

### EDİTÖRLER | EDITORS

Dr. Necip İhsan ARIKAN  
Merve Engin KURT

### ALAN EDİTÖRÜ | FIELD EDITORS

Dr. Gökhan KONAT  
Abdullah CİNKARA

### REDAKTÖR | REDACTOR

İsa KARACAN

### İLETİŞİM / CONTACT

editor@ijesos.com & ijesos@outlook.com  
www.ijesos.com

## İÇİNDEKİLER | CONTENTS

### Nur OMAK COŞKUN

COVID-19 SÜRECİNDE İŞ STRESİ KARŞISINDAKİ BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL STRATEJİLER | INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL STRATEGIES AGAINST WORK STRESS DURING THE COVID-19 PROCESS

*Araştırma Makalesi - Research Article*

1-12

### Sema ÖZDEMİR

OKULLARDA YÖNETİCİLERİN YAŞADIKLARI ÇATIŞMALAR (Malatya İli Örneği) | THE CONFLICTS EXPERIENCED BY THE ADMINISTRATORS IN THE SCHOOLS (Example of Malatya City Province)

*Araştırma Makalesi - Research Article*

13-35

### İsa KARACAN

DEFTER BEYAN SİSTEMİNİN GELİR VERGİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SERBEST MESLEK KAZANÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA | THE EFFECT OF LEDGER DECLARATION SYSTEM ON INCOME TAX: A RESEARCH ON SELF-EMPLOYED INCOME

*Araştırma Makalesi - Research Article*

36-64

### Oktay UÇAR & Rahmiye Nur ATEŞ

TEACHERS' OPINIONS ABOUT THE PROBLEMS IN THE SPECIAL EDUCATION CLASSES DURING THE DISTANCE EDUCATION PERIOD | UZAKTAN EĞİTİM DÖNEMİNDE ÖZEL EĞİTİM SINIFLARINDA YAŞANAN SORUNLARA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

*Araştırma Makalesi - Research Article*

65-81

### Ayşegül HAN

SATIN ALMA GÜCÜ PARİTESİ HİPOTEZİNİN SINANMASI: DOĞRUSAL OLMAYAN BİRİM KÖK TESTLERİNDEN KANITLAR | TESTING THE PURCHASING POWER PARITY HYPOTHESIS: EVIDENCE FROM NON-LINEAR UNIT ROOT TESTS

*Araştırma Makalesi - Research Article*

82-102

### KURULLAR| EDITORIAL BOARDS

#### Baş Editör / Chief Editor

Dr. Necip İhsan Arıkan  
Merve Engin Kurt

#### Alan Editörleri / Field Editors

Dr. Gökhan Konat  
Abdullah Cinkara

#### Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah Temizkan  
Doç. Dr. M. Fatih Sansar  
Doç. Dr. Selim Demez  
Dr. Oktay Kızılkaya  
Dr. Ayşe Birhanlı

#### Yayın Kurulu / Publication Editors

Dr. Mustafa Gökçe  
Abdullah Cinkara  
Haluk Topsakal

**Hakkımızda:** ESBİD, eğitim ve sosyal bilimler alanlarında yılda 2 kez yayımlanan açık erişimli ve akademik bir yayındır. Kör hakemlik sistemi uygulanır. Makalenin kabul edilmesi için en fazla % 20 benzerlik oranına sahip olması gerekir. Ancak bu oran eser tamımı, çeviri vb. çalışmalarda kaynak belirtmek koşuluyla istisna kabul edilmektedir. İntihal raporunun sisteme yüklenmesi ve benzerlik oranı yazarın sorumluluğudur. ESBİD'e gelen makaleler başka bir yerde yayımlanmış ya da yayın sırası bekliyor olmamalıdır. Gelen çalışmanın yayın ve telif hakkı ESBİD'e devredilmiş olup ücret veya başka imtiyaz talep edilemez. Yayınlarımız ESBİD'e ve yazara atıf yapılarak herkes tarafından kullanılabilir.

**Abstracting:** The International Journal of Education and Social Sciences (IJESOS) is a biannual open-access academic publication covering topics related to education and social sciences. It employs blind peer review, where referees provide opinions on submitted articles. IJESOS maintains strict anti-plagiarism measures, allowing a maximum of 20% similarity (excluding references) for research articles. Authors are responsible for uploading plagiarism reports. Articles submitted to IJESOS must not be published elsewhere. Authors transfer publication and copyright rights to IJESOS under a Creative Commons license.

ESBİD, Eğitim ve Sosyal Bilimlerin çeşitli yönlerini ele alan çalışmalar yayınlamaktadır. Yaşam boyu öğrenmeyi disiplinler arası bir alan olarak göyerek antropoloji, sosyal bilimler, demografi, eğitim, epidemiyoloji ve istatistik, ekonomi, ekonometri, yönetim ve organizasyon bilimi, politika çalışmaları, psikoloji, sosyoloji ve benzeri nitel araştırmalar bu kapsamdadır. Nitelikli ampirik analizler, teorik katkılar, metodolojik çalışmalar ve geniş bir okuyucu kitlesinin erişebileceği incelemeler memnuniyetle karşılanmaktadır. Makaleler, zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın koşullar, ilişkiler ve sonuçları dahil olmak üzere yaşam seyrinin tüm bölümlerine yada belirli olaylara odaklanabilir.

Editör

IJESOS publishes study dealing with various aspects of the Education and Social Sciences. Seeing lifelong learning as an interdisciplinary field of study, it invites and welcomes contributions from anthropology, social science, demography, education, epidemiology, economics, econometrics, management and organisation science, policy studies, psychology, statistics, sociology and research methodology. Original empirical analyses, theoretical contributions, methodological studies and reviews accessible to a broad set of readers are welcome. Articles might focus on specific events as well as on whole segments of the life course, including determinants and consequences, social relationships and policy implications, without restrictions over time and space.

Editor

### İLETİŞİM / CONTACT

editor@ijesos.com & ijesos@outlook.com  
www.ijesos.com

## COVID-19 SÜRECİNDE İŞ STRESİ KARŞISINDAKİ BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL STRATEJİLER

INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL STRATEGIES AGAINST WORK  
STRESS DURING THE COVID-19 PROCESS

**Nur OMAK COŞKUN**

Öğretim Görevlisi, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü / Sosyal Güvenlik Programı, Malatya Turgut Özal Üniversitesi Doğanşehir Vahap Küçük MYO  
Department of Property Protection and Security / Social Security Program,  
Malatya Turgut Özal University Doğanşehir Vahap Küçük Vocational School  
nur.coskun@ozal.edu.tr

ORCID: [orcid.org/0000-0002-1029-1732](https://orcid.org/0000-0002-1029-1732)

### Makale bilgisi | Article Information

[doi.org/10.5281/zenodo.7404806](https://doi.org/10.5281/zenodo.7404806)

**Makale Türü / ArticleType:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / DateReceived:** 29 Kasım / 29 November

**Kabul Tarihi / DateAccepted:** 2 Aralık / 2 December

**Yayın Tarihi / DatePublished:** 6 Aralık / 6 December

**Yayın Sezonu / PubDateSeason:** Aralık / December

**Bu Makaleye Atıf İçin / ToCiteThisArticle:** Omak Coşkun Nur (2022). COVID-19 sürecinde iş stresi karşısındaki bireysel ve örgütsel stratejiler. *IJESOS International Journal Of Educational and Social Sciences* 1(1), 1-12.

**İntihal:** Bu makale turnitin.com yazılımınca yazar tarafından taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

**Plagiarism:** This article has been scanned with turnitin.com by writer. No plagiarism detected.

### İletişim:

E-posta: [editor@ijesos.com](mailto:editor@ijesos.com)

Web: [www.ijesos.com](http://www.ijesos.com)

## COVID-19 SÜRECİNDE İŞ STRESİ KARŞISINDAKİ BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL STRATEJİLER

### Öz

İş yaşamında stres yönetimi, çalışanları onlara zarar veren unsurları ortadan kaldırarak korumanın yanı sıra sağlık ve refahlarını temin eden bir dizi uygulamalar içermektedir. Çalışanların işlerini kaybetme endişesi ve özellikle diğer insanlarla yakın temas gerektiren işlerde görev alanlar için hastalığa yakalanma korkusu, COVID-19 sürecinde iş stresi olgusunu önemli konulardan biri haline getirmektedir. İş stresini azaltmayı amaçlayan stres yönetimi programlarının hem çalışan sağlığının korunması hem de iş kazaları, işe devamsızlık ve düşük üretkenlik gibi olumsuz davranışsal sonuçların ortadan kaldırılması açısından önemli etkileri bulunmaktadır. Bu anlamda COVID-19 sürecinde iş stresine karşı bireysel ve örgütsel ölçekte uygulanan stratejilere ihtiyaç duyulmakta ve pandeminin sosyo-ekonomik sonuçları giderilmeye çalışılmaktadır. COVID-19 sürecinde iş stresini azaltmaya yönelik uygulanan stratejilerden biri de esnek çalışma ve evden çalışma sisteminin getirilmesidir. Bu sistem sayesinde finansal kar elde eden şirketler her ne kadar sistemin başarısından memnun kalsalar da fırsatçılık ve dolandırıcılık gibi sebeplerle ortaya çıkan olumsuzluklar teknolojik açıdan siber güvenliği sağlamaya yönelik altyapının yetersiz olduğunu göstermektedir. Bu anlamda COVID-19 süreci aynı zamanda uzaktan çalışmaya ilişkin verilerin korunması ve güvenliğinin sağlanması konusunda geliştirilecek stratejilere ışık tutmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** stres, COVID-19, bireysel iş stresi, örgütsel iş stresi

## INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL STRATEGIES AGAINST WORK STRATEGY IN THE COVID-19 PROCESS

### Abstract

Stress management in business life includes a series of practices that protect employees by removing the elements that harm them, as well as ensuring their health and well-being. Employees' fear of losing their jobs and the fear of getting sick, especially for those who work in jobs that require close contact with other people, make the phenomenon of work stress one of the important issues in the COVID-19 process. Stress management programs aiming to reduce work stress have important effects in terms of both protecting employee health and eliminating negative behavioral consequences such as work accidents, absenteeism and low productivity. In this sense, strategies applied on an individual and organizational scale against work stress are needed in the COVID-19 process and the socio-economic consequences of the pandemic are tried to be eliminated. One of the strategies applied to reduce work stress during the COVID-19 process is the introduction of flexible working and working from home system. Although companies that make financial profits thanks to this system are satisfied with the success of the system, the negativities that arise due to reasons such as opportunism and fraud show that the infrastructure for providing cyber security is insufficient in terms of technology. In this sense, the COVID-19 process also sheds light on the strategies to be developed for the protection and security of data regarding remote work.

**Keywords:** stress, COVID-19, individual work stress, organizational work stress

## **1. GİRİŞ**

Bir örgütün başarısı için çalışanların stressiz bir ortamda çalışmaları ön koşuldur. İş stresine karşı geliştirilmiş örgütsel stratejiler bulunmakla birlikte çalışanın kişilik özellikleri ile ilgili durumlar da stresle başa çıkma konusunda önemlidir. Çalışanın problemlere bakış açısı, problem çözme yeteneği ve zamanı doğru kullanabilmesi gibi etmenler iş stresi karşısındaki bireysel stratejilerdir. Ayrıca iş yaşamında bireyin stresle mücadelesinde yönetimin destekleyici rolü göz ardı edilmemelidir. Bu anlamda çalışan sağlığının ve memnuniyetinin düzenli aralıklarla izlenmesi, örgüt hakkında düşüncelerinin önemsenmesi ve sosyal açıdan desteklenmeleri gerekmektedir.

Bütün dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemi sürecinde ortaya çıkan sonuçlar; insanların biyolojik yaşamı yanında sosyal, psikolojik ve ekonomik hayatını önemli ölçüde etkilemekte ve değiştirmektedir. COVID-19 sürecinde bireyin sosyal ve ekonomik doyuma ulaşmasında önem arz eden konulardan biri olarak çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler ve çalışanların kendi istekleri ya da örgütsel sebeplerle işlerinden ayrılmaları veya bu korkuyu yaşamaları iş stresi olgusunun artmasına sebep olmaktadır. COVID-19 sürecinde iş yaşamında meydana gelen stres olgusu yalnızca çalışanların değil, örgütün yaşamını da tehlikeye sokan birtakım riskler taşımaktadır. Çalışanlarda düşük motivasyon ve üretkenliğe sebep olan stres, örgütsel uyumsuzluğu beraberinde getirerek etkinlik ve verimliliği azaltmaktadır. Bu çalışmanın amacı; COVID-19 sürecinde iş yaşamında ortaya çıkan stres olgusuna karşı bireysel ve örgütsel düzeyde geliştirilen stratejilerin incelenmesidir. Bu anlamda öncelikle COVID-19 süreci konusunda genel bilgilere verilmekte daha sonra çalışma yaşamında stres olgusu, stresin kaynakları ve iş stresine karşı bireysel ve örgütsel stratejilere yer verilerek COVID-19 sürecinde ortaya çıkan iş stresi olgusunun riskleri ve bu risklere yönelik stratejiler değerlendirilmektedir.

## **2. COVID-19 SÜRECİ**

Geçmişten bugüne kadar insanoğlu; veba, kolera, çiçek hastalığı, tifüs, İspanyol gribi, HIV-AIDS, SARS, domuz gribi, ebola gibi birçok salgınla karşı karşıya kalmıştır. Milyonlarca kişinin ölümüne sebep olan bu hastalıklar, korku ve paniğe yol açmış ve sosyal yaşamı değişikliğe uğratmıştır (Terzioğlu, 2020). Olumsuz etkilerini uzun yıllar sürdüren salgın dönemlerinden sonra normal yaşama geri dönmek pek de kolay olmamıştır. 2019 yılının sonlarında dünya yeni bir salgın hastalıkla COVID-19 ile karşı karşıya kalmıştır. COVID-19 salgını, 2019 yılında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkmıştır. 31 Aralık 2019 tarihinde, Dünya Sağlık Örgütü Çin Ülke Ofisi tarafından zatürre vakalarının bildirilmesinin ardından 5 Ocak 2020 tarihinde daha önce insanlarda rastlanmamış yeni

bir koronavirüs tespit edilmiştir. Salgın döneminin başında 2019- nCoV şeklinde ifade edilen hastalık daha sonra COVID-19 olarak isimlendirilmiş ve kısa zamanda Avrupa başta olmak üzere bütün dünyayı etkileyecek bir hızda yayılmıştır. (Budak ve Korkmaz, 2020, s.66). Süreç; virüsün hızlı ve şiddetli bir biçimde yayılması ve 11 Mart itibari ile 113 ülkede COVID-19 vakasının ortaya çıkmasının ardından Dünya Sağlık Örgütü tarafından, pandemi olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Şirin ve Özkan, 2020).

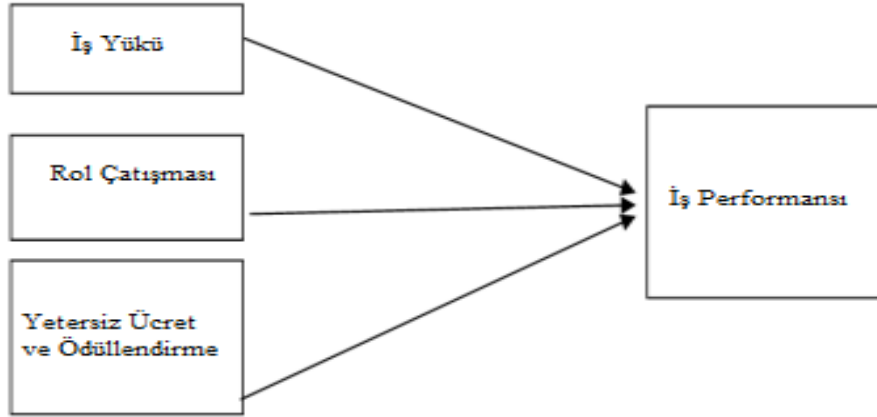
Salgın hastalıkların sınırı olmayan etkileri küreselleşen dünyada şiddetini arttırmış ve COVID-19 salgını kısa süre içerisinde tüm dünyaya yayılmıştır. Salgın sürecinin başında hastalığa karşı herhangi bir tedavi ve aşının geliştirilememiş olması toplumda endişe ve korkunun giderek artmasına sebep olmuştur. Bu nedenle COVID-19 sürecinde tüm dünya genelinde virüsün yayılım hızını yavaşlatmak ve etkisini azaltmak amacıyla çok ciddi önlemler alınmıştır. Çalışma yaşamında ise alınan önlemler arasında başta yaş veya kronik hastalık gibi sebeplerle risk grubunda bulunan çalışanlara yönelik olmak üzere iş hayatını yeniden düzenleyen; evden çalışma ve esnek çalışma gibi uygulamalara yer verilmiştir. Alınan önlem ve uygulanan kısıtlamalar tüm dünya ülkelerinde normal yaşamın değişmesine sebep olmuştur (Bozkurt, 2020, s.114; Aydın ve Doğan, 2020, s.95).

### **3. İŞ STRESİ OLGUSU**

İş stresi, bireyin bilgi ve yeteneklerinin kendisinden istenilen görevleri yerine getirmek için yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkan psikolojik ve fiziksel tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda stresi, çalışanın kapasitesini aşan bir taleple karşılaştığında işin gereklerine uygun şekilde hareket etme ya da duygusal ve fizyolojik denge kurma çabası olarak ifade etmek mümkündür.

İş stresi olgusu ile ilgili olarak literatürde birçok tanıma yer verilmesine rağmen kavramın genel anlamda, nedenine bakılmaksızın iş yerinde ortaya çıkan sorunlara yönelik durumları ifade etmek için kullanıldığı görülmektedir. Aşağıdaki şekil iş yerinde ortaya çıkan ve strese yol açan herhangi bir nedenin iş performansını nasıl etkilediğini göstermektedir. Bu anlamda Şekil 1'deki stres etmenlerinin performans üzerine etkisinin incelenmesi, iş stresi olgusunun kavramsal çerçevede ele alınmasını kolaylaştırmaktadır.

**Şekil 1:** Kavramsal Çerçeve



**Kaynak:** (Warraich, U. Ali vd., 2014: 15).

İş stresi; zihinsel, fiziksel ve psikolojik stres olarak sınıflandırılabilir. Zihinsel Stres; konsantrasyon düşüklüğü ve dikkat dağınıklığı, fiziksel stres; kas ağrıları, dermatolojik rahatsızlıklar, kalp çarpıntısı ve yüksek tansiyon, psikolojik stres; umutsuz değersiz, endişeli ve depresif hissetme şeklinde görülebilmektedir. Lazarus'a göre stresi her zaman olumsuz olarak algılamamak gerekmektedir. Stres pozitif ve negatif stres olarak ikiye ayrılmaktadır (Lazarus, 2000). Pozitif stres, bireyleri hedeflerine ulaşmaları için motive etmekte iyi bir uyarıcı olmakta ve onların kendilerinden istenilen görevleri yerine getirmelerini sağlamaktadır. Negatif stres ise çalışanın beyin ve beden sağlığını olumsuz şekilde etkileyerek örgütsel performansın düşmesine sebep olmaktadır.

Çalışanlarda strese sebep olan etmenlerden bazıları şekil 1'de gösterilmektedir. Bunlardan ilki iş yükü, çalışanın iş yerinde almış olduğu görev ve sorumlulukların yoğunluğunu ifade etmektedir. İş yükü çalışanlarda stresi ortaya çıkaran temel nedenler arasında sayılmaktadır fakat çalışanların iş yüküne karşı stres durumu kişiden kişiye değişkenlik gösterebilmektedir. İş yükünün fazla olması kimi çalışanlar için stres kaynağı iken kimileri için çalışma performansını arttıran bir etmen olarak değerlendirilmektedir. İkinci etmen rol çatışması; çalışanların iş yaşamı dışında edindikleri roller ile iş yerindeki roller arasındaki dengenin sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Üçüncü etmen ücret ve ödüllendirmenin yetersizliği; çalışanların iş performansına göre ödüllendirmenin sağlanması, performansa dayalı ücret sistemin uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Son etmen iş performansı; çalışanların bilgi ve yetenekleri ile orantılı olarak elde ettikleri fırsatların motivasyonu arttırması ve sonuçta elde edilen toplam çıktıyı ifade etmektedir (Warraich, U. Ali vd., 2014: 15).

Çalışanların performansında artış veya düşüşe sebep olan etmenler arasındaki ilişki farklı durumlarda farklı sonuçlar doğurabilmektedir. İlk durumda iş yükü arttığında çalışan performansı düşerken; ikinci durumda rol çatışmasının arttığı durumda eğer iş stresi çalışan üzerinde olumlu etki yaratmışsa performans artmaktadır. Aynı şekilde ücret ve ödüllendirmenin yetersiz olması başlangıçta çalışan üzerinde hafif düzeyli stres yaratarak daha fazla ücret almak için daha iyi performans göstermesine bir süre sonra ise çalışanın baskı altında hissetmesine ve performansının azalmasına yol açabilmektedir (Warraich, U. Ali vd., 2014: 15).

### **3.1. İş Stresinin Kaynakları**

Çalışma hayatını etkileyen iş stresine yönelik birtakım göstergeler bulunmaktadır. Çalışanların iş ilişkileri, iş –yaşam dengesi, iş yükü, iş güvenliği, iş yeri denetimi ve iş yerindeki iletişim düzeyi gibi göstergeler iş stresine neden olan durumları ortaya koymak amacıyla kullanılmaktadır. Bu anlamda genel olarak iş stresine sebep olan etmenler şu şekilde ifade edilmektedir (Cartwright and Cooper 2002):

- **Rol Belirsizliği:** Çalışanın yerine getirmesi gereken işler ile ilgili görev belirsizlikleri veya görevlerin sürekli değişmesi, çalışanın sorumluluklarını yerine getirmesini güçleştirmekte ve iş performansını düşürmektedir.
- **İş İlişkileri:** İş yerindeki diğer çalışanlarla zayıf etkileşim ve iletişim çalışanın kendini iş yerinden soyutlanmış hissetmesine neden olmakta bu durum da potansiyel bir stres kaynağı olarak görülmektedir.
- **Araç ve Ekipmanlar:** Çalışanların görevlerini yerine getirirken kullandıkları araç ve ekipmanlar konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde bu konuda yeterli donanıma sahip olmayan çalışanların kendilerini stres altında hissetmeleri kaçınılmaz olacaktır.
- **Kariyer Gelişimi:** Çalışanların yapmış oldukları iş kariyer beklentilerini sağlayacak düzeyde olmalıdır. Bu anlamda çalıştıkları kuruluş tarafından gelecekte daha iyi bir pozisyonda görev alma fırsatının tüm çalışanlara sağlanmış olması gerekmektedir.
- **İş Güvenliği:** Çalışanların gelecekte işini kaybetme endişesi veya iş güvencesi konusunda yaşanan belirsizlik strese sebep olan en önemli etmenler arasında yer almaktadır.
- **Özerklik:** İş yerinde çalışanların üstlendikleri görev ve sorumluluklar üzerinde kontrol ve karar verme yetkilerinin olup olmaması iş stresi açısından oldukça önemli bir konudur. Yerine getirmekte oldukları görevlerle ilgili kontrol ve karar verme yetkisi kısıtlı olan çalışanların stres yaşamaları muhtemeldir.



- **Ev-İş Çatışması:** İş yerinde yapılması planların görevlerin eve taşınması anlamına gelmektedir. Bu durum özellikle gündelik ilişkilerde aksamalara yol açacağından aynı zamanda sosyal anlamda desteklenemeyen bireyin stres yaşamayı kaçınılmazdır.

- **İş Yüğü:** Çalışanın iş yükünün fazla olması yetersizlik hissine yol açmaktadır. Ayrıca görevler ile onların yerine getirilmesi için verilen zaman arasında uyumsuzluk olması çalışan üzerinde baskıya sebep olmaktadır.

- **Ücret ve Ödül:** Çalışanlara ödenen ücret beklentilerini karşılayacak düzeyde olmalıdır. Ayrıca ücret konusu çalışanın iş yerinde kendini değerli hissetmesini sağlayan bir unsur olarak oldukça önemlidir.

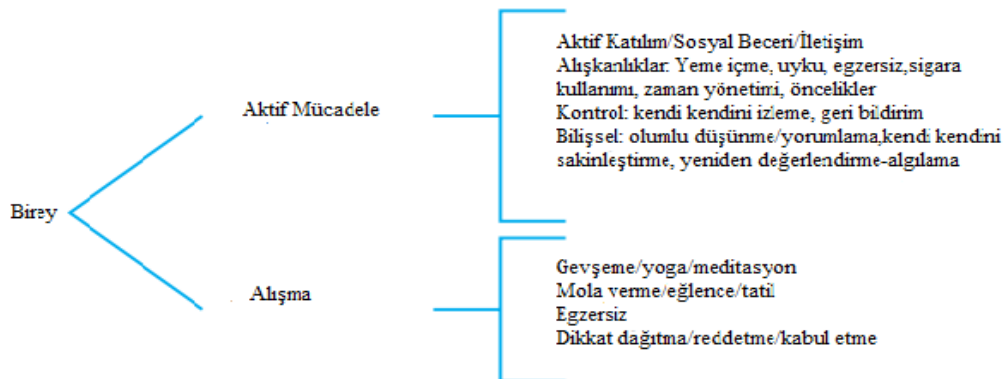
- **Yönetici Desteği:** Yöneticilerin çalışanlarına iş yerinde stresin etkilerini azaltacak desteği vermesi ve bu konuda rehber olması çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine olanak tanımaktadır.

- **İşin Kendisi:** İşin temel doğası da strese sebep olabilmektedir. Bu anlamda verilen görevler çalışanın bilgi ve yetenekleri ile orantılı olacak şekilde, işin doğası ve fiziksel çalışma koşullarına uygun olmalıdır.

### 3.2. İş Stresine Karşı Bireysel ve Örgütsel Stratejiler

İş stresi birey ve örgüt üzerine birçok yönden etki edebilmektedir. Stres kaynağının tespit edilmesi, bu etkinin ortadan kaldırılması için atılacak ilk adım olarak görülmektedir. Buna rağmen kaynağın tespit edilmesi ve etkilerinin ortadan kalkmış olması, her zaman stres durumunun tamamen yok olduğu anlamına gelmemektedir. Strese sebep olan etmenler bazen maskelenmekte ve daha sonra tekrar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, derin nefes almak ve olumlu düşünmek stresi geçici bir süre giderebilir fakat strese yol açan faktörler ortadan kaldırılmamışsa zarar verici etkisi devam eder ve bir süre sonra kalıcı strese dönüşebilir. Bu anlamda bireyin strese yol açan sorunların giderileceği konusunda kendini güvende hissetmesini sağlamak oldukça önemlidir (Michie, 2002: 70).

#### Şekil 2: Stres Yönetimi Teknikleri



**Kaynak:** (Michie, 2002: 70)

İş yaşamında stresin etkilerini azaltmak hem bireysel hem de örgütsel stres etmenleri ile birlikte mücadele etmeyi gerektirmektedir. Bireysel yaklaşımlar arasında klinik ve mesleki sağlık-bire bir psikolojik danışmanlık hizmetleri sayılmaktadır. Bu yaklaşımlar ile bireysel yeteneklerin geliştirilmesi sağlanmaktadır. Yukarıdaki şekilde yer alan modelde strese karşı bireysel olarak geliştirilen aktif mücadele (savaş/kaç) ve alışma teknikleri sıralanmaktadır (Michie, 2002: 70).

Örgüt içinde strese sebep olan etmenlerin çoğu örgüt iklimi ile bağlantılıdır. Örgüt ikliminden kaynaklanan stres; düşük üretkenlik, işe devamsızlık, istifa, kendini soyutlanmış hissetme, düşük motivasyon, örgüte bağlılığın azalması ve iş kazaları gibi riskler içermektedir. İş yaşamında çalışma ortamından kaynaklanan sorunların giderilmesi, işin gereklerinin yerine getirilmesinden çok, çalışanların sağlığının korunması ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir. Bu anlamda iş yerlerinde söz konusu sorunların giderilmesi amacıyla örgütsel sağlık programlarının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

İş stresine yönelik sorunların ortadan kaldırılması personel sağlığı açısından olduğu kadar örgüt sağlığı açısından da önemli bir konudur. Bu nedenle bireysel ve örgütsel stres kaynakları üst yönetim tarafından birlikte ele alınmalı çalışma koşullarının risk yönetimi yaklaşımı ile gözden geçirilmesi sağlanmalıdır. Bu anlamda çalışan sağlığına yönelik stratejik bakış açısı ile hazırlanmış örgüt politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgüt ikliminden kaynaklanan stres ile başa çıkma yöntemlerinden biri de çalışanın sosyal açıdan desteklenmesidir. Cobb (1976)'a göre sosyal destek; bireyin karşılıklı etkileşim ve iletişim yolu ile sorumluluklarının bilincinde olmasının ve sevgi ve saygı görmesinin sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Sosyal destek kavramının açıklanması ile ilgili olarak araştırmacıların bulunduğu ortak payda; bireylerin iletişim becerilerini kullanarak birbirlerine yardım ve dayanışmada bulunmalarıdır (Quick vd., 2006: 196). Bu anlamda örgüt politikalarına çalışanlara sosyal destek sağlanmasına yönelik düzenlemelerin eklenmesi, örgütsel iletişimin artırılması ve örgütsel stratejilerin de bu doğrultuda belirlenmesi gerekmektedir.

### **3. COVID-19 SÜRECİNDE İŞ STRESİ RİSKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

2019 yılında Çin 'in Wuhan şehrinde ortaya çıkarak hızla tüm dünyaya yayılan COVID-19 salgını, büyük bir endişeye yol açmıştır. COVID-19 salgınının neden olduğu sosyo-psikolojik ve ekonomik sonuçlar günümüzde hala devam etmektedir. Uzmanlar tarafından literatüre

“Koronafobi” olarak ifade edilen COVID-19 sürecinde kısıtlanmış ve normalin dışında bir yaşam biçimine maruz kalmış bireylerin, aynı zamanda hastalığa yakalanma korkusu yaşamaları, onları içinden çıkılması zor bir döngüye itmiştir (Aksakallı, 2020).

Virüsün ortaya çıkarmış olduğu sonuçlara ek olarak günlük yaşamda ve çalışma yaşamında normal kabul edilmeyen yeni bir süreç başlamıştır. COVID-19 salgınının sebep olduğu belirsizlik duygusu çalışanlar üzerinde stres ve baskıyı arttırmıştır. COVID-19 salgınının hastalıkla mücadele aşamasında hastaneye yatış korkusu ve yalnızlık korkusu gibi psikolojik sorunlara yol açmasının yanı sıra diğer insanlarla temasın azaltılması amacıyla evden çalışma sistemine geçilmesi, hatta iş yerlerinin kapatılması gibi durumlar bir takım olumsuz sosyo- ekonomik sonuçlara sebep olmuştur.

COVID-19 salgını ile mücadele sadece sağlık hizmetlerinin daha iyi koşullarda sunulması ya da ölüm sayısının azaltılması olarak görülmemeli aynı zamanda sosyo-ekonomik risklerin göz önünde bulundurularak buna uygun stratejiler geliştirilmelidir. COVID-19 süreci risk stratejisinin temelini daha önce yaşanmış salgın hastalık dönemlerinde uygulanan yöntemler ölçeğinde ele almak gerekmektedir. Tarihte daha önce bu gibi salgın hastalıklara yönelik uygulanan acil eylem planlarının örnek alınması önem arz etmektedir. Diğer salgın hastalık dönemlerinde ya da afet ve savaş dönemlerinde olduğu gibi sosyo-psikolojik sonuçları uzun yıllar devam eden olaylar toplumun çekirdeği olan aile yapısını bozmaktadır. Bu anlamda çalışma yaşamında stres olgusunun sebep olduğu ev-aile çatışmasının COVID-19 döneminde artış göstermesi tesadüf olarak görülmemektedir. Bu nedenle ailenin ve çocukların söz konusu olumsuz etkilerden korunmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi çalışanlar için iş-yaşam dengesinin sağlamaya yönelik düzenlemeler getirilmelidir.

COVID-19 sürecinin iyi yönetilmesi sadece bireysel anlamda virüsle mücadele olarak görülmemeli aynı zamanda hükümet ve toplumun birlikte hareket ettiği katılımlı bir yaklaşımla değerlendirilmelidir. COVID-19 sürecinde çalışma yaşamına ilişkin alınacak önlemler, hükümetin siyasi ve ekonomik politikalarına göre yasal bir çerçevede şekillendiğinden özellikle İş Sağlığı ve Güvenliğini konusundaki düzenlemelerin söz konusu süreci en az zararla atlatacak şekilde planlanması ve buna uygun iş güvenliği önlemlerinin alınması gerekmektedir.

COVID-19 sürecinin iş hayatında meydana getirmiş olduğu değişikliklere uyum sağlamakta zorlanan çalışanlara oryantasyon eğitimlerinin verilmesi ve bilgi ve yeteneğini aşan işler yüklenmesinden kaynaklı stres durumunu ortadan kaldırılması amacıyla iletişim araçları ve diğer teknolojik araçlar konusunda teknik desteğin sağlanması önem arz etmektedir. COVID-19 sürecinde uygulanan esnek ve evden çalışma

sistemi, çalışanlar arasında dikey ve yatay iletişime engel teşkil edecek şekilde olmamalıdır. Örgütsel açıdan stratejik konuların çalışanların birbirleri arasında ya da üst yönetim ile gerçekleştirdikleri çevrim içi toplantılarda paylaşılması, yetersiz iletişimden kaynaklı iş stresi etmenlerinin ortadan kaldırılması açısından önemlidir.

Küreselleşme ile tetiklenen emek arzının serbest dolaşımı, COVID-19 sürecinde uzaktan çalışma sisteminin de devreye girmesi ile düşük ücretle ve kayıt dışı çalışmayı arttırmıştır. Çalışma hayatını düzenleyen kurallardan yoksun düşük ücretle çalışan bireylerin stres ile başa çıkmaları oldukça zordur. COVID-19 sürecinde olabildiğince esnek ve evden çalışma sisteminin uygulanması ve salgın öncesi ücret ve çalışma koşullarının korunması gerekmektedir.

COVID-19 sürecinde iş yaşamında stres olgusunun temel kaynaklarından biri olarak çalışan ücretlerinin eksik ödenmesi veya zamanında ödenmemesi, yetersiz olması vs. gibi durumlarda artış gözlenmektedir. Çalışanlara ödenen ücret, onları yaptıkları işin karşılığını almanın vermiş olduğu haz açısından psikolojik, temel ihtiyaçların karşılanması açısından hem psikolojik hem de fiziksel doyuma ulaştıracak düzeyde olmalıdır.

## **SONUÇ**

Örgütün varlığını sürdürmesinde temel yapı taşlarından biri olarak insan kaynaklarına ilişkin faaliyetlerin, iyi yönetim felsefesi ile yürütülmesi gerekmektedir. Bir kurumda çalışanların iş stresini azaltmak amacıyla uygulanan stratejiler bir bakıma örgütün kendi geleceğini tayin ettiği stratejilerdir. Bu anlamda sağlıklı bir örgütsel yapılanmanın ön şartı sağlıklı personellere sahip olmaktan geçmektedir. Yönetim tarafından çalışan stresini önlemeye yönelik teknikler konusunda bilgi sahibi olunması, uygulanan yöntemlerin başarısının belli aralıklarla izlenmesi ve gerekli görülürse yeni yaklaşımlar belirlenmesi, örgütsel olduğu kadar çalışanların iş stresine karşı bireysel mücadelesine de katkı sunmaktadır.

COVID-19 süreci, alınan önlemler kapsamında iş yaşamında hem birey hem de örgüt üzerine birtakım sorumluluklar yüklemektedir. Bu süreçte iş yerlerinde uyulması gereken kuralların çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışan ücretlerinin tam ve zamanında ödenmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer önlemlerin alınması ve çalışanlara sosyal destek sağlanması söz konusu sorumluluklar arasında sayılmaktadır. İş yaşamında stres olgusunun negatif etkileri yanında doğru yönetilmesi ile sağlanan pozitif etkileri de bulunmaktadır. COVID-19 sürecinde günlük yaşamda ve iş yaşamında meydana gelen ani değişikliklerin çalışan üzerinde yaratmış olduğu baskı ve stres durumuna karşı ortaya çıkan sonuçların kontrol altına alınması amacıyla izlenen stratejilerin başında iş

sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında alınan, esnek çalışma ve evden çalışma sisteminin uygulanması gelmektedir. Bu sistem COVID-19 sürecinde iş yaşamında ortaya çıkan stresin başarılı bir biçimde yönetilmesine katkı sağlamaktadır. COVID-19 sürecinin yaratmış olduğu korku ve endişenin giderek azaldığı, birçok ülkenin normal çalışma koşullarına geçtiği şu günlerde bile uzaktan çalışma sisteminde sağlanan başarı, bu sistemin daha uygun şartlarda geliştirilmesine yönelik araştırmalara ışık tutmaktadır.

### **KAYNAKÇA**

- Aksakallı, G. (2020), Koronavirüs (Covid-19) Salgını ve Koronafobi Etkisi, <https://www.guvenliweb.org.tr/blogdetay/koronavirus-covid-19-salgini-ve-koronafobi-etkisi> (İnt.Erş.Tar. 19.06.2020)
- Budak, F. ve Korkmaz, Ş. (2020), COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği, Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi (SAYOD), (1), 62-79.
- Bozkurt, A. (2020), Koronavirüs (COVID-19) Pandemi Süreci ve Pandemi Sonrası Dünyada Eğitime Yönelik Değerlendirmeler: Yeni Normal ve Yeni Eğitim Paradigması", AUAd, 6(3), 112-142.
- Cartwright, S. & Cooper, C.L. (2002), An Organisational Stress Screening Tool: The Management Guide", ASSET, Manchester: RCL.
- Lazarus, J. (2000), Stress Relief and Relaxation Techniques.
- Michie, S (2002), Causes and Management of Stress at Work, <https://oem.bmj.com/content/oemed/59/1/67.full.pdf>.
- Şirin, H., ve Özkan, S. (2020), Dünyada ve Türkiye’de COVID-19 Epidemiyolojisi, Kulak Burun Boğaz ve Baş Boyun Cerrahisi Dergisi, 6-13.
- Terzioğlu, A. (2020), Covid-19 ve Toplumsal Değişimlerin Gizli Öznesi Olarak Salgınlar, <https://sarkac.org/2020/04/covid-19-ve-toplumsal-degisimler-gizli-oznesi-olarak-salginlar/> (İnt.Erş.Tar. 19.06.2020)
- Quick, James C. - Quick, Jonathan D. - Nelson, Debra L. - Hurrell, Joseph J. (2006), Preventive Stress Management in Organizations, Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Warraich, U. Ali - Raheem, A. Rizwan - Nawaz, Ahmad - Imamuddin, Khoso (2014), Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan, Research Journal of Management Sciences, Vol: 3 (7), 14-17.

### **GENİŞLETİLMİŞ ÖZET**

**Araştırmanın Amacı:** Bu çalışma COVID-19 sürecinde önemi giderek artan iş stresi olgusunun nedenlerini ve risklerini değerlendirmek amacı ile hazırlanmıştır. Bu anlamda çalışmanın amacı iş stresinin kaynakları ve riskleri konusunda gerekli bilgilere ulaşmak ve COVID-19 sürecinde bu konuda geliştirilmiş stratejilerin değerlendirilmesidir.

**Metodoloji:** Çalışmada COVID-19 sürecinde iş stresi karşısındaki bireysel ve örgütsel stratejiler üzerine kavramsal bir araştırma yapılmıştır. Bu anlamda çalışma iş stresinin neden olduğu bireysel ve örgütsel risklerin sosyo -ekonomik sonuçlarının azaltılması ve ortadan kaldırılmasında iş yaşamına ve diğer araştırmalara yol gösterici niteliktedir.

**Araştırmanın Sonuçları:** Küreselleşme ile hız kazanan rekabet, iş yaşamında ayakta kalabilmek için yönetsel birtakım stratejilerin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. COVID-19 sürecinde birçok şirketin finansal sıkıntılar sebebiyle piyasadan silinmesi aynı zamanda işsizlik gibi sosyo-ekonomik sorunların artmasına sebep olmaktadır. İşte bu süreçte yaşayan her varlık gibi doğan, büyüyen ve yok olabilen örgütleri ayakta tutan en önemli unsurlardan insan kaynağı unsuruna yapılan yatırımlar sayesinde stratejik hedeflere ulaşılmaktadır. Bu anlamda çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uzaktan çalışma sisteminin geçilmesi gibi uygulamaların COVID-19 sürecinde iş stresine yol açan etmenlerin hayatımızdan çıkarılmasını kolaylaştırdığı görülmektedir.

## **EXTENDED SUMMARY**

**Purpose of the Research:** This study has been prepared with the aim of evaluating the causes and risks of the phenomenon of work stress, whose importance is increasing in the process of COVID-19. In this sense, the aim of the study is to reach the necessary information about the sources and risks of work stress and to evaluate the strategies developed in this regard during the COVID-19 process.

**Methodology:** In the study, a conceptual research was conducted on individual and organizational strategies against work stress during the COVID-19 process. In this sense, the work guides business life and other research in reducing and eliminating the socio-economic consequences of individual and organizational risks caused by work stress.

**Results and Conclusions:** The competition, which has accelerated with globalization, requires the development of a number of managerial strategies in order to survive in business life. The disappearance of many companies from the market due to financial difficulties during the COVID-19 process also causes an increase in socio-economic problems such as unemployment. In this process, strategic goals are achieved thanks to the investments made in human resources, which is one of the most important elements that sustain organizations that are born, grow and disappear like every living entity. In this sense, it is seen that practices such as taking occupational health and safety measures for employees and passing the remote working system make it easier to remove the factors that cause work stress in the COVID-19 process.

**OKULLARDA YÖNETİCİLERİN YAŞADIKLARI  
ÇATIŞMALAR**  
(Malatya İli Örneği)

THE CONFLICTS EXPERIENCED BY THE  
ADMINISTRATORS IN THE SCHOOLS  
(Example of Malatya City Province)

**Sema ÖZDEMİR**

Beden Eğitimi Öğretmeni / MEB  
Sema8155@gmail.com  
ORCID: orcid.org/0000-0002-6629-5177

**Makale bilgisi | Article Information**

[doi.org/10.5281/zenodo.7404741](https://doi.org/10.5281/zenodo.7404741)

**Makale Türü / Article Type:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / Date Received:** 30 Kasım / 30 November

**Kabul Tarihi / Date Accepted:** 4 Aralık / 4 December

**Yayın Tarihi / Date Published:** 6 Aralık / 6 December

**Yayın Sezonu / Pub Date Season:** Aralık / December

**Bu Makaleye Atıf İçin / To Cite This Article:** Özdemir Sema (2022). Okullarda yöneticilerin yaşadıkları çatışmalar (Malatya ili örneği). *IJESOS International Journal Of Educational and Social Sciences* 1(1), 13-35.

**İntihal:** Bu makale turnitin.com yazılımınca yazar tarafından taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

**Plagiarism:** This article has been scanned with turnitin.com by writer. No plagiarism detected.

**İletişim:**

E-posta: [editor@ijesos.com](mailto:editor@ijesos.com)

Web: [www.ijesos.com](http://www.ijesos.com)

## OKULLARDA YÖNETİCİLERİN YAŞADIKLARI ÇATIŞMALAR (Malatya İli Örneği)

### Öz

Okulun örgütsel yapısı içinde hem idarecilerin kendi aralarında hem de öğretmenler arasında zaman zaman çatışmalar yaşanabilmektedir. Bu çatışmaların kaynağını öğrenmek, hangi konuların sebep olduğunu bilmek ve zamanında doğru müdahaleler çatışmanın doğurduğu sonuçları örgütün lehine kullanmak adına büyük önem taşır. Yöneticilerin çatışmayı yönetme konusundaki becerileri ve paydaşların iş birliği ve uyuma katkısı bu örgütlerin verimli bir biçimde eğitimi yürütebilmesi için gereklidir. Bu süreçte yöneticilerin kullandıkları çözümlerin etkili olması gerekmektedir. Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2020- 2021 eğitim- öğretim yılında Malatya ilinde görev yapan üç kadın yönetici, yedi erkek yönetici oluşturmuştur. Çalışmanın verileri araştırmacının oluşturduğu yarı yapılandırılmış görüşme form ile toplanmıştır. Görüşme sırasında verilerin eksiksiz kaydı için yöneticilerden izin alınarak konuşmalar cihaza kaydedilmiştir. Elde edilen veriler nitel veri çözümleme tekniği kullanılarak, analiz edilmiş bulgular alt kategorilere ayrılarak kodlanmıştır. Verileri çözümlenmesinde frekans ve yüzde kullanılmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre; Okul yöneticilerinin görüşlerine göre en çok çatışma nedeni iletişim eksikliği ve ders programının dağılımı olarak tespit edilmiştir. Salgın döneminde yaşanan çatışmaların nedeni en çok sürecin belirsizliği, teknolojik konulardaki bilgisizlik ve yetersizlikler olarak belirtilmiştir. Yöneticilerin çatışmayı olumsuz olarak değerlendirdiği, olumsuz kategoride en çok moral bozukluğu ve performans düşüklüğü yanıtını verdikleri görülmüştür. Çatışma çözme yollarından en fazla problemi çözme ve uzlaşma yöntemini kullandıkları saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici, Okul, Çatışma Nedenleri, Çatışma Yönetimi, Çatışmanın Etkileri.

## THE CONFLICTS EXPERIENCED BY THE ADMINISTRATORS IN THE SCHOOLS (Example of Malatya City Province)

### Abstract

Conflicts may occur from time to time, both between administrators and teachers within the organizational structure of the school. It is of great importance to know the source of the conflicts, to know which issues cause them, and timely correct interventions to use the consequences of the conflict in favor of the organization. The skills of managers in managing conflict and the contribution of stakeholders to cooperation and cohesion are essential for the organizations to run training efficiently. In this process, the solutions used by managers must be effective. With the qualitative researcher method, the questions in the semi-structured interview form created by the researcher were asked to three female administrators and seven male administrators working in Malatya in the academic year 2020-2021. The conversations were recorded on the device with the permission of the managers for the complete recording of the data during the interview. The obtained data were coded using the qualitative data analysis technique, and the findings were divided into subcategories. Frequency and percentage were used in analyzing the data. As a result of the research; According to the administrators in schools, the lack of communication and the weekly course schedule are the most common causes of conflict. It was observed that the conflicts during the epidemic period were mostly experienced due to the uncertainty of the process, lack of knowledge and inadequacies in technological issues. It was observed that the managers



evaluated the conflict in the negative category and gave the answers mostly to demoralization and poor performance. It has been reported that among the methods of conflict resolution, they mostly use problem solving and reconciliation methods.

**Keywords:** Administrator, School, Causes of conflict, Conflict management, Effects of conflict.

## 1.GİRİŞ

Örgütte çatışma olgusu, çeşitli beklentilerle örgüte katılmış bireyin iş birliği yaptığı taraflardan sağladığı beklentinin kendi beklentisini karşılamadığını algıladığı durumda, örgütün çıkarlarına uymaması ve örgütle uyum sağlamaması sonucunda doğmaktadır. Bu noktada çatışma, çeşitli gerekçelerle işe gelmeme, rapor alma, işe düzenli geç kalma, işi yavaşlatma şeklinde pasif olarak ortaya çıktığı gibi anlaşmazlığın sürekliliği durumunda da kavga, engelleme, istifa gibi aktif sonuçlara ulaşabilir (Çulpan, 1978). Çatışma sürecinde yaşananlar ve bunların doğru yönetilmesi tüm örgütler için önemli olmakla eğitim ortamları açısından daha farklı bir önem taşımaktadır. Bunun en önemli nedeni sosyal ve toplumsal hayat içerisinde önemli yeri olan eğitim örgütleri hem bireysel hem de örgütsel sistem içindeki diğer bütün sistemleri doğrudan ya da dolaylı etkilemektedirler (Nurol E, Ada Ş. ve Çolak A., 2012).

Eğitim örgütlerinin en değerli hammaddesi insandır. İnsan davranışlarının çeşitliliği ve karmaşıklığı eğitim sisteminde çatışmayı kaçınılmaz kılmaktadır (Durukan, 2004). Çatışmalarda okul yöneticilerin tavrı, zamanlaması okul iklimi açısından önemlidir. Ölçülü tepkiler ve çatışmanın seyrine zamanında müdahaleler okuldaki iş doyumuna ve çalışanların motivasyonuna olumlu katkı sağlamaktadır (Şahan, 2006). Eğitim kurumlarının toplumsal ve kurumsal hedeflerine ulaşmada en önemli insan kaynakları yöneticiler, öğretmenler ve öğrencilerdir. Eğitimi yönetmenin amacı, insan ve madde kaynaklarını verimli bir biçimde kullanarak, eğitim unsurlarını istenilen amaç ve hedeflere ulaştırabilmek için doğru ve etkili kararlar alıp uygulayabilmektir. Eğitim örgütlerinde yöneticiler, eğitim konusunda izlenecek politika, vizyon ve hedeflere ulaşmak için birey ve madde kaynaklarını doğru organize etmeli, karar vermeli ve kaynakları doğru yönlendirmelidir (Arıkan, 2021).

Çatışmalar, yaşamın her alanında olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sıkça görülmektedir. Girdisi, çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde çatışmaların yaşanması kaçınılmazdır. Öğrenci-veli-öğretmen-hizmetli-memur-okul yöneticisi gibi içerisinde farklı sorumluluklar taşıyan paydaşların olduğu eğitim örgütleri farklı tür ve düzeyde çatışmalara açık olabilir. Tanrıöğen'e (2018) göre, çatışmalar pek çok toplumda olumsuz olarak algılanmaktadır. Aslında, normal düzeyde bir çatışma ortamı çatışmanın yaşanmadığı ya da çok şiddetli olduğu okullara göre daha

fazla yararlıdır. Etkili bir biçimde yönetilen çatışmanın örgütlere dinamizm getireceğine inanılır. Çatışmaların eğitim örgütlerinde yansması doğru yönetilmediğinde moral bozukluğu, iş yapmaya yönelik aktivitenin azalması ve sergilenen performansın düşmesi biçimlerinde olmaktadır. Olumsuz çatışmaların neticesinde sınıfına istemeyerek giden ve öğrencilerin karşısına isteksiz moralsiz çıkan öğretmenin sınıfta veriminin ve etkililiğinin olması, stresli ve iletişimde gerginlik hissedilen bir yöneticinin okulu başarılı yönetmesi beklenemez (Karip, 2015, s.221).

Eğitim örgütleri sosyal hayatın içerisindeki insan kaynağını hazırlayan ve yetiştiren örgütlerdir (Arıkan, 2022). Buna bağlı olarak bu örgütte yaşanacak olası sorunların çözülmesi insanın olduğu her örgütü etkiler. Eğitim ortamında öğretmeni ile sorun yaşayan bir yönetici, birlikte çalıştığı öğretmene olumlu yaklaşım, sorunu ve uyumsuzluğu etkili iletişim ile yönetmeye çalışırsa, bu durumda olan öğretmenin kendine olan güveni artar ve karşılaştığı başka bir sorunda kendini daha rahat hisseder. Fikirlerinin önemsendiğini hisseden öğretmenin örgüte bağlılığı, motivasyonu ve verimliliği artar.

Bu araştırmada okullarda yaşanan çatışmalar ele alınıp incelenecektir.

### **1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın amacı, Malatya ilinde bulunan okullarda görev yapan yöneticilerin okullarda yaşadıkları çatışmaların nedenlerini ve çatışmaya yönelik yönetici görüşlerini belirlemektir. Araştırmanın sonuçlarına göre okul yöneticilerinin çatışmaya karşı yaklaşımları ortaya koyulacaktır. Giderek ülkemizde de üzerinde daha çok durulan bir konu olan örgütsel çatışma ve sonuçlarına yönelik nitel bir araştırma olan bu çalışma, yöneticilerin yararlanabileceği bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın, alana sınırlı da olsa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

- 1) Yöneticilerin çatışma yaşadıkları konular ve sebepleri nelerdir?
- 2) Salgın döneminde yöneticilerin yaşadıkları çatışmalar nelerdir?
- 3) Yöneticilerin çatışmaya ilişkin çözüm yolları nelerdir?
- 4) Yöneticilere göre çatışmaların olumlu ve olumsuz sonuçları nelerdir?

### **1.2. Varsayımlar**

- a) Araştırmada görev alan örneklem grubu evreni temsil etmektedir.
- b) Araştırmaya katılan yöneticilerin uygulanan ölçme araçlarına içtenlikle ve doğru olarak cevap verdikleri varsayılmaktadır.

### **1.3. Sınırlamalar**

- a) Malatya ilinde görev yapan yöneticilerin görüşleri ile sınırlıdır.
- b) Araştırma 2020-2021 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.

## **2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE YAZIN TARAMASI**

Bu bölümde çatışma, çatışma tanımları, çatışma nedenleri ve çatışma sonuçlarına ilişkin kuramsal bilgiler verilmiştir.

### **2.1. Çatışma Kavramı**

Bireylerin içinde bulunduğu toplumlarda bireyler arasındaki görüş ayrılığı gözlemlenebilir bir durumdur. Fikir ve çıkar ayrılıkları amaçları ortak olan örgütlerde, örgüt bireyleri arasında anlaşmazlık doğurur. Ortaya çıkan bu anlaşmazlıkların nedenleri, kaynakları, nasıl ve ne zaman yönetileceği sonuçları etkin bir şekilde değerlendirilmelidir. Bu anlaşmazlık ve ayrılıklar çatışma olarak nitelendirilmektedir. Çatışma, genel anlamda olumsuz bir durum, uyumsuzluk, münakaşa, anlaşmazlık, fikir ve algı farklılığı gibi anlamlar taşır. Bir örgütte ise çatışma, kişi ya da grupların birlikte iş yaparken karşılaştığı sorunlardan doğan, örgütsel faaliyetlerin aksamasına ve bozulmasına sebebiyet veren olaylar olarak açıklanmaktadır (Eren, 2008, s.53).

Açıklan (1995)'e göre çatışma kavramı aynı örgüt içerisinde bireylerin amaç ve hedeflerinin aynı doğrultuda olmaması şeklinde tanımlanmıştır. Henry (2009: akt.Yüksel 2020)'e göre çatışma, örgütteki bireylerin çıkarları, değerleri ve hedefleri arasındaki farklılığın ortaya çıkardığı sonuçtur. Bireylerin arzuladıkları sonuca ulaşma isteği, örgüt içinde çatışmanın nedeni haline gelir. İnsanlar çatışma kavramını ürkütücü istenilmeyen düşmanca genellikle olumsuz durum olarak algırlar. Teknolojinin geliştiği, yaşam şartlarının değiştiği durumlar düşünüldüğünde çatışma, çatışmayı yaşayan taraflardan biri için olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Çatışmanın bireysel güce dayalı olduğu durumlarda bazen gözle görülür eşitsizlikler olur (Yüksel, 2020). Güce sahip olan tarafın zayıf olan tarafla açık çatışması beklenen bir durumdur. Tarafların kendi amaçlarına ulaşmak istemesi, güç unsurlarını kullanmadan da gerçekleştirebileceği bir durumdur (Karip, 2003).

Çatışma bir başka tanımda, bireyin kararsızlık yaşamaması ve sonucu olarak kişinin tercihler arasında karar vermede güçlük yaşamaması olarak tanımlanmıştır (Özkalp, Kirel; 2001,

s. 386). Çatışma kısaca sosyal, kültürel, fizyolojik ve psikolojik yönden farklı bireylerin yaşadıkları örgütte amaç ve hedeflerinin uyumsuzluğu durumunda ortaya çıkan olgudur. Bireylerin kendi çıkarlarını korumak ve sürdürmek istemeleri sonucu yaşadığı anlaşmazlığa düştüğü olayları kapsar.

### **2.2. Eğitim Örgütlerinde Çatışmalar**

Okullarda çatışmanın sebepleri örgütün yapısal niteliklerinden kaynaklandığı gibi, mevcut çalışanlar ve yönetici konumundakilerin farklı bireysel özelliklerinden de kaynaklanabilir. Bu kapsamda eğitim örgütlerinde rastlanan çatışmanın nedenleri örgütsel nedenler ve bireysel nedenler olmak üzere ikiye ayrılabilir (Baykal K., Kovancı A., 2008). İlgili alan yazın incelendiğinde örgütün büyüklüğü, kaynakların sınırlılığı, personelin farklılığı, iş bölümünde adaletsizlikler, fonksiyonel bağımlılık, statüden kaynaklı farklı roller, yönetim alanı ile ilgili iş tanımlarındaki belirsizlikler, yönetim biçimi farklılıkları, ödül ve ceza sisteminin etkin çalışmaması çatışmaya sebep olan örgütsel nedenler arasında yer almaktadır. Çatışmaya sebep olan kişisel nedenler ise algılama biçiminde ortaya çıkan farklılıklar, iletişim engelleyen değer ve görüş farklılığı, değişen yaşam koşullarının getirdiği yeni özellikler ve personeldeki başlıklar şeklinde sıralanabilir. (Ada ve Küçükali, 2009; Baykal ve Kovancı, 2008; Dökmen, 2009; Ertürk, 2009; Gülşen ve Gökyer, 2012; Şimşek ve Çelik, 2008; Turan, 2014 akt. Erol, 2016).

İlgili araştırmalar yöneticilerin en fazla çatışmayı öğretmenlerle ve velilerle yaşarken en az çatışmayı ise hizmetli ve öğrencilerle yaşadığını ortaya koymuştur. Araştırmalar yöneticilerin en fazla çatışma yaşadıkları konuların başında olumsuz bireysel tutumlar, öğretmen davranışları ve öğretmenlerin sorumsuzlukları, en az çatışmanın ise ideolojik ve sendikal etkinlikler, eğitim öğretimi destekleyici hizmetler ve kaynak dağılımından meydana geldiğini ortaya koymuştur. Eğitim örgütlerinde uyumsuzluklar; hedeflerin ve amaçların açık ve anlaşılır yazılmamasından, örgütün büyüklüğünden, iş paylaşımının karmaşıklığından, algılama farklılıklarından, yapının hiyerarşisinin net olmamasından, kaynakların sınırlılığından, karar alınırken işbirliği eksikliğinden, denetim şeklinden ve bireysel farklılıklardan da kaynaklanabilir. Eğitim örgütlerinin dinamik ve etkileşimli bir yapıya sahip olması kaynakların yetersizliği, personel azlığı, bireylerin farklı beklenti ve istekleri gibi bir araya gelen sorunlar çatışma riskini arttırmaktadır. Eğitim örgütlerinde görev yapan insanlar arasındaki anlayış, değer yargıları, inançlar, algılama ve yorumlama biçimleri ve amaçlara ulaşmak için takip ettikleri yollar ve sorunların çözüme ulaştırılmasındaki tutum farklılıkları, uyumsuzluğa ve çatışmaya neden olmaktadır (Tokat, 1999). Okul yöneticisi, farklılıkları zenginlik olarak saydığı gibi meydana gelen sorunları yenilik ve birlikten kaynaklanan örgütün lehine fırsat olarak gördüğü zaman, o okul değişime elverişli hale gelecektir. Okul yöneticisi problemin nedenine ilişkin bir kaynak ararken, sorumluluk almalı suçlu aranmasına fırsat vermemeli ve çalışanların güvenini kazanmalıdır. Böylece problemin sebebi ve sorumlusu bilinse bile bu bir anlam taşımayacak bile konunun çok da önemli olmadığı düşünülecektir (Vaiz, 2017). Okullarda öğretmenlerin yaşadığı çatışmalarda en fazla dile getirilen yöneticilerin ayrımcı davranışları

olarak belirlenmiştir. Adil ve eşit olmayan durumlar çatışmaya neden olmaktadır. Okullardaki yetki ve sorumluluklardaki belirsizlik, yöneticilerin baskıcı tutumları yönetme becerisinin yetersizliği, iletişim sorunları, denetim farklılıkları, yöneticilerin makamlarını şahsi çıkarları için kullanmaları öğretmenler için çatışma nedenleri olarak sıralanabilir. (Akgöz ve Cemaloğlu, 2020). Eğitim örgütlerinde çatışma, sistemin doğasından kaynaklanmaktadır. Hammaddesinin insan olduğu ve insan davranışlarının çok çeşitli ve karmaşıklığı da düşünüldüğünde bu sistemde çatışma kaçınılmaz olmaktadır. Çatışmanın çok az veya çok şiddetli olması olumsuz sonuçlar doğururken, belirli bir düzeyde tutulması olumlu sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Durağan, çatışmaların yaşanmadığı ortamlara hareket katarak kişilerin belli bir miktarda çatışma yaşamalarını sağlamak, tam tersine yoğun çatışmaların yaşandığı yerlerde çatışmaları azaltarak, belli bir düzeye indirgeyerek dengede tutmak amacını taşıyan bu görüş çatışmanın yönetimi konusunu da gündeme getirmektedir.

Okula bağlılık, okul kurallarına ve yöneticilerine içten saygı, güçlüklerle baş edebilme, yüksek bir motivasyon ve okulu ön plana çıkarmak yüksek moralin belirtisidir. Yönetici konumundakiler ile çalışanlar arasında sevgi, saygı, iş birliği ve birbirlerini kabul anlayışına yönelik bir bağ oluşturulamamışsa; böyle bir örgütte etkin ve içeriği zengin bir çalışma ortamının olması mümkün değildir (Drucker, 1993 akt. Vaiz, 2017). Yöneten, çalışanların kararlara katılmasını sağlayarak onları olumlu anlamda destekler ve süreçte birliktelik sağlar. İş birliği içinde birbirine yardımcı olmak, kişilerin yaşadıklarını paylaşmalarını ve düşüncelerini şeffaf biçimde dile getirip tartışabilmelerini sağlar. Bu şekilde yönetici ve çalışan ile idareci ve öğretmenler arasında güven ortamı oluşabilir.

### **2.3. Eğitim Örgütlerinde Çatışmanın Olumlu Sonuçları**

Eğitim örgütlerinde çatışmaların sonucunda süregelen sorunların neler olduğu, konuların ve tarafların kaynağı ve bu sorunların nasıl çözülmesi gerektiğinin tanımı yapılabilir. Ayrıca örgüt çalışanlarının faaliyetlerini planlaması için güdülenmesini ve soruna yoğunlaşmasını sağlar (Keçecioğlu, 1999: 64). Çatışmaların, ilgili araştırmalar incelendiğinde eksiklerin farkına varılması, kurumu güçlendirici, iletişim ve etkileşimi artırıcı, sorunu tanımlayıcı yönde sonuç ortaya çıkardığını belirten fikirler "olumlu" sonuç içerisinde gösterilmiştir. Okul olarak eksikliklerin belirlenmesine yardımcı olduğu gibi sorunun çözüm aşamasında iletişimi artırıcı yönde de etkisi vardır. Öğretmenlerin, yaşanan çatışmaların mevzuat çerçevesinde sonuçlandırılmasını daha adil gördükleri tekerrür eden çatışmalarda durumu kapsamlı bir analiz sürecinden geçirmelerini sağlamaktadır. Çatışmaya okulun temel görevi

olan eğitim- öğretimin aksamaması ve eğitim öğretim sürecinin sağlıklı bir şekilde yürümesini sağlayan bir unsur olarak yaklaşıldığında, çatışma idarecilerin istediği bir durumdur. Okulun idarecileri, okul işlerinin yürütülmesiyle ilgili ya da bireysel farklılıklardan kaynaklı bir problemle karşılaştığında çatışmaya dönüşmeden çözümlendiğinde, idareciler üzerindeki baskı azalır. Yaşanılan çatışmalar sorunun fark edilmesine sebep olur bu da değişik deneyimler yarattığı için mevcut kurumu güçlendirmektedir. Çatışmaların yaşandığı okullarda alternatif düşünceler vardır. Bireyin, kurumun kendisini değiştirmesi ve geliştirmesi vardır. Bunu ilkeleri okulunda uygulayan yöneticilere sahip olmak, okulun kalitesini ortaya çıkarmaktadır.

### **2.3.1. Eğitim örgütlerinde çatışmanın olumsuz sonuçları**

Çatışma, bireyler ve kurumlar için faydalı sonuçlar doğurmasına karşın doğru müdahale edilmediğinde kuruma zarar vermektedir. Etkileşimde bulunanlar arasında açık bir iletişim olmadığında, iletişimdekilerin birbirlerinden fikir, his ve amaçlarını gizledikleri çatışmalarda, çatışma orantısız ve sonuçları zararlı, birey ve örgüt için yıkıcı hale gelir. Örgütlerde müdahale edilmeyen karşıt görüşler, hoşnutsuzluk yaratır. Ortak bağlara zarar verir ve neticede grubun yıkılmasına sebep olur. Ayrıca, fonksiyonel olmayan çatışmalar grubun birlikteliğini etkiler, iletişimi aksatır. Çalışma sürecini olumsuz etkiler. Çatışmanın varlığı bireylerde gerilime sebep olur, örgütü iletişime kapalı hale getirir (Sarpkaya, 2002).

Çatışmaların, çözüme ulaşamama, eğitim kalitesinin azalması, yanlış tutumlar baskıcı sonuçlar doğurduğu yönündeki yargılar ise, "olumsuz" olarak nitelendirilmiştir. Okuldaki insan kaynakları açısından bakıldığında, çatışmalardan kaçan personelin olduğu sürece çatışmalar çoğu zaman çözümsüz kalır. Çatışmalarda öğretmenlerden kaynaklı algılama farklılıkları ve kişisel talepler çözümsüzlüğe yol açtığından sorun üst mercilere gidilmesine neden olmaktadır. Bu da çözüm sürecini zora sokmaktadır. Okul paydaşları arasındaki gruplaşmalar çatışma durumunda ortak tavır alırlar bu durum yaşanan çatışmaya çözüm üretmek yerine idareyi zor ve baskı altına almak için kullanılır. Tepkiler aşırı ve açık açık açık gösterildiğinde idarecilerle personel arasında sürtüşmelere sebep olmaktadır. Çalışma ortamı dışında yöneticilerle olan şahsi iletişim çalışılan ortamda tavize dönüştüğünde okul mensupları, meydana gelen çatışmalarda yöneticilerden yakın ilişkinin gerektirdiği davranışı beklediğinde ya da taraf olunmasını istedikleri zaman idareciler baskı altında hissedebilirler. Yaşanan çatışmaları yönetirken, verilen kararlar açısından sürekli gözetim altında bulunmaktadırlar. Çatışmalarda aldıkları kararlar herkesin gözetimi altındadır. Aynı tarz çatışmalarda takınacakları tutumlar irdelenir. Çözüm aşamasında yönetmeliklerin ve

kanunların dışına çıkmak istememeleri de başka bir baskı unsurudur. Bu durum okulun gelişimine de olumsuz yönde etki etmektedir (Çağırtekin, 2016).

### **2.3.2. Çatışma yönetimine ilişkin kavramlar**

Çatışma çözme, bireyler arasında ya da birden çok grup arasında meydana gelen uyumsuzluk ve anlaşmazlığa yol açan durumun doğru yönetilmesi veya ortadan kaldırılması şeklinde tanımlanmaktadır (Arslan, 2005). Bireyler ve örgütler arasında ortaya çıkan çeşitli sebeplerden çatışmalar ve bu çatışmaları yönetme durumu, yöneticilerin zaman ve enerji kaybına sebep olur. Yöneticiler bu çatışmaları verimli ve işlevsel hale getiremezlerse örgüt içinde yıkıcı çatışmalar yaşanabilir. Örgüt yaşamında çatışma kaçınılmazdır, ancak doğru yönetilip zamanında müdahale edilirse örgüt için işlevsel hale gelir. Yeni fikirlerin oluşmasına zıtlıklardan farklı anlayış ve çözümlere ulaşma çatışmanın olumlu sonuçları arasındadır. Eğitim örgütleri yapısal ve kaynaklar açısından bakıldığında toplum içerisinde önemli yer tutmaktadır. Hem toplumsal işlevi hem de kapsayıcılığı bakımından eğitim örgütleri çatışma açısından elverişli bir ortamdır (Gümüşeli, 1994).

Literatür incelendiğinde, örgütsel çatışmalar çeşitli yönetim kuramlarında farklı biçimlerle yorumlanmıştır (Akat, Budak, 1994). Yönetim kuramlarının bir kısmı çatışmayı yıkıcı zararlı ve istenmeyen bir olgu olarak, bir kısmı var olduğunu kabul ederek belli bir seviyede olması gerektiğini diğer bir kesim ise çatışmanın olması gerekliliğini ancak doğru yönetilmesi gerektiği fikrini ortaya koymuşlardır. Örgütün ortak amaçları için bir araya gelen örgüt üyeleri arasındaki yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve örgüt içi statü gibi birbirinden farklı niteliklerden dolayı çatışmalar yaşanır. Örgütte ortaya çıkan çatışmaların özü ve çatışmanın aşamalarının bilinmesi, çatışmanın doğru yönetilmesi için çözüm yöntemlerinin belirlenmesine yardımcı olur. Çatışmanın kaynağının ve nedenin bilinmesi çatışmanın çözümünde yol gösterir.

### **2.3.3. Örgütsel çatışmanın çözüm yolları**

- a) Problem Çözme: Çatışmaya taraf olan kişilerin problemi tanımlama açık iletişimle tartışma şeklinde çözüme kavuşturma yaklaşımıdır (Robbins ve Judge, 1974: akt. Aydın, 2014). Problem çözme, empatinin olduğu ve sorunların yüz yüze konuşulduğu tekniktir. Aktif işbirliği gerektirdiğinden görevdeşlik oluşmasını sağlar (Üngüren, 2008).
- b) Üst düzeyde kapsamlı amaçlar: Bazen taraflar amaçlarının birbirine bağlı olduğunu fark etmeyebilir. Bu grupta amaçlar bireylerin kendi kişisel amaçlarından daha önemli ve değerlidir. Gruplardaki her birey için olmazsa olmaz öneme sahip bu amaçlar bireyleri işbirliğine yöneltir (Robbins, 1974:62 akt. Aydın, 2014:337). Örgütlerde farklı görüşlerde

olan insanlar bireysel olarak gerçekleştiremeyecekleri amaçlar etrafında birleşir ve birlikte bu amaçlara ulaşmaya çalışırlar.

- c) Yumuşatma: Çatışan taraflar arasındaki farklılıkların ön plana çıkmasını önleyerek ortak menfaatlere vurgu yapılır. Temel amaç görüşlerdeki farklı yönler önemsenmeyerek ortak konular ve ortak görüşlere odaklanılarak çatışmayı azaltmak düşüncesidir. Yumuşatma yaklaşımı her zaman işe yaramayabilir. Sorunun kaynağına inilmemişse kısa süreli sorun ortadan kalkabilir ama en kısa zamanda tekrar ortaya çıkar. Gerçek nedenlere inmemek geçici süreli bir baskı niteliği taşır (Eren, 2008, s. 464).
- d) Uzlaşma: Çatışmadaki tarafların en değer verdiği şeyden vazgeçmesidir (Robbins ve Judge 2015 akt. Erdem 2015). Çatışma yönetiminde sıkça başvurulan uzlaşma yaklaşımı, tarafların çözüme kavuşmak için kendi arzu ve ihtiyaçlarından ödün vererek çözüme ulaştırma yaklaşımıdır. Bu tekniğin tarafları kendi isteklerinden tavizler verdiği için kesin kazananı ya da kaybedeni yoktur (Üngüren, 2008, s. 41).
- e) Kaçınma: Çatışmanın görmezden gelinmesi baskılanması ve kaçınılması tekniğidir. Yönetici tarafını belli etmez ve çatışmaya direk müdahil olmak istemez. Böylece çatışma ilişkin alınacak kararlar geciktirilir (Koçel, 2001, s. 543). Çatışma, insanlarda olumsuz duygular yarattığı için insanlar kaçınma eğilimindedirler. Görüş birliğinin olmadığı ve çatışmanın artacağı düşüncesiyle yöneticiler verimliliği düşürmemek adına kaçınma davranışı sergilerler (Aydın, 2014, s. 339).
- f) Hâkimiyet ve Baskı. Çatışan taraflardan birinin, çatıştığı bireyden güçlü olduğu varsayımıyla kendi çözüm yollarını kabul ettirme çabası, baskı ve hakimiyet kurma davranışıdır (Karip, 2000). Bu çatışma sonucunda işi yavaşlatma, dikkatsizlik, hata yapma, iş birliğinden kaçınma verimlilikte azalma görülür (Dişbudak, 2011). Baskı yönetimi, emir komuta pozisyonunda yaşanan bir çatışmada, bireyin bulunduğu pozisyonu kullanarak karşı tarafı sindirmeye yönelik davranışlar sergilemesidir. Yöneticilerin bu davranışı sonucunda örgütte motivasyon düşebilir (Şen, 2012).
- g) Kaynakların Arttırılması: Örgütlerde kaynakların sınırlılığından kaynaklanan çatışmaları çözmenin yolu, öncelikli ihtiyaç sahibinin belirlenmesi ve ihtiyacının giderilmesidir. Ters durumda, çatışma büyümekte ve daha da şiddetlenmektedir (Şamdan, 2008). Örgütlerin amaçları içerisinde, örgütün devamlılığı için kaynak arttırılması bulunmaktadır. Bu nedenle örgütler kaynaklarını arttırabilirlerse olası çatışmaları da çözümlenmiş olurlar (Başak, 2010).
- h) Uyma: Uyma, çatışan taraflardan bir tarafın, diğer tarafın isteklerinin tamamını kabuletmesi ile çözümlenmesidir (Koçel, 2001). Çatışan taraflardan biri, kendi isteklerinin çatışmayı büyüteceğini düşünerek çatışmanın



çözümünü karşı tarafa bırakır (Şen, 2012). Çatışmada uyma davranışı, bireylerin benzer yönlerine yoğunlaşır. Uyma davranışı, ilişkinin varlığına verilen önemin, bireysel ihtiyaçlarının doyurulmasına verilen önemden fazla olduğu durumlarda etkilidir (Koçel, 2001). Uyma, örgütteki iş ilişkilerindeki olumsuzlukları önleyici bir yaklaşımdır. Farklı kültürel alt yapılarıdaki bireylerin yaşadığı çatışmalarda uyma davranışının etkili olması düşünülemez (Çolak, 2007).

### 3. BULGULAR VE YORUM

Bu araştırma kapsamında 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında okul yöneticilerinin görüşlerine göre okullarda ortaya çıkan çatışmaların sebeplerinin ve çözüm yollarının tespitine yönelik yarı yapılandırılmış görüşme ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümde elde edilen veriler içerik analizine tabi tutularak yorumlanmaya çalışılmıştır. Soruna ilişkin bazı kavramlar doğrudan alıntılarla desteklenmiştir.

#### 3.1. Okullarda Yaşanan Çatışma Konuları ve Sebepleri

Okullarda meydana gelen çatışmaların örgütteki nedenleri ile ilgili yönetici görüşleri üç kategori şeklinde ele alınmıştır. Personel kaynaklı nedenler veliden kaynaklı nedenler ve örgüt kaynaklı nedenler bu sınıflamaları oluşturur (Tablo 2).

Tablo 2. Okullarda Yaşanan Çatışma Konuları ve Nedenleri

Kategori	Kodlar	Frekans
<b>Personelden Kaynaklı Nedenler</b>	Ders Programı	10
	İletişim eksikliği	9
	Alışkanlıklar	8
	Görevi aksatma	7
	Zaman ihlali	6
	Çıkar farklılıkları	6
	Ön yargı ve kalıp yargılar	5
	Görevi kötüye kullanma	1
	Disiplinsizlik	1
<b>Veliden Kaynaklı Nedenler</b>	İlgisizlik	8
	Okulunun işleyişine karışma	4
	Okula karşı olumsuz tutum	3
	Okula güvenmeme	3

<b>Örgüt Kaynaklı Nedenler</b>	Kaynakların sınırlılığı	10
	Yetki ve sorumluluk dengesizliği	3
	Yönetimsel farklılıklar	3
	Mobbing	1
	Öğretmen eksikliği	1

Tablo 2’de yer alan verilere göre yönetim sürecinde en çok yaşanan çatışma konuları personel kaynaklı çatışmalar içinde yer almaktadır. Bu kategoriye ilişkin yöneticilerin düşünceleri aşağıdaki şekilde örneklendirilebilir:

Y3; Okulun bütün paydaşlarında rastlayabiliriz bu duruma. Eskiye kabul ederek davrananlar gelişime acık olamayanlar direnç oluşturuyor. İlk öğrenme kaynağı yanlışsa hedeflere ulaşma konusunda farklılıklar oluyor. Zaman içerisinde veriler değişebiliyor. Bugün yanlış bildiğimiz yarın doğru olabiliyor. (Gelişime Direnç)

Y3; Herkesin kendi menfaatini düşünmesi özellikle ders programı konusunda okulda karşılaştığımız sorunlardan en önemlilerinden diyebilirim. Bu konuda öğretmenlerle sık sık karşı karşıya geliyoruz. (Ders dağıtımı)

Y2; Yeni geldiğim kurumda bir idareci önceden aldığı yanlış duyularla beni değerlendiriyor, güven sorunu yaşadık. (Ön yargı ve kalıp yargılar)

Y5; Genelde bu benim işim değil bu görevim değil deyip işi yapmak istemiyorlar. Görev alanım değil deyip yapmıyor. İş ile ilgili evrakları iş yükü görüp kopyala yapıştır yapıp getiriyorlar. Görevlerini ihmal ediyorlar. İşlerini tam yapmıyorlar. Ben farklı istersem onarda tersini söylerse sorun oluyor. (Görev ihmal)

Y3; Mevcut davranışların devamı noktasında bir önceki yöneticinin uygulamalarıyla sizin uygulamalarınız farklı olabiliyor. Yönetici değişimiyle yöneticinin yöntemi değişiyor. Okulda oluşan kültürden farklı bir durum oluşuyor. Alışkanlıklardan kaynaklı davranışlar gelişiyor. Eğer bu davranışlar olumsuzsa müdahale ediyoruz. Bazen şunu diyebiliyor biz eskiden beri böyle yapıyoruz bunları aşmak için zaman gerekiyor tabi. (Alışkanlıklar)

Okul yöneticileri veli ilgisizliğini ortak görüş çatışma sebebi olarak görmektedirler. Velilerin ilgisizliğinin yanında velilerin okul işleyişine karışması sorunu da yaşanmaktadır. Velinin genel olarak okula bakış açısını başlı başına bir çatışma unsuru olarak değerlendirilmiştir. Ulaşılan bulgulara ilişkin bazı katılımcılara ait görüşler aşağıda verilmiştir.

Y6; Disiplin sistemi sorun çözmeye yönelik değil örtbas etmeye yönelik. Yaptırım gücümüz yok. Veliyi ikna ederseniz tamam ama genelde ikna edemiyoruz. Çünkü v elin okula karşı tutumu olumsuz. Geçmiş yaşantıları veliyi okula karşı soğutmuş bu da bize yansıyor. Kendi yaşadıklarını öğrencinin de yaşadığını düşünüp öğrenci krizlerinde koşulsuz öğrencinin yanında oluyor. Sizi inandırıcı görmüyor. Öğrenci davranışlarından ve başarısızlıklarından velinin sorumlu tutulmaması öğrencide sıkıntı yaratıyor. Veli Ebeveynlik rollerini yerine getirmiyor. Veli geliyor okula sorunu çözmek yerine kendisi sorun oluyor. Veli sorumluluğunu yerine getirmese hukuksal olarak adım atılması gerekiyor. (Okula karşı olumsuz tutum)

Y5; Velilerin okula çok müdahale etmesi, koridorlarda çok dolaşması, okulun içini gezmesi Velilerle ilgili yaşadığımız en önemli sorunlardan birisi (okulun işleyişine karışma). Örgüt kaynaklı sorunlar değerlendirildiğinde ise "Kaynakların sınırlılığı" konusunu örgüt kaynaklı en önemli çatışma unsuru olarak görmektedirler. Katılımcılara göre ayrıca araç gereksizliği de önemli bir sorun olarak belirtilmiştir.

Y1; Özel eğitim özel bir alan olduğu için kaynaklara ihtiyaç var. Görme engelliler okulundayım. Çeşitli araç- gereç konusunda sıkıntılar yaşıyoruz. (Araç-gereç eksikliği)

Y3; Aşırı derecede sorumluluğumuz var ama yetkimiz yok. Burası bir meslek lisesi ancak bir işletme gibi sorumluluklarımız var. Ama bütçe kısıtlı, bizim için aciliyeti olan bir konu uzun sürede çözümleniyor. (Yetki ve sorumluluk dengesizliği)

Y 7; İlçe okulunda idarecilik yapıyorum. Gelen öğretmen uzak ilçe olduğu için kalmak istemiyor. Birini bulup torpil yaptırıp merkeze gidebiliyor. Üst yönetim bun müsaade ediyor. Ben de bu sorunu sürekli onlara karşı dile getirince ilçe yönetiminden bana mobbing uygulanıyor. (Öğretmen yetersizliği, mobbing)

### **3.2. Yöneticilerin Salgın Döneminde Yaşadığı Çatışmalara İlişkin Bulgular**

Yöneticilerin, salgın döneminde yaşadığı çatışmalar iki alt kategoride sınıflandırılmıştır. Birincisi örgütsel nedenler ikincisi ise paydaşlardan kaynaklı nedenlerdir.

Tablo 3. Salgın Döneminde Yaşanan Çatışmaların Nedenleri

<b>Kategori</b>	<b>Kodlar</b>	<b>Frekans</b>
Örgütsel Nedenler	Sürecin belirsizliği	9
	Kaynakların Yetersizliği	7

	Yüksek ekonomik maliyetler	7
Paydaşlardan Kaynaklanan Nedenler	Motivasyon düşüklüğü	8
	Teknolojik yetersizlikler	7
	İletişim aksaklıkları	5
	Teknolojik bilgisizlik	5
	Artan iş yükü	5
	Disiplin sorunlar	4
	Okula aidiyet	3

Tablo 3'teki yönetici görüşlerine örgütsel nedenler konusunda öne çıkan kodlar sürecin belirsizliği ve kaynakların yetersizliğidir. Bu konudaki bazı katılımcı görüşleri aşağıdaki şekilde örneklendirilmiştir;

Y3; Birinci aşamada çaresizlik oluştu hepimizde. Bakanlık yönetimi dâhil kimse ne yapacağını bilmiyor. Süreç belirsiz. EBA alt yapısı olayı kurtardı.

Y1; Sürecin belirsizliği velide ve öğretmende sabırsızlık yaratıyor. Öğrenci bizi pek takmıyor.

Yönetici görüşlerine paydaşlardan kaynaklı nedenler aşağıdaki gibidir;

Y1; İş birliği ile birlikte yapılan çalışmalar yapılamadığı için bazı arkadaşların iş yükü arttı. Bu da bize yansıyor. Üstlerimizden gelen yazıları öğretmenlerimize iletiyoruz. Bazıları buna karşı çıkıyor. Öğrenciler ölçme ve değerlendirme yapmayacağımızı çıkardıkları sorunlarda disiplin uygulamalarına başvuramayacağımızı bildiği için rahat davranıyor. Bazen öğretmene saygısızlık yapabiliyor bu da öğretmen tarafından bize olumsuz yansıtılıyor. Veliler bazen öğretmenin dersine karışıyor.

Y2; Salgın nedeniyle insanlar kendilerini geri çektiler, geri çektiği iletişim kuramıyorlar ulaşamadığımız, öğrenciler köyüne giden maddi kaygılar yaşayan veliler var. Bunlar doğal olarak bizde bir çatışma yaratıyor. Öğretmenlerin iş yükü arttı. Öğretmenler sürekli belge gönderdiğimizde yapmak istemiyorlar. Sürekli belge istiyoruz. Öğretmenler bıkmıyor. Normal prosedürün dışındaki çalışmalar öğretmende baskı yaratıyor. Bu öğretmenlerin motivasyonunu düşürüyor.

Y 4; İdareci olarak iş yapma farklılığımızdan çatışma olabiliyor. Duygu akıl ekseninde sorunlar oldu. Yeni bir şey yaptıysam onun yaptığı işin kötü olduğunu düşünüyor. Gölgenin suretin önüne geçmesi gibi. Öğretmenlerde rutin ve konfor hastalığı var. Herkesin programı belli rutini belliydi ancak salgın bunu bozdu bu da öğretmenlerde stres ve gerginlik

yarattı. Tabi bu yönetime de yansıdı. Öğretmenin okula aidiyeti yok. Bu salgın döneminde çok net ortaya çıktı.

Y5; Teknolojik sıkıntılar yaşandı. Ek ders ödeyip ödenmemesi konusunda farklı görüşler vardı ödemediğimiz için sorun yaşandı. Öğretmen imza atmak için okula geliyor. Salgın döneminde sorun oluyor.

### 3.3. Çatışma Sonuçlarına İlişkin Yönetici Görüşlerine Ait Bulgular

Okul yöneticilerinin yaşadıkları çatışmalar olumlu ve olumsuz olmak üzere ikikategoriye ayrılmış ve bunlar için kodlar belirlenmiştir. Bu kodlar Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4. Çatışmanın Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

Kategori	Kodlar	Frekans
<b>Olumlu Sonuçları</b>	Alternatif çözümler	5
	Yeni fikirler	4
	Sorunun farkına varma	3
	Kurumsal vizyona katkı	3
	Birbirini tanıma	2
<b>Olumsuz Sonuçları</b>	Performans düşüklüğü	9
	Moral Bozukluğu	8
	Gerginlik ve Stres	7
	Verimliliğinin düşmesi	7
	Gruplaşma	6
	Takım çalışmasının yapılamaması	4
	Kutuplaşma	4
	Kin ve Husumet	1

Tablo 4'te göre yöneticiler çatışmaların olumlu yönünü yeni fikirlerin ortaya çıkması şeklinde değerlendirmişlerdir. Bunun yanında olumsuz yönünü performansın düşmesi ve moral bozukluğu olarak belirtmişlerdir. Yöneticilerin olumlu ve olumsuz sonuçlara yönelik görüşleri aşağıdaki gibidir;

Y8; Yeni fikirlerin ortaya çıkmasına sebep oluyor. Kişiler birbirini daha yakından tanıma fırsatı buluyor. Herkes kendi fikrini anlatırken

karsıyı da dinliyor bu da birbirini tanımaya ortam hazırlıyor. Kutuplaşma yaratıyor. Birlik ve beraberliği engelliyor. Kin ve husumet oluşturuyor.

Y10; Yeni fikirler ve yeni metotlar ortaya çıkar. İnsanlar arasında bireysel farklılıklar var hiçbir insan birbirine benzemiyor. Fikirlerin çarpışmasından ve akılların farklı düşünmesinden, hakikatler istifade edip gün yüzüne çıkar. Şayet fikirler ve akıllar çarpışmayıp yeknesak ve tekdüze bir vaziyet olsa, hakikatler manalar âleminde gizli kalıp gün yüzüne çıkamazlardı. Kişiselleştiriliyor. Rol kargaşası yaşanıyor. Devletin işi olak görmeyip şahsileştiriliyor. Duygularımızı karıştırıyoruz. Çatışma sürerse kurumu yıpratır, yanlış da olsa bitirilmeli.

Y1; Alternatif çözümler ve yeni fikirler ortaya çıkmasını sağlar. Kurumsal vizyona katkı sağlar. Motivasyonu düşürür, moral bozukluğu yaratır bu da eğitsel faaliyetleri sekteye uğratır. Takım çalışmasını engeller gruplaşmaya neden olur. Yönetim hedeflere ulaşma sanatıdır. Bu çerçevede insan kaynaklarını gerektiği gibi kullanan yönetici kriz ve çatışmaları minimize eder.

#### 3.4. Çatışmaların Çözümüne İlişkin Bulgular

Okul yöneticileri yaşadıkları çatışmalarda kullandıkları çözümler iki kategoride tanımlanmış ve alt kodlara ayrılmıştır.

Tablo 5. Çatışmaların Çözüm Yolları

Kategori	Kodlar	Frekans
	Problem çözme	10
	Uzlaşma	9
	İşbirliği	7
	Çözüm odaklı olma	6
<b>Etkili İletişim</b>	Bakış açısını anlamaya çalışma	5
	Arabuluculuk	5
	Başka kişilerden yardım alma	4
	Sorunu öteleme	3
	Konuyu değiştirme	3
	Adil olma	3
	Babacan tavır	3
<b>Yönetmel Beceriler</b>	Mevzuatı takip etme	6
	Otoriter olma	
	Ortak çözümlere yönelme	5

	İkna	4
	Hakemliğe başvurma	4

Tablo 5'teki veriler analiz edildiğinde yöneticilerin çatışmanın çözümlenmesinde uzlaşma ve iş birliğini daha fazla kullandıkları görülmektedir. Yöneticilerin görüşleri aşağıdaki gibidir;

Y1; Diyalogu tercih ederim. Öncelikle krizi önlemeye çalışırım. Sorunu temelini incelemeye çalışırım. Okul çatısı altında olmayan sosyal bir ortamda sorunu çözmeye çalışırım. İyi bir dinleyicimdir tarafları dinlerim. Ortak amaç ve çıkarları hatırlatırım, İş birliği ile çözmeye çalışırım. Çatışma yaşadığım tarafa kendisine değer verdiğimi hissettiririm.

Y2; Çatışmaları iletişim ve diyalog yoluyla çözmeye çalışırım. Çalışanlar arasında güven ortamı oluşturmaya çalışırım. Birebir iletişim sağlamaya çalışırım. Bazen ikna yolunu denerim. Uzlaşma sağlamaya çalışırken son çözüm olarak da yasa ve yönetmelik neyi gerektiriyorsa onu yapmaya çalışırım.

Y3; Kalabalık bir ortamdayım bir sıkıntı yaşadım uygun zamanı kollarım. Sorumluluğumun gücünü kullanırım. Uzlaşma var ama doğruyu anlatmak var özünde. Kaçınma değil ama ötelemeyi tercih ederim. Üçüncü bir kişinin hakemliğini öğretmenler arasında kullanırım. Güven çok önemli. Güven vermeye çalışırım. Direnç gösteren personele yönetmeliklere başvururum ama kâr zararı gözetirim.

Y8; İkna yoluna giderim çok kullanırım. Yumuşak diken yöntemi kullanıyorum. Kaçınma yaşamam. Orta yol bulmaya çalışırım. Kurumun çıkarları önceliğimdir. Zayıfı korurum önce. Eğer bir sorunu çözeceksem önce fikrin olgunlaşmasını sağlarım bir anlamda kamuoyu oluştururum. Makamımın gerektirdiği gücü kullanırım. Orta yol bulmaya çalışırım. Gerektiğinde otoritemi kullanırım.

Y9; Tecrübeli insanlara güvenirim fikirlerini önemserim. Onların fikirlerini alırım. Çatışma aniden ortaya çıkmış mı yoksa sistematik bir problem mi var ona bakarım. Ortaya çıkış şekline bakarım. Kendi ruh halim de önemlidir. Konuyu değiştiririm çatışmayı dondururum. Olumsuz bir imajı varsa ve kem bir söz söylemişse tepki veririm. Ama okulun çıkarına bir şeyse taviz veririm. Çözüm odaklıyım.

## **SONUÇLAR VE ÖNERİLER**

### **3.5. Sonuç**

Çatışma durumları okulların hedeflerine ulaşmasını tehdit eden durumlardır. İnsan yetiştiren okullarımız çatışmalardan olumsuz bir şekilde etkilenmekte bu durum okul içi uygulamalara olumsuz yansımaktadır. Çatışmaları fırsata çevirerek olumlu fayda sağlamak göz

ardı edilmemelidir. Çatışma psikolojik baskılara sebep olsa da, okullara yenilik ve değer sağlamaktadır.

Araştırma sonucunda okullarda çatışmanın nedenleri konusunda katılımcıların görüşleri personelden kaynaklı (ders programı, zaman ihlali, disiplinsizlik, görevi aksatma, görevi kötüye kullanma, çıkar farklılığı, iletişim eksikliği, ön yargı ve kalıplar, alışkanlıklar) veliden kaynaklı o (ilgisizlik okulun işleyişine karışma okula güvenmeme okula karşı olumsuz tutum) ve örgüt kaynaklı (kaynakların sınırlılığı yetki ve sorumluluk dengesizliği yönetsel farklılıklar, mobbing, öğretmen eksikliği) olmak üzere üç kategori altında toplanmıştır. Katılımcılar bu kategorilerden personel kaynaklı nedenler kategorisinde görüş bildirmişler ve okulda en çok çatışmaların öğretmenlerden kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar bu kategorideki temalardan en çok ders programı ve iletişim eksikliği (f=10), en az görevi kötüye kullanma (f=1); veliden kaynaklı nedenler kategorisindeki temalardan en çok ilgisizlik (f=10), en az okulun işleyişine karışma (f=2) temalarında görüşlerini ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılan yöneticiler örgüt kaynaklı nedenlerden en çok kaynakların sınırlılığı (f=10) en az mobbing (f=1) konusunda çatışma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışma sonucunun, Bayar (2015) ve Akgöz & Cemaloğlu (2020) araştırma sonuçlarıyla ve ilgili literatür ile benzerlikler gösterdiği söylenebilir. Benzer şekilde Zembat (2012) tarafından yapılan araştırmada okuldaki kaynak yetersizliğinin okul yöneticilerini kararsız kıldığı ve bu durumun çatışmalara neden olduğu belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda okullarda salgın döneminde yaşanan çatışmaların nedenleri konusunda katılımcıların görüşleri örgütsel nedenler (sürecin belirsizliği, kaynakların yetersizliği, yüksek ekonomik maliyetler) ve paydaşlardan kaynaklı nedenler (Motivasyon düşüklüğü, disiplin sorunları, teknolojik yetersizlikler, okula aidiyet, artan iş yükü, iletişim aksaklıkları, teknolojik bilgisizlik) olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmıştır. Yöneticilerin görüşlerine göre salgın döneminde uzaktan öğrenme materyallerine ulaşamayan öğrenciler motivasyon düşüklüğü yaşamaktadır. Öğrenci yaptırım olmayacağını bildiği için disiplin sorunları oluşmuştur. Öğretmenlerde okula bağlılık azalmıştır.

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre, okullarda meydana gelen çatışmalar sonuçları itibariyle olumsuz algılanmaktadır. Bunun yanında, sonuçların olumlu algılandığını gösteren yönetici görüşleri de azımsanmayacak bir orandadır. Olumlu sonuçlara varan çatışmalar, kurumsal vizyona katkı sağladığı gibi (f=4) sorunun farkına varma bakımından bir fırsat oluşturduğu gibi, alternatif çözümler yeni fikirler ve birbirini tanıma gibi unsurları içinde barındırdığı için, etkileşimli çatışma yaklaşımı bağlamında önemli bir sonuçtur. Yöneticilerin, çatışmaların



olumsuz sonuçlanmasına ilişkin görüşleri ise Moral Bozukluğu (f=7), Gerginlik ve Stres (f=8), Verimliliğinin düşmesi (f=9), Gruplaşma (f=3), Takım çalışmasının yapılamaması (f=2), Kutuplaşma (f=4), Kin ve Husumet (f=1). Bu durum, çatışmanın oluşturduğu zararların örgütteki etkisinin ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Çatışma kararların niteliğini olumlu yönde arttırdığında, çalışanlar arasında ilgi sağladığında, sorunlar tartışılıp gelişim ve değişime yol açtığında yapıcıdır. Çatışma, örgütte monotonluğu zorlar, yeni fikir ve farklılıkların alternatif çözümlerin tekrar gözden geçirilmesini sağlar (Sarpkaya, 2002).

Araştırma sonucunda okullarda çatışmanın çözüm yolları konusunda yöneticilerin görüşleri etkili iletişim ve yönetsel beceriler olmak üzere iki farklı kategoriye ayrılmıştır. Etkili iletişim (Uzlaşma, problem çözme, konuyu değiştirme sorunu öteleme bakış açısını anlamaya çalışma iş birliği başka kişilerden yardım alma çözüm odaklı arabuluculuk adil olma babacan tavır) ve yönetsel beceriler (mevzuatı takip etme otoriter olma davranış değiştirme ortak çözümlere yönelme ikna hakemliğe başvurma) adı altında kodlanmıştır. Çatışma çözümlerinden etkili iletişim çözümü incelendiğinde çalışmaya katılan yöneticiler problem çözme yaklaşımının ve uzlaşmanın önemli olduğunu belirtmişlerdir. Koçak (2012) etkin iletişim ve yönetsel beceriler ile çatışmaların önlenebileceğini belirtmiştir. Çatışma çözümlerinden mevzuatın varlığı görüşü incelendiğinde, araştırmaya katılan yöneticiler, mevzuatı takip etmenin disiplin açısından önemli olduğunu belirtmişlerdir.

### **3.6. Öneriler**

- 1) Yöneticilerin, paydaşlarıyla yaşadıkları iletişim eksikliğini giderebilmek için çalışmaları yapılabilir.
- 2) Ders programının dağılımı ile ilgili adil ve isteklere göre bir paylaşım yapılması konusunda çalışmalar yapılabilir.
- 3) Velinin okula karşı tutumunun değişmesi için çeşitli aktiviteler düzenlenebilir.
- 4) Öğrencilerin teknolojik erişimlerinin sağlanabilmesi için yetkili kurumlar ile görüşülüp kaynak sağlanabilir.
- 5) Çatışmaların örgüte dinamizm kattığı hissettirilmeli ve olumlu yönlerini ortaya çıkarıcı çalışmalar yapılmalıdır.

### **KAYNAKÇA**

Arıkan, Necip. (2021). Sağlık Ekonomisinde Blokzincir Uygulamaları.

- Açıklan, A. (1995). *Toplumsal, Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akgöz, E. E. & Cemaloğlu, N. (2020). *Ortaokullarda çatışma nedenleri ve çözümüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri*. The Journal of International Education Science, 22 (7),60-84.
- Arıkan, N. İhsan, Büyüktatar, H., Arıkan, B., Uçar, o., & Balyemez, K. (2021). Koronavirüs salgınının okul yöneticilerine etkisi üzerine bir araştırma. *Atlas Dergisi*, 7 (42), 2030–2037. <https://doi.org/10.31568/atlas.742>
- Akat, B. (1994). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Arıkan, Necip. (2021). Sağlık Ekonomisinde Blokzincir Uygulamaları.
- Arslan, C. (2005). *Kişilerarası çatışma çözme ve problem çözme yaklaşımlarının yükleme karmaşıklığı*. (Doktora Tezi), Selçuk Üniveristesı Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Arıkan, Necip İhsan. (2022). Some Implementations in the Light of Educational Supervision models. *Euroasia journal of social sciences & humanities*, 9(27), 73–79. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7038860>
- Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi. Başaran, İ. E. (2004). *Yönetmel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Bayar, A. (2015). *Bir örgüt olarak okulda meydana gelen çatışma nedenleri ve çözüm yollarına yönelik okul müdürlerinin görüşleri*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi, 5 (3).
- Baykal, K., Kovancı, A. (2008). Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 3(3), 21-38. Çulpan, R. (1978). "Bireysel ve Örgütsel Davranış: Beklentiler Dengesi Modeli", T.O.D.A.İ.E. Dergisi, Cilt 2, Sayı 1.
- Çağırtekin, K. (2016). *İlköğretim öğretmenleri arasındaki çatışma ve çatışma yönetimi kolej ve Meb okullarının karşılaştırılması: Avcılar İlçesi Örneği*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durukan, H. (2004). *Eğitimde çatışma ve yönetimi*. TSA Dergisi (2-3), 193-198.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (s.53). İstanbul: Beta YayınDağıtım a.ş.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). *İzmir ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmenler ile aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Henry, O. (2009). *Organisational Conflict and its Effects on Organisational Performance*. Research Journal of Business Management, 2 (1), 16-24.
- Karip, E. (2010). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Koçak, S. (2012). *Öğretmenler arası çatışmalar ile okul müdürü-öğretmen çatışmalarında kullanılan yöntemlerin ve etkililik düzeylerinin karşılaştırılması (Uşak ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Nurol, E., Ada, Ş. ve Çolak, A. (2012). Atatürk Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 197-210.
- Sarpkaya, R. *Eğitim örgütlerinde çatışma yönetimi ve bir örnek olay*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 414-429.
- Sökmen A. ve Yazıcıoğlu İ, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2005.
- Şahan, İ. (2006). *Okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve bunun öğretmen stres düzeylerine etkisi*. (Yüksel Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tanrıoğen, A. (2018). *Örgütlerde etkili insan ilişkileri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001). *Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Vaiz, M. E. (2017). *İlköğretim okullarında çatışma durumlarının yönetilmesine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri* (Doktora Tezi) Yakındoğu Üniversitesi, Lefkoşa.

### **Genişletilmiş Özet:**

Örgütte çatışma olgusu, çeşitli beklentilerle örgüte katılmış bireyin iş birliği yaptığı taraflardan sağladığı beklentinin kendi beklentisini karşılamadığını algıladığı durumda, örgütün çıkarlarına uymaması ve örgütle uyum sağlamaması sonucunda doğmaktadır. Bu noktada çatışma, çeşitli gerekçelerle işe gelmeme, rapor alma, işe düzenli geç kalma, işi yavaşlatma şeklinde pasif olarak ortaya çıktığı gibi anlaşmazlığın sürekliliği durumunda da kavga, engelleme, istifa gibi aktif sonuçlara ulaşabilir. Çatışma sürecinde yaşananlar ve bunların doğru yönetilmesi tüm örgütler için önemli olmakla eğitim ortamları açısından daha farklı bir önem taşımaktadır. Bunun en önemli nedeni sosyal ve toplumsal hayat içerisinde önemli yeri olan eğitim örgütleri hem bireysel hem de örgütsel sistem içindeki diğer bütün sistemleri doğrudan ya da dolaylı etkilemektedirler. Okulun örgütsel yapısı içinde hem idarecilerin kendi aralarında hem de öğretmenler arasında zaman zaman çatışmalar yaşanabilmektedir. Bu çatışmaların kaynağını öğrenmek, hangi konuların sebep

olduğunu bilmek ve zamanında doğru müdahaleler çatışmanın doğurduğu sonuçları örgütün lehine kullanmak adına büyük önem taşır. Yöneticilerin çatışmayı yönetme konusundaki becerileri ve paydaşların iş birliği ve uyuma katkısı bu örgütlerin verimli bir biçimde eğitimi yürütebilmesi için gereklidir. Bu süreçte yöneticilerin kullandıkları çözümlerin etkili olması gerekmektedir. Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2020- 2021 eğitim-öğretim yılında Malatya ilinde görev yapan üç kadın yönetici, yedi erkek yönetici oluşturmuştur. Çalışmanın verileri araştırmacının oluşturduğu yarı yapılandırılmış görüşme form ile toplanmıştır. Görüşme sırasında verilerin eksiksiz kaydı için yöneticilerden izin alınarak konuşmalar cihaza kaydedilmiştir. Elde edilen veriler nitel veri çözümleme tekniği kullanılarak, analiz edilmiş bulgular alt kategorilere ayrılarak kodlanmıştır. Verileri çözümlenmesinde frekans ve yüzde kullanılmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre; Okul yöneticilerinin görüşlerine göre en çok çatışma nedeni iletişim eksikliği ve ders programının dağılımı olarak tespit edilmiştir. Salgın döneminde yaşanan çatışmaların nedeni en çok sürecin belirsizliği, teknolojik konulardaki bilgisizlik ve yetersizlikler olarak belirtilmiştir. Yöneticilerin çatışmayı olumsuz olarak değerlendirdiği, olumsuz kategoride en çok moral bozukluğu ve performans düşüklüğü yanıtını verdikleri görülmüştür. Çatışma çözme yollarından en fazla problemi çözme ve uzlaşma yöntemini kullandıkları saptanmıştır.

### **Extended Summary**

The phenomenon of conflict in the organization arises as a result of not complying with the interests of the organization and not complying with the organization, when the individual who joined the organization with various expectations perceives that the expectation provided by the parties with which he cooperates does not meet his expectations. At this point, the conflict may appear passively in the form of not coming to work for various reasons, getting a report, being late for work regularly, slowing down the work, and it can lead to active results such as fighting, blocking, resignation in case of the continuity of the conflict. What happens during the conflict process and their proper management is important for all organizations, but has a different importance in terms of educational environments. The most important reason for this is that educational organizations, which have an important place in social and social life, directly or indirectly affect all other systems in both individual and organizational

systems. In the organizational structure of the school, conflicts may occur from time to time, both among the administrators and among the teachers. Learning the source of these conflicts, knowing what causes them, and timely correct interventions are of great importance in order to use the results of the conflict in favor of the organization. The skills of managers in managing conflict and the contribution of stakeholders to cooperation and harmony are essential for these organizations to carry out training effectively. In this process, the solutions used by the managers should be effective. This research is a qualitative study. The study group of the research consisted of three female administrators and seven male administrators working in Malatya in the 2020-2021 academic year. The data of the study were collected with a semi-structured interview form created by the researcher. For the complete recording of the data during the interview, the conversations were recorded on the device with the permission of the administrators. The obtained data were coded by using qualitative data analysis technique, and the analyzed findings were divided into sub-categories. Frequency and percentage were used to analyze the data. According to the results obtained from the research findings; According to the opinions of school administrators, the most common cause of conflict was the lack of communication and the distribution of the curriculum. The reason for the conflicts experienced during the epidemic period was mostly stated as the uncertainty of the process, ignorance and inadequacies in technological issues. It was observed that the managers evaluated the conflict negatively, and gave the most negative response to demoralization and low performance in the negative category. It was determined that they mostly used problem solving and compromise methods among conflict resolution methods.

**DEFTER BEYAN SİSTEMİNİN GELİR VERGİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:  
SERBEST MESLEK KAZANÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

THE EFFECT OF LEDGER DECLARATION SYSTEM ON INCOME TAX: A  
RESEARCH ON SELF-EMPLOYED INCOME

**İsa KARACAN**

Mali Müşavir, İşletme Anabilim Dalı / Muhasebe Finansman Bilim Dalı  
Financial Advisor, Department of Business Administration / Department of  
Accounting and Finance  
isakrcn@gmail.com  
ORCID: orcid.org/0000-0001-6569-4275

**Makale bilgisi | Article Information**

doi.org/10.5281/zenodo.7404709

**Makale Türü / Article Type:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / Date Received:** 3 Aralık / 3 December

**Kabul Tarihi / Date Accepted:** 5 Aralık / 5 December

**Yayın Tarihi / Date Published:** 6 Aralık / 6 December

**Yayın Sezonu / Pub Date Season:** Aralık / December

**Bu Makaleye Atıf İçin/To Cite This Article:** Karacan İsa (2022). Defter beyan sisteminin gelir vergisi üzerindeki etkisi: Serbest meslek kazançları üzerine bir araştırma. *IJESOS International Journal Of Educational and Social Sciences* 1(1), 36-64.

**İntihal:** Bu makale turnitin.com yazılımınca yazar tarafından taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

**Plagiarism:** This article has been scanned with turnitin.com by writer. No plagiarism detected.

**İletişim:**

E-posta: editor@ijesos.com

Web: www.ijesos.com

## **DEFTER BEYAN SİSTEMİNİN GELİR VERGİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SERBEST MESLEK KAZANÇLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>**

### **Öz:**

1 Ocak 2018'de yürürlüğe giren Defter Beyan Sistemi, ülkemizde serbest meslek erbapları, basit usul mükellefleri ve işletme hesabı esasına dâhil olan mükelleflerin kâğıt üzerinde tuttıkları defter kayıtlarını elektronik ortamda tutabilme ve burada depolama imkânı getirmiştir. Defter beyan sisteminin; kısacası mükelleflerin vergisel işlemlerinin elektronik ortamda kayıt altına alınması ve burada saklanması amacıyla geliştirilmiş bir sistem olduğu söylenebilir. Bu çalışma ile Malatya ilindeki Defter Beyan Sistemine geçen mükelleflerin gelir vergilerinde meydana gelen değişikliklerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında Malatya ilinde Defter Beyan Sistemine geçen 100 mükellef ile yüz yüze görüşülerek bu mükelleflerin 2014-2018 yılları arasında tahakkuk eden gelir vergisi tutarları ve mükelleflerin sistem hakkındaki görüşleri esas alınarak elde edilen veriler yorumlanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda araştırmanın sonucunda Malatya ilinde 2014 ve 2018 yılları arasında faaliyet gösteren serbest meslek erbaplarından toplanan veriler ve yüz yüze görüşmeler doğrultusunda Defter Beyan Sisteminin gelir vergisi üzerindeki etkisi tespit edilememiştir. Elde edilen bulgulara göre Defter Beyan Sisteminin bir yıldır uygulanmasından dolayı gelir vergisi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Fakat yapılan sözlü görüşmelerde gelir ve giderlerini daha önceki yıllarda beyan etmeyen basit usul mükelleflerin Defter Beyan Sistemini kullanmasıyla birlikte gelir ve giderlerini sisteme eksiksiz girdikleri, bilgileri Defter Beyan Sistemine kaydetmeleri sonucunda basit usule tabi olma mükellefiyetinden çıkarak işletme defterine geçtikleri, hatta bilanço usulüne tabi oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca mükellefler ile yapılan görüşmelere bağlı olarak Defter Beyan Sistemini getirilmesiyle birlikte bürokrasi masraflarının azaldığı da söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Defter Beyan Sistemi, Gelir Vergisi, Serbest Meslek Kazancı

## **THE EFFECT OF LEDGER DECLARATION SYSTEM ON INCOME TAX: A RESEARCH ON SELF-EMPLOYED INCOME**

### **Abstract:**

The ledger declaration system, which was enacted on January 1, 2018, has enabled the electronic records of the ledger records held by self-employed persons, simple procedure taxpayers and taxpayers involved in the operation account to be able to keep their books electronically and store the bookkeeping operations in an electronic environment. It can be said that the ledger declaration system was developed for the purpose of recording and storing taxpayers' tax transactions in

---

<sup>1</sup> Bu makale yazarın aynı adı taşıyan 2019 tarihli Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.  
(This article is produced from the author's 2019 Master's thesis of the same name.)

electronic environment. In this study, it is aimed to determine the changes in income taxes of taxpayers who have entered the ledger declaration system in Malatya province. Within the scope of the study, 100 taxpayers who entered the ledger declaration system in Malatya were interviewed face-to-face and the data obtained on the basis of the income tax amounts accrued between the years of 2014 – 2018 and the opinions of taxpayers about the system were interpreted. According to the data obtained, no effect of the ledger declaration system was detected on income tax between the years of 2014-2018 in Malatya province. It can be said that since the ledger declaration system has been implemented for a year, it has no effect on income tax; however, simple procedure taxpayers, who did not declare their income and expenses in previous years, entered the system completely with the use of the ledger declaration system. Taxpayers subject to the simple procedure as a result of recording the information in the ledger declaration system have entered the business ledger. Some of them were even found to be subject to balance sheet procedure. It can also be said, as a result of negotiations with taxpayers, that the costs of bureaucracy decreased with the introduction of the ledger declaration system.

**Key Words:** Ledger declaration system, income tax, Self-employment.

## GİRİŞ

İnsanların tarım ile birlikte yerleşik yaşama geçmeleri ve toplu halde yaşamanın gerektirdiği ihtiyaçların, hizmetlerin ve sosyal giderlerin karşılanması için yöneticiler vergi toplamaya başlamış ve ilk vergiler meydana gelmiştir (Arıkan, 2022). Güçlenen krallıkların hayata geçirdikleri yasalarla vergiler kurumsallaşmış ve çağımızdaki vergi düzeninin temelleri oluşmuştur. İlk çağ döneminde savaş hallerinde toplanan vergiler düzensizken, kamusal giderlerin artmasıyla birlikte halktan düzenli vergi alınmasına gidilmiştir. Gelir vergisi ilk defa Napolyon savaşlarını finanse edebilmek için savaş vergisi adı altında İngiltere’de geçici olarak alınmıştır. Toplum ihtiyaçlarının değişmesine bağlı olarak Devlet tarafından alınan vergi, giderleri karşılamakla yetinmeyip aynı zamanda Devletin sosyal ve ekonomik hayata müdahale aracı olmuştur. Zamanla zorunlu bir kamu yükümlülüğü haline gelen vergi, farklı isimler altında da olsa yönetimler tarafından halktan alınmıştır. Verginin ülkemizdeki tarihsel gelişimi 18. Yüzyılın ortalarına dayanarak Osmanlı devletinin yenileşme ve modernleşme çabalarıyla eş zamanlıdır. Şer-i vergiler ve örfi vergiler den oluşan Osmanlı vergi sistemi iki gruba ayrılmaktaydı. Zekât, öşür ve cizyeden oluşan şer-i vergiler ve savaşlar neticesinde ülkelerden alınan örfi vergiler Osmanlı vergi sistemini oluşturmaktaydı. Osmanlı Devleti’nde ilk mali teşkilat I. Murat döneminde 1359-1389 yılları arasında kurulmuş ve 1838 yılında Osmanlı Devleti’nde Maliye Nezareti oluşturulmuştur. 1914 yılında temettü vergisine geçilmiştir. Bu vergi sistemi Fransız Patent vergisine benzemektedir. Osmanlı Devleti’nin yıkılması ve Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasıyla, öşür



vergi ve temettü vergisi yerini kazanç vergisine bırakmıştır. II. Dünya Savaşı sırasında çeşitli kesimlerden olağanüstü vergiler alınmıştır. Bunların dikkat çeken örneklerinden biri azınlıklardan alınan varlık vergisidir. 1949 yılında Alman vergi yasaları incelenerek Kurumlar ve Gelir Vergisi ile Vergi Usul Kanunu onaylanmış olup 1950’de uygulamaya başlanmıştır. Çağlar boyunca çeşitli şekillerde toplanan vergiler zamanla değişim içerisinde olmuştur. Gelişen teknoloji ile birlikte ekonomik işlemleri kayıt altına alma şekilleri de değişmiş ve böylece defter sisteminden elektronik sisteme geçilerek daha güvenilir kayıt ortamı oluşturulmuştur (Arıkan, 2020). Ocak 2018’ de yürürlüğe giren Defter Beyan Sistemi ile birlikte serbest meslek erbapları ile işletme hesabı esasına göre defter tutan ve basit usule tabi olan mükelleflerin elektronik ortamda kayıtlarını tutması sağlanmıştır (<https://www.defterbeyan.gov.tr/tr>). Sistem ile hedeflenen vergisel ve ticari faaliyetlerin elektronik ortamda kayıtlanması ve bu sayede bürokratik işlemlerin ve maliyetlerin azaltılmasıdır. Bu sistem ile kayıt dışı ekonomi ile de etkili mücadelenin gerçekleştirileceği düşünülmektedir (Arıkan, 2021). Hem zamandan tasarruf sağlaması hem de bürokratik işleri en aza indirmesi beklenen Defter Beyan Sistemi ile internetin söz konusu olduğu her noktadan vergisel ve ticari işlemlerin kayıtlanabilmesi sağlanmaktadır. Defter Beyan Sistemi ile Kırtasiyecilik maliyetlerini azaltması, defter tasdik maliyetlerini ortadan kaldırması, defter muhafaza etmekten kaynaklanan maliyetlerin olmaması ve fatura, makbuz gibi belgelerin elektronik ortamda oluşturulması amaçlanmıştır. Defter Beyan Sisteminin amaçladığı bu hedeflere ne kadar ulaşabildiğini test etmek ve gelir vergisi üzerinde herhangi bir etki oluşturup oluşturmadığını tespit etmek çalışmamızın amacını oluşturmaktadır. Bu amaçla bu çalışmada Malatya ilinde faaliyet yürüten 100 serbest meslek erbapları ile görüşülmüş gelir vergisi beyannameleri incelenmiş olup 2014-2018 yılları arası 5 yıllık veriler dikkate alınmıştır.

Geçmişten günümüze gelene kadar tarih boyunca değişim gösteren vergi sistemi kamu harcamalarını finanse etme amacı gütmektedir. Rasyonel bir vergi sistemi sayesinde bölgesel dengesizlikler giderilerek, makroekonomik amaçların gerçekleşmesi hedeflenmektedir. Tek bir vergi sisteminin olmadığı günümüzde Türk vergi sistemi de çok vergili sistem sınıflamasındadır. Türk vergi sistemi gelirden alınan vergiler, harcamadan alınan vergiler ve servetten alınan vergilerden oluşmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde verginin tanımı yapılarak, verginin amacı ve Türk vergi sisteminden bahsedilerek vergi çeşitlerine değinilecektir. 1.1. Verginin Tanımı Genel bir tanım yapılacak olursa vergi, devletin kamunun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gerçek kişilerin ya da tüzel kişilerin gelirleri, servetleri ve harcamaları üzerinden hükümlerle gücüne dayanarak tek taraflı, karşılıksız ve zorunlu olarak aldığı paylardır (Eker,2004:117). Tanım incelendiğinde

verginin beş temel özelliğinin öne çıktığı görülmektedir (Bodur, 2012:5). Bunlar

- Parasal bir yükümlülük
- Karşılık içermeme.
- Hukuki güç temellidir ve zorunluluk
- Belirlenmiş kurallara göre toplanma.
- Kamu yararına olan harcamaların karşılanması amacı taşımazdır.

Türkiye’de yıllara göre bütçe gelirlerinin büyük çoğunluğunu vergi gelirlerinin oluşturduğu görülmektedir. Devletin kamu hizmetlerini ve kamuya ait etkinlikleri sürdürebilmesi, bu doğrultuda kamuya ait ihtiyaçlara cevap verebilmesi noktasında vergi en büyük gelir kaynağıdır ve bütçe gelirleri içerisindeki verginin payı sürekli artış göstermiştir.

### **1. Yazın Taraması**

Vergi; devletin kamu hizmetlerini karşılanması amacıyla gerçek ve tüzel kişilerden, kanun yoluyla karşılıksız ve zorunlu olarak toplanan para şeklindeki iktisadi varlıkların tanımıdır (www.gib.gov.tr). Devlet vergi yoluyla yüklendiği mali görevleri yerine getirebilmeyi amaçlar (Akdoğan, 2007:118). Vergilendirmenin temelinde kamu harcamalarının finansmanının karşılanması amaçlanmakta olup, mevcut kaynakların etkin ve verimli kullanılması ayrıca farklı toplumsal yapı ve sektörler içinde vergi dağılımının dengelenmesi hedeflenir. Yine bunlara ek olarak rasyonel bir vergi sistemi, bölgesel dengesizliklerin giderilmesi ve makroekonomik amaçların gerçekleştirilmesinde önem arz etmektedir (Gökbunar, 1998:1). 5 Vergi gelirleri, mali olan amaçlar ve mali olmayan amaçlar olarak kullanıldıkları alanlar bakımından 2’ye ayrılırlar. Verginin birinci işlevi olan mali amacı, mali gücüne göre herkesten vergi geliri sağlayarak kamu harcamalarını karşılamaktır. Ancak bu yapılırken rekabet eşitsizliği yaratmadan, vergi tarh ve tahsilinin ucuza mal edilmesi ilkesine uyarak, piyasa mekanizmasına zarar vermeden, milli gelirdeki değişimle uyumlu şekilde vergi geliri elde edilmelidir. Yani vergi sisteminde eşitlikten ziyade adaletli vergi dağılımı yapılarak çok kazananlardan çok vergi az kazananlardan az vergi alınmalıdır. (Yüce,2004). Devletin vergi toplama amaçları kamu ihtiyaçlarını karşılanması dışında, mali olmayan, sosyal ve iktisadi giderleri karşılamak ayrıca bazı çıkar gruplarını korumakla birlikte ekonomiyi yönlendirmek, adaletli bir gelir dağılımı oluşturmak şeklinde sıralanabilir. Enflasyon ve deflasyonla mücadelede bir araç olarak kullanılabilen vergi, sermaye birikimlerinin oluşturulmasında, ihracat ve ithalat ile ilgili kararların alınmasında, bölgesel kalkınma kararlarının alınmasında etkili bir araçtır (Kırbaç, 1991). Yine vergilendirme yoluyla devlet stratejik öneme sahip savunma, enerji, tarım gibi sektörlerin kalkınması için teşviklerde bulunabilir

(Şen ve Sağbaş, 2016:25). Vergi yükü kavramını ödenen vergiler ile gelir arasındaki oran ilişkisi açıklar (Çakır vd., 1993:172). Ülkenin kamu maliyesi ile ilgili verilecek yargıda önemli bir belirti olan vergi yükü kavramı, ülke ekonomisine ait kaynakların "devlet veya devlete bağlı kamu kuruluşlar tarafından vergi ve benzeri isimler altında" alınan miktarlarını belirtir (Bilici, 2003:155). 1.3. Türk Vergi Sistemi Vergi sistemi, dar anlamda, merkezi idare tarafından toplanan vergileri ifade ederken aynı zamanda bu özellikte sayılabilecek ödemeleri de ifade eder. Geniş anlamda ise, yerel yönetimler ya da diğer kamu kurumlarının topladığı vergi ve bu nitelikteki ödemeler, merkezi idarenin topladığı vergilere dâhil edilmesi olarak tanımlanmıştır. (Akdoğan,2009: 173). Ana değişmez ilkeler olarak vergilendirme, tarihimizdeki tüm anayasalarda temel ve değişmez ilkeler olarak yer almıştır. Vergilerin tüm vatandaşlardan ödeme güçleri doğrultusunda ancak; kanunla düzenlenerek alınabileceği 1876 Anayasasında yer alan ilkedir. 1924 Anayasasında verginin tanımı yapılmış ve kanuna bağlı olarak alınacağı 6 belirtilmiştir. 1961 Anayasasında ise vergi toplumun kamu giderlerini karşılamak için mali gücüne göre ödemekle yükümlü olduğu parasal değer olarak tanımlanmış, 1982 Anayasasında ise vergi ödevi başlığı ile ilkeler genişletilerek vergi yükünün adaletli bir şekilde dağılımı ve bu dağılımın dengeli bir şekilde gerçekleşmesi maliye politikasının sosyal amacı haline gelmiştir. Kurum kazançları da gerçek kişilerin kazançlarının yanı sıra verginin önemli bir konusudur. Vergi türleri vergilendirilen konu unsuruna bağlı olarak sınıflandırılarak yapılacak çalışmalar için en uygun vergi sistemi oluşturulmuştur. Vergi sitemleri 3'lü bir ayırım yapılarak incelenebilir (Öncel vd., 2003:226):

1. Gelir dâhilindeki vergiler
2. Servetten toplanan vergiler
3. Harcamalardan alınan vergiler

Gelir, bireylerin ödeme gücünü tespit etmek için esas alınan kıstaslardan birisidir ve bireyin sahip olduğu ekonomik kaynakların ölçütüdür (Akdoğan, 1999:232-233). Literatüre bakıldığında kaynak teorisi ile net artış teorisi şeklinde geliri tanımlayan iki farklı teorinin olduğu görülmektedir. Kaynak teorisi Alman iktisatçı Freidrich Von Hermann tarafından ileri sürülmüştür. Bu teori gelirin; belirli bir kaynağa bağlı olarak düzenli sağlanan, üretim faktörlerinin üretim sürecine katılması ile oluşan değerler toplamı olduğunu söylemektedir. (Turhan,1998:117). Yani üretim faktörü dahil olmadan gerçekleşen menfaatler ve kazançlar gelir sayılmaz (Şenyüz vd., 2017:3). Sürekli olmayan bahis, piyango, bağış vb. gelirler, üretim faktörünün üretim sürecine katılmasının karşılığı olmadığından dolayı gelir olarak değerlendirilmez (Edizdoğan, 1989:117). Burada önemli olan gelirin nasıl isimlendirildiği değil, niteliğidir (Şenyüz vd.,2017:4). İktisatçı George Van Schanz tarafından geliri açıklayan diğer teori de safi (net) artış teorisidir.

Servetteki her türlü fiili artış, safi (net) artış olarak tanımlanmaktadır (Tosuner ve Arıkan, 2011: 13). Bu teoriye bakıldığında gelir, gerçek şahsın belirli bir tarih içindeki tüketim harcaması ile tekrar o dönemdeki varlıklarında oluşan net artışlar şeklinde açıklanmaktadır (Kızılot ve Taş, 2013:183). „Burada gerek devamlılık arz eden gelirler gerekirse sermayede meydana gelen değer artışları, başış, miras, kumar, milli piyango gibi elde edilen ve sürekliliği olmayan değerler de gelir olarak sayılmaktadır“ (Ediz doğan, 2013:279). Ülkelerin önemli bir gelir kaynağı olan gelir vergisi, temelinde eşitliğin sağlanması kaygısı güder. Burada anlatılmaya çalışılan gelir vergisi mükellefi olan kişileri herhangi bir ayırım yapmadan kazandıkları gelirlere göre vergilendirilmesini anlatır. Gelir vergisine konu olan gelirin evrensel bir tanımı olmamakla birlikte en yaygın kabul edilen tanım, bireyin belirli dönemlerde tüketim gücünde meydana gelen net artış olduğu söylenebilir. Gelirin tanımı ve amaçları dikkate alındığında ortaya çıkan özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir: Gelirin Şahsiliği; gelir vergisi sadece medeni kanun çerçevesinde tanımlanmış gerçek kişilerin gelirlerine uygulanır. Medeni ehliyet, yaş vb. unsurların gelir vergisine etkisi söz konusu değildir. GVK“ya göre bağımsız bir kişiliğe sahip olan, sermaye sorumluluğu esası temelinde kurulan şirketlerden „gerçek olmayanlara ait gelirler, gelir sayılmamakta, kolektif şirketlerin paydaşları yani ortakları, adi komandit firma ortakları ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin. Komandite ortaklarının gelirleri şahsi gelir hükmünde kabul edilmektedir““ (mevzuat.gov.tr). Gelirin Genelliği; ülkede yaşayanların, sosyal sınıf ayrımı gözetmeksizin, gelir ve mallarının vergi tutarını ödemek mecburiyetindedir. Devletin kamu hizmetlerinin „faydaları tüm topluma yani ülke geneline yönelik ve sınırlandırma olmadan tüm halkın yararına““ sunulduğu için, bu ilke ülke sınırlarında yaşayan şahısların vergi yüküne katılmasını öngörmektedir (Aksoy, 1998:247). Gelirin Yıllık Olması; gerçek kişilerin gelirlerinin bir yıllık dönemler şeklinde vergilendirilmesidir. Kanuna göre gelirin yıllık olması „gelirin, belirli bir takvim dönemi dâhilinde elde edilen kazanç ve iratların net tutarı““ olarak ifade edilmektedir (Şenyüz;2001:8). Hak ve yükümlülüklerin yıllar itibariyle tekrarlanması, vergi uygulamasında takvim yılının esas alınmasının sebebidir. Yıl içerisinde yapılan faaliyetlere ilişkin haklardan o yıl içerisinde faydalanılırken yükümlülükler de aynı şekilde her yıl tekrar edecek ve her yıl o yıl içerisindeki faaliyetlere ilişkin beyanname verilecektir (Saraçoğlu, 2017:10). Uygulamada 12 aylık süreyi kapsayan fakat başlama ve bitiş faaliyetleri aynı olmayan özel hesap dönemleri de kabul edilmektedir. Bu durum mükelleflerin faaliyetlerinin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Örnek verilecek olursa kışın yoğun faaliyet gösteren oteller verilebilir. Bu oteller faaliyetlerinin en aza indiği yaz mevsimlerinde dönem sonu işlemlerini daha kolay ve doğru gerçekleştirebilecekleri için Maliye Bakanlığı“na başvurarak kendileri için 12“şer aylık özel hesap dönemi isteyebilirler (Şenyüz vd.,

2017:7). Ölüm, iflas, yeniden işe başlama gibi durumlarda eksik faaliyet durumu söz konusu olabilir. Burada sürdürülen faaliyet 12 aydan azdır. Eksik olan süreler kıst hesap dönemi kabul edilir. Gelir Vergisinin Beyan Esası; kural olarak mükellefin beyanına dayanır ve mükellefin kazandığı gelirin, idareye kendisi tarafından bildirilmesidir. İdare tarafından beyanın doğruluğu ile birlikte bu beyanın kanunlara uygunluğu da denetlenir. Gelirin Safi Olması; gerçek ve safi tutarından vergilendirilmesidir. Tespit edilebilen, bunu yaparken defter, belge ve kayıtlara dayanan gelir gerçek gelirdir. Örneğin, diğer ücretler vergilendirilirken gayrimenkul sermaye iratlarında götürü gider yönteminin uygulanmasında gerçek gelirden sapmalar görülmektedir (Saraçoğlu, 2017:12). Safi gelir, gayri safi gelir üzerinden o gelirin elde edilmesi amacıyla gerçekleştirilen giderlerin veya zarar edilmesi durumunda gelirden zararın düşülmesi durumunda kalan tutardır (Saraçoğlu;2017:12) Gelirin Elde Edilmiş Olması; vergiyi ortaya çıkaran olayın gelirin elde edilmesi olduğunu açıklar. Kanuna göz atıldığında; "tahakkuk, hukuki tasarruf ve ekonomik birikim ile tahsil hususlarının" benimsendiği görülmektedir (mevzuat.gov.tr). Muhasebeleştirme açısından elde etme kavramını tahsil ve tahakkuk esasına dayalı olarak açıklayabiliriz. Tahsil esası; gelirin nakit şekilde veya ayın biçiminde malvarlığına dahil edilmesidir. Tahsilin Nakden gerçekleşmesi, kazanç ve iradın nakit para şeklinde elde edilmesidir. Kazanç veya irad banka hesabına yatırılır ise bu hesaben tahsildir. Aynen tahsil, para dışındaki hizmetlerin ya da malların verilmesi biçiminde bedelin ödenmesidir (Şenyüz vd.,2017:7). Tahakkuk esasında ise bazı kazanç ve iratların elde edilmesi tahsil esasının yanı sıra tahakkuk yani kesinleşme esasına da bağlanmıştır. Tahakkuk, gelirin tutar ve mahiyet açısından kesinleşmesi yani gelirin ödenmesi gereken safhada olmasıdır. İşletme yaptığı satışların bedelini tahsil etmese bile satışın gerçekleştiği tarihte defterlerine kaydeder ve gelir elde etmiş sayılır. Alacağın kesinleşmiş olması esastır (Şenyüz vd., 2017:8)

Vergi borcu üzerine terettüp eden şahıs, vergi kanunlarına göre vergi mükellefi olarak tanımlanmıştır. Kanuna göre vergi mükellefi gerçek kişilerdir. Gelir vergisinde şahsilik esastır. "Gelir Vergisi Kanunu mükellefleri tam mükellef ve dar mükellefiyet" olarak iki gruba ayırmıştır (mevzuat.gov.tr/). Vergi mükellefiyetini iki guruba ayrılmasındaki temel ölçüt mükellefin Türkiye sınırları içerisinde yerleşmiş olup olmamasıdır. ""Bir takvim senesinde ülkemiz içerisinde ve ülkemizin dışından elde ettikleri kazanç ve iratların hepsi üzerinden gelir vergisine tabi tutulan mükellefler tam mükellef olarak adlandırılırlar"" (mevzuat.gov.tr/). Gelir Vergisi Kanunu'nun 4. Maddesinde şu ifade geçer ""İkametgâhı yerleşim yeri Türkiye"de olanlarla bir takvim süresi dâhilinde Türkiye"de devamlı bir şekilde altı aydan uzun süre yaşayanlar, Türkiye"de yerleşmiş ikamet etmiş sayılırlar"" denilmektedir (mevzuat.gov.tr). Tam mükellefiyette 2 durum öne çıkmaktadır: Türkiye"de yerleşik duruma göre ikametgâhın Türkiye"de

bulunması ve bir takvim dönemi içerisinde devamlı altı aydan fazla süreyle Türkiye’de oturulması. İkametgâhı Türkiye’de olanlar Türkiye’ye yerleşmiş kabul edilirler ve bu kişiler için tam mükellefiyet söz konusudur. Bir takvim yılında altı aydan fazla süreyle Türkiye’de oturanlar yerleşmiş kabul edilirler ve tam mükellefiyete tabidirler. Resmi daire veya müesseseler veya merkezi Türkiye’de olan kurum-kuruluşlara bağlı olan işleri münasebetiyle yabancı şehirlerde oturan Türk vatandaşlar tam mükellef kabul edilirler. Eğer bu kapsamdakiler buldukları ülkede gelir vergisi veya benzeri vergilere tabi iseler, söz konusu kazanç ve iratlarından ayrıca vergilendirilmezler. Yine Gelir Vergisi Kanununun 5. Maddesine göre “belli ve süreklilik göstermeyen görevler veya iş için Türkiye’de bulunan doktorlar, iş adamları kamu personelleri ve bu duruma benzer diğer kişiler tahsil, tedavi, istirahat veya gezi amacı dâhilinde gelen kimseler ile zorunlu olarak alıkonulmuş veya bulunmuş olanlar memlekette yarım yıldan uzun süre bulunsalar bile” gelir vergisi talep edilemez. Türkiye’de yerleşik olarak bulunmayan, ancak elde ettiği gelirin bir parçasını Türkiye sınırlarında kazanan gerçek şahıslar dar mükellef adı altında adlandırılırlar. Burada vergilendirme, mükelleflerin yurt içinde elde ettiği geliri kapsamaktadır. “İkametgâhı Türkiye’de olmayanlar ve bir takvim yılı içinde 6 aydan uzun süreyle Türkiye’de kalmayanlar”, yerleşik sayılmazlar ve dar mükellef kabul edilirler (Saraçoğlu,2017: 13-16). Yani buradaki ölçüt Türkiye’de yaşadığı süredir.

Gelir Vergisi Kanunu’nun ilk maddesine göre, Gerçek olan şahısların elde ettikleri gelirleri verileme açısından gelir vergisine tâbidir. Gelir bir gerçek şahsın belirli bir dönem içerisinde genellikle bu süre bir takvim yılından elde ettiği, özel vergilendirme dönemleri hariç takvim senesi dâhilinde kazandığı kazanç ve iratların net değeridir (mevzuat.gov.tr). Yine Gelir Vergisi Kanunu’nun 2. maddesi dâhilinde gelir grubuna giren kazanç ve iratlar şu şekildedir: 1. Ticarî kazançlar, 2. Ziraî kazançlar, 3. Ücretler, 4. Serbest meslek kazançları, 5. Gayrimenkul sermaye iratları, 6. Menkul sermaye iratları, 7. Diğer kazanç ve iratlar.

“İşletmelerin yapmış olduğu faaliyetlerden (ticari veya sinayi) doğan kazançlar ticari kazanç olarak adlandırılır.” (mevzuat.gov.tr). Kanunda yapılan bu tanıma bakıldığında bir gelirin ticari kazanç sayılabilmesinin koşulu faaliyetin ticari ve sinai olmasıdır. Gelir Vergisi Kanunu’nda yapılan ticari kazanç tanımı içerisinde geçen sinai faaliyet kavramı imalat ve üretim işleri neticesinde artık değer oluşturma faaliyetidir. Ticari kabul edilmesi gereken icraatlar ise Gelir Vergisi Kanunu’nun 37. maddesinde açıklanmıştır:

1. “Maden, kireç ve taş ocakları, çakıl ve kum istihsal alanları ile tuğla ve kiremit harman alanlarının işletilmesinden;
2. Coberlik ten meydana gelen işlerden;

3. Özel şahıslara ait mektep ve hastaneler gibi işletmelerin faaliyetinden;
4. Gayrimenkullerin satım, alım ve inşaat işleriyle sürekli bir şekilde işletenlerin kazançlarından;
5. Şahsı adına ve hesabına menkul kıymet satışı ve alımı ile sürekli bir şekilde ilgilenenlerin bu işlemlerinden;
6. Satın alınan veya trampa suretiyle iktisap olunan arazinin iktisap tarihinden itibaren 5 yıllık süre içinde parsellenerek bu süre içinde ya da daha sonraki yıllarda kısmi olarak veya komple satışından; dolayı edinilmiş kazançlar.
7. Diş protezciliğinden dolayı kişilerin elde ettikleri kazanç.” Ticari faaliyetlerin özelliklerine baktığımızda ticari faaliyetin müteşebbisler tarafından yapıldığını görürüz. Müteşebbisler ticari faaliyetin her türlü risk ve sonucuna katılan kişilerdir. Ticari faaliyetin bir diğer özelliği ise bağımsız gerçekleştirilmesidir. Yine ticari faaliyet devamlı ve bir takvim yılı içerisinde birden fazla yapılması, ticari faaliyetin bir diğer özellikleridir. Örnek verecek olursak kişinin tek bir araç alıp bunu satması ticari faaliyettir ancak bu faaliyet süreklilik arz etmediği için elde edilen kazançlar ticari kazanç değildir, arızı kazançtır (Şenyüz vd.,2017:14). Gelir Vergisi Kanunu’nun 37. Maddesine göre “Kolektif ortaklıklarda ortakların, adi ya da eshamlı komandit ortaklıklarda komandite ortakların ortaklıktan doğan kardan aldıkları oranlar şahsi ticari bir kazanç şeklinde ifade edilir” (<https://www.mevzuat.gov.tr/>). Kolektif ortaklıklar gerçek kişi ortakları aracılığıyla vergilendirilirler. Ortakların almış oldukları paylar şahsi ticari kazanç kabul edilirler ve VUK’na göre 1. sınıf tüccar kabul edilerek bilanço esasına göre defter tutmalıdırlar. Bu ortaklıkların uğraş konularına bakılmaksızın ortakların kazançları ticari kazanç sayılmaktadır. Kolektif ortaklıkların Gelir Vergisi Kanunu 52. Maddeye göre zirai faaliyet ile uğraşmaları durumunda elde edilen kazanç ticari kazanç, kanunun 62. Maddesine göre serbest meslek ile uğraşmaları durumunda elde edilen kazanç serbest meslek kazancıdır. Komandit ortaklıklarda ise mevzuatta iki tipten bahsedilerek, adi ortaklıklar şahıs ortaklığı, sermayesi paylara bölünmüş komandit ortaklıklar da ise sermaye ortaklığı olarak açıklanmıştır. Adi komandit ortaklıklarda “komandite ortağın kazandığı geliri ticari bir kazanç sayılırken, komanditer ortağın elde ettiği geliri menkul sermaye iradı” olarak sayılmıştır ([gib.gov.tr](http://gib.gov.tr)). Sermayesi paylara bölünmüş komandit ortaklıklarda ise ortaklardan biri veya birkaçı borçlara karşı sınırsız sorumluyken, diğer ortaklar taahhüt etmiş oldukları sermaye payından sorumludurlar. Bu ortaklıklar kurumlar vergisi mükellefidirler. Adi ortaklıklar ise gerçek kişi olmamakta tüzel kişilikleri de bulunmadığından gelir vergisi veya kurumlar vergisine tabi değildirler. Ortakları aracılığıyla vergilendirilirler ve elde edilen kazanç ticari kazanç sayılmaktadır. Ancak ortaklığın faaliyetine göre bu durum değişmektedir. Ortaklık ticari faaliyet ile uğraşıyorsa kazanç ticari

kazançtır ve basit usul ya da gerçek usule tabidirler. Ortaklık zirai faaliyetle uğraşıyorsa Gelir Vergisi Kanununun 52. Maddesine göre zirai işletme işleten gerçek kişiler çiftçi olarak kabul edilerek kanunun zirai faaliyetlerle ilgili düzenlemelerine tabidirler. Ortaklık serbest meslek faaliyeti ile ilgileniyorsa bu faaliyetten doğan kazançlar serbest meslek kazancıdır (Saraçoğlu,2017:20-23). Gelir vergisini incelediğimizde bu vergiye dâhil olan kişilerin kazancın belirlenme usulü açısından iki başlığa ayrılmaktadır (mevzuat.gov.tr/): 1. "Gerçek usulde gelir vergisine tabi olanlar 2. Basit usulde gelir vergisine tabi olanlar"

## **2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada Malatya ilindeki Defter Beyan Sistemine geçen mükelleflerin gelir vergilerinde meydana gelen değişikliklerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan kişilerden elde edilen bilgiler doğrultusunda Defter Beyan Sisteminin kırtasiye ve bürokrasi giderlerini azaltıp azaltmadığının tespitinde amaçlanmıştır.

## **3 Araştırmanın Kapsamı, Yöntemi ve Kısıtları**

Araştırmanın kapsamı Malatya ilinde faaliyet yürüten serbest muhasebeci mali müşavir, avukat ve dış hekimliği faaliyeti gösteren 100 adet serbest meslek erbaplarıdır. Bu araştırmada serbest meslek faaliyeti yürüten mükelleflerin 2014-2018 yılları arasındaki gelir vergisi beyannameleri incelenmiş ve 5 yıllık veriler dikkate alınmıştır. Araştırma yöntemi olarak nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi seçilmiş ve yine nitel veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme yoluyla yapılandırılmış görüşme metodu tercih edilerek veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılanlara yöneltilen sorular ise; Defter Beyan Sisteminin Gelir Vergisi Üzerine Etkisinin Oldu mu? Defter Beyan Sisteminin Maliyetleri Azalttı mı? Görüşme, önceden belirlenmiş ve ciddi bir hedefe yönelik yapılan, karşdakine soru sorma yöntemiyle yanıtlar alan etkileşime dayalı bir nitel araştırma yöntemidir. Yapılan görüşme ise; görüşme soruları önceden hazırlanır. Görüşmeci bu plana göre görüşme yapar (Yıldırım ve Şimşek, 2005:119-120).

Yapılacak olan çalışmanın bazı sınırlılıkları da söz konusudur. Bu sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir: 56 1. Araştırmanın Malatya ili ve bu ildeki serbest meslek erbapları ile sınırlandırılması 2. Bu serbest meslek erbaplarının Avukat, Mali müşavir ve Dış Hekimleri ile sınırlandırılmıştır. Diğer serbest meslek erbaplarının birden fazla faaliyette bulunmasından dolayı araştırma dışı tutulmuştur. 3. Araştırmanın serbest meslek erbaplarının 2014-2018 yılları arasındaki gelir vergisi beyannameleri ile sınırlandırılması da ayrı bir kısıttır.

## **4. Araştırma Bulguları**

Çalışma kapsamında Malatya ilinde serbest meslek faaliyeti yürüten avukat, mali müşavir ve dış hekimlerinin 2014-2018 yılları arasındaki gelir vergisi



beyannameleri incelenmiştir. Bu doğrultuda 100 adet veriye ulaşılmıştır. Serbest meslek erbaplarına ait verilerin 30 adedini avukatlar, 38 adedini mali müşavirler, 32 adedini diş hekimleri oluşturmaktadır.

#### 4.1. Avukatlara Ait Bulgular

Avukat gerçek veya tuzel kişilerin birbirleri ile ya da kamu ile aralarında ortaya çıkan uyuşmazlıklardan dolayı bilgisine ve desteklerine başvurulan kişilerdir. Herhangi bir kamu kurumu ya da ozel kurumda bağımlı çalışmadığı müddet Serbest meslek erbabı olarak bilinirler. Gelir vergisi kanununa tabidirler. Avukatlar Defter Beyan Sistemini 2018 yılından itibaren kullanmaktadır Avukatlara ait 2014-2018 yılları arasındaki beş yıllık gelir vergisi beyannameleri incelendiğinde Malatya ilinde 30 adet avukata ulaşılmıştır. Mükelleflere ait gelir vergileri yıllar itibari ile tablo 4.1”de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Avukatlara Ait 5 Yıllık Gelir Vergisi Miktarları

**Tablo 4.1.** Avukatlara Ait 5 Yıllık Gelir Vergisi Miktarları

MÜKELLEF	2014 YILI	2015 YILI	2016 YILI	2017 YILI	2018 YILI
x1	7.351,45	2.770,14	9752,84	9.219,63	23.800,37
x2	1.364,05	1.480,65	Matrahsız	Matrahsız	4.097,05
x3	Matrahsız	2.070,55	664,07	Matrahsız	4.731,68
x4	669,88	7.081,95	4.657,53	2.465,27	1.084,21
x5	2.992,99	13.442,60	6.079,43	8.744,25	
x6	4.084,89	2.745,95	4.894,60	1.536,10	2.028,88
x7	3.014,47	5.580,08	14.489,16	1.432,11	4.294,77
x8	1.828,91	1.994,30	1.334,77	2.990,93	4.197,77
x9	8.076,49	9.540,47	3.350,38	1.339,09	1.613,50
x10	3.976,92	2.352,46	4.665,45	3.699,87	258,43
x11	5.964,11	9.749,12	7.916,88	5.929,77	10.231,48
x12	2.719,92	Matrahsız	8.665,52	2.548,69	44.240,09
x13	87679,91	87070,11	45.265,20	107.267,86	129.537,01
x14	3.433,66	3.946,58	3.495,88	3230,42	30.044,00
x15	Matrahsız	594,61	950,82	185,76	152,32
x16	437,07	Matrahsız	2.520,95	872,36	2.164,24
x17	7.194,10	4.180,48	2.920,27	1.528,03	3.176,57
x18	5.615,34	2.352,46	51.162,71	34.652,87	15.547,51
x19	3.778,75	3.275,83	5.885,42	930,68	5.805,72
x20	620,64	1.015,99	1.280,36	1.396,36	ZARAR
x21	Matrahsız	1.129,07	2.192,99	463,00	1.023,56
x22	30.627,15	32.033,83	33.983,50	26.322,41	55.661,52
x23	945,79	1.132,27	1.178,25	1.884,28	1.154,47
x24	1.217,80	1.217,42	1.897,68	750,11	Matrahsız
x25	8.828,31	5.449,57	1.724,08	783,53	1.866,80
x26	1.460,63	4.669,68	2.516,79	2.875,12	1.901,21
x27	412,19	848,94	4.221,23	338,19	Matrahsız
x28	1.585,02	1.262,79	1.404,42	2.132,51	533,58
x29	1.285,04	Matrahsız	ZARAR	Matrahsız	1.552,01
x30	1.136,08	494,48	908,89	2.753,11	1.462,43
TAHAKKUK EDEN VERGİ TOPLAMI	188.188,21	209.482,38	229.980,07	228.272,31	352.161,18

Malatya ilinde avukatlardan toplanan gelir vergisi tutarlarına göre 2014 yılında 188.188,21 TL, 2015 yılında 209.482,38 TL. 2016 yılında 229.980,07

TL, 2017 yılında 228272,3 TL ve son yıl 2018 yılında ise 352.161,31 TL'dir. Vergisel boyutta sürekli bir artış olmuşken 2017 yılında toplanan vergide düşüş meydana gelmiştir. Bunun sebebinin 15 Temmuz darbe girişimi ve ekonominin kötüye gitmesi olduğu düşünülmektedir. Sosyal boyutta düşünülecek olursa avukatlara olan desteğin artması ülkedeki dava konularının artığının belirtisidir ve bu artış anlaşmazlıkların artığının göstergesidir. Devlete ödenen gelir vergisi 2014 yılına göre sürekli artış gösterdiği gözlemlenmektedir istatistiklere göre avukatlara Ait 5 Yıllık Gelir Vergisi Miktarlarının toplamları alınmıştır. Avukatlık mesleğinde malatya ilinde toplanan gelir vergisi tutarının 2014 yılında 188.188,21 TL iken, 2015 yılında ve 2016 yılında normal bir artış gösterirken 2017 yılında düşüşe geçmiştir. Bu düşüşün sebebi 2016 yılında meydana gelen darbe girişimi ve akabinde ekonominin kötüye gitmesidir. 2018 yılına baktığımızda ise 2014 yılına oranla neredeyse yüzde yüzlük bir artış meydana gelmiştir.



Şekil 4.1: Avukatların gelir vergisi tutarları (2014-2018)

Avukatlık mesleğinde toplam gelir vergisindeki yüzdesel değişim şekil 4.2'de gösterilmiştir.



Şekil 4.2. Avukatlık mesleğinde toplan gelir vergisindeki yüzdesel değişimi

## 4.2. Mali Müşavirlere Ait Bulgular

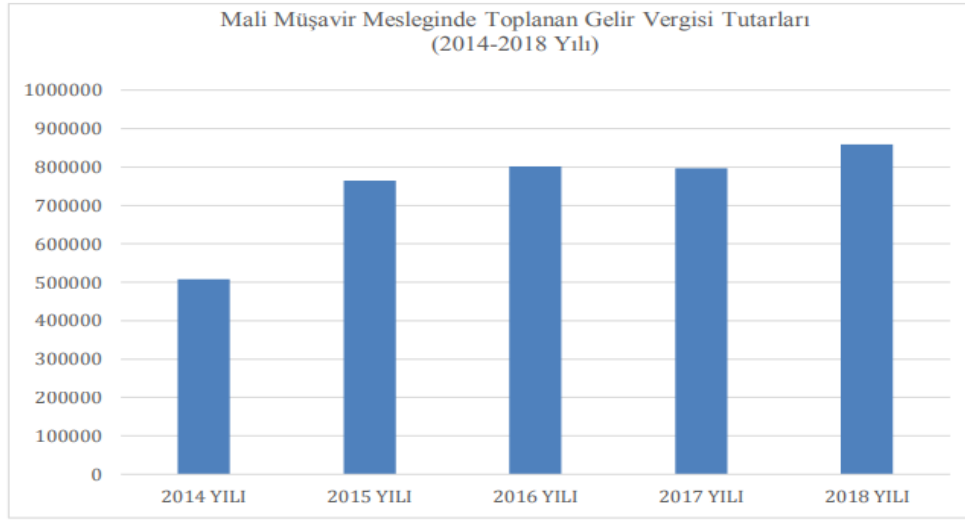
İster tüzel şirket isterse şahıs işletmeleri olsun mali işlemlerini yönetebilmek için mali müşavirler ile sözleşme yapıp işletmelerin ticari işlemleri takibin de destek alırlar. Defter Beyan Sistemini 2018 yılından itibaren kullanan Mali müşavirlerin gelir vergisi tutarları 2014-2018 yıllarında ödediği vergi rakamları tablo 4.4'teki gibidir. Mükelleflere ait bilgilerin verilmemesinin nedeni vergi mahremiyetidir.

Tablo 4.4. M. Müşavirlere Ait 5 Yıllık Gelir Vergisi Miktarları

MUKELLEF	2014 YILI	2015 YILI	2016 YILI	2017 YILI	2018 YILI
X1	Matrahsız	7.947,77	13.239,85	7.413,25	10.405,73
X2	23.477,84	22.820,93	20.524,21	117.136,48	184.561,71
X3	7.684,92	Matrahsız	8.118,74	8.438,80	22.701,12
X4	27.021,62	48.960,99	41.204,86	60.608,79	42.328,02
X5	8.841,37	13.953,56	17.192,08	14.942,14	10.918,08
X6	42.614,14	48.049,25	41.155,16	15.979,59	48.508,48
X7	4.074,84	11.558,70	15.810,27	15.339,21	14.376,00
X8	13.481,32	13.841,32	20.497,51	17.636,09	21.254,83
X9	6.762,73	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız	1.711,21
X10	1.591,81	5.987,56	10.643,70	11.793,25	14.990,39
X11	25.255,25	32.092,10	34.696,48	29.397,01	34.422,61
X12			384,58	Matrahsız	1.548,00
X13	39.079,14	37.968,34	11.563,52	15.606,69	21.123,54
X14	6.066,42	6.828,49	6.011,24	7.596,14	5.990,17
X15	3.683,24	3.812,28	4.605,77	4.942,58	3.315,22
X16	46.386,37	41.358,98	77.106,85	64.941,05	52.293,90
X17	2.215,75	6.686,53	5.643,87	7.662,42	8.994,83
X18	11.394,30	18.382,95	18.382,95	9.968,04	18.922,45
X19	21.830,86	26.442,83	26.442,83	14.195,65	11.017,42
X20	58.485,18	81.112,38	84.747,94	75.840,08	45.685,91
X21	16.478,61	15.740,14	24.524,90	18.867,33	20.916,53
X22	4.796,34	11.708,88	11.708,88	5.195,57	305,47
X23	23.148,48	22.596,24	24.848,29	27.902,30	37.123,15
X24		5.326,06	7.058,97	7.940,43	9.788,12
X25	29.810,84	41.781,96	38.127,61	31.939,64	17.335,32
X26	12.466,42	16.192,89	9.002,30	10.300,28	9.986,11
X27	1.175,07	8.009,42	7.179,95	1.856,08	1.162,83
X28	18.120,73	39.010,06	30.324,58	39.051,26	46.691,27
X29	29.810,84	41.781,96	38.127,61	31.939,64	17.335,32
X30	10.286,83	8.528,27	15.940,32	11.875,35	6.984,23
X31	3.931,17	4.570,35	5.933,21	4.992,40	9.168,79
X32	10.180,42	11.504,71	11.794,67	11.668,67	10.028,61
X33	13.652,62	9.035,89	8.399,27	9.594,32	15.931,77
X34	12.110,77	27.868,84	37.821,45	17.589,67	16.643,97
X35	23.368,31	25.504,83	18.724,26	17.882,17	19.459,31
X36	15.290,85	13.769,30	12.799,79	16.813,38	24.703,27
X37	21.127,50	30.294,09	20.852,06	19.758,08	17.247,73
X38	16.082,86	34.865,47	19.794,49	12.186,49	2.804,49
TAHK. EDEN VERGİ TOPLAMI	507.269,20	764.545,12	800.935,02	796.790,32	858.685,91

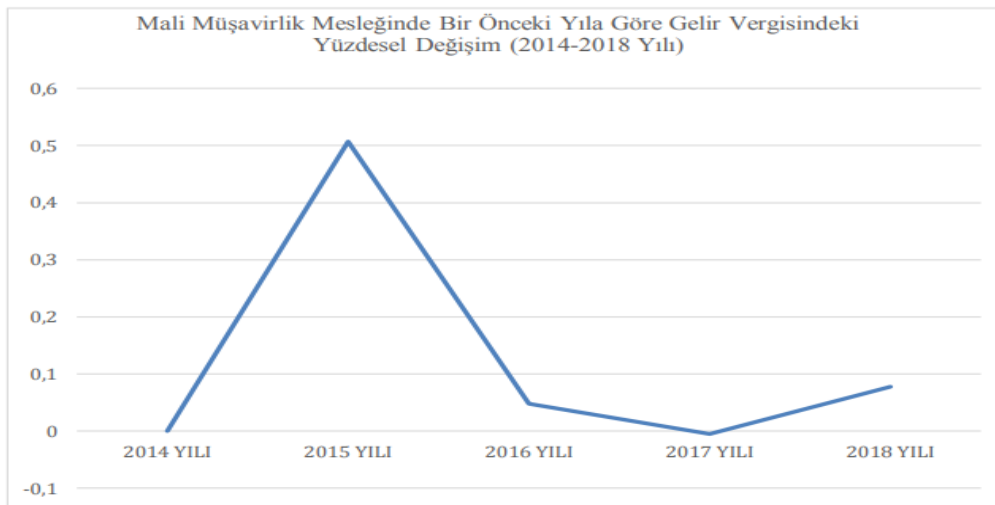
Tablo 4.4'te Malatya ilinde faaliyet gösteren mali müşavirler ile görüşülerek tahakkuk eden gelir vergisi tutarları alınmış olup vergi mahremiyetinden

dolayı isimleri belirtilmemiştir. Toplanan veriler sonucunda mali müşavir meslek grubundan toplamda 2014 yılında 507.269,20 TL, 2015 yılında 764.545,12 TL, 2016 yılında 800.935,02 TL, 2017 yılında 796790,32 TL ve son olarak 2018 yılında 858685,91 TL gelir vergisi toplanmıştır. Toplanan gelir vergisi tutarlarına bakıldığında yıllar arasında düzenli bir orana bağlı artış ya da azalış bulunmadığı gözükmektedir. Yıllar itibari ile toplanan vergilerde bir düzenli bir artış ya da azalış oranının bulunmaması 2018 yılında Defter Beyan Sisteminin gelir vergisine etkisini rakamsal olarak ölçülemediği görülmüştür.



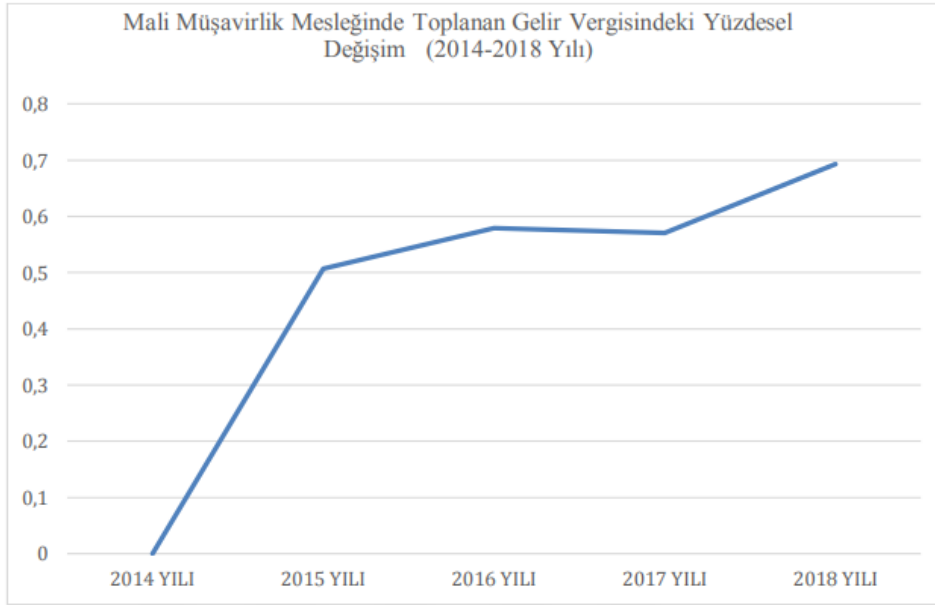
**Şekil 4.4.** Mali müşavir mesleğinde toplanan gelir vergisi tutarları

Şekil 4.4'e bakıldığında serbest meslek erbabı olan mali müşavirlerin gelirlerinin sürekli arttığı sadece 2017 yılında minimal oranda vergi oranında düşüş olduğu ve devletin tahsil ettiği verginin sürekli artış gösterdiği 2017 yılında ise minimal bir düşüş olduğu gözlemlenmektedir.



**Şekil 4.5.** Mali müşavirlik mesleğinde bir önceki yıla göre gelir vergisindeki yüzdesele değişim

Mali müşavirlik faaliyeti gösteren mükelleflerin 2014- 2018 yılları arasında yüzdesel değişime bakıldığında 2015 yılında %50, 2016 yılında %7, 2017 yılında minimal bir düşüş ve 2018 yılında %10 yakın yüzdesel oranda bir değişim olduğu ve bu değişimlerde bir oran bulunmadığı için 2018 yılındaki gelir vergisi tutarları üzerinden bir fark hesaplanmamıştır bu etkinin ölçülebilmesi için Defter Beyan Sistemini minimum üç yıl faaliyette olması gerekir. Mali müşavirlere ait gelir vergisindeki 5 yıllık değişim şekil 4.6'deki gibidir.



Şekil 4.6. Mali müşavirlik mesleğinde toplanan gelir vergisindeki yüzdesel değişim

Çalışmamızda incelenen meslek grupları içerisinde 2014-2018 yıllarında toplanan vergi rakamlarına bakıldığında 3.728.725,57 TL ile en yüksek vergiyi ödeyen grubun mali müşavirler olduğu göze çarpmaktadır. Mali müşavirlerle görüşüldüğünde bunun nedeninin kazançlarının yüksek olması ve yasalarda getirilen sınırlamaların etkisinin olduğu belirtilmiştir.

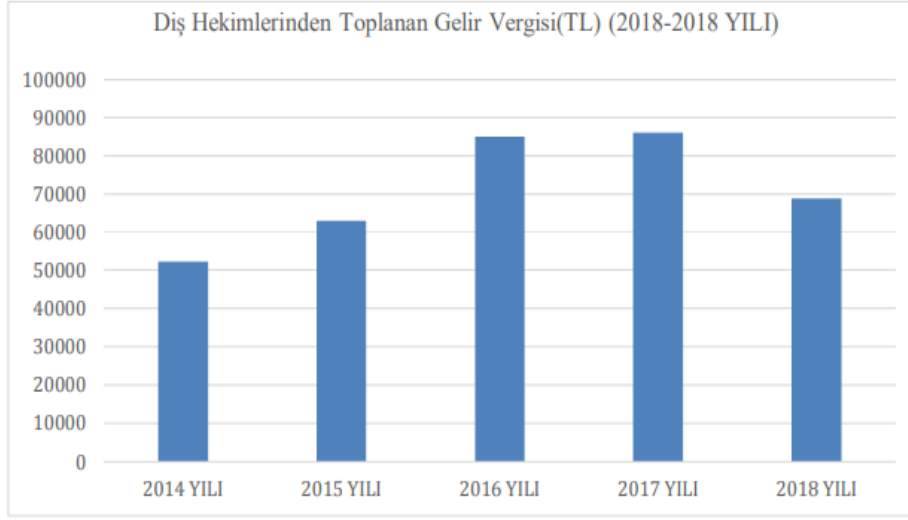
### 4.3. Diş Hekimlerine Ait Bulgular

İnsanların sağlıklı bir hayat sürdürebilmeleri için faaliyet gösteren diş hekimleri özel ve kamu kurumlarında kendi adlarına ya da başkaları adına faaliyette bulunmaktadırlar. Kendi hesabına çalışan diş hekimleri vergilendirme işleminde serbest meslek erbabı sayılırlar. Malatya ilinde yaptığımız araştırmada diş hekimlerine ait 2014- 2018 yıllarına ait gelir vergisi beyannameleri incelenmiş olup sözlü görüşmeler ile de veriler elde edilip yorumlanmıştır Bir diğer serbest meslek erbabı olan diş hekimlerine ait gelir vergisi rakamları ise tablo 4.7 gibidir.

**Tablo 4.7.** Diş Hekimlerine Ait 5 Yıllık Gelir Vergisi Miktarları

MÜKELLEF	2014 YILI	2015 YILI	2016 YILI	2017 YILI	2018 YILI
X1	88,47	200,34	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız
X2	205,68	5,26	377,75	497,03	508,73
X3	Matrahsız	1.784,45	918,2	340	1635
X4	1.556,10	1.158,52	1.721,16	1.830,27	405,82
X5	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız
X6	4152,76	4262,88	4.528,26	4.979,49	13.596,23
X7	1.272,14	2.223,06	6.993,45	9.814,78	10.460,43
X8	157,54	342,08	Matrahsız	73,72	3.907,03
X9	11.243,53	4.720,84	6.096,84	Matrahsız	Matrahsız
X10	445,26	570,62	8,87	701,94	771,67
X11	2.413,80	2.830,61	1.171,84	2.655,31	1.730,85
X12	866,9	708,3	843,58	1.359,93	1.977,57
X13	218,24	460,29	1.045,42	741,88	Matrahsız
X14	Matrahsız	532,79	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız
X15	1.371,71	1.362,08	1.543,16	2.014,01	2.548,77
X16	976,89	1.058,51	Matrahsız	467,04	Matrahsız
X17	179,03	220,58	293,28	355,69	ZARAR
X18	11.571,52	11.861,08	14.201,31	8442,3	15.958,96
X19	96,8	201,82	318,36	155,46	98,32
X20	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız
X21	308,95	295,25	345,10	1.221,40	548,58
X22	9.623,63	7.237,91	18.033,68	30.563,04	Matrahsız
X23	Matrahsız	219,04	715,59	510,06	5.959,87
X24	1.233,63	1.471,35	1.808,60	1.726,80	1.110,51
X25		Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız
X26	4.297,07	3.531,84	7.659,51	8.113,49	6.542,75
X27	127,13	6.357,10	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız
X28	2.130,38	2.702,43	9.565,53	5.059,68	4.121,91
X29	Matrahsız	4.071,34	1.372,50	2.300,22	Matrahsız
X30	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız	Matrahsız	809,36
X31	Matrahsız	Matrahsız	3.352,39	714,81	870,14
X32	186,69	2.889,94	2.488,38	1.924,40	2.411,06
TAHAKKUK EDEN TOPLAM VERGİ	52218,08	63078,49	85.057,66	86.052,69	68.903,18

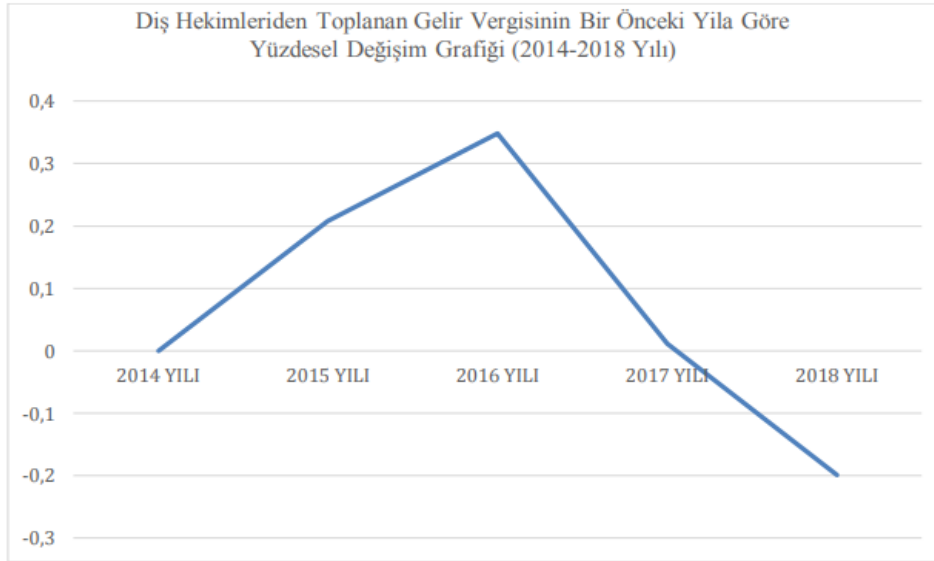
Malatya ilinde faaliyet gösteren 32 adet diş hekimi ile yapılan görüşmeler neticesinde toplamda 2014 yılında 52.218,08 TL, 2015 yılında 63.078,49 TL, 2016 yılında 85.057,66 TL, 2017 yılında 86.052,69 TL, ve son olarak 2018 yılında 68.903,18 TL gelir vergisi ödenmiştir.



**Şekil 4.7.** Dış Hekimlerinden Toplanan Gelir Vergisi

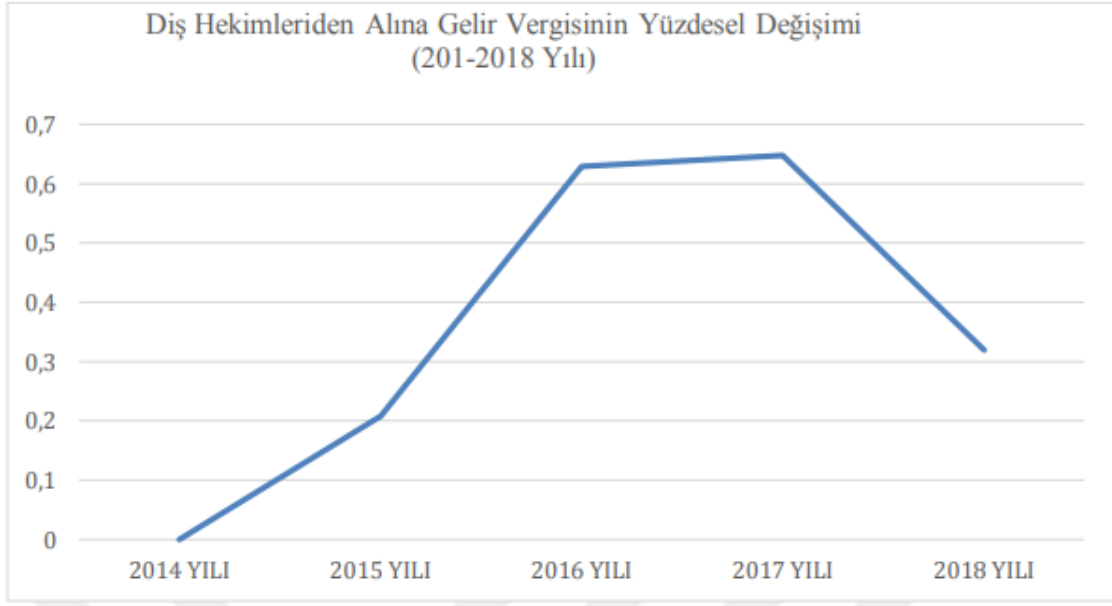
Şekil 4.7’ye bakıldığında dış hekimlerinin ödediği gelir vergisi 2014-2016 yılına kadar artış gösterdiği ve 2017-2018 yıllarında azaldığı göze çarpmıştır. Şekil 4.7’ye bakılarak Defter Beyan Sisteminin gelir vergisi üzerindeki etkisi ölçümlenememiştir.

Bu rakamlar doğrultusunda oluşturulacak yüzdesel değişim tablosu:



**Şekil 4.8.** Yüzdesel Değişim Tablosu (Dış Hekimleri)

Şekil 4.8’e bakıldığında dış hekimlerinin ödediği vergi yıllar itibari ile 2016 yılı dahil artış gösterdiği ve 2017 yılından itibaren azaldığı göze çarpmaktadır. Gelir vergisindeki 5 yıllık değişim şekil 4.9 gibidir. 2014 yılı temel yıl alınarak vergideki yüzdesel değişim incelenmiştir.



**Şekil 4.9. Diş Hekimlerinden Alınan Gelir Vergisinin Yüzdesele Değişimi**

Diş Hekimlerine ait gelir vergisi rakamları incelendiğinde 2016 yılına kadar düzenli bir artış olduğu görülmektedir. Ancak 2017 ve 2018 yıllarında vergisel gelirdede düşüş görülmektedir. 2017 yılından itibaren meydana gelen düşüşün sebeplerinden biri olarak bireylerin kamu hastanelerine daha fazla yönelmesi olduğunu serbest meslek erbapları tarafından beyan edilmiştir. Serbest meslek erbabı olan diş hekimlerinin gelirlerinin azalmasının bir diğer nedeni ise son yıllarda diş hekimlerinin bir araya gelerek şirket kurmaları ve kurumlar vergisi mükellefiyeti kazanması olduğu söylenmiştir. 2017 yılında gelir vergisinin azalma sebeplerinden biri de ekonominin kötüye gitmesidir. Gelir vergisi beyannameleri incelendiğinde Defter Beyan Sisteminin 2018 yılı etkisi vergisel boyutta ölçümlenememiştir.

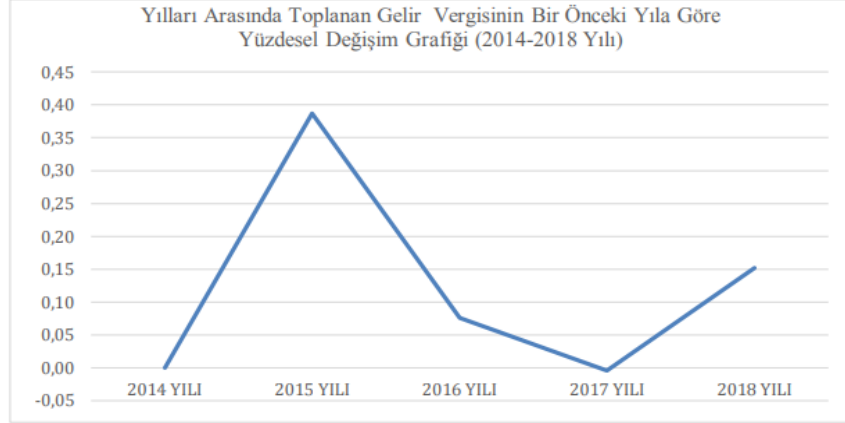
#### **4.4. Genel Bulgular ve Değerlendirilmesi**

Ülkemizde 2018 yılında Defter Beyan Sistemine geçilmesinden dolayı Malatya ilinde serbest meslek erbaplarının 2014-2018 yılları arasında elde ettikleri gelirleri üzerine yapılan araştırmada genel görünüm incelendiğinde çalışma 30 adet avukat, 38 adet mali müşavir, 32 adet diş hekimi; toplam 100 veriden oluşmaktadır. Vergi rakamlarının genel görünümü ise tablo 4.19'daki gibidir.



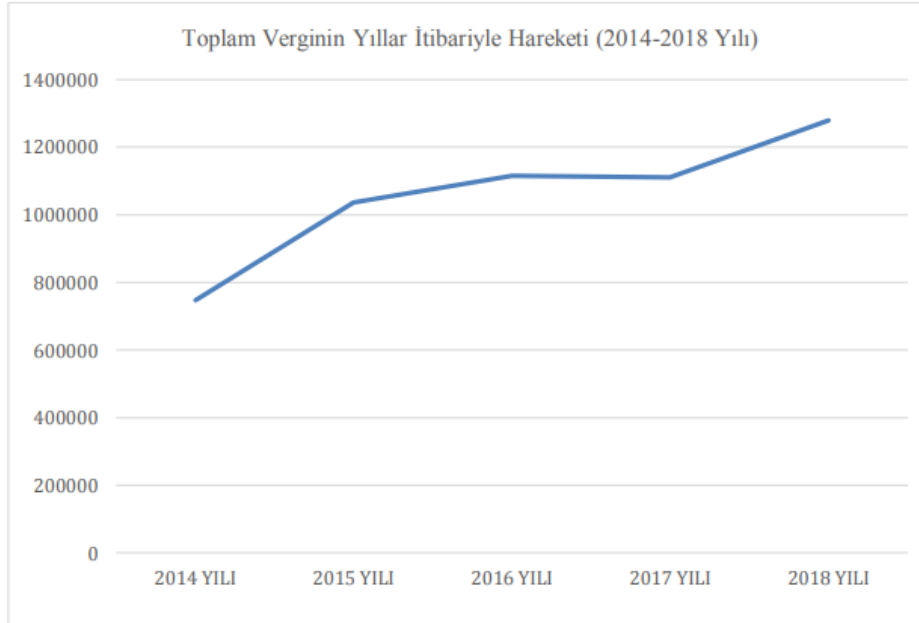
**Tablo 4.10.** Yıllara göre kümülatif serbest meslek erbabı vergi dağılımı-

	2014 YILI	2015 YILI	2016 YILI	2017 YILI	2018 YILI	5 YILLIK
MALİ MÜŞ.	507.269,2	764.545,12	800.935,02	796.790,32	858.685,91	3.728.225,57
DIŞ HEKİMİ	52.218,08	63.078,49	85.057,66	86.052,69	68.903,18	355.310,10
AVUKAT	188.188,21	209.482,38	229.980,07	228.272,31	352.161,18	1.208.084,15
TOPLAM	747.675,49	1.037.105,99	1.115.972,75	1.111.115,32	1.279.750,27	5.291.619,82



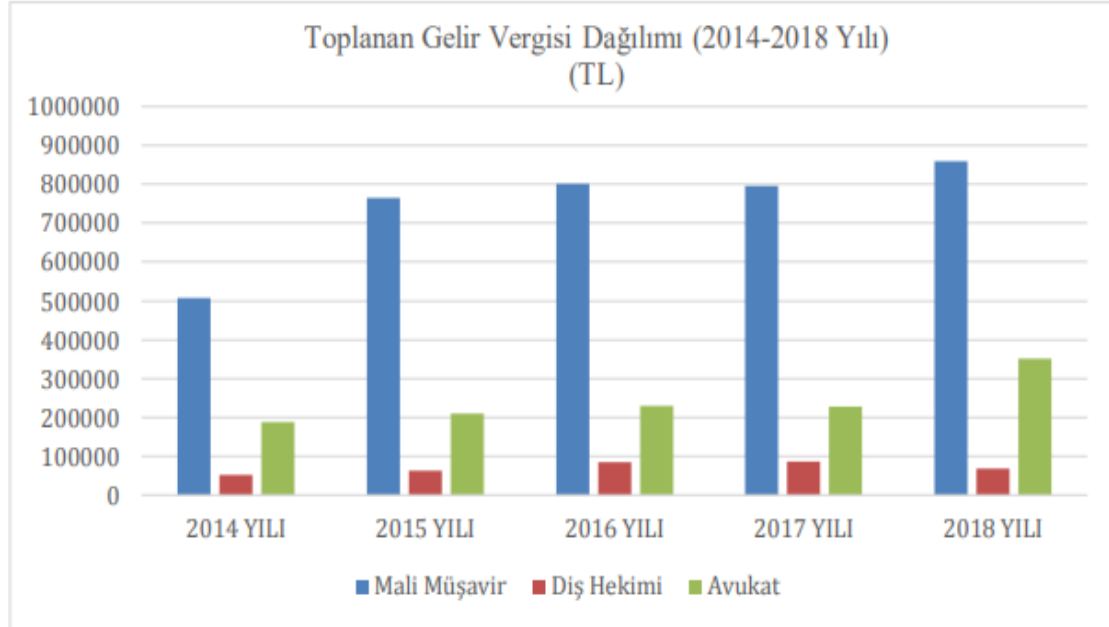
**Şekil 4.10.** Toplanan Gelir Vergisinin Bir Önceki Yıla Göre Yüzdese Değişimi

Kümülatif olarak toplanan gelir vergisi rakamlarının 2014-2018 yıllarındaki yüzdese değişimine bakıldığında anlamlı bir oranın olmadığı göze çarpmıştır ve bu oranın olmayışı defter beyanın vergisel etkisini ölçümlenememiştir. Şekil 4.10'a bakıldığında 2016 ve 2017 yılında vergisel gelirin azaldığını gözlemlenmiştir.



2014- 2018 yılları arasında gerçekleşen serbest meslek erbaplarına ait devletin tahsil ettiği vergi rakamları çalışmamızda incelenmiştir. Bu veriler

doğrultusunda ödenen vergi rakamları incelendiğinde 2014 yılına oranla ödenen vergilerin artış gösterdiği, 2016-2017 yılları arasında küçük oranda bir düşüşün olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin 2016 yılında gerçekleşen siyasi gelişmelerin olduğu söylenebilir.

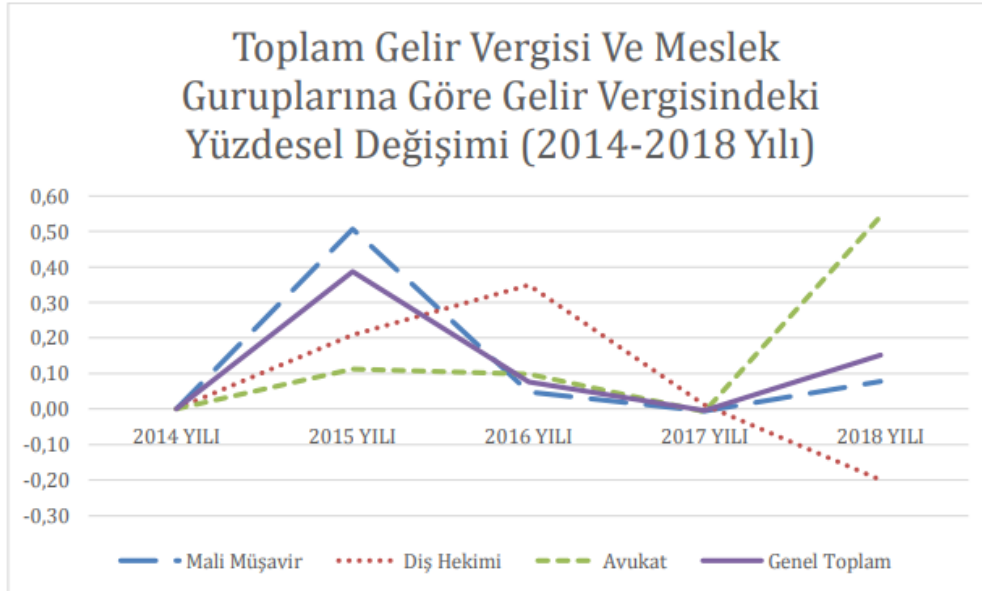


Şekil 4.12 incelendiğinde 2014-2018 yılları itibariyle Malatya ilinde toplanan vergilerin çoğunluğunu mali müşavirlerin oluşturduğu görülmektedir. Mali müşavirleri avukatlar ve diş hekimleri izlemektedir. Şekil 4.12 incelendiğinde 2017 yılında üç meslek grubunda da tahsil edilen gelir vergisi tutarı azaldığı gözlemlenmiştir. Toplanan vergilerin yüzdesel değişimleri incelendiğinde tablo 4.11 deki rakamlar görülmektedir.

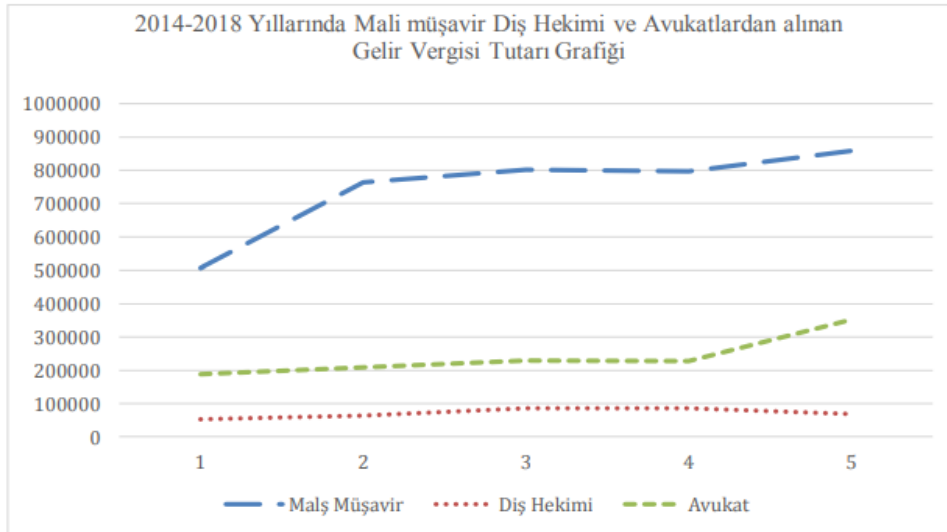
**Tablo 4.11. Vergideki Yüzdesel Değişim**

<b>Vergideki Yüzdesel Değişim (%)</b>					
<b>Serbest M. Erbabı</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Mali Müşavir	0,00	0,507	0,047	-0,005	0,077
Diş Hekimi	0,00	0,207	0,348	0,011	-0,199
Avukat	0,00	0,113	0,097	-0,007	0,542
Toplam	0,00	0,387	0,08	-0,004	0,151

Yüzdesel değişim rakamları incelendiğinde vergide sürekli artış olduğu görülmektedir. Ancak 2016-2017 yıllarında devletin topladığı vergide düşüş olduğu, yapılan görüşmeler ile bunun sebebinin siyasi ve ekonomik olayların etkisinin olduğu gözlemlenmektedir.



Toplanan gelir vergisindeki yüzdesel değişimler incelediğimizde yüzdesel olarak sürekli artışın olduğu fakat 2017 yılında 3 meslek grubunda da düşüş olduğu gözlemlenmektedir. 2018 yılında diş hekimleri dışındaki iki meslek grubunun tekrar artış gösterdiği gözlemlenmektedir.



**Şekil 4.14. Mesleklerden alınan vergiler**

Şekil 4.14'te anlaşılacağı gibi en çok vergi geliri elde edilen meslek grubu mali müşavir daha sonra da avukat ve diş hekimleridir. Diş hekimleri ortalama bir vergi öderken mali müşavir ve avukatların ödedikleri vergiler artmıştır.

## **SONUÇ**

Türk vergi sistemi; gelir üzerinden alınan vergiler, servet üzerinden alınan vergiler ve harcamalardan oluşan vergiler olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Gelir üzerinden alınan vergiler gelir vergisi ve kurumlar vergisi olarak iki ana başlıkta incelenmektedir. Gelir vergisi kişinin sahip olduğu ekonomik kaynakların ölçütü iken kurumlar vergisi kurumsal kazançların ölçütüdür. Gelir Vergisinin konusu gerçek kişilerdir. Bir takvim yılında gerçek kişilerin kazançları üzerinden kanunen kabul edilen giderlerin düşürülmesiyle elde edilen pozitif tutar artan oranlı vergiye tabi olmaktadır. Devletin egemenlik gücüne dayanan vergiler, temelde kamu harcamalarının finanse edilmesini hedefler. Bu hedef doğrultusunda sınırlı kaynakların etkin ve verimli dağılımı ve gruplar arasında dengeli vergi yükü dağılımını sağlamak devletin nihai amacıdır. Rasyonel bir vergi sistemin varlığı, dengeli dağılımın ve makroekonomik hedeflere ulaşılmasında önemli bir konudur. Devletin mali amaçları ve mali olmayan amaçları verginin toplanmasındaki temel konudur. Mali amaç, ekonomiyi dengede tutmakken mali olmayan amacı ise sosyal devlet anlayışından da anlaşılacağı gibi gelir dağılımında adaletli olmak ve iktisadi faaliyetlere yön vermektir. Serbest meslek erbabı, mesleki bilgiye dayanan; sermaye faktöründen ziyade faaliyeti emeğin belirlediği, daha çok fikri, ilmi ve ihtisas temelli faaliyetlerdir. Bu faaliyetler şahsi sorumluluk altında yapılmakta olup, işverene bağlı olmamakta kendi namına verdiği hizmetlerdir. Örnek verilecek olursa mutad meslek halinde ifade edilen serbest muhasebeci mali müşavirler, yeminli mali müşavirler, doktor, avukat, yazar, danışman, ressam, noter vb. mesleki faaliyetler serbest meslek faaliyeti olarak gösterilebilir. Defter Beyan Sistemi serbest meslek kazancı olan işletmeler, basit usule tabi mükellefler ve işletme hesabına göre defter tutan mükelleflerin defterlerinin elektronik ortamda kayıt altına alınması ve muhafaza edilmesini sağlayan bir sistemdir. Bu sistem üzerinden işletme defteri ve serbest meslek kazanç defterleri, çiftçi işletme, ambar, envanter, damga vergisi ve bitim işleri defterleri tutulmaktadır. Bu sistem ile bürokratik işlemlerle birlikte maliyetlerin azaltılması hedeflenmekle birlikte kayıt dışı ekonomi ile mücadele etmek esas amacını oluşturmaktadır. Serbest meslek erbaplarına hem zamandan tasarruf sağlaması hem de bürokratik işleri en aza indirmesi beklenen Defter Beyan Sistemi ile internetin olduğu her yerden vergisel ve ticari işlemlerin kayıt altına alınabilmesini sağlamaktadır. Defter Beyan Sistemi ile birlikte kırtasiyeciliğin azaltılması, defter tasdik maliyetlerini ortadan kaldırması, defter muhafaza etmekten kaynaklanan maliyetlerin söz konusu olmaması ve fatura, makbuz vb. belgelerin elektronik ortamda gerçekleşmesiyle bürokratik işlemler ve maliyetlerin azaltılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla defter tasdik ücretleri ortadan kaldırılmıştır. Yine kırtasiyecilik büyük ölçüde kalkmıştır. Kayıt dışı ekonominin önüne geçmek de bu sistemin bir diğer amacıdır. Defter Beyan Sistemi, seri bir şekilde belge düzenlemesini sağlamakla birlikte serbest meslek erbaplarının bir mali müşavirle sözleşme yapma zorunluluğunu da ortadan kaldırmaktadır. 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe giren Defter Beyan Sisteminin etkisini görmek amacıyla Malatya

ilinde serbest meslek faaliyeti yürüten (avukat, mali müşavir ve diş hekimleri) mükelleflerin 2014-2018 yılları arasında 5 yıllık gelir vergisi beyannameleri incelenmiştir. Çalışma 30 adet avukat, 38 adet mali müşavir, 32 adet diş hekim; toplam 100 veriden oluşmaktadır. Çalışmada verilere serbest meslek erbapları ile yüz yüze görüşerek ulaşılmıştır. Daha fazla sayıda veriye ulaşılamamasının sebepleri olarak öncelikle vergi rakamları kamuya açık bir sistem tarafından yayınlanmaması gösterilebilir. Çalışma için veriler bizzat serbest meslek erbapları tarafından alınmış, şahıslar gizli kalarak rakamların kullanılmasına izin verilmiştir. Vergi mahremiyeti sebebiyle Maliye Bakanlığı tarafından da verilere ulaşılamamıştır. Avukatlara ait gelir vergisi beyannameleri incelendiğinde 30 adet avukata ulaşılmıştır. Avukatlara ait gelir vergisi oranlarının 2014-2015 yılında düzenli bir artış gösterdiği bu düzenli artışın 2016 yılından sonra sekteye uğradığı ve 2018 yılında tekrar bir artış olduğu görülmektedir. Vergilerde ortalama bir artış gerçekleşirken 2018 yılında %60 oranında artış gerçekleşmiştir. Buradan yola çıkarak ekonomik göstergeler incelendiğinde diğer meslek mensuplarına oranla en çok vergi oranı artışının avukatlarda meydana geldiği söylenebilir. Çalışmamızda incelenen meslek grupları içerisinde toplanan vergi rakamlarına bakıldığında en yüksek vergiyi ödeyen grubun mali müşavirler olduğu göze çarpmaktadır. Mali müşavirlerle görüşüldüğünde bunun nedeninin kazançlarının yüksek olması ve yasalarda getirilen sınırlamaların etkisinin olduğu belirtilmiştir Diş Hekimlerine ait gelir vergisi rakamları incelendiğinde 2016 yılına kadar düzenli bir artış olduğu görülmektedir. Ancak 2017 ve 2018 yıllarında vergisel gelirden düşüş görülmektedir. 2017 yılından itibaren meydana gelen düşüşün sebeplerinden biri olarak bireylerin kamu hastanelerine daha fazla yönelmesi ve diş hekimlerinin bir araya gelerek şirket kurup kurumlar vergisi mükellefiyeti kazanması olduğu söylenebilir. 2014- 2018 yılları arasında gerçekleşen serbest meslek erbaplarına ait devletin tahsil ettiği vergi rakamlarının incelendiği çalışmamız doğrultusunda ödenen vergi rakamları incelendiğinde 2014 yılına oranla ödenen vergilerin artış gösterdiği, 2016- 2017 yılları arasında ödenen vergilerde küçük oranda bir düşüş olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin 2016 yılında gerçekleşen siyasi gelişmeler ve darbe girişiminden dolayı ekonominin kötüye gittiği söylenebilir. 2014-2018 yılları itibariyle toplanan vergilerin çoğunluğunu mali müşavirlere ait vergilerin oluşturduğu görülmektedir. Mali müşavirleri avukatlar ve diş hekimleri izlemektedir. Çalışma kapsamında meslek mensupları ve vergi dairesindeki yetkililer ile yapılan sözlü görüşmelerde sistemin sağlıklı bir şekilde işlediği ve aksaklıklarının giderildiği her geçen gün daha kullanışlı bir sistem haline geldiği belirtilmiştir. Yine görüşme yapılan kişiler bu sisteme bir denetim biriminin oluşturulması ile sistemin işlerlik kazanacağını ve kayıt dışı ekonominin önüne geçilebileceğini söylemişlerdir. Bu sistemle birlikte seri bir şekilde belge düzenlemesi mümkün olacağından sistem, serbest meslek

erbaplarına bir mali müşavirle sözleşme yapma zorunluluğunu da ortadan kaldırmaktadır. Bu sistemin bir diğer özelliği diğer esnaf odalarına da artık sözleşme dâhilinde basit usul mükelleflerin defterlerini tutma yetkisi getirilmesidir. Malatya ilinde toplanan sözlü verilerin incelenmesi sonucunda Defter Beyan Sisteminin 2018 yılından itibaren etkin bir şekilde kullanıldığı gözlemlenmiştir. Sisteme ilk olarak serbest meslek erbapları ve basit usule tabi mükellefler 01/01/2018 yılında dâhil olmuştur. İşletme defterleri 1/1/2019 tarihinde sisteme dâhil olmuşlardır ve sistemden işlemleri yapılmaktadır. 78 Toplanan veriler doğrultusunda Defter Beyan Sisteminin gelir vergisi üzerindeki etkisi arzu edilen seviyede ölçülememiştir. Fakat meslek mensubu olarak mali müşavirler ile görüşmeler sonucunda basit usule tabi olup, gelir ve giderlerinin daha önceki yıllarda beyan etmeyen basit usul mükelleflerin 2018 yılında Defter Beyan Sistemini kullanmasıyla birlikte gelir ve giderlerini sisteme eksiksiz girdikleri, bilgileri Defter Beyan Sistemine kaydetmeleri sonucunda basit usule tabi olma mükellefiyetinden çıkarak işletme defterine geçtikleri, hatta bilanço usulüne tabi oldukları tespit edilmiştir. Bunun sonucu olarak vergisel kazanç elde edilmiştir. Bu durum Defter Beyan Sisteminin basit usulde vergisel boyutta etkisinin olduğunu kesin bir şekilde göstermektedir. Serbest meslek mensuplarında ise sistemin etkisi net olarak ölçülenememiştir. Yine yapılan görüşmeler sonucunda mükellefler bu sistemle birlikte kırtasiyeciliğin azaldığını belirtmişlerdir. Malatya Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası tarafından yayınlanan 2018 yılı defter tasdik ve kırtasiye giderlerine ilişkin danışma meclisi tavsiye niteliğindeki kararlara bakıldığında 2018 yılı için işletmelere 350 TL iken bu rakam 2019 yılında 200 TL olarak değiştirilmiştir. Serbest meslek faaliyeti gösterenler yine 2018 yılında 350 TL belirlenmişken, 2019 yılında bu rakam 200 TL olarak belirlenmiştir. Bu durum bize Defter Beyan Sisteminin kullanılmasıyla birlikte mükelleflerin defter tasdik ve kırtasiye giderlerine ilişkin giderlerinin azaldığını açık bir şekilde göstermektedir. Kayıtlar artık belge ortamında saklanması son bulmuş ve elektronik ortama alınmıştır. Böylece defter tasdik ve kırtasiye ücreti adı altında mükelleflerden alınan ücretlere son verilmiştir. Elektronik ortamdaki kayıtların muhafaza edilmesi gelir idaresi başkanlığı sorumluluğu altındadır. Bunun sonucunda belgelerin kaybolması depolanması gibi bir risk ortadan kalkmıştır. Sistemin uzun vadede tamamen uygulamaya girmesiyle birlikte yani çapraz denetim işlerlik kazandığında vergi kaçakçılığının önüne geçilmesi beklenmektedir. Sonuç olarak vergisel gelirin artması beklenmektedir. 2019 yılı içerisinde maliye bakanlığı ile yapılan sözü görüşmelerde çapraz denetimin kısmen işlerlik kazandığını ve mükellefiyeti bulunmayan hayali firmaların kestiği hayali faturaların ortaya çıktığı ve yasal olarak gerekli işlemlerin yapılmaya başlandığı beyan edilmiştir. Yapılan araştırmada Defter Beyan Sistemini getirilerinden bahsederken gelir vergisi üzerine etkisini tam olarak ölçülenemememizin sebebi Defter Beyan

Sisteminden bir yıllık olan 2018 yılı verilerinin olmasıdır. İlerleyen yıllarda ekonomik etmenler ve gelir vergisi enflasyondan arındırılmış bir şekilde araştırma yapılırsa, Defter Beyan Sisteminin gelir vergisi üzerindeki etkisine ulaşılabilir. Yapılan çalışmanın sonuçları sadece Malatya ilinde faaliyette bulunan serbest meslek erbabı olan Mali Müşavir Diş Hekimi ve Avukatlardan elde edilen bilgilerin sonuçlarına dayanarak elde edilmiştir. Farklı bir örneklem için sonuçların değişiklik göstermesi olasıdır. Ayrıca çalışmanın ileride daha geniş bir örneklem ve farklı illerde yapılması Defter Beyan Sisteminin gelir vergisi üzerindeki etkisinin ölçülmesinde daha genel sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır. Defter Beyan Sistemine dair önerilerimiz ise şu şekildedir:

1. Defter Beyan Sisteminin serileşmiştir fakat daha seri kullanılacak formatta geliştirilmelidir
2. Defter Beyan Sistemine SGK menüsünün entegre edilmesi ve çalışan personellerin sisteme kaydedilip, tüm bordro işlemlerinin seri bir şekilde yapılması ve bunun sonucunda maliye bakanlığının personele ait giderlerin vergiselleştirilmesini denetim altına almış olacaktır.
3. Maliye bakanlığı elektronik uygulamaların yani interaktif vergi dairesi Gelir idaresi uygulamaları ile Defter Beyan Sisteminin birleştirilmesi ve böylece karmaşıklığın ortadan kaldırılması sağlanacaktır.
4. Sosyal güvenlik kurumu tescil işlemlerinin Defter Beyan Sistemine taşınmasını sağlamalıdır
5. E defter ve bilançoya tabi işletmelerinde Defter Beyan Sistemine alınması maliye bakanlığının denetim mekanizmasını pozitif yönde artıracaktır.

## **KAYNAKÇA**

- Arıkan, N. İ. (2021), Digital Currencies: Some Theoretical and Practical implications, Ö. Kaya içinde, Reserarch and Evaluations in Social Administrative and Educational Sciences (323-359), Ankara: İKSAD Publishing House.
- Akdoğan, A. (2009), Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi, Ankara: Gazi Kitabevi
- Akdoğan, A. (2007), Kamu Maliyesi, Ankara: Gazi Kitabevi
- Akdoğan, A. (1999), Kamu Maliyesi, Gazi Kitabevi, Ankara
- Arıkan, Necip İhsan. (2022). Crypto assets used in different industries and accounting of them. Euroasia journal of social sciences & humanities, 9(27), 56-72. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7038835>
- Aksoy, Ş. (1998), Kamu Maliyesi (göz.gez.bs.). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Arıkan, N. İ. (2020). An Overview Of The Cryptocurrencies; The Theory Of Money Perspective. Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1 (2), 147-165. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/mtuiyb/issue/57000/778034>

- Arıkan, N. İ. (2021). Identification of the Variables Effecting the Value of the Cryptocurrency . The Journal of International Scientific Researches , 6 (1) , 27-34 . DOI: 10.23834/isrjournal.842649
- Bilici, N. (2003), Vergi Yüğü Sorunu ve Ekonomik Rekabet. Vergi Rekabeti (263), 155-159.
- Bodur, Ş. (2012), "Vergi Suçlarının Ortaya Çıkmasında Mali ve Sosyolojik Faktörler Çakır, T., Moğol, T., Ataç, E., Heper, F., Dönmez, R., Ataç, B., Varcan, N. (1993), Kamu Maliyesi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir
- Edizdoğın, N. (1989), Kamu Maliyesi, Ekin Yayınevi, Bursa
- Eker, A. (2004), Kamu Maliyesi, Anadolu Matbaacılık, İzmir, s.117
- Gökbunar, A. R. (1998), Vergileme İlkeleri ve Küreselleşme. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 4(1), s. 177-201.
- Kırbaş, S. (1991), Çeşitli Yönleriyle Vergi ve Türk Vergi Sistemi, Sayıştay Dergisi, Cilt:2, Sayı:3
- Kızılot, Ş., Taş, M. (2013), Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Öncel, M., Kumrulu, A., Çağın, N. (2003), Vergi Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş Sirküler No: 2169 Sirküler Tarihi: 18.12.2017)
- Şen, H., Sağbaş, İ. (2016), Vergi Teorisi ve Politikası, Kalkan Matbaacılık, Ankara
- Şenyüz, D. (2001), Türk Vergi Sistemi, Ezgi Kitabevi, Bursa
- Şenyüz, D., Yüce, M., Gerçek, A. (2011), Türk Vergi Sistemi Dersleri, Ekin Kitabevi, Bursa
- Tosuner, M., Arıkan, Z. (2011), Türk Vergi Sistemi, Kanyılmaz Matbaası, İzmir.
- Turhan, S. (1998). Vergi Teorisi ve Politikası, Filiz Kitabevi, İstanbul
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2005), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık

## **GENİŞLETİLMİŞ ÖZET**

İnsanların tarım ile birlikte yerleşik yaşama geçmeleri ve toplu halde yaşamının gerektirdiği ihtiyaçların, hizmetlerin ve sosyal giderlerin karşılanması için yöneticiler vergi toplamaya başlamış ve ilk vergiler meydana gelmiştir. Çağlar boyunca çeşitli şekillerde toplanan vergiler zamanla değişim içerisinde olmuştur. Gelişen teknoloji ile birlikte ekonomik işlemleri kayıt altına alma şekilleri de değişmiş ve böylece defter sisteminden elektronik sisteme geçilerek daha güvenilir kayıt ortamı oluşturulmuştur. Ana değişmez ilkeler olarak vergilendirme, tarihimizdeki tüm anayasalarda temel ve değişmez ilkeler olarak yer almıştır. Türk vergi sistemi; gelir üzerinden alınan vergiler, servet üzerinden alınan vergiler ve harcamalardan oluşan vergiler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Devletin egemenlik gücüne dayanan vergiler, temelde kamu harcamalarının finanse edilmesini hedefler. Bu hedef doğrultusunda sınırlı kaynakların etkin ve verimli dağılımı ve gruplar arasında dengeli vergi yükü dağılımını sağlamak devletin nihai amacıdır. Rasyonel bir vergi sistemin varlığı, dengeli dağılımın ve makroekonomik hedeflere ulaşılmasında önemli bir konudur. Devletin mali amaçları ve mali olmayan amaçları verginin toplanmasındaki temel konudur. Mali amaç, ekonomiyi dengede tutmakken mali olmayan amacı ise sosyal devlet anlayışından da anlaşılacağı gibi gelir dağılımında



adaletli olmak ve iktisadi faaliyetlere yön vermektir. Gelir üzerinden alınan vergiler gelir vergisi ve kurumlar vergisi olarak iki ana başlıkta incelenmektedir. 1 Ocak 2018’de yürürlüğe giren Defter Beyan Sistemi, ülkemizde serbest meslek erbapları, basit usul mükellefleri ve işletme hesabı esasına dâhil olan mükelleflerin kâğıt üzerinde tuttıkları defter kayıtlarını elektronik ortamda tutabilme ve burada depolama imkânı getirmiştir. Defter beyan sisteminin; kısacası mükelleflerin vergisel işlemlerinin elektronik ortamda kayıt altına alınması ve burada saklanması amacıyla geliştirilmiş bir sistem olduğu söylenebilir. Bu çalışma ile Malatya ilindeki Defter Beyan Sistemine geçen mükelleflerin gelir vergilerinde meydana gelen değişikliklerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında Malatya ilinde Defter Beyan Sistemine geçen 100 mükellef ile yüz yüze görüşülerek bu mükelleflerin 2014-2018 yılların arasında tahakkuk eden gelir vergisi tutarları ve mükelleflerin sistem hakkındaki görüşleri esas alınarak elde edilen veriler yorumlanmıştır. Çalışma 30 adet avukat, 38 adet mali müşavir, 32 adet diş hekimi; toplam 100 veriden oluşmaktadır. Çalışmada verilere serbest meslek erbapları ile yüz yüze görüşerek ulaşılmıştır. Daha fazla sayıda veriye ulaşılamamasının sebepleri olarak öncelikle vergi rakamları kamuya açık bir sistem tarafından yayınlanmaması gösterilebilir. Çalışmamızda incelenen meslek grupları içerisinde toplanan vergi rakamlarına bakıldığında en yüksek vergiyi ödeyen grubun mali müşavirler olduğu göze çarpmaktadır. Mali müşavirlerle görüşüldüğünde bunun nedeninin kazançlarının yüksek olması ve yasalarda getirilen sınırlamaların etkisinin olduğu belirtilmiştir. Diş Hekimlerine ait gelir vergisi rakamları incelendiğinde 2016 yılına kadar düzenli bir artış olduğu görülmektedir. Ancak 2017 ve 2018 yıllarında vergisel gelirden düşüş görülmektedir. 2017 yılından itibaren meydana gelen düşüşün sebeplerinden biri olarak bireylerin kamu hastanelerine daha fazla yönelmesi ve diş hekimlerinin bir araya gelerek şirket kurup kurumlar vergisi mükellefiyeti kazanması olduğu söylenebilir. 2014- 2018 yılları arasında gerçekleşen serbest meslek erbaplarına ait devletin tahsil ettiği vergi rakamlarının incelendiği çalışmamız doğrultusunda ödenen vergi rakamları incelendiğinde 2014 yılına oranla ödenen vergilerin artış gösterdiği, 2016- 2017 yılları arasında ödenen vergilerde küçük oranda bir düşüşün olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin 2016 yılında gerçekleşen siyasi gelişmeler ve darbe girişiminden dolayı ekonominin kötüye gittiği söylenebilir. 2014-2018 yılları itibariyle toplanan vergilerin çoğunluğunu mali müşavirlere ait vergilerin oluşturduğu görülmektedir. Mali müşavirleri avukatlar ve diş hekimleri izlemektedir.

## **EXTENDED ABSTRACT**

The administrators started to collect taxes and the first taxes were formed in order to meet the needs, services and social expenses required by people living in a sedentary life with agriculture. Taxes collected in various ways throughout the ages have changed over time. With the developing technology, the way of recording economic transactions has also changed, and thus, a more reliable recording environment has been created by switching from the ledger system to the electronic system. As the main unchangeable principles, taxation has taken place as the basic and unchangeable principles in all the constitutions in our history. Turkish tax system; Taxes on income are divided into three as taxes on wealth and taxes on expenditures. Taxes based on the sovereign power of the state basically aim to

finance public expenditures. In line with this goal, the ultimate goal of the state is to ensure the effective and efficient distribution of limited resources and a balanced tax burden distribution among groups. The existence of a rational tax system is an important issue in achieving balanced distribution and macroeconomic targets. The fiscal and non-financial purposes of the state are the main issues in the collection of taxes. While the financial aim is to keep the economy in balance, the non-financial purpose is to be fair in income distribution and to direct economic activities, as can be understood from the understanding of the social state. Taxes on income are examined under two main headings as income tax and corporate tax. The Ledger Declaration System, which entered into force on January 1, 2018, has made it possible for self-employed people, simple procedure taxpayers and taxpayers included in the business account basis to keep and store the book records kept on paper in electronic environment. Ledger statement system; In short, it can be said that it is a system developed for the purpose of recording the tax transactions of taxpayers in electronic environment and keeping them there. With this study, it is aimed to determine the changes in the income taxes of the taxpayers who have switched to the Ledger Declaration System in the province of Malatya. Within the scope of the study, face-to-face interviews were made with 100 taxpayers who switched to the Ledger Declaration System in Malatya, and the data obtained based on the income tax amounts accrued between 2014-2018 and the opinions of the taxpayers about the system were interpreted. The study consisted of 30 lawyers, 38 financial advisors, 32 dentists; It consists of a total of 100 data. In the study, the data were obtained by face-to-face interviews with self-employed people. First of all, tax figures are not published by a system open to the public as the reasons for not being able to reach more data. When we look at the tax figures collected among the occupational groups examined in our study, it is striking that the group that pays the highest tax is the financial advisors. When the financial advisors were interviewed, it was stated that the reason for this was their high earnings and the effects of the limitations imposed by the laws. However, there is a decrease in tax revenue in 2017 and 2018. It can be said that one of the reasons for the decline that has occurred since 2017 is that individuals tend to go to public hospitals more and dentists come together to establish companies and gain corporate tax liability. In line with our study, in which the tax figures collected by the state of the self-employed between 2014 and 2018 were examined, it was observed that the taxes paid increased compared to 2014, and there was a small decrease in the taxes paid between 2016 and 2017. It can be said that the reason for this is that the economy has deteriorated due to the political developments and the coup attempt in 2016. It is seen that the majority of the taxes collected as of 2014-2018 are the taxes belonging to the financial advisors. Financial advisers are followed by lawyers and dentists.

**TEACHERS' OPINIONS ABOUT THE PROBLEMS IN THE SPECIAL  
EDUCATION CLASSES DURING THE DISTANCE EDUCATION PERIOD**

UZAKTAN EĞİTİM DÖNEMİNDE ÖZEL EĞİTİM SINIFLARINDA YAŞANAN  
SORUNLARA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

**Oktay UÇAR**

Okul Müdürü, MEB  
School Principal, MEB  
oky-344@hotmail.com  
ORCID: orcid.org/0000-0002-7319-1499

**Rahmiye Nur ATEŞ**

İngilizce Öğretmeni, MEB  
English Teacher, MEB  
rnurates88@gmail.com  
ORCID: orcid.org/0000-0003-3239-5847

**Makale bilgisi | Article Information**

doi.org/10.5281/zenodo.7404873

**Makale Türü / Article Type:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / Date Received:** 4 Aralık / 4 December

**Kabul Tarihi / Date Accepted:** 5 Aralık / 5 December

**Yayın Tarihi / Date Published:** 6 Aralık / 6 December

**Yayın Sezonu / Pub Date Season:** Aralık / December

**Bu Makaleye Atıf İçin / To Cite This Article:** Uçar Oktay & Ateş R. Nur (2022). Teachers' opinions about the problems in the special education classes during the distance education period. *IJESOS International Journal Of Educational and Social Sciences* 1(1), 65-81.

**İntihal:** Bu makale turnitin.com yazılımınca yazar tarafından taranmıştır.  
İntihal tespit edilmemiştir.

**Plagiarism:** This article has been scanned with turnitin.com by writer. No plagiarism detected.

**İletişim:**

E-posta: editor@ijesos.com

Web: www.ijesos.com

## **TEACHERS' OPINIONS ABOUT THE PROBLEMS IN THE SPECIAL EDUCATION CLASSES DURING THE DISTANCE EDUCATION PERIOD**

### **Abstract**

The teachers' views on the problems observed in special education classes during the distance education process were summarized qualitatively through content analysis in the study. 17 special education teachers working voluntarily in different parts of Turkey formed the research group. The data of the research were collected with semi-structured online form questions and the case study method was used in compiling the obtained data. At the end of the study, the opinion that distance education is not efficient for special education students was frequently expressed by the teachers. In addition, it was stated that usage or access of internet, technological infrastructure, the target audience's inability to focus and socialize in the virtual world, inequality of opportunity in education, and students, parents and even teachers were stuck in adapting to distance education in the first period of the epidemic. As a solution proposal, the thought that distance education is not a suitable way for special education and that it would be appropriate to follow the ways that take this situation into account, was expressed by special education teachers.

**Keywords:** Distance education, Special education, Pandemic.

## **ÖZEL EĞİTİM SINIFLARINDA UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE YAŞANAN SORUNLARA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

### **Öz**

Bu araştırmada uzaktan eğitim sürecinde özel eğitim sınıflarında gözlenen problemlere dair öğretmen görüşleri nitel olarak içerik çözümlemesi yoluyla özetlenmiştir. Türkiye'nin farklı yerlerinde görev yapan 17 özel eğitim öğretmeni gönüllü olarak araştırma grubunu oluşturmuştur. Yarı yapılandırılmış çevrimiçi form soruları ile araştırmanın verileri toplanmış ve elde edilen verilerin derlenmesinde durum çalışması yönteminden faydalanılmıştır. Çalışma sonunda uzaktan eğitimin özel eğitim öğrencileri için verimli geçmediği görüşü öğretmenlerce sıkça ifade edilmiştir. Ayrıca internet kullanımı ya da erişimi, teknolojik alt yapı, hedef kitlenin sanal alemde derse odaklanamaması ve sosyalleşememesi, eğitimde fırsat eşitsizliği ve salgının ilk döneminde öğrenciler, veliler ve hatta öğretmenlerin uzaktan eğitime uyum sağlama noktasında tıkanıklıkları görüşleri dile getirilmiştir. Çözüm önerisi olarak uzaktan eğitimin özel eğitim için uygun bir yol olmadığı ve bu durumu dikkate alan yolların izlenmesinin isabetli olacağı düşüncesi özel eğitim öğretmenlerince dile getirilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Uzaktan eğitim, Özel eğitim, Pandemi.

## **Introduction**

In some periods throughout human history, epidemics such as black plague, sars, swine flu and the struggle against these epidemics have been witnessed. Outbreaks are essentially bacterial (caused by bacteria) or viral (caused by viruses). Finally, the Coronavirus, which has spread to all areas of our lives, is a member of the virus family. Covid-19 was diagnosed for the first time in Wuhan, China in December 2019, and because of its rapid spread, it entered the literature of the World Health Organization (WHO) on January 13, 2020 and was evaluated within the scope of pandemic (global infectious disease) (İmamoğlu, 2020). The mode of transmission is from person to person through respiratory secretions produced by actions such as coughing, saliva, sneezing. In addition, the disease is transmitted when individuals are in contact with respiratory secretions spread by people who are infected with the virus, such as talking, sneezing, coughing (T.R. Ministry of Health, 2021). The pandemic process has touched a period of our lives with various restrictions. Vaccination requirement, asking for test results in official or private workplaces, measures for masks, gloves, hygiene and social distance rules, travel restrictions and even curfews have been experienced (AA, 2021). Delivering education from a distance was one of these measures for the first time in this period. Distance Education is a teaching system in which the learner can access educational resources and content synchronously or asynchronously, without the limitation of time and space, where the learner participates in teaching activities using rich communication technologies as well as printed materials. Education is a need that needs to be met, as is the need for shelter and food. Many countries had to stop face-to-face education and switch to distance education during these times (Yamamoto and Altun, 2020).

### **1. Literature Review**

In fact, it is seen that distance education, which dates back centuries thanks to communication tools such as letters, has become very widespread since the 1980s with the development of technology. This expansion has manifested itself on an institutional basis, many distance education institutions have emerged, distance education has spread to large masses, different learning demands have been tried to be met by applying distance education and modern teaching methods. It can be said that the inadequacy of traditional education methods to meet the needs is the main factor that makes distance education so widespread. Information devices such as the Internet, TV, and computers are technological developments that play a key role in making distance education an effective and mass method (Arıkan et al., 2021). In the literature, there are many opinions that the effectiveness of distance education will continue to increase in proportion to the demand and developing information technologies. (Aydın, 2020). Distance education is a systematic and interdisciplinary educational activity that can offer the

learner alternative education ways that are organized through written or digital tools, independent of time and space (Altıparmak et al., 2011). Distance Learning; It can also be defined as the learning and teaching process implemented by an organization in an organized way, where the learner and the teacher are not in the same place and communication is provided by technology (Moore & Kearsley, 2012). It is widely believed that distance education activities, which continue with the internet, television and computer education devices, which are a part of most people's lives today, first started with written tools such as mail, newspaper and even letters. It can be said that in these ways, distance education allows individuals who cannot spare time for their personal and educational development and even non-formal education to be included in the education process in some way. The rapid progress in technology has brought with it the spread of distance education. The duties and qualifications of the learner and the teacher, the level of interaction, the materials and methods used are developing and changing with the technological progress. As a matter of fact, in distance education, learners and teachers interact with some technological devices. Distance education is an important source of advantage in terms of providing flexibility to learners and teachers in terms of education space and time (Özbay, 2015). In the literature, there are many views that emphasize the interaction between the learner and the teacher and argue that this interaction has evolved thanks to technological advances (Aydın, 2001). According to Keegan (1996), the theoretical foundations of distance education, about which many new approaches have been produced over time, were laid in the 1970s. On the theoretical foundations of distance education, Garrison and Anderson, Holberg, Wedemeyer, Baath, Daniel, Moore, Paulsen and Peters are the names frequently encountered in the literature. Delling, on the other hand, is the person who first introduced the theory of distance education (Gökmen et al., 2016).

Kurt et al. (2021) defined distance education as a form of education in which the teacher and the learner interact with each other without being physically present in the same environment. According to them, distance education learners carry out the learning in their responsibilities, and the teachers perform the teaching in their responsibilities independently of the place (Özçelik, 2022). According to Kiryakova (2009), distance education; It is a form of learning in which there is an organic link, that is, interaction, between the student, teacher and the curriculum, and the process is managed by the student.

The period when distance education was first heard dates back to 1728. In these years, the announcement that distance education would be made by letter for "Shorttoman Lessons" was published in the Boston newspaper (Çoban, 2013). In 1840, Isaac Pitman's stenography teaching by letter was

recorded in England as a distance education activity. Langenscheid language school, which was founded by Charles Toussaint and Gustav Langenscheid in Germany in 1856, was also a private institution that was a distance education practitioner at that time. As a matter of fact, it is accepted by most circles that the first organized activity of distance education was the Berlin-based Langenscheid language school. Although distance education initiatives in France date back to 1907, it can be said that the first official initiative was the distance education center established in 1939. The first country to start distance education in primary and secondary education was Australia as of 1910. Spain, which carried distance education to the undergraduate level, implemented the distance education university in 1972. The legal identity of distance education was realized as the teaching law in Japan in 1948. When we look at the starting point of distance education, it is seen that it is aimed to serve the people with limited access to education and to train the soldiers. Over time, distance education has been frequently encountered in other levels of education (Antalyalı, 2004). In addition to countries such as European countries, USA, Canada, Japan, Australia, which have already set out and gained experience in the field of distance education, formal education services are insufficient in most developing countries.

## **2.The Problem and The Sub-Problems**

In this study, the thoughts of special education classroom teachers about distance education, the problems they encounter and the solutions they bring for these problems are examined.

Within the scope of the problem statement, the following sub-problems were answered by the special education class teachers:

1. How do you think distance education contributes to education in special education classes?
2. How was your distance education process in your special education class during the pandemic period?
3. What are the problems you encounter in distance education applications in special education class? (Internet, technology, administrators, parents, students, education portals, curriculum, assessment, access to education, etc.)
4. What are the solutions you would suggest for these problems you experience in distance education in special education classes?

## **3. The Purpose of the Research**

It is true that distance education has become very widespread with the pandemic. Distance education is also a method that was put into practice long before the pandemic (Özçelik, 2022). This method has been a part of our lives with mandatory transitions during the epidemic period. In our study, the place of distance education in special education and the problems encountered were determined in the light of the opinions of the educators

and it was aimed to contribute to a more efficient distance education process by suggesting solutions.

In the literature review, studies on the thoughts of classroom teachers during the epidemic process were encountered, but more specific studies involving special education teachers regarding the problems experienced and solution suggestions were not found. We think that this study is important to determine the strengths and weaknesses of distance education, which is compulsory during the epidemic process, especially in special education. As a matter of fact, when it comes to entering a similar compulsory distance education process, it will be possible to pass this process more efficiently by identifying and strengthening the weaknesses of distance education in special education.

#### **4. The Considerations and the Limitations**

The assumptions in this study can be summarized as follows:

1. Interview forms were received with the assumption that the opinions of the special education teachers participating in the research would be objective and would contribute to the process.

2. Since the teachers who contributed to the study filled out the interview forms on a voluntary basis, it was accepted that their answers were sincere and correct.

3. It is assumed that the scientific method chosen for our study is appropriate to achieve our aim.

This research is a specialized study to determine the efficiency of distance education in special education. It is limited to 17 special education teachers working in Türkiye provinces. There are inferences obtained from the literature review and the answers of the teachers to the open-ended questions.

#### **5. Method**

In this part of the study, the research model, study group, data collection tool, tables used in data collection and analysis are included.

##### **5.1. Model of the Research**

In this study, which aims to summarize the thoughts of special education teachers working in primary schools about distance education during the epidemic, a qualitative research method known as phenomenology design was chosen.

Cases in our daily life that we are aware of but do not have an in-depth idea about can be investigated with phenomenological design (Kocabiyık, 2016). In this research, qualitative research design was used to reveal the experiences and thoughts of the special education teachers working in the primary school about the distance education activities during the Covid-19 pandemic process.



The research data were obtained through online surveys conducted with semi-structured questions, which were prepared to determine the opinions of the teachers regarding distance education during the epidemic, the problems they experienced and the opinions of the volunteers about the solution proposals.

## **5.2. Scope and the Sample**

The scope of this research; It consists of 17 volunteer special education teachers working in different parts of Turkey in the 2022-2023 academic year and determined by sampling the most diversity.

The names of the special education teachers who formed the participant group of the research were hidden within the scope of ethical principles and each of them was given a code name. Accordingly, the 1st participant was coded as K1, the second participant as K2, the third participant as K3, and they were all listed in this way, and the last participant was coded as K17.

## **5.3. Data Collection Tool**

This study was prepared using semi-structured interview technique and online form. The form consists of asking four pre-prepared questions to the participants and the answers given by the participants to these questions. The questions to be asked to the participants were prepared, expert opinion was sought, the content of the interview questions and the number of questions were determined with the expert opinion. In the form, a total of four semi-structured open-ended questions were asked about the opinions of special education teachers about distance education, the problems they experienced and their solution suggestions. The questions in the data collection tool are given below.

1. How do you think distance education contributes to education in special education classes?

2. How was your distance education process in your special education class during the pandemic period?

3. What were the problems you encountered in the distance education applications in the special education class, and what are they still doing? (Internet, technology, administrators, parents, students, education portals, curriculum, assessment, access to education, etc.)

4. What are the solutions you would suggest for these problems you experience in distance education in special education classes?

## **5.4. Data Collection**

The data of the research were collected using a semi-structured online interview form. In the study, semi-structured online interviews were conducted with 17 teachers in order to determine the opinions of the

classroom teachers regarding distance education, the problems they experienced and the solution proposals during the epidemic period. First, the participants were informed about the purpose of the research, and it was also stated that direct quotations would be made from the analyzes and codes would be used without giving the name of the cited participant.

### **5.5. Analysis of Data**

Content analysis, which is one of the qualitative data analysis techniques, was used to analyze the opinions of teachers about distance education in special education classrooms during the epidemic, the problems they experienced and their solutions. In content analysis, the data can be organized according to the themes created by the research questions, or it can be presented by focusing on the questions or dimensions used in the interview process, and direct quotations are often included to reflect the interviewees in a striking way. The data obtained through interviews were defined and interpreted. Themes are created and themes are divided into categories. Opinions of the direct participants about each category were expressed as they were.

### **6. Findings**

In this section, the opinions of the special education teachers who applied distance education during the epidemic period, about the distance education activities, the problems they experienced in this process and the findings obtained in line with the opinions of the teachers about the solution proposals for these problems are expressed.

#### **6.1. The Opinions on the Distance Education Process in Special Education Classes in the Pandemic**

Table 1 shows the participants' "How do you think the contribution of distance education to education in special education classes?" answers to the question are shown.

Table 1. Special education teachers' "How do you think the contribution of distance education in special education classes to education?" Answers to the question:

<b>Code</b>	<b>Opinion</b>
K1	Less than other units.
K2	It's not very high.
K3	It has no contribution.
K4	Hardly any.
K5	I am of the opinion that distance education is not suitable for students with special education needs.

K6	The virtual environment for students is restrictive and not accessible.
K7	Not so well.
K8	Distance education is not very useful in special education due to the inadequacies of the individual. Only the variety of materials is increasing.
K9	Students can access information more easily in the home environment. He can also receive immediate family support.
K10	I don't think it's too bright. Still, of course, it was more effective for some students to have it than not to have it at all.
K11	I think distance education is mediocre.
K12	I don't think it contributed.
K13	We have seen that there will be no distance education in special education.
K14	Hardly any.
K15	Very little.
K16	It has no contribution. It is impossible to keep children in front of the screen.
K17	Needless to say, not much has been contributed.

## 6.2. Opinions of Special Education Teachers on Distance Education

"How was your distance education process in your special education class during the pandemic period?" answered by teachers working in special education classes. The answers to the question are as in Table 2.

Table 2. "How was your distance education process in your special education class during the pandemic period?" answers to the question

Code	Opinion
K1	More inefficient than face-to-face training
K2	Hard
K3	Inefficient
K4	It's been tough.
K5	I don't think it's very efficient.
K6	Mostly, it was limited to a single student and sometimes 2 students in line with financial opportunities.
K7	It went well but not very productive
K8	It was not very useful due to the limited access of students to

	information tools.
K9	It was a difficult process. All students could not attend the class due to lack of opportunities. As we could not support the lessons as in face-to-face education, we could not provide much concretization.
K10	Exhausting boring.
K11	It was very inadequate.
K12	There was not enough communication with the students.
K13	Pretty inefficient.
K14	It was not very efficient.
K15	Did not have.
K16	More inefficient than face to face.
K17	Inefficient.

### **6.3. Opinions of Special Education Teachers on the Problems Experienced in the Pandemic**

Answered by the teachers working in special education classes, "What have been and are the problems you encountered in distance education applications in the special education class? (Internet, technology, administrators, parents, students, education portals, curriculum, assessment and evaluation, access to education, etc.)" The answers to the question are as in Table 3.

Table 3. Special education teachers' "What were the problems you encountered in the distance education applications in the special education class and what are they?" answers to the question

<b>Code</b>	<b>Opinion</b>
K1	Student has trouble adjusting
K2	Internet, communication with students
K3	The application is difficult because the student's reluctance to participate, lack of motivation, contact and modeling are required. The student has a very difficult time concentrating and focusing.
K4	Internet technology student parent assessment assessment.
K5	I frequently encountered parent-student technology and internet problems.
K6	Internet access and absolutely no access to technology
K7	Student curriculum assessment

K8	Information technologies and infrastructure deficiencies. Adaptation deficiencies in education portals.
K9	Lack of internet, not being able to embody, not being able to present enough material, lack of family interest, not being able to get the attention of the student,
K10	Having parents without internet, difficult access
K11	insufficient motivation
K12	We could not reach students due to lack of access to education and technological infrastructure.
K13	Since special education requires one-to-one closeness, we could not get efficiency from distance education. Our job became more difficult when the insufficient internet connection was added.
K14	Student
K15	There was no special education student
K16	Unfortunately, assessment and evaluation could not be made on the student. Definitely the biggest problem in special education is that distance education cannot be done in a healthy way.
K17	Special needs students already have difficulties in perception. It's hard to gain anything remotely.

#### **6.4. Teachers' Solution Suggestions Regarding the Problems Experienced in the Distance Education Process**

Answered by teachers working in special education classes, "What are the solutions you would suggest for these problems you experience in distance education in special education classes?" The answers to the question are as in Table 3.4.

Table 4. What are the solutions you would suggest for the problems you experience in distance education in special education classrooms? answers to the question

<b>Code</b>	<b>Opinion</b>
K1	There is no suggested solution. Special education is not remote.
K2	Distance education is not suitable for special education.
K3	Special students did not have the necessary opportunities for distance education.
K4	Curriculum can be arranged for special education students with education portals, especially on the demand and Internet, that students can use.
K5	I think that distance education with special education students is not very productive, if possible, it should always be face-to-face

	because distance education with these children is difficult.
K6	Distance education provides very limited benefits in special education classes.
K7	Providing families and students with a sufficient level of informatics proficiency, meeting their internet and tablet needs, providing sufficient digital data for distance education...
K8	Distance education should not be done
K9	No distance education
K10	Before a decision about education is taken, I want the necessary infrastructures for that decision to be adequately prepared. Education cannot be managed with the logic of "The caravan lines up on the road".
K11	I cannot offer a solution because special education cannot be done remotely.
K12	Since the student profile will not change in special education, distance education cannot be efficient.
K13	I think it would be appropriate for children who expect special attention on their name.
K14	Don't do it. Distance education should not be done in special education.
K15	There is no suggested solution. Special education is not remote.
K16	Distance education is not suitable for special education.
K17	With special education, the gains are inefficient, and when distance education is added to this, the output becomes more inefficient. If we have the opportunity and we have to, we can continue with face-to-face education.

## 7. Conclusion and Recommendations

In this part of the study, the findings produced from the data obtained within the scope of the research were transformed into conclusion statements and suggestions.

### 7.1. Conclusion

The period of compulsory transition to distance education in the pandemic has revealed experiences that we have not encountered before, as in almost every field, in education as well (Arıkan, 2022). Distance education, which is preferred in order not to interrupt the continuity in order to continue the education without interruption and with the least damage, is frequently questioned in the literature in terms of its advantages and

disadvantages. According to Özbay (2015), distance education, which provides education opportunity independent of time and place, will become a phenomenon that we will encounter more often with the assumption that epidemics and diseases will take place in our lives in the future (Başaran et al., 2020).

The problems, solution suggestions, results, and efficiency level of distance education in special education applications, which are compulsory due to the epidemic, are among the questions of this research. With the forms applied in this study, special education students were asked to convey their views and experiences about distance education applications without any direction. "What do you think is the contribution of distance education to education in special education classes?" The question was answered completely by the participants. Approximately 89% of the participating teachers expressed the opinion that the contribution of distance education in special education is very little or not.

"How was your distance education process in your special education class during the pandemic period?" The question was answered completely by the participants. Approximately 95% of the participating teachers expressed the opinion that the process was inefficient, difficult and inadequate.

"What are the problems you encounter in the special education classroom and distance education applications? The question (Internet, technology, administrators, parents, students, education portals, curriculum, assessment and evaluation, access to education, etc.) was answered completely by the participants. Participating teachers stated that the internet and student profile are not suitable for distance education as the most experienced problem. Measurement and evaluation, lack of technological infrastructure, motivation, communication are other problems.

"What are the solutions you would suggest for these problems you experience in distance education in special education classes?" The question was answered completely by the participants. Participating teachers mostly as a solution; expressed the opinion that it would be more appropriate not to prefer distance education within the primary school, and they stated that face-to-face education is more efficient in special education than distance education. In addition, the proposal to improve the opportunities (internet, individualized curriculum, game-based education materials, equal opportunity, tablet) was voiced by the participating teachers.

## **7.2. Suggestions**

In the light of the results obtained from the data of the study, the following suggestions can be made;

Special education teachers stated that the process of distance education activities during the epidemic period was not efficient. During the study, the

opinion that distance education and special education are inefficient together, and the suggestion that face-to-face education should be preferred, if possible, were encountered in special education.

Initiatives to increase equal opportunities (internet, technical infrastructure) can be supported.

Improvements to individualized education infrastructure (individual curricula and educational materials) in special education will be a valid study due to individual differences.

In a new epidemic period, it would be appropriate for the relevant units, whether public or private, to conduct a preliminary study on the readiness levels and perceptions of teachers for possible distance education implementation.

Special education students; is a group of students with special needs in terms of attention, motivation, communication and adaptation. Distance education materials prepared can give more space to game-based learning activities and stimulants can be increased in this way.

## REFERENCES

- Arıkan, Necip. (2021). Sağlık Ekonomisinde Blokzincir Uygulamaları.
- Antalyalı, Ö., L. (2004). Uzaktan eğitim algısı ve yöneylem araştırması dersinin uzaktan eğitim ile verilebilirliği, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4,98-102.
- Arıkan, N. İhsan, Büyüktatar, H., Arıkan, B., Uçar, o., & Balyemez, K. (2021). Koronavirüs salgınının okul yöneticilerine etkisi üzerine bir araştırma. *Atlas Dergisi*, 7 (42), 2030–2037. <https://doi.org/10.31568/atlas.742>
- Aydın, C. H. (2020). Uzaktan eğitimin geleceğine ilişkin eğilimler. *Elektrik Mühendisliği Dergisi*, 28-36.
- Arıkan, Necip İhsan. (2022). Some Implementations in the Light of Educational Supervision models. *Euroasia journal of social sciences & humanities*, 9(27), 73–79. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7038860>



- Başaran, M., Doğan E., Karaoğlu E., Şahin E. (2020). Koronavirüs (covid-19) pandemi sürecinin getirdiği uzaktan eğitimin etkililiği üzerine bir çalışma. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 368-397.
- Gökmen, Ö. F., Duman, İ., Horzum, M.B. (2016). Uzaktan eğitimde kuramlar, değişimler ve yeni yönelimler. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi* 2 (3), 29-51.
- İmamoğlu, H. ve İmamoğlu, S. F. (2020). Coronavirüs salgını ve uzaktan eğitim süreci hakkında öğretmen görüşleri: Şehit Bülent Yalçın Spor Lisesi ve Şehit Ertan Yılmaz Güzel Sanatlar Lisesi (Sinop) Örneği. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10 (4), 742-764
- Kandemir, A. N. (2020). Öğretmenlerin EBA, Morpa Kampüs, Okulistik benzeri eğitim ortamları kullanımının teknoloji kabul ve kullanım birleştirilmiş modeli ile açıklanması, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kiryakova, G. (2009). Review of distance education. *Trakia Journal of Sciences*, 7(3), 29- 34.
- Kocabıyık, O. O. (2016). Olgubilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66.
- Kurt, K., Kandemir, M., Çelik, Y. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde uzaktan eğitime ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), 88-103.
- Moore, M. & Kearsley, G. (2012). *Distance education: a system view of online learning*. Wadsworth.
- Özbay, Ö. (2015). Dünyada ve Türkiye’de uzaktan eğitimin güncel durumu. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 376-394.

Özçelik, Ş. (2022). Covid-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Eğitime İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri, Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Pamukkale Üniversitesi Tezsiz yüksek Lisans Projesi.

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2022). Pandemiden korunma yolları. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html>

Yamamoto, G. T. ve Altun, D. (2020). Coronavirüs ve çevrimiçi (online) eğitimin önlenemeyen yükselişi. Üniversite Araştırmaları Dergisi, 3(1), 25-34.

### **EXTENDED ABSTRACT**

The Pandemic process, which started in Wuhan, China and shook the whole world, affected a period of our lives with various restrictions. Vaccination requirement, asking the test result in official or private workplaces, measures for masks, gloves, hygiene and social distance rules, travel restrictions and even curfews were experienced. One of these measures was to provide distance education, which was not used as frequently as this time for the first time in this period.

Distance Education is a teaching system in which the learner can access the educational resources and content synchronously or asynchronously, without the limitation of time and place, and participate in teaching activities using rich communication technologies as well as printed materials. For an individual, education is a need that must be met as much as the need for shelter and nutrition.

Many countries had to leave face-to-face education and switch to distance education during these periods in order to prevent the increase in the number of cases in the epidemic. In this study, which aims to summarize the thoughts of the special education teachers working in primary schools on distance education during the epidemic period, the qualitative research method known as the phenomenology design was chosen.

The research data were obtained through online surveys conducted with semi-structured questions prepared to determine the views of teachers on distance education during the epidemic, the problems they experienced and the opinions of volunteers on solution suggestions. The universe of this research; It consists of 17 volunteer special education teachers working in different parts of Turkey in the 2022-2023 academic year and determined by the most diverse sampling method.

This study was prepared using semi-structured interview technique and online form. The form consists of asking four pre-prepared questions to the participants and the answers given by the participants to these questions. Semi-structured online interviews were conducted with 17 teachers in order to determine the opinions of the classroom teachers about distance education, the problems they experienced and the solution proposals during the epidemic.

Content analysis, one of the qualitative data analysis techniques, was used to analyze the opinions of teachers about distance education in special education classrooms during the epidemic, the problems they experienced and their solution suggestions. In content analysis, data can be organized according to the themes created by the research questions or presented by focusing on the questions or dimensions used in the interview process, and also often include direct quotations to reflect the interviewees strikingly.

In addition, it was stated that the use or access of the internet, technological infrastructure, the target audience's inability to focus and socialize in the virtual world, inequality of opportunity in education, and students, parents and even teachers in the first period of the epidemic were blocked in adapting to distance education. As a solution proposal, the thought that distance education is not a suitable way for special education and that it would be appropriate to follow the ways that take this situation into account, was expressed by special education teachers.

**SATIN ALMA GÜCÜ PARİTESİ HİPOTEZİNİN SINANMASI: DOĞRUSAL  
OLMAYAN BİRİM KÖK TESTLERİNDEN KANITLAR**

TESTING THE PURCHASING POWER PARITY HYPOTHESIS: EVIDENCE FROM  
NON-LINEAR UNIT ROOT TESTS

**Ayşegül HAN**

Doktora Öğrencisi, Ekonometri Anabilim dalı / İnönü Üniversitesi  
PhD Student, Department of Econometrics / Inonu University  
aysegullhann@gmail.com  
ORCID: orcid.org/0000-0002-3390-2129

**Makale bilgisi | Article Information**

[doi.org/10.5281/zenodo.7404907](https://doi.org/10.5281/zenodo.7404907)

**Makale Türü / Article Type:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / Date Received:** 5 Aralık / 5 December

**Kabul Tarihi / Date Accepted:** 5 Aralık / 5 December

**Yayın Tarihi / Date Published:** 6 Aralık / 6 December

**Yayın Sezonu / Pub Date Season:** Aralık / December

**Bu Makaleye Atıf İçin / To Cite This Article:** Han Ayşegül (2022). *Satın alma gücü paritesi hipotezinin sınanması: Doğrusal olmayan birim kök testlerinden kanıtlar*. IJESOS International Journal Of Educational and Social Sciences, 82-102.

**İntihal:** Bu makale turnitin.com yazılımınca yazar tarafından taranmıştır.  
İntihal tespit edilmemiştir.

**Plagiarism:** This article has been scanned with turnitin.com by writer. No  
plagiarism detected.

**İletişim:**

E-posta: editor@ijesos.com

Web: www.ijesos.com

## **SATIN ALMA GÜCÜ PARİTESİ HİPOTEZİNİN SINANMASI: DOĞRUSAL OLMAYAN BİRİM KÖK TESTLERİNDEN KANITLAR**

### **Öz:**

Reel döviz kurunun denge seviyesinden uzaklaşması ekonomide sorun olarak kabul edilmektedir. Bundan dolayı literatürde reel döviz kurunun güvenilirliğinin sınanması amacıyla birçok hipotez geliştirilmiştir. Bu kapsamda da Satın Alma Gücü Paritesi hipotezi, döviz kurunu belirlemede en geçerli yöntem kabul edilmektedir. Satın Alma Gücü Paritesi, fiyat farklılıklarını arındırdığından güvenilir bulgular elde edilmesini sağlamaktadır. Bu çalışma, satın alma gücü paritesinin Türkiye için geçerliliğini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda 1994-2022 dönemine ait verilerin analizinde geleneksel ve Fourier doğrusal olmayan birim kök testleri kullanılmıştır. Araştırma, satın alma gücü paritesi teorisinin Türkiye için geçerli olduğunu ortaya koydu. Sonuç olarak, Türkiye'nin reel döviz kurları çalışma dönemi boyunca istikrarlı seyretmiş ve reel döviz kuru şokları oldukça kısa sürmüştür. Diğer bir deyişle, satın alma gücü paritesinin Türkiye'nin para politikası kararlarını aktif olarak etkileyeceği tahmin edilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Doğrusal Olmama, Birim Kök Testleri, Satın Alma Gücü Paritesi, Reel Efektif Döviz Kuru, Fourier.

## **TESTING THE PURCHASING POWER PARITY HYPOTHESIS: EVIDENCE FROM NON-LINEAR UNIT ROOT TESTS**

### **Abstract:**

The departure of the real exchange rate from the equilibrium level is accepted as a problem in the economy. Therefore, many hypotheses have been developed in the literature to test the reliability of the real exchange rate. In this context, the Purchasing Power Parity hypothesis is accepted as the most valid method in determining the exchange rate. Purchasing Power Parity provides reliable findings by eliminating price differences. Purchasing power parity is expressed as the rate of change that equalizes the purchasing power of different units by eliminating the price difference between countries. This study aims to examine the validity of purchasing power parity for Turkey. In this context, traditional and Fourier nonlinear unit root tests were used in the analysis of the data for the period 1994-2022. The research revealed that the purchasing power parity theory is valid for Turkey. As a result, Turkey's real exchange rates remained stable throughout the study period and real exchange rate shocks were short lived. In other words, it is estimated that purchasing power parity will actively influence Turkey's monetary policy decisions.

**Key Words:** Nonlinearity, Unit Root Tests, Purchasing Power Parity, Real Effective Exchange Rate, Fourier.

## GİRİŞ

Cassel'in 1918 yılında öne sürmüş olduğu Satın Alma Gücü Paritesi (SAGP) teorisi günümüzde de geçerliliğini korumaktadır. Teorinin ilk zamanlarında dünya ülkeleri, I. Dünya Savaşı'nın ardından altın standardının nasıl belirleyeceklerini tartışmaktaydı. Her ülkenin ulusal parasını ne düzeyde altına dönüştürmesi gerektiğinin yanıtını Cassel, SAGP ile ifade etmiştir (Seyidoğlu, 2013: 157). Cassel, her ülke ulusal parasının altın karşılığının enflasyon oranlarına göre belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Bir piyasada yüksek düzeyde rekabet varsa ticarete konu olan iktisadi varlığın bir anda bütün piyasalarda aynı fiyata sahip olma durumu ekonomi yazınında "tek fiyat kanunu" şeklinde kabul edilmektedir. SAGP, tek bir mal için geçerli olan tek fiyat kanununun genişletilmiş halidir (Sadoveanu ve Ghiba, 2012: 82). SAGP teorisiyle ülkeler arasında dış ticarete konu olan bütün malların fiyatları ve döviz kurları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Uluslararası iktisat alan yazınında SAGP, mutlak SAGP ve göreceli SAGP şeklinde ele alınmaktadır. Mutlak SAGP, nominal döviz kurunun karşılıklı fiyatlardan ifade edilmiş halidir ve aşağıdaki gibi formülize edilmektedir;

$$E_t = P_t^d / P_t^f \quad (1)$$

Burada;  $E_t$ , nominal döviz kurunu,  $P_t^d$  yurt içi fiyat düzeyini ve  $P_t^f$  yurt dışı fiyat düzeyini belirtmektedir. Bir ülkenin ulusal parası, her ülkede aynı satın alma gücüne sahip ise mutlak SAGP'nin geçerli olduğu söylenmektedir. Döviz kurlarının mutlak SAGP ile tespit edilmesi basitlik yönünden önem taşımaktadır. Fakat gerçek hayatta karmaşık olan piyasa yapıları göz önünde bulundurulduğunda SAGP ele alınırken genellikle göreceli SAGP'nin incelendiği bulgusuna ulaşılmaktadır. Göreceli SAGP'de bir başlangıç senesi baz alınmakta ve kurların yönünün ne olduğu belirlenmektedir. Başka bir deyişle belli bir zaman aralığında döviz kurunun değişiminin ne olduğuyla ilgilenilmektedir. Göreceli SAGP aşağıdaki gibi formülize edilmektedir;

$$\frac{(E_t - E_0)}{E_0} = P_t^d - P_t^f \quad (2)$$

Burada;  $\frac{(E_t - E_0)}{E_0}$ , kurlardaki yüzde değişimini;  $P_t^d - P_t^f$  ise yurt içi ve yurt dışı fiyat seviyelerindeki farkını göstermektedir. (2) numaralı eşitliğe göre döviz kuru, bu iki ülkenin mutlak fiyat düzeylerine göre değil, fiyat artışlarına göre farklılık göstermektedir (Çağlayan ve Şak, 2009). Başka bir ifadeyle iki ülke arasında meydana gelen döviz kuru, iki ülke arasında görülen enflasyon oranı farklılıklarıyla tespit edilmektedir.

Sonuç olarak döviz kurunu belirlemeye yönelik geleneksel yaklaşımlardan olan dış ticaret akımları yaklaşımında kurlar, dış ticaret açığı ya da

fazlalığına göre; SAGP yaklaşımında ise ülkelerarası fiyat farklılıklarını giderecek şekilde belirlenmektedir.

SAGP teorisinin geçerliliğinin test edilmesi amacıyla yapılan araştırmalar, ekonometrik yöntemlerin ilerlemesiyle gelişim göstermektedir. SAGP'nin geçerliliğinin test etmek için yapılan ilk çalışmalarda,  $s_t = \alpha_0 + \alpha_1 p_t + \alpha_1^* p_t^* + e_t$  regresyonunu tahmin edilip  $\alpha_1 = 1, \alpha_1^* = -1$  kısıtlamaları test edilerek, mutlak SAGP'nin geçerli olup olmadığı sınanmaktaydı. Burada  $s_t$ , nominal döviz kurunun,  $p_t$ , incelenen ülkedeki fiyat düzeyinin,  $p_t^*$  ise yabancı ülkedeki fiyat düzeyinin logaritmik hallerini göstermektedir. SAGP'nin geçerliliğini sınamak için kullanılan yöntemlerden ikincisi, reel döviz kurunun durağanlığının incelenmesidir. Reel döviz kurunu ( $z_t$ ) şu şekilde hesaplamak mümkündür (Taylor, 2003, s. 438);

$$z_t = s_t - p_t + p_t^* \quad (3)$$

Reel döviz kurundaki değişimlerin SAGP'den sapmalara eşdeğer olduğu söylemek mümkündür.

Göreceli SAGP yaklaşımının kabul edilmesi durumunda, reel döviz kurunun ( $z_t$ ) değişmemesi gerekmektedir. Çünkü göreceli SAGP'de nominal döviz kurunda meydana gelecek yüzde değişim, fiyat seviyelerinin oranlarının da aynı oranda değişmesine neden olur ki, bu durum reel döviz kurunun değişmemesine neden olur. Bu nedenle SAGP'nin geçerliliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden ikincisi reel döviz kurunun zaman boyunca ortalama ve varyansının zaman boyunca değişip değişmediğini test etmektir ki bunu uygulamak için reel döviz kurunun durağanlığı incelenir. Reel döviz kurunun durağanlığını inceleme yoluyla SAGP'nin geçerliliğini sınanan çalışmalara; Frankel (1986) ve Meese ve Rogoff (1988) çalışmaları örnek olarak verilebilir.

Literatürde SAGP'nin geçerliliğinin sınanması amacıyla ele alınan üçüncü yöntem ise  $p_t, p_t^*$  ve  $s_t$  arasında eşbütünleşme ilişkisi aramaktır. SAGP'nin geçerliliğini eşbütünleşme analiziyle sınanan araştırmalara; Taylor (1988) ve Mark (1990) çalışmaları örnek gösterilebilir.

Bilgisayar teknolojisinin gelişimi ve doğrusal zaman serisi modellerinin bazı önemli olayları modellemekte eksik kalmasından dolayı doğrusal olmayan zaman serisi modelleri, doğrusal zaman serisi modellerinden daha da ön plana çıkmıştır. Yapılan bu araştırmada, Türkiye için satın alma gücü paritesi geçerliliğinin 2000:01-2022:05 dönemleri için doğrusal olmayan zaman serisi analizleriyle incelenmiştir. İlk olarak satın alma gücü paritesi yaklaşımı açıklanmıştır. Sonrasında hem Türkiye için hem de Türkiye'nin içinde bulunduğu gruplar için satın alma gücü paritesi ile ilgili literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonra uygulamada kullanılan veri seti ve metodoloji tanıtılmıştır. Son olarak doğrusal olmayan geleneksel birim kök

testleri ve doğrusal olmayan Fourier birim kök testleriyle yapılan analiz bulguları değerlendirilmiştir.

### Literatür Taraması

Türkiye için satın alma gücü paritesinin geçerliliğinin farklı yöntemlerle incelendiği birçok araştırma bulunmaktadır. Satın alma gücü paritesinin geçerliliğini inceleyen çalışmalar aşağıdaki gibi özetlenmiştir;

**Tablo 1.** Literatür Taraması

Yazar	Dönem	Yöntem	Sonuç
Yıldırım (2003)	1990:01- 2010:12	ADF Birim Kök Testi	Geçerli değil
Erlat (2003)	1984:01- 2000:09	Kırılmalı Birim Kök Testleri	Geçerli
Erlat (2004)	1984:01- 2000:09	Doğrusal ve Doğrusal Olmayan Birim Kök Testleri	Kısmen geçerli
Alba ve Park (2005)	1973:01- 2004:10	Caner-Hansen (2001) Birim Kök Testi	Geçerli değil
Taştan (2005)	1982:01- 2003:12	Birim Kök Testleri	Kısmen geçerli
Aslan ve Kanbur (2007)	1982:01- 2001:01 2001:01- 2005:12	ADF Birim Kök Testi	Geçerli değil
Acaravcı ve Acaravcı (2007a)	1990:01- 2007:04	Birim Kök Testleri	Geçerli
Acaravcı ve Acaravcı (2007b)	1990:Q1- 2006:Q3	Birim Kök Testleri	Geçerli değil
Özdemir (2008)	1984:01- 2004:12	Doğrusal Olmayan Birim Kök Testleri	Geçerli
Yerdelen Tatoğlu (2009)	1977-2004	Yapısal Kırılmalı Panel Birim Kök Testleri	Geçerli
Erlat (2009)	1984:01- 2001:06	Panel Birim Kök Testleri	Kısmen geçerli
Kalyoncu (2009)	1980:Q1- 2005:Q4	Birim Kök Testleri	Kısmen geçerli
Korap ve Aslan (2010)	1987:Q1- 2006:Q4	Birim Kök Testleri	Geçerli
Bozoklu ve Yılandıcı (2010)	1995:01- 2009:12	Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testleri	Geçerli değil
Abumustafa ve Feridun (2010)	1976:01- 2000:01	ADF, PP ve KPSS Birim Kök Testleri	Geçerli
Kalyoncu vd. (2010)	1970-1998	Birim Kök Testleri	Geçerli
Güloğlu vd. (2011)	1991:01- 2008:03	Panel Birim Kök Testleri	Geçerli
Güney vd. (2012)	1995:01- 2010:02	Doğrusal ve Doğrusal Olmayan Birim Kök Testleri	Geçerli değil



Yıldırım ve Yıldırım (2012)	1990:01-2009:12	Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testleri	Geçerli
Cuestas ve Regis (2013)	1972:01-2010:01	Doğrusal Olmayan Birim Kök Testleri	Geçerli
Mladenovic vd., (2013)	2000:01-2011:08	Birim Kök Testleri	Kısmen geçerli
Su vd. (2014)	1994-2012	Kapetanios vd. (2003) Birim Kök Testi	Geçerli
Şener vd. (2015)	1980:01-2012:12	Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testleri	Geçerli
Güriş vd. (2016)	1992:01-2015:05	Doğrusal Olmayan Birim Kök Testleri	Geçerli
Kaya ve Çelik (2018)	2002:10-2017:12	GPH, Lo M-R/S ve M-GPH Birim Kök Testleri	Geçerli
Bahmani-Oskooee ve Wu (2018)	1994:01-2016:03	Kantil Birim Kök Testi	Geçerli
Li ve Park (2018)	1994:01-2015:06	Doğrusal Olmayan Kantil Birim Kök Testi	Geçerli
Aydın (2019)	1992:01-2018:12	Fourier Birim Kök Testleri	Geçerli
Doğanlar vd. (2020)	2002:01-2018:10	Fourier Kantil Birim Kök Testleri	Geçerli

Literatürde satın alma gücü paritesinin çeşitli ülke ve ülke grupları için incelenen pek çok farklı araştırma yer almaktadır. Bu çalışmalardan Eralat (2003), Acaravcı ve Acaravcı (2007a), Özdemir (2008), Yerdelen Tatoğlu (2009), Korap ve Aslan (2010), Kalyoncu vd. (2010), Güloğlu vd. (2011), Yıldırım ve Yıldırım (2012), Cuestas ve Regis (2013), Su vd. (2014), Şener vd. (2015), Güriş vd. (2016), Kaya ve Çelik (2018), Bahmani-Oskooee ve Wu (2018), Li ve Park (2018), Aydın (2019) ve Doğanlar vd. (2020) satın alma gücü paritesini destekleyen bulgular elde etmişlerdir. Bunun dışında satın alma gücü paritesinin geçerli olmadığını gösteren çalışmalar ise Yıldırım (2003), Alba ve Park (2005), Aslan ve Kanbur (2007), Acaravcı ve Acaravcı (2007b), Bozoklu ve Yılandı (2010) ve Güney vd. (2012) şeklinde sıralanabilir.

## Veri Seti ve Metodoloji

Yapılan bu çalışmada, satın alma gücü paritesinin Türkiye için geçerliliği incelenmiştir. Bu kapsamda çalışmada kullanılan 1994-2022 tarihleri arasındaki reel efektif döviz kuru değişkenine ait veriler TCMB-EVDS üzerinden elde edilmiştir.

Enders, 2010 yılında yapmış olduğu çalışmasında ekonomik teoride, zaman serisi değişkenlerinin çoğunun doğrusal olmayan yapıda olduğunu belirtmiştir. Buna rağmen yapılan çalışmalarda, doğrusal modeller daha çok tercih edilmektedir. Doğrusal modellerin uygulanması ve sonuçlarının yorumlanmasının daha kolay olması bu durumun esas sebebi olarak gösterilebilir. Doğrusal zaman serisi modelleri, analiz, inceleme ve kullanım

bakımından kolaydır, ancak yapısal olarak çok yalın olması bu modellerin zayıf bir noktası kabul edilmektedir. Gerçek hayatta karşılaşılan verilerin çoğu fazlasıyla karmaşık olduğundan doğrusal modeller bu gibi verilerin özelliklerini belirlemede yeterli olmamaktadır. Bu nedenle analiz öncesinde serilerin doğrusallık sınavasının yapılması kullanılacak testlerin belirlenmesi bakımından önem taşımaktadır.

Serinin doğrusallık sınavasının yapılması amacıyla ilk olarak Harvey ve Leybourne (2007) ve Harvey vd. (2008) doğrusallık testleri kullanılmıştır. Harvey ve Leybourne'nin (2007) öne sürdüğü, I(0) ve I(1) süreçlerin birlikte varlığına imkan sağlayan denklem şu şekildedir;

$$y_t = \beta_0 + \beta_1 y_{t-1} + \beta_2 y_{t-1}^2 + \beta_3 y_{t-1}^3 + \beta_4 \Delta y_{t-1} + \beta_5 (\Delta y_{t-1})^2 + \beta_6 (\Delta y_{t-1})^3 + \varepsilon_t \quad (4)$$

Doğrusallık sınavası için kullanılan hipotezler şu şekildedir;

$$H_0: \beta_2 = \beta_3 = \beta_5 = \beta_6 = 0$$

$$H_1: \text{En az bir parametre } (\beta_2, \beta_3, \beta_5, \beta_6) \neq 0$$

Harvey ve Leybourne (2007) test istatistiği ise aşağıdaki gibidir;

$$W_T = \frac{RSS_1 - RSS_0}{RSS_0/T}$$

$$W_T^* = \exp(-b|DF_T|^{-1})W_T \quad (5)$$

Burada, b sıfır olmayan sabit,  $DF_T$  kısıtlı regresyondan elde edilen ADF test istatistiğidir.  $RSS_i$ ,  $H_i$  hipotezi için hata terimi kareler toplamı ve T gözlem sayısı olarak belirtilmektedir. Harvey ve Leybourne (2007) test istatistiği  $\chi_4^2$  dağılım göstermektedir.

Harvey vd. (2008) testi için, serinin durağan ve durağan olmama varsayımında ele alınacak modeller aşağıdaki gibidir;

$$y_t = \beta_0 + \beta_1 y_{t-1} + \beta_2 y_{t-1}^2 + \beta_3 y_{t-1}^3 + \sum_{j=1}^p \beta_{4,j} \Delta y_{t-j} + \varepsilon_t$$

$$\Delta y_t = \lambda_1 \Delta y_{t-1} + \lambda_2 (\Delta y_{t-1})^2 + \lambda_3 (\Delta y_{t-1})^3 + \sum_{j=1}^p \lambda_{4,j} \Delta y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (6)$$

Burada,  $\Delta$  fark operatörü ve p gecikme sayısını ifade etmektedir. Durağanlık için belirlenen  $W_0$  ve durağan olmama için  $W_1$  test istatistiğiyle Harvey vd. (2008),  $W_\lambda$  test istatistiği şu şekilde belirlenmektedir;

$$W_\lambda = \{1 - \lambda\}W_0 + \lambda W_1 \quad (7)$$

$W_\lambda$  test istatistiği  $\chi_2^2$  dağılımı sergilemektedir.

Harvey ve Laybourne (2007) ve Harvey (2008) test sonuçlarına göre serinin doğrusal olmadığı bulgusunun elde edilmesinin ardından Kapetanios vd.'nin (2003) geliştirmiş olduğu doğrusal olmayan birim kök testi ve bu testin geliştirilmiş versiyonu olan Sollis (2009) ve Kruse (2011) doğrusal olmayan birim kök testleri kullanılmıştır. Bu testler, yumuşak geçişli model yapısına bağlı olduklarından iktisadi yapıya daha uygun olacağına

düşünülmesi ve önceki testlerden daha iyi güce sahip olması sebebiyle tercih edilmiştir (Güriş vd, 2016: 134).

Kapetanios vd. (2003) sıfır ortalamalı stokastik süreç  $y_t$ 'yi önermektedir. Birinci dereceden tek değişkenli yumuşak otoregresif STAR (1) modeli aşağıdaki şekildedir;

$$y_t = \beta y_{t-1} + \gamma y_{t-1} \odot (\theta; y_{t-d}) + \varepsilon_t \quad t=1, \dots, T \quad (8)$$

Burada  $\beta$  ve  $\gamma$  bilinmeyen parametreler ve  $\varepsilon_t \sim iid(0, \sigma^2)$ . Geçiş fonksiyonunun üstel formu şu şekildedir;

$$\odot (\theta; y_{t-d}) = 1 - \exp(-\theta y_{t-d}^2) \quad (9)$$

Burada  $\theta \geq 0$  olduğu kabul edilmektedir ve  $d \geq 1$  olan gecikme parametresini ifade etmektedir. Üstel geçiş fonksiyonu 0-1 arasında sınırlandırılmıştır. Belirtilen denklemlerle ESTAR model şu şekilde elde edilmektedir;

$$y_t = \beta y_{t-1} + \gamma y_{t-1} [1 - \exp(-\theta y_{t-d}^2)] + \varepsilon_t \quad (10)$$

Denklem uygun parametreleri ele alınarak yazıldığında:

$$\Delta y_t = \phi y_{t-1} + \gamma y_{t-1} [1 - \exp(-\theta y_{t-d}^2)] + \varepsilon_t \quad (11)$$

Burada  $\phi = \beta - 1$ 'dir. Eğer  $\theta$  pozitif ise, ortalamaya geri dönüş hızı etkili olarak tespit edilebilmektedir. Kapetanios vd. (2003) testinde  $\phi = 0$  ve  $d = 1$  halinde ESTAR modeli şu şekilde belirtilmektedir;

$$\Delta y_t = \gamma y_{t-1} [1 - \exp(-\theta y_{t-d}^2)] + \varepsilon_t \quad (12)$$

Birim kök temel hipotezini ( $H_0: \theta = 0$ ) global durağan ESTAR sürecine ( $H_1: \theta > 0$ ) karşı sınamak amacıyla Kapetanios vd. (2003) Taylor yaklaşımını ele almıştır. Test için kullanılacak model aşağıdaki gibidir;

$$\Delta y_t = \delta y_{t-1}^3 + \varepsilon_t \quad (13)$$

Testte  $\delta = 0$  durumuna karşı  $\delta < 0$  için t-istatistiği elde edilmektedir. Kapetanios vd. (2003) yapmış olduğu araştırmasında üç durum (ham veri, ortalamadan arındırılmış ve trendden arındırılmış) için  $t_{NL}$  istatistiklerinin kritik değerlerini elde etmiştir.

Sollis (2009), KSS testinin genişletilmiş versiyonundan birim kök sıfır hipotezini test etmek için yeni bir birim kök testi önerdi. Simetrik veya asimetrik durağan ESTAR doğrusal olmama durumu, KSS testinden farklı olarak bu genişletilmiş testin alternatif hipotezi altında tanımlanır. Genişletilmiş ESTAR süreci aşağıdaki gibidir:

$$\Delta y_t = \phi_1 y_{t-1}^3 + \phi_2 y_{t-1}^4 + \sum_{i=1}^k k_i \Delta y_{t-i} + \eta_i \quad (14)$$

Denklem 4'te,  $H_0: \phi_1 = \phi_2 = 0$  birim kök hipotezinin reddedilmesi durumunda, simetrik hipotez  $H_0: \phi_2 = 0$ , asimetrik alternatif hipotez  $H_1: \phi_2 \neq 0$ 'e karşı test edilecektir.

Sıfır ortalama, sıfır olmayan ortalama ve deterministik eğilim durumları için F testi istatistikleri ve kritik değerler, hipotezi test etmek için Sollis'in [2009] makalesinde belirtilmiştir.

Kruse (2011) küresel olarak durağan bir ESTAR süreci olan  $H_0: \phi_1 = \phi_2 = 0$ 'a karşı birim kök hipotezi  $H_1: \phi_1 < 0, \phi_2 \neq 0$ 'ı test etmek için yeni bir test önerdi. Aşağıdaki model, KSS testinin geliştirme versiyonu olarak kabul edilir.

$$y_t = \phi_1 y_{t-1}^3 + \phi_2 y_{t-1}^2 + \sum_{i=1}^k \rho_i \Delta y_{t-i} + u_t \quad (15)$$

Kruse (2011), değiştirilmiş bir Wald testi türetmek için Abadir ve Distaso [2007] yöntemlerini uygular. Ancak doğrusal olmayan birim kök testlerinde kırılmaların şekli, kırılma tarihi ve sayıları gerçekte bilinmemekle birlikte kırılmaların formunun bilindiği kabul edilmektedir (Becker vd. 2004, 2006). Kruse (2011) testinde  $\tau$  istatistiği için kritik değerler KSS (2003) testindeki gibi üç durum için tablo olarak sunulmaktadır.

Fourier yaklaşımı son yıllarda birim kök testlerinde yapısal kırılmaların modellenmesinde daha çok kullanılmaktadır. Bu kapsamda Christopoulos ve Leon Ledesma (2010), Christopoulos ve Leon Ledesma (2011) ve Güriş (2018) doğrusal olmayan birim kök testleri kullanılmıştır. Christopoulos ve Leon Ledesma (2010), Fourier yaklaşımı yoluyla yapısal kırılmaları modelleyen ve doğrusal olmayanlığı yumuşak geçişli otoregresif (STAR) modeli aracılığıyla modelleyen yeni bir test prosedürü önermişlerdir. Christopoulos ve Leon Ledesma (2011) ise doğrusal dışılığı belirtmek amacıyla 2010 senesinde ele aldıkları ESTAR modeli yerine LSTAR modelini ele almışlardır. Güriş (2018), Christopoulos ve Leon-Ledesma (2010) tarafından önerilen testi temel alan yeni bir test geliştirmiştir. Güriş (2018), doğrusal olmayan düzeltmeyi modellemek için Kruse (2011) testini ve yapısal kırılmaları modellemek için Fourier yaklaşımını dikkate almaktadır.

Christopoulos ve Leon-Ledesma (2010), serilerde değişimlerin ve keskin olmayan yumuşak geçişlerin belirlenebilmesi amacıyla bilinmeyen fonksiyonel yapılı, yapısal kırılmalarının sayısının bilinmediği duruma olanak tanıyan Fourier tabanlı birim kök testi öne sürmüşlerdir.

Christopoulos ve Leon-Ledesma (2010) veri üretme sürecini aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler.

$$y_t = \delta_0 + \delta_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \delta_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + v_t \quad (16)$$

Bu denklemde sıfır hipotezde serinin birim köklü olduğu aşağıdaki gibi ifade edilir;

$$H_0: v_t = \mu_t \quad \mu_t = \mu_{t-1} + h_t$$

Burada  $h_t$  sıfır ortalamalı durağan bir süreçtir.

Test istatistiğinin elde edilme aşamaları aşağıdaki gibidir;

İlk aşamada,  $k$ 'nın doğru değerinin tespit edilmesinin ardından, denklem EKK ile tahmin edilmektedir ve aşağıdaki gibi EKK kalıntılarını elde edilmektedir;

$$\hat{v}_t = y_t - \left[ \hat{\delta}_0 + \hat{\delta}_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \hat{\delta}_2 + \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \right] \quad (17)$$

İkinci aşama, aşağıdaki regresyonlardan birini kullanılarak birinci aşamada elde edilen EKK kalıntıları ile bir birim kök sınaması yapılmaktadır.

$$\Delta v_t = \alpha_1 v_{t-1} + \sum_{j=1}^p \beta_j \Delta v_{t-j} + u_t \quad (18)$$

$$\Delta v_t = \rho v_{t-1} = \left(1 - \exp(-\theta \Delta v_{t-i}^2)\right) + \sum_{j=1}^p \alpha_j \Delta v_{t-j} + u_t \quad (19)$$

$$\Delta v_t = \lambda_1 v_{t-1}^3 + \sum_{j=1}^p \beta_j \Delta v_{t-j} + u_t \quad (20)$$

Burada  $\theta > 0$  ve  $u_t$  hata terimidir.

İkinci aşamada birim kök temel hipotezi reddedilirse üçüncü aşamada (16) nolu model için  $H_0: \delta_1 = \delta_2 = 0$  temel hipotezi  $H_1: \delta_1 = \delta_2 \neq 0$  alternatif hipotezine karşı test edilir ve F testi  $F_\mu(\tilde{k})$  kullanılır.

Denklem (18) klasik ADF regresyonudur ve Fourier ADF (FADF) şeklinde ifade edilir. Denklem (19) ve denklem (20) düzelme hızı doğrusal değildir ve üstel yumuşak geçişli otoregresif sürece uyum sağlamaktadır. Denklem (19) Kılıç ve Jong (2006)'un geliştirmiş olduğu birim kök testidir. Denklem (20) ise Kapetanios vd. (2003)'nin geliştirmiş olduğu birim kök testidir ve Fourier KSS (FKSS) şeklinde ifade edilir (Yılcı ve Eriş, 2013: 24). FADF için birim kök temel hipotezi  $H_0: \alpha_1 = 0$ ,  $H_1: \alpha_1 \neq 0$  alternatif hipotezine karşı test edilir. Denklem (19) ve denklem (20) doğrusal dışılık alternatif hipotezine karşı birim kök temel hipotezini test edilir. Bu test için kritik değerler Becker vd. (2006) tarafından tablolştırılmıştır.

Christopoulos ve Leon-Ledesma (2011) tarafından literatüre kazandırılan Becker vd.'nin 2006 yılı araştırmasına dayanan birim kök testidir. Kesirli FADF testi yumuşak geçiş fonksiyonlarıyla birlikte serinin deterministik terimlerdeki doğrusal dışılığı ve kırılmaları elde etmek için bu tarz testlerde trigonometrik değişkenler kullanılmaktadır. Christopoulos ve Leon-Ledesma (2011), doğrusal dışılığı belirtmek amacıyla 2010 senesinde ele aldıkları ESTAR modeli yerine LSTAR modelini ele almışlardır.

Bu test için verilen model şu şekildedir;

$$y_t = \delta_0 + \delta_1 \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + \delta_2 \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + v_t \quad (21)$$

Temel hipotez aşağıdaki şekilde verilmiştir;

$$H_0: v_t = \mu_t \quad \mu_t = \mu_{t-1} + h_t$$

Burada  $h_t$  sıfır ortalamalı durağan bir süreç olarak kabul edilmektedir.

Test istatistiği üç aşamada elde edilir;

İlk aşamada denklem (21) için uygun olan k frekansı tespit edilir. k'yı tespit etmek amacıyla denklem (21) için k=[0.1, 0.2, 0.3, ..., 5] aralığında yer alan değerlerin hepsi denenir ve minimum bilgi kriterini veren frekans, uygun frekans olarak belirlenir ve denklem (21)'in EKK kalıntıları birim kök testiyle sınanır.

$$\hat{v}_t = y_t - \hat{\delta}_o + \hat{\delta}_1 \sin\left(\frac{2\pi k^* t}{T}\right) + \hat{\delta}_2 \cos\left(\frac{2\pi k^* t}{T}\right) \quad (22)$$

İkinci aşamada kalıntıların birim kök testi için aşağıda belirtilen doğrusal ve doğrusal olmayan modeller öne sürülmüştür;

$$\Delta v_t = \alpha_1 v_{t-1} + \sum_{j=1}^p \beta_j \Delta v_{t-j} + u_t \quad (23)$$

$$\Delta v_t = \rho v_{t-1} = (1 - \exp(-\theta \Delta v_{t-i})) + \sum_{j=1}^p \alpha_j \Delta v_{t-j} + u_t \quad (24)$$

Burada  $\theta > 0$  ve  $u_t$  hata terimidir.

Üçüncü aşamada, ikinci aşamada birim kök temel hipotezi reddedilirse üçüncü aşamada denklem (21) için  $H_0: \delta_1 = \delta_2 = 0$  temel hipotezi  $H_1: \delta_1 = \delta_2 \neq 0$  alternatif hipotezine karşı test edilir ve F testi  $F_\mu(\tilde{k})$  kullanılır.

Denklem (23) standart ADF regresyonudur ve Fourier ADF (FADF) şeklinde ifade edilir. Denklem (24) Park ve Shintani (2005)'nin geliştirmiş olduğu birim kök testidir.

FADF için birim kök temel hipotezi  $H_0: \alpha_1 = 0$ ,  $H_1: \alpha_1 \neq 0$  alternatif hipotezine karşı test edilir. Denklem (24) için doğrusal dışılık alternatif hipotezine karşı birim kök temel hipotezi test edilir. Gereken kritik değerler, farklı k değerleri için Christopoulos ve Leon-Ledesma (2011) araştırmasında tablolatırılmıştır.

Güriş (2018) testinde ESTAR nonlineerliği yanında ele alınan Fourier fonksiyonu Becker, Enders ve Lee (2006) çalışmasına dayanmaktadır. Becker, Enders ve Lee (2006), bilinmeyen kırılma sayısını yaklaşık olarak hesaplamak için bir Fourier serisi açılımı kullanmayı önermektedir. Güriş (2018), Christopoulos ve Leon-Ledesma'nın (2010)kine benzer bir test prosedürü önermiştir. İlk adımda, doğrusal olmayan bir deterministik bileşen belirtilir.

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 \sin\left(\frac{2\pi k^* t}{T}\right) + \alpha_2 \cos\left(\frac{2\pi k^* t}{T}\right) + v_t \quad (25)$$

$k^*$  uygun frekansı belirtir ve 1 ile 5 arasında değişen k, OLS kullanılarak hata terimlerinin kareleri toplamının minimize edilmesiyle elde edilir. Tahmin edilen denklemin hata terimleri aşağıdaki gibi elde edilebilir.

$$v_t = y_t - \alpha_0 - \alpha_1 \sin\left(\frac{2\pi k^* t}{T}\right) - \alpha_2 \cos\left(\frac{2\pi k^* t}{T}\right) \quad (26)$$

İkinci aşamada test istatistikleri hesaplanır. Bu istatistikler, ilk aşamada elde edilen hata terimlerine dayalı ( $v_t$ ) denklemi kullanılarak hesaplanır.

$$\Delta v_t = \delta_1 v_{t-1}^3 + \delta_2 v_{t-1}^2 + \sum_{j=1}^p \varphi_j \Delta v_{t-j} + \varepsilon_t \quad (27)$$

Üçüncü aşamada hipotez testleri yapılır. Birim kök hipotezi reddedilirse,  $H_1: \alpha_1 \neq \alpha_2 \neq 0$  alternatif hipotezi, F testi kullanılarak  $H_0: \alpha_1 = \alpha_2 = 0$  sıfır hipotezine karşı test edilir. Burada boş hipotez reddedilirse, sonuç, değişkenin bozulan deterministik bir fonksiyon etrafında durağan olduğudur.

Güriş (2018), Fourier Kruse testi için kritik değerleri hesaplamıştır. Kritik değerler  $k=1, 2, 3, 4$  ve  $5$  için  $T = 50, 100, 250, 500$  ve  $50.000$  tekrar kullanılarak elde edilmiştir. Ayrıca Güriş (2018) büyüklük ve güç analizleri için Monte Carlo simülasyonlarını kullanmıştır. Bu testin KSS (2003) ve Kruse (2011) testlerinden daha yüksek güce sahip olduğu tespit edilmiştir. Özellikle küçük numune alınması durumunda, testin önerilen boyutu ve güç performansı çok iyidir.

## BULGULAR

Durağanlık testlerinden önce serilerin doğrusal olup olmadıklarının belirlenmesi amacıyla uygulanan Harvey ve Leybourne (2007) ve Harvey vd. (2008) testlerinin bulguları şu şekildedir;

**Tablo 2.** Doğrusallık Testi Sonuçları

Harvey vd. (2008)	Harvey ve Leybourne (2007)		
	10%	5%	1%
6.49**	9.72***	9.89**	14.20*

**Not:** \*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir. Çalışmalarında Harvey ve Leybourne (2007) ve Harvey ve diğerleri (2008)'nin kritik değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 2'de, Harvey ve Leybourne (2007) ve Harvey vd. (2008) doğrusallık testi sonuçlarına göre reel efektif döviz kuru değişkeninin doğrusal olmayan yapıda olduğu görülmektedir.

Doğrusallık testlerinin ardından uygulanan geleneksel doğrusal olmayan birim kök testlerine ait bulgular şu şekildedir;

**Tablo 3.** Geleneksel Doğrusal Olmayan Birim Kök Testi Sonuçları

Tests	Case	Lags	Akaike Criterion	Test Statistic
KSS (2003)	1	7	7.269	-2.409**
	2	7	7.010	-3.447**
	3	7	6.576	-4.111*
Sollis (2009)	1	3	7.666	-4.375***
	2	7	6.422	-7.356*
	3	7	6.580	-9.132*
Kruse (2011)	1	3	7.721	-11.715**
	2	7	6.561	-15.681*
	3	7	6.552	-19.549*

**Not:** \*, \*\* ve \*\*\* simgelerinin sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı ifade ettiği. Ham veriler, küçültülmüş veriler ve trendden arındırılmış verileri içeren temel model, sırasıyla Durum 1, Durum 2 ve

Durum 3 olarak ifade edilmektedir. KSS (2003), Sollis (2009) ve Kruse (2011) tarafından yapılan araştırmalar kritik değerler içermektedir.

Tablo 3'te belirtilen KSS (2003), Sollis (2009) ve Kruse (2011) birim kök testi sonuçları incelendiğinde, reel efektif döviz kurunun üç test istatistiğine göre de durağan yapıda olduğu görölmektedir. Başka bir ifadeyle, Türkiye için satın alma gücü paritesi 1994-2022 yılları arasında geçerlidir.

Uygulanan doğrusal olmayan Fourier birim kök testlerine ait sonuçlar ise şu şekildedir;

**Tablo 4.** Doğrusal Olmayan Fourier Birim Kök Testi Sonuçları

	Fixed			Trend		
	k	F İst.	Test Statistic	k	F İst.	Test Statistic
<b>Christopoulos ve Leon-Ledesma (2010)</b>	1	39.733*	-4.265**	1	61.874*	-4.629*
<b>Christopoulos ve Leon-Ledesma (2011)</b>	0.5	71.235*	-5.057*	0.5	77.867*	-5.48*
<b>Güris (2018)</b>	1	39.733*	15.622**	1	61.874*	21.968**

**Not:** \*, \*\* ve \*\*\* simgelerinin sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı ifade ettiği. Becker ve ark.'daki F testi için kritik değerler. (2006) çalışması; Fourier birim kök testleri için kritik değerler Christopoulos ve Leon-Ledesma (2010), Christopoulos ve Leon-Ledesma (2011) ve Güris (2018) çalışmalarında yer almaktadır.

Tablo 3'te belirtilen Christopoulos and Leon-Ledesma (2010), Christopoulos ve Leon-Ledesma (2011), and Güris (2018) Fourier birim kök testi sonuçları incelendiğinde, reel efektif döviz kurunun üç test istatistiğine göre de durağan yapıda olduğu görölmektedir. Başka bir ifadeyle, Türkiye için satın alma gücü paritesi 1994-2022 yılları arasında geçerlidir.

## SONUÇ

Zaman serisi literatüründe sıkça kullanılmaya başlanılan doğrusal olmayan zaman serisi modelleri, doğrusal modellerle yakalanmayan birçok olayı açıklamakta başarılı olabilmektedir. Doğrusal olmayan zaman serisi modellerinden olan rejim değişikliği modelleri, zaman serisinin izlediği seyre bağlı olarak incelenen değişkenin, farklı dinamikler tarafından yönetilen farklı rejimlerde yer almasına imkân tanımaktadır.

Yapılan bu araştırmada, Türkiye için 1994-2022 tarihleri arasında satın alma gücü paritesi hipotezinin geçerliliğinin sınanması amacıyla STAR modeline dayalı olarak KSS (2003), Sollis (2009) ve Kruse (2011) olmak üzere üç farklı geleneksel doğrusal olmayan birim kök testi kullanılmıştır. Geleneksel birim kök testlerinde, kırılma zamanı, sayısı ve şekli belirlenmeye çalışıldığında bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır, çünkü gerçekte bu sorunları belirlemek mümkün değildir. Bu doğrultuda Fourier yaklaşımı, geleneksel birim kök testlerine göre güçlü sonuçlar verdiği için sıklıkla tercih



edilmektedir. Bu nedenle, sonuçların güvenilirliğini artırmak için Fourier yaklaşımıyla üç farklı doğrusal olmayan birim kök testi, Christopoulos ve Leon-Ledesma (2010), Christopoulos ve Leon-Ledesma (2011) ve Güriş (2018) kullanılmıştır.

Uluslararası ekonominin en çok kabul gören teorilerinden biri olan SAGP teorisi, döviz kurlarında meydana değişimleri izah etmek amacıyla ele alınmaktadır. Ülkeler arasında meydana gelen fiyat seviyelerinde farklılıkları yok ederek farklı ülke para birimlerinin satın alma gücünü eşitleyen değişim oranı olarak ifade edilen SAGP teorisinin pek çok ülke ve ülke grubu için inceleme konusu olduğu görülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda, Türkiye için reel döviz kuru serisinin durağan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre Türkiye için SAGP hipotezinin geçerli olduğunu ifade etmek mümkündür. SAGP teorisi geçerli olduğunda, reel döviz kuru sabittir, böylece döviz kurundaki hareketler SAGP'den sapmaları göstermektedir. SAGP teorisi geçerli olduğunda, aynı para cinsinden belirtilen uluslararası ticari malların fiyatları, dünyanın herhangi bir yerinde aynı olmaktadır. Başka bir ifadeyle, Türkiye'nin reel döviz kurları zaman içerisinde sabit olmaktadır ve reel döviz kuru serisi şokları ise geçicidir. Türkiye'de SAGP teorisinin geçerliliği, para politikası kararlarında SAGP'nin değerlendirilebileceğini belirtmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abadir K. M., & Distaso W. (2007) Testing joint hypotheses when one of the alternatives is one-sided. *Journal of Econometrics*, 140, 695-718.
- Abumustafa, N.I., & Feridun, M. (2010). Explaining the long-term real equilibrium Exchange rates through purchasing power parity (PPP): An empirical investigation on Egypt, Jordan and Turkey. *African Journal of Business Management*, 4(7),1260-1265.
- Acaravcı, S. K., & Acaravcı, A. (2007a). Purchasing power parity under the current float. *International Research Journal of Finance and Economics*, 10, 167-174.
- Acaravcı, S. K., & Acaravcı, A. (2007b). Nonstationarity and the level shift for Turkish real exchange rates. *Empirical Economic Letter*, 6, 517-523.
- Alba, J. D. ve D. Park. (2005). An Empirical investigation of purchasing power parity (ppp) for Turkey. *Journal of Policy Modeling*. 27(8), 989-1000.
- Aslan, N., & Kanbur A. N. (2007), Türkiye'de 1980 sonrası satın alma gücü paritesi yaklaşımı, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(2), 9-43.
- Aydın, M. (2019). Satın alma gücü paritesi hipotezi geçerliliğinin fourier birim kök testleri ile incelenmesi: Türkiye örneği. *Ekoist: Journal of Econometrics and*

- Bahmani-Oskooee, M., & T.-P. Wu. (2018). PPP in the 34 OECD countries: Evidence from quantile-based unit root tests with both smooth and sharp breaks. *Applied Economics*. 50(23), 2622-2634.
- Becker R., Enders W., Hurn S. (2004) A general test for time dependence in parameters. *Journal of Applied Econometrics*, 19, 899-906.
- Becker R., Enders W., & J. (2006) A stationarity test in the presence of an unknown number of breaks. *Journal of Time Series Analysis*, 27, 381-409.
- Bozoklu, Ş., & Yılcı, V. (2010). Reel Döviz Kurlarının Durağanlığı: E7 Ülkeleri için Ampirik Bir İnceleme. *Maliye Dergisi*, 158, 587-606.
- Cassel, G. (1918). Abnormal deviations in international exchanges, *Economic Journal*, 28, 413- 415.
- Christopoulos D. K., & Leon-Ledesma M. A. (2010) Smooth breaks and non-linear mean reversion: Post-bretton woods real exchange rates. *Journal of International Money and Finance*, 29, 1076-1093.
- Christopoulos, D. K., & Leon-Ledesma, M. A. (2011). International output convergence, breaks, and asymmetric adjustment. *Studies in Nonlinear Dynamics & Econometrics*, 15(3), 1-31.
- Cuestas, J. C., & Regis, P. J. (2013). Purchasing power parity in OECD countries: Nonlinear unit root tests revisited. *Economic Modelling*, 32, 343-346.
- Çağlayan, E., & Şak, N., (2009). OECD ülkelerinde satın alma gücü paritesi: Panel eşbütünlüme yaklaşımı, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 483-500.
- Doğanlar, M., Kızılkaya, O. & Mike, F. (2020). Testing the long-run PPP for Turkey: new evidence from the fourier quantile unit root test. *Applied economics letters*. 27(9), 729-735.
- Enders, W. (2010). *Applied econometric time series*. 3. Edition, USA: John Wiley & Sons.
- Erlat, H. (2003), The nature of persistence in Turkish real exchange rates, *Emerging Markets Finance and Trade*, 39(2), 70-97.
- Erlat, H. (2004). Unit roots or nonlinear stationarity in Turkish real exchange rates. *Applied Economics Letters*, 11(10), 645-650.
- Erlat, H. (2009). *Persistence in Turkish real exchange rates: Panel approaches*. FIW, No. 029.

- Frankel, J. A. (1986). International capital mobility and crowding out in the US economy: Imperfect integration of financial markets or of goods markets?. *NBER Working Papers*, No: 1773, 1-59.
- Güloğlu, B., İspir, S., & Okat, D. (2011). Testing the validity of quasi PPP hypothesis: Evidence from a recent panel unit root test with structural breaks. *Applied Economics Letters*, 18(18), 1817-1822.
- Güney, P.Ö., Telatar, E., & Hasanov, M. (2012). Re-examining purchasing power parity for selected emerging markets and African countries. *Applied Economics Letters*, 19(2), 139-144.
- Güriş, B., Tıraşoğlu, B. Y., & Tıraşoğlu, M. (2016). Türkiye'de satın alma gücü paritesi geçerli mi?: Doğrusal olmayan birim kök testleri. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(4), 30-42.
- Güriş B. (2018). A new nonlinear unit root test with fourier function. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 1532-4141.
- Harvey, D. I., & Leybourne, S. J. (2007). Testing for time series linearity. *Econometrics Journal*, 10, 149-165.
- Harvey, D. I., Leybourne, S. J., & Xiao, B. (2008). A powerful test for linearity when the order of integration is unknown. *Studies in Nonlinear Dynamics & Econometrics*, 12(3).
- Kalyoncu, H. (2009). New evidence of the validity of purchasing power parity from Turkey. *Applied Economics Letters*, 16(1), 63-67.
- Kalyoncu, H., Kula, F., & Aslan, A. (2010). The validity of purchasing power parity hypothesis in Middle East and Northern Africa countries. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 4(13), 125-131.
- Kapetanios G., Shin Y., & Snell A. (2003). Testing for a unit root in the nonlinear STAR framework. *Journal of Econometrics*, 112, 359-379.
- Kaya, H., & Çelik, İ. (2018) Türkiye'de satın alma gücü paritesi hipotezinin geçerliliği: Uzun hafıza testlerinden kanıtlar. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 351-365.
- Kılıç R., & Jong, R. (2007). *Testing a linear unit root against a stationary ESTAR process*, School of Economics, Georgia Institute of Technology.
- Korap, H. L., & Aslan, Ö. (2010). Re-examination of the long-run purchasing power parity: Further evidence from Turkey. *Applied Economics*, 42(27), 3559-3564.
- Krugman, Paul R., & Obstfeld, M. (2006). *International economics: Theory and policy*, 7. edt., ABD, Addison Wesley.
- Kruse R. (2011). A New unit root test against ESTAR based on a class of modified statistics. *Statistical Papers*, 52, 71-85.

- Li, H., & Park, S. Y. (2018). Testing for a unit root in a nonlinear quantile autoregression framework. *Econometric Reviews*, 37(8), 867-892.
- Mark, N. C. (1990). Real and nominal exchange rates in the long run: An empirical investigation. *Journal of International Economics*, 28(1-2), 115-136.
- Meese, R., & Rogoff, K. S. (1988). Was it real? The exchange rate interest differential relation over the modern floating exchange rate period. *Journal of Finance*, 43, 933-948.
- Mladenovic, Z., Josifidis, K., & Srdic, S. (2013). The purchasing power parity in emerging Europe: Empirical results based on two-break analysis. *Panoeconomicus*, 60(2), 179-202.
- Özdemir, Z. A. (2008). The purchasing power parity hypothesis in Turkey: Evidence from nonlinear STAR error correction models. *Applied Economics Letters*, 15(4), 307-311.
- Park, J. Y. & Shintani, M. (2005). Testing for a unit root against transitional autoregressive models, *Vanderbilt University Department of Economics Working Papers*, No:05-W10.
- Sadoveanu, D., & Ghiba, N. (2012). Purchasing power parity: Evidence from four CEE countries, *Journal of Academic Research in Econometrics*, 4(1), 80-90.
- Seyidoğlu, H. (2013). *Uluslararası finans*, İstanbul: Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Sollis, R. (2009). A simple unit root test against asymmetric STAR nonlinearity with an application to real exchange rates in Nordic countries. *Economic Modelling*, 26, 118-125.
- Su, J.-J., Cheung, A., & Rocaa, E. (2014). Does purchasing power parity hold? New evidence from wild-bootstrapped nonlinear unit root tests in the presence of heteroskedasticity. *Economic Modelling*, 36, 161-171.
- Şener, S., Yılançı, V., & Canpolat, E. (2015). Satın Alma Gücü Paritesi ve Varyasyonlarının Türkiye için Sınanması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(25), 53-63.
- Taştan, H. (2005). Do real exchange rates contain a unit root? Evidence from Turkish data. *Applied Economics*, 37(17), 2037-2053.
- Taylor, M. P. (1988). An Empirical examination of long-run purchasing power parity using cointegration techniques. *Applied Economics*, 20, 1369-1381.
- Taylor, M. P. (2003). Purchasing power parity, *Review of International Economics*, 11(3), 436-452.
- Tsay, R. S. (1986). Nonlinearity tests for time series. *Biometrika*, 73, 461-466
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2013). *İleri panel veri analizi*. İstanbul: Beta Basım.

- Yılanç, V., & Eriş, Z. A. (2013). Purchasing power parity in African countries: Further evidence from fourier unit root tests based on linear and nonlinear models. *South African Journal of Economics*, 81(1), 20-34.
- Yıldırım, O. (2003). Döviz kurları çerçevesinde satın alma gücü paritesinin zaman serisi analizi ve Türkiye ekonomisi uygulaması. *Bankacılar Dergisi*, 44, 3-14.
- Yıldırım, S., & Yıldırım, Z. (2012). Reel efektif döviz kuru üzerinde kırılmalı birim kök testleri ile Türkiye için satın alma gücü paritesi hipotezinin geçerliliğinin sınanması. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2, 221-238.

## GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Ulusal para biriminin yabancı ülkelerin para birimleri cinsinden değerini belirten döviz kuru iktisadi bakımdan ithalat, ihracat, istihdam, üretim, tüketim ve gelir düzeyi gibi pek çok değişkene etki eden önemli bir değişkendir. Döviz kuru yapılan çalışmalar için çok önemli ekonomik bir etken olduğu için, ülke parasının değerinin tespit edilmesine önemli rol almaktadır.

Bir birimlik ulusal paranın, bir birimlik yabancı para cinsinden satın aldığı mal ve hizmet değerini enflasyondan arındırarak gerçek değeri elde edilmektedir. Bundan dolayı iki ülke arasında geçerli, nominal döviz kuru birimleri karşılığında alınan mal ve hizmet fiyatlarının kıyaslanması neticesinde reel döviz kuru değeri hesaplanmaktadır. Reel döviz kuru, ulusal para biriminin reel değerini ülkeler arasında bulunan maliyet ve göreceli fiyat değişimlerini göz önünde bulundurarak belirlemektedir. Reel döviz kurunda meydana gelen değişimlerin ülkelerin ekonomisinin dış ticarete meydana gelen rekabet güçlerini ele almada önemli bir yeri bulunmaktadır. Bundan dolayı ülkeler arasında mal ve fiyat kıyaslamalarının kolay bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için reel döviz kurunun kullanımı tercih edilmektedir.

Reel döviz kurunun denge seviyesinden uzaklaşan yapıda bulunması ekonomide sorun şeklinde kabul edilmektedir. Bundan dolayı alan yazında reel döviz kurunun güvenilirliğini sınanması için pek çok hipotez geliştirilmiş, ancak ülkelerin fiyat seviyeleri arasındaki farklılıkları yok ederek farklı para birimlerinin satın alma güçlerini eşitleyen "Satın Alma Gücü Paritesi" hipotezi döviz kurunu tespit etmek için en geçerli yöntem olarak kabul görmektedir. Döviz kuruyla gerçekleştirilen kıyaslamalara fiyat seviyeleri de dahil edildiğinden güvenilir bulgulara ulaşılamamaktadır. Ancak SAGP fiyat farklılıklarını arındırdığından güvenilir bulgular elde edilmesini sağlamaktadır.

SAGP teorisi, dünyada bulunan benzer malların benzer fiyatlarla satılması prensibine bağlıdır ve döviz kurunu tespit etmek amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır. SAGP teorisi döviz kurunda meydana gelen değişimin temel faktörü fiyat seviyelerindeki farklılıklar olduğundan, "döviz kurlarının enflasyon teorisi" şeklinde de ifade edilmektedir. SAGP, uzun vadede döviz kuru davranışının önemli göstergesi olarak kabul edildiğinden, fiyat seviyeleri ve döviz kuru arasında doğrudan ilişki sağlamaktadır.

SAGP, ülkelerin refah düzeylerini, iktisadi gelişimlerini kıyaslamaya ve yoksulluk seviyesini tespit etmeye imkân tanımaktadır. Bunun yanı sıra reel mal ve hizmet hacmini kıyaslar, enflasyon ve döviz kurunun seçim hedefinde geliştirilen para politikası denklemlerinde de ele alınmaktadır.

SAGP teorisinin geçerliliğinin test edilmesi amacıyla yapılan araştırmalar, ekonometrik yöntemlerin ilerlemesiyle gelişim göstermektedir. SAGP'nin geçerliliğinin test emek için yapılan ilk çalışmalarda,  $s_t = \alpha_0 + \alpha_1 p_t + \alpha_1^* p_t^* + e_t$  regresyonunu tahmin edilip  $\alpha_1 = 1, \alpha_1^* = -1$  kısıtlamaları test edilerek, mutlak SAGP'nin geçerli olup olmadığı sınınamaktaydı. SAGP'nin geçerliliğini sınamak için kullanılan yöntemlerden ikincisi, reel döviz kurunun durağanlığının incelenmesidir. Literatürde SAGP'nin geçerliliğinin sınınaması amacıyla ele alınan üçüncü yöntem ise  $p_t, p_t^*$  ve  $s_t$  arasında eşbütünlüşme ilişkisi aramaktır.

Enders, 2010 yılında yapmış olduğu çalışmasında ekonomik teoride, zaman serisi değişkenlerinin çoğunun doğrusal olmayan yapıda olduğunu belirtmiştir. Buna rağmen yapılan çalışmalarda, doğrusal modeller daha çok tercih edilmektedir. Gerçek hayatta karşılaşılan verilerin çoğu fazlasıyla karmaşık olduğundan doğrusal modeller bu gibi verilerin özelliklerini belirlemede yeterli olmamaktadır. Bu nedenle analiz öncesinde serilerin doğrusallık sınamasının yapılması kullanılacak testlerin belirlenmesi bakımından önem taşımaktadır.

Yapılan bu araştırmada, Türkiye için satın alma gücü paritesi geçerliliğinin 2000:01-2022:05 dönemleri için doğrusal olmayan zaman serisi analizleriyle incelenmiştir. İlk olarak satın alma gücü paritesi yaklaşımı açıklanmıştır. Sonrasında hem Türkiye için hem de Türkiye'nin içinde bulunduğu gruplar için satın alma gücü paritesi ile ilgili literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonra uygulamada kullanılan veri seti ve metodoloji tanıtılmıştır. Son olarak doğrusal olmayan geleneksel birim kök testleri ve doğrusal olmayan Fourier birim kök testleriyle yapılan analiz bulguları değerlendirilmiştir.

Ulusal para biriminin aşırı değer kazanmasını ya da kaybetmesini belirlemesi SAGP'nin en yararlı tarafı olarak kabul edilmektedir. SAGP hipotezinin geçerliliğinin sağlandığı durumda ülkelerin uyguladığı kur politikasının aşırı ya da eksik değerlendirilmiş kur politikası olmadığı bulgusu elde edilmektedir. Paranın aşırı değerlenmesi başka bir ifadeyle olması gerekenden daha fazla olması o ülkede ithalatı arttırmakta, ihracatı azaltmaktadır. Öte yandan paranın değerini kaybetmesi üretilen ürünlerin fiyatını düşürmektedir. Bu durum ihracatı arttırmakta, ithalatı azaltmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda, Türkiye için reel döviz kuru serisinin durağan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre Türkiye için SAGP hipotezinin geçerli olduğunu ifade etmek mümkündür. SAGP teorisi geçerli olduğunda, reel döviz kuru sabittir, böylece döviz kurundaki hareketler SAGP'den sapmaları göstermektedir. SAGP teorisi geçerli olduğunda, aynı para cinsinden belirtilen uluslararası ticari malların fiyatları, dünyanın herhangi bir yerinde aynı olmaktadır. Başka bir ifadeyle, Türkiye'nin reel döviz kurları zaman içerisinde sabit olmaktadır ve reel döviz kuru serisi şokları ise geçicidir. Türkiye'de SAGP teorisinin geçerliliği, para politikası kararlarında SAGP'nin değerlendirilebileceğini belirtmektedir.

## EXTENDED ABSTRACT

The exchange rate, which indicates the value of the national currency in terms of the currencies of foreign countries, is an important variable that affects many variables such as import, export, employment, production, consumption and income level. Since the exchange rate is a very important economic factor for the studies, it plays an important role in determining the value of the country's currency.

The real value of one unit of national currency is obtained by deducting the value of goods and services purchased in terms of one unit of foreign currency from inflation. Therefore, the real exchange rate value is calculated as a result of the comparison of the prices of goods and services received against the nominal exchange rate units valid between the two countries. The real exchange rate determines the real value of the national currency by considering the cost and relative price changes between countries. Changes in the real exchange rate have an important place in dealing with the competitiveness of the countries' economy in foreign trade. Therefore, the use of real exchange rate is preferred in order to easily compare goods and prices between countries.

The fact that the real exchange rate moves away from the equilibrium level is accepted as a problem in the economy. Therefore, many hypotheses have been developed in the literature to test the reliability of the real exchange rate, but the "Purchasing Power Parity" hypothesis, which equalizes the purchasing power of different currencies by eliminating the differences between the price levels of the countries, is accepted as the most valid method for determining the exchange rate. Since price levels are also included in the comparisons made with exchange rates, reliable findings cannot be reached. However, since PPP clears price differences, it provides reliable findings.

The PPP theory is based on the principle that similar goods in the world are sold at similar prices and is widely used to determine the exchange rate. The PPP theory is also referred to as the "inflation theory of exchange rates", since the main factor for the change in exchange rate is the differences in price levels. Since PPP is considered to be an important indicator of exchange rate behavior in the long run, it provides a direct relationship between price levels and exchange rates.

PPP allows countries to compare their welfare levels, economic development and to determine the poverty level. In addition, it compares the real volume of goods and services, and is also addressed in the monetary policy equations developed for the selection target of inflation and exchange rate.

Research to test the validity of the PPP theory develops with the advancement of econometric methods. In the first studies to test the validity of PPP, it was determined whether absolute PPP was valid by estimating the regression  $s_t = \alpha_0 + \alpha_1 p_t + \alpha_1^* p_t^* + e_t$  and testing the constraints of  $\alpha_1 = 1, \alpha_1^* = -1$ .  $k$ . was being tested. The second method used to test the validity of the PPP is to examine the stationarity of the real exchange rate. The third method used in the literature to test the validity of PPP is to search for a cointegration relationship between  $p_t, p_t^*$ , and  $s_t$ .

Enders, in his study in 2010, stated that most of the time series variables are nonlinear in economic theory. However, linear models are preferred more in the studies. Since most of the data encountered in real life is extremely complex, linear models are not sufficient to determine the properties of such data. For this reason, it is important to test the linearity of the series before the analysis in order to determine the tests to be used.

In this study, purchasing power parity validity for Turkey was examined with non-linear time series analysis for the 2000:01-2022:05 periods. First, the purchasing power parity approach is explained. Afterwards, a literature review on purchasing power parity for both Turkey and the groups Turkey is included in is included. Then, the data set and methodology used in the application were introduced. Finally, the analysis findings made with nonlinear conventional unit root tests and nonlinear Fourier unit root tests were evaluated.

The most useful aspect of PPP is that it determines the excessive appreciation or depreciation of the national currency. In case the PPP hypothesis is valid, it is found that the exchange rate policy applied by the countries is not an over or underestimated exchange rate policy. Overvaluation of money, in other words, being more than it should be, increases imports and decreases exports in that country. On the other hand, the depreciation of money lowers the price of manufactured products. This situation increases exports and decreases imports.

As a result of the analysis, it is seen that the real exchange rate series for Turkey has a stationary structure. Accordingly, it is possible to state that the PPP hypothesis is valid for Turkey. When the PPP theory is valid, the real exchange rate is fixed, so movements in the exchange rate show deviations from the PPP. When the PPP theory applies, the prices of international trade goods denominated in the same currency are the same anywhere in the world. In other words, Turkey's real exchange rates are stable over time, and real exchange rate series shocks are temporary. The validity of the PPP theory in Turkey states that PPP can be evaluated in monetary policy decisions.