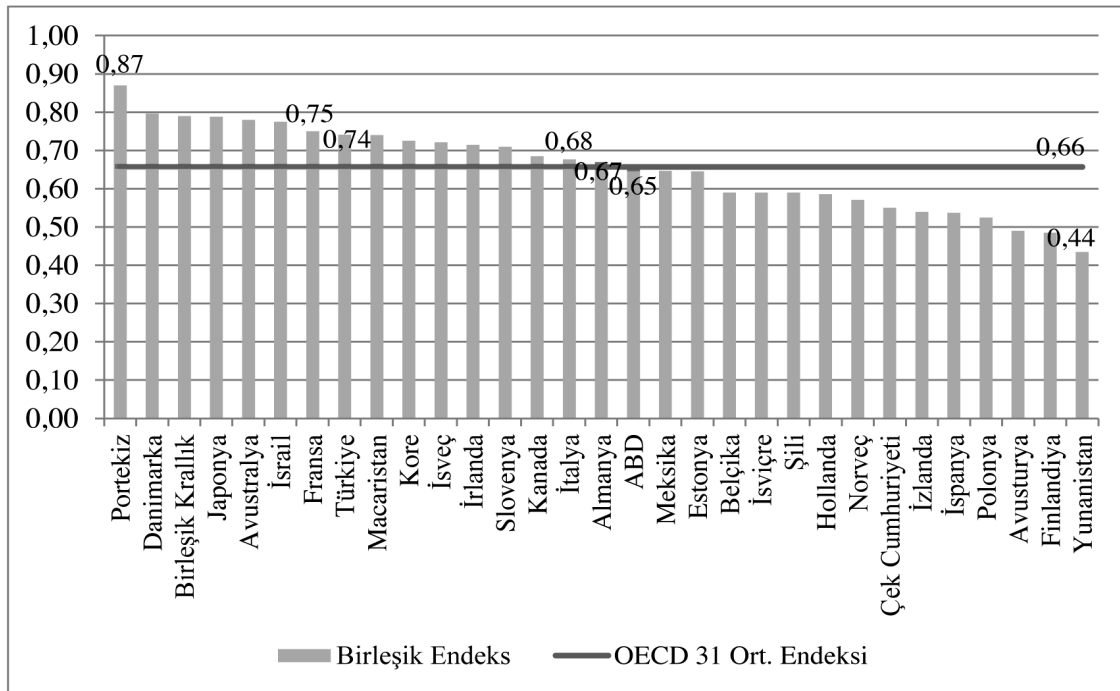
a) OECD Nezdinde Genel Bir Değerlendirme

OECD ülkeleri genelinde bir sınıflandırma yapıldığında son 30 yılda performans-ücret ilişkisinin yaygınlaşarak kurulmaya başlandığı görülmektedir. 1980'li yıllarda Almanya, ABD, Hollanda, İngiltere gibi ülkelerde hızla ön plana çıkan performans çalışmaları; 1990'larda İtalya, Finlandiya ve diğer birtakım ülkelerle, 2000'lerle birlikte ise özellikle Sovyet geçmişine sahip ve AB yolunda kamu

yönetimi reformları gerçekleştirmiş Doğu Avrupa ülkelerinde devam etmiştir (OECD, 2005, s. 29). OECD ülkelerinin tamamına yakınında performans değerlendirme sonuçlarının ücretlendirme, istihdam etme, sözleşme

yenileme ve kariyer ilerleme gibi temel insan kaynakları faaliyetlerinde dikkate alındığı gözlemlenmekte ve özellikle ücretlendirme boyutunun kısmen de olsa uygulandığı anlaşılmaktadır (OECD, 2008, s. 52-53).

Grafik 1: OECD Ülkelerinde İnsan Kaynaklarına İlişkin Kararlarda Performans Değerlendirmenin Etkililik Payı (Merkezi İdare-2010) ¹



Kaynak: 2010 OECD Survey on Strategic Human Resources Management in Central/Federal Governments (Government at A Glance 2011)

¹ Lüksemburg, Yeni Zelanda ve Slovanya'ya ait veri bulunmamaktadır.

Yukarıda yer alan endeks bir takım bileşenlerden hareketle oluşturulmuştur. Buna göre alt kırılımları bulunan puanlandırmanın dört ana sac ayağı; kamu çalışanlarına yönelik zorunlu bir performans değerlendirme uygulamasının varlığı, düzenli performans değerlendirmenin hangi yöntem ve periyotlarla yapıldığı, en çok kullanılan performans kriterleri ve son olarak değerlendir-

me sonuçlarının ne tür ve hangi sayıda insan kaynakları faaliyetleriyle ilişkilendirildiği hususları üzerine oturmaktadır. Grafik 1 tüm OECD ülkelerini (34 ülke) kapsayacak şekilde gerçekleştirilen araştırmadan çıkan sonuçları yansıtmaktadır. Buna göre merkez teşkilatlar baz alındığında çalışanlara yönelik kararlarda performans değerlendirme sonuçlarının dikkate alınma ortalaması 0,66

endeks puanına denk gelmektedir. Bu oranın üzerinde olan ülkeler arasında Portekiz (0,87), Danimarka (0,80) ve Birleşik Krallık (0,79) görülmektedir. Endeks puanı yüksek ülkeler arasında Fransa (0,75) ve Türkiye de (0,74) dikkat çekmektedir. Bu sonucun oluşmasında 2011 yılında kaldırılmış bulunan sicil sisteminin teorik olarak da olsa Türkiye’de bir performans-insan kaynakları yönetimi ilişkisi kurduğunun varsayıldığı düşünülmektedir. Oysa hem eski sistemde bahsi geçen ilişkinin sağlıklı bir biçimde kurulabilmiş olmaması ve daha ziyade kağıt üzerinde yer alması hem de mevcut durumda söz konusu sistemin kaldırılmış olması göz önüne alındığında; araştırma yenilendiği takdirde Türkiye’nin daha alt basamaklarda ve ortalamanın da altında yer alacak olması muhtemel görünmektedir.

b) Kamu Görevlilerinin Performansa Dayalı Değerlendirmelerine Yönelik Bazı Ülkelerden Özetler

Performans değerlendirme alanına yönelik ülkelerin atmış oldukları önemli adımlara değinmeden önce birçok ülkede “ücret-performans” ilişkisinin sıklıkla ele alındığını belirtmekte fayda vardır. Ancak söz konusu ülkelerin çoğundaki kamu kesimi kültürünün Türkiye’deki kadar güvenceli ve sosyal yönü ağır basan bir kamu personeli anlayışına sahip olmadığını da ifade etmek gerekmektedir. Elbette bu durum çalışanların performansa göre değerlendirilmeleri hatta ücretlendirilmeleri gibi reform girişimlerinin daha az zorlukla yürütülmesine yardımcı olmuştur. 1980’lerde İtalya, İngiltere, ABD, Hollanda, İspanya, Danimarka gibi ülkelerin kamu personeli ücret sistemlerinde yaşanan reform süreci 1990’lar ve sonrasında ben-

zer şekillerde devam etmiştir. Detaylarda farklılaşan bu uygulamalar genel özellikleri açısından benzerlik göstermektedir. Buna göre; ücretlendirmede esnekleştirme, ücret artışlarını rutin birer uygulama olmaktan çıkarma, ödeme sisteminde merkeziyetten uzaklaşma ve personele yapılan ödemenin beceri, yetkinlik, sorumluluk ve performansla ilişkilendirilmesi anlayışı ortak özellikler olarak ön plana çıkmıştır (OECD, 2008, s. 59-60). Performansa dayalı ücretlendirmede karar verici konumdaki yapı ya da süreçler incelendiğinde ise OECD ülkelerinin önemli bir kısmında merkezi düzeyde toplu sözleşme sürecinin işletildiği görülmekte ve sendikaların da aktif katılımının sağlandığı anlaşılmaktadır. Portekiz, Slovakya, İspanya gibi ülkelerde tek bir toplu sözleşme süreci yaşanırken, Hollanda, Danimarka, Finlandiya, Norveç gibi ülkelerde merkezi düzeydeki genel toplu sözleşmenin yanında bazı detaylar alt düzeydeki görüşmelerle belirlenmektedir. Bunun yanı sıra Avustralya ve Yeni Zelanda gibi bazı ülkelerde merkez dışında ve daha alt düzeylerde yapılan görüşmelerle süreç yürütülmektedir. Ancak ücretlendirmede Birleşik Krallık, Japonya gibi toplu sözleşme süreci dışında kalan ve bağımsız komiteler aracılığıyla hareket eden ülkeler de bulunmaktadır. OECD ülkeleri için PDS ve Performansa dayalı ücretlendirme sistemleri konusunda yapılabilecek bir diğer ayrım ise yukarıda da kısmen bahsedildiği üzere bazı ülkelerde sistemin çalışanların çoğunu kapsamaması bazılarında ise yalnızca yöneticilerle sınırlı tutulmasıdır. Son olarak tüm ülkelerde tek seferlik bonus ödemelerin ve ücretlere yapılan zam oranlarının performansa dayalı ücretlendirme kapsamında kullanılan araçlar olarak dikkat çektiği görülmektedir (OECD, 2008, s. 60-62).

İngiltere’de kamu yönetimi reformlarının gündeme gelmesinde öncelikli sebep bütçe üzerindeki yükler olmuştur. Maliyet tabanlı sorunlar sebebiyle kamu yönetimi anlayışında, kurumsal yapılanmada ve özellikle personel sisteminde bir değişikliğe gidilmesi ihtiyacı doğmuştur. İngiltere’de en somut haliyle 1982 yılında “Mali Yönetim Kanunuyla” başlayan süreç 1988 yılında “Gelecek için Adımlar Girişimi” , 1991’de daha sonra birçok ülkede farklı isimlerle uygulamaya konulan “Yurttaş Hakları” , 1992 yılında Yurttaş Hakları’nın bir tamamlayıcısı olarak “Charter Mark”, 1997 yılında başlayan “Kapsamlı Harcama Gözden Geçirmeleri” ve buna bağlı olarak 1998 yılında uygulamaya konulan “Kamu Hizmeti Sözleşmeleri” , 1999 yılında “Beyaz Kitap: Yönetimde Yenileşme” ile ve 2000 yılında Kamu Hizmeti Sözleşmeleriyle eşgüdümlü olarak yürütülen “Hizmet Sunumu Sözleşmeleri” devam etmiştir. Ülkede kamu personel sistemini düzenleyen temel kanuni düzenlemeler 1996 tarihli Kamu Hizmeti Yönetim Kanunu ve 2006 tarihli Kamu Hizmeti Kanunu olarak sayılabilir. Söz konusu mevzuat performans dayalı değerlendirmeye ilişkin hükümler içermektedir. Ayrıca mevcut durumda İngiltere’de temel kamu hizmetlerini kapsayan kırktan fazla ulusal şart ve başta yerel hizmetler olmak üzere sağlık, eğitim gibi yaygın hizmetler konusunda yerel yönetimlerin uygulamakta olduğu ve geliştirdiği on bin civarında yerel şart bulunmaktadır (Ateş ve Okur, 2009, s. 111). Örneğin; “Bir kaza ya da acil bölümüne gittiğinizde hiç beklemeden muayene edilmeyi bekleyebilirsiniz. Eğer gerekiyorsa 2 saat içerisinde de yatağınıza verilecektir.” (Hasta Şartı), “Bilet gişelerinde hiç bir zaman 5

dakikadan fazla beklemeyeceksiniz, yoğun zamanlar dışında 3 dakika içinde hizmet sunulacaktır.” (Yolcu Şartı).

Almanya’da 1997 yılında yürürlüğe giren Kamu Hizmetleri Kanunuyla mevzuata performans dayalı ücret uygulaması konusunda önemli hükümler dâhil edilmiştir. 2002 yılında kamu yönetiminde ödüllendirmeye dair çıkarılan kanunla da hizmet karşılığında personele ödenecek ek ücretlere ilişkin kriter ve değerlendirme gibi önemli hususlara açıklık getirilmiştir. Almanya’da federal bakanlıkların her biri farklı performans değerlendirme prosedürlerine sahip olmakla birlikte federal devletin kariyer sistemine ilişkin koymuş olduğu ortak düzenlemelere uymaktadırlar. Kriterler iki dönemde gösterilecek potansiyel performans yönelik kriterler ile mevcut durumun değerlendirilmesine yönelik kriterler olarak iki temel grup altında oluşturulmaktadır (Ministry of the Presidency, 2010, s. 86). Federal İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan performans değerlendirme kılavuzuna göre; çalışanların her iki yılda bir değerlendirilmesi, performans kriterlerinin çalışma sonuçları (iş miktarı, işi zamanında bitirme vb.), uzmanlık bilgisi, çalışma metodu (girişkenlik, temsil yeteneği, kendini ifade edebilme vb.), sosyal yetenekler (sorumluluk bilinci, güvenilirlik vb.) ve liderlik (talimat ve denetim, takım üyelerine destek olma vb.) ana başlıklarına dayalı olarak belirlenmesi gibi hususlar söz konusudur.

Yeni Zelanda’da 1988 yılında çıkarılan Kamu Sektörü Kanunu temel bir başlangıç noktası olmuş ve sonrasında çeşitli düzenlemeler bunu izlemiştir. Reformlar neticesinde öncelikle münferit bakanlıklarda

performans ödemesi programları devreye konulmuştur. Yeni Zelanda'da bakanlıklar ile bağlı olan kamu kurumları arasında performans sözleşmeleri imzalanmakta ve bu sözleşmeler vasıtasıyla kurum yöneticileri ile ilgili bakan performanstan sorumlu tutulmaktadır (Köseoğlu, 2005, s. 34). Ülkedeki sistemde üst düzey yöneticileri de içerecek şekilde hemen hemen bütün kurumlardaki personel, performans dayalı ödeme programlarına dâhil edilmektedir. Uygulamada sistem her birimin kendine özgü çalışma şartlarına göre şekillenmekte ve öngörülen çıktı ve hedeflerin başarımlar düzeyine odaklanılmaktadır. Bu süreçte ilgili birimlerin belirlenmiş hedeflere erişebilmeleri için kapasitelerinin geliştirilmesi, çalışanlara daha istekli olmaları ve kendilerini geliştirmeleri için fırsat ve teşvikler sunulması gibi unsurların her biri dikkate alınmaktadır (OECD, 2005, s. 146-147).

Fransa'da kamu kesimi kariyer sistemine esneklik kazandırmak, sonuca dayalı yönetim kültürünü güçlendirmek ve yöneticilerin ve personelin hesap verebilirliğini artırmak PDS'nin uygulamaya konulmasında en temel gerekçeler olmuştur. Fransa'da 2001 tarihli Organik Bütçe Kanunu kamu yönetiminde bütçe sürecini performansla ilişkilendirmek gibi birçok köklü değişikliğin yanı sıra yöneticilere kendi performans göstergelerini hazırlama ve işlemleri bunlara göre yürütme imkânını da beraberinde getirmiştir. PDS konusunda 2002 yılında yayımlanan ve uygulanması zorunlu kararname gereğince değerlendirme sonuçlarını hem değerlendirci hem de değerlendirilen personel imzalamaktadır. Kriterler ise genel olarak teknik bilgi, işe hakimiyet, gelişim ve eğitime açıklık, çalışma azmi, takım uyumu, sorumluluk

duygusu, insan ilişkileri, inisiyatif alma, iş disiplini ve çalışkanlık gibi başlıklar altında belirlenmiştir (OECD, 2005, s. 115-117).

3. TÜRKİYE'DE MUHTELİF PERFORMANS DEĞERLENDİRME UYGULAMALARI

Türk kamu yönetiminde tüm personeli kapsayacak şekilde tek bir düzenleme bulunmamakta, personelin verimliliğini artırmak amacıyla yapılan düzenlemeler personel gruplarına müstakil yasal düzenlemelerle gerçekleştirilmektedir (Ceylan, 2009, s. 63). Ancak genel olarak uygulamalarda ücret-performans ilişkisi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de profesyonel anlamda performans değerlendirme sistemi teşkil etmiş kamu kurumu sayısı oldukça sınırlı olmakla birlikte aşağıda performans artışını özellikle ücretle bağdaştırmaya çalışan bazı örnekler yer verilmektedir.

Türkiye'de farklı kurumlar ve uygulamalar yoluyla denenen performans değerlendirme çalışmalarının tamamına yakınının ücrete odaklandığı ya da rutin, etkisiz bir hal aldığı gözlemlenmektedir. Söz konusu uygulamalar ayrıca modern insan kaynakları süreçlerinden de yoksun olduğu için gerçek anlamda bir bireysel performans değerlendirme sisteminden bahsetmek güçleşmektedir. Yürütülmekte olan rutin ve başarısız uygulamalar performans değerlendirmesine dair duyulan endişelerle birleşince yeni bir sistem tasarımı zorlaştırmaktadır. Diğer yandan performans değerlendirme gibi hassas bir uygulamayı, Türkiye gibi güvenceli memuriyet anlayışına sahip bir ülkede gerekli tecrübeden yoksunken sağlık hizmetleri gibi kritik bir alanda denemeye çalışmak birçok eleştiriye de beraberinde getirmiştir.

Bunun yerine en azından ilerleyen dönemlerde daha tartışmasız sektörlerde ve yapısı gereği sayısal olarak da değerlendirmeye daha müsait mesleklerde uygulama girişimlerinde bulunmak daha yerinde görülmektedir.

a) KİT’lerde Sözleşmeli Personel Uygulaması

399 sayılı KHK’ya göre KİT personelinin verimlilik ve karlılık gözetilerek çalıştırılması, başarı ve çabanın maddi ve manevi olarak teşvik edilmesi benimsenmiş; ücretlendirmede performansın ve çıktının dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Mevzuata göre KİT’lerdeki sözleşmeli personelin toplam ücreti temel ücret, başarı ücreti ve kıdem ücretinden oluşmaktadır. Değerlendirme sonucu seviyesi A olan çalışana temel ücretin yüzde 8’i, B olan çalışana yüzde 4’ü, C olan çalışana yüzde 2’si oranında bir başarı ödemesi yapılması düzenlenmiştir. Başarı seviyesi D olan personele ise başarı ücreti ödenmemekte ve başka bir amirin yanında altı ay daha sözleşmeyle çalışma imkanı sunulmaktadır. Burada da performans değerlendirmesi D seviyesinde (59 puan ve altı) çıkan personelin sözleşmesinin feshedileceği ve emekli edileceği düzenlenmiştir. KİT’lerde genel olarak çalışanların daha fazla çalışmaya sevk edildiği ve bunun da ülkemizdeki diğer uygulamalar gibi öncelikle ücret aracılığıyla yapıldığı bir sistem mevcuttur. Ayrıca olası başarısızlığın da bir yaptırımını öngörülerek gerçekçi bir model oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak uygulama sonuçlarının standart ve tüm personele aynı şekilde yapılan ödemelere dönüştüğü gözlemlenmektedir.

b) Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel Uygulaması

Kadro karşılığı sözleşmeli personel güvenceli bir meslek olan memurluğun sahip olduğu katı görünümünden uzaklaşmak amacıyla istihdam yapısında oluşturulmuş esnekliğin bir örneğidir. Çalışma şartlarını ve özlük haklarını (ücretin taban ve tavanı dahil) Bakanlar Kurulu’nun belirlediği bu grubun çalışmakta olduğu teşkilatların amirlerine “performansa göre teşvik ikramiyesi verme” yetkisi verilmiştir. Kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması, bu alandaki esnekliğin ilk hamlelerinden biri olmakla birlikte daha öncesinde 1965 yılında yalnızca Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı’na (şimdiki adıyla Kalkınma Bakanlığı) tanınmış ve zamanla bazı kurumlara da bu uygulama imkanı getirilmiştir. Ancak 02.11.2011 tarih ve 666 sayılı KHK ile de söz konusu uygulama Başbakanlık Müsteşarını dışarıda bırakacak şekilde durdurulmuş ve yeni alımlar yapılmasının önü kapatılmıştır. Zaten aynı KHK ile kariyer uzmanlığının tüm kurumlar için yaygınlaştırılması uygulamanın cazibe ve gerekliliğini de ortadan kaldırmış durumdadır. Uygulama genel olarak Bakanlar Kurulu’nun belirlemiş olduğu alt ve üst sınırlar dahilinde kurumların çalışanlarıyla sözleşme imzalaması temeline dayanmaktadır. Bunun yanı sıra tüm kurumlar yılda dört kez ikramiye vermekte bazı kurumlar ise performansla ilişkilendirme suretiyle fazladan iki teşvik ikramiyesi daha vermektedir.

c) Sağlık Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı bünyesindeki PDS ve performans yönetimi çalışmalarına bakıldığında da yine performansa dayalı (ek) ücretlendirme yoluyla çalışanları teşvik edecek

bir mekanizmanın kurgulanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bakanlık bünyesindeki performans değerlendirme çalışmaları 2003 yılında Sağlıkta Dönüşüm Programıyla uygulamaya konulan performansla dayalı ek ödeme sistemiyle başlamış ve buna 2005 yılında kalite çalışmaları da eklenmiştir. Hasta ve çalışan memnuniyeti, hizmet kalitesi, döner sermaye ödemeleri gibi çok boyutu olan uygulamaya yönelik bir bütün oluşturmak amacıyla 2011 yılında Sağlıkta Kalite Standartları yayımlanmıştır. Diğer yandan “Girişimsel İşlemler Yönergesi” marifetiyle de sağlıkla ilgili birçok iş ve işlem sıralanmış ve bu işlemler puanlandırılmıştır. Ancak gerek söz konusu liste gerek işlemlerin puanlandırılması gerekse de Bakanlık bünyesindeki performansla dair mevzuat çok kereler değişerek istikrarsız bir görünüm sergilemiştir. Sağlık Bakanlığındaki performans yönetimi çalışmaları incelendiğinde çalışanları güdülemek amacıyla salt ücret müşevviğine başvurulduğu dikkat çekmekte ve bu amaçla birçok matematiksel formül oluşturulduğu görülmektedir. Genel olarak Bakanlık bünyesindeki performans çalışmaları sağlık çalışanlarını böldüğü, çalışma barışını zedelediği ya da doktorların hasta sayılarını artırarak performanslarını yüksek göstermek adına suiistimale yol açması (kobra etkisi) gibi sebeplerle eleştirilmektedir. Tüm bu eleştirilerde yukarıda da bahsedildiği üzere sağlık hizmetinin insanlar açısından en önemli konular arasında yer alması hasebiyle olası bir eksiklik ya da suiistimalin çok daha fazla dikkat çekmesinin rolü olduğu düşünülmektedir.

Yakın dönemde Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde yürürlüğe konan ya da 2016 yılının başında Maliye Bakanlığı bünyesinde vergi müfettişleri için hazırlanarak

yürürlüğe giren bireysel performans değerlendirmeye yönelik yönetmelik gibi uygulamaların sonuçlarının, yukarıda bahsi geçen uygulamalardan elde edilen tüm tecrübeyi de yansıtmaması ümit edilmektedir.

4. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARINA YÖNELİK PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERE İLİŞKİN ANKET ÇALIŞMASI VE SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

a) İş ve Meslek Danışmanlığına Dair Genel Bilgi

Performans değerlendirme gibi hassas bir konuda tüm kurumlara yönelik bir uygulama ortaya koymak yerine faaliyetleri nispeten ölçülebilir bir meslek grubu olarak iş ve meslek danışmanları (İMD)yla pilot bir çalışma yapmanın yararlı olacağı düşünülmüştür. Çalışma alanları açısından sayısallaştırılabilir ve ölçülebilir birçok faaliyete sahip olan iş ve meslek danışmanları, çalışma öncesi incelenen birçok kurum ve çalışan grubu arasından PDS tasarımı için daha uygun bulunmuştur. İş ve meslek danışmanlığı; bir bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; kendisiyle işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek sürecidir (İş ve Meslek Danışmanları Derneği, 2011, s. 7). Tüm Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüklerinde sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, İŞKUR’a başvuran işsizlere, meslek lisesi, mesleki yüksek okul ve üniversite son sınıf öğrencilerine; iş arama, işverenle görüşme, özgeçmiş hazırlama vb. konularda yardımcı olmayı da içermektedir. Bunların yanı sıra,

okullara yapılan ziyaretler kapsamında idareci ve rehber öğretmenlerle öğrencilere aktarılacak üzere meslek danışmanlığı hizmetleri hakkında bilgiler verilmesi gibi eğitim boyutu da bulunmaktadır. Dolayısıyla İŞKUR'un halihazırda yayımlamaya devam ettiği işe yerleştirme, açık iş, iş yeri ziyareti, kuruma kayıtlı işsiz ve işgücü, iş başvurusu, işgücüne katılma oranı gibi birçok istatistikte iş ve meslek danışmanlarının önemli bir payı bulunmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığının uluslararası yasal dayanağını Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye tarafından da onaylanmış 88 ve 142 sayılı sözleşmeleri oluşturmaktadır. Ulusal mevzuata bakıldığında ise iş ve meslek danışmanlığının 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde yer alan hükümlerle şekillendiği görülmektedir. Faaliyet olarak varlığı daha eskilere dayanmakla birlikte İMD'ler ilk kez 2012 yılında İŞKUR bünyesinde sözleşmeli olarak istihdam edilmeye başlanmıştır. Daha sonra 02.08.2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 6495 sayılı Kanun kapsamında kadrolu olarak memurluğa geçmiştir. Anketin yapıldığı dönemde fiilen çalışmakta olan İMD sayısı Eylül 2013 itibarıyla 3.914'tür.

b) Anket Sürecine Dair Genel Bilgiler

Anketin amacı İMD'lerin PDS hakkındaki genel düşüncelerine erişilerek gerçek gereksinimlerini de tespit etmek suretiyle rasyonel ve işlevsel bir PDS modeli kurulanmasına yönelik somut öneriler geliştirebilmektir. İŞKUR'un vizyon, misyon, amaç ve hedefleri ile İMD'lerin sahada

karşılaştıkları reel durumlar da gözetilerek bu hususlara paralel kazanımlar elde etmeye özen gösterilmiştir. Anket çalışmalarına 17.03.2013 tarihinde başlanmış olup İŞKUR tarafından yayınlanmakta olan iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri istatistikleri ve diğer istatistikler, İŞKUR İş ve Meslek Dairesi Başkanlığıyla yapılan istişareler ve 02.05.2013 tarihinde İŞKUR Altındağ (Ankara) Şube Müdürlüğünde görevli 10 İMD ile gerçekleştirilen pilot çalışma ve görüşmeyle de anketin olgunlaşması sağlanmıştır. Alınan geri beslemeyle son şekli verilen anket, resmi yazışmaların ardından 18.06.2013 tarihli ve İŞKUR Genel Müdürü adına imzalı yazıyla tüm İŞKUR İl Müdürlükleriyle paylaşılmıştır. 50 günlük sürenin ardından 71 ilden elde edilen yaklaşık 1.000 adet cevap içerisinden, illerdeki mevcut İMD sayıları da gözetilerek, rastgele seçilen 400 İMD anket cevabı analize tabi tutulmuştur. Söz konusu örneklem büyüklüğü seçilirken yüzde 95 güven seviyesine denk gelen 351 kişilik örneklem büyüklüğü sınırının aşılması amaçlanmıştır. SPSS istatistik programının 16.0 ve 21.0 versiyonlarının da yardımıyla sonuçlar tahlil edilerek yorumlanmıştır. Bu çalışmanın geniş ve kapsamlı hali olan ilgili uzmanlık tezinde katılımcılara sorulan toplan 28 soruya ilişkin cevapların yanı sıra çapraz tabloların yorumlanmasında iki veya daha fazla değişken grubu arasında ilişki bulunup bulunmadığının tespitini sağlayan Ki-kare (χ^2) testine dayanan çok sayıda tablo ve grafik yer almaktadır. Ayrıca İMD'ler dışındaki bir grupta yürütülen² ve kamu sektö-

² İMD'ler dışındaki grup; İŞKUR'un merkez ve taşra yöneticileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı yöneticileri, KAMUSEN, TİSK, TOBB, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, TESK vb. ilgili sivil toplum kuruluşları uzmanları ve muhtelif üniversitelerde konuyla ilgili akademisyenler arasından oluşturulmuştur.

ründe, konfederasyonlarda, üniversitelerde ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarında görev yapan uzman, akademisyen ve yöneticilerin de görüşlerini yansıtan bir takım veriler bulunmakla birlikte işbu çalışmada en önemli görülen kısıtlı sayıda tablo ve grafik payla-

şılacaktır.

Anket çalışmasının sağlıklı bir şekilde yürütülüp yürütülmediğini ölçmek ve kanıtlamak amacıyla çeşitli testler gerçekleştirilmiştir.

KMO Katsayısı

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,795
---	------

Yukarıdaki “geçerlik testi”nin sonuçları yorumlandığında gerçekleştirilen anketin örneklem büyüklüğü, anket sorularının yeterliliği ve tutarlılığı vb. açılardan bilimsel olarak geçerlilik taşıdığı görülmüştür. Zira testin geçerliği için KMO katsayısının 0 değerinden uzaklaşarak en az 0,5 değerinde çıkması (en fazla 1) gerekmektedir. Yapılan

test sonucunda da $0,5 < KMO < 1$ olması gereken KMO katsayısının yaklaşık olarak 0,80 değerinde çıktığı görülmektedir.

Ankete yönelik güvenilirlik analizi ise ağırlıklı olarak Likert ölçeğine uygun sorular kullanıldığı için bu sorular üzerinden Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak yapılmıştır.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	11

Ankette yer alan on bir adet beşli Likert ölçeği sorusu üzerinden yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değeri 0,78

olarak elde edilmiş ve “ $0,60 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,80$ oldukça güvenilir” kabul seviyesi yakalanmıştır.

c) Anket Cevaplarından Elde Edilen Tablo ve Grafikler ve Yorumlanması

Tablo 1: Performans-Verimlilik Artışı Arasındaki İlişki Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı³

Cevap	Frekans	Yüzde	Ağırlıklı Ort.	S. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	117	29,2	2,39	1,27
Katılmıyorum	137	34,2		
Kararsızım	48	12,0		
Katılıyorum	69	17,2		
Kesinlikle Katılıyorum	29	7,2		
Toplam	400			

³ Performans değerlendirmenin İMD'lerin verimliliklerini artırıp artırmayacağı yönündeki soru İMD'ler dışındaki konuyla ilgili kişilere sorulduğunda elde edilen ilk sonuçların tam tersi bir sonuç elde edilmiştir. Grafik 4.8'e göre İMD'ler dışındaki grup yüzde 79,3 gibi yüksek bir oranla PDS'nin verimliliği artıracığı görüşünde birleşirken, bu konuda olumsuz düşünenlerin oranı yalnızca yüzde 15,5 oranında kalmıştır. İMD'ler ile onların dışındaki konuyla ilgili yöneticiler, akademisyenler ve sivil toplum kuruluşu temsilcileri arasındaki derin bir fark olduğu anlaşılmaktadır.

Performans açısından değerlendirilmenin bireysel verimliliklerini artıracak yönündeki görüşe katılmayan İMD'lerin oranının yüzde 63,4 olduğu görülmektedir. Ancak İMD'lerle daha derin ve yüz yüze yapılan görüşmelerde konu hakkındaki görüşlerinin de değişebildiği gözlemlenmiştir. Söz konusu iki durumun da sebebi performans değerlendirme konusunda bilgi eksikliği, çalışma hayatına dair çeşitli endişeler ve performans konusunda genel olarak geçmişten gelen olumsuz algı olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan verimlilikle performans değerlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağını düşünenlerin oranı yüzde 24,4 olarak gerçekleşmiştir. Performans de-

ğerlendirmenin bireysel olarak performanslarını artırmayacağını düşünen İMD'lere belirli şıklar üzerinden bunun gerekçesi sorulmuştur. Buna göre; İMD'lerin olumsuz düşüncelerindeki ilk gerekçe yüzde 36,6 ile "tarafsız bir değerlendirmenin mümkün olmayacağını" düşünceleri çıkarken, ikinci sıradaki gerekçe yüzde 36,2 ile "kamuda yerleşik bir vasat çalışma ve ortalama bir değerlendirme kültürü olduğunun" düşünülmesidir. "İş ve meslek danışmanlığı mesleğinin PDS'ye uygun formatta bir meslek olmadığını" düşünenlerin oranı (yüzde 4,7) ise oldukça düşüktür. Ankette yer alan diğer seçeneği ise yüzde 22,4 oranında tercih edilmiştir.

Tablo 2: Takım Performansının Değerlendirilmesinin Sistemi Daha Etkin Kılacağı Yönündeki Düşünceler Bakımından Ankete Katılan İMD'lerin Görüşlerinin Dağılımı

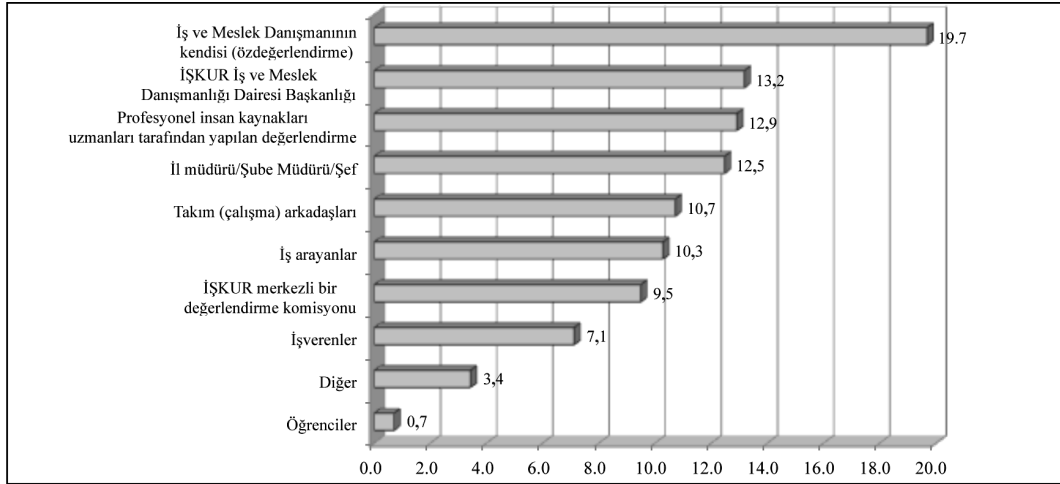
Cevap	Frekans	Yüzde	Ağırlıklı Ort.	S. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	46	11,5		
Katılmıyorum	89	22,2		
Kararsızım	61	15,2	3,16	1,21
Katılıyorum	164	41,0		
Kesinlikle Katılıyorum	40	10,0		
Toplam	400			

Takım performansının da değerlendirilmesinin sistemi daha etkin kılacağını düşünenlerin oranı yüzde 51 iken kararsızlar yüzde 15, 2 oranındadır. Bireysel performansın ölçülmesine oranla takım performansının ölçülmesine daha sıcak bakıldığı görülmektedir. Bu durumun en temel sebeplerinden biri performansın takım halinde değerlendirilmesinin İMD'ler arasında bir işbirliğini de beraberinde getirmesi ve çalışma barışının daha az zedelenmesi düşüncesidir.

Katılımcıların yüzde 19,7'si değerlendirici grupta yer alacak kişilerden birinin

kendileri (öz değerlendirme) olmasını uygun görmekte ikinci sırada ise İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı (yüzde 13, 2) çıkmaktadır. Üçüncü sırasında profesyonel insan kaynakları uzmanlarının (yüzde 12,9) bulunduğu grafikte ülkemiz de dahil geleneksel değerlendirme döneminin en önemli aktörü amirin dördüncü sırada (yüzde 12,5) tercih edilmesi dikkat çekmektedir. Sonuçlardan da anlaşılacağı üzere çok değerlendircili bir mekanizma kurmak İMD'lerin bu konuda farklı isteklerini karşılamaya da yardımcı olacaktır.

Grafik 2. İş ve Meslek Danışmanları Tarafından Yapılan Değerlendirici Tercihleri Bakımından Ankete Katılan İMD'lerin Dağılımı (Yüzde) ⁴



Tablo 3: Performans Değerlendirmenin Düzenli Olarak Yapılmasının Gerekliliği Konusunda Ankete Katılan İMD'lerin Görüşlerinin Dağılımı

Cevap	Frekans	Yüzde	Ağırlıklı Ort.	S. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	42	10,5	3,37	1,23
Katılmıyorum	68	17,0		
Kararsızım	54	13,5		
Katılıyorum	174	43,5		
Kesinlikle Katılıyorum	62	15,5		
Toplam	400			

Performans değerlendirmesinin önceden belirlenmiş periyotlarda (tarihlerde) ve düzenli olarak yapılmasının sistemin etkinliğini artıracaklarını düşünen İMD'ler yüzde 59 oranıyla çoğunluktadır. Buna katılmayanların oranının yüzde 27,5 oranında olduğu da göz önüne alındığında; ankete katılanların düzenli periyotlarda değerlendirme yapmanın, süreci habersiz ve belirsiz aralıklarla

yürütmekten daha sağlıklı olacağı fikrinde oldukları ortaya çıkmaktadır.

⁴ İMD'ler dışında, sendika ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri, akademisyenler ve kamu kurumlarının yönetici pozisyonundaki temsilcileri tarafından yapılan değerlendirici tercihlerindeki farklılık dikkat çekmektedir. İlk üç değerlendirici tercihinin tamamen farklı olan grafik sonuçlarına göre en çok tercih edilen değerlendirici yüzde 21,6 oranıyla iş arayanlar, onu yüzde 17,5 ve yüzde 14,0 oranlarıyla işverenler ve il müdürü/şube müdürü/şef grubu takip etmektedir.

Tablo 4: Değerlendirme Sonuçlarının Yayımlanarak Tüm Çalışanlarla Paylaşımı Konusunda Ankete Katılan İMD'lerin Görüşlerinin Dağılımı

Cevap	Frekans	Yüzde	Ağırlıklı Ort.	S. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	159	39,8	2,11	1,19
Katılmıyorum	125	31,2		
Kararsızım	42	10,5		
Katılıyorum	60	15,0		
Kesinlikle Katılıyorum	14	3,5		
Toplam	400			

Tablo 4'deki sonuçlara göre performans değerlendirme sonuçlarının internet vb. bir ortam üzerinden yayımlanarak tüm İMD'lerin bilgisine sunulmasının olumlu

bir etki yaratacağını düşünen katılımcıların oranı yalnızca yüzde 18,5 iken buna karşılık olumsuz düşünenlerin oranı yüzde 71'dir.

Tablo 5: Performans Değerlendirme Yapacak Kişilerin Eğitim Gerekliliği Konusunda Ankete Katılan İMD'lerin Görüşlerinin Dağılımı

Cevap	Frekans	Yüzde	Ağırlıklı Ort.	S. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	13	3,2	4,30	0,97
Katılmıyorum	17	4,2		
Kararsızım	16	4,0		
Katılıyorum	147	36,8		
Kesinlikle Katılıyorum	207	51,8		
Toplam	400			

Tablo 5'te modern bir PDS'nin temel unsurlarından olan değerlendiricilerin eğitilerek bilinçli ve yetkin hale getiril-

meleri konusunda İMD'lerin büyük oranda (yüzde 88,6) paralel düşündükleri görülmektedir.

Tablo 6: Değerlendirme Sonuçlarına Karşı İtiraz Edilebilmesi Konusunda Ankete Katılan İMD'lerin Görüşlerinin Dağılımı

Cevap	Frekans	Yüzde	Ağırlıklı Ort.	S. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	7	1,8	4,38	0,81
Katılmıyorum	9	2,2		
Kararsızım	16	4,0		
Katılıyorum	163	40,8		
Kesinlikle Katılıyorum	205	51,2		
Toplam	400			

Tablo 6'daki sonuçlar İMD'lerin PDS konusunda önemli endişelerinin olduğunun bir başka göstergesidir. Zira İMD'ler yüzde

92 oranında değerlendirme sonuçlarına karşı kullanabileceği bir itiraz mekanizmasını şart koştuklarıdır.

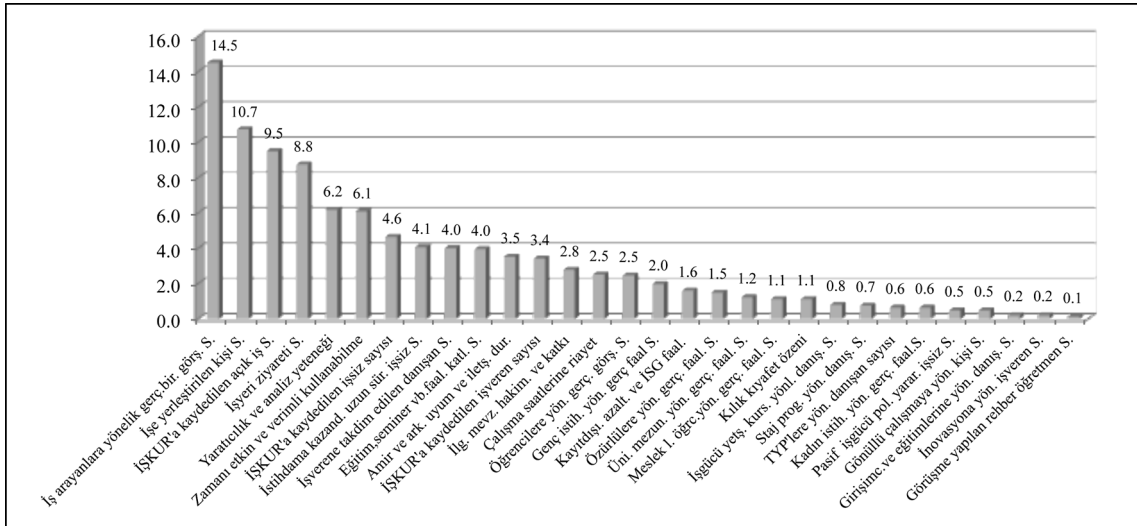
Tablo 7: İş ve Meslek Danışmanlarının Nesnel Kriter Tercih Edilmesine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı⁵

Cevap	Frekans	Yüzde	Ağırlıklı Ort.	S. Sapma
Kesinlikle Katılmıyorum	26	6,5	3,76	1,13
Katılmıyorum	42	10,5		
Kararsızım	35	8,8		
Katılıyorum	198	49,5		
Kesinlikle Katılıyorum	99	24,8		
Toplam	400			

İMD'lerin yüzde 74,3'ü performans kriteri ve göstergeleri belirlenirken kişisel özelliklerden ve davranış biçimlerinden ziyade gerçekleştirmiş oldukları

faaliyetlere, iş analizlerine, görev tanımlarına vb. süreçlere dayanan nesnel kriterlerin baz alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Grafik 3: Performans Kriterlerinin İMD'ler Tarafından Toplamda Tercih Edilme Oranlarının Dağılımı (Yüzde)⁶



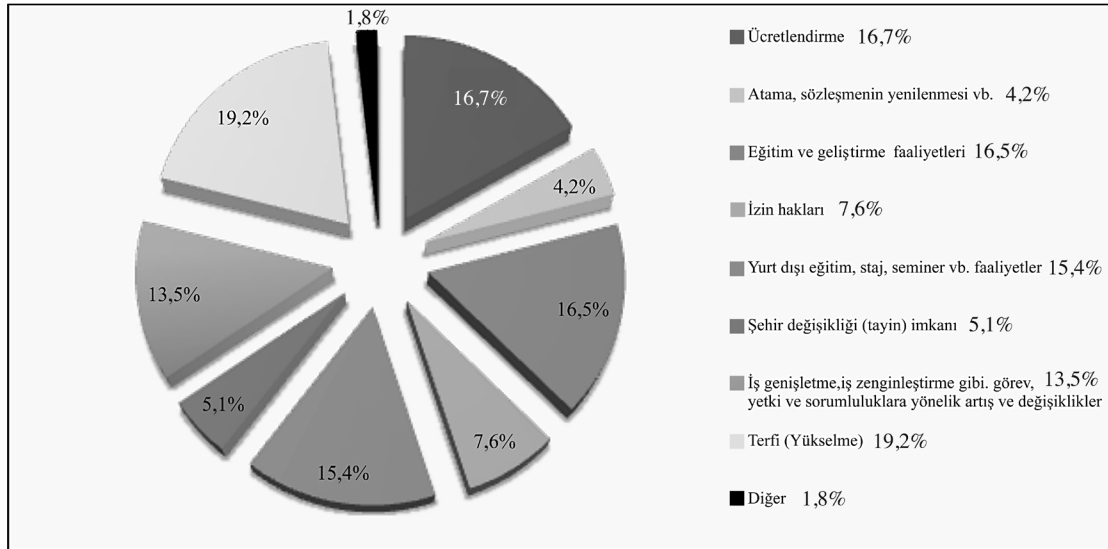
⁵ İMD'lerde olduğu gibi İMD'ler dışındaki grubun da nesnel kriter seçimi konusundaki kesin bir tavır olduğu tespit edilmiştir. Bu grup, İMD'lerin performanslarının ölçüm ve değerlendirilmesinde nesnel kriterlerin seçilmesi düşüncesine yüzde 86,2 oranında katılmaktadır.

⁶ İMD'ler dışındaki grubun performans değerlendirme kriterleri arasında yaptıkları seçime bakıldığında ilk sırada yüzde 15,3 ile işe yerleştirilen kişi sayısının olduğu görülmüştür. İşe yerleştirilen kişi sayısına verilen önem İMD'lerin verdiği cevaplarda da ön plana çıkmış olup iki grup arasındaki esas farklılıklardan birinin istihdama kazandırılan uzun süreli işsiz sayısında yaşandığı anlaşılmaktadır. Buna göre, İMD'ler için yüzde 4,1 ile sekizinci sırada tercih edilen kriter, İMD dışındaki grubun yüzde 12,4'ü tarafından tercih edilmiş ve ikinci sıraya yerleşmiştir. Söz konusu grubun üçüncü değerlendirici tercihi ise iş arayanlara yönelik gerçekleştirilen bireysel görüşme sayısı (yüzde 9,8) olmuştur.

PDS'nin en önemli unsurlarından biri olan performans kriteri tespitine dair soruda İMD'lerin en çok görmek istedikleri kriterin yüzde 14,5 ile iş arayanlara yönelik gerçekleştirilen bireysel görüşme sayısı çıkarken, ikinci sırada bu kriterle çok yakından ilişkili işe yerleştirilen kişi sayısının (yüzde 10,7) çıkması son derece önemli-

dir. Üçüncü (yüzde 9,5) ve dördüncü (yüzde 8,8) kriter tercihlerinin ise açık iş tespiti ve işyeri ziyareti olduğu görülmekte ve nesnel nitelikteki ilk dört performans kriteri tercihinin İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri kapsamındaki beklentileriyle de büyük ölçüde örtüştüğü düşünülmektedir.

Grafik 4: Ankete Katılan İMD'ler Tarafından PDS ile İlişkilendirilmesi Tercih Edilen İnsan Kaynakları Faaliyetlerinin Oransal Dağılımı (Yüzde) ⁷

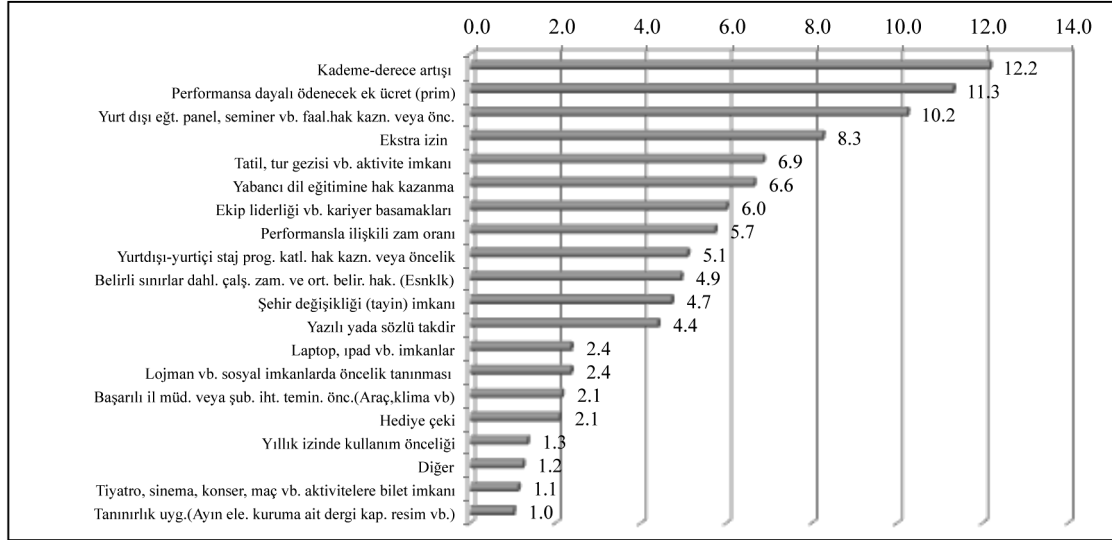


Grafik 4'de İMD'lerin, performanslarının ölçülmesiyle elde edilecek sonuçların ilk olarak liyakat ilkesine de paralel olacak şekilde görevde yükselmeye (yüzde 19,2) ilişkilendirilmesini talep ettikleri görülmektedir. PDS ile bağ kurulması istenen ikinci

insan kaynakları faaliyeti ise özellikle Türkiye'de önemli eleştiriler alan ücretlendirme (yüzde 16,7) olarak tespit edilmiştir. Üçüncü tercihin ise etkin bir PDS'nin en önemli bileşenlerinden olan eğitim ve geliştirme faaliyetleri (yüzde 16,5) olduğu görülmektedir.

⁷ İMD'ler dışındaki grubun PDS sonuçlarıyla ilişkilendirmeyi tercih ettikleri insan kaynakları faaliyetlerinde bir takım farklılıklar göze çarpmaktadır. Buna göre, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin yüzde 19,2 oranla ilk sırada yer aldığı, ücretlendirme ve yurt dışı eğitim, staj, seminer vb. faaliyetlerinse yüzde 17,4 oranla ardından gelen tercihler olduğu tespit edilmiştir. İMD'ler açısından en ön sırada değerlendirilen görevde yükselme seçeneği diğer grupta ancak beşinci sırada kendine yer bulabilmektedir.

Grafik 5: Performansa Göre Verilebilecek Ödüllerin Ankete Katılan İMD'ler Tarafından Tercih Edilme Payları (Yüzde) ⁸



İMD'lerin başarılı performans göstermeleri halinde elde etmek istedikleri ödüllerin en başında yüzde 12,2'lik oranıyla kademe-derece artışı gelmiş ve bu sonuç performansla görevde yükselme faaliyeti konusundaki tercihle de uyumlu olmuştur. Bir önceki soruya ait cevaplarla uyumlu olan bir diğer sonuç ise ikinci ödül tercihi olarak performans dayalı ek ücretin (yüzde 11,3) seçilmesi olmuştur.

SONUÇ

Gelişmiş bir çok ülkede farklı uygulama örnekleri olan performans değerlendirme sisteminin Türkiye'de de kendine özgü bir modelle tüm kamuda uygulanabilir hale gelmesi, istihdam imkânlarının çeşitlenip arttığı kamu yönetim sistemimizin en önemli kaynağı olan beşeri sermayenin uygun işlerde ve verimli bir biçimde kullanılmasına imkan tanıyacak, yaşam memnuniyetini

artıracaktır. Bu nedenle, farklı kamu kurum ve çalışanları açısından yapılacak bu tür analizler, hem çalışanlara yönelik hem de çalışanlar dikkate alınarak yapılan planlama çalışmalarının ve politikaların daha öngörülebilir ve etkili olmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında literatüre dair yapılan incelemeler, Türkiye ve yurt dışındaki uygulamalarla gözlemlenen tecrübeler, OECD bünyesinde performans değerlendirmeye ilişkin yapılan çalışmalar ve getirilen öneriler ile son olarak hem İMD'lere hem de İMD dışındaki ikinci bir örneklem grubuna yönelik yapılan anketlerden elde edilen veriler ışığında çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

⁸ İMD'ler dışında kalan grup İMD'lerin çalışma performanslarını olumlu yönde etkileyebilecek ödül seçeneklerinden performansa dayalı ödenecek ek ücreti (yüzde 14,0), yurt dışı eğitim, paneli seminer vb. faaliyetlere hak kazanma veya önceliği (yüzde 12,9) ve ekip liderliği ve kariyer basamaklarını (yüzde 12,9) ilk üç sıraya yerleştirmiş ve bu anlamda genel olarak İMD tercihlerine yakın tercihlerde bulunmuşlardır.

Söz konusu sonuç ve öneriler, genel olarak Türkiye’de kamu kesiminde bundan sonra yürütülecek performans ölçme ve değerlendirme çalışmalarına, özel olarak ise İŞKUR bünyesinde faaliyet gösteren İMD’lere yönelik oluşturulacak performans değerlendirme sistemine katkı sunabilmesi açısından iki ayrı gruba ayrılarak paylaşılmıştır.⁹

Kamu Kesiminde Etkin ve Verimli Bir Performans Değerlendirme Sistemi Oluşturulması Sürecine Dair Sonuç ve Öneriler

- Sonuçlarına çalışanlara yönelik çeşitli kararların bağlanmadığı bir değerlendirme sisteminin, yapılan ölçümü işlevsiz bir hale getirme ve sicil sisteminde olduğu gibi çalışanlar tarafından rutin bir uygulama olarak algılanması ihtimali bulunmaktadır. Dolayısıyla gerek sistemin motive edici yanını güçlendirmek gerekse işlevsiz hale gelmekten uzak tutmak adına değerlendirme sonuçlarıyla çeşitli insan kaynakları faaliyetleri arasında bir sebep-sonuç ilişkisi kurulmalıdır.

- Ülkemizde çok çeşitli idari yapılar bulunduğu dikkate alındığında, kamu kurumlarının çeşitli açılardan sınıflandırılarak PDS’ye dair ortak çatı süreçler oluşturulması ve bu aşamada kurumlardaki merkez-taşıra ayrımı, birimler arası farklılıklar gibi özelliklerin dikkate alınması önemlidir.

- Genele ilişkin uygulamaya geçmeden önce farklı özelliklere sahip kurum ve mesleklerden oluşan pilot uygulamalarla süreç desteklenmeli ve gözlemlenmelidir. Bu çalışmada yer alan iş ve meslek danışmanlarına yönelik uygulama önerisine benzer yollarla da pilot uygulamalar yapılması süreç açısından kazanım olacaktır.

- PDS’yi karmaşık hale getirmemek amacıyla kurum bünyesinde gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin ölçümlemesi yerine, seçilmiş ve kritik öneme sahip faaliyetlere odaklanılmalıdır.

- Öncelikle sistem, çalışan-yönetici ayrımı olmadan herkesi kapsamalı ve çalışanlar sistemin her daim aktif bir parçası olmalıdır. Hazırlık aşamasında, bu çalışmada da yapıldığı gibi anket, görüşme, toplantı gibi yöntemlerle çalışanların görüşlerinin alınması yararlı olmaktadır.

- Değerlendirme sürecinin yalnızca çalışanın iş hayatına odaklanmasına ve çalışma barışını bozacak hiçbir unsura yer verilmemesine dikkat edilmelidir.

- Tasarım aşamasında ülkemizde sendikalar, toplu sözleşme süreci, Kamu Personeli Danışma Kurulu gibi çeşitli sosyal diyalog taraf ve araçlarını sürece dâhil edilmelidir.

- Uygulamadaki muhtemel aksaklıklar sebebiyle eksiklere ya da ihtiyaçlara göre güncellenebilecek esnek bir yapı kurulmalıdır.

- Performans değerlendirme faaliyetine dair çalışanlarda bir güven eksikliği yaratmamak adına şeffaf bir süreç oluşturularak çalışanların sistemin işleyiş ve getirileri hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

- Sistemin önceliği yaptırım olmamalıdır. Değerlendirme-karar ilişkisinin yaptırımdan ziyade ödüllendirme ve motive etme üzerine

⁹ Söz konusu süreçlere ilişkin getirilen önerilerin uygulanması kısmen mevcut mevzuat kapsamında mümkün olmayıp 657 sayılı DMK’nın 122/4 hükmünde düzenlenen performans değerlendirme sürecinin somutlaştırılması sonrasında gündeme alınabilecektir.

kurulması, iş güvencesinin çalışanlar açısından çok kritik bir kazanım olduğu ülkemizde performans sistemine yaklaşımı olumlu hale getirecektir.

- Değerlendirme sonuçlarının ücrete etkisi asgari düzeyde tutulmalıdır. Performansa dayalı ek ücreti uluslararası uygulamalarda olduğu gibi esas ücretin yüzde 5'i ile 10'u ve kurumda çalışan sayısının beşte biri gibi bir oranla sınırlamak da ilk etapta etkin bir önlem olacaktır. (Bu ve benzeri tüm önerilerin 10 numaralı dipnot dikkate alınarak ele alınması gerekmektedir.)

- Kriterlerde öznellik ve nesnellik dengesi gözetilerek; özellikle nesnel kriterler yoluyla değerlendirici konumunda olan insan unsurunun olası hatalarını en aza indirmeyi sağlayacak bir yapı oluşturulması önemlidir.

- Değerlendiriciler tarafsız olmaları ve doğru sonuçlara ulaşabilmeleri amacıyla PDS konusunda eğitime tabi tutulmalıdır

- Yalnızca amirle sınırlı kalmayıp birden fazla değerlendiriciden oluşan bir mekanizma oluşturulmalıdır. Böylelikle çalışana dair birçok kaynaktan bilgi alınmış olacak ve olası değerlendirme riskleri de azaltılacaktır.

- Değerlendirme süreci zaman vb. açılardan değerlendiriciler için yük haline getirilmemelidir.

- Modern uygulamaların vazgeçilmez bir unsuru ve PDS'nin çıkış noktalarından olan vatandaş memnuniyeti de oluşturulacak sistemde dikkate alınmalıdır.

İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Oluşturulacak Performans Değerlendirme Sistemine Dair Sonuç ve Öneriler

- Performans ölçme ve değerlendirme konusunda İMD'ler arasında yaygın olan

olumsuz algının değiştirilmesi için etkin bir bilgilendirme ve tanıtım çalışması yapılması gerekmektedir.

- PDS sürecinde her bir aşamanın kurgulanmasında öncelikle çalışanlarla, (İMD'lerle) irtibat halinde olunmalı ve interaktif bir hazırlık süreci yürütülmelidir. İstişare süreci yalnızca İMD'leri değil onların dışında kalan ancak konuyla çeşitli açılardan ilgisi olabilecek, yönetici, akademisyen, sivil toplum kuruluşu temsilcileri vb. kişi veya grupları da kapsamalıdır.

- İl bazında, birey bazında ya da genel olarak İMD'lere yönelik konulacak hedeflerin belirlenmesi aşamasında sahada çalışan İMD'lerin karşılaştıkları engeller ve çalışma şartlarındaki olumlu ya da olumsuz nitelikteki özel durumlar dikkate alınmalıdır. Yapılacak karşılıklı görüşmelerle bir İMD'nin portföyünde herhangi bir sebeple oluşmuş adaletsizlik ya da sıkıntıların, iş ortamında çalışma arkadaşları ya da amirleriyle yaşadığı olumsuz durumların tespiti gerçek anlamda nesnelliği sağlayacaktır. Bu süreçte nesnelliğin yalnızca sayısal açıdan çeşitli konularda eşit dağılım yaparak, eşit miktarda geri dönüş beklemekle elde edilemeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır.

- Performans değerlendirme kriterleri, İMD'ler tarafından yürütülmekte olan ana faaliyetlerle, ülkemizin istihdam alanındaki temel sorunlarıyla ve hem İŞKUR'un hem de hükümetin bu sorunların çözümüne yönelik önceliklendirmeleriyle ve son olarak çalışma kapsamında gerçekleştirilen anket sonuçlarıyla paralellik arz etmelidir. Çalışmamıza göre İMD'lere yönelik oluşturulması muhtemel bir PDS'de bulunması en uygun görülen performans kriteri önerilerini öncelik sırasına göre şu şekilde sıralamak

mümkündür; işe yerleştirilen kişi sayısı, istihdama kazandırılan uzun süreli işsiz sayısı, İŞKUR'a kaydedilen açık iş sayısı, işgücü yetiştirme kurslarına yönlendirilen danışan sayısı, iş arayanlara yönelik gerçekleştirilen bireysel görüşme sayısı, işyeri ziyareti sayısı, işverene takdim edilen danışan sayısı, İŞKUR'a kaydedilen işsiz sayısı, İŞKUR'a kaydedilen işveren sayısı, zamanı etkin ve verimli kullanabilme, amir ve arkadaşlarıyla uyum ve iletişim durumu, çalışma saatlerine riayet, kılık kıyafet özeni.

- Yukarıda bahsi geçen ve tamamına yakını nesnel nitelik taşıyan kriterler, kurum içerisinde ağırlıklandırılması yapılabilir niteliktedir. Ancak merkezden yapılacak bütüncül bir gözlemlerle işgücü piyasası açısından (işletme sayısı ve büyüklükleri, işsizlik oranı, kadınların işgücüne katılma oranı, sektörler göre açık iş sayısı, tarımda dışı işsizlik oranı vb.) farklı özellik gösteren illerin (ya da bölgelerin) kriter sıralamasının farklılaştırılması mümkündür. Zira tek başına tarafsız birer değerlendirme aracı olarak görünen söz konusu nesnel kriterlerin uygulamada İMD'ler arasında adaletin sağlanması için özel durumların dikkate alınması gerektirdiği göz önüne alınmalıdır.

- Performans kriterlerinin modern öneri ve uygulamalara paralel bir biçimde toplam içerisindeki dağılımı, nesnel kriterler için yüzde 75-85, öznel kriterler içinse yüzde 15-25 arasında olmalıdır.

- Bir diğer önemli husus ise aşırı bireysel rekabetin zararlarını önlemek amacıyla belirlenen tüm sayısal ve nesnel hedeflerin İMD'nin kendisi tarafından değil de yönlendirdiği bir başka İMD tarafından gerçekleştirilmesi halinde de karşılıklı olarak başarı puanı paylaşımı anlayışının sisteme adapte

edilmesidir. Yapılacak değerlendirme sonucunda öngörülecek ödülün paylaşımında takım başarısını (grup, birim, il vb.) da baz alarak bunu bireysel performans puanına eklemek toplam performansın artmasında önemli kazanımlar sağlayacaktır.

- Gerçekleştirilen ankette de İMD'lerin tamamına yakınının (yüzde 95) değerlendirici konusunda birden fazla kaynağa yöneldiği görülmüş ve amir dışında birçok kişi ya da grubu değerlendirici olarak düşünebildiği gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda, 360 derece performans değerlendirme yönteminin bir türevi olan ve İŞKUR'un kendi özel koşullarıyla son şekli verilmiş bir değerlendirme yönteminin uygulaması uygun görülmektedir. Bu doğrultuda muhtemel değerlendiricilerin kimler olacağına yönelik önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür; *il müdürü/şube müdürü/şef, iş arayanlar, işverenler, takım (çalışma) arkadaşları, profesyonel insan kaynakları uzmanları tarafından yapılan değerlendirme, İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı, iş ve meslek danışmanının kendisi (özdeğerlendirme).*

- Yurt dışı uygulamalarıyla ve anketlerle paralel olacak şekilde değerlendirme dönemi olarak 6 aylık ya da 1 yıllık dönemlerden birinin belirlenmesi yerinde görülmektedir. Değerlendirme döneminin bir yıl olduğu kabul edildiğinde bu sürenin Ocak ayıyla başlaması şart olmayıp kurumsal açıdan ve değerlendiricilerin iş yoğunluğu açısından en uygun dönem hangisi ise o tarihin başlangıç kabul edilmesi mümkündür.

- Çalışma boyunca edinilen bilgiler ve yapılan gözlemler ışığında ücretle performans arasında güçlü ve doğrudan bir ilişki kurulmasının, özellikle Türkiye gibi köklü bir sicil ve statü memuriyeti sistemine sa-

hip ülkelerde çalışma barışını zedeleyeceği endişesine neden olduğu düşünülmektedir. Performansla ücret arasında ilişki ise çalışanlara verilecek zam oranının performansla ilişkilendirilmesi şeklinde olabileceği gibi belirli hedeflerin gerçekleştirilmesi halinde verilecek tek seferlik ek ödeme (bonus) veya yine hedeflerin başarımlı seviyesine oranlanmış yıllık tek seferlik toplu ödeme şeklinde de olabilecektir. Bunun dışında her ay alınan maaşın belirli bir yüzdesi oranında ek ödeme yapılması da mümkündür.

- Performans açısından ücret dışı ödüllere bakıldığında geniş bir yelpaze olduğu görülmektedir. Ancak konunun doğrudan muhatabı olan İMD'ler ve İMD dışındaki grubun ödül tercihlerine bakıldığında liyakatle/terfiyle ilişkisi olan bazı ödüllerin ve eğitimsel aktivitelerin tercih oranının yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle kademe-derece artışının ve ekip liderliği vb. kariyer basamaklarına erişimin somut ve yazılı kurallarla performans değerlendirmenin bir sonucu olarak belirlenmesi önerilmektedir. Mesleki gelişime duyulan ilgi sebebiyle yurt dışı eğitim panel, seminer vb. faaliyetlere hak kazanma veya öncelik, yabancı dil eğitimine hak kazanma, yurtdışı-yurtiçi staj programlarına katılmaya hak kazanma veya öncelik ödüllerinin de sisteme dahil edilmesi gerekli görülmektedir. Son olarak özellikle İMD'ler tarafından ön sıralarda tercih edilen bir diğer seçenek olan ekstra izin hakkının da etkin bir müşevvik olarak kullanılabileceği düşünülmektedir. Bu tür bir yaklaşım ayrıca son dönemde gündemde olan esnek çalışma, kadın ve ebeveynlere yönelik yarı zamanlı çalışma gibi iş-aile yaşamı arasında bir denge sağlanmasına yönelik kanun çalışmalarıyla da ulaşılmak istenen amaca hizmet edecektir.

- Öte yandan performans sonucu ödüllendirilecek kişi sayısına kota konulmalıdır. Bu sayede hem çalışanlar için PDS daha anlamlı hale gelecek hem de özellikle mali boyutu olan uygulama sebebiyle sistemin bütçe üzerindeki yükünü azaltılacaktır.

- İMD'ler için PDS sonuçlarıyla ilişkilendirilebilecek insan kaynakları faaliyetleri de genel olarak ödül amacıyla kullanılacak araçlarla da bağlantılıdır. Bu doğrultuda; *ücretlendirme, terfi, izin gibi konuların yanı sıra şehir değişikliği (tayin hakkı), yurt dışı eğitim ya da staj faaliyetleri ile eğitim-gelişim gibi çalışma hayatına ait temel hak ve uygulamaların* PDS sonuçlarıyla ilişkilendirilmesi süreci işlevsel kılacaktır.

- İMD'lerin yüksek oranda üzerinde uzlaştığı bir diğer konu olan performans değerlendirme sonuçlarına ilişkin itiraz mekanizmasının mevcudiyeti de modern değerlendirme tekniklerine ve ülke örneklerine uygun bir bileşen olacaktır. Söz konusu itiraz mekanizmasını insan kaynakları uzmanlarının, hatta üniversiteler ve ilgili sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli tarafların temsilcilerinin de dahil olacağı şekilde sosyal diyalog ruhuna uygun biçimde tasarlamak; hiyerarşik olarak birkaç aşamalı olarak teşkil etmek ve taşra-merkez ayrımı da dikkate almak gerekmektedir.

- PDS uygulamasının bir yazılım programı aracılığıyla ağırlıklı olarak bilgisayar ortamında yürütülmesi günümüz şartlarına uygun hız ve kalitede bir değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır. Birden fazla İMD'yi değerlendirme imkanı bulunan değerlendiricilerden oluşacak grubu İMD'ler ya da diğer değerlendiricilerin kesinlikle bilmemesi ve bunun bilinmesinin yaptırıma bağlanması sistemi daha işler kılacaktır. 

KAYNAKÇA

- Agere, S. ve Jorm, N. (2000), *Designing Performance Appraisals*, London.
- Akçakanat, T. (2009), İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme:İsparta İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Uygulama Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Isparta.
- Aktan, C. C. (2005), Değişim Çağında Yönetim, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Altan, Y. (2005), Türk Kamu Personel Yönetiminde PDS ve Çağdaş Bir Model Önerisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Doktora Tezi*, Isparta.
- Ateş, H. ve Okur, Y. (2009), Kamu Kurumlarında Performans Ve Denetimin Etkinliğinin Artırılması İçin Bir Alternatif: Yurttaş Şartları, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 18, ss. 101–125.
- Barutçugil, İ. (2002), Performans Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Belle, N. (2013), Experimental Evidence on the Relationship Between Public Service Motivation and Job Performance, *Public Administration Review*, Vol. 73, Iss. 1, pp. 143–153.
- Ceylan, Z. (2009), Performansa Dayalı Ücretlendirme Modelleri ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 74-75, ss. 45-72.
- Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) (2011), *Public Sector Performance A Global Perspective*, London.
- Eren, V. (2009), Kamu Performans Yönetiminde Ölçüt Sorunu: İdari Faaliyetlerde Başarı Ölçütleri, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 42, Sayı: 2, ss.1-21.
- Hatry, P. H. (1999), *Performance Measurements, Getting Results*, Urban Institute Press, Washington D.C.
- İş ve Meslek Danışmanları Derneği (2011), *İş ve Meslek Danışmanlığı*, Ankara.
- Ketttl, F. D. (2005), *The Global Public Management Revolution*, Brooking Institution Press, Second Edition, Washington D.C.
- Köseoğlu, M. A. (2005), Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Performans Ölçümü, Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Ministry of the Presidency (Spain), (2010), *Public Employment in European Union Member States*, Madrid.
- Palmer, M. (1993), *Performans Değerlendirmeleri*, (Çev. Doğan Şahiner), Rota Yayınları, İstanbul.
- The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), (2005), *Performance related Pay Policies for Government Employees*, Paris.
- The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), (2008), *The State of The Public Service*, Paris.
- The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), (2011), *Government at a Glance*, Paris.

ÖZ

Kurum İçi Girişimcilik Nasıl Geliştirilebilir? Bir Model Önerisi

Kurum içi girişimcilik nispeten yeni bir kavram olarak işletmelerin gündeminde yer almaya başlamıştır. Şirketlerin artan rekabet ortamında daha iyi performans göstermeleri için çalışanlarının birer girişimci gibi harekete geçirilmesi gitgide daha önemli hale gelmektedir. Şu ana kadar çok derinlemesine işlenmemiş bu alanda çalışmaların sayısının artması beklenmektedir. Bu sebeplerle, kurum içi girişimciliğin nasıl geliştirilebileceğine yönelik bir katkı olarak bu çalışma özgün bir model önerisinde bulunmaktadır. Kurum içi girişimciliğin daha iyi anlanmasına yönelik bu çalışmayla hem şirketlerin, hem yöneticilerin, hem de çalışanların faaliyetlerinin daha iyi yönlendirilebilmesi amaçlanmıştır.

JEL Sınıflaması: M13, 031

Anahtar Kelimeler: Kurum İçi Girişimcilik, Örgütsel Öğrenme, İnovasyon, Örgütsel Performans

ABSTRACT

How to Enhance Corporate Entrepreneurship? A Model Proposal

Corporate entrepreneurship is becoming a recent topic in the corporate agendas despite it being a relatively new construct. In the ever increasing competitiveness in the organizational arena, for firms to perform better the need for their employees to act as entrepreneurs is becoming more vital. In this not so deeply studied area, the number of studies are expected to increase. Based on these reasons, this study proposes an original model on how corporate entrepreneurship can be enhanced. Having aimed at understanding the corporate entrepreneurship construct better, through this study companies, managers, and employees can benefit in directing their efforts more effectively.

JEL Classification: M13, 031

Keywords: Corporate Entrepreneurship, Organizational Learning, Innovation, Organizational Performance

How to Enhance Corporate Entrepreneurship? A Model Proposal



Yrd. Doç. Dr. Cenk Laçın Arıkan*

Dr. Didem Enginoğlu**

Introduction

Corporate entrepreneurship, intrapreneurship, and corporate venturing concepts have been used in the literature extensively in an interchangeable manner. All of these concepts mean the same thing. The main idea behind these concepts is for employees of an organization to be entrepreneurial in nature in coming up with new ways of doing things and act as entrepreneurs for their company.

Zahra (1995) links corporate entrepreneurship with survival and renewal as well as more traditional measures of performance

such as profitability and growth. Antoncic and Hisrich (2001) have been successful in refining the construct into a single and reliable measure in their well known cross-cultural study between the U.S.A. and Slovenia.

Chen et al. (2005) have proposed a model for cultivating intrapreneurship based on a quantitative study in China which has been conducted in 75 large and middle sized enterprises. Their model suggests that four factors determine the level of corporate entrepreneurship. These are (1) reasonably adjusting the system of the director board and the management, (2) developing senior executives' entrepreneurial ability, (3) developing senior executives' entrepreneurial personality characteristics, and (4) improving corporate strategic management and corporate circumstances.

* Gediz University Business Administration Department
lacin.arikan@gediz.edu.tr

** Gediz University Business Administration Programme
didem.enginoglu@gediz.edu.tr

Gönderim Tarihi:29.01.2016 Kabul Tarihi: 12.02.2016

This theoretical paper explores literature and is structured in the following way. First, we explain the corporate entrepreneurship concept. Then, both the internal and the external antecedents of the concept are presented in detail. After the antecedents, organizational learning concept is introduced. Then, the desired outcomes of the model are given. After each of these concepts have been discussed, our proposed model and its comparison with the existing models are given. Lastly, we conclude by including certain implications for companies, managers, and employees.

2. Corporate Entrepreneurship

According to Antoncic (2007) in the literature, so far, intrapreneurship, corporate entrepreneurship, internal corporate entrepreneurship, and corporate venturing have been used to mean the same concept. In short, corporate entrepreneurship is entrepreneurship within a company by its employees.

Corporate entrepreneurship is very much linked with innovation and creativity (Molina and Callahan, 2009), but we can presume that these are necessary but not sufficient because there can be cases when the employees are highly innovative and creative but yet there is no corporate entrepreneurship. It is easy to see that the concept is highly associated with risk taking initiatives as well.

Covin and Slevin (1989) makes the distinction between more conservative and more entrepreneurial firms. Conservative firms are more risk averse and reactive, whereas entrepreneurial firms are more risk taking and pro-active. In terms of content corporate entrepreneurship has great breadth as well.

According to Antoncic and Hisrich (2003), corporate entrepreneurship goes beyond new business ventures, but it also includes strategy and competitive posture areas as well. Furthermore, Baruah and Ward (2014) claim that corporate entrepreneurship, over time, has evolved into a major strategy issue for companies to consider regardless of their size.

According to Kelley (2011), innovation is the core of corporate entrepreneurship. A new technology, product or a service can be counted as an innovation since all of these categories provide sustainable advantages. Especially, over the long term, these innovations give the firms opportunities for ongoing revenues. Turro et al. (2014, pp. 361) stress the dynamic nature of corporate entrepreneurship by claiming it as “the sum of a company’s innovation, renewal and venturing efforts.”

Over time, the content of the corporate entrepreneurship concept has changed somewhat and the borders of its dimensions have altered. For example, according to Antoncic and Hisrich (2003), in their significant attempt in clarifying the construct, there have been a total of eight dimensions of intrapreneurship. These are 1) new ventures, 2) new businesses, 3) product/service innovativeness, 4) process innovativeness, 5) self-renewal, 6) risk taking, 7) proactiveness, and 8) competitive aggressiveness. Looking at these summary dimensions clearly point out the existence of certain overlaps of concepts where mutual exclusiveness lacks. Thus, the need for further clarification has been evident which has resulted in a more refined list of dimensions.

For our purposes, we take into account the most contemporary approach toward these dimensions which has been summarized by Antoncic (2007) as follows;

Dimensions of Corporate Entrepreneurship Concept:

- 1) *New business venturing*: This dimension is about companies forming new businesses. The new business can be related or unrelated to the existing business. According to Karimi and Walter (2015) new business venturing is making decisions without the knowledge of future outcomes. If the firm doesn't take risks, this leads to lack of innovation and missing valuable opportunities in the market.
- 2) *Innovativeness*: This dimension is about all aspects of innovation. Thus, the company can innovate in its products/services, processes, marketing approaches, technology or management style. Ireland et al. (2006) define innovativeness as the pursuit of creative, unusual or novel solutions to existing market problems and needs.
- 3) *Self-renewal*: Self-renewal is defined by Turro et al. (2014) as the creation of new wealth by using the combinations of company resources. This dimension is concerned with the company questioning and renewing its basic beliefs, assumptions, and values
- 4) *Proactiveness*: Proactiveness is defined as the ability of firms to anticipate the opportunities in the market and act accordingly (Ireland et al., 2006).

This requires firms to have toleration on failure. Firms also need to encourage their employees on finding such opportunities. Their findings can be a source of innovation and competitive advantage in the marketplace. This dimension is mostly about risk taking and initiative taking ability. These abilities reflect a lot on the top management tendencies and top management's competitive approach.

The area of corporate entrepreneurship studies is growing and advancing. More researchers pay attention to how the construct is formed. Therefore changes are also expected in the application aspect of these dimensions. As corporate entrepreneurship practices become more common, the real life experiences will definitely reflect onto the theoretical side.

2.1. Antecedents of Corporate Entrepreneurship

So far, the literature on corporate entrepreneurship has created two main categories of factors as the main antecedents. According to Antoncic and Hisrich (2001) these are internal and external factors. Internal factors are organizational. These factors enable potential intrapreneurial activities to come about.

Internal factors are as follows:

- 1) *Open communication*: This factor allows ideas to be easily shared. Relative transparency provided through open communication helps reduce information deficiencies and creates a good foundation to make better decisions.

- 2) *Control and evaluation*: Extensive use of formal controls is shown by Zahra (1991) to affect corporate entrepreneurship negatively, but Kuratko et al. (1993) emphasize the need for the existence of certain control and evaluation mechanisms to foster corporate entrepreneurship.
- 3) *Environmental scanning intensity*: This ability allows organizations to predict certain trends in their industry which is priceless information for corporate entrepreneurship. This factor can also help protect the company against harmful future events or formations.
- 4) *Organizational support*: This support is mainly top management support. With the top management fully supporting intrapreneurial activity it is easy to predict it to become more of an indispensable part of the organizational culture. Organizational support can also occur at more micro levels like the departments.
- 5) *Organizational values*: The values that make up the organizational culture are critical since if they include risk taking, initiative taking, innovativeness, etc., then this will pass onto new comers in the organization and it will prevail itself in organizational memory.
- 6) *Individual values*: At the most micro level, the organization can benefit greatly from individuals who are more prone to take initiatives and come up with different and better ways of

doing things. Individual values may enhance or inhibit ideas to come up through the organizational routines up to more decision making positions.

Some authors exclude the external factors completely. And in some cases, rather than excluding, they sometimes prefer to focus on the more direct internal factors which are solely organizational. For example, Alpan et al. (2010) have focused on the organizational support and its interaction with human capital in enhancing innovative performance. The findings of their comprehensive study suggest the relative importance of different organizational support mechanisms that differ and the critical factor of human capital in its moderating effect. Here, it is noted that external factors are totally discarded. Since external factors happening both in the industry and in the more general sense have an undoubtful effect on intrapreneurial activities, it is our belief that such a major antecedent should be included in all related models.

External factors are as follows:

- 1) *Dynamism of the environment*: Less stable environments make it easier for corporate entrepreneurship activities. Corporate entrepreneurs become more critical organizational players at such dynamic environments where changes happen more frequently.
- 2) *Technological opportunities*: The more technological opportunities there are, the easier it is for companies to engage in better ways of doing things. Technology will bring new possibilities to both products and services.

- 3) *Industry growth*: Growing industries show great potential and natural niches appear throughout such growing industries. Thus industries that are showing growth currently will be more inclined toward corporate entrepreneurial activities.
- 4) *Demand for new products*: If the customers's demand for new products is high, then companies and employees of those companies will be more inclined to look for better, newer, and more different products and/or services. Thus demand will naturally be a positive effect on corporate entrepreneurship.
- 5) *Unfavorable changes in the environment*: If there are hostile changes occurring in the external environment, then these will create opportunities for corporate entrepreneurs to think of and create new ways of doing business. Threats will force companies to reposition themselves, and such a repositioning can very well be expected to happen at the product level as well.
- 6) *Increase in competitiveness*: This force will make the company prioritize change as a major agenda issue. Therefore, some changes that were seen as luxury in less turbulent times can be considered more critical in times of higher competitiveness.

3. Organizational Learning

The new conditions of competition are knowledge and innovation. Organizational learning is a strategic transformation pro-

cess of converting knowledge into actual innovations. Because of this, it has a strong impact on corporate entrepreneurship. Organizational learning contributes to how corporate entrepreneurship can enhance firm performance. According to Cohen and Levinthal (1990) firms need external information. They assert that external knowledge is a critical component of entrepreneurship and the innovation process. They suggest that learning capabilities of firms provide to obtain, create and develop new knowledge.

Franco and Haase (2009) claim that firms have different learning levels and these levels are summarized as individual, group and organizational. Each of these levels is an important part of the transformation process from knowledge to innovation. Schein (1999) claims that total learning process is the combination of individual learning and organizational context. He identifies two dimensions of learning as organizationally driven and individually driven. He emphasizes learning organizations are more creative and productive. According to Garavan (1997) there is a link between organizational learning and organizational performance. Direct and indirect performance measures are organizational learning outcomes.

Haase et al. (2015) emphasize the complicated and dynamic nature of organizational learning as organizations adapt to changes in their environment. The link between intrapreneurial activity and organizational learning is not deeply studied so far. Molina and Callahan's proposed model (2009) is unique in the sense that it highlights a usually neglected area in corporate entrepreneurship. It links organizational performance as an

outcome to both individual learning and intrapreneurship. Usually in corporate entrepreneurship literature there is a direct connection between intrapreneurship and company performance. Thus it is worthwhile to note such novel approaches. Of course, the nature of organizational learning is very much linked to the innovative capacity of the firm, the groups, and the individuals. Garsia et al. (2006) claim an interesting aspect where they emphasize the fact that organizations have a reciprocal effect on their environment through corporate entrepreneurship. Organizational learning is very much associated with the prevalent organizational culture (Molina and Callahan, 2009).

Molina and Callahan (2009) also emphasize the role of intrapreneurial learning within the corporate entrepreneurship context and reflect upon the reasons why some organizations seize opportunities and create new business ventures while others simply cannot. Their approach is novel in the sense that they incorporate organizational learning into the relationship between intrapreneurship and firm performance. Their model and contribution will be discussed further in the proposed model section.

4. Outcomes of Corporate Entrepreneurship

Corporate entrepreneurship is a competitive advantage tool for firms. Efficient management of corporate entrepreneurship is a powerful instrument for the improvement of a firm's performance and it is also an important element in organizational growth. By using a corporate entrepreneurship strategy, firms can increase their market value.

Performance has many dimensions. Corporate entrepreneurship can lead to both more quantifiable and less quantifiable out-

comes for the organization. We classify the outcomes of corporate entrepreneurship in two parts. These are qualitative performance indicators and quantitative performance indicators.

Qualitative performance indicators as follows:

- Know-how
- Patent/Utility Model
- Experience

The success of an organization is measured not only by looking at its financial performance, but also at the less quantifiable measures such as know-how, patent/utility model, and experience. For example, intellectual capital and tacit knowledge accumulated by the organization in time will definitely raise the company value but will not traditionally show on the financial statements. Corporate entrepreneurship allows the organization to improve the usage of know-how and tacit knowledge within different processes of the organization.

Quantitative performance indicators are as follows:

- Growth
- Market share
- Profitability

Growth, market share, and profitability are usually the measures used to show financial success for firms. These indicators refer to the performance outcomes of an organization as a result of corporate entrepreneurship. Corporate entrepreneurship allows the organization to increase profit and reduce costs, increase market share, market size, and profitability. As a consequence, the firm's overall performance is improved through corporate entrepreneurship.

5. Proposed Model

In the literature, over time three major approaches stand out as the main corporate entrepreneurship models. The first approach can be summarized through the works of Antoncic and Hisrich (2001) in their phenomenal article on construct refinement. This model considers the environmental factors and organizational factors as the major antecedent categories. These antecedents directly influence intrapreneurship. Then intrapreneurship has direct positive effects on performance.

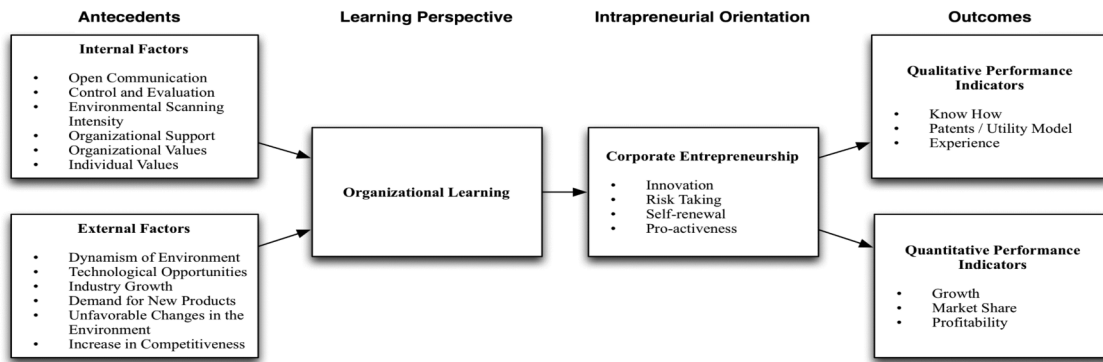
The second approach to modeling corporate entrepreneurship can be traced back to Ireland et al. (2006) and Kuratko et al. (2014). In this model, the process starts first by designing a corporate entrepreneurship strategy. This initial step is followed by recognizing certain strategic triggers that prioritize certain alternatives we might have as decision makers.

After completing these first two steps, the model suggests that four major categories need to be taken into account in order to create a viable environment that supports corporate entrepreneurship. These major categories are 1) *organizational structure*; where horizontal structures are favored rather than vertical ones, fewer layers are more suitable, spans of control need to be broader, decentralization is preferred, cross-functional processes are easier, less formalization is wanted, open communication flows are desired, and a general sense of smallness that accompany an understanding of manageability exists 2) *controls*; where measures that are pre-defined and pre-announced are

used, loose-tight controls are preferred, resource allocations are not very strict, internally venture capital pools exist, self-control is more emphasized, empowerment is the general norm, mutual trust exists, and open information sharing is encouraged 3) *human resource management*; where job descriptions are broader in scope, multiple career paths exist for employees, job socialization is enhanced, awards exist at both individual and group levels, employee involvement is evident in appraisals, there is emphasis on long term rewards, and risk taking and innovativeness are taken into account in such appraisals and rewards 4) *culture*; where entrepreneurial learning is praised, individual and collective emphasis are based on a balanced nature, excellence is pursued, emotional commitment is desired, personal development opportunities exist, results are regarded to be more important than processes, innovation is celebrated, a healthy sense of dissatisfaction exists that leads to pursuing better ways of doing things, and there is a clear future focus that moves people. These four internal environment categories create a suitable condition for corporate entrepreneurship. This in return, create entrepreneurial performance in terms of risk taking, proactiveness, and innovativeness.

The third approach can be credited to Molina and Callahan's (2009) novel contribution where external factors are not excluded. In their model, environment prepares the ground for two factors, namely individual learning and intrapreneurship. Then, these two factors together create organizational learning which finally leads to organizational performance.

Figure 1: A Model for Corporate Entrepreneurship and Its Effects



Based on all these major approaches, our depicted model asserts that both internal and external factors need to be taken into consideration. Their effect on corporate entrepreneurship construct is not a direct one. The reason for this is that companies facing same external factors and having similar internal factors are not necessarily going to show same levels of corporate entrepreneurship. We claim that the critical intermediary effect of organizational learning will determine the magnitude and the quality of intrapreneurial orientation.

The antecedents of the construct together foster organizational learning. If the organizational learning is reached, then higher levels of organizational learning will create more intrapreneurial orientation. We claim that innovativeness, self-renewal, new business venturing, and proactiveness are the four most widely accepted dimensions that make up the corporate entrepreneurship construct. Corporate entrepreneurship not only improves quantitative measures that are most commonly discussed in the literature

like growth and profitability but also qualitative measures as well. Thus we feel the need to include a more thorough scope of such outcomes. Of course, further studies will verify the extent to which the predictions of such a model will be supported.

Conclusion

This paper aims to provide significant contribution in the area of model proposing regarding corporate entrepreneurship. The proposed relationship shown by the model is novel in the sense that it considers all major approaches up to date and links environmental factors, organizational factors, and organizational learning perspective. The model, furthermore, suggests a highly neglected area of performance outcomes in the form of qualitative measures. Thus we believe it to be an original attempt to integrate and clarify all important areas of corporate entrepreneurship into a single and measurable framework.

Our model foresees the need to look at the relationship of organizational learning,

how it is shaped by both internal and external factors, and how it leads to enhanced corporate entrepreneurship. Thus, the model is incorporating the learning processes that are dynamically changing. We claim that under the same or very similar external and internal conditions, companies that are capable of fostering better organizational learning will be the ones that are going to succeed in corporate entrepreneurship.

Theory and model building is an ongoing process with no end and therefore scholars keep accumulating their efforts in order to reach more accurate understandings that will help further the pursuit of more profound knowledge generation. We believe it is of critical importance for scholars in this area to rethink of more comprehensive approaches. In a highly challenging future more insightful input through development of original conceptual contribution will definitely benefit all parties including companies, managers, employees, and eventually society as a whole.

Implications for Practice

In the highly competitive and ever increasingly challenging business environment firms and organizations in general inevitably are going to be forced to look for new sources of competitive edge. In the globalized business life, almost all resources can be, to an extent, replicated or imitated.

Human capital stands out to be the only exception. Thus, basing a competitive edge on human input and involvement will most likely be the most enduring strategy. Based on all these, we assert that cultivating and mobilizing the intrapreneurial potential of our workforce will be even more critical in the near future. So, companies that can foster their organizational learning capabilities are more likely to get more out of the existing opportunities in the marketplaces. Such companies can also adapt their internal organizational processes and policies to be more prone to take advantage of external situations. Managers can be key players to make this shift to a more intrapreneurial orientation. They can take more initiative, they can let their subordinates take more initiative, and they can make innovativeness be a natural part of the company culture. And lastly, at the most micro-level where we consider the individual employees, people can reflect upon areas in their organization where things are not all that great in terms of corporate entrepreneurship and they can individually come up with suggestions to the management in the most suitable ways so change is derived and not just waited for. Through corporate entrepreneurship activities, employees can increase the value they provide to their organization and in this way they become more and more indispensable.



KAYNAKÇA

- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., and Kilic, K. (2010). Organizational Support for Intrapreneurship and Its Interaction With Human Capital to Enhance Innovative Performance. *Management Decision*. Vol. 48. No: 5. pp. 732-755.
- Antoncic, B. and Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation. *Journal of Business Venturing*, Vol. 16. No: 5, pp. 495-527.
- Antoncic, B. and Hisrich, R.D. (2003). Clarifying the Intrapreneurship Concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol. 10. No: 1, pp. 7-24.
- Antoncic, B. (2007). Intrapreneurship: A Comparative Structural Equation Modeling Study. *Industrial Management and Data System*, Vol. 107, No: 3. pp. 309-325.
- Baruah, B. and Ward, A. (2014). Metamorphosis of Intrapreneurship As an Effective Organizational Strategy. *International Entrepreneurship Management Journal*. Published online: 06 May, 2014.
- Chen, J. Zhu, Z., and Anquan, W. (2005). A Ssystem for Corporate Entrepreneurship. *International Journal of Manpower*, Vol.26. No: 6, pp. 529-543.
- Cohen, W. M., Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 1, pp: 128-152.
- Covin, J.G. And Slevin, D.P. (1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*. Vol. 10, January, pp. 75-87.
- Franco, M. And Haase, H. (2009). Entrepreneurship: An Organisational Learning Approach, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 16, No: 4 pp. 628 – 641.
- Garavan, T. (1997). The Learning Organization: A Review and Evaluation. *The Learning Organization*, Vol. 4, No.1, pp. 18 – 29.
- Garsia, V.J.M, Llorens-Montes, F, and Verd A-Jover, A. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Innovation and Organizational Learning in Entrepreneurship. *Industrial Management and Data Systems*. Vol. 106, No:1. pp. 21-42.
- Haase, H., Franco, M., and Felix, M. (2015). Organizational Learning and Intrapreneurship: Evidence of Interrelated Concepts. *Leadership and Organizational Development Journal*. Vol. 36. No: 8. pp. 906-926.
- Ireland, R.D., Kuratko, D.F., and Morris, M.H. (2006). Journal of Business Strategy. A Health Audit for Corporate Entrepreneurship: Innovation At All Levels: Part 1. Vol:27. No: 1. Pp.10-17.
- Karimi, J. and Walter, Z. (2015). Corporate Entrepreneurship, Disruptive Business Model Innovation Adoption, and Its Performance: The Case of the Newspaper Industry. *Long Range Planning*. pp. 1-19.
- Kelley, D. (2011). Sustainable Corporate Entrepreneurship: Evolving and Connecting With the Organization. *Business Horizons*. Vol. 54, pp. 73-83.

- Kuratko, D.F., Hornsby, J.S., Naffziger, D.W., and Montagno, R.V. (1993). Implement Intrapreneurial Thinking in Established Organizations. *SAM Advanced Management Journal*. Vol. 58. No:1, pp. 28-33.
- Kuratko, D.F., Hornsby, J.S., and Covin, J.G. (2014). Diagnosing A Firm's Internal Environment for Corporate Entrepreneurship. *Business Horizons*. Vol. 57, pp. 37-47.
- Molina, C. and Callahan, J.L. (2009). Fostering Organizational Performance: The Role of Learning and Intrapreneurship. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 33. No: 5, pp. 388-400.
- Schein, E. H. (1999). 1999). Empowerment, Coercive Persuasion and Organizational Learning: Do They Connect? *The Learning Organization*. Vol. 6, No. 4, pp. 163 – 172.
- Turro, A., Urbano, D. and Periz-Ortiz, M., (2014). Culture and Innovation: The Moderating Effect of Cultural Values on Corporate Entrepreneurship. *Technological Forecasting & Social Change*. Vol. 88, pp. 360–369.
- Zahra, S.A. (1991). Predictors and Financial Outcomes of Corporate Entrepreneurship: an Exploratory Study. *Journal of Business Venturing*, Vol. 6. No: 4, pp. 250-285.
- Zahra, S.A. (1995). Corporate Entrepreneurship and Financial Performance: The Case of Management Leveraged Buyouts. *Journal of Business Venturing*, Vol. 10, No.3, pp. 225-247.

ÖZ

Türkiye’de Muhasebe Eğitiminin “IEPS 2: Muhasebe Meslek Mensupları İçin Bilgi Teknolojisi” Kapsamında Değerlendirilmesi

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de Devlet üniversitelerinde lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitimi ile TÜRMOB tarafından yapılan mesleğe kabul sınavlarının, muhasebe meslek mensupları için bilgi teknolojisi (IEPS 2) kapsamında değerlendirilmesi ve uyum düzeyinin araştırılmasıdır. IEPS 2, muhasebe eğitiminde genel bilgi teknolojileri ve onları kontrol etme bilgisinin öğrenilmesi ve değerlendirilmesine olanak sağlamak amacıyla üç bölümde ele alınmıştır. İlk iki bölümde sırasıyla yeterlilik öncesi ve sonrası dönemde muhasebe meslek mensuplarının bilgi teknolojileri ile ilgili bilgi sistemleri yöneticisi, değerleyicisi ya da tasarlayıcısı bilgilerine sahip olmaları ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise denetim elemanlarına yönelik bilgi teknolojileri rehberliği sağlanmaktadır. Türkiye’de Devlet Üniversiteleri lisans düzeyi muhasebe eğitiminde özellikle “Bilgi Teknolojileri Yönetimi” ile “Sistemlerin Edinimi ve Geliştirme Süreçleri” alt başlıklarında eksikliklerin olduğu, ayrıca incelenen ders içerikleri kapsamında muhasebe derslerinin bilgi teknolojileri konuları ile fazla uyumlu olmadığı kanaati oluşmuştur. Benzer şekilde TÜRMOB tarafından yapılan mesleğe kabul sınavlarının da IEPS 2’de öngörülen genel bilgi teknolojileri konuları ile uyumlu olmadığı tespit edilmiştir.

JEL Sınıflaması: M41, O30, I20

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Eğitimi, Bilgi Teknolojileri, Uluslararası Eğitim Uygulama Açıklamaları, Muhasebe Mesleği

ABSTRACT

An Assessment of Accounting Education in Turkey in the Scope of “IEPS 2: Information Technology for Professional Accountants”

The aim of this study is to evaluate the accounting education at undergraduate level in Turkish state universities and the exam of accepting into profession held by TURMOB in the scope of information technologies for professional accountants (IEPS 2) and to research the adaptation level. IEPS 2 is examined in three parts in order to learn the information technologies and their management in accounting education and to evaluate them. In the first two parts, there are regulations that the members of accounting profession should have information about respectively before and after the qualification, information technologies manager, evaluator and designer. In the third part, information technologies guidance for auditing members is provided. It has reached the conclusion that the accounting education at the graduate level in the state universities in Turkey is lacking in especially the “Information Technologies Management” and “The Acquisition of the Systems and Development Processes” subtitle and when the course contents are examined, the accounting courses do not correspond to the subjects of information technologies a lot. Similarly, it has been detected that the exams of accepting into profession by TURMOB do not coincide with the foreseen general subjects of information technologies in IEPS 2.

JEL Classification: M41, O30, I20

Keywords: Accounting Education, Information Technologies, International Education Practice Statements, Accounting Profession

Türkiye’de Muhasebe Eğitiminin “IEPS 2: Muhasebe Meslek Mensupları İçin Bilgi Teknolojisi” Kapsamında Değerlendirilmesi



Doç. Dr. Abdulkerim Daştan*

Öğr. Gör. Uğur Bellikli**



iriş

Bilgi çağı nitelemesinin temelini oluşturan teknolojik gelişmelerin de katkısıyla önemi gittikçe artan unsur şüphesiz bilgidir. Teknolojik olanaklar bilginin üretilmesi, depolanması, iletilmesi ve değerlendirilmesi gibi tüm aşamalarda çok değerli katkılar sunmaktadır. Bu bağlamda istenilen nitelikte bilginin en kısa zamanda ve en uygun maliyetle elde edilebilmesi ve elde edilen bilginin en etkin şekilde kullanabilmesi temel gaye olmalıdır. Bilgi teknolojileri ile muhasebe (uygulaması, eğitimi, mesleği, vb.) ilişkisi de “tekno-

lojik araçların etkin kullanımı ve istenilen niteliklerde bilgiye sahip olabilmek” yaklaşımı ile ele alınmalıdır.

Uluslararası muhasebe standartlarında faydalı finansal bilginin temel niteliksel özellikleri; ihtiyaca uygunluk ve gerçeğe uygun sunum; destekleyici niteliksel özellikleri ise karşılaştırılabilirlik, doğrulanabilirlik, zamanında sunum ve anlaşılabilirlik şeklinde sıralanmaktadır. Muhasebe bilgi sistemi tarafından üretilen faydalı finansal bilgilerin sahip olması gereken sözkonusu nitelikler teknolojik olanaklarla daha kolay bir şekilde sağlanabilir. Diğer bir ifadeyle ihtiyacın ve ihtiyaca uygunluğun, gerçeğe uygunluğun ve sunumunun, karşılaştırılabilirliğin ve zamanında sunumun sağlanabilmesi bilgi ve iletişim teknolojilerinin katkısıyla mümkün olabilir.

* Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
akdastan25@yahoo.com

** Giresun Üniversitesi Alucra Turan Bulutçu MYO
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü
bellikliugur@gmail.com

Gönderim Tarihi: 28.09.2015 Kabul Tarihi: 29.02.2016

Faydalı finansal bilgilerin muhasebe eğitimi aracılığıyla geleceğin meslek mensubu adaylarına mesleki ve teknolojik bilgi boyutuyla ayrı ayrı ve teknolojik gelişmelerin katkısıyla aktarılması bir gereklilik halini almıştır. Söz konusu gerekliliğin gerektirdiği bilinçle hareket edilmesi ile muhasebe eğitim sürecinin ortaya çıkaracağı yapı daha doğru, güvenilir, zamanlı ve kaliteli finansal bilgi sağlanmasını olanaklı kılacaktır. Böyle bir sonuç ise başta bireysel yatırımcılar olmak üzere işletme, devlet, toplum gibi tüm çıkar grupları açısından eşsiz yararlar sağlayabilecektir.

Yukarıdaki esaslar ışığında ele alınan çalışmanın amacı; Türkiye’de Devlet üniversitelerinde lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitimi ile Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) tarafından yapılan mesleğe kabul sınavlarının, muhasebe meslek mensupları için bilgi teknolojisi (IEPS 2) kapsamında değerlendirilmesi ve uyum düzeyinin araştırılmasıdır.

Söz konusu amaç doğrultusunda teorik bağlamda sunulan literatür taraması ve tanımlayıcı bilgileri takiben Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde lisans düzeyinde muhasebe eğitimi veren fakültelere bağlı İşletme-İktisat ve Maliye Bölümleri ders programlarında yer alan ders adları ve ilgili derslerin içerikleri ile IEPS 2’nin genel bilgi teknolojileri konuları bağlamında karşılaştırma yapılacaktır. Benzer şekilde IEPS 2’nin genel bilgi teknolojileri konuları ile TÜRMOB tarafından 2011-2015 yılları arasında yapılan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Yeterlilik sınavlarında yöneltilen soruların karşılaştırılmasına da araştırma kapsamında yer verilecektir.

Türkiye’de lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitiminin ve mesleğe kabul sınavlarının IEPS 2 kapsamında genel bilgi teknolojileri bilgisi uyum düzeyinin değerlendirilmesine dair elde edilecek bulguların, geleceğin muhasebe meslek mensubu adaylarının eğitime ve akademik ve mesleki alanda konuyla ilgilenenlere farkındalık düzeyinde de olsa bir takım katkılar sağlaması hedeflenmektedir.

1. Bilgi Teknolojileri ile Muhasebe Eğitimi Etkileşimi: Literatür

“Teknolojiyi tümüyle yermek, tuzdan arındırılmış deniz suyu ile yeşeren bahçeleri görmezlikten gelmek, onu gözü kapalı övmek ise Hiroşima’yı unutmak demektir.” Steve Jobs’a ait olan bu veciz deyiş, teknolojinin iyi ve kötü yanlarını birlikte görme gerekliliğini ve aynı zamanda eğitimde teknolojinin ne tek başına yeterli olduğunu ne de onsuz bir eğitim düşünülebileceğini açık bir şekilde ifade etmektedir.

Bilgi teknolojisi, bilgilerin toplanmasını, işlenmesini, saklanmasını, gerektiğinde herhangi bir yere iletilmesini ve herhangi bir yerden söz konusu bilgilere ulaşılmasını mümkün kılan bilgisayar tabanlı elektronik araçların tümü olarak tanımlanabilir (Daştan, 2008,s.9).

Yaşamın her alanında çeşitli etkiler meydana getiren bilgi teknolojilerinin muhasebe eğitime etki etmemesi düşünülemez. “IT changes everything - bilgi teknolojileri her şeyi değiştirmektedir”(Boritz, 1999, s.6) yargısı bu durumu güzel bir şekilde ifade etmektedir.

Muhasebe eğitimi; işletme kararlarının alınmasında yararlı bilgilerin tespiti, toplanması, ölçülmesi, işlenmesi, doğruluğunun denetimi, raporlar halinde özetlenmesi ve bu raporlanan bilgilerin karar alıcılar tarafından nasıl kullanılacağı konusundaki bilgilerin öğrencilere aktarılması suretiyle, öğrencilerin muhasebe bilimi konusundaki yeteneklerinin geliştirilme süreci (Aysan, 1979, s.254) şeklinde tanımlanabilir.

İşletme ile ilgili bilgilerin tam, doğru, tarafsız, zamanlı, en uygun maliyetle ve kaliteli bir şekilde, işletmeyle ilgili çıkar gruplarına sunabilecek muhasebe elemanlarının yetişmesi toplum ve ülke için arzu edilen bir durumdur. Meslek mensuplarının anılan niteliklere uygun bir şekilde faaliyet gösterebilmeleri ise mesleki bilgi ve beceri düzeylerine bağlıdır. Meslek mensuplarının bilgi ve beceri düzeylerini etkileyen unsurun muhasebe eğitimi olduğu ise çok açıktır. Teknolojik gelişmelerin getirdiği yenilikler dikkate alındığında muhasebe eğitiminin daha çok uygulamalı, modern, serbest ve sanatsal bir temelde, anlamaya dayalı, kavrayarak öğrenmeyi ön planda tutan, öğrenciyi meslekte öngörü sahibi yapabilecek, onun düşünce yapısını geliştirebilecek, kişilerle iletişim kurmasını kolaylaştıracak, üretken bir muhasebe eğitiminin ön planda olması gerektiği açıktır (Daştan, 2008, s.38).

Gelişen bilgi teknolojilerinin iş dünyasını, özellikle muhasebe uygulamalarını ne ölçüde etkilediğine yönelik Amerikan Ruh-satlı Kamu Muhasıpleri Enstitüsü (AICPA) tarafından her yıl araştırma yapılmaktadır. 1990 yılından beri sürdürülen araştırmalarda her yıl gelecek yılın en önemli görülen 10 teknoloji uygulaması belirlenmektedir.

AICPA tarafından belirlenen ve “Top 10 Technologies” olarak adlandırılan bu uygulamaların 2014 yılına ait listesi aşağıdaki gibidir (www.aicpa.org-20.08.2015):

1. Bilgi teknolojileri ortamının güvenliği,
2. Verilerin yönetimi ve korunması,
3. Bilgi teknolojilerinin risklerini yönetme ve uyum,
4. Gizliliğin sağlanması,
5. Analitik kararların desteklenmesi ve etkinleştirilmesi,
6. Sistem uygulamalarının yönetilmesi,
7. Bilgisayar ortamında yapılan dolandırıcılığın önlenmesi,
8. Bilgi teknolojileri yatırım ve harcamalarının yönetilmesi,
9. Gelişmekte olan teknolojilerden faydalanma,
10. Servis satıcıları ve sağlayıcılarının yönetilmesi.

Yukarıda sıralanan bilgi teknolojileri uygulamalarından öne çıkan hususlar; bilginin ve bilgi teknolojilerinin güvenliği, yönetimi, olası risklerden korunma, gelişen teknolojileri yakın takip ve konuya analitik bir düşünceyle sistemli bir bakış açısı geliştirme şeklinde özetlenebilir. Bu uygulamalarla karşılaşacak muhasebe meslek mensuplarının gerekli ve yeterli donanımına sahip olmalarını sağlamanın yolu kuşkusuz muhasebe eğitiminden geçmektedir. Muhasebe eğitimi bu doğrultuda ortaya çıkan bilgi ihtiyacını karşılayabilmek için gerekli değişim ve dönüşümü yaşamak durumundadır.

Aşağıda bilgi teknolojileri ve muhasebe eğitimine ilişkin sunulmuş literatürde de bu değişim ve dönüşüm ihtiyacı belirgin bir şekilde göze çarpmaktadır.¹

Lai (2008) Malezya'daki profesyonel muhasebe öğrencilerinin teknoloji hazırlık durumunu değerlendirmek amacıyla yaptığı çalışmada öğrencilerin internet kullanım becerilerini incelemiş, önceki bilgisayar deneyimlerini değerlendirmiş ve teknoloji becerilerini geliştirmek için devam ettikleri kurslarla ilgili memnuniyetlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda muhasebe öğrencilerinin ne yüksek derecede teknolojiyi kullanmaya hazır oldukları ne de teknolojik gelişmelere kayıtsız kaldıkları tespit edilmiştir. *Toraman ve diğerleri (2008)* muhasebe öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada, öğrencilerin gelecekte yer alacakları çalışma ortamında bilişim teknolojilerinin ne denli farkında olduklarını araştırmışlar, ayrıca bilgi teknolojileri ve muhasebe eğitimi arasındaki açığın kapatılmasına dikkat çekmişlerdir. Yapılan araştırmada bilişim teknolojilerinin muhasebe eğitimine etkisi açıklanmaya çalışılmış, Uluslararası Eğitim Standartlarına (IES) atıfta bulunularak bilişim teknolojilerinin öğrencilere nasıl öğretilmesi gerektiği ifade edilmiştir. *Ahadiat (2008)* muhasebe öğrencileri üzerine yaptığı araştırmada öğrenciler için hangi teknolojilerinin daha uygun olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Fakülte düzeyinde eğitim gören muhasebe öğrencileri için, bilgi teknolojileri araçlarının mı yoksa klasik eğitim uygulamalarının mı daha uygun olduğunun tespiti çalışılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre en popüler öğretim teknolojisinin e-mail haberleşmesi olduğu, en düşük popülerliğe sahip aracın ise video kullanımı olduğu

belirlenmiştir. *Mcvey ve diğerleri (2008)* muhasebe eğitiminde etkin olan uygulamaları yaygınlaştırmak ve lisans eğitimi alan öğrencilerin bu konudaki becerilerini geliştirmek için öğretici tarafından kullanılan sınıf içi teknolojilerden nasıl yararlanılacağı üzerine yaptıkları araştırmada, öğrencileri 4 farklı sınıfta 3 gruba ayırmışlardır. Sınıf yapısının spesifik özellikleri örneğin, üçer masa, teknoloji araçları, akıllı tahta... vb'lerinin bulunduğu sınıftaki öğrenciler eğitim açısından oldukça iyi sonuçlar ortaya koymuşlardır. *Dillion ve Kruck (2008)* yapmış oldukları çalışmada muhasebenin bilgi teknolojilerine olan ihtiyacının arttığını ve bu durumun muhasebe eğitiminde Muhasebe Bilgi Sistemleri olarak ifade edildiğini, ayrıca muhasebenin temel kavramları ile bilgi teknolojileri konularının beraber değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. *Hacıüstemoğlu (2008)* yapmış olduğu çalışmada muhasebe mesleği ve muhasebe eğitiminin geçirdiği değişim ve gelişimi gerektiren bazı etkenler olduğunu ifade etmiş, bu etkenlerden bir tanesinin de teknolojik imkanlar olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda günümüzde muhasebe eğitiminin teknolojik imkanlardan daha fazla yararlanması gerektiği, bu sayede muhasebe eğitiminin kalitesinin artacağı ve ülke gelişimine katkı sağlanacağı ifade edilmiştir. *Uyar (2008)* Uluslararası Eğitim Standartları eşliğinde ele aldığı çalışmada Akdeniz Üniversitesi'nde işletme, iktisat ve maliye bölümünde verilen derslerin Uluslararası Eğitim Standartlarına uygun olduğunu, buna karşılık kamu yönetimi uluslararası ilişkiler ve hukuk bölümlerinde

¹ Çalışmada bilgi teknolojileri ve muhasebe eğitimine ilişkin literatür 2008 ve sonrası yıllara aittir. 2008 öncesi literatür için Daştan A., 2008'e bakılabilir.

verilen derslerin eğitim standartlarına yeteri kadar uygun olmadığını ifade etmiştir. Coşkun (2008) tarafından yapılan çalışmada muhasebe eğitiminde geleneksel yöntemlerle birlikte teknolojik imkanların kullanımının da önem kazandığı, bunun yanı sıra muhasebe öğretim üyelerinin üniversitelerde hazırladıkları web siteleri aracılığıyla veya kendi hazırladıkları akademik web sayfaları yoluyla ders ile ilgili materyalleri paylaşabildikleri belirtilmiştir. Yapılan çalışmaya göre öğrencilerin, öğretim üyelerinin akademik ve kişisel web sitelerini sıklıkla ziyaret ettikleri ve bu sitelerden ders notları ve içeriği anlamında yararlandıkları belirtilmiştir.

Basioudis ve De Lange (2009) muhasebe öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının öğrenme çıktıları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda öğrencilerin web tabanlı öğrenme araçlarından memnuniyetleri şu faktörlere bağlanmıştır: Eğitici notlarının kullanılabilirliği ve geçerliliği, çevrimiçi değerlendirmeler, model cevapları ve çevrimiçi sohbet. Ayrıca öğretim araçlarıyla öğrenci arasında etkileşimin katılım ve zihinsel çabaya katkı yapan en önemli faktör olduğu belirtilmiştir. Özkul (2009) tarafından yapılan çalışmada muhasebe biliminin bilgi teknolojilerinden yararlanmasıyla birlikte etkinlik ve verimliliğin yanında işlemlerin güvenilirliğinin de arttığı ifade edilmiştir. Ayrıca bilgi teknolojilerinin muhasebe denetimi ve muhasebede yapılan hile ve yolsuzlukların önlenmesinde önemli olduğu ifade edilmiştir. Stoner (2009) yapmış olduğu çalışmada 1996-2006 yılları arasında muhasebe eğitimi almış öğrencilerin bilgi teknolojilerini uygulamadaki becerilerini incelemiştir. Bu zaman diliminde üni-

versiteye giren öğrencilerin bilgi teknolojilerini uygulama becerileri zamanla geliştiği ifade edilmiştir.

Özer ve diğerleri (2010) tarafından muhasebe meslek mensupları üzerine yapılmış araştırmada muhasebe meslek mensuplarının bilgi teknolojilerinden yararlanma eğilimleri Teknoloji Kabul Modeli ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu model algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığının kullanıma yönelik tutum ve davranışlara etki ettiği temeline dayanmaktadır. Araştırma sonucunda algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı ile kullanıma yönelik tutum arasında istatistiksel olarak pozitif ve olumlu bir etki bulunmuştur. Özer ve Yılmaz (2010) tarafından yapılan çalışmada muhasebecilerin bilgi teknolojilerinden yararlanma nedenleri ve bilgi teknolojilerinin kullanımına ilişkin tutumlar araştırılmıştır. Araştırma sonucunda meslek mensuplarının olumlu niyetlerinin davranışları olumlu etkilediği, ayrıca muhasebecilerin bilgi teknolojilerine yönelik tutumlarının olumlu olması durumunda davranışların da olumlu olacağı tespit edilmiştir. Bekçi ve Ömürbek (2010) Konya ilinde gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmeler üzerine yaptıkları çalışmada, işletmelerin bilgi teknolojilerini kullanım düzeylerinin muhasebe bilgi sistemine etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda işletmeler için bilgi teknolojilerinin vazgeçilmez olduğu, ancak birçok işletme açısından bilgi teknolojilerine ulaşmanın maliyetli olduğu ve işletmelerin bilgi teknolojileri kullanım düzeylerinin muhasebe bilgi sistemini etkilediği tespit edilmiştir. Hatunoğlu (2010) Türkiye’de lisans seviyesinde muhasebe eğitimi alan öğrenciler üzerine yaptığı araştırmada öğretme teknikleri

ve bilgi teknolojisi kullanımını belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin teorik bilgi ile uygulamayı birleştirmede sıkıntı yaşadıkları ve bu alanda çalışmaların olması gerektiği ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra sınıf içi eğitimde bilgi teknolojileri kullanımının aktif öğrenme sürecine dahil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. *Alves (2010)* tarafından yapılan çalışmada yönetim muhasebesinde bilgi teknolojileri etkisinin ne boyutta olduğu ve muhasebe işlemlerinin çözümünde bilgi teknolojilerinin ne derece etkili olduğu araştırılmıştır. Çalışma sonucunda muhasebe işlemlerinin değişime eğilimli olma ihtimali vurgulanmış ve sorumlulukların dağıtılması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca bilgi teknolojisi kullanımının da daha etkin hale getirilmesinin işletme fonksiyonları ve rakiplere üstünlük açısından olumlu olabileceği ifade edilmiştir.

Özer ve Yılmaz (2011) tarafından yapılmış çalışmada Gerekçeli Hareket Teorisi ve Planlanmış Davranış Teorisi yöntemlerinin yardımıyla muhasebecilerin bilgi teknolojileri kullanımlarının arkasında yatan nedenler araştırılmıştır. Çalışma neticesinde muhasebecilerin bilgi teknolojilerini kullanmalarına yönelik tutumlarının olumlu olması durumunda bilgi teknolojilerini kullanma niyetlerinin de olumlu yönde olduğu ifade edilmiştir. *Senik ve Broad (2011)* yerleşmiş teori analizini kullanarak yaptıkları çalışmada muhasebe mezunları için bilgi teknolojisi kullanımındaki artışı göstermeye çalışmışlardır. Çalışma neticesinde bilgi teknolojilerine yönelik faaliyetlerin geliştirilebilmesi için bu konuya yönelik öğrencilerin zihinlerindeki engellerin kaldırılması gerektiği ve daha açık birer bilgi teknolojisi kullanıcı olmaları gerekliliği ifade edilmiştir. *Obaidat*

ve Alqatamin (2011) muhasebe öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada öğrencilerin öğrenim sürecinde bilgi teknolojilerini kullanmaya yönelik algılarını araştırmışlardır. Araştırmada internet, e-mail, excel, powerpoint gibi bilgi teknolojisi araçlarının kullanımı esas alınmıştır. Çalışma sonucunda belirtilen bilgi teknolojileri araçlarının kullanımı ile öğrenci algıları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş, ayrıca öğrenci algılarının cinsiyet, internet erişim, internet kullanımı süresinden de etkilendiği belirlenmiştir. *Hermanson ve diğerleri (2011)* yapmış oldukları çalışmada lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitim programı müfredatının bilgi teknolojilerine yönelik faaliyetlere uygunluğunu araştırmışlardır. Çalışma sonucunda birkaç bölümün müfredatının bilgi teknolojileri faaliyetlerine uygun olduğu, genel bilgi teknolojileri başlık kapsamının küçük veya orta düzeyde olduğu, bilgisayar kullanımının da oldukça düşük olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra bilgi teknolojileri kullanımının yetersiz olmasının altında yatan nedenlerin yetersiz altyapı imkanları ve teknolojiye hızlı değişim olduğu ifade edilmiştir.

Esendemir (2012) tarafından yapılan çalışmada yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin finansal raporlama sistemine meydana getirdiği değişimler ve İşletme Raporlama Dili (XBRL), Türkiye’de uygulanan tekdüzen hesap planına uygulanarak incelenmiştir. Çalışmada ayrıca Uluslararası Eğitim Uygulama Tebliğinde yer alan bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili muhasebe ve denetim meslek mensuplarının yetkinlik açıklamalarına da yer verilmiştir. *Fidan (2012)* muhasebe dersi alan öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada derslerini powerpoint ve klasik

usulde alan öğrenciler arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda dersini klasik usulde alan öğrencilerin powerpoint ile ders gören öğrencilere göre muhasebe dersi hakkında daha olumlu düşüncelere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tam (2013) muhasebe mezunları üzerine yaptığı çalışmada, bilgi teknolojileri ile ilgili 18 adet konuyu ve bu yeteneklere sahip olması gereken muhasebe mezunlarını tanımlamış ve Başlangıç-Yayılma-Özümseme olarak adlandırılan ve muhasebe müfredatında yer alması gereken bir model önermiştir. *Senik ve diğerleri (2013)* gömülü teori olarak isimlendirdikleri araştırma yöntemini kullanarak muhasebe kurslarında bilgi teknolojileri yeteneklerinin nasıl geliştiğini tartışmışlardır. Çalışma sonucunda muhasebe, vergi ve denetim alanında bilgi teknolojilere ilişkin bir eksiklik ve boşluk olduğu tespit edilmiş, bu eksiklik ve boşluğun altında yatan nedenlerden birisi olarak muhasebe eğitmenleri arasındaki iletişim eksikliğine dikkat çekilmiştir. *Sacer ve Oluic (2013)* muhasebe süreci ve muhasebe bilgi sisteminin kalitesi üzerinde bilgi teknolojilerinin etkisini araştırmışlardır. Çalışmada Hırvatistan’daki orta ve büyük çaptaki işletmelerin muhasebecilerinin muhasebe bilgi sisteminin kalitesine dair algıları da ortaya konulmuştur. *Geerts ve diğerleri (2013)* yaptıkları çalışmada bilgi sistemlerinin muhasebeye uyarlanması araştırmışlardır. Çalışmada farklı muhasebe disiplinleri ile farklı araştırma yöntemleri bütünleştirilmiş, sonuç olarak muhasebede teori ve uygulamanın bilgi sistemlerinin de yardımıyla nasıl bütünleştirileceği ifade edilmiştir.

Güney (2014) tarafından yapılan çalışmada muhasebe bilgi sisteminde değişen koşulların olduğu ve bu koşullara ayak uydurmak için üniversitelerde verilen muhasebe eğitiminin sadece klasik usulde değil, aynı zamanda bilgi ve eğitim teknolojilerinin yardımıyla verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu yöntemlerden birisinin E-muhasebe olduğu ifade edilmiş, bu uygulamanın öğrenciler açısından yararlı olduğu belirtilmiştir. *Klovlenė ve Gimžauskienė (2014)* muhasebe bilgi sistemi ile işletme çevresi arasındaki uyumda bilgi teknolojilerinin etkisini araştırmışlardır. Litvanya’daki işletmeler üzerinde uygulanan bu çalışmada işletmelerin işletme çevreleri ve muhasebe sistemi arasındaki ilişkide bilgi teknolojilerinin rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. Uluslararası Eğitim Standartları ve Muhasebe Meslek Mensupları İçin Bilgi Teknolojisi (IEPS 2)

Uluslararası Eğitim Standartları (IES)’nin amacı muhasebecilerin eğitim, staj ve öğretimini kapsayan düzenlemeler yaparak muhasebe mesleğini ileriye götürmektir. IES mesleki yeterlilik sınavı öncesi uyulması gereken şartları, yeterlilik sınavının nasıl yapılması gerektiğini, yeterlilik sonrası alınması gereken eğitimler ve diğer düzenlemeleri içermektedir (IAESB, 2014, s.6).

Uluslararası Eğitim Standartları’nın faydaları şu şekilde özetlenebilir (IFAC-IAESB, 2014):

- Muhasebe mesleğine olan toplumsal yaklaşımı olumlu hale getirecek muhasebecilerin yetiştirilmesi için gerekli küresel çalışma ortamını sağlamak,
- Tüm dünyada muhasebe eğitim sürecini birbirine yakınlaştırmak,

- Eğitim sürecinin tutarlılığını arttırmak,
- Tüm muhasebeciler için eğitim ve uygulama tecrübelerini bir temele oturtmak ve böylece tek ve genel kabul görmüş uluslararası teknik ve uygulama standartlarının kabulünü sağlamak,
- Muhasebecilerin tüm dünyada daha geniş bir alanda kabul görmesini ve değişimini sağlamak,
- Dünya üzerinde muhasebe meslek örgütlerinin karşılıklı işbirliği ve tanınmasını daha da arttırmaktır.

Bugüne kadar bazıları Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu Eğitim Komitesi, bazıları da Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Kurulu (IAESB) tarafından olmak üzere toplam 8 adet IES yayınlanmıştır. Bu standartlar (www.ifac.org-22.08.2015);

IES 1: Muhasebe Eğitimi Programına Giriş İçin Gereken Şartlar,

IES 2: Başlangıç Mesleki Gelişim-Teknik Yeterlilik,

IES 3: Başlangıç Mesleki Gelişim-Profesyonel Yeterlilik

IES 4: Mesleki Değerler, Etik ve Davranışlar,

IES 5: Başlangıç Mesleki Gelişim-Staj Şartları,

IES 6: Mesleki Yetenek ve Yeterliliğin Değerlendirilmesi,

IES 7: Sürekli Mesleki Gelişim,

IES 8: Profesyonel Denetçiler İçin Gerekli Yeterlilik Şartları, şeklindedir.

Uluslararası Eğitim Uygulama Açıklamaları (IEPS), ise IFAC üyesi kuruluşlara eğitimde genel kabul görmüş uygulamaların açıklanması ve muhasebe meslek mensuplarının gelişimine yardımcı olmak amacıyla, Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (IAESB) tarafından yayınlanmaktadır. Bugüne kadar yayınlanan IEPS'ler;

IEPS 1: Mesleki Değerler, Etik ve Tutumun Sürdürülmesi ve Geliştirilmesi Yaklaşımı,

IEPS 2: Muhasebe Meslek Mensupları İçin Bilgi Teknolojisi,

IEPS 3: Staj Gereksinimleridir.

Bu çerçevede, IEPS 2'nin amacı, Başlangıç Mesleki Gelişim-Teknik Yeterlilik (IES 2), Sürekli Mesleki Gelişim (IES 7) ve Profesyonel Denetçiler İçin Gerekli Yeterlilik Şartları (IES 8)'in anlaşılmasına yardımcı olmaktır.

IEPS 2'nin rehberliğinde, IFAC üyesi kuruluşlar, adayların istenilen yeterlilikleri sağlaması için gerekli olan genel bilgi teknolojileri ve onları kontrol etme bilgisinin öğrenilmesi ve değerlendirilmesine olanak sağlarlar. Üç bölümde ele alınmış olan IEPS 2'nin birinci bölümünde gerekli ek açıklamaların da desteği ile bu konuya açıklık getirilmektedir. Bu bölümde, muhasebe eğitim programlarının bir katılımcısı olarak yeterlilik öncesinde meslek elemanlarının bilgi teknolojileri bileşenlerini dikkate almalarının IFAC üyesi kuruluşlar tarafından sağlanmasına dikkat çekilmektedir (prf. 6).

Nitelikli bir meslek elemanı olarak tüm meslek mensubu adayların eğitim standartlarında belirtilen bilgi sistemlerinin yöneticisi, değerleyicisi ya da tasarlayıcısı olarak

veyahut bu rollerden bir ya da bir kaçının karışımı şeklinde rol üstlenmeleri ve bu bilgilere sahip olmaları gerekmektedir. IEPS 2’nin birinci bölümünde aynı zamanda bu rollere de açıklık getirilmektedir (prf. 7).

IEPS 2’nin ikinci bölümünde Sürekli Mesleki Gelişim(IES 7) ve bununla alakalı olarak yeterlilik sonrasında bilgi teknolojilerinin geliştirilmesinde IFAC üyesi kuruluşlara rehberlik sağlanmaktadır. IEPS 2’nin üçüncü bölümünde ise IFAC üyesi kuruluşlara Profesyonel Denetçiler İçin Gerekli Yeterlilik Şartları(IES 8)’in uygulanması ve bununla alakalı olarak denetim elemanlarının eğitimi ve değerlendirilmesine rehberlik sağlanmaktadır (prf 8-9-11).

Muhasebe meslek mensupları bilgi sistemleri tasarımı, bilgi sistemleri yönetimi, kontrolü ve bilgi sistemlerinin değerlemesi gibi, bilgi teknolojileri ile ilgili alanlarda çalışabilir ya da uzmanlaşabilirler. IEPS 2, bilgi teknolojisi bilgisi ve bunların gereklilikleriyle ilgili özellikli konuları tanımlamaz. Meslek elemanlarına bu konuda sadece yol gösterici rehberlik sağlar(prf. 12).

Yeterlilik öncesi ve sonrasında bilgi teknolojileri konusunda muhasebe meslek mensuplarına nasıl donanımlı olabilecekleri hakkında rehberlik sağlayan IEPS 2, meslek mensubu adaylarının bilgi sistemlerinin çeşitli rollerini üstlenmeleri ile ilgili kapsamlı düzenlemeler getirmektedir. Sözkonusu etraflı uygulama açıklamasının meslek mensubu adaylarınca ilk etapta tamamen özümsemesi elbette beklenemez. Bu durum IEPS 2’de meslek mensubu adaylarının en azından genel bilgi tekno-

lojileri konusunda bilgi sahibi olmalarının kendileri için faydalı olacağı vurgusu ile dile getirilmektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada da Türkiye’de verilen muhasebe eğitimi ve IFAC üyesi TÜRMOB tarafından yapılan mesleğe kabul sınavları ile muhasebe meslek mensupları için bilgi teknolojisi ilişkisi IEPS 2’de yer alan genel bilgi teknolojileri konusu bağlamında incelenmektedir.

3. Türkiye’de Muhasebe Eğitiminin “IEPS 2: Muhasebe Meslek Mensupları İçin Bilgi Teknolojisi”ne Uyum Düzeyinin Araştırılması

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Türkiye’de Devlet üniversitelerinde lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitimi ile Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) tarafından yapılan mesleğe kabul sınavlarının, muhasebe meslek mensupları için bilgi teknolojisi (IEPS 2) kapsamında değerlendirilmesi ve uyum düzeyinin araştırılmasıdır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Türkiye’de muhasebe eğitimi veren Devlet üniversitelerine bağlı fakülte-lerin İşletme – İktisat ve Maliye bölümleri eğitim programları ve ayrıca TÜRMOB tarafından gerçekleştirilen mesleğe kabul sınavları ile IEPS 2’nin genel bilgi teknolojileri konuları arasında karşılaştırma araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır.

IEPS 2 genel bilgi teknolojileri konuları, ana konu başlığı ve alt başlıklar halinde, Tablo 1’de gösterilmektedir:

Tablo 1: IEPS 2 - Genel Bilgi Teknolojisi Konuları

Bilgi Teknolojisi Stratejisi	
<i>Açıklayıcı Yeterlilikler</i>	<i>Açıklayıcı Konular</i>
Adaylar işletme stratejisi ile alakalı olan bilgi teknolojileri stratejisinin önemini açıklayabilmeli, tanımlayabilmeli ya da tartışabilmelidir.	☐ İşletme stratejisi ve vizyonu, ☐ Bilgi teknolojileri çevresinin bugünü ve geleceği, ☐ Bilgi teknolojilerinin stratejik planlaması ☐ Sürekli yönetim ve çıktıların izlenmesi
Bilgi Teknolojileri Dizaynı	
Adaylar bilgi teknolojileri dizaynının işletmenin iş modeli ile ilişkisinin nasıl olduğunu açıklayabilmeli, tanımlayabilmeli ya da tartışabilmelidir.	☐ Genel sistemlerin yapısı/konsepti, ☐ İşletme sistemlerinde iş süreci, ☐ Donanım bileşenleri, ☐ Yazılım, ☐ Protokoller, standartlar ve teknolojilere erişim, ☐ Bilgi/verilerin organizasyonu ve erişim yolları, ☐ Bilgi teknolojileri ve meslek mensupları
İşletme Süreçlerine Erişenler Açısından Bilgi Teknolojileri	
Adaylar, işletme modeli, işletme süreçleri ve bunlara bağlı riskler üzerindeki bilgi teknolojileri etkisinin nasıl olduğunu açıklayabilmeli, tanımlayabilmeli ya da tartışabilmelidir.	☐ Paydaşlar ve bunların gereksinimleri, ☐ İşletmenin iş modelleri, ☐ Riskler ve fırsatlar, ☐ İşletmenin iş modelleri, süreçleri ve çözümleri üzerinde bilgi teknolojilerinin etkisi
Sistemlerin Edinimi ve Geliştirme Süreçleri	
Adaylar sistemlerin edinilmesi aşamalarını ve geliştirme süreçlerini, ayrıca bu konuda muhasebecilerin rolünün ne olduğunu anlaşılmamasını açıklayabilmeli, tanımlayabilmeli ya da tartışabilmelidir.	☐ Sistemlerin edinimi/geliştirme safhaları ve görevler ☐ Araştırma ve fizibilite çalışmaları ☐ Gerekliklerin analizi ve ilk tasarım ☐ Sistem tasarımı, seçimi, edinimi ve geliştirilmesi, ☐ Sistemlerin uygulanması, ☐ Sistemlerin devamlılığı ve program değişiklikleri, ☐ Proje yönetimi, proje planlaması, proje kontrol yöntemleri ve standartlar

Bilgi Teknolojileri Yönetimi	
Adaylar bir işletmede bilgi teknolojilerinin nasıl yönetildiğini, performans izlemeyi ve yazılım ve donanım güncellemeleri için yönetim ve prosedür değişikliklerinin nasıl olduğunu açıklayabilmeli, tanımlayabilmeli ya da tartışabilmelidir.	☐ Bilgi teknolojileri organizasyonu, ☐ Bilgi teknolojileri faaliyet ve etkinlik yönetimi, ☐ Varlıkların yönetimi, ☐ Kontrol değişimleri, güncelleme ve sorun yönetimi, ☐ Güvenlik yönetimi, ☐ Performans izleme ve bilgi teknolojileri kaynakları üzerinde finansal kontrol, ☐ Profesyonel kullanım için yazılım
İletişim ve Bilgi Teknolojileri	
Adaylar iletişimle ilgili olarak bilgi teknolojilerinin faydalarını ve risklerini açıklayabilmeli, tanımlayabilmeli ya da tartışabilmelidir.	☐ İletişimin genel kavramları ☐ Ağlar ve elektronik veri transferleri ☐ Bilgi teknolojileri destekli iletişim riskleridir

Öte yandan araştırma kapsamında Türkiye’de eğitim veren Devlet üniversitelerinin ve TÜRMOB’un mesleğe kabul aşamasında yaptığı sınavların bir listesi çıkarılmıştır. Çalışmada Devlet üniversitelerine bağlı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme ve İktisat Fakülteleri’ndeki İşletme başta olmak üzere İktisat ve Maliye Bölümlerinin Muhasebe, Bilgi Teknolojileri, Teknoloji Yönetimi, İnovasyon Ekonomisi, E-Ticaret gibi derslerin içerikleri incelenmiştir. Ayrıca TÜRMOB tarafından yapılan sınavlardaki konuların dağılımının mevcut durumu ortaya konulmuştur.

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için izlenen yöntem ise şu şekildedir. Çalışmada karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla IEPS 2’nin genel bilgi teknolojileri konularının kapsamını yansıtan tablolar oluşturulmuştur. Tablolar hem üniversitelerde verilen muhasebe eğitimi hem de TÜRMOB’un yaptığı mesleğe kabul sınavları için ayrı ayrı hazırlanmıştır. Ana konuların alt konu baş-

lıkları ile karşılaştırma yapılırken, alt konu başlıklarının tamamının eğitim içeriği ve sınav içeriği ile uyumlu olması halinde “tam karşılıyor”, alt konu başlıklarının bir kısmının uyumlu olması halinde “kısmen karşılıyor”, konu başlıklarının hiçbirinin uyumlu olmaması halinde ise “karşılamıyor” ibaresi konulmuştur. Araştırma kapsamında oluşturulacak tabloda kolaylık sağlaması için bu ibarelere aşağıda belirtilen kodlamalar kullanılmıştır.

- Tam Karşılıyor: TK
- Kısmen Karşılıyor: KK
- Karşılamıyor: KŞ

3.3. Araştırmanın Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Türkiye’de Devlet üniversitelerinin web sayfalarında 22.08.2015 tarihine kadar ulaşılan araştırma konusu bilgi ve bulgulara ilişkin karşılaştırma sonuçları, bulguların değerlendirilmesi kapsamında Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Türkiye’de Muhasebe Eğitimi’nin IEPS 2 Kapsamında Değerlendirilmesinin Karşılaştırma Sonuçları

Türkiye’de Bulunan Devlet Üniversiteleri	Bilgi Teknolojisi Stratejisi	Bilgi Teknolojileri Dizaynı	İşletme Süreçlerine Erişimler Açısından Bilgi Teknolojileri	Sistem Edinimi ve Geliştirme Süreçleri	Bilgi Teknolojileri Yönetimi	İletişim ve Bilgi Teknolojileri
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	TK
Abdullah Gül Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	Fakülte henüz eğitim faaliyetine başlamamıştır.					
Adıyaman Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı.					
Adnan Menderes Üniversitesi	KK	KŞ	TK	KK	KŞ	KK
Afyon Kocatepe Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Ahi Evran Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı					
Akdeniz Üniversitesi	TK	KK	TK	KŞ	KŞ	TK
Aksaray Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	Üniversite web sayfasına ulaşılamadı					
Amasya Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bulunmamaktadır.					
Anadolu Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	Web sitesinden bilgi elde edilemedi.					
Ankara Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Ardahan Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı					
Artvin Çoruh Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Atatürk Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	KK
Balıkesir Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi	Üniversite web sayfasına ulaşılamadı.					
Bartın Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Batman Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Bayburt Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı.					
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	TK
Bingöl Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı.					
Bitlis Eren Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı.					
Boğaziçi Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Bozok Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	KK
Bursa Teknik Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bulunmamaktadır.					
Bülent Ecevit Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	KK
Celal Bayar Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Cumhuriyet Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı					
Çankırı Karatekin Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Çukurova Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Dicle Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Dokuz Eylül Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	TK
Dumlupınar Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK

Tablo 2: Türkiye’de Muhasebe Eğitimi’nin IEPS 2 Kapsamında Değerlendirilmesinin Karşılaştırma Sonuçları (Devam)

Türkiye’de Bulunan Devlet Üniversiteleri	Bilgi Teknolojisi Stratejisi	Bilgi Teknolojileri Dizaynı	İşletme Süreçlerine Erişenler Açısından Bilgi Teknolojileri	Sistem Edinimi ve Geliştirme Süreçleri	Bilgi Teknolojileri Yönetimi	İletişim ve Bilgi Teknolojileri
Düzce Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Ege Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Erciyes Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KŞ	TK
Erzincan Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KŞ
Erzurum Teknik Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Fırat Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Galatasaray Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	KK
Gazi Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Gaziantep Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı					
Gebze Teknik Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Giresun Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	TK
Gümüşhane Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Hacettepe Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Hakkari Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı					
Harran Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Hitit Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Iğdır Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı					
İnönü Üniversitesi	TK	KK	TK	KŞ	KK	TK
İskenderun Teknik Üniversitesi	Üniversite web sayfasına ulaşılamadı.					
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Üniversite web sayfasına ulaşılamadı.					
İstanbul Teknik Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
İstanbul Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşılamadı					
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bulunmamaktadır.					
Kafkas Üniversitesi	Ders içerikleri hazırlanmamış					
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KŞ	KK
Karabük Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Karadeniz Teknik Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	KK
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KŞ
Kastamonu Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Kırıkkale Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KŞ	TK
Kırklareli Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KŞ
Kocaeli Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Mardin Artuklu Üniversitesi	Bölüm kurulma aşamasında					
Marmara Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK

Tablo 2: Türkiye’de Muhasebe Eğitimi’nin IEPS 2 Kapsamında Değerlendirilmesinin Karşılaştırma Sonuçları (Devam)

Türkiye’de Bulunan Devlet Üniversiteleri	Bilgi Teknolojisi Stratejisi	Bilgi Teknolojileri Dizaynı	İşletme Süreçlerine Erişenler Açısından Bilgi Teknolojileri	Sistem Edinimi ve Geliştirme Süreçleri	Bilgi Teknolojileri Yönetimi	İletişim ve Bilgi Teknolojileri
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Mersin Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bulunmamaktadır.					
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Mustafa Kemal Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Muş Alparslan Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Namık Kemal Üniversitesi	TK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Necmettin Erbakan Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KŞ	KK
Nevşehir Hacı Bektaş-ı Veli Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Niğde Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
On dokuz Mayıs Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	KK
Ordu Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşamadı					
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	TK	TK	TK	KK	KK	TK
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Pamukkale Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KK	KK
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Sağlık Bilimleri Üniversitesi	Üniversite web sayfasına ulaşamadı.					
Sakarya Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	KK
Selçuk Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Siirt Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Sinop Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KŞ
Süleyman Demirel Üniversitesi	TK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Şırnak Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KŞ
Trakya Üniversitesi	KK	KK	TK	KK	KŞ	KK
Tunceli Üniversitesi	Ders içeriklerine ulaşamadı					
Türk-Alman Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KK
Türkiye Uluslararası İslam, Bilim Ve Teknoloji Üniversitesi	Üniversite web sayfasına ulaşamadı.					
Uludağ Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	KK
Uşak Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KŞ
Yalova Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KK	KK
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KŞ	KK
Yıldız Teknik Üniversitesi	TK	KK	TK	KK	KK	TK
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	KK	KK	TK	KŞ	KŞ	KŞ

Türkiye’de 01.01.2016 tarihi itibarıyla 109 adet Devlet üniversitesi bulunmaktadır. Araştırma kapsamına alınan sözkonusu üni-

versitelerin araştırma konusu ile ilgili bilgilerine ulaşılma düzeyi Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3: Araştırma Konusu Bilgilere Ulaşılma Açısından Türkiye’de Devlet Üniversiteleri

Özellik	Adet	%
Araştırma konusu bilgilerine ulaşılabilen üniversiteler	82	75,2
Ders içeriklerine ulaşılabilen üniversiteler	14	12,8
Web sayfasına ulaşılabilen üniversiteler	6	5,6
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bulunmayan üniversiteler	4	3,7
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi eğitim faaliyetine başlamamış üniversiteler	1	0,9
Web sitesinden bilgi elde edilemeyen üniversiteler	1	0,9
Fakülte ya da ilgili bölümleri kurulma aşamasında olan üniversiteler	1	0,9
Toplam	109	100,0

Tablo 3 incelendiğinde araştırma kapsamında 82 üniversitenin (% 75,2) bilgilerinin elde edilebildiği görülmektedir. Bilgilerine herhangi bir sebepten ötürü ulaşılabilen 27 üniversite (% 24,8) içinde; ders içeriklerine ulaşılabilen 14 üniversite (% 12,8) ve web sayfasından bilgi edilemeyen 6 üniversitenin (% 5,6) olduğu yine aynı tablodan anlaşılmaktadır. Bununla birlikte 01.07.2015

– 22.08.2015 tarihleri arasında belirli aralıklarla birkaç kez incelenmesine rağmen, Tablo 3’ten de görüldüğü üzere, bazı üniversitelerin araştırma kapsamında bilgilerine ulaşılabilen olması araştırmada bir kısıt olarak kabul edilebilir. Bu durumun nedenlerinden biri olarak bazı üniversitelerin Bologna Süreci kapsamında ders içeriklerini henüz düzenleme aşamasında olması belirtilebilir.

Öte yandan Türkiye’de muhasebe eğitiminin IEPS 2 kapsamında, genel bilgi teknolojileri bilgisi açısından değerlendirilme sonuçları, Tablo 4’te yer almaktadır. Araştırma kapsamında bilgilerine ulaşılan 82 üni-

versite (% 75,2) dikkate alınarak oluşturulan bu tablo ile Tablo 2’de yer alan verilerin özetlenmesi ve araştırma bulgularının daha net bir şekilde ortaya konulması amaçlanmıştır.

Tablo 4: IEPS 2 Kapsamında Genel Bilgi Teknolojileri Bilgisi Açısından Türkiye’de Devlet Üniversitelerinin Genel Durumu

Konu Başlığı	Karşılama Durumu						Toplam Adet
	Tam		Kısmen		Karşılamıyor		
	Adet	%	Adet	%	Adet	%	
Bilgi Teknolojisi Stratejisi	24	29,3	58	70,7	-	-	82
Bilgi Teknolojileri Dizaynı	1	1,2	80	97,6	1	1,2	82
İşletme Süreçlerine Erişenler Açısından Bilgi Teknolojileri	82	100,0	-	-	-	-	82
Sistem Edinimi ve Geliştirme Süreçleri	-	-	34	41,5	48	58,5	82
Bilgi Teknolojileri Yönetimi	-	-	40	48,8	42	51,2	82
İletişim ve Bilgi Teknolojileri	23	28,0	52	63,4	7	8,6	82

Tablo 4’ten görüleceği üzere bilgilerine ulaşılan üniversitelerin tamamının “İşletme Süreçlerine Erişenler Açısından Bilgi Teknolojileri” konu başlığını tam karşılamaktadır. Bu durumun sağlanmasında, ilgili bölümlerin müfredatında yer alan “İşletme Bilimlerine Giriş”, ve “Temel İşletmecilik” gibi derslerin varlığı ve bu derslerin içeriği önemli bir faktör olarak belirtilebilir. “Bilgi Teknolojileri Dizaynı” konu başlığının 80 üniversite (% 97,6) tarafından, “Bilgi Teknolojisi Stratejisi” konu başlığının ise 58 üniversite (% 70,7) tarafından kısmen karşılandığı yine aynı tablodan görülebilmektedir. IEPS 2 kapsamında genel bilgi teknolojileri bilgisi açısından Türkiye’de Devlet üniversitelerinde verilen eğitimin önemli

eksikliğinin ise “Sistem Edinimi ve Geliştirme Süreçleri” ile “Bilgi Teknolojileri Yönetimi” konu başlıklarında olduğu Tablo 4’te görülmektedir. “Sistem Edinimi ve Geliştirme Süreçleri” konu başlığında 48 üniversitenin (% 58,5), “Bilgi Teknolojileri Yönetimi” konu başlığında ise 42 üniversitenin (% 51,2) bu alanlara ilişkin yeterlilikleri karşılamadığı tespit edilmiştir. Konu “muhasebe eğitimi- muhasebe dersleri” özelinde değerlendirildiğinde, incelenen ders içeriklerine göre verilen muhasebe derslerinin bilgi teknolojileri konuları ile fazla uyumlu olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın diğer boyutu olan TÜRMOB tarafından yapılan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Yeterlilik sınavları ise

8 ayrı dersten ve bir yıl içinde üç kez yapılmaktadır. Adayların girdikleri sınavlar aşağıdaki gibidir.

- Finansal Muhasebe,
- Finansal Tablolar ve Analizi,
- Maliyet Muhasebesi,
- Muhasebe Denetimi,
- Vergi Mevzuatı ve Uygulaması,
- Hukuk,

- Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Meslek Hukuku,

- Sermaye Piyasası Mevzuatı.

Araştırma kapsamında TÜRMOB tarafından yapılan bu sınavların 2011-2015 yılları arasında bu yıllar da dahil olmak üzere yapılan tüm sınavlar incelenmiş ve IEPS 2 kapsamındaki genel bilgi teknolojileri konularının bu sınavlarda yer alıp almadığı araştırılmıştır. Tablo 5’te bu araştırmanın karşılaştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5: TÜRMOB Tarafından Yapılan Mesleğe Kabul Sınavlarının IEPS 2 Kapsamında Değerlendirilmesi

Dersler	2011	2012	2013	2014	2015
Finansal Muhasebe	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ
Finansal Tablolar ve Analizi	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ
Maliyet Muhasebesi	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ
Muhasebe Denetimi	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ
Vergi Mevzuatı ve Uygulaması	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ
Hukuk	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ
Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Meslek Hukuku	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ
Sermaye Piyasası Mevzuatı	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ	KŞ

Tablo 5’ten görüldüğü üzere mesleğe kabul sınavlarının (ders adları ve her bir derse ait ilgili yıllarda çıkmış sorular bağlamında)² IEPS 2 kapsamında değerlendirilen genel bilgi teknolojileri konuları ile uyumlu olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte TÜRMOB tarafından hazırlanan ve “*Ulusal Meslek Standartları*” olarak adlandırılan ön muhasebe elemanının taşıması gereken nitelikler arasında belirtilen basit teknolojik aletlerin (bilgisayar, yazıcı... vb.) kullanabilmesi ölçütlerinin yer alması, birliğin bilgi teknolojileri konularına önem vermeye baş-

ladığının ve bu yönde gelecekte adım atılmasının muhtemel olmasının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (www.turmob.org.tr-22.08.015/UMS 4).

4. Sonuç

Muhasebe meslek mensuplarının gelişimine yardımcı olmak amacıyla, Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu

² TÜRMOB tarafından yapılmış sınavlarda çıkmış olan ilgili sorulara <http://www.tesmer.org.tr/sorular/> adresinden erişim sağlanabilir.

(IAESB) tarafından yayınlanan IEPS 2, muhasebe eğitiminde bilgi teknolojileri ve onları kontrol etme bilgisinin öğrenilmesi ve değerlendirilmesine olanak sağlamak amacıyla üç bölümde ele alınmıştır. Birinci bölümde yeterlilik öncesi, ikinci bölümde ise yeterlilik sonrası dönemde muhasebe meslek mensuplarının bilgi teknolojileri ile ilgili bilgi sistemleri yöneticisi, değerleyicisi ya da tasarlayıcısı bilgilerine sahip olmaları ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise denetim elemanlarına yönelik bilgi teknolojileri rehberliği sağlanmaktadır.

IEPS 2'nin genel bilgi teknolojisi konuları başlığı altında; bilgi teknolojisi stratejisi, bilgi teknolojileri dizaynı, işletme süreçlerine erişenler açısından bilgi teknolojileri, sistemlerin edinimi ve geliştirme süreçleri, bilgi teknolojileri yönetimi ile iletişim ve bilgi teknolojileri alt başlıkları yer almaktadır.

Türkiye'de muhasebe eğitimi veren Devlet üniversiteleri İşletme, İktisat ve Maliye bölümleri müfredatının "Sistemlerin Edinimi ve Geliştirme Süreçleri" ile "Bilgi Teknolojileri Yönetimi" alt başlıklarındaki eksiklikler dışında diğer alt başlıklarda yer alan hususları genel olarak karşıladığı, buna karşılık "muhasebe eğitimi" özelinde incelenen ders içeriklerine göre verilen muhasebe derslerinin bilgi teknolojileri konuları ile fazla uyumlu olmadığı belirtilebilir. Benzer şekilde TÜRMOB tarafından yapılan mesleğe kabul sınavlarının da IEPS 2'de öngörülen genel bilgi teknolojileri konuları ile uyumlu olmadığı tespit edilmiştir.

Gelinen noktada bilgi teknolojileri uygulamalarından öne çıkan hususlar; bilginin ve bilgi teknolojilerinin güvenliği, yönetimi, değerlemesi, olası risklerden korunma, gelişen teknolojileri yakın takip ve konuya analitik bir düşünceyle sistemli bir bakış açısı geliştirme şeklinde özetlenebilir. Bu uygulamalarla karşılaşacak muhasebe meslek mensuplarının gerekli ve yeterli donanımına sahip olmalarını sağlamanın yolu kuşkusuz muhasebe eğitiminden geçmektedir. Muhasebe eğitimi bu doğrultuda ortaya çıkan bilgi ihtiyacını karşılayabilmek için gerekli değişim ve dönüşümü yaşamak durumundadır. Diğer bir ifadeyle;

- Bilgi işleme ve veri değişim sistemlerinin kullanımının arttığı,
- İnternet ortamında finansal raporlamanın her geçen gün yaygınlaştığı,
- Genişletilebilir İşletme Raporlama Dili (XBRL) gibi çeşitli raporlama dillerinin kullanıldığı,
- E-bilgi, e-belge, e-defter, e-beyanname, e-bildirge, e-muhasebe ve e-denetim gibi kavramların uygulama alanı bulduğu,
- Bilgi teknolojileri güvenliği ile ilgili tehditlerin ve teknoloji yönetim süreçlerinin öneminin günden güne arttığı,

bilgi çağında muhasebe eğitimi bilgi teknolojilerindeki gelişmeleri yakından takip etmek, sürecin getirdiği fırsat ve tehditleri algılayabilmek, meslekte kullanılacak bilgi teknolojilerine yönelik kullanma, yönetme ve değerlendirme bilgisini yine teknolojik araçlardan yararlanarak sunabilmek durumundadır.



KAYNAKÇA

- Ahadiat, N. (2008). Technologies Used in Accounting Education: A Study of Frequency of Use Among Faculty. *Journal of Education for Business*. January/February. 123-133.
- AICPA (2014). Top Technology Initiatives Resource Index. 20.08.2015 tarihinde <http://www.aicpa.org/InterestAreas/Information-Technology/Resources/TopTechnologyInitiatives/Pages/tti-survey-resource-index.aspx> adresinden erişildi.
- Alves, M.C.G. (2010). Information Technology roles in Accounting Tasks – A Multiple-case Study. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 1. 103-107.
- Aysan, M. (1979). Türkiye’de Muhasebe Eğitimi Nasıl Yapılmalıdır?. Türkiye I. Muhasebe Eğitimi Sempozyumu. 20-21 Nisan. 250-284.
- Basioudis, I.G. and De Lange, P.A. (2009). An assessment of the learning benefits of using a Web-based Learning Environment when teaching accounting. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*. 25. 13-19.
- Bekçi, İ. ve Ömürbek, V. (2010). Bilgi Teknolojilerinin Muhasebe Bilgi Sistemi Uygulamalarına Etkisi ve Konya Gıda Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 56. 95-120.
- Boritz, J.E. (1999). The Accounting Curriculum an IT. 22.08.2015 tarihinde accounting.uwaterloo.ca/.../ifac-ed-it-article.do... adresinden erişildi.
- Coşkun, A. (2008). Akademik Kişisel Web Sayfalarının Muhasebe Eğitiminde Yardımcı Kaynak Olarak Kullanılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 40. 154-164.
- Daştan, A. (2008). Bilgi ve Eğitim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişmelerin Muhasebe Eğitimine Etkisi: Türkiye Değerlendirmesi.1. Baskı. Ankara: Sıramat Ltd. Şti.
- Dillon, T.W. and Kruck, S.E. (2008). Identifying Employer Needs from Accounting Information Systems Programs. *Journal of Information Systems Education*, 19. 403-410.
- Esendemir, E. (2012). Yeni Bilgi Ve İletişim Teknolojilerinin Finansal Raporlama Sistemlerine Etkileri. *Journal of Yasar University*. 25. 4268-4281.
- Fidan, M.E. (2012). Üniversitelerde Muhasebe Dersini Powerpoint Sunumu Ve Klasik Yöntem İle Alan Öğrenciler Arasındaki Farklılıklar: Bilecik Üniversitesi Örneği. *Journal of Yasar University*. 25. 4281-4306.
- Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve, 22.08.2015 tarihinde [http://www.kgk.gov.tr/contents/files/TFRS_2013/F_R_I_K_C\(1\).pdf](http://www.kgk.gov.tr/contents/files/TFRS_2013/F_R_I_K_C(1).pdf) adresinden erişildi.
- Geerts, G.L. ve diğerleri (2013). Integrating Information Technology into Accounting Research and Practice. *Accounting Horizons*. 27. 815-840.
- Güney, A. (2014). Role of Technology in Accounting and e-Accounting. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 152. 852-855.

- Hacıüstemoğlu, R. (2008). Bilgi Çağında Muhasebe Eğitimi, *MÖDAV*. 3.1-6.
- Hatunoğlu, Z. (2010). Muhasebe Eğitiminde Bilgi Teknolojisi Kullanımının Sunum Kalitesine Olan Etkilerinin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 30. 190-200.
- Hermanson, D.R., Hill, M.C., and Ivancevich, D.M. (2011). Information Technology In The Undergraduate Accounting Curriculum. *The Review of Accounting Information Systems*. 3. 1-10.
- IAESB, (2014). Proposed Framework for International Education Standards (2014). 21.08.2015 tarihi <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-Framework-Explanatory-Memo-and-Exposure-Draft-2.pdf> adresinden erişildi.
- IEPS, (2007). IT for Accounting Professionals (IEPS 2). 18.07.2015 tarihinde <https://www.ifac.org/publications-resources/basis-conclusions-ieps-2-it-accounting-professionals-2007> adresinden erişildi.
- IFAC, (2015). Handbooks, Standards, and Pronouncements. 22.08.2015 tarihinde <https://www.ifac.org/publications-resources/handbook-international-education-pronouncements-2010-edition> adresinden erişildi.
- Klovienė, L. and Gimžauskienė, E. (2014). Development of Accounting System According to An Information Technology. *Review of Economic Studies and Research Virgil Madgearu*. 2. 59-74.
- Lai, M.L. (2008). Technology Readiness, Internet Self-Efficacy and Computing Experience of Professional Accounting Students. *Campus-Wide Information Systems*. 25. 18-29.
- McVay, G.J., Murphy, P.R. and Yoon, S.W. (2008). Good Practices in Accounting Education: Classroom Configuration and Technological Tools for Enhancing the Learning Environment. *Accounting Education: an international journal*. 17. 41-63.
- Obaidat, A.N. and Alqatamin, R.M. (2011). Integrating Information Technology (IT) into Accounting Courses. *International Journal of Business and Management*. 6. 205-212.
- Özer, G. and Yılmaz, E. (2011). Comparison of the Theory of Reasoned Action and the Theory of Planned Behavior: An Application on Accountants' Information Technology Usage. *African Journal of Business Management*. 5. 50-58.
- Özer, G. ve Yılmaz, E. (2010). Mantıklı Eylem Teorisi (MET) İle Muhasebecilerin Bilgi Teknolojisi Kullanımına Yönelik Bir Uygulama. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 25. 65-88.
- Özer, G., Özcan, M., ve Aktaş, S. (2010). Muhasebecilerin Bilgi Teknolojisi Kullanımının Teknoloji Kabul Modeli (TKM) İle İncelenmesi. *Journal of Yasar University*. 3278-3293.
- Özkul, F. ve Pektekin, P. (2009). Muhasebe Yolsuzluklarının Tespitinde Adli Muhasebecinin Rolü ve Veri Madenciliği Tekniklerinin Kullanılması. *MÖDAV*. 4. 57-88.
- Sacer, I.M. and Oluic, A. (2013). Information Technology and Accounting Information Systems' Quality in Croatian Middle and Large Companies. *Journal of Information and Organizational Sciences*. 37. 117-126.
- Senik, R. and Broad, M. (2011). Information Technology Skills Development for Ac-

counting Graduates: Intervening Conditions. *International Education Studies*. 4. 105-110.

Senik, R., Broad, M., Mat, N., and Kadir, S.A. (2013). Information Technology (IT) Knowledge and Skills of Accounting Graduates: Does an Expectation Gap Exist? *Jurnal Pengurusan*. 38. 87-100.

Stoner, G. (2009). Accounting Students’ IT Application Skills over a 10-year Period. *Accounting Education: an international journal*. 18. 7-31.

Tam, T. (2013). What IT Knowledge and

Skills Do Accounting Graduates Need? *New Zealand Journal of Applied Business Research*. 11. 23-42.

Toraman, C., Ülker, Y. ve Uçar, M. (2008). Bilişim Teknolojileri ve Meslek Mensuplarının Eğitimleri Üzerindeki Etkileri. *EKEV Akademi Dergisi*. 37. 15-26.

Uyar, S. (2008). Uluslararası Eğitim Standartları ve Akdeniz Üniversitesinde Muhasebe Eğitimi. *MÖDAV*. 1. 79-107.

www.turmob.org.tr-22.08.2015 (UMS-4)

ÖZ

Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması

Cinsel taciz, tacize uğrayan kişinin kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne bir saldırı oluşturmaktadır. Bir cinsiyet grubunun diğerine kıyasla mağdur olması nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilen cinsel taciz, kanuni düzenlemelerle yaptırıma bağlanarak yasaklanmaktadır. Mevzuatta cinsel tacize karşı çalışanları koruyucu düzenlemeler getirilmesine karşın, cinsel tacizin nerede başladığı, hangi davranışın cinsel taciz olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği bir tartışma konusudur. Cinsel taciz, hukukumuzda olduğu gibi Alman hukukunda da oldukça eleştirilen konulardan biridir. Almanya’da 2006 yılında kabul edilen Genel Eşit Muamele Kanunu önemli düzenlemeler içermektedir. Gerek hukukumuzda gerek Alman hukukunda işyerinde işçileri cinsel tacize karşı koruyucu düzenlemeler olmasına karşın işçilerin hakları konusunda bilgilendirilmesi ve uygulamada işçilere daha iyi koruma sağlanması önemlidir.

JEL Sınıflaması: J71

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık Cinsiyet Ayrımcılığı, Taciz, Cinsel Taciz, Fesih

ABSTRACT

Protecting Workers Against Sexual Harassment in Turkish and German Labor Law

Sexual harassment constitutes an attack on a person’s personality rights and the freedom of working. A gender group compared to the other gender group is considered to be due to the victims of gender discrimination and this is prohibited by binding sanctions with regard to other legal regulations. It is discussed if protective regulations are on the sector of employees against harassment necessary, where it began, which behavior will be or not will be considered as sexual harassment. Sexual harassment is an important and quit controversial issue in German law like in our law. The Equal Treatment Act (AGG), which entered into force in 2006 in Germany, contains important regulations. Both in German and in our legal system there must be regulations concerning the protection of workers against sexual harassment and informing workers about their rights.

JEL Classification: J71

Keywords: Discrimination, Gender Discrimination, Harassment, Sexual Harassment, Termination

Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması



Dr. A. Eda Manav Özdemir*



İRİŞ

İşyerinde cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığının en aşağılayıcı şeklini oluşturmaktadır. Gerek ülkemizde gerek dünyada ayrımcılık yasağına ilişkin kanuni düzenlemeler hakkında önemli çalışmalar yapılmasına karşın; cinsel taciz oldukça tartışılan ve problem oluşturan bir konudur.

Ayrımcılıkla mücadele, Avrupa Birliği (AB) sürecinde de ülkemiz adına önemli

olmakla birlikte; “Sosyal Politika ve İstihdam” başlıklı 19. Fasl ve “Yargı ve Temel Haklar” başlıklı 23. Fasl kapsamında ele alınan konulardan birini oluşturmaktadır.

Ayrımcılık, Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında da her yıl gündeme getirilen ve eleştirilen bir konuyu oluşturmaktadır. 2014 yılı Türkiye İlerleme Raporunda “İşyerinde zorbalık ve cinsel taciz konusu, istihdamı ve düzgün çalışma koşullarını engelleyen muhtemel bir etken olarak her iki cinsiyet için de gözden geçirilmelidir. Ayrımcılıkla mücadele, sosyal içerme ve sosyal koruma politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesi gerekmektedir.” şeklinde¹, 2015 yılı Türkiye İlerleme Raporunda da “Avrupa standartla-

*Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Tetkik Hâkimi. eda-manav@hotmail.com

Bu çalışma TÜBİTAK tarafından sağlanan yurt dışı doktora sonrası araştırma bursu çerçevesinde Almanya’da yapılan araştırmalar neticesinde hazırlanmıştır.

Gönderim Tarihi: 03.02.2016 Kabul Tarihi: 02.03.2016

¹ http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf

rına uygun olarak ayrımcılıkla mücadeleyle ilişkin kapsamlı bir çerçeve kanununun acilen kabul edilmesi gerekmektedir.”² şeklinde olumsuz değerlendirmeler yapılmıştır. İşyerinde cinsel tacize yönelik 2014 yılı Türkiye İlerleme Raporunda yapılan eleştiriye 2015 yılı Türkiye İlerleme Raporunda yer verilmemesi olumlu bir gelişmedir.

Türkiye’de hangi davranışların ne ölçüde cinsel taciz olarak algılandığını ortaya koymak amacıyla yapılan bir araştırmada kadınların erkeklerden daha fazla cinsel tacize maruz kaldıkları, bir davranışın cinsel taciz olup olmadığına karar verilirken davranışın gerçekleştiren kişiye, mağdura ve ortama ilişkin özelliklere göre değerlendirme yapılması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır³.

Hukukumuzda cinsel taciz, tacize uğrayan kişinin kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne bir saldırı oluşturması ve bir cinsiyet grubunun diğerine kıyasla mağdur olması nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilerek yasaklanmaktadır⁴. Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda cinsel tacize karşı çalışanları koruyucu düzenlemeler getirilmesine karşın, cinsel tacizin nerede başladığı, hangi davranışın cinsel taciz olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği bir tartışma konusudur.

Ayrımcılıkla mücadele kapsamında cinsel taciz konusu Almanya’da da geçtiğimiz yıllarda oldukça tartışılan bir konu olmuştur. Ayrımcılık konusunda destek birimi olarak kurulan Federal Ayrımcılıkla Mücadele Kurulu 3.3.2015 tarihinde geçtiğimiz 20 yıldan beri çalışan işçilere cinsel taciz konusunda bir anket yapmıştır. Anket sonucuna göre Almanya’da her iki işçiden biri işyerinde

cinsel taciz maruz kalmış ya da cinsel tacize tanık olmuştur. Ankete katılan işçilerin %81 i işverenin onları cinsel tacizden korumakla yükümlü olduğunu bilmemektedir. %70 den fazla işçi bu konuyla ilgili işyerinde birine danışma imkanı olmadığını belirtmiştir⁵. Ankete cevap verenlerin büyük bir kısmı laf atmayı veya istemeden yapılan dokunuşları cinsel taciz saymamıştır⁶. Anket neticesinde işçilerin bu konuyla ilgili eksik bilgisinin yanı sıra, sorumlu olan yetkililerin olayları görmedikleri, taciz olaylarına karşı sustukları, işçilerin dava açmaktan endişe ettikleri ve sonradan bunu kanıtlayamadıkları takdirde kendi itibarlarını sarsmaktan korktukları ortaya çıkmıştır⁷.

Alman Federal İş Mahkemesinin 2014 tarihli bir kararı⁸ da, konunun tartışılma ge-

² “Ayrımcılık yapmama ilkesi, yasal zeminde ve uygulamada yeterince uygulanamamakta ve korunmaya en muhtaç gruplar ile azınlık mensuplarının hakları yeterince korunmamaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet, ayrımcılık ve azınlıklara yönelik nefret söylemi, lezbiyen, eşcinsel, biseksüel, transseksüel ve interseks (LGBTI) bireylerin haklarına saygı başlıca endişe verici alanlardır. Ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin hukuki çerçeve, etnik köken, cinsel yönelim vel veya toplumsal cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılık yapılmasını açık bir şekilde yasaklamamaktadır.” http://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf.

³ Muzaffer Aydemir, *İşyerinde Cinsel Taciz*, Bursa 2007, s.235-240.

⁴ Kadriye Bakırcı, *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul 2000, s.22 vd.; Melek Onaran Yüksel, *Karşılaşılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği*, İstanbul 2000, s.273-276; Erdem Özdemir, “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4, s.87, 91.

⁵ Nadja Groß, “Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz”, *Der Betrieb*, Nr.47, 20.11.2015, s.2755.

⁶ Matthias Köhler/Christian Koops, “Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz-Einmal grapschen erlaubt?”, *BB* 2015, s.2807.

⁷ Groß, s.2755.

⁸ BAG 20.11.2014, 2 AZR 651/13; www.juris.de.

rekliliğini doğurmuştur. Mahkemenin kararına konu olayda, işyerindeki kadın iş arkadaşının göğsünü ellediği için sözleşmesi feshedilen işçinin, açtığı davayı kazanması sonucunda medyada “işçinin göğsünü bir kere ellemeye izin var mı?” gibi eleştiriler yapılmış ve bu karar insanların ne yaparsam doğru hareket ne yaparsam değil şeklinde kafalarını karıştırmıştır⁹.

Konunun gerek hukukumuzda gerek Alman hukukunda önemli ve tartışılan bir konu olması, hangi davranışların cinsel taciz kapsamında değerlendirileceğinin tespiti ve cinsel tacize maruz kalan işçinin haklarının ve işverenin yükümlülüklerini ortaya koyulması amacıyla yapılan bu çalışmada öncelikle cinsel tacizi düzenleyen uluslararası belgelere ve sonrasında Türk ve Alman hukukundaki yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Daha sonra cinsel taciz kavramı, unsurları ve türleri açıklanmaya çalışılmıştır. Yargıtay ve Alman İş Mahkemesi ve Federal İş Mahkemesi kararlarına yer verilerek cinsel tacize uğrayan işçilerin hakları ve işverenlerin bu konudaki yükümlülükleri anlatılarak çalışma sonlandırılmıştır.

I. ULUSLARARASI BELGELERDE CİNSEL TACİZ

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde cinsel taciz açıkça düzenlenmemiş olmasına karşın cinsiyet eşitliği çerçevesinde bir hüküm getirilmiştir. Bildirgenin ikinci maddesine göre, “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.”¹⁰.

Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik Sos-

yal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinde de cinsiyet ayrımcılığı yapılmasına yönelik bir düzenleme getirilmiştir. Sözleşmenin ikinci bölümünün ikinci maddesinin ikinci fıkrasına göre, “Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler, bu Sözleşme’de belirtilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanmasını taahhüt ederler.”¹¹.

BM Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesinde cinsel taciz düzenlenmiştir. Bildirgenin ikinci maddesine göre, kadınlara yönelik şiddetin,

“(a) Dayak ve hırpalama, ev halkına dahil olan kız çocuklarının cinsel suistimali, drahoma bağlantılı şiddet, evlilik içi tecavüz, kadın cinsel organını sakatlama veya kadına zarar veren diğer geleneksel uygulamalar, eş haricinde (ev halkına dahil) kişilerce uygulanan şiddet, sömürüyle bağlantılı şiddet dahil olmak üzere aile içinde meydana gelen fiziksel, cinsel veya psikolojik şiddet;

(b) Tecavüz, cinsel suistimal, iş yerinde, eğitim kurumlarında veya diğer yerlerde meydana gelen cinsel taciz ve sindirme, kadın ticareti ve fahişeliğe zorlama dahil olmak üzere genel olarak toplum içinde mey-

⁹ Köhler/Koops, s.2807.

¹⁰ <http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf>.

¹¹ <http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/3507--Ekonomik,-Sosyal-ve-Kulturel-Haklara-Iliskin-Uluslararası-Sozlesme.pdf>.

dana gelen şiddeti” de içerir biçimde anlaşılması gerekir¹².

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onurlu çalışma hakkını düzenleyen 26 ncı maddesine göre “*Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilendirilmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;... taahhüt ederler.*”¹³.

Ayrımcılığın önlenmesi Avrupa Birliği (AB) hukukunun temel prensiplerinden birini oluşturmaktadır. Avrupa Birliği Hukukunda ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin pek çok direktif olmakla birlikte; cinsel taciz, İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207 Sayılı Konsey Direktifini Değiştiren 23 Eylül 2002 Tarih ve 2002/73 Sayılı Konsey Direktifi ile AB mevzuatına dahil olmuştur. Direktifin 2-2 maddesi cinsel tacizi, “*insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış*” olarak tanımlamıştır¹⁴. Bu Direktif cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığının bir türü olarak kabul etmiştir.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin 2006/54 Sayılı Direktifi de cinsel ta-

cizi ayrımcılık olarak kabul etmiştir. Direktifin 2/1. d maddesinde cinsel taciz, “*Özelikle yılgınlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yarattığı zaman, kişinin onurunu çiğneme amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde, arzu edilmeyen sözle, söz dışında veya cinsel içerikli fiziksel davranışın herhangi bir biçiminin ortaya çıkması halleri*” olarak tanımlanmıştır. Bu Direktifin 2/2 maddesine göre ise Direktifin amaçları çerçevesinde ayrımcılık, taciz ve cinsel tacizi de kapsamaktadır¹⁵.

2002/73 sayılı Direktifin 2/5 ve 2006/54 sayılı Direktifin 26 ncı maddeleri ayrımcılığın önlenmesini düzenlemiştir. Bu çerçevede üye devletler, ulusal mevzuatları, toplu sözleşme veya uygulamalara uygun olarak işverenleri ve mesleki eğitime erişimden sorumlu kişileri istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına erişimde cinsiyete dayanan ayrımcılığın bütün biçimlerini ve özellikle işyerlerinde taciz ve cinsel tacizi önlemek için etkin tedbirler almaya teşvik eder¹⁶

¹² <https://www.tbmm.gov.tr>.

¹³ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>.

¹⁴ Direktifin Türkçesi için bkz. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararası-kuruluslar/avrupa-birligi>.

¹⁵ Direktifin Türkçe metni için bkz. www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mcel.../direktifler/13-2006-54.doc.

¹⁶ Uluslararası belgelerde cinsel taciz konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Emine Tuncay Senyen-Kaplan, *Türk İş Hukuku İle Uluslararası Sözleşmeler İle Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkilerinden Doğan Hakları ve Korunması*, Ankara 1999, s.168 vd.; Kadriye Bakırcı, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, *Kamu-İş*, C.5, S.3, Kasım 2000, s.437; Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara 2008, s.102.

II. TÜRK VE ALMAN HUKUKUNDA KANUNİ DÜZENLEMELERDE CİNSEL TACİZ

A. Türk Hukukunda Kanuni Düzenlemelerde Cinsel Taciz

İşverenin işçinin kişiliğini koruma borcu her şeyden önce Anayasadan doğan bir yükümlülüktür. Anayasanın 50 nci maddesi uyarınca kadınlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. Bu bağlamda kadınların cinsel tacize karşı korunması da Anayasadan kaynaklanan bir yükümlülüktür. Anayasanın 12-17-19 uncu maddeleri de bu konuda önemli düzenlemeler getirmektedir.

İş Kanunu m.24/II-b çerçevesinde işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, İş Kanunu m.24/II-d çerçevesinde işçinin işyerindeki diğer işçiler ya da üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bunu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını verir. İş Kanunu m. 25/II-c çerçevesinde işveren tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417 nci maddesi de “*İşçinin Kişiliğinin Korunması*” başlığı altında cinsel taciz olgusuna açıkça yer verilmiştir. Söz konusu hükme göre, “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*”

Türk Ceza Kanununun 105 inci maddesinin ikinci fıkrasında da hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak su-

retiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak cinsel taciz suçunun işlenmesi halinde cezanın artırılacağı düzenlenmiştir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısında da cinsel tacize yer verilmiştir. Ayrımcılık türlerini düzenleyen 4-g maddesinde taciz de bir ayrımcılık türü olarak kabul edilmiş ve ikinci maddede de taciz tanımı yapılmıştır.

B. Alman Hukukunda Kanuni Düzenlemelerde Cinsel Taciz

Federal Alman Anayasa’nın birinci maddesi uyarınca devlet; her bir bireyin onuruna saygı göstermek ve onurunu korumakla yükümlüdür. Üçüncü maddenin ikinci fıkrasına göre, Devlet kadın ve erkek eşitliğinin fiilen yerine getirilmesini teşvik eder ve ortaya çıkan olumsuzlukların giderilmesi için çaba harcar. Üçüncü fıkrasına göre ise, kimse ırksal nedenlerden ya da cinsiyet, soy, dil, vatan ve köken, inanç ve ayrıca dini ya da siyasi görüşten ötürü mağdur edilemez.

24.6.1994 tarihinde Kadın ve Erkeklerin Eşit Haklarının Gerçekleştirilmesi Hakkındaki İkinci Eşit Muamele Kanunu (2. Gleichbehandlungsgesetz) yürürlüğe girmiştir. İşyerindeki cinsel tacize karşı koruma ilk defa bu Kanunda düzenlenmiştir. Kanunun 11 inci maddesi ile Çalışanların Korunması Kanunu (Beschäftigtenschutzgesetz) yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun ikinci maddesine göre işverenin işçileri işyerinde cinsel tacizden koruma yükümlülüğü vardır¹⁷. Bu kanundan önce de cinselliğe yönelik hatalı bir davranışın bir fesih sebebi olduğu kabul

¹⁷ Bu Kanunla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Monika Schlachter, “Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz-Inhalt und Funktion des Arbeitsplatzbezugs”, NZA 3/2001, s.121 vd.

edilmekteydi. Bu dönemde fesih sebebi olarak çalışma huzurunu bozma ve ahlaki hatalar göstertilmekteydi. Ancak cinsel tacize uğrayanların sayısına nazaran, cinsel taciz yapması nedeniyle iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin sayısı çok azdı. Belirtilen Kanun ile, cinsel tacizde bulunarak vücut bütünlüğünü bozma fesih sebebi olarak kabul edilmiştir¹⁸. 14.8.2006 da Genel Eşit Muamele Kanunu (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-AGG) yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun yürürlüğe girmesi ile Çalışanların Korunması Kanunu yürürlükten kalkmış ve Genel Eşit Muamele Kanunu söz konusu Kanunun yerine geçmiştir.

2006 yılında yürürlüğe girmiş olan Genel Eşit Muamele Kanunu ayrımcılığa karşı standart korumanın yasal çerçevesini oluşturmuştur. Bu Kanunu amacı, mağduriyetleri engellemek veya var olan mağduriyetleri ortadan kaldırmak, ırkçı sebeplerden veya etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engellilik hali, yaş veya cinsel yönelim nedeniyle mağdur edilen insanları korumaktır.

Alman İşletme Temel Kanununa göre (BetrVG §75/2) işveren ve işçi temsilciliğinin işyerinde ve işletmede çalışan işçilerin kişiliğini koruma ve geliştirme yükümlülükleri vardır¹⁹.

III. CİNSEL TACİZ KAVRAMI

A. Tanım

Cinsel taciz genel olarak cinsel anlam taşıyan veya cinsel temele dayalı ve istenmeyen sözle, gözle veya bedensel birtakım eylemlerle bireyin cinselliğine yönelik her türlü davranış olarak tanımlanmaktadır²⁰. Mevzuatımızda cinsel tacize ilişkin bir ta-

nım yapılmamıştır. Ancak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısının ikinci maddesinin birinci fıkrasında taciz tanımlanmıştır. Buna göre taciz, “*Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış*” ifade eder.

Türk iş hukuku öğretisinde cinsel taciz, “*cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar*”²¹, “*kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavır*”²², “*İşçiden, cinsel temas olmaksızın, cinsel çıkar sağlamak amacıyla, kişiliğine, ruhsal ve vücut bütünlüğüne yönelik, aşağılayıcı, onur kırıcı her türlü davranış*”²³, “*mağdurun ya da aile üyelerinden birinin Türk hukuk mevzuatıyla korunan kişilik haklarını ihlal eden ya da belli bir kişi-*

¹⁸ Köhler/Koops, s.2807.

¹⁹ Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, İzmir 2002, s.85 Ayrıca bkz. Thomas Dieterich/Peter Hanau/Günter Schaub/ Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 16. Neu bearbeitete Aufl., München 2016, (Kania), s.1058, Rn.9.

²⁰ Bakırcı, *İşyerinde Cinsel Taciz*, s.109 vd.; Sarper Süzek, *İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı*, İstanbul 2015, s.429; Centel, *Kişiliğin Korunması*, s.14; Yıldız, s.100 vd.; Ertuğrul Yuvalı, *İşçinin Kişilik Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Ankara 2012, s.107; Kaplan, s.165 vd.

²¹ Ufuk Aydın, *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir 2002, s.91.

²² Şükran Ertürk, *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*, 1. Baskı, Ankara 2008, s.193.

²³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 713, s.827.

ye yönelik olmamakla birlikte rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan, işyeri düzenini bozan, hapsi gerektirecek suç veya ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli cinsiyet ya da cinsel tercih temeline dayalı davranışlar”²⁴ “insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış”²⁵ olarak tanımlanmıştır.

Cinsel taciz konusunda genel bir tanım verilmek istenirse, “işçinin rızası dışında, işveren, amir durumundaki kişi veya diğer bir işçi ya da işyeri ile ilişkisi bulunan üçüncü kişiler tarafından iş ortamında ya da dışında çalışanların onurunu, kişiliğini zedeleyen, maddi ve manevi değerlerine tecavüz teşkil eden ve cinsellik içeren her türlü söz veya hareket” cinsel taciz olarak nitelenebilir.²⁶ Bir başka genel tanıma göre ise cinsel taciz, karşı cinsten gelen muhatap kişinin kimlik ve kişilik haklarını zedeleyen her türlü taciz eylemidir²⁷.

Ceza hukuku öğretisinde cinsel taciz, “Birey veya bireylerin cinselliklerine yönelen sözlü veya yazılı, vücuda temas içermeyen rahatsız edici nitelikte cinsel amaçlı her türlü hareketler” olarak tanımlanmıştır²⁸.

Öğretide bir görüşe göre cinsel taciz manevi tacizin özel bir şeklidir²⁹. Diğer bir görüşe göre ise, manevi taciz, cinsel tacizden farklı olup, manevi tacizde bulunan kişinin amacı işyerini mağdur bakımından katlanılamaz duruma getirerek mağdurdan kurtulmak ya da ona zarar vermektir. Cinsel taciz ise cinsel nitelikli bir amaç taşımaktadır³⁰. Manevi taciz işyerinde sistemli ve sürekli

tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreç iken, cinsel taciz tekrarlanan bu davranışlardan biri olabilir³¹. Bu bağlamda cinsel taciz manevi tacizden farklı olarak fiilin tekrarı gerektirmeyip, bir defalık bile olsa cinsel amaç taşıyan harekettir³².

Alman hukukunda Genel Eşit Muamele Kanununda (AGG §3/4) cinsel taciz tanımlanmıştır. Buna göre, cinsel taciz; onurun çiğnenmesini, incitilmesini, kişinin küçük düşürülmesini veya hakareti amaçlayan ya da buna sebep olan, istenilmeyen, cinselliğe yönelik fiziksel temaslar ve cinsel içerikli sözleri içeren davranışlardır. Bu çerçevede cinsel taciz özel bir taciz türüdür. Bu tanıma göre birçok davranış cinsel tacize girebilir. Bu Kanunda, Ceza Kanununun cinsel tacize karşı korumayı düzenleyen hükmüne göre cinsel tacizin unsurları daha geniş kapsamda düzenlenmiştir³³.

²⁴ Bakırcı, *İşyerinde Cinsel Taciz*, s.101.

²⁵ Özdemir, s.90-91.

²⁶ Fevzi Şahlanan, “Cinsel Taciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Nisan 2012, Sayı: 384, s.4; Abbas Bilgili, *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, Adana 2010, sh.4 vd.; Bakırcı, *İşyerinde Cinsel Taciz*, sh.89 vd.

²⁷ Ali Rıza Okur, “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Argumentum, Aylık Hukuk Dergisi*, M.Ü. Hukuk Fakültesi, Ocak, Şubat, Mart, Y.4, S.42, s.2.

²⁸ Mehmet Emin Artuk, “Cinsel Taciz Suçu, TCK.m.105”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.11, 2006/4, s.36.

²⁹ Licari Sandy, “De la necessite d’une legislation specifique au harcèlement moral au travail”, *Dr. Soc. No.5*, Mai 2000, s.493; naklen Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı*, Ankara 2014, s.826, dn.175.

³⁰ Fatma Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz*, İstanbul 2007, s.40; Süzek, s.430.

³¹ Savaş, s.40; Süzek, s.430.

³² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.827; Süzek, s.430.

³³ Groß, s.2755.

B. Unsurları

1. Cinsellik İçeren Bir Davranış Olmalı

Bir söz veya hareketin cinsel taciz sayılabilmesi için cinsellik içermesi şarttır³⁴. Cinsellik içermeyen söz veya hareket cinsel taciz olarak nitelendirilemez. Bu taciz, psikolojik taciz (mobbing) sayılabilir. Psikolojik tacizi cinsel tacizden ayıran en önemli fark failin amacıdır. Psikolojik tacizde bulunan failin amacı iş ilişkisi içerisinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak, ona zarar vermek olmasına karşın, cinsel tacizde cinsel nitelikli bir amaç izlenmektedir. Cinsel tacizin mağdurları genellikle kadınlar olduğu halde psikolojik tacizde cinsiyet ön planda değildir³⁵. Psikolojik taciz sistemli ve süreklilik arz eden bir davranış olduğu halde cinsel taciz failin anlık bir hareketi de olabilir. Bu çerçevede cinsel taciz için fiilin tekrarı şart değildir. Psikolojik tacizden farklı olarak cinsel taciz bir defalık olsa dahi cinsel amaç taşıyorsa cinsel taciz olarak nitelendirilmelidir³⁶.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre ise, cinsel taciz oluşturan davranışın mutlaka cinsel nitelikli olması gerekmektedir. Cinsel nitelikli olmasa dahi kadın ya da erkeğe cinsiyeti nedeniyle yöneltilen istenmeyen davranışlar bu kapsamda değerlendirilir. İşyerinde cinsel tacizi diğer taciz türlerinden ayıran husus da cinsel tacizin genellikle bir cinsiyet grubuna nazaran diğer cinsiyet grubunun mağdur olmasına neden olmasıdır³⁷.

Kanaatimizce cinsel taciz cinsiyet ayrımcılığının bir türü olması nedeniyle bir cinsiyet grubunu diğer cinsiyet grubuna göre mağdur eden hareket cinsel içerikli ise ve bu yönde amaç taşıyorsa cinsel tacizden söz edilir. Cinsel tacizin yaptırımları farklı olduğu için cinsiyete dayalı her tür ayrımcılık bu kapsamda değerlendirilmemelidir.

2. İşletmeye İlişkin Bir Davranış Olmalı

İş Kanununun 24/II-d maddesindeki işverenin diğer bir işçisi ya da üçüncü kişiler tarafından yapılan tacizin, tacize uğrayan işçi açısından haklı nedenle fesih nedeni olabilmesi için tacizin işyerinde yapılmış olması gerekir. Buna karşın İş Kanununun 25/II-c maddesindeki işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması nedeniyle sözleşmenin derhal feshi için cinsel tacizin işyerinde yapılmış olması şart değildir³⁸.

Öğretide bir görüşe göre işyeri, çalışma saatleri ile işverenin emri altında gerçekleştirilen tacizlerle sınırlandırılmamalıdır. Nitekim mağdurun işyeri veya iş saatleri dışında da işveren vekili ya da diğer bir işçi veya işverenin yakını yahut müşterisi tarafından cinsel tacize uğraması mümkündür. Bu durum da iş ilişkisini etkileyecektir. Bu nedenle işverenin işçinin kişiliğine saygı gösterme yükümlülüğü iş saatleri içinde ve dışında söz konusu olmalıdır³⁹.

Yargıtay'a göre tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart değildir. İşyeri ve çalışma süresi dışında da işçi tarafından yapılan hareketin cinsel taciz olarak değerlendirilmesi mümkündür⁴⁰.

³⁴ Jobst-Hubertus Bauer/Steffen Krieger, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 4. Aufl., 2015, § 3 s.113, Rn.55; Şahlanan, s.4. Ayrıca bkz. Kaplan, s.178.

³⁵ Şahlanan, s.4.

³⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.713; Şahlanan, s.4; Süzek, s.430.

³⁷ Bakırcı, Taciz, s.439-440.

³⁸ Şahlanan, s.5; Yuvalı, s.113.

³⁹ Bakırcı, Taciz, s.447. Aynı yönde bkz. K. Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.36, 2013/1, s.121.

⁴⁰ Yarg.9.HD.4.11.2010, E. 2008/37500, K.2010/31544; *Tekstil İşveren Dergisi*, Nisan 2012, s.2-3.

Alman hukukunda işçinin işyerinde cinsel taciz kapsamında korunabilmesi için tacizin işletmeye ilişkin olması gerekmektedir⁴¹. Bu bağlamda Genel Eşit Muamele Kanununun üçüncü paragrafının dördüncü fıkrasının unsurlarından biri eylemin iş ilişkisi ile bağlantısının olmasıdır. Örneğin sekreterin işçi temsilcisi tarafından taciz edilmesi gibi cinsel taciz çalışma saatleri esnasında olursa bu tartışmasızdır⁴². Tuvalet, soyunma odası, duş alım yeri, kantin gibi bölümler de işyeri kabul edilerek, belirtilen yerlerdeki eylemler işletmeye ilişkin cinsel taciz sayılır⁴³. Ancak taciz çalışma tacizleri saatleri dışında gerçekleşip işletmesel nedenlerle bir buluşma söz konusu ise, örneğin iş seyahati, işyeri ile ilgili bir kutlama yemeği ya da işyeri yılbaşı eğlencesi söz konusu ise, bu durumda da işyeri ile bağlantılı olduğu kabul edilir. Bu buluşmalarda işverenin orada olması zorunluluğu yoktur⁴⁴. İşveren çalışma ortamının iyileşmesi, işçilerin kaynaşması ve motivasyon sağlaması amacıyla bu tür etkinlikler yaptığı için işçinin bu tür organizasyonlara katılımı işletmeye ilişkin sayılır⁴⁵. Ancak işçinin diğer bir işçi ile arasındaki özel buluşmalar bu kapsamda değerlendirilmez. Buna karşın işçinin amiri pozisyonundaki kişinin, işçiye baskı yapması halinde çalışan kişi kendini mecbur hissediyorsa ve bu davete icabet etmediği takdirde çalışmasına olumsuz bir etkisi olacağını düşünüyorsa iş saatleri dışındaki buluşma da işletmeye ilişkin sayılır⁴⁶. Çalışma saatleri dışında gerçekleşen cinsel tacizler sadece işyeri ile bağlantılı olması halinde iş ilişkisi ile de bağlantılı olur. Aynı işyerinde çalışan iki işçinin işyeri dışında özel buluşması esnasında gerçekleşen taciz eylemi bu kapsamda değildir. Çalışma saati esnasında

bu buluşma için sözleşmiş olsalar dahi taciz sayılmaz⁴⁷. Bu Kanunun amacı iş ilişkisi ile sınırlı olduğu için işverenin işçilerin özel hayatına yönelik ilişkilerinden dolayı işçileri ekstra koruma yükümlülüğü yoktur⁴⁸.

Kanaatimizce cinsel taciz eylemi sadece işyeri ile sınırlandırılmamalı, işyeri veya çalışma saatleri dışında gerçekleşen ve işe ilişkin olan görüşmeler de işverenin gözetim borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Ancak işverenin yönetimi altında olmayan çalışma saatleri dışında, işçilerin özel görüşmeleri esnasında meydana gelen olaylardan dolayı işvereni sorumlu tutmak adil olmaya-caktır. Bu nedenle belirtilen kapsamda cinsel taciz olayları genel hükümler çerçevesinde değerlendirilmelidir. Buna karşın iki işçinin özel görüşmesi esnasında meydana gelen bir cinsel taciz eylemi her ne kadar işyerinde cinsel taciz eylemi sayılmasa da çalışma barışını bozucu bir eylem olarak değerlendirilebilir ve işverenin işyerinde çalışma huzurunun sağlanması için önlem almasını gerektirebilir.

3. İstenmeyen Bir Davranış Olmalı

Cinsel tacize yönelik düzenlemeler tacizin kime yöneldiğini kapsamamaktadır. Bu nedenle tacizin muhatabı kadın ya da erkek

⁴¹ Groß, s.2756; Klaus Hümmelich/Winfried Boecken/Franz Josef Düwell, *Arbeitsrecht, Band 1*, Krugzell 2007, s.67, Rn.20.

⁴² Groß, s.2756.

⁴³ Schlachter, s. 124.

⁴⁴ Köhler/Koops, s.2808; Groß, s.2756.

⁴⁵ Schlachter, s.124-125.

⁴⁶ Köhler/Koops, s.2808; Groß, s.2757.

⁴⁷ Groß, s.2756.

⁴⁸ Schlachter, s. 125.

işçi olabilir. Ancak cinsel tacizin işçinin yakınlarına değil, kendisine yönelik olması gerekir. Bununla birlikte, işyerinde çalışan bir işçi tarafından üçüncü kişilere örneğin işyerinin müşterilerine, işverenin akrabalarına ve işverenin misafirlerine yönelik bir taciz, işverenin tacizde bulunan bu işçiye karşı önlem almasını gerektirir⁴⁹.

Bir fiilin cinsel taciz sayılabilmesi için istenmemesi, diğer bir ifade ile taciz sayılan fiilin işçinin rızası dışında gerçekleşmesi gerekir⁵⁰. Uygulamada, işyerinde çalışanlar arasındaki karşılıklı gönül ilişkisi kimi zaman işyerinde cinsel tacizle karıştırılmaktadır. Kural olarak iki kişi arasındaki gönül ilişkisi özel yaşamla ilgilidir, bu nedenle başka işçileri ve işvereni ilgilendirmez. Ancak bu tür ilişkiler işyerinde olumsuzluklara sebep olması halinde özel yaşamın sınırlarını aşabilmekte ve bir fesih nedeni oluşturabilmektedir⁵¹. Bu nedenle İş Kanununun 25/II-e maddesinde düzenlenen “işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak... gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmak” hükmüne dayanılarak haklı nedenle, 18 inci maddedeki “işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler”e dayanılarak geçerli nedenle fesih yoluna gidilebilir⁵².

Alman hukukunda da Genel Eşit Muamele Kanununun üçüncü paragrafının dördüncü fıkrasına göre bir eylemin cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için yöneldiği kişi tarafından istenmemiş bir davranış olması gerekir. Dışarıdan bakan üçüncü kişi tarafından yapılan bir davranış istenmemiş gibi gözüküyorsa bu yeterlidir. Objektif olarak mağdurun bu davranışı reddetmesi ya da tacizde bulunan kişinin kastı gerekmemektedir⁵³. Bu bağlamda davranışta bulunan ki-

şinin kendi davranışını nasıl gördüğü, nasıl anlaşılmasını istediği, karşı tarafın isteği olduğu konusundaki tahmini önem arz etmez⁵⁴.

Alman hukukunda da bir işçinin özel hayatındaki davranışları genel olarak işverenin etki alanı dışındadır. Ancak işçinin bu özel yaşamındaki davranışı işyerine etki ederse ve işyerine zarar verici ise, sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerin ihlali söz konusu olabilir. Davranışın iş ilişkisini somut olarak etkilemesi gerekmektedir⁵⁵. Hessen Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu olay-

⁴⁹ Bkz. Bilgili sh.64; Şahlanan, s.5.

⁵⁰ Şahlanan, s.4.

⁵¹ Bilgili, s.26 vd.

⁵² Şahlanan, s.4. Yargıtay'ın bir kararına göre, “Somut olayda bez kesme işçisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi işyerinde çalışan evli bir eleman ile arasında yaşadığı gayri ahlaki ilişki sebebi ile 4857 sayılı Kanun'un 25. maddede gereği haklı sebeple feshedilmiştir. Davacı ile evli bayan arasında yaşanan ilişkiyi bayanın eşinin öğrenmesi sonucu işyerine baskın yaptığı, olayın işyerinde öğrenildiği ve evli bayan işçinin istifa ettiği sabittir. Bayan işçi tarafından istifa dilekçe ekinde aralık ayında aramaya başladığını, Şubat ayının başında hoşlandığını söylediği, bayanın ise evli olduğunu ve bir çocuğu olduğunu bir şey olmayacağını ifade etmiştir. Davacı ile evli bayan arasında yaşanan ilişkinin işyerinde olumsuzluklara yol açacağı çalışan evli bayanların rahatsız edeceği, çalışma düzenini olumsuz etkileyeceği, iş barışını bozacağı dikkate alındığında fesih geçerli sebebe dayanmaktadır. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 22. HD. 13.7.2012, E.2012/2285, K.2012/16835. (Kişisel arşiv)

⁵³ Groß, s.2756; Günter Schaub/Ulrich Koch/Rüdiger Linck/Jürgen Treber/Hinrich Vogelsang, Arbeitsrecht Handbuch, 16.neu bearbeitete Aufl., München 2015, (Linck), s.309, Rn.40; Hümmelich/Boecken/Düwell, s.64, Rn.20; Aino Schleusener (Jens Suckow/Burkhard Voigt), AGG Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Luchterhand 2008, s.103, Rn.123-124. İşçinin bu davranışı cinsel taciz olarak algılayıp algılamadığının önemli olduğu konusunda bkz. Wolfgang Däubler/Jens Peter Hjort/Michael Schubert/Martin Wolmerath, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2013, s.1273, Rn.363.

⁵⁴ Köhler/Koops, s.2809; Linck, (Schaub, Arbeitsrecht), s.309, Rn.40.

⁵⁵ Groß, s.2756.

da erkek bir işçi, amiri pozisyonundaki bayan işveren temsilcisinin yeğeni ile internet üzerinden yazışma yapmış ve bu yazışmada işveren temsilcisine müstehcen ifadeler kullanarak hakaret etmiştir. İşçinin mağdurun yeğenini kullanarak hakaret etmesi halinde, bu tür akrabalık ilişkisi, işyeri ile bağlantının kabulü için yeterli bir sebeptir. Eğer iş dışındaki davranış işyerinde birlikte çalışmayı olumsuz etkiliyorsa da işyeri ile bağlantı var sayılır⁵⁶.

4. Onurun Zedelenmesi

Eylemin cinsel taciz olarak nitelendirilebilmesi için işyerinde çalışanların onur ve haysiyetini zedeleyici nitelikte olması gerekmektedir⁵⁷. Cinsel taciz, kişinin vücut bütünlüğüne saldırarak onu cinsel obje seviyesine indirdiği için onur kırıcı bir davranıştır⁵⁸.

Alman Genel Eşit Muamele Kanunu'nun üçüncü paragrafının dördüncü fıkrasına göre istenmeyen cinsel içerikli davranış işçinin onurunu zedelemeyi amaçlamalıdır. Cinsel taciz devam eden bir davranışı şart koşmaz. Bir defa yapılması yeterlidir. Bu bağlamda onurun ne zaman zedelenmişinin tespiti güçtür. Bir davranışın uygun olup olmadığı, objektif ölçüde bakıldığında ilgili kişinin onurunu kırıcı olup olmadığına göre değerlendirilir⁵⁹.

İltifat etmek örneğin *“bugün güzel görünüyorsun, kıyafetin sana çok yakışmış”* gibi iltifatlar bir kişiyi aşağılayıcı nitelikte değildir. Bilakis yapılan iltifat o kişiyi yüceltmektedir. Bu nedenle cinsel taciz olarak kabul edilemez.⁶⁰ Bu nedenle de *“giydiğiniz şey size çok yakışmış”* veya *“bugün yine harika görünüyorsunuz”* gibi komplimanlarda bulunan kişiler, muhatapın onurunu zedelemeyi amaçlamadığını ileri sürmektedir. İn-

sanın cinsel bir olaya dahil edilip edilmek istemediğine kendisinin karar verme hakkı vardır. İstenmeyen bir cinsel davranış kişinin onurunu zedeler. Bu bağlamda örneğin *“giydiğiniz şey yakışmış”* gibi bir tabire belirli bir ton ve bakışla eşlik edilirse bu eylem hem cinsel taciz hem onur kırıcı hareket olarak kabul edilir⁶¹. Bu ifadelerin sık sık söylenmesi ve ifadelerin muhatapının kendini savunma amaçlı tepki göstermesi halinde de eylem cinsel taciz olarak değerlendirilir⁶².

C. Türleri

Cinsel taciz fiziksel olmayan taciz, fiziksel taciz ya da şiddet kullanımı şeklinde gruplandırılabilir⁶³.

1. Fiziksel Olmayan Cinsel Taciz

Cinsel davranış, eş seçimi, cinsel eğilim, ortamda bulunan ya da o an ortamda bulunmayan işçilerin fiziksel görünümüne ilişkin ifadeler cinsel içerikli ifadelerdir⁶⁴. Anlamlı ve histerik bakışlar, cinsel içerikli laf atma, arkadan ıslık çalma, cinselliği çağrıştıran ifadeler kullanma, rahatsız edici flörtleşmeler, dışarıda birlikte olmaya yönelik ısrarlı teklifler fiziksel olmayan cinsel tacize örnek olarak gösterilebilir⁶⁵.

⁵⁶ LAG Hessen, 21.02.2014, Groß, s.2757, dn.30.

⁵⁷ Kaplan, s.167; Hümmelich/Boecken/Düwell, s.64, Rn.20.

⁵⁸ Linck, (Schaub, Arbeitsrecht), s.1436, Rn.119.

⁵⁹ Bauer/Krieger, §3 s.114, Rn.59.

⁶⁰ Bauer/Krieger, §3 s.114, Rn.59.

⁶¹ Köhler/Koops, s.2809.

⁶² Bauer/Krieger, §3 s.115, Rn.59.

⁶³ Okur, s.2; Kaplan, s.168-169; Aydemir, Bursa 2007, s.11-14.

⁶⁴ Bauer/Krieger, §3 s.113, Rn.56; Schlachter, Erfurter Kommentar, s.253, Rn.22.

⁶⁵ Okur, s.2; Kaplan, s.168-169; Bakırcı, Taciz, s.444; Linck, (Schaub, Arbeitsrecht), s.309, Rn.40; Schleusener (Suckow/Voigt), s.104, Rn.127.

İşçinin bir kadın işçiyi hastalıklı bir şekilde takip etmesi, sık sık telefonla arayarak rahatsız etmesi, telefonla tehdit içerikli sesli mesajlar bırakması, kadın işçinin evinin önünde beklemesi, aşk mektubu veya cinsel içerikli, amacı belli olan mektuplar göndermesi, sürekli hediyeler vermesi, e-posta göndermesi halinde de bu davranış cinsel taciz olarak değerlendirilir⁶⁶.

Pornografik şeyler göstermek, asmak da cinsel taciz kabul edilebilir. Örneğin bir erkek işçinin kadın işçiye pornografik canlandırma içerikli kupon defteri vermesi ve ihtiyaç duyulduğunda kullanması teklifinde bulunması pornografik canlandırma ve cinsel taciz olarak nitelendirilir⁶⁷.

İşveren ya da işveren temsilcisi tarafından verilen iş kıyafetlerine ya da işyeri kuralları çerçevesinde uygulanan kıyafet kurallarına ilişkin ifadeler cinsel içerikli değildir⁶⁸. Örneğin işverenin “seksi kıyafetler giymeyin” ifadesi de cinsel içerikli sayılmamaktadır. Burada amaç cinsel tacizin önlenmesidir⁶⁹.

2. Fiziksel Cinsel Taciz

Cinsel dokunmalar ağırlığından bağımsız olarak cinsel taciz olarak görülmektedir. Örneğin kalçaya bir kez vurmak, erkek işveren temsilcisinin işyerinde gerekli mesafeyi sık sık korumayıp kadın işçiye tekrarlanan şekilde, gereksiz ve belli bir amaçla dokunma, zorla cinsel bölgelere dokunma, öpücük, arkadan sarılma, arzu edilmeyen öpme ve kucaklama, çimdikleme gibi eylemler fiziksel taciz olarak kabul edilmektedir⁷⁰.

3. Şiddet Kullanımı Şeklinde Cinsel Taciz

Fiziksel cinsel taciz eylemleri ile birlikte dayak ve dövme de şiddet kullanımı şeklinde cinsel tacize örnek olarak gösterilebilir⁷¹.

IV. İŞVERENİN İŞYERİNDE ÇALIŞANLARI CİNSEL TACİZ EYLEMİNE KARŞI KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş hukukunda işverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde başlangıçta işçinin yaşamına, vücut bütünlüğüne, sağlığına yönelik tehlikelerden koruma düşüncesi ile hareket edilmesine karşın, daha sonraki dönemde işçinin vücut bütünlüğünün korunmasının yanı sıra kişiliğinin ve manevi menfaatlerinin korunması ihtiyacı da ortaya çıkmıştır⁷². Bu bağlamda işveren işçinin yaşamını, maddi ve manevi vücut bütünlüğünü, sağlığını, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel ve ahlaki değerlerini korumakla yükümlüdür⁷³.

İşverenin işçiyi gözetme (koruma) borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur⁷⁴. İşçi ve işveren arasında kişisel ilişki kuran iş sözleşmesi gereği işçi, işverenin iş ve işyeri ile ilgili menfaatlerini ko-

⁶⁶ Bauer/Krieger, §3 s.114, Rn.58; Köhler/Koops, s.2809.

⁶⁷ Bauer/Krieger, §3 s.114, Rn.57; Köhler/Koops, s.2809; Schlachter, *Erfurter Kommentar*, s.253, Rn.22; Linck, (Schaub, *Arbeitsrecht*), s.309, Rn.40; Schleusener (Suckow/Voigt), s.104, Rn.128.

⁶⁸ Bauer/Krieger, §3 s.113, Rn.56

⁶⁹ Bauer/Krieger, §3 s.114, Rn.56.

⁷⁰ Bauer/Krieger, §3 s.113, Rn.55; Köhler/Koops, s.2809; Linck, (Schaub, *Arbeitsrecht*), s.309, Rn.40; Bakırcı, Taciz, s.443; Okur, s.2; Kaplan, s.168-169; Schleusener (Suckow/Voigt), s.104, Rn.126; Aydemir, s.17-18.

⁷¹ Okur, s.2; Kaplan, s.168-169; Aydemir, s.19-20.

⁷² Aydın, s.54.

⁷³ Levent Akın, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2006, S.1, s.152; İlhan Uluhan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu: Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul 1990, s.3-4; Kaplan, s.192-193; Bakırcı, Taciz, s.445-446; Yuvalı, s.109.

⁷⁴ Süzek, s.426; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.704. Ertürk'e göre işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcuyla ve iş görme borcuyla karşılıklı bir ilişki içinde bulunmamaktadır. Bkz. Ertürk, *Temel haklar*, s.87.

rumak, bu menfaatlere zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, işveren de işçiyi korumak ve gözetmek zorundadır⁷⁵.

İşveren gözetme borcu gereği işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır⁷⁶. İşçinin kişiliğinin korunması, kişilik değerlerine dahil her türlü hakkının korunmasını gerektirir⁷⁷. İşçilerin işyerinde cinsel tacize karşı korunmaları da kişilik haklarının korunmasının bir gereğidir.

İşçinin çalışma nedeniyle maruz kalabileceği mesleki risklere karşı korunması gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin kendi kişiliğini işverenin emrine veren taahhüdü, işçinin kişilik haklarını ihlal edecek eylemlere, ayrımcılığa ve bu bağlamda cinsel tacize karşı korunması gerekmektedir⁷⁸.

Türk Borçlar Kanununun 417 inci maddesi ile işveren, işçiyi gerek işveren vekillerinin gerek diğer işçilerin ve işyerine gelecek üçüncü kişilerin yapabilecekleri cinsel tacizlere karşı korumakla yükümlü tutulmuştur. İşverenin gözetme borcu kapsamında kabul edilen bu yükümlülüğün yasal bir düzenlemeye kavuşturulması isabetli olmuştur.

İşverenin işçinin anayasal olarak korunan alanlarına saldırıda bulunmama yükümlülüğü olduğu gibi, işçiyi üçüncü kişilerin, bu bağlamda amir, iş arkadaşları ve müşterilerin saldırılarına karşı koruma yükümlülüğü vardır⁷⁹.

Alman hukukunda da işçinin kişilik hakkını korumak, işverenin yan yükümlülüklerinden biri olarak kabul edilmektedir. İş ilişkisinde işçinin kişilik hakkının korunması, işyerinde işçinin özel alanını koruma, cinsiyet ayrımcılığı yasağı, kişisel verilerin

korunması, açıklama ve bilgi edinme yükümlülüğünün sınırlanması konularını kapsamaktadır⁸⁰. Bu bağlamda işverenin gözetim yükümlülüğü kapsamında sadece kişilik haklarının gözetilmesi ile birlikte işyerindeki cinsel taciz eylemlerini önleme yükümlülüğü de vardır⁸¹.

Genel Eşit Muamele Kanununun 12nci paragrafının birinci fıkrasına göre de işveren, işçileri mağduriyetten korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu koruma, tedbir niteliğindeki önlemleri de kapsamaktadır. Dördüncü fıkra göre de, çalışanlar faaliyetlerini yerine getirirken üçüncü şahıslar tarafından mağdur edilirlerse, işveren çalışanları korumak için münferit vakaya bağlı olarak uygun, gerekli ve makul önlemleri almak zorundadır. Bu bağlamda işverenin işçileri hem işyerinde çalışan diğer işçilerin hem üçüncü kişilerin cinsel tacizine karşı koruma yükümlülüğü vardır⁸².

⁷⁵ Süzek, s.426; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.705; Münir Ekonomi, *İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul 1984*, s.154; Tankut Centel *İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994*, s.162.

⁷⁶ Süzek, s.427; Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Sicil, Ş.24, Aralık 2011*, s.13 vd.; Ertürk, *Temel Haklar*, s.85 vd.; İbrahim Aydın, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", *TÜHİS, Kasım 2005*, s.21 vd.; Aydın, s.60 vd.; Bakırcı, *Taciz*, s.445.

⁷⁷ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Baskı, İstanbul 2014*, s.206.

⁷⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.12.

⁷⁹ Ertürk, *Temel Haklar*, s.88; Okur, s.4; Kaplan, s.193; Bakırcı, *Taciz*, s.451.

⁸⁰ Preis, *Erfurter Kommentar*, s.1487, Rn.619.

⁸¹ Gerrick v. Hoyningen-Huene, "Belästigungen und Beleidigungen von Arbeitnehmern durch Vorgesetzte", *BB 1991*, s.2216.

⁸² Köhler/Koops, s.2809.

V. CİNSEL TACİZE UĞRAYAN İŞÇİNİN HAKLARI

A. Türk Hukukunda Cinsel Tacize Uğrayan İşçinin Hakları

1. Türk Medeni Kanunundan Doğan Hakları

Türk Medeni Kanununun 24 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. 25 inci maddenin birinci fıkrasına göre ise, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Bu maddeler çerçevesinde cinsel tacize uğrayan işçi tacizde bulunan kişiye karşı korunmasını isteyebileceği gibi, cinsel taciz eyleminin tespiti ve tecavüze son verilmesi davalarını açabilir⁸³.

2. Türk Borçlar Kanunundan Doğan Hakları

a. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı

İşyerinde cinsel tacize uğrayan bir işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği gibi, Türk Borçlar Kanununun 106 ve 408. madde hükümlerine dayalı olarak iş görmekten kaçınabilir. İşçi bu çerçevede iş görmeksizin ücret ve diğer yan ödemeleri almaya hak kazanır⁸⁴.

b. Maddi ve Manevi Tazminat Hakkı

Türk Borçlar Kanununun 417 nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin kişilik haklarının ihlaline bağlı zararının tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan

sorumluluk hükümlerine tabidir⁸⁵. Cinsel taciz oluşturan davranış aynı zamanda da bir haksız fiildir. Bu bağlamda işçi dilerse sözleşmeden dilerse haksız fiilden doğan sorumluluk hükümlerine dayanabilir⁸⁶.

Kanuna veya sözleşmeye aykırı davranışları ile işçinin kişilik haklarını ihlal eden işveren bundan doğan zararı karşılamak zorundadır. İşveren maddi zararının yanında kişilik hakları ihlal edilen işçinin manevi zararını da karşılamak zorundadır⁸⁷. Bu bağlamda cinsel tacize uğrayan işçi maddi ve manevi tazminat (TBK.m.49, 54, 56, 58) talep edebilir.

İşçi maddi zarar olarak cinsel taciz nedeniyle gördüğü tedavi masraflarını, işe gidemediği için yoksun kaldığı ücretleri talep edebilir⁸⁸.

3. İş Kanunundan Doğan Hakları

a. İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

İş Kanununun 24/II-b maddesine göre, işverenin işçiye cinsel tacizi işçiye sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir. Bu hükmün uygulanabilmesi için işverenin söz konusu davranışının Türk Ceza Kanunu açısından suç oluşturmaması zorunlu değildir⁸⁹.

⁸³ Kaplan, s.194; Bakırcı, *İşyerinde Cinsel Taciz*, s.184 vd.; Bakırcı, *Taciz*, s.458; Aydın, s.105-106.

⁸⁴ Kaplan, s.193; Bakırcı, *Taciz*, s.456.

⁸⁵ Süzek, s.433.

⁸⁶ Bakırcı, *Taciz*, s.448-449; Yuvalı, s.110-111.

⁸⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.709.

⁸⁸ Özdemir, s.92.

⁸⁹ Süzek, s.722; Centel, *İş*, s.178-179; Ekonomi, s.199; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.827; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.333; Sevimli, s.119.

Cinsel tacizin haklı neden oluşturabilmesi için bu davranışın mutlaka işveren tarafından yapılmış olması gerekmez. Söz konusu hüküm işveren vekilinin bu tür davranışlarını da kapsar⁹⁰. İş Kanununun ikinci maddesinde düzenlenen “işveren vekilinin bu sıfatla işçilere işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur” hükmünün gereği olarak işveren vekilinin işçiye cinsel tacizde bulunması, işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması olarak kabul edilerek, işçinin bu bent çerçevesinde sözleşmeyi fesih hakkı vardır⁹¹. İşveren vekilinin bu eyleme dayalı olarak hukuki sorumluluğu bulunmamasına karşın idari para cezası ve ceza hukuku yaptırımları nedeniyle sorumluluğu vardır⁹². Bu bağlamda işveren vekilinin cinsel tacizde bulunması halinde işçi, İş Kanununun 24/II-d maddesi nedeniyle değil, b alt bendi nedeniyle derhal fesih hakkını kullanacaktır.

İş Kanununun 24/II-d maddesine göre, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde de iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vardır. İşçinin bu bende göre derhal fesih hakkını kullanabilmesi için cinsel tacizin işyerinde meydana gelmesi, durumun işverene bildirilmesi ve işverenin buna rağmen gerekli önlemi almamış olması gerekir⁹³. İşçinin durumu işveren vekiline bildirmesi halinde de bu hüküm uygulanır.

Haklı nedenin doğması için işçinin işverene ya da işveren vekiline durumu bildirmiş olmasına rağmen işyerinde gereken önlemlerin alınmamış olması yeterlidir. İşçinin ayrıca cinsel tacize uğraması gerekmemektedir⁹⁴. Örneğin bankada cinsel tacize uğrayan

işçinin, durumu şube müdürüne bildirmiş ve şube müdürü tarafından gerekli önlemin alınmamış olması da sözleşmenin feshi için haklı neden oluşturur⁹⁵.

İşçinin cinsel taciz olayını işverene haber verme yükümlülüğünü yerine getirmemesi, fesih hakkını ortadan kaldırdığı gibi, Yargıtay’ın bir kararında da mağdur olan işçinin sözleşmesinin feshine neden olmuştur. Karara konu olayda cinsel tacize uğradığını işverene haber vermeyen işçi durumu kocasına aktarmış ve kocası silahla işyerine gelerek işçiye taciz ettiği iddia edilen işyeri çalışanını silahla kovalamış ve işyeri çalışanlarının can güvenliğini tehlikeye atmıştır. Bu durum işçinin sözleşmesinin feshi için geçerli neden kabul edilmiştir⁹⁶.

Gerekli önlemler, işverenin cinsel taciz oluşturan davranışların tekrarını önlemeye yönelik olarak yönetim ve gerektiğinde

⁹⁰ Süzek, s.723; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.823; Şahlanan, s.5; Bakırcı, Taciz, s.449. Aksi görüş Bilgili, s. 63. Ayrıca bkz. Yarg. 9.HD., 4.11.2010, E.37500, K.31544 Yarg. 9.HD., 24.2.2011, E.4745, K.4868. (Kişisel arşiv).

⁹¹ Şahlanan, s.5.

⁹² Yıldız, s.106,

⁹³ Bakırcı, s.157-158; Süzek, s.725; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.827-828; Yıldız, s.111; Aydın, s.33-34; Ertürk, Kadın-Erkek Eşitliği, s.195; Şahlanan, s.5.

⁹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.828.

⁹⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.828. Yargıtay’ın bir kararına göre, “Dosya kapsamına göre, davacının işyerinde tekrarlanması muhtemel taciz eyleminden korunması için işverence herhangi bir önlem alınmadığı sabit olup, davacının, aile ve iş yaşantısını etkileyebilecek, hakkında dedikodulara sebep olabilecek şekilde, sebepsiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığını ileri sürmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Açıklanan sebeplerle, iş sözleşmesinin feshi haklı sebebe dayanmakta olup, hak düşürücü süre de geçmemiştir.” Yarg. 22. HD., 25.11.2014, E.2014/23315, K.2014/33270. (Kişisel arşiv).

⁹⁶ Yarg. 22. HD., 14.5.2013, E.2013/7408, K.2013/10866. (Kişisel arşiv).

disiplin yetkisine dayanarak işyerinde aldığı tedbirlerdir⁹⁷. İşveren işyerinde uyumlu çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdür. Bu bağlamda işverenin kendisine yapılan bildirim üzerine derhal ciddi bir soruşturma yaparak cinsel taciz olayının gerçekleştiği kanısına vardıldıktan sonra söz konusu davranışın tekrarını önlemek için çaba göstermesi, saldırıda bulunan işçinin işyerini değiştirebileceği gibi tacizin ağırlığına göre tacizde bulunan işçinin sözleşmesini feshetmesi ya da tacizde bulunan üçüncü kişinin işyerine girişinin engellenmesi gibi bir önlem uygulaması gerekir⁹⁸.

İşverenin ticari ilişki içerisinde olduğu müşterilerin işçinin kişilik hakkını zedelemesi halinde işçi, bu müşterilerle ilişkinin kesilmesini aksi takdirde sözleşmesini feshedeceğini ileri sürerek kişisel taleplerde bulunabilir. İşveren bu talepleri işyeri açısından giderilmesi imkansız zararların doğması söz konusu ise yerine getirmelidir⁹⁹.

İşçinin müşterilerden gelen saldırılara karşı korunmasını işverenden gözetme borcu gereği talep edebilme hakkı olduğu gibi, temel haklarını korumak amacıyla haksız fiil hükümlerine göre doğrudan müşterilere başvurma hakkı da bulunmaktadır¹⁰⁰.

İş Kanununun 26 ncı maddesinin birinci fıkrasına göre işçi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak sözleşmeyi fesih hakkını, diğer tarafın bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içinde kullanmalıdır. Yargıtay bir kararında isabetli olarak amiri tarafından cinsel ilişki teklif edilerek tacize uğrayan işçinin bu talebi kabul etmemesi üzerine performans notu düşürülen, işyerinde olayın duyulması neticesinde buna

lima girerek çalışamaz hale gelen işçinin sözleşmesinin feshine ilişkin uyuşmazlıkta, tekrarlanan ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında sözleşmenin derhal feshi için altı iş günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemeyeceğine, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığına karar vermiştir.

b. Ayrımcılık Tazminatı Talep Etme Hakkı

Anayasanın 10 uncu maddesinde ve İş Kanununun beşinci maddesinin birinci fıkrasında cinsiyet nedeniyle ayırım yasağı düzenlenmiştir. Ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeler konusunda taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeler ve AB normları da etkili olmuştur¹⁰¹.

İşverenin işçinin cinsiyetine yönelik ayrımcılık yapması yasaktır. İş Kanununun beşinci maddesi eşit davranma borcuna aykırı davranan işveren için hukuki yaptırım olarak tazminat ve 99 uncu maddesi de ceza yaptırımı olarak idari para cezası öngörmüştür. Ayrıca işçi yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir. İşçi, ayırım nedeniyle yoksun kaldığı işçilik hakları yanında koşulları varsa genel hükümlere göre maddi ve manevi tazminat talep edebilir.

Ayırım tazminatı, teknik anlamda bir tazminat olmayıp, eşit davranma borcuna aykırı-

⁹⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.828.

⁹⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.828; Bakırcı, Taciz, s.456; Ertürk, Temel Haklar, s.88.

⁹⁹ Ertürk, Temel Haklar, s.88-89.

¹⁰⁰ Ertürk, Temel Haklar, s.89.

¹⁰¹ Uluslararası alanda ve AB mevzuatında kadın erkek eşitliği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Ertürk, Kadın-Erkek Eşitliği, s.42 vd.; 57 vd.

rılığın hukuksal yaptırımını olduğu için, işçinin bu tazminatı talep edebilmesi için sadece ayırım oluşturan bir eylem veya davranışa maruz kalması yeterli olup ayrıca zararın doğmuş olması gerekmemektedir¹⁰².

Bu bilgiler ışığında cinsel tacizin belirtilen madde kapsamında ayrımcılık olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin tespiti önem taşımaktadır. Öğretide bir görüşe göre, işverenin işçiye karşı cinsel tacizi, haksız fiil olarak işverenin gözetme borcuna aykırılık yanında ayrımcılık yasağını da ihlal eder ve işçi, İş Kanununun beşinci maddesinde öngörülen tazminatı talep edebilir¹⁰³. Nitekim işverenin işyerinde çalışan bir işçisine cinsel içerikli isteklerde bulunması, bu isteklerin kabulü konusunda işçiye baskı yapması, işçiye söz konusu taleplerin kabulüne bağlı çalışma koşullarında değişiklik teklif etmesi, taleplerinin reddi halinde işçinin sözleşmesini fesihle tehdit etmesi durumları işçiler arasında ayrımcılık yaratmaktadır¹⁰⁴. Aynı yönde diğer bir görüşe göre de, cinsel taciz işverenin eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağıyla sıkı bağlantı içindedir ve taciz niteliğindeki davranışlar ayrımcılık yasağının nitelikli ihlalini oluşturur¹⁰⁵.

Öğretide ileri sürülen bir diğer görüşe göre işçinin işverenin diğer bir işçisi ya da üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması halinde, işçinin durumu işverene bildirmesine rağmen işveren tarafından gerekli önlemler alınmamışsa işveren bu cinsel taciz eylemine katılmış sayılarak ayrımcılık tazminatından sorumlu olur¹⁰⁶. Öğretide ayrımcılığın cinsel taciz şeklinde gerçekleşmesi halinde ayrımcılık tazminatının miktarının işçinin altı aya kadar ücreti tutarında

belirlenmesi yönünde yasal düzenlemede değişiklik yapılmasının cinsel tacize karşı etkin bir koruma sağlayacağı ileri sürülmüştür¹⁰⁷. Öğretide bir başka görüş de psikolojik tacizin ayrımcılık şeklinde gerçekleşmesi halinde İş Kanununun beşinci maddesinin uygulanacağını belirtmiştir¹⁰⁸.

Kanaatimizce de cinsel taciz halinde cinsiyet ayrımcılığı kapsamında İş Kanununun beşinci maddesinin ve ayrımcılık tazminatının uygulanması gerekir. Bu çerçevede cinsel tacizin işveren tarafından ya da işverenin diğer bir işçisi veya üçüncü kişiler tarafından yapılması fark yaratmaz. İşverenin gözetim yükümlülüğü çerçevesinde işçiye diğer işçilerin ve üçüncü kişilerin örneğin müşterilerin eylemlerine karşı da koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin gerekli önlemleri almaması işçinin cinsiyet nedeniyle bu tür bir eyleme ve dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalarak zarar görmesine neden olur. Cinsel taciz ayrımcılığın en aşağılayıcı, en onur kırıcı türü olduğu için ayrımcılık tazminatının miktarının yükseltilmesi ayrımcılıkla mücadele adına önemli bir adım olarak kabul edilebilir.

¹⁰² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.746; Süzek, s.494.

¹⁰³ Yuvalı, s.111. Aynı yönde bkz. Yıldız, s.114; Özdemir, s.93. Ergin'e göre ise, işçi cinsel taciz nedeniyle talep edebileceği maddi ve manevi tazminat yerine sadece İş Kanununun beşinci maddesindeki ayrımcılık tazminatını talep edebilecektir. Bu bağlamda cinsel tacizin yaptırımı işçinin dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ile sınırlıdır. Bkz. Berin Ergin, "Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar- Taciz ve Çalışma Hayatı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl:2, S.7, s.153 vd.

¹⁰⁴ Yuvalı, s.111.

¹⁰⁵ Sevimli, s.123.

¹⁰⁶ Yıldız, s.115.

¹⁰⁷ Özdemir, s.93.

¹⁰⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.212.

4. Türk Ceza Kanunundan Doğan Hakları

Türk Ceza Kanununun 105 inci maddesinde cinsel taciz suçu düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, “(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur. (2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”¹⁰⁹

Görüldüğü gibi, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak karşı cinse cinsel tacizde bulunulması cinsel taciz suçunun nitelikli halini oluşturmakta ve ceza yarı oranında artırılmaktadır. Ancak işyerinde cinsel tacize uğrayan işçilerin çoğunun kadınlar olması ve bu kişilerin de işlerini kaybetme, toplum tarafından dışlanma korkusuyla, genelde şikayette bulunmamları nedeniyle cinsel taciz suçlarının, yargıya gerçekte olduğu oranda yansımadığını düşünmekteyiz.

B. Alman Hukukunda Cinsel Tacize Uğrayan İşçinin Hakları

1. Şikayet Hakkı

Genel Eşit Muamele Kanununun 13 üncü paragrafına göre, çalışanlar iş ilişkileri ile bağlantılı olarak işveren, amirleri, diğer çalışanlar veya üçüncü şahıslar tarafından mağdur edildiklerini hissediyorlarsa işletmenin

veya kurumun yetkili makamına şikâyetle bulunma hakkına sahiptirler. Bu bağlamda cinsel tacize uğrayan işçilerin de yetkili makama başvurarak şikayet etme hakkı vardır.

2. Hizmet Vermeyi Reddetme Hakkı

Genel Eşit Muamele Kanununun 14 üncü paragrafına göre, işveren işçinin uğradığı cinsel tacizin sona erdirilmesi için hiçbir önlem almıyor ya da açık biçimde uygun olmayan önlemler alıyorsa, tacize maruz kalan işçiler, eğer korunmaları için gerekliyse, herhangi bir ücret kaybına uğramadan işi bırakma hakkına sahiptirler. İşçi bu şekilde ifa edilmezlik def'i hakkını kullanmış olur¹¹⁰.

3. Maddi ve Manevi Tazminat Talep Etme Hakkı

Genel Eşit Muamele Kanununun 15 inci paragrafına göre, işveren, mağdur etme yasağının ihlali nedeniyle meydana gelen zararı tazmin etmek zorundadır. Bu çerçevede işveren işçilerine yönelik cinsel tacizi önlemek için hiçbir önlem almamışsa veya uygun olmayan önlemler almışsa ilgililer tarafından işverene karşı işçiyi gözetme yükümlülüğünü ihlal nedeniyle tazminat davası açılabilir (BGB §280)¹¹¹. İşveren sadece sözleşme çerçevesinde kendi kusurundan dolayı değil, aynı zamanda genel hükümler çerçevesinde kişilik hakkının ihlali nedeniyle istihdam edenin sorumluluğu çerçevesinde işçinin eyleminden sorumludur.(BGB §823-§278)¹¹².

¹⁰⁹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Artuk, s.29 vd.

¹¹⁰ Schlachter, Erfurter Kommentar, s.276, Rn.1; Kaplan, s.180.

¹¹¹ Groß, s.2759; v. Hoyningen-Huene, s.2221; Schlachter, Erfurter Kommentar, s.278, Rn.6.

¹¹² Groß, s.2759. Ayrıca bkz. Preis, Erfurter Kommentar, s.1487, Rn.619.

Tacizde bulunma iş sözleşmesinden doğan borcun kusurla ve sözleşmeye aykırı olarak ihlalini oluşturur¹¹³. Eğer tacizde bulunan kişi taciz eylemini işverene karşı yapmakla yükümlü olduğu iş çerçevesinde yapmışsa, işverenin sorumluluğu söz konusu olur. Aksi halde tacizde bulunan işçinin bireysel sorumluluğu söz konusu olur¹¹⁴. İşçinin diğer bir işçiye cinsel taciz eylemi örneğin kişisel ilişkiler kurulduğu esnada olmuşsa, işçi iş sözleşmesindeki yükümlülükleri çerçevesinde değil, sadece fırsat bulduğu için bu tür bir davranış sergilemişse istihdam edenin sorumluluğu ortadan kalkar¹¹⁵.

Cinsel tacize uğrayan işçi, işverenin korumaya borcunu yerine getirmemesi nedeni ile sözleşmeye aykırı bu davranışına dayanarak tazminat talebinde bulunabileceği gibi haksız fiilden kaynaklanan tazminat talep hakkını da kullanabilir. Bu durumda sözleşmeye aykırı davranıştan kaynaklanan tazminat talebi ile haksız fiilden kaynaklanan tazminat talebi yarıştır¹¹⁶. Örneğin bir yöneticinin işçiye cinsel tacizde bulunması halinde zarar veren ve gören arasındaki ilişki bakımından bu davranış haksız fiil oluşturur¹¹⁷.

İşçi maddi zarar olarak örneğin terapi masraflarını, başka bir işyerine başvurmak için yaptığı masrafları, son çare olarak sözleşmesini feshetmek zorunda kalmışsa yeni iş başvurusu için yaptığı masrafları, yol masraflarını kazançtan mahrum kalması nedeniyle kayıplarını talep edebilir¹¹⁸. Maddi zararın tazmini için işveren kusurlu olmalıdır. İşverenin kendisinden beklenen önlemleri alması ve gözetim yükümlülüğünü ihlal etmemesi halinde kusurlu olup olmadığının değerlendirilmesine de gerek yoktur¹¹⁹. Eğer işçinin onuru ve gururu zedelenerek,

hürriyetinden mahrum bırakılarak manevi bir zarar oluşmuşsa, kişisel hakların ağır bir şekilde zedelenmesi söz konusu ise işçi manevi tazminat talep edebilir. Nitekim işçinin maruz kaldığı taciz ya da bir söylem geri alınamayacaktır¹²⁰. Manevi zararın tazmininde işveren ya da cinsel tacizde bulunan işçinin kusurunun olup olmaması önemli değildir¹²¹.

Tazminatın miktarı yasal olarak belirlenmemiştir. Mahkeme somut olaya göre tacizin ağırlığı ve türü, süresi ve etkisi, davranışın sebebi, işverenin bu hareketten sorumluluk derecesi, işçinin bu davranışını düzeltmek için herhangi bir eylemde bulunup bulunmaması, tacizde bulunan işçinin ücret miktarı, işverenin ekonomik ödeme gücünü dikkate alarak uygun bir tazminata karar verir¹²².

4. Zarar Veren Kişiye Karşı Müdahalenin Meni Hakkı

İşyerindeki taciz eylemi aynı zamanda işçinin kişilik hakkını zedelediği için, tacizde bulunan kişiye karşı genel hükümler çerçevesinde müdahalenin meni talebinde

¹¹³ v. Hoyningen-Huene, s.2220; Monika Holzbecher/Anne Braszeit/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, Stuttgart 1997, s.334-335.

¹¹⁴ v. Hoyningen-Huene, s.2221.

¹¹⁵ v. Hoyningen-Huene, s.2221.

¹¹⁶ Kaplan, s.180-181.

¹¹⁷ v. Hoyningen-Huene, s.2221; Godela Linde, "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz", BB 1994, s.2414.

¹¹⁸ v. Hoyningen-Huene, s.2220; Holzbecher/Braszeit/Müller/Plogstedt, s.340.

¹¹⁹ Groß, s.2759.

¹²⁰ v. Hoyningen-Huene, s.2220; Schlachter, *Erfurter Kommentar*, s.279, Rn.8.

¹²¹ Groß, s.2759.

¹²² Groß, s.2759.

bulunulabilir. Bu talep, olayın tekrarlanma tehlikesinin ortadan kaldırılması amacıyla yapılır. Özellikle yöneticiler tarafından yapılan tacizlerde bu eylemin tekrarlanması olasılığı yüksektir. Uygulamaya bakıldığında bu talebin ne kadar sonuç vereceği şüphelidir. Çünkü eğer tacizde bulunan yönetici pozisyonunda ise ve bir ast üst ilişkisi varsa bu durum müdahalenin meni talebinde iddiasını ispatla yükümlü olan işçi bakımından problem oluşturabilir¹²³.

5. İş Sözleşmesinin Feshi

Tacize uğrayan işçi tacizde bulunan işçiyi işverene mi işyeri kuruluna mı şikayet edeceğine karar veremezse ve çok ağır bir cinsel tacize maruz kalmış ise kendisi sözleşmesini feshedebilir. Cinsel taciz kişilik haklarına ağır bir saldırı olduğu için fesih sebebi sayılır¹²⁴. Tacize uğrayan işçi kendi sözleşmesini feshetmek yerine işverenden tacizde bulunan işçinin sözleşmesinin feshini isteyebilir. Nitekim kendi sözleşmesini feshettiği zaman sorunu çözmek yerine kendi zararını genişletmiş olmaktadır. İşveren sadece cinsel taciz konusunda bilgilendirildiği takdirde bu konuda bir önlem alabileceği için, işçinin şikayet etme hakkını kullanması gerekmektedir¹²⁵.

VI. CİNSEL TACİZE KARŞI

İŞVERENİN ALABİLECEĞİ

ÖNLEMLER

A. Türk Hukukunda İşverenin Cinsel Tacize Karşı Alabileceği Önlemler

1. Önleyici Tedbirler

İşyerinde ayrımcılığın önlenmesi, işverenin gözetim borcu çerçevesinde işçinin kişilik haklarını korumasını ve bu bağlamda

cinsel taciz eylemlerine karşı önleyici tedbir almasını gerektirmektedir¹²⁶. İşverenin öncelikli yükümlülüğü işçinin cinsel tacize uğramamasını sağlamaktır. Bu bağlamda işveren, tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almaktan ziyade öncelikle işçinin tacize uğramamasını sağlayıcı önlemleri almalıdır¹²⁷.

İşveren önleyici tedbir olarak cinsel tacizin önlenmesi konusunda tüzük veya yönetmelik çıkarabilir, eğitim seminerleri verebilir¹²⁸.

Yargıtay'ın kararına konu bir olayda işveren iş arkadaşlarına karşı cinsel tacizde bulunan bir işçinin savunmasını almış ve sonrasında sözleşmesinin feshi yerine işyerini değiştirmiştir¹²⁹. Cinsel tacizde bulunan işçinin işyerini değiştirilmesi bir tedbir olarak düşünülebilirse de; kanaatimizce cinsel taciz eyleminde bulunan işçinin diğer işyerinde de aynı davranışı sergilemesi ya da bu durumu öğrenen işçileri tedirgin etmesi ve

¹²³ v. *Hoyningen-Huene*, s.2219.

¹²⁴ v. *Hoyningen-Huene*, s.2218. Ayrıca bkz. *Linde*, s.2416; *Holzbecher/Braszeit/Müller/Plogstedt*, s.341.

¹²⁵ v. *Hoyningen-Huene*, s.2218.

¹²⁶ *Bakırcı, İşyerinde Cinsel Taciz*, s.223 vd.; *Özdemir*, s.91-92.

¹²⁷ *Sevimli*, s.122.

¹²⁸ Bu konuda bkz. *Bakırcı, İşyerinde Cinsel Taciz*, s.223 vd.; *Özdemir*, s.91-92.

¹²⁹ "Somut olayda, dosyadaki tüm bilgi ve belgelerden davacının doğruluk ve bağlılığı uygun olmayan davranış sergilediği, bu sebeple iş sözleşmesinin feshi yerine taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 2. maddesine istinaden görev bölgesinin değiştirilerek, Alanya'dan Antalya'ya görevlendirildiği, davacının görevlendirmeyi kabul etmeyerek devamsızlık yaptığı, bundan bahisle iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işverence iş sözleşmesinin feshi haklı sebebe dayandığından davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz." Yarg. 22. HD., 21.05.2013, E.2012/23400, K.2013/11878. (Kişisel arşiv).

işyeri düzenini bozması olasılığı söz konusudur. Bu nedenle işçinin eyleminin cinsel taciz olarak değerlendirilmesi halinde sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi daha isabetlidir.

2. Tacizde Bulunan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi

a. İş Sözleşmesinin Derhal Feshi

İşçinin bir diğer işçiye cinsel tacizi, Türk Borçlar Kanununun 435 inci maddesinin ikinci fıkrası anlamında iş ilişkisinin işveren tarafından sürdürülmesi beklenemeyen haklı bir neden olarak kabul edilir¹³⁰. İşveren, işyerinde çalışan işçisine tacizde bulunan diğer bir işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu 25/II-c maddesine göre haklı nedenle feshedebilir. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması haklı neden için yeterli olup, tacize uğrayan işçinin tacizde bulunan işçi ile aynı işyerinde çalışması şart değildir¹³¹. Bu bağlamda işyerinde çalışan alt işveren işçisi ya da ödünç iş ilişkisiyle çalışan işçiler de işverenin başka işçisi kapsamında değerlendirilir¹³².

İş Kanunu m.25/II-c de, işçinin işverene cinsel tacizi düzenlenmemiştir. İşçinin işverene cinsel tacizde bulunması halinde işveren İş K.m.25/II-b¹³³ çerçevesinde işçinin sözleşmesini derhal feshedebilir. İşçinin işveren vekiline cinsel tacizde bulunması halinde ise İş K.m.25/II-c çerçevesinde fesih mümkündür¹³⁴.

Yargıtay'ın kararına konu bir olayda işçinin diğer bir işçiye cinsel içerikli sözlü ve fiziksel tacizleri, telefon mesajları cinsel taciz içeren davranışlar olarak değerlendirilmiş ve işçinin sözleşmesinin işveren tarafından feshi haklı bulunmuştur. Mağdurenin

işçiyi karakol ve savcılığa şikayet etmemesi nedeniyle işveren feshinin haklı olmadığı şeklindeki değerlendirme yerinde bulunmamıştır¹³⁵.

Cinsel taciz nedeniyle iş sözleşmesinin derhal feshi için tacizde bulunan işçinin feshinden önce uyarılması koşulu bulunmamak-

¹³⁰ Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.24, Aralık 2011, s.15.

¹³¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.842.

¹³² Şahlanan, s.5. Yargıtay'ın bir kararına konu olayda asıl işveren işçisinin alt işveren konumundaki kozmetik firmasının kadın promosyon elemanına sözlü ve elle cinsel tacizde bulunması nedeniyle işverenin yaptığı feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmiştir. 9.HD.,10.11.2005, E.2005/6471, K.2005/35643 (Kişisel arşiv).

¹³³ İş Kanunu m. 25/II-b ye göre, "İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması." haklı fesih nedenidir.

¹³⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.842.

¹³⁵ Yargıtay'ın bir kararına konu olayda "Dosya içerisinde bulunan cinsel tacize uğradığı ileri sürülen mağdurenin 18.07.2008 tarihli dilekçesinde davacının kendisine yönelik olarak ".....çok güzelsin, seninle bir sene önce tanışmak isterdim, o zaman bekar olurum ve seninle bir ilişkiye başladım..." dediğini, sonrasında kendisinin ondan uzak durmaya başladığını, 11.07.2008 tarihinde kendisini ofise çağırdığını,zorla elini tutmaya çalıştığını ve kendisinin ona ... sözlü olduğunu, onun da evli olduğunu söylediğini, akşam kendisine "Yarın resmini getirmeyi unutma. İyi geceler" şeklinde mesaj çektiğini, ertesi gün tehdit ederek kimseye söyleme seni işten attırırım dediğini, sana buradan ev tutarım dediğini, defalarca evine davet ettiğini, yemek yerken karşısına geçip dikkatli bir şekilde kendisine baktığını, rahatsız olduğunu vurguladığında kendisine "zaten pazartesi gideceksin, bırak da doya doya bakayım, senle biraz vakit geçirelim" dediğini, "kontörün yoksa alayım, ihtiyaçlarımı karşılayayım" dediğini, karısını değil kendisini sevdiğini, karısıyla baba ve annesinin zoruyla evlendiğini söylediğini, defalarca cep telefonu ile kendisinin resmini çekmeye çalıştığını, elini tutmak istediğini, gözlerinin derinliklerinde kaybolduğunu söylediğini, " benden hiç mi hoşlanmıyorsun, zaten hep çakallardan hoşlanırsın. Kesin sözlün de öyledir" ifadeleri cinsel taciz olarak değerlendirilmiş ve işçinin sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshinin haklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır." Yarg. 9. HD., 11.4.2012, E. 2010/5209, K.2012/12363; Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/4, s.331-332.

tadır. Ancak daha önce yapılan yazılı uyarı, işverene iddiasını ispatlamak hususunda kolaylık sağlamaktadır¹³⁶.

Öğretide kanaatimizce de isabetli olan bir görüşe göre, cinsel taciz sayılabilecek bir fiil nedeniyle iş sözleşmesinin işverence derhal feshi halinde, altı iş günlük sürenin geçmiş olması feshi haklı nedenle fesih olmaktan çıkarmakla birlikte fesih geçerli nedenle yapılmış bir fesih olarak kabul edilir¹³⁷. Yargıtay'ın bir kararına göre ise, işçinin muhtelif tarihlerde cinsel taciz eylemini gerçekleştirmesi halinde feshin süresinde

olmadığı gerekçesiyle haklı nedenle feshin geçersiz kabul edilmesi isabetli değildir¹³⁸.

b. İş Sözleşmesinin Süreli Feshi

İşçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler, sözleşmenin derhal feshine neden olacak ağırlıkta olmamakla birlikte, bir uyarı ile önlenebilecek hafiflikte de olmayan ve işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz etkileyerek iş ilişkisinin feshini geçerli kılan sözleşmeye aykırılık halleridir¹³⁹. İşverenin süreli feshe son çare olarak başvurması, bu bağlamda davranışın

¹³⁶ “Dosya içeriğine göre; işveren, feshi davacının işyeri çalışanı kadın işçiyi uygun olmayan saatte uygun olmayan konular için taciz etmesi, daha evvelde bu konularda sürekli sözlü uyarılar almasına ve 24.09.2003 tarihinde yazılı olarak uyarılmasına rağmen kadın çalışanlara yönelik devam eden bu davranışlarının işyerinde huzursuzluk yaratması, ayrıca yazılı uyarıda bir daha bu tür olayların yaşanması halinde iş sözleşmesinin feshedileceğinin belirtilmesine rağmen devam eden ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmayan bu davranışları sebebiyle gerçekleştirilmiştir. Davalı, işveren feshinin usul ve yasaya uygun olduğunu ispatlamak için yazılı fesih bildirimini, 23.09.2003 tarihli savunma istem yazısı ile aynı tarihli davacı savunmasını, 24.09.2003 tarihli uyarı yazısını, 16.12.2003 tarihli şikâyet dilekçesini dosyaya ibraz etmiş, ayrıca birisi şikâyet dilekçesini veren kadın işçi olmak üzere iki işyeri kadın çalışanını tanık olarak dinlettiği görülmüştür. ... Diğer davalı tanığı da görgüye dayalı olarak davacının işyerinde kadın çalışanlara karşı uygunsuz saatlerde arama, mesaj atma, cep telefonuna ekran resmi yapma v.s. gibi eylemlerinin bulunduğunu ve bu konularda işverence defalarca sözlü olarak uyarıldığını beyan etmiştir. Bu açıklamalar karşısında davalı işveren, feshe konu olayları ve haklı feshi gerek yazılı, gerekse tanık deliline dayanarak ispat etmiş olup, Mahkemece taciz iddiasının salt cinsel içerik ve boyutta ele alınıp buna göre dosya içeriği ile bağdaşmayan ve yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Yarg. 9. HD., 7.5.2015, E.2015/9188, K.2015/16811. (Kişisel arşiv).

¹³⁷ Şahlanan, s.6. Yargıtay'ın aynı yönde bir kararına göre de, “Mahkemece davacı hakkında düzenlenen tutanakların İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilen koşullara uymadığı, 10.11.2005 günü stajyer olarak görev yapan kız öğrenciyi uygunsuz hal ve hareketlerde bulunduğuna ilişkin şikâyet dilekçesi ve düzenlenen tutanak 4857 sayılı İş Kanunun 25/II-c maddesinde belirtilen cinsel taciz olarak değerlendirilebilse bile aynı yasanın 26. maddesine göre olaydan itibaren 6 iş günlük sürenin geçirilmiş olması nedeniyle bu sebebe dayalı derhal fesih hakkının ortadan kalktığı, davalı işverence yapılan feshin İş Kanunun 18. maddesinde belirtilen işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlere dayandırılması halinde ise fesihten önce davacıdan savunmasının alınması gerektiğinden ve davalı işverence bu hususa uyulmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. .. İş sözleşmesi davalı işveren tarafından 4857 sayılı yasanın 25/II maddesi gereğince feshedilmiş olup, bu halde aynı yasanın 25/son maddesi gereği yasanın 19. maddesinin uygulanma alanı bulunmadığından savunma alınması zorunluluğu bulunmamaktadır. Öte yandan, her ne kadar tutanaklarda belirtilen eylemler bakımından haklı nedenle fesih için İş Kanunu'nun 26. maddesinde belirtilen hak düşürücü süre geçmiş ise de, davacının eylemleri küll halinde değerlendirildiğinde işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek nitelikte davranışlar olduğundan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir. Mahkemece davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır.” Yarg. 9. HD., 19.06.2006, E.2006/13620, K.2006/17779, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4, S.11, s.212-213.

¹³⁸ “Dosya içeriğinden, 04.01.2010 tarihinden beri davalı işyerinde servis şefi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin, işverenin başka bir işçisini ve stajyerini uygunsuz tavır ve davranışlarla taciz ettiği gerekçesiyle 4857 sayılı Kanun'un 25/II-c maddesine istinaden feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda mahkemece, feshin süresinde olmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de, mahkemenin kabulü dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Davacının, muhtelif tarihlerde, işyerinde diğer çalışanlara cinsel tacizde bulunduğu şahit beyanı ve dosyada mevcut ayrıntılı ve tutarlı ifadelerle sabittir. Şu halde, iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın kabulü yönünde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 22. HD., 14.5.2014, E.2014/10405, K.2014/12929. (Kişisel arşiv).

¹³⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.991; Süzek, s.600.

tekrarlanmaması olasılığının olması halinde işçiyi fesih bildiriminden önce uyarması gerekmektedir¹⁴⁰. Uyarı, işçinin sözleşmeye aykırı davranışının işveren tarafından uygun görülmediğinin, bunun tekrarı halinde davranışının iş sözleşmesinin varlığına ilişkin hukuki sonuçları olacağının işveren tarafından işçiye bildirilmesidir¹⁴¹.

Cinsel taciz eyleminde bulunan işçinin bu davranışı İş Kanunu m.25/II-c de sözleşmenin feshi için haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Ancak işçinin uygunsuz bir davranışının cinsel taciz boyutunda haklı neden ya da geçerli neden oluşturup oluşturmadığı her somut olayda hâkim tarafından değerlendirilir¹⁴².

Yargıtay'a göre de işçinin cinsel taciz niteliğinde olmamakla birlikte, uygunsuz

sayılabilecek davranışlarda bulunması ve bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, örneğin bir bayan işçisine telefon etmesi, yemeğe davet etmesi, ısrarlı tekliflerde bulunması gibi davranışları iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden kabul edilir¹⁴³.

B. Alman Hukukunda İşverenin Cinsel Tacize Karşı Alabileceği Önlemler

1. Önleyici Önlemler

Çalışanın taciz edilmesi, işin görülmesini etkileyen unsurlardan biridir. Bu durum hem motivasyonu düşürebilir hem işyerinin genel çalışma ortamındaki uyumu zedeler. Sadece cinsel taciz eylemine maruz kalan değil, bu eylemi duyan ya da görenlerde de mağduriyet, korku ya da güvensizlik oluşabilir¹⁴⁴. Cinsel taciz örneğin işyerinde mesleki eği-

¹⁴⁰ Öğretideki görüşler için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.995-996; Muhittin Astarlı, "İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçeli Feshinde İhtar", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2009/3, s.968 vd.

¹⁴¹ Astarlı, s.965 vd.

¹⁴² Şahlanan, s.5-6.

¹⁴³ Yargıtay'ın bir kararına göre, "Dosya içeriğine göre, davacı işçinin iş sözleşmesi başka bir işçiye karşı cinsel tacizde bulunduğu ve sataştığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Davacının hakkında şikayette bulunan kadın işçiye cinsel tacizde bulunduğu ve haklı feshi gerektirecek sataşmada bulunduğu kanıtlanmamışsa da, davacı ile hakkında şikayette bulunan işçinin görüş-tüklerini gören davacı eşinin, adı geçen işçinin ailesini aradığı ve işi bırakmasını istediği, davacının da yine dava dışı işçiyi aradığı işi bırakacağını söylediğini savunmasında bunu kabul ettiği, davacının bu davranışının diğer işçiyi rahatsız ettiği ve davacı hakkında fabrika yönetimine şikayette bulunduğu, bu durumun işyerinde olumsuzluğa yol açtığı anlaşılmaktadır. Fesih haklı nitelikte olmamakla birlikte geçerli nedene dayanmaktadır." Yarg. 9. HD., 26.10.2015, E.2015/21007, K.2015/29842. Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Somut olayda; cevher hazırlama ve kalite iyileştirme işçisi olan davacının iş sözleşmesi amiri konumundaki bayanı telefon ile taciz etmesi sebebi ile tazminatsız ve bildirimsiz feshedilmiştir. Şefi olan Gökçen Akın'ın duruşmadaki ifadesinde; " 19.30 civarlarında eve girdiğimde telefonumu tanımadığım bir numara aradı ve açtığımda karşı taraftaki şahıs şefim müsait misin diye sordu bende iş yerinden işçiler sıklıkla arayıp vardiya ve hafta tatili değişikliği ile sorular sorduğunda müsaitim dedim bunun üzerine şahıs kendisinin Es. Es rumuzlu bir bayan ile mesajlaştığını bu bayanın ben olup olmadığını sordu bende haddini bil diyerek telefonu kapattım daha sonra numarayı arayıp şahsa hangi birimde çalıştığını ve adını sordum sonrasında müdür beye bilgi verdim" şeklinde beyanda bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacının 01.11.2012 tarihli duruşmada; telefonuna mesaj geldiğinde şefini arayarak müsaadesi ile kendisine mesaj atıp atmadığını sorduğunu, şefinin Eskişehirli olduğunu bildiğinden mesaj atan kişinin Eskişehirli olduğunu yazması, yanlışlıkla başkasına atacağı mesajı kendisine atmış ise bundan haberdar etmek olduğunu beyan etmiştir. Taraflar arasında cereyan eden konuşmalar içeriği itibari ile işyeri amirine doğrudan cinsel saldırı boyutuna ulaşmasa bile davacının ahlaki olmayan davranış sergilediği göz önüne alındığında işyeri huzurunu bozan, üst ve alt arasındaki ilişkilerin temelini oluşturan güven unsuru ortadan kalkmıştır. İşveren den artık iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden objektif iyi niyet kurallarına göre fesih geçerli sebebe dayanmaktadır." Yarg. 22. HD. 17.5.2013, E. 2013/8673, K.2013/11382. Ayrıca bkz. Yarg. 7.HD., 25.2.2014, E.2014/1893, K.2014/4597; Yarg. 7. HD., 4.3.2014, E.2014/2443, K.2014/5109; Yarg. 22.HD., 3.4.2012, E.2011/13483, K.2012/6185. (Kişisel arşiv)

¹⁴⁴ v. Hoyningen-Huene, s.2215.

tim gören kişilerde öğrenme güçlükleri, iş yerinden uzak kalma sürelerinin artması ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilir¹⁴⁵.

Genel Eşit Muamele Kanununun 12 nci paragrafının birinci fıkrasına göre işveren, işçileri ayrımcılığa dayanan mağduriyetten korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu önlemler, koruma tedbirlerini de kapsamaktadır. İkinci fıkraya göre de, işveren özellikle mesleki staj ve eğitim programları çerçevesinde bu tür mağduriyetlerin yasak olduğu konusunda işçileri bilgilendirmelidir.

İşveren önleyici tedbir olarak eğitim seminerleri ve işletmede karşılıklı saygı ile ilgili seminerler düzenlemelidir. Bu seminerlerde cinsel taciz yasağına ilişki teorik bilgiler verilmelidir¹⁴⁶.

İşveren işyerinde cinsel taciz konusunda eğitim tedbirleri sunuyorsa, cinsel taciz eyleminde bulunan kişi bu seminere katılmaya zorlanabilir. İşverenin bu zorlama hakkı yönetim hakkından kaynaklanmaktadır.¹⁴⁷

2. Cezalandırıcı Önlemler

Genel Eşit Muamele Kanununun 12 nci paragrafının üçüncü fıkrasına göre, işveren cinsel tacizde bulunan işçiye karşı uyarı, yer değişikliği, atama ve iş sözleşmesinin feshi gibi uygun, gerekli ve makul önlemleri almak zorundadır. İşveren cinsel tacize karşı somut olayın özelliğine, eylemin kaç kez gerçekleştiğine göre ölçülülük ilkesi çerçevesinde uygun olan tedbiri almalıdır.¹⁴⁸ Kanunun aynı fıkrasına göre, işverenin işçiye mağdur etmemesi gerektiği durumlarda işverenin hangi tedbiri uygulayacağı konusunda seçim yapmada takdir hakkı sınırlan-

dırılır. Bu nedenle işverenin gelecekte zarar görmeme ihtimali söz konusu olduğunda, yani işçinin bu davranışı tekrarlamayacağı ihtimali var ise, işverenin fesih yerine daha hafif tedbir alması orantılılık ilkesi kapsamında uygun görülür.¹⁴⁹

a.Uyarı

aa. Genel Olarak

İşverenin tedbir olarak uyarıyı seçebilmesi için tacizde bulunan işçinin bu davranışını tekrar etmeyecek olması önemlidir. İşveren çok hafif bir eylemde, örneğin işçi diğer bir işçiye bir kerelik cinsel ilişki içeren bir fıkra ile rahatsız etmişse ve bu fıkra mağdur kişinin isteği dışında anlatılmışsa, sözlü uyarı yapılabilir¹⁵⁰.

Eylemin ağırlığına göre davranış sebebiyle yapılacak bir fesih için yazılı uyarı yapılabilir. Yazılı uyarı, meydana gelmiş olan olayın işveren tarafından doküman haline getirilmesini ve dolayısıyla ispat kolaylığını sağlar. Yazılı uyarının tacizde bulunan işçiye sözleşmedeki yükümlülüklerini hatırlatan bir fonksiyonu olduğu gibi, dokümanlama,

¹⁴⁵ v. Hoyningen-Huene, s.2215.

¹⁴⁶ v. Hoyningen-Huene, s.2216; Schlachter, *Erfurter Kommentar*, s.273, Rn.2; Linde, s.2417.

¹⁴⁷ v. Hoyningen-Huene, s.2220.

¹⁴⁸ Tobias Mästle, "Sexuelle Belästigungen im Betrieb-angemessene Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers", *BB* 2002, s.250; Groß, s.2758; Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, s.1273, Rn.363; Martin Henssler/Heinz Josef Willemsen/Heinz-Jürgen Kalb, *Arbeitsrecht Kommentar*, 6. Aufl., Köln 2014, (Quecke), s.2505, Rn.242; Klemens Dörner (Stefan Luczak/Martin Wildschütz/Ulrich Baeck/Axel Hoß), *Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht*, 12. Aufl., Luchterhand Verlag 2015, s.1682, Rn.1409.

¹⁴⁹ BAG 9.06.2011 - 2 AZR 323/10; BAG 20.11.2014, 2 AZR 651/13; www.juris.de.

¹⁵⁰ Mästle, s.250; Quecke, (Henssler/Willemsen/Kalb), s.2505, Rn.242.

işçinin hatalı davranışı devam ederse iş ilişkisi bağlamında kendisi için ne gibi sonuçlar doğuracağı konusunda uyarma ve oluşacak sonuçlardan haberdar etme fonksiyonu vardır¹⁵¹.

Yazılı uyarı, fesih tedbirine kıyasla daha hafif bir araçtır. Fesihten önce kural olarak yazılı uyarı gereklidir. Ancak tacizin sonuçlarının çok ağır olması nedeniyle işverenin tacizde bulunan işçinin bu davranışına göz yumması beklenemezse bir uyarıya gerek kalmaz¹⁵². Uyarının baştan gereksiz olduğu belli ise, uyarı yapılsa da iş sözleşmesinin ağır ihlali nedeniyle işçinin davranışı değişmeyecekse uyarıya gerek yoktur¹⁵³.

b.b. Mahkeme Kararlarında İşçinin Fesihten Önce Uyarılmasını Gerektiren Cinsel Taciz Örnekleri

aaa. Göğüs Elleme Olayı

Federal İş Mahkemesinin kararına konu bir olayda işçi diğer bir işçinin göğsünü ellemiş ve daha sonra pişmanlık göstermiş, işçiye özür yazısı göndermiştir. Mağduriyet nedeniyle ödeme teklif etmiştir. İşveren uyarı yapmadan işçinin sözleşmesini feshetmiştir. Federal İş Mahkemesi uyarı yapılmış olsaydı, işçinin davranışının değişmesinin mümkün olması nedeniyle feshi geçersiz kabul etmiştir¹⁵⁴.

bbb. Kadın İşçinin Kalçasına Dokunma

Berlin İş Mahkemesinin kararına konu olayda, Nisan 2015 tarihinde cinsel tacize dayalı haklı sebeple yapılan fesih uyarı yapılmadığı için geçersiz kabul edilmiştir. İşyerinde müdür olarak görevli biri, bir bayan işçinin kalçasını ellemiş ve diğer işçiye de arkasından tutarak sallamıştır. Fesih yapıl-

madan yarım sene önce bu olaylar olmuştur. İş Mahkemesi, bu aradaki süreyi ilgili kadın işçilerin söz konusu davranışları çok önemli bulmadıkları ve bu nedenle işletmeye bildir-medikleri yönünde değerlendirmiştir¹⁵⁵.

ccc. İstenmeyen Okşamalar

Hamm Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu olayda bir çalışan o işyerinde meslek eğitimi gören kadın öğrenciyi, defalarca kolunu omuzlarına koyarak okşamıştır. Bu davranışa maruz kalan kişi bu eylemi her ne kadar cinsel içerikli olarak anlamamış olsa da; davranışı istemediğini belli etmiştir. Bunun üzerine işveren kadın öğrenciyi rahatsız eden işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Eyalet İş Mahkemesi söz konusu nedenin derhal fesih nedeni kabul edilemeyeceğine, ölçülülük ilkesi çerçevesinde yazılı uyarının yeterli olacağına karar vermiştir¹⁵⁶.

¹⁵¹ v. Hoyningen-Huene, s.2219.

¹⁵² Groß, s.2758; Mästle, s.250; Dörner (Luczak/Wildschütz/Baeck/Hof), s.1683, Rn.1411; Sandmann, (Henssler/Willemsen/Kalb), s.1877, Rn.188.

¹⁵³ Groß, s.2760.

¹⁵⁴ BAG 20.11.2014, 2 AZR 651/13; www.juris.de. Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu ir olayda erkek işçi işyerinde araba tamircisi, kadın işçi de temizlik işçisi olarak çalışmaktadır. Kadın işçi temizlik yaparken erkek işçi kadına göğüslerinin güzel olduğunu söylemiş ve kadının bir göğsüne dokunmuştur. Kadın bunu istemediğini söylemiştir. Kadın çalışmaya devam etmiş, olayı kendi işvereni-ne açıklamıştır. Erkek işçinin gün gün sonra sözleşmesi derhal feshedilmiştir. Eyalet İş Mahkemesi olay bir kerelik oldu-ğu ve işçi 16 senedir sorunsuz çalıştığı, kadın işçiden olay sonrası yazılı özür dilediği ve ileride böyle bir olayın tekrarı ihtimali olmadığı için bu durumun sözleşmenin feshini haklı kılmayacağına, menfaatler tartıldığında işçinin orada çalışmaya devam etmesindeki menfaatinin, kadın işçinin menfaatinin üstünde olduğuna karar vermiştir. Bkz. LAG Düsseldorf-12.6.2013, 7 Sa 1878/12; www.juris.de.

¹⁵⁵ ArbG Berlin 8.4.2015, 10 Ca 18240/14; Groß, s.2758, dn.46.

¹⁵⁶ LAG Hamm, 13.2.1997-17 Sa 1544/96; BB 1997, s.1485.

ddd. Cimciklemek, Okşamak, Arkasından Islık Çalmak veya Cinsel İçerikli Alay

Ludwigshafen İş Mahkemesinin kararına konu bir olayda, işçi işyerindeki pek çok kadın çalışanı cimcikleme, okşama, arkasından ıslık çalmak suretiyle taciz etmiş, yollarını kesmiş ve bir tane-sine karşı uçuğu hakkında cinsel ima-larda bulunmuş ve bu bağlamda şaka yapmıştır. Mahkeme, bu tarz davranışlar cinsel tacizin alt basamağı olduğu için, sözleşmenin feshi yerine yazılı uyarının yeterli olacağına kanaat getirmiştir¹⁵⁷.

b. Yer Değiştirme

Cinsel tacizde bulunan işçiye yapılan uyarıya rağmen işçi davranışını devam ettirirse, ölçülülük ilkesi çerçevesinde işverenin işçinin çalışma yerini değiştirme imkanı değerlendirilmelidir. İşçinin sözleşmesinin devam edip etmeyeceğ-i-ne, davranışın boyutuna göre karar verilir. Aksi takdirde işçinin yeni gönderildiği birimde de cinsel taciz teşkil eden eylemlerini tekrar etmesi riski vardır¹⁵⁸.

c. İş Sözleşmesinin İşçinin Davranış Nedeniyle Süreli Feshi

aa. Genel Olarak

Tacizde bulunan işçiye yapılan uyarıdan sonra davranışın tekrarı halinde işçi sözleşmeden doğan yükümlülüğünü ihlal ettiği için işveren tarafından davranışa bağlı süreli fesih yapılabilir. İşveren somut olayın şartlarına göre bir değerlendirme yapmalıdır¹⁵⁹.

bb. Mahkeme Kararlarında İşçinin Davranışına Bağlı Süreli Fesih Nedeni Oluşturan Cinsel Taciz Örnekleri

aaa. Saunada İş Görüşmesi

Berlin Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu bir olayda iş arayan bir kadın akşam saatlerinde metro istasyonunda iş görüşmesi yapmak üzere ilgili kişiyle buluşup saunaya gitmiş ve saunada mayoyla bir iş görüşmesi yapmıştır. İş başvurusu yapan kadın bu görüşmede, cinsel yönden bir menfaat temin ederse istediği işyerine alınma şansının artacağı hissiyatına kapılmış, bu kişiyi şikayet etmiş, bunun üzerine işveren bahsi geçen işçinin sözleşmesini süreli fesih sona erdirmiştir. Açılan dava neticesinde Eyalet İş Mahkemesi işvereni haklı bulmuştur¹⁶⁰.

bbb. Tekrar Eden Müstehcen Teklifler

Berlin Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu olayda işyerinin birim yöneticisi, kadın işçilerine karşı tekrar eden müstehcen teklifler yapmış ve nefessel seslerle bu teklifleri vurgulamıştır. Bu işçinin sözleşmesi feshedilmiş ve açılan davada mahkeme tarafından işveren haklı bulunmuştur¹⁶¹.

Kiel Eyalet İş Mahkemesinin bir kararına göre, sözlü olarak yapılan cinsel taciz eylemi, iş ilişkisinin devamını beklenemez

¹⁵⁷ LAG Ludwigshafen, 3 Ca 2096/00 bkz. Mästle, s.251, dn.13.

¹⁵⁸ v. Hoyningen-Huene, s.2219.

¹⁵⁹ v. Hoyningen-Huene, s.2219. Ayrıca bkz. Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, s.1272, Rn.361.

¹⁶⁰ Urt. V.15.8.1989-13 Sa 109/71, LAGE Nr.24; Mästle, s.251, dn.15.

¹⁶¹ Urt. V.30.1.1991-13 Sa 98/90; Mästle, s.251, dn.16.

kılıyorsa, müstehcen tekliflerde bulunan ve uzun süredir işyerinde çalışan erkek işçinin önceden uyarı olmaksızın süreli fesihle işten çıkarılması mümkündür¹⁶².

ccc. Cinsel İçerikli e-posta Gönderimi

Braunschweig İş Mahkemesinin kararına konu olayda, işyerinde çalışan bir erkek işçi kadın çalışma arkadaşına cinsel içerikli ve resimli şaka kuponlarını e-posta ile göndermiştir. Kadın işçi bu e-postayı alınca şok olduğunu, e-postada ayrıca bu kuponların kendisinde karşılığı olduğunun yazılı olduğunu ileri sürmüştür. Erkek işçi ise şaka amaçlı gönderdiğini, amacının eğlence olduğunu ve aslında kadın işçinin de bunu o anda ciddiye almadığını ileri sürmüştür. Kadın işçi işyerindeki bir toplantı esnasında bunu dile getirmiştir. Erkek işçi bunun üzerine özür dilemiştir. İşveren işçinin sözleşmesini haklı nedenle, bunun hukuka uygun görülmemesi halinde süreli fesihle feshetmiştir. Erkek işçi bu feshe karşı dava açmıştır. İş mahkemesi sözleşmenin derhal fesihle sona ermediğine, feshin süreli olarak hukuka uygun olduğuna ve bildirim süresinin bitiminde sözleşmenin sona ereceğine, bu işçinin iş ilişkisinin devamının genel olarak beklenemeyeceğine, sadece süreli fesih için geçmesi gereken bildirim süresinin geçmesi gerektiğine karar vermiştir¹⁶³.

ddd. Kadının Göğsüne Vurulması

Hamm Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu olayda bir işçi, kadın iş arkadaşına karşı birkaç kez cinsel içerikli söylemlerde bulunmuş, kahvaltıda ara verdikleri zaman göğsüne vurarak bu davranışın sadece şaka olduğunu söylemiştir. Eyalet İş Mahkemesi yazılı bir uyarının bu tarz bir tacizin gelecekte oluşmasını engellemek için uygun tedbir

aracı olmadığını, işverenin bu kadın çalışanı korumak için söz konusu işçiye kadın işçinin çevresinden uzaklaştırması gerektiğini, ancak işletme gerekleri nedeniyle işçinin başka bir bölüme geçmesi mümkün olmadığı için davranışa bağlı fesih yapılması gerektiğine, iş kıyafeti ile korunmuş olan göğse kısa bir dokunuşun fesih için haklı neden olarak görülemeyeceğine karar vermiştir¹⁶⁴.

eee. Tekrar Eden Sarılma ve Dokunuşlar

Hamburg Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu olayda bir işçi, kadın iş arkadaşlarına kendi istekleri dışında defalarca sarılmış ve dar bir koridorda bütün vücudu ile onlara yaklaşmış ve bir kadın iş arkadaşının saçını okşamıştır. Eyalet İş Mahkemesi söz

¹⁶² Kiel Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu olayda işçi, işyerindeki kadın iş arkadaşına cep telefonunda bulunan pornografik resmi kadın işçi istemediği halde göstermiş, kadın işçi de telefonu kaldırmasını istemiştir. Aynı erkek işçi, başka bir kadın iş arkadaşına da telefon açarak kendisinin kız arkadaşı olmasını istediğini söylemiş ve müstehcen sözlü ifade seviyesinin en alt düzeyinde cinsel taleplerini dile getirmiştir. Kadın işçi hemen telefonu kapatmıştır. İşveren işçilerin şikayetini dinledikten sonra bu erkek işçinin sözleşmesini derhal, bunun mümkün olmaması halinde süreli fesih olarak kabulüyle feshetmiştir. İşçi dava açmış ve iş mahkemesi davayı reddetmiştir. Eyalet İş Mahkemesi feshin süreli fesih olarak geçerli olacağını kabul etmiş, haklı nedenle feshi hukuka aykırı bulmuştur. Mahkeme, cinsel tacizin her iki feshi de kabul edilebilir kılabilceğini, ancak derhal feshin hukuka uygun olup olmadığının tacizin boyutuna bağlı olduğunu, her ne kadar bu kişi cinsel tacizde bulunsada, o işçinin işyerinde çalışmasını kabul edilemez kılacak düzeyde olmadığını, işçinin çok uzun süredir bu işyerinde çalışan biri olduğunu ve somut olayın koşullarına bakıldığında işçinin sözleşmesinin feshi nedeniyle çok yaşayarak, fesih bildirim süresi içinde çalışamaz duruma geldiğini, haklı nedenle feshin ağır bir yaptırım olduğunu işçinin sözleşmesinin ancak süreli fesihle feshedilmesinin mümkün olduğunu kabul etmiştir. LAG Kiel 4.3.2009, 3 Sa 410/08; www.juris.de.

¹⁶³ ArbG Braunschweig, 16.10.2007, 2 Ca 93/07; www.juris.de.

¹⁶⁴ LAG Hamm, 22.10.1996, 6 Sa 730/96; BB 1997, s.99. Aynı yönde bkz. LAG Hessische 24.8.1995, 3 Sa 636/94 (Mästle, s.251, dn.18.)

konusu olayda haklı nedenle feshin ağır bir tedbir olduğunu, süreli fesih yapılabileceğini kabul etmiştir¹⁶⁵.

d. İş Sözleşmesinin Derhal (Haklı Nedenle) Feshi

aa. Genel Olarak

Genel Eşit Muamele Kanununun üçüncü maddesinin dördüncü paragrafı kapsamındaki cinsel taciz, Genel Eşit Muamele Kanununun yedinci maddesinin üçüncü fıkrası gereğince sözleşmeye bağlı yükümlülüklerin bir ihlali olarak kabul edilmektedir. Bu davranış, Alman Medeni Kanununun 626 ncı maddesinin birinci fıkrası kapsamında sözleşmenin derhal feshi için “genel olarak” önemli bir nedendir. Somut olayda davranışın haklı nedenle fesih hakkına yol açıp açmayacağı konusu, somut olayın koşullarına, cinsel tacizin kapsamına ve yoğunluğuna bağlıdır¹⁶⁶.

İşçinin cinsel tacize uğraması halinde iş ilişkisinin devamı beklenemez ise, iş sözleşmesinin uyarı yapılmaksızın derhal fesih mümkündür. Cinsel tacizde bulunan kişinin işçinin yöneticisi olması ve yöneticinin bu davranışı yüzünden devam eden bir iş ortamının bozulması endişesinin olması halinde de daha önce bir uyarı yapılmaksızın derhal fesih yapılabilir. Sözleşmenin derhal feshi en ağır tedbir olduğu için işverenin menfaatlerin tartılması suretiyle somut olaya göre karar vermesi gerekmektedir¹⁶⁷.

bb. Mahkeme Kararlarında Derhal Fesih Nedeni Oluşturan Cinsel Taciz Örnekleri

aaa. Cinsel Davranışlara Müstehcen Çağrılar

Düsseldorf İş Mahkemesinin kararına konu olayda bir işçi, kadın bir iş arkadaşı-

na müstehcen ifadelerle tonlayarak cinsel davranışlara çağrıda bulunmuştur. İşçinin sözleşmesi işveren tarafından derhal feshedilmiş ve mahkeme feshi haklı bulmuştur¹⁶⁸.

bbb.Gögse ya da Cinsel Bölgeye Dokunma, Müstehcen İfadeler Kullanma

Lübeck İş Mahkemesinin kararına konu olan bir olayda işçi, bir kadın iş arkadaşı-na düzenli olarak her pazartesi geçen hafta sonu ne gibi cinsel aktivitelerde bulunduğunu sorduğu ve dokunduğu, başka bir fırsat bulduğunda da bu iş arkadaşını arkasından tutarak göğüslerini ellediği ve bu esnada ona cinsel taleplerini içeren müstehcen tekliflerde bulunduğu için derhal fesihle işten çıkarılmıştır. Mahkeme mağdur olan kişinin onuruna daha ileri bir saldırı düşünemediği için anında sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinin hukuka uygun olduğuna ve işverenin sözleşmeyi feshetmekte haklı bir menfaati olduğuna karar vermiştir¹⁶⁹.

¹⁶⁵ LAGE §4 BeschSG Nr.3; Märtle, s.251, dn.19.

¹⁶⁶ BAG 20.11.2014, 2 AZR 651/13; BAG 9.06.2011 - 2 AZR 323/10; www.juris.de.

¹⁶⁷ v. Hoyningen-Huene, s.2219.

¹⁶⁸ ArbuR 1997, 447; bkz. Märtle, s.251-252, dn.23.

¹⁶⁹ ArbG Lübeck, 2.1.2000, 1 Ca 2479/00; www.juris.de. Hessisches Eyalet İş Mahkemesinin kararına konu bir olayda, fastfood restoranında çalışan işçinin kendi altında çalışan iki kadın işçiye sözlü ve fiziksel cinsel tacizde bulunduğu ileri sürülmüştür. Restoran işletmesi bu erkek işçinin sözleşmesini yazılı fesih bildirimi ile derhal bunun hukuka uygun olmaması halinde davranış nedeniyle süreli fesihle feshetmiştir. Bu işçi işverene karşı dava açmış ve kadın işçilere sözlü ya da cinsel tacizde bulunduğunu inkar etmiştir. Koşturmaca sırasında çarpışmadan kaynaklı bir dokunma olmuş olabileceğini, işçilerden biriyle aralarında yaşadıkları bir sorun nedeniyle kendisine iftira atıldığını ileri sürmüştür. Eyalet İş Mahkemesi, sadece bu kadın işçinin değil, başka kadın işçilerin de erkek işçinin kendilerine cinsel tacizde bulunduğunu ileri sürdüğü ve işverenden bu işçinin süreli fesih bildirim süresinin bitimine kadar çalıştırması beklenemeyeceği için davacı işçinin derhal fesihle sözleşmesinin feshedilmesini haklı bulmuştur. Bkz. LAG Hessisches 27.08.2013, 10 Sa 32/13; www.juris.de

Lübeck İş Mahkemesinin diğer bir kararına konu olayda, tıbbi cankurtaran ve masör olarak çalışan erkek işçi, çalışma arkadaşı olan kadın işçi boynundaki sorun nedeniyle ağrısı olduğunu söyleyince bu arkadaşına masaj yapmayı teklif etmiştir. Kadın işçi, erkek işçinin masaj esnasında göğüslerine ve cinsel bölgesine dokunduğunu ileri sürerek cinsel tacize uğradığını iddia etmiş, bunun üzerine işveren erkek işçinin sözleşmesini derhal feshetmiştir. Bu işçinin açmış olduğu dava sonucu iş mahkemesi davanın reddine karar vererek, feshin hukuka uygun olduğuna karar vermiştir^{170, 171}.

e. İşverenin Tacizde Bulunan İşçiden Tazminat Talebi

Kural olarak cinsel tacizde bulunan işçi, mağdur işçiye karşı tazminat ile sorumlu iken, istisnai durumlarda işverene karşı da sorumlu olur. Örneğin cinsel tacizde bulunan işçinin davranışı, cinsel tacize maruz kalan kişinin hastalanmasına yol açmış ve işveren bu hastalık nedeniyle çalışamayan işçiye ücret ödemeye devam etmek zorunda kalmış ise, işçiye yaptığı ücret ödemesini, tacizde bulunan işçiden tazminat olarak talep edebilir¹⁷².

VII. İSPAT SORUNU

Cinsel taciz nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde ispat konusu önemli bir sorundur. Nitekim cinsel taciz olayları genellikle mağdur ile fail, yani iki kişi arasında gerçekleştiği için tanık bulmak ve sadece mağdur tarafından yaşanan bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması oldukça güçtür¹⁷³. Bu nedenle cinsel taciz nedeniyle iş akdinin feshine ilişkin davalarda Yargıtay çoğu kez iddiayı veya varsa tanık beyanlarını hayatın olağan akışına uygun olup olmama kriterine

göre değerlendirmektedir. Yargıtay bir kararında, “... davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı bir biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır...” sözleriyle bu durumu ortaya koymuştur¹⁷⁴.

Cinsel taciz iki kişi arasında geçen bir olay olduğu için her ne kadar görgüye da-

¹⁷⁰ ArbG Lübeck, 6.7.2007, 4 Ca 946 b/07; www.juris.de.

¹⁷¹ Federal İş Mahkemesinin kararına konu olayda, mobil-yacıda mal alımından ve üretimden sorumlu müdür olarak çalışan 1950 doğumlu işçi, 2007 yılında beraber çalıştığı kadın iş arkadaşının kalçasına tokat atmak suretiyle taciz ettiği iddiası üzerine yazılı uyarı almıştır. 2008 yılında aynı işyerinin başka bir bölümünde iki gün çalışmış ve orada 26 yaşında bayan asistana iki gün içinde dört defa cinsel içerikli ifadelerde bulunmuştur. Kadın işçi işverene bu durumu iletmıştır. Birkaç gün sonra işveren bu erkek işçiyi çağırarak olayla ilgili ifadesini almıştır. Daha sonra işyeri kurulu devreye girerek işçinin sözleşmesinin derhal, bunun hukuka uygun kabul edilmemesi halinde de süreli fesihle sona erdirilmesini onaylamıştır. Kurulun onayını alan işveren işçinin sözleşmesini bu şekilde feshetmiştir. İşçi dava açmış, feshin hukuka aykırı olduğunu, söz konusu olayın cinsel taciz değil, sadece küçük bir şakalaşma olduğunu söylemiştir. Yazılı uyarının daha uygun olduğunu uyarı almadığını, sözleşmenin bu şekilde feshinin ağır bir yaptırım olduğunu ileri sürmüştür. Olay Federal İş Mahkemesine gelmiş ve mahkeme daha önceden yazılı uyarı alan bir işçinin yine aynı türden bir davranış sergilemesi nedeniyle bu olayların gelecekte de gerçekleşmesi olasılığı olduğunu, bu sebeple haklı nedenle feshin hukuka uygun olduğunu kabul etmiştir. BAG 9.6.2011, 2 AZR 323/10; www.juris.de.

¹⁷² v. Hoyningen-Huene, s.2221.

¹⁷³ Özdemir, s.93; Bauer/Krieger, §3 s.115, Rn.56.

¹⁷⁴ Yarg.9.HD.4.11.2010, E. 2008/37500, K.2010/31544; Karar ve incelemesi için bkz. Şahlanan, s.2-6. Yargıtay'ın bir başka kararına göre de, “Somut olayda, davacının iş sözleşmesi işyerinde çalışan bayan işçiye cinsel tacizde bulunması nedeniyle 4857 sayılı İş Yasası'nın 25/II-c maddesi hükmü uyarınca feshedilmiştir. Cinsel tacize uğrayan bayan işçi davacı tarafından cinsel tacize uğradığını 18.06.2009 tarihli dilekçe ile işverene bildirmiş, yaşadığı olayları geniş bir şekilde açıklayıp bildirmiştir. Mağdur dışında dinlenen diğer davalı tanığı da davalının fesih sebebi yaptığı olguyu yer, zaman ve olaylara dayanarak doğrulayıcı yönde beyanda bulunmuştur. Kaldı ki, bir bayanın kendisini toplumda küçük düşüreceğini bile bile namus ve haysiyetini ortaya koyarak iddialarda bulunması yaşamın olağan akışına ters düşmektedir.” Yarg. 22. HD, 27.10.2011, E.2011/1498, K.2011/3526. (Kişisel arşiv). Benzer yönde bkz. Yarg. 22. HD, 23.2.2012, E.2011/5071, K.2012/429; Yarg. 22.HD, 25.11.2014, E.2014/23315, K.2014/33270. (Kişisel arşiv)

yalı ispat güç olsa da, tanık anlatımları, tutanaklar, işyeri içi şikayetler, suç duyurusu ve olay nedeniyle uğranılan psikolojik zarar nedeniyle alınan doktor raporları ispat aracı olarak kullanılabilir¹⁷⁵. Yargıtay da dosyaya sunulan şikayet dilekçeleri, tanık beyanlarını ispat unsuru olarak kabul etmektedir¹⁷⁶.

Cinsel taciz ayrımcılığın bir türü olarak kabul edildiği için İş Kanununun beşinci maddesi çerçevesinde ispat hükmü uygulanır¹⁷⁷. İş Kanununun beşinci maddesinin son fıkrasına göre işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını ispat yükü işçiye düşer. İşçi, işverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiğini ispat edememekle birlikte bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyması halinde işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmek zorundadır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısının ispat yükünü düzenleyen 21 inci maddesine göre, “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma ve yargı mercilerine yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*”

Alman Genel Eşit Muamele Kanununun 22 nci maddesine göre, cinsel tacize maruz kalan işçi mağduriyetin var olduğu yönünde kanıt ortaya koyarsa, işveren işçiye karşı mağduriyete yönelik bir ihlalin olmadığını ispatla yükümlü olur. Bu bağlamda ayrımcılığa maruz kaldığını öncelikli bu yönde ileri süreceği kanıtlarla işçi ispat etmekle yükümlüdür¹⁷⁸.

Alman öğretisinde ileri sürülen bir görüşe göre, işçinin ileri sürdüğü cinsel tacizin ispatlanamaması halinde, işverenin şüpheden dolayı fesih hakkı yoktur¹⁷⁹. Diğer bir görüşe göre ise eğer cinsel taciz ispatlanamazsa şüpheden dolayı fesih geçerli kabul edilir¹⁸⁰. Rheinland-Pfalz Eyalet İş Mahkemesinin bir kararına göre, işveren tarafından bir cinsel taciz suçlamasının gerçek olmadığı ispatlanırsa yalan yere yapılan şikayet mağdur olduğunu iddia eden işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshine neden olur¹⁸¹.

SONUÇ

Ülkemizde ayrımcılıkla mücadele konusunda önemli çalışmalar yapılmaktadır. 2014 yılında AB Türkiye İlerleme Raporunda işyerinde cinsel taciz konusunda yapılan eleştiriye 2015 yılı AB Türkiye İlerleme Raporunda yer verilmemesi olumlu olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı önemli bir gelişmedir. Avrupa

¹⁷⁵ Sevimli, s.124.

¹⁷⁶ Yarg. 22. HD., 29.6.2012, E.2012/30, K.2012/5012. (Kişisel arşiv).

¹⁷⁷ Özdemir, s.93; Sevimli, s.123-124.

¹⁷⁸ Solingen İş Mahkemesinin kararına konu olayda, kadın işçi bir iş seyahatinde yöneticisinin uyurken kendisine tecavüz ettiğini ve bu kişinin sözleşmesinin feshedilmesini istemiş ve işverene dava açmıştır. Aynı zamanda bu kişi hakkında ceza soruşturması başlatılmıştır. Ceza soruşturması sonucunda bu işçi 2 yıl 4 ay hapis cezasına çarptırılmıştır. İşçi temsilcisi bu cezaya itiraz etmiştir. İş mahkemesi yeterli kanıt olmadığı için davayı reddetmiştir. İş mahkemesi ZPO 286 ya göre kanıtların serbestçe değerlendirilmesi çerçevesinde Ceza mahkemesinin kararı ile bağlı değildir. ArbG Solingen, 24.2.2015, 3 Ca 1356/13; www.juris.de.

¹⁷⁹ Linck, (Schaub, Arbeitsrecht), s.1436, Rn.119.

¹⁸⁰ Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, s.1273, Rn.363.

¹⁸¹ LAG Rheinland-Pfalz, 16.2.1996, 10 Sa 1090/95; www.juris.de. Ayrıca bkz. Quecke, (Henssler/Willemsen/Kalb), s.2505, Rn.242, dn.7.

Birliğine (AB) üyelik sürecinde gerçekleştirilen reformlar çerçevesinde ayrımcılıkla mücadelenin ülkemizde kurumsallaşması ve Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurumunun kanunlaşması insan hakları alanında kurumsallaşma çalışmaları kapsamında son derece önemlidir. Bu durum, AB'ne adaylık müzakerelerini yürüten ülkemizin AB müktesebatını iç hukuka aktarması anlamında da önemlidir.

Çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan cinsel tacizin söz konusu Kanunda özel olarak ayrımcılık kapsamında düzenlenmesi de olumlu değerlendirilmektedir. Cinsel taciz cinsiyet ayrımcılığının bir türüdür. Bir cinsiyet grubunu diğer cinsiyet grubuna göre mağdur eden hareket, cinsel içerikli ise ve bu yönde amaç taşıyorsa cinsel tacizden söz edilir. Cinsel tacizin yaptırımları farklı olduğu için cinsiyete dayalı her tür ayrımcılık bu kapsamda değerlendirilmemelidir.

Cinsel taciz halinde cinsiyet ayrımcılığı kapsamında İş Kanununun beşinci maddesinin ve ayrımcılık tazminatının uygulanması gerekir. Cinsel taciz, ayrımcılığın en aşağılayıcı türü olduğu için ayrımcılık tazminatının miktarının yükseltilmesi ayrımcılıkla mücadele adına önemli bir adım olarak kabul edilebilir.

Alman Mahkeme kararlarında pek çok cinsel taciz eyleminin yaptırımı olarak uyarı ya da süreli fesih gibi tedbirlerin uygulandığı görülmüştür. Kanaatimizce cinsel taciz

gibi işçinin onurunu kırıcı bir eylemi yapan kişinin uyarılması uygun bir araç değildir. Nitekim cinsel taciz eylemi tacize uğrayan mağdur işçiye zarar verdiği gibi, diğer işçilerde de tedirginlik, kaygı yaratarak çalışma huzurunu bozabilir. Cinsel taciz gibi ağır sonuçlar doğuran bir eylemin yaptırımının ağır olması daha isabetlidir.

Cinsel taciz, işçide yarattığı psikolojik hasarlar ile korku ve güvensizliğin yanı sıra, tacize maruz kalan işçinin çalışma arkadaşlarının vereceği tepkiden endişe etmesi, olayın açıklanmasındaki ve ispatındaki güçlükler gibi pek çok sorunu doğurmaktadır. Bu nedenle işverenlerin işyerinde cinsel taciz olayları gerçekleşmeden bu olayın meydana gelmemesi için önlem alması, özellikle yönetici pozisyonundaki kişilerin astları üzerinde baskı yoluyla cinsel tacizde bulunmasını engellemesi, bu tarz bir eylemde bulunan işçiye en ağır yaptırımı uygulayarak diğer çalışanların böyle bir eyleme başvurmaları halinde sözleşmelerinin feshi gibi bir yaptırıma maruz kalacaklarını görmelerini sağlaması önemlidir. Bunlarla birlikte işçilere verilecek eğitimlerle, cinsel taciz konusunda haklarına ilişkin işçilerde farkındalık oluşturulmalıdır. İşçilerin bu tür eylemlere maruz kalmaları ya da iş arkadaşlarının maruz kaldığını duymaları halinde danışabilecekleri bir personel çalıştırılması ve bu şekilde işçilerin doğru yönlendirilmesi sağlanmalıdır.



KAYNAKÇA

- Akın, Levent, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S.1, s.149-158.
- Artuk, Mehmet Emin, “Cinsel Taciz Suçu, TCK.m.105”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.11, 2006/4.
- Astarlı, Muhittin, “İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçeli Feshinde İhtar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009/3.
- Aydemir, Muzaffer, İşyerinde Cinsel Taciz, Bursa 2007.
- Aydın, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.
- Aydınlı, İbrahim, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS, Kasım 2005, s.21-42 .
- Bakırcı, Kadriye İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000 (İşyerinde Cinsel Taciz).
- Bakırcı, Kadriye, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, Kamu-İş, C.5, S.3, Kasım 2000, s.437-458 (Taciz).
- Bauer, Jobst-Hubertus / Krieger, Steffen, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 4. Aufl., 2015.
- Bilgili, Abbas, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Adana 2010.
- Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil, S.24, Aralık 2011, s.13-18 (Kişiliğin Korunması).
- Centel, Tankut, İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994 (İş).
- Çelik, Nuri/ Caniklioğlu Nurşen / Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul 2014.
- Däubler, Wolfgang / Hjort, Jens Peter / Schubert, Michael / Wolmerath, Martin, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2013 .
- Dieterich, Thomas /Hanau, Peter/Schaub, Günter/ Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/ Schmidt, Ingrid, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Neu bearbeitete Aufl., München 2016.
- Dörner, Klemens / Luczak, Stefan / Wildschütz, Martin / Baeck, Ulrich / Hoß, Axel, Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht, 12. Aufl., Luchterhand Verlag 2015.
- Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul 1984.
- Ergin, Berin, “Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar- Taciz ve Çalışma Hayatı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:2, S.7, s.145-165.
- Ertürk, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, İzmir 2002 (Temel Haklar).
- Ertürk, Şükran, Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, 1. Baskı, Ankara 2008 (Kadın Erkek Eşitliği).
- Groß, Nadja, “Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz”, Der Betrieb, Nr.47, 20.11.2015, s.2759-2760.

Henssler, Martin / Willemsen, Heinz Josef / Kalb, Heinz-Jürgen, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl., Köln 2014 .

Holzbecher, Monika / Braszeit, Anne / Müller, Ursula / Plogstedt, Sibbylle, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stuttgart 1997.

Hümmerich Klaus / Boecken, Winfried/ Düwell, Franz Josef, Arbeitsrecht, Band 1, Krugzell 2007.

Kaplan, Emine Tuncay Senyen, Türk İş Hukuku İle Uluslararası Sözleşmeler İle Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999.

Köhler, Matthias/Koops, Christian, “Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz-Einmal grapschen erlaubt?”, BB 2015, s.2807-2812.

Linde, Godela, “Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz”, BB 1994, s.2412-2417.

Mästle, Tobias, “Sexuelle Belästigungen im Betrieb-angemessene Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers”, BB 2002, s.250-252 .

Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Bası, Ankara 2014.

Okur, Ali Rıza, “İşyerinde Cinsel Taciz”, Argumentum, Aylık Hukuk Dergisi, M.Ü. Hukuk Fakültesi, Ocak, Şubat, Mart, Y.4, S.42, s.1-6.

Özdemir, Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4, s. 83-96 .

Savaş, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007.

Schaub, Günter / Koch, Ulrich / Linck, Rüdiger / Treber, Jürgen / Vogelsang, Hinrich, Arbeitsrecht Handbuch, 16.neu bearbeitete Aufl., München 2015.

Schlachter, Monika, “Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz-Inhalt und Funktion des Arbeitsplatzbezugs”, NZA 3/2001, s.121-126.

Schleusener, Aino/Suckow, Jens/Voigt, Burkhard, AGG Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Luchterhand 2008.

Sevimli, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, 2013/1, s.107-147.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul 2015.

Şahlanan, Fevzi, “Cinsel Taciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Nisan 2012, Sayı: 384, s.2-6.

Uluslan, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu:Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

v. Hoyningen-Huene, Gerrick, “Belästigungen und Beleidigungen von Arbeitnehmern durch Vorgesetzte”, BB 1991, s.2215-2221.

Yıldız, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.

Yuvalı, Ertuğrul, İşçinin Kişilik Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ankara 2012.

Yüksel, Melek Onaran, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği, İstanbul 2000 .

İnternet Kaynakları

http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf.

http://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf.

www.juris.de.

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararasi-kuruluslar/avrupa-birligi>.

<http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/.../direktifler/13-2006-54.doc>.

<http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf>.

<http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/3507--Ekonomik,-Sosyal-ve-Kulturel-Haklara-Iliskin-Uluslararasi-Sozlesme.pdf>.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>.

<https://www.tbmm.gov.tr>

“TİSK AKADEMİ” YAYIN İLKELERİ

1. Dergiye gönderilen yazılar Türkçe veya İngilizce olmalıdır ve yayınlanması istenen makaleler dört basılı kopya ve bir CD ile birlikte posta yoluyla, **TİSK Hoşdere Cad. Reşat Nuri Sokak No: 108 06540 Çankaya-ANKARA** adresine gönderilmelidir.
2. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
3. Yayın Kurulu hiç bir gerekçe göstermeksizin dergiye gönderilen yazıları reddedebilir.
4. Dergiye gönderilen yazılar üç hakem tarafından değerlendirilecek olup, en az iki raporun olumlu olması halinde Yayın Kurulu’nun kararına göre yayınlanacaktır. Değerlendirme sürecinde hakemlerin ve yazarların isimleri gizli tutulmaktadır.
5. Microsoft Word dosyası olarak hazırlanan her makale, belirlenmiş olan yazım formatları (Times New Roman-12 punto) çerçevesinde en fazla 40 sayfa olmalıdır.

Ayrıca, en fazla 150’şer kelimeden oluşacak İngilizce ve Türkçe özet, en az üç Türkçe ve üç İngilizce anahtar sözcük ile birlikte, makalenin başlığı, yazar ismi, kurumu ve yazarların adresleri ile telefon numaralarının bulunduğu üst kapak sayfası gönderilmelidir. Makale başlığı ayrıca makalenin ilk sayfasında da yer almalıdır.
6. Makalelerin uluslararası endeks kodları belirtilmelidir. (örneğin ekonomi ile ilgili yazılar için “JEL Kodu” gibi)
7. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.

Tablolar ve şekiller, ayrıca ‘excel’ formatında gönderilmelidir.
8. Kaynaklar makalenin sonunda ayrı bir sayfada “Kaynakça” başlığı altında yazar soyadlarına göre alfabetik sıraya dizilmelidir.

Yararlanılan ve gönderme yapılan kaynaklar, aşağıda örnekleri sunulan **APA Referanslama Yöntemi** ile yazılmalıdır.

-Metin içindeki atıflar, yazarın adı cümle içinde geçiyorsa;

Keynes (1930, s.125)

Yazarın adı cümle içinde geçmiyorsa;

(Keynes, 1930, s.125) şeklinde yazılmalıdır.

-Metin içinde ikiden fazla yazarlı kitaplara atıfta bulunurken ilk seferinde bütün isimler kullanılmalı; aynı yayına daha sonra yapılan atıflarda sadece birinci isim yazılmalı, diğer yazarlar için “ve diğerleri” ibaresi kullanılmalıdır.

Houston ve diğerleri (1979)

Kaynakça listesinde bütün yazarların isimleri yer almalıdır.

-Kitaplar kaynakça listesinde aşağıdaki şekilde yer almalıdır:

Yazar, BAŞ HARFLERİ. (Yıl). Başlık. Baskı. Basıldığı Yer: Basımevinin İsmi

Layard, R., Nickel, S. ve Jackman, R. (1991). *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press

-Makaleler kaynakça listesinde aşağıdaki şekilde yer almalıdır:

Yazar, BAŞ HARFLERİ. (Yıl). Makalenin Başlığı. Derginin İsmi. Cilt Numarası, İlk ve Son Sayfa Numaraları

Tarling, R. ve Wilkinson, F. (1985). Mark-Up Pricing, Inflation and Distributional Shares. *Cambridge Journal of Economics*. 9, 85-179

-İnternette alınan dokümanlar kaynakça listesinde aşağıdaki şekilde yer almalıdır:

Eichengreen, B., Jeanne, O. (1998). Currency Crisis and Unemployment: Sterling in 1931. National Bureau of Economic Research Paper No.6563. 50, 750-765 21 Aralık 2009 tarihinde <http://www.nber.org/papers/html> adresinden erişildi.

NOTLAR:

TİSK AKADEMİ, TÜBİTAK ULAKBİM TR Dizin kapsamında

TİSK AKADEMİ, Akademik teşvik ve ÜAK Doçentlik kriterlerinde büyük önem taşıyan, TÜBİTAK ULAKBİM TR Dizin kapsamında yer aldı.

TÜBİTAK ULAKBİM TR Dizin kapsamında yer alan dergiler, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı (ÜAK) tarafından 2016 Ekim Dönemi Doçentlik Sınavı Başvurularından itibaren geçerli olacak Doçentlik Sınavı Başvuru Şartları'na dahil edildi.

TR Dizin Kabul Dergi Listesi'ne <http://cabim.ulakbim.gov.tr/tr-dizin/tr-dizinde-dizinlenen-dergi-listesi/> adresinden erişim sağlanmaktadır. Bu liste, 2015 yılında TR Dizin'de yer alan, 2016 yılında da derginin kriterleri sağlaması durumunda yer alması mümkün olan dergilerden oluşmaktadır.

TR Dizin konu uzmanları ve akademisyenlerden oluşan komiteler ile uluslararası geçerliliği olan dergi değerlendirme kriterlerine göre seçilen dergilerden oluşan bir dizindir.

<http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt> adresinden tarama yaparak TR Dizinde kabul dergilerde yer alan makalelere erişim sağlanabilmektedir.

www.tisk.org.tr

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Hoşdere Caddesi, Reşat Nuri Sokak No: 108 06540 Çankaya-ANKARA
www.tisk.org.tr • tisk@tisk.org.tr

