

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE ARACI KURUM TERCİH
NEDENLERİNİN ANALİTİK HİYERARŞİ PROSESİ(AHP) İLE ÖNEM
DERECELERİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülhan NACAR

**MAYIS - 2019
GÜMÜŞHANE**



**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE ARACI KURUM TERCİH
NEDENLERİNİN ANALİTİK HİYERARŞİ PROSESİ(AHP) İLE ÖNEM
DERECELERİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülhan NACAR

Danışman: Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI

**MAYIS - 2019
GÜMÜŞHANE**

KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI danışmanlığında, Gülhan NACAR tarafından hazırlanan “Bireysel Emeklilik Sisteminde Aracı Kurum Tercih Nedenlerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi(AHP) İle Önem Derecelerinin Belirlenmesi” isimli bu çalışma, / / Tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Fazıl KIRKBİR (Başkan)

Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI (Danışman)

Doç. Dr. Alper Veli ÇAM (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../....

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “Bireysel Emeklilik Sisteminde Aracı Kurum Tercih Nedenlerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi(AHP) İle Önem Derecelerinin Belirlenmesi” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğini yapılmasını arz ederim.

<input type="checkbox"/>	Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
<input type="checkbox"/>	Tezim sadece Gümüşhane Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
<input type="checkbox"/>	Tezimin 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

28.05.2019

Gülhan NACAR

ÖNSÖZ

“Bireysel Emeklilik Sisteminde Aracı Kurum Tercih Nedenlerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi(AHP) İle Önem Derecelerinin Belirlenmesi” isimli bu çalışmada Bireysel Emeklilik Sistemine giriş yapan katılımcıların aracı kurum seçiminde tercih nedenlerini etkileyen faktörlerin önemlilik dereceleri ölçülmüştür. Bu yöntem ile katılımcıların ağırlıklı olarak hangi demografik, sosyal ve ekonomik etkenlerden ne derecede etkilendiği ölçülmek istenmiştir. Bireysel Emeklilik Sistemini detaylıca incelediğim bu çalışmamda sistemin ülkelere sosyo-ekonomik olarak nasıl katkılarda bulunacağı hususunda önemli bilgilere de yer verilmiştir. Ayrıca çalışmanın ilgili serbest piyasada, aracı kurumların müşteri kazanımını kolaylaştırma ve tasarrufa yönlendirilecek kişilerin sayısını arttırarak emeklilik döneminde toplumda daha ferah bir yaşam sağlanması hususunda faydalar sağlayacağı kanaatini taşımaktayım.

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübelerini benden esirgemeyerek bana yol gösteren ve desteklerini her daim üzerimde bulunduran tez danışmanım, Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI'ya, hayatımın her döneminde maddi, manevi her türlü desteğini üzerimde bulunduran canım aileme ve beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan üç kızımın annesi eşim Zühal NACAR'a sonsuz teşekkürler ederim.

ÖZET

[NACAR, Gülhan]. Bireysel Emeklilik Sisteminde Aracı Kurum Tercih Nedenlerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi(AHP) İle Önem Derecelerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019, (XIII + 70).

Küresel gelişmeler ve yapılan hukuksal düzenlemeler ile son yıllarda bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısı gittikçe artmaktadır. Katılımcılar sisteme aracı kurumlar vasıtasıyla katılmaktadır ve aracı kurumlar bu durumdan kazanç sağlamaktadır. Böylece aracı kurumlar arasında katılımcıların kendilerini tercih etmeleri adına rekabet yaşanmaktadır. Rekabet avantajının sağlanmasında katılımcıların istek ve tercihlerinin bilinmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, bireysel emeklilik sistemine katılanların aracı kurum tercihinde etki eden kriterlerin belirlenmesi ve önem derecesinin belirlenmesidir. Bu bağlamda literatür ve uzman görüşü ile tercih nedenleri belirlenmiştir. Sonraki aşamada ise Analitik Hiyerarşi Prosesi(AHP) yöntemi ile kriterlerin ağılıkları belirlenmiştir. AHP farklı amaç ve hedefler arasında etkileşime sahip olabilecek karmaşık ve yapılandırılmamış problemleri çözmek için güçlü bir tekniktir. Kriterlere ait oluşturulan hiyerarşi dikkate alınarak anket formu oluşturulmuştur. İki bölüm olan anket formunda, ilk bölümde demografik bilgiler ikinci bölümde ise kriterlerin ikili karşılaştırma soruları bulunmaktadır. Anket formu 32 kişiye uygulanmış ve elde edilen veriler AHP yöntemi ile önem dereceleri belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ana kriterler arasında Maddi Boyutlar kriteri ve alt kriterler arasında fon getiri oranı kriteri en fazla öneme sahip olduğu görülmüştür. Son olarak çalışmanın kısıtlarından ve diğer araştırmacılara tavsiyelerden bahsedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Emeklilik Sistemi(BES), Karar Verme, Analitik Hiyerarşi Prosesi(AHP)

ABSTRACT

[NACAR, Gulhan]. Determination Of The Reasons Of Institution Preferred By The Analytical Hierarchy Process (AHP) In The Individual Pension System, Master Thesis, 2019, (XIII + 70).

The number of participants in the private pension system has been increasing in recent years, with the global developments and the legal regulations. Participants participate in the system through intermediary institutions and the intermediary institutions benefit from this situation. Thus, there is competition between the intermediary institutions in order for the participants to choose themselves. It is important to know the wishes and preferences of the participants in ensuring the competitive advantage. The purpose of this study is to determine the criteria that affect the choice of intermediary institution of the individual pension system and to determine the importance level. In this context, the reasons of preference were determined by the literature and expert opinion. In the next stage, the analytical hierarchy process (AHP) method and the criterion of the criteria were determined. AHP is a powerful technique to solve complex and unstructured problems that may interact between different goals and objectives. A questionnaire form was formed by taking into account the hierarchy created by the criteria. In the two parts of the questionnaire, the demographic information in the first part and the second part of the criteria are the paired comparison questions. The questionnaire was applied to 32 people and the data were determined by AHP method with degrees of importance. According to the results, it was found that the criterion of fund yield ratio was the most important criterion between Material Criteria criteria and sub criteria. Finally, the limitations of the study and recommendations to other researchers have been mentioned.

Keywords: Individual Pension System (PPS), Decision Making, Analytical Hierarchy Process (AHP)

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK

İÇ KAPAK

KABUL VE ONAY.....	II
BİLDİRİM	III
ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XI
GRAFİKLER	XII
KISALTMALAR	XIII

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	3
1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı	3
1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı	5
1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Çeşitleri ve Özellikleri	7
1.3.1. Gönüllülük Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi	8
1.3.2. Zorunluluk Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi	8
1.3.3. Otomatik Katılım Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi	9

İKİNCİ BÖLÜM

2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	12
--	----

2.1. Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi	12
2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi Ve Uygulaması	16
2.2.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	19
2.2.1.1. Kuruluş Ve Yönetmelikler	19
2.2.1.2. BES’de Sistemsel Özellikler	19
2.2.1.3. BES’de Katılımcı Hakları	20
2.2.1.4. BES’de Devlet Katkısı	21
2.2.1.5. Emeklilik Yatırım Fonu	22
2.2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Kurumsal Yapı	24
2.2.2.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)	26
2.2.2.2. Hazine Müsteşarlığı	27
2.2.2.3. Takasbank	27
2.2.2.4. Sermaye Piyasaları Kurulu	27
2.2.2.5. Bağımsız Dış Denetim	28
2.2.2.6. Emeklilik Gözetim Merkezi	29
2.2.2.7. Emeklilik Şirketi	29
2.2.2.8. Bireysel Emeklilik Aracıları	29
2.2.3. Türkiyede Bireysel Emeklilik Sisteminde Aracı Kuruluşlar ve İşleyişi ...	30
2.2.4. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin mevcut durumu	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE TÜKETİCİ TERCİH KRİTERLERİ.....	37
---	-----------

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. METODOLOJİ	41
4.1. Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP)	43
4.2. Verilerin Toplanması	48
4.3. Demografik Bilgiler	49
4.4. AHP İle Kriterlerin Ağırlıklarının Belirlenmesi	50

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	57
KAYNAKÇA	59
ÖZGEÇMİŞ.....	67
EKLER.....	68
EK1. Anket Formu.....	69

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Fonlu ve Bireysel Emeklilik Düzenlemesi Sağlayıcılarının Toplam Yatırımı (Ulusal Para Birimi, Milyon)	11
Tablo 2.1 Bireysel Emeklilik Sistemlerinin Ülkelerde Reform Tarihleri ve Sistem Türleri.....	16
Tablo 3.1 Kriterlere Ait Bilgiler	40
Tablo 4.1 İkili Karşılaştırma Ölçeği	46
Tablo 4.2 Kriterler Karşılaştırma Matrisi.....	47
Tablo 4.3 Rassallık Göstergeleri	48
Tablo 4.4 Demografik Bilgiler	49
Tablo 4.5 Ana Kriterlere İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi	50
Tablo 4.6 Ana Kriterler İçin Normalize Edilmiş Matris	51
Tablo 4.7 Ana Kriterler İçin Ağırlıklar	51
Tablo 4.8 Maddi Boyut Kriterlerine İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi	53
Tablo 4.9 Aracı Boyut Kriterlerine İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi	54
Tablo 4.10 Sosyal-Kişisel Boyut Kriterlerine İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi	55
Tablo 4.11 Ana ve Alt Kriterlere Ait Ağırlıklar	56

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı ve İşleyişi.....	26
Şekil 4.1 Kriterlere Ait Hiyerarşi	42
Şekil 4.2 Çalışmanın Genel Akış Yapısı.....	43
Şekil 4.3 Karar Probleminin Hiyerarşik Yapısı	45

GRAFİKLER

Grafik 4.1 Ana Kriterler Ağırlıklar	52
Grafik 4.2 Maddi Boyut Kriterleri İçin Ağırlıklar	53
Grafik 4.3 Aracı Boyut Kriterleri İçin Ağırlıklar	54
Grafik 4.4 Sosyal-Kişisel Boyut Kriterleri İçin Ağırlıklar.....	55

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BEDK	: Bireysel Emeklilik Dayanışma Kurulu
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
HM	: Hazine Müsteşarlığı
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
MB	: Maliye Bakanlığı
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
PAYGO	: Pay as You GO
SGK	: Sosyal Güvenlik Kuruluşları
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
VD	: Ve Diğerleri

GİRİŞ

Bireysel Emeklilik Sistemi, Ülkemizde birikim ve tasarrufları ekonomimize ve reel piyasamıza uzun süreli fon kazandırması ile dış kaynaklara olan ihtiyacı azaltmaktadır. Dış kaynaklardan bağımsız kendi kaynağını üretme imkanı sunan uygulama ülkemizde üzerinde hassasiyetle durulan ve önemsenen bir sistemdir. Bu nedenle, sistemin ülkemize kattığı katma değerler göz önünde bulundurularak; uygulamanın kapsamının artırılması, sisteme olan güvenin sürekli olması ve bu yolla sistemde istikrarlı büyüme sağlamak için ciddi devlet desteği verilmektedir. Şüphesiz, tüm bunların gerçekleştirilebilmesi noktasında, konuyla ilgili tüm paydaşların uyumlu bir şekilde ortak bir vizyon çerçevesinde hayata geçirilebilmesi önemli bir husustur. 2019 yılı Mayıs ayı itibari ile 6.8 milyon katılımcı ve 82 milyar TL fon tutarı ile birçok ülke için örnek teşkil edecek bireysel emeklilik sistemimiz, 16 yıllık bir geçmişe sahiptir.

Çalışmamızın amacı, bireysel emeklilik sisteminde aracı kurumların tercih edilme kriterlerinin belirlenmesi ve bu belirlenen kriterlerin katılımcılar açısından önem derecelerinin belirlenmesidir. Bu amaca ulaşmak için öncelikle nitel araştırma yöntemleri kullanılarak bireysel emeklilik sistemi ve bileşenlerine ait literatür araştırılmıştır. Elde edilen alan yazınla tezin teorik kısımları yazılmıştır.

İncelenen teorik yazınlar ve uzman görüşü alınarak verilerin elde edileceği anket formu oluşturulmuştur. Anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgilerin yer almaktadır ve açık-kapalı uçlu sorular birlikte kullanılmıştır. İkinci bölümde, kriterlerin ikili karşılaştırmaları yapılmıştır. Üç ana kritere ait alt kriterler ve ana kriterler ikili karşılaştırma yöntemi ile veriler elde edilmiştir.

Teknolojik gelişmelerle her geçen gün yeni ihtiyaç alanları doğuran Dünya da bireyler bu ihtiyaçları karşılayabilmek ve emeklilik döneminde daha refah bir hayat sürebilmek için sosyal güvenlik hizmetlerine ek olarak kendilerini Bireysel Emeklilik Sistemine dahil etmektedirler. Bu talebi karşılama ihtiyacı duyan şirketlerde kar amaçları ve varlıklarını sürdürme adına serbest piyasada birbirleri ile yarış haline girerek pastada ki büyük payı almak istemektedir. Bu durum aracı kurumları sürekli kendini yenilemek için belirli çalışmalara sevk etmektedir. Ayrıca çalışma ile aracı

kurumların, katılımcılar adına yürütülen pazarlama ve satış çalışmalarında yürüteceği stratejilere yol gösterecektir.

Katılımcıların aracı kurum tercihlerinde hangi kriterleri ne kadar önemseydiği AHP yöntemi ile belirlenmiştir. AHP farklı amaç ve hedefler arasında etkileşime sahip olabilecek karmaşık ve yapılandırılmamış problemleri çözmek için güçlü bir teknik olarak literatürde kullanılmaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde bireysel emeklilik sistemi detaylı olarak tanımlanmıştır. İkinci bölümde dünyada ve Türkiye’de tarihsel gelişimi ve günümüzde geldiği durum açıklanmıştır. Üçüncü bölümde katılımcıların aracı kurum tercihlerini etkileyen kriterler hiyerarşisi oluşturularak kavramlar tanımlanmıştır. Son bölümde ise elde edilen verilen AHP yöntemi ile uygulanması ve bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı

Ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizler ve yeni Dünya yapısında ki toplumların yaşam sürelerinin uzaması sistemlerde yeniden yapılanma ihtiyacına sebebiyet vermiştir. Bu kapsamda sistemler piyasa araştırması yaparak beklentileri karşılayacak yeni oluşumlar ortaya koymaktadır.

Toplumların tarihsel dönemlerini incelediğimizde geçmişten günümüze kadar sosyal yardımlaşma ve hizmetlerin kişilerin dini inanışlarına göre şekillendiği görülmektedir. Bu yardımlaşma modellerinin sorumluluklarını batıda kiliseler, İslam topluluklarında ise hayır kurumları ve vakıflar üstlenmiştir (Avşar, 2010: 39). Toplumlar hayati idamelerini devam ettirirken karşılaşılabilecekleri risk ve tehlikelere karşı önlem olarak ilerde doğabilecek aksaklıkların önlemine almak istemişlerdir. (Uyar, 2012: 14). Önlenemeyen risk ve zararların bedellerini ise sonuçlara göre minimize etmeyi amaçlamışlardır. Bu amaçlar doğrultusunda bazı çalışmalar yaparak belirli kalıplar içinde sistemler oluşturmaktadırlar. Bu sistematik çalışmalardan biriside konumuz olan bireysel emeklilik sistemidir.

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), bireylerin elde ettikleri kazançlarının belirli bir kısmını belirli dönemlerde tasarrufa yönlendirerek elde ettikleri birikimlerle emeklilik döneminde artı gelir elde etmeleri amaçlı hazırlanmış bir tasarruf etme modelidir. Bu emeklilik modeli ile toplanan katılımcı birikimleri uzun süre sistem de kalması yönüyle ekonomiye ciddi bir kaynak oluşturmaktadır. Ayrıca sistem bireylerin emeklilik döneminde sağladıkları ek gelir ile refah düzeylerini yükselterek gelecekte toplumsal huzur ve yaşam standartlarını üst seviyeye taşımaktadır.

Bireysel hesap, bireysel emeklilik sistemlerinde, emeklilik geliri birikmiş katkılara, bu katkılardan elde edilen yatırım getirilerine ve emeklilik sağlayıcıları tarafından bireylere uygulanan ücretlere bağlıdır. İnsanlar ekonomik güce sahip oldukları, hayati idamelerini devam ettirebildikleri dönemde geleceklerini, hastalıklarını ve yaşlılıklarını düşünerek bazı tasarruf kanallarına başvururlar. Buradaki amaç, kişinin

sosyal güvenlik sistemine olan güvenin eksik olmasından kaynaklı kendini güvence altına alma hissiyatıdır.

BES; Ulusların tasarruf çabaları ve ileriye dönük sistemsel artı emeklilik geliri ile bireylerin emeklilik dönemlerinde ekonomik ferahlıklarının artmasına, yatırım desteği bulunarak ek katkıyla sistemde yeni iş olanakları sağlanmasına, sosyal güvenlik alanının genişlemesi ve kamunun sosyal güvence adı altında artan yükünün azalmasına, ekonominin verimli işlemesine, veri girişi ile ekonomide kayıtlı sistemin varlığına destek sağlamasına, kurumların yatırım projeleri ile piyasadaki iniş çıkışların azalmasına ve istikrarlı büyüme ile sermaye piyasasının olgunlaşmasına katkı sağlamaktadır (Uyar, 2012: 74).

Ülkeler vatandaşlarını koruma, yaşam standartlarını iyileştirme ve beklentilerini karşılama istekleri amacı ile bazı sosyal güvenlik sistemleri oluşturmaktadır. Günümüz ekonomik sıkıntıları, finansal girdi-çıkı dengesi, erken emeklilik ve toplanan katkıların verimli değerlendirilememesi sosyal güvenlik sistemini yetersiz bırakmaktadır. Bu yetersizlikle ortaya çıkan eksikliği kapatmak isteyen devletler kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcı rolünde ki özel emeklilik ve sigorta sistemlerini kurmaktadır.

Bu anlamda BES, devletin sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı rolünü üstlenmektedir. Bireylerin kendi isteklerine bağlı bir tasarruf sisteminin olmasının yanında zorunlu ve çalıştığı iş yerinden otomatik olarak sisteme girişi de yapılabilmektedir.

Bireysel emeklilik sistemine medeni haklarını kullanma ehliyetindeki bütün bireyler katılabilmektedir. Sisteme dâhil olan katılımcıların mevcut gelirlerine ve emeklilik dönemi beklentilerine göre inisiyatifleri doğrultusunda katkı payı tutarları belirlenmektedir. Hazırlanan içerik sonrası imzalanan sözleşme ile bireyler sisteme dâhil olmaktadır. Bu sistemin topluma ve devletlere avantajları olduğu gibi dezavantajları da bulunmaktadır.

BES'in Avantajları

Bireysel emeklilik sisteminin avantajları aşağıda sıralanmıştır (Yıldırım, 2011: 61);

- Marjinal tasarruf da artış sağlamaktadır.
- Kişilerin şart ve isteklerine göre esnek planlar sunmaktadır.

- Artıdan sunduğu katkılar ile kişiler arası menfaatların eşitliğini sağlamaktadır.
- Bireylere kazanç ve gider noktasında tercih hakkı sunmaktadır.
- Düzenli ödeme ile bireylerin sorumluluk algılarına katkıda bulunur.
- Katılımcıların fonlar üzerinde söz sahibi olması ile sahiplilik duygularına olumlu katkı sağlar.
- Fonların uzman kadrolarca yönetilerek sisteme olan güveni artırır.
- Bireyleri çalışan döngü içinde daha uzun soluklu çalışmaya ve katkı sunmaya teşvik ederek istikrarı sağlar.
- Reel getiride kamu emeklilik sistemine göre daha yüksek gelir sağlamaktadır.

BES'in Dezavantajları

Bireysel emeklilik sisteminin dezavantajları aşağıda sıralanmıştır (Yıldırım, 2011: 61);

- Pazarlama ve yönetimde maliyetlerin yükselerek artması
- Bireylerin emeklilik gelir seviyelerinde ki dalgalanmanın yüksek olması
- Gelirin yeniden dağıtılma olanağının bulunmaması
- Kamu emeklilik sistemine ek katkı sağlayacak kaynağın azalması
- Sistemde sürekli düzenleme ve denetimin gerektirdiği zorlukların bulunması
- Yatırım performanslarının kıyaslamasında gider ve masraf kesintilerinin zorluk oluşturması

1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Tüm dünya devletleri, sosyal devlet ilkesi ile her bireyi asgari bir hayat seviyesinde yaşatmayı amaçlar. Bu nedenle, bireylerin çalışma hayatında ve çalışma hayatı sonrası emeklilik hayatında gerekli refah seviyesinde yaşatmak için “Sosyal Güvenlik Kurumları” oluşturulmuştur.

Emeklilik gelirlerinin yeterliliği tüm emeklilik düzenlemelerinin temel amacıdır. Dünya devletleri serbest piyasa koşullarında tüketici talep ve isteklerine cevap verebilmek için teknolojik gelişmeleri de göz önünde bulundurarak bazı çalışmalar yapmaktadır. Ülkeler bu çalışmalarla bireylerin değişen beklentilerini sürekli karşılayabilecek hizmet ve üretim sistemleri kurmayı amaçlamaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde bireylerin yapmış oldukları birikimlerin yaşlılık ve emeklilik dönemlerinde ekonomilerine katkıda bulunması, sisteme dahil olan katkılarının ekonomide birikim sağlayarak emeklilik dönemlerinde talepleri doğrultusunda toplu, ömür boyu maaş veya da bir kısmını toplu bir kısmını maaş olarak almasının sağlanması bireysel emeklilik sisteminin amaçları arasındadır (Sönmez, 2008: 35).

Bireysel emeklilik sistemine 18-45 yaş aralığında bütün bireyler kendi istekleri doğrultusunda katılabilmektedir. Bireylerin sisteme dahil olabilmeleri için vergi mükellefiyeti özelliği taşımalarına gerek bulunmamaktadır. Sistem bireylerin emeklilik de kazandıkları gelire ek bir gelir imkanı sunmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde sistemin kurulma amacının sosyal beklentilerden çok ekonomik nedenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca özel emeklilik sistemindeki katılımcılar sosyal güvenlik sisteminin teklik şartına bağlı kalmaksızın birden fazla fona katılım sağlayabilmektedir (Satır, 2008: 18-19).

BES'in bireylerin sisteme giriş yapmasından çıkışına, kitlelere hizmet sunan şirketlerin denetiminden yönetimine, şirket misyon ve vizyonlarının gelişmesine, araçlardan toplanan birikimlerin yatırıma yönlendirilmesinden çalıştırılmasına kadar geniş bir kapsamda faaliyet gösterdiği görülmektedir (Horoz, 2006: 80). Bu kapsamlar doğrultusunda sistemin tercih edilmesinde Devletin ve aracı şirketlerin eksik tutum ve kriterleri sistemi olumsuz yönde etkilemekte iken bireylerin gelecek kaygılarına çözüm bulma arayışları sistemin etki sahasını genişleterek tercih edilen bir sistem olması hususunda olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik araçları katılımcılardan sisteme aktardıkları katkıları sistemde oluşturdıkları emeklilik fonlarının aracılığıyla ekonominin hizmetine sunmaktadır. Ekonomik büyüklükleri nedeniyle tüm dünyada önemli bir yere sahip olan bu fonlar finansal piyasalarda uzun soluklu kaynak oluştururken, ekonomik kalkınmaya da katkı sağlamaktadır. Ayrıca yüksek değer ve birikime sahip olan bu fonlar sermaye piyasasına ek kaynak sağlayarak reel ekonominin rahatlamasına katkıda bulunurken borçlanma kaynaklarının varlığına da olanak sunmaktadır. Bu anlamda bakıldığında BES'in devlet ekonomisinde ve reel piyasada önemli bir görev üstlendiği söylenebilir (Büyükkara ve Balcı, 2014: 4).

BES'in amaçlarını sosyal amaçlar ve ekonomik amaçlar olarak iki başlık altında sınıflandırmak mümkündür (Alper, 2002: 17).

Bireysel emeklilik sistemi ile sağlanmak sosyal amaçlar;

- Devlet sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı rolünü üstlenerek ek bir emeklilik güvencesi ile yeni bir kurumsal yapı oluşturmak,
- Bireyleri emeklilik için birikimlere yönlendirmek ve emeklilik dönemlerinde ferah bir hayat sürdürebilme imkanı sunmak,

- Bireylere geleceğe yönelik yatırım amaçlı güvenilir tasarruf imkanı sunmak,

Bireysel emeklilik sistemi ile sağlanmak istenen ekonomik amaçlar;

- İstihdamı arttırmaya yönelik reel sektörde uzun soluklu kaynak oluşturmak,
- Gereksiz harcamaların azalmasına yönelik eğilimiyle birikimde artış sağlayarak reel ekonominin büyümesine hız kazandırmak,

olarak sıralanmaktadır.

Bu kapsamda bireysel emeklilik sisteminin katılımcı sayısını ve birikimlerini artırmak sistemin amacını hayata geçirebilmek adına değerlendirilen en öncelikli hususlardır. Vergisel teşviklerin artırılması ve bireylerin inançlarına göre alternatif sistemler üretilmesi ile sisteme katılımın artması sağlanacak ve bu sağlandığında ülkelerin tasarruf açığının azalması gerçekleştirilerek ekonomik büyümeye ivme kazandırılacaktır.

Yukarda ki tanımlamalar doğrultusunda kısaca BES'in amaçları özetle şu şekilde sıralanabilir;

- Tasarruf eğilimini artırıcı yönüyle bireylerin birikim yapmasını sağlayarak emeklilik döneminde ek gelir ile refah seviyelerini arttırmak,
- Ülke ekonomisinde uzun süreli kaynak oluşturmak,
- İş olanaklarını fazlalaştırmak,
- Ülke ekonomisinin büyümesine fayda sağlamak,

1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Çeşitleri ve Özellikleri

Her toplumun kendi demografik ve karakteristik yapısına bağlı şekillenen ve zamanla içeriğini sosyo-ekonomik şartlarına göre güncelleyen çok farklı bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. Bu sistemin yatırımlarının aracı kurum içinden mi yoksa kurum dışı kişiler tarafından mı yönlendirildiği, katılımcıların birden fazla

sisteme dahil olup olamama durumları, katkıları ödeyen tarafın kim olduğu, aynı bireysel emeklilik sisteminden yapabileceği sayı adedi içeriklerine göre sınıflandırmak mümkündür.

Karakteristik özelliklerine göre ayırım yaptığımızda Dünyada uygulanan üç farklı BES bulunmaktadır;

- Gönüllülük Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi
- Zorunluluk Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi
- Otomatik Katılım Sistemine Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi

Otomatik katılım sistemi Dünya ülkeleri olan İngiltere, Yeni Zelanda, Avustralya ve İtalya gibi ülkeler de uygulanmış olup başarılı sonuçlar elde edilmiş olması ülkemizce örnek teşkil etmiştir. Otomatik katılım sistemi Türkiye’de de 01.01.2017 tarihinde tüm ülke çapında uygulanmaya başlanmıştır. Dünyada, uygulama yöntemlerine bakıldığında farklı bireysel emeklilik sistemlerini birlikte uygulayan ülkeler olduğu gibi her bir sistemi tek başına uygulayan ülkeler de bulunmaktadır (Uluçay, 2018: 5).

1.3.1. Gönüllülük Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi

Gönüllülük esasına dayalı BES de, kişiler isterlerse, sisteme dahil olma ve istedikleri zamanda sistemden çıkma hakları bulunmaktadır. Sisteme girdiklerinde ödenmesi gereken minimum katkı bedelini aylık olarak ödeme yapabilecekleri gibi, üçer aylık, altışar aylık dönemlerde veya yıllık tek bir seferde ödeme yapabilmektedirler. Sistemden çıkmak istediklerinde de sözleşmelerine göre belli bir kesintiden sonra biriken fon tutarını iade alabilmektedirler.

Ülke yönetimi, sadece sisteme giriş ve çıkışlarla ilgili gerekli yasal düzenlemeleri yapmaktadır. Bunun dışında bireylerin sisteme dahil olmaları konusunda bir yasal zorunluluk bulunmamaktadır. (Aşkın, 2003: 32)

1.3.2. Zorunluluk Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi

BES’in zorunluluk esasına dayalı uygulamasın da, kamu çalışanları dışındaki çalışanlar emeklilik sistemine daha önce dahil olmamışlarsa zorunlu olarak sisteme dahil edilirler. Kişiler devlete ait bir sosyal güvenlik sistemine dahil edilmişlerse kendi isteklerince sisteme girmelerine olanak sağlanır. Bu sistemin genellikle Arjantin,

Kolombiya, Meksika, Polonya, Macaristan, Şili gibi Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde uygulandığı görülmektedir. Özel emeklilik alanında politika ve düzenleyici analizler geliştirmekte olan sigorta, emeklilik dairesi ve finansal piyasalar bölümü OECD'nin merkezi Paris'te bulunmaktadır. Bu bölümler politika ve sistemini 1990'lu yılların başından beri gerekli düzenlemelerle geliştirmekte olup üye ülkelerin işbirliğinin yapıcı rolünü üstlenerek 1997 yılından günümüze sistemin işlevselliğini standarda bağlamıştır (Uluçay, 2018: 12).

Bu bölümlerin Standarda bağlanan politika ve işlevselliği 1999 yılı itibari ile OECD Özel Emeklilik Çalışma Grubu tarafından yürütülmektedir. Üye ülkelerin temsilcilerinden meydana gelen Özel Emeklilik Çalışma Grubu yılda iki kere ilgili kurumların temsilcileri ve özel sektörün temsilcileri ile bir araya gelerek toplantılar yapmaktadır. Bu toplantılarla elde edilmek istenen fonların ve emeklilik planlarının finansal güvenilirliğini arttırmak, ülkelerin yönetsel becerilerini geliştirmektir. Ayrıca geliştirme, tavsiye ve veri toplama niteliğinde olan bu toplantılarla sistemin açık ve aksaklıkları giderilmeye çalışılmaktadır (Uluçay, 2018: 13).

Zorunlu bireysel emeklilik sistemlerine katkılar genellikle reform mevzuatında öngörülmektedir. Bu nedenle, yeterli tasarruf biriktirmek yüksek getiri ve düşük ücret gerektirir. Emeklilik sağlayıcıları, farklı işletme maliyetlerini karşılamak için zorunlu bireysel hesap emeklilik sistemlerinde ücret almaktadır. Planın potansiyel katılımcılara pazarlanması, katkılarının toplanması, yatırım fonu yöneticilerine katkılarının gönderilmesi, hesapların kayıtlarının tutulması, katılımcılara raporların gönderilmesi, varlıkların yatırılması ve hesap bakiyelerinin gelirleri ve ödeneklerin ödenmesi gibi masrafları vardır.

1.3.3. Otomatik Katılım Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemi

Otomatik katılım esasına dayalı sistem 45 yaş altı bireylerin kamu ya da özel sektörde çalıştıklarına bakılmaksızın hangi sektörde olursa olsun otomatik olarak dahil edildikleri uygulamadır. Uygulamanın amacı bireyleri tasarruf eğilimine yönlendirerek tüm toplumu kapsayacak bir sistem oluşturarak katılımcı sayısını arttırmaktır (Arslan, 2018: 10).

Otomatik katılım sisteminde katılımcıların işyeri aracılığıyla otomatik olarak sisteme dahil edilmesi ve katılımcıların istekleri doğrultusunda sistemden çıkma

kararının bireylerin kendilerine bırakılması uygulamanın esas unsurlarını oluşturmaktadır.

Dünya ülkelerine bakıldığında sistemin daha çok gelişmiş ve refah seviyesi yüksek olan ABD, İngiltere, Kanada, Fransa, Almanya, İsviçre, Hollanda, gibi ülkelerde uygulandığı görülmektedir.

Türkiye’de 2001 yılından 2016 yılına kadar gönüllülük esasına dayalı sistem uygulanmış olup Mart 2014 tarihinde yapılan bir çalışma ile otomatik katılım sistemi pilot uygulama ile uygulanmaya başlanmıştır. Bu pilot uygulama 10.08.2016 tarihinde 6740 No’lu “çalışanların otomatik olarak bir emeklilik fonuna dahil edilmesi” kanunu ile kesinleşmiş, 01.01.2017 yılında tüm ülkede uygulanmaya başlanmıştır.

Otomatik katılım sisteminde işveren ve çalışanların yapacağı katkı oranları ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. İtalya’da işverenlerin çalışanları adına yaptıkları katkı payı oranı %7 iken bu oran İngiltere’de %1 ve %3 arasında değişmektedir. Kanada’da işverenlerin yapacağı katkıda belirlenmiş her hangi bir oran bulunmamaktadır (Ayhan, 2016: 48).

Tablo 1.1’de OECD ülkelerine ait fonlu ve bireysel emeklilik sağlayıcılarının toplam yatırım tutarına ilişkin bilgiler gösterilmektedir. Burada değerler ulusal para birimi(milyon) cinsinden gösterilmektedir.

Tablo 1.1 Fonlu ve Bireysel Emeklilik Düzenlemesi Sağlayıcılarının Toplam Yatırımı(Ulusal Para Birimi, Milyon)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
OECD Ülkeleri						
Avusturalya	1.399.298	1.599.898	1.785.336	1.976.058	2.064.166	2.288.231
Avusturya	16.306	18.253	19.171	20.569	20.852	22.323
Belçika	17.245	19.732	22.701	24.191	29.041	34.086
Kanada	2.312.776	2.558.780	2.837.836	3.080.413	3.192.968	3.318.701
Şili	77.543.241	85.366.585	100.479.815	109.433.421	116.428.629	129.511.362
Çekya	273.198	297.428	339.175	373.066	402.119	445.405
Danimarka	3.600.384	3.578.733	4.014.761	4.088.260	4.315.576	4.479.933
Estonya	1.763	2.062	2.542	2.963	3.468	4.035
Finlandiya	107.277	115.520	122.605	122.077	127.946	135.395
Fransa	183.264	196.764	186.453	194.961	230.141	232.041
Almanya	167.585	171.802	194.551	202.239	215.645	225.738
Yunanistan	86	979	1.089	1.135	1.190	1.338
Macaristan	1.111.079	1.187.403	1.306.716	1.381.292	2.067.519	2.269.810
İzlanda	2.565.906	2.836.386	3.076.521	3.453.653	3.650.780	4.203.483
İrlanda	80.500	91.500	112.458	112.358	102.249	105.537
İsrail	485.643	533.191	600.091	644.720	681.692	745.507
İtalya	106.894	118.453	134.164	142.363	156.757	167.473
Japonya	147.516.400	151.860.300	160.285.900	162.619.300	156.888.200	157.529.100
Kore	267.016.396	308.971.434	359.370.815	402.537.382	440.368.061	520.197.744
Letonya	1.661	1.922	2.317	2.679	3.168	3.709
Litvanya	1.430	1.611	1.919	2.182	2.574	3.012
Lüksemburg	902	959	1.484	1.444	1.574	1.619
Meksika	2.362.296	2.546.915	2.877.673	3.027.296	3.244.518	3.673.166
Hollanda	931.525	968.089	1.055.934	1.163.253	1.290.793	1.357.291
Yeni Zelanda	34.756	40.426	45.923	57.723	64.738	74.657
Norveç	219.759	248.723	277.737	301.388	318.069	345.665
Polonya	276.620	309.969	165.020	157.878	171.512	200.668
Portekiz	15.487	16.147	18.506	19.553	20.009	22.038
Slovakya	6.817	7.198	7.944	8.037	9.034	9.976
Slovenya	2.270	2.327	2.561	2.688	2.811	2.994
İspanya	136.757	144.754	151.223	154.353	155.811	157.893
İsveç	2.454.476	2.566.420	2.968.332	3.158.088	3.527.589	4.148.846
İsviçre	672.785	809.246	871.103	885.534	924.236	994.468
Türkiye	19.610	25.371	36.424	46.231	58.283	79.558
Birleşik Krallık	1.603.292	1.706.682	1.784.104	1.850.276	2.119.834	2.148.780
Birleşik Devletler	19.983.714	22.781.169	23.977.517	24.027.423	25.402.370	28.168.971

Kaynak: Pension Markets İn Focus (2019)

İKİNCİ BÖLÜM

2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

2.1. Dünyada Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Cari açığı azaltması, kamuda kullanılabilecek birikimi sağlaması ve bireyleri birikim eğilimine teşvik etmesi yönüyle bireysel emeklilik sistemi kamu otoriterlerince geliştirilen ve desteklenen bir yapı olmuştur. 1980’li yıllarda sosyal güvenlik anlayışı liberal ekonomik anlayışın ortaya çıktığı ilk günlere kıyasla önemli kırılma noktaları yaşamış ve Sovyetler Birliği’nin çökmesiyle bütün dünya da kabul görmüş bir politika haline gelmiştir. Bu politikalar belirli ülkelerde ulusal boyut da özelleştirme furyaları olarak etkisini gösterse de günümüzde küçük kitlelerin yaşamları içerisinde bile etkilerini hissettirmektedir (Uyar, 2011: 34).

Hükümetleri özel emeklilik sistemlerinin devreye sokulması konusunda harekete geçiren "Yaşlanan Nüfus" sorunu kamu emeklilik sistemlerinin finansal yapılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sorun birçok ülkeyi bireysel emeklilik sisteminin hayata geçirilmesi konusunda kararlar almaya zorlamıştır. Ancak finansal piyasaların performanslarına bağlı olan emeklilik maaşları bireysel emeklilik tasarruflarının toplandığı fonlarca katılımcılara sağlanmaktadır (Çıltık, 2010: 37).

Özel emeklilik sistemiyle ilgili ilk çalışmalar 19.Yüzyılın son dönemlerinde başlamıştır. Sistemin ülkelere ve bireylere sağladığı faydalar görüldükçe üzerinde çalışmalar artarak günümüze kadar gelmiştir. Bireysel emeklilik fonu ilk olarak Bank Of New South Wales kurulunca 1862 yılında Avustralya’da kurulmuştur (Dalğar, 2007),

ABD’de ise ilk bireysel emeklilik fonu demiryolu taşımacılığı faaliyetinde bulunan American Express Company firmasınca 1875 yılında kurulmuştur. ABD’de 2.Dünya savaşının etkileri ile fazla gelişme gösteremeyen bireysel emeklilik fonları savaş sonrası büyük evreler geçirerek ülke ekonomisinde büyük bir öneme sahip olmuştur (Al, 2004: 4)

Dünyada yaklaşık 120 yıl önce Bismarck tarafından tasarlanan ilk resmi sosyal güvenlik sistemi Alman emeklilik sistemidir. Geçmişte makul katkı oranlarıyla yüksek

ve güvenilir bir emeklilik geliri sağlama konusunda çok başarılı olmuş ve dünyadaki birçok sosyal güvenlik sistemi için bir model olmuştur. İki büyük savaş, Büyük Buhran ve daha yakın zamanda birleşmeden sağ kalması ile Almanya'daki sosyal ve politik istikrarın nedenlerinden biri olarak övgüyle söz edilmektedir. (Börsch-Supan ve Wilke, 2004; 3)

Bireysel emeklilik sistemi Şili'de 1980 yılında kurularak gelişmiş ekonomiye sahip ülkeler arasında sistemi hayata geçiren ilk ülke olmuştur. Şili'den sonra Peru da 10 yıl sonra sistemi ülkesinde hayata geçirmiştir. Avrupa ve Diğer Latin Amerika ülkeleri sistemin uygulamasında Şili ve Peru modelini kendilerine örnek almışlardır. İçeriği açısından ülkeden ülkeye farklılık gösteren BES, ilgili çağın gereksinimleri doğrultusunda da evreler geçirerek kendisini sürekli yenilemiştir (Elkatmış, 2012: 82).

Latin Amerika, İsveç, Avustralya, Orta ve Doğu Avrupa gibi ülkelerde ücretler, sistemin büyüklüğü ve vadesi, piyasa yapısı, rekabet, yatırım stratejisi ve düzenlemeler gibi birçok faktörden etkilenir. Ülkeler arasındaki ücretleri karşılaştırdığımızda yıllık ücretlerin yönetim altındaki varlıklara olan oranı basit bir maliyet ölçüsünün gelişimine bakmaktadır. Yük oranı veya verimdeki düşüş gibi daha karmaşık maliyet önlemlerinden farklı olarak, herhangi bir projeksiyon içermeyen tamamen bir muhasebe şeklini yansıtmaktadır.

Dolayısıyla, sistemin vadesi ve uygulanan ücret yapısı dikkate alınırsa, ülkeler arasındaki ücret seviyelerini karşılaştırma imkanı bulunacaktır. Bu nedenle bazı Latin Amerika ve Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki varlık oranlarına nispeten yüksek olan ücretler, özel sistemlerinin son zamanlarda uygulanması ile kısmen açıklanabilmekte buna karşın sistem olgunluğu ülkeler arasında gözlenen tüm farklılıkları açıklayamamaktadır.

Örneğin, İsveç Prim Emeklilik sistemi, 2007'de, katkının etkisini telafi etmek için yeterince uzun bir süre (yirmi altı yıl) yer almasına rağmen, Şili sistemininkinin oldukça altında bir ücret seviyesine sahiptir. Maliyetlerin İsveç kriterlerine benzer bir şekilde geliştiği tek ülke Bolivya'dır. İsveç ve Bolivya sistemlerinin maliyet avantajları, büyük ölçüde, merkezi bir kurum aracılığıyla, tedarikçiler arasında maliyet rekabetini zorlama kararından kaynaklanmaktadır. Diğer ülkelerde, daha önce tedarikçileri değiştirmeye teşvik etmek için operasyonel harcama ve ücretlerde artışa yol açan pazarlama ve satış acenteleri geçmişte kullanılmıştır. Üyeler yüksek ücretlere karşı çok

duyarlı olmadıklarından, sistemin satışı çoğu oyuncu ile ücretler açısından oldukça zayıf şekilde sonuçlanmıştır. Ücretlerdeki farklılıkları açıklayabilen bir diğer faktör, var olan varlık tahsisi ve yatırım düzenlemeleridir (Tapai ve Yermo, 2008; 4).

Son 20 yılda piyasalardaki hareketlilik ve dalgalanmalar ülkelerin sosyal güvenlik sistemi hakkında yeni çalışmalar yapması hususunda en öncelikli çalışma alanı olmuştur. Ülke ekonomisinde önemli bir yere sahip olan aktif-pasif dengesinin yaşanan nüfus ile birlikte bozulmaya başlaması ve gelişmiş ekonomilerde kaliteli sosyal güvenlik hizmeti sunmak istemesi sistemin yeniden yapılanması hususunda ülkeleri yeni çalışmalara sevk etmiştir. Ülkeler bireylerini emeklilik döneminde daha refah bir seviyede tutmak ve ekonomilerine ek katkı sağlamak amacı ile çok yönlü sosyal güvenlik sistemleri tercih etmektedirler. Bu sistemlerden birincisi ile bireyleri zorunlu sisteme dahil edip sosyal devlet sorumluluğunu yerine getirerek bireylere asgari geçim kaynağı sağlamaktır. İkinci basamakta ise bireyleri sisteme girmelerinde kendi gönül rızalarına bırakarak toplumda tasarruf eğilimi oluşturmaktadır (Demir ve Yavuz, 2004: 286).

Gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde uzun yıllardır yaygın bir şekilde uygulanmakta olan bireysel emeklilik sistemi, bazı Amerika ülkelerinde sosyal güvenlik sisteminin ana unsurunu oluşturmaktadır. Zorunluluk esasına dayalı BES'in son dönemlerde tüm dünya ülkelerinde yaygın olarak uygulandığı görülmektedir. Zorunluluk esasına dayalı BES uygulamasına katılım şekli her ülkede farklılık göstermekte ve katılımcıların katkı payları da bireylerin demografik yapısı ve gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir (Uluçay, 2018: 7).

Sosyal güvenlik sistemlerinin en yeni yapısı olan Otomatik katılım sistemi yeni uygulanan bir sistem olmasına rağmen Dünya ülkelerince hızla benimsenerek büyümektedir. Otomatik katılım da bireyler çalıştıkları özel ve kamu kurumlarınca sisteme dahil edilmektedir. Katkı ödemeleri çalıştıkları işyeri tarafınca kurulan emeklilik fonlarına yatırılmakta ve bu fonlarda biriken katkılar ülke ekonomisine büyük kaynak oluşturmaktadır (www.dunyaatlasi.com, 2019).

Emeklilik sisteminin bir başka yapısı olan Pay as You GO (PAYGO) BES'ten farklı bir uygulama olup dünyada ABD'de uygulanmaktadır. PAYGO kamu adı altında bireylere güvence sağlanan bir sistemdir. Bu sistemle emekli olan bireylerin maaşları emekli oldukları dönemde çalışanlardan kesilen SGK primleri ile ödenir. Yani 2019

yılında ödenen çalışan SGK primleri, 2018 ve önceki dönem de emekli olan bireylerin emeklilik maaşlarının ödenmesinde kullanılır (Dilik, 1991: 247).

Bu sistem uygulanış biçimi yönünden BES'ten farklılık göstermektedir. Çünkü BES'te elde edilen fonlar geçmişe yönelik farklı bireylerin ödemesinde kullanılamaz. Katılımcıların katkı payları kendi fonları dahilinde kendi birikimi olarak kullanılır. Farklı bir katılımcının maaş ödemesi olarak kullanılması yasaktır. Bazı ülkelerde gönüllülük esasına dayalı sistem ve zorunluluk esasına dayalı sisteme ek olarak POYGO sistemi de uygulanmaktadır. Sistemde biriken kaynağın uzun vadede geleceği büyüklük değerlendirildiğinde, aracı kurumların maliyeti gün geçtikçe azalacak kar oranı ise tersi olarak artış gösterecektir (Uluçay, 2018: 6).

Son çeyrek asırda OECD kendi bünyesinde bulunan bireylerin demografik değişimlerini değerlendirerek, tüm OECD ülkelerinin sisteminde yenileme çalışmaları yapmıştır. Bu çalışmalarla emeklilik ödeneklerini iyileştirmiş, sisteme fayda sağlayan diğer kaynakları da işleve katarak genişletmiştir (Şener Ve Akın, 2010: 294).

Yürürlüğe sokulan BES ile katılımcılardan elde edilen uzun vadeli kaynaklar ülkelerin reel ekonomi piyasalarında yeni girişimcilik alanlarında kullanılarak ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır. Ayrıca devletin sosyal güvenlik sorumluluğuna destek olması, devlet borçlanmasının azaltılması, tasarruf eğilimi oluşturmaları, ekonomik piyasaların işlevselliğinin artırılması, uzman kadroların genişlemesi, serbest piyasa rekabetinin doğru şekilde işlemesi, bireylerin isteklerine karşılık verebilmesi ve ülkenin ekonomik büyümesi gibi hususlarda ek katkılar sunmaktadır (Kendir, 2014: 124).

Tablo 2.1 Bireysel Emeklilik Sistemlerinin Ülkelerde Reform Tarihleri ve Sistem Türleri

Ülke	Reform Tarihi	Sistem Türü
Arjantin	1994	Z +P
Bolivya	1997	Z
Brezilya	1977	Z+ P
Bulgaristan	2002	Z+ P
Şili	1980	Z+ P
Kolombiya	1994	Z+ P
Kosta Rika	1995	Z+ P +G
Hırvatistan	2002	Z+ P
Çekya	1994	G+ P
Estonya	1998	Z+ P + G
Macaristan	1994	Z+ P + G
Güney Kore	1994	G+ P
Malezya	1991	Z+ P
Meksika	1997	Z+G
Peru	1993	Z+ P
Polonya	1998	Z+ P + G
Rusya	1992	G + P
Slovakya	2005	Z+ P
Tayland	1998	Z+ P + G
Uruguay	1996	Z+ P

*Z:Zorunlu, P:PAYGO, G:Gönüllü

Kaynak: T.C Kalkınma Bakanlığı 10. Dönem Kalkınma BES Komitesi

2.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi Ve Uygulaması

Sosyal sigorta kurumu 1945 yılı itibariyle işçi sigortası idaresi ismini alarak faaliyete geçen ve ülkemizde en büyük sigorta işlevini yürüten kurumdur. Mali ve idari açıdan özerk bir statüye sahip olan sosyal sigorta kurumu adını 1964 yılında almış, 1985 yılından bugüne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir (Çalış, 2006: 11).

Türkiye nüfusunun yarısına hizmet veren Sosyal Sigortalar Kurumu kamunun sosyal sigorta sorumluluğu sebebi ile sistem de sürekli yeni düzenlemeler yaparak eksikleri kapatma ihtiyacı duymuştur. Kurum kaynaklarını ortak ve bağlı kurumların işletme gelirlerinden, bağışlardan, ödenen primlerden ve diğer döner sermaye gelirlerinden sağlamaktadır. Ülkede ki siyasi problemler kurumda gelir gider dengesinin bozulmasına sebebiyet vermiş olup dengesizlik devlet kaynaklarından destek sağlanarak çözülmektedir (Aydın, 2008: 19).

Ülkemizde bireyler bulundukları statü ve iş şekline göre farklı kurumlardan hizmet almaktadır. Ticari faaliyet de bulunan ve bağımsız çalışanlar için BAĞ-KUR hizmet vermektedirken Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK) ve Türkiye Cumhuriyet Emekli Sandığı (TCES) gibi kurumlardan da bireylere sigorta hizmeti sunulmaktadır.

Türkiye’de BES adına reformsal çalışmalar 1999 yılı itibari ile başlamıştır. Bu kapsamda, kurumsal, idari ve mali yapılarda yeni düzenlemelere gidilmiş, öte yandan mevcut sistem gözden geçirilerek yeniden yapılandırmalar sağlanmıştır. Bu düzenleme ve yapılandırmalarla daha verimli bir sosyal güvenlik hizmeti sunmak hedeflenmiştir. Sistemin dünya uygulamalarında ki eğilimi takip edilerek uygulama üzerinde çalışmalar ve iyileştirmeler yapılmıştır. Böylece bireylere emeklilik döneminde ek gelir sağlayacak tamamlayıcı nitelikteki sosyal sigorta hizmetini var olan sisteme bağlama amaçlı çalışmalar yapılmıştır (N.Oktayer ve A.Oktayer, 2007: 55).

1999 yılında Bireysel Emeklilik Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gözetiminde çalışmalar yaparak hazırlamıştır. Bireysel Emeklilik Komisyonuna tasarının hazırlanış sürecinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Maliye Bakanlığı (MB), Sosyal Güvenlik Kuruluşları (SGK), Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) gibi ilgili sektör temsilcileri bulunmuştur (Öztürk, 2010: 37).

Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı taslağının oluşturulması sonrası 16 Mayıs 2000 tarihinde Bakanlar kurulunca tasarı Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne sunulmuştur. Bu tasarı ile yenilenen sosyal güvenlik sisteminin kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rolü öne çıkartılmış, bireylerin emeklilik döneminde refah bir gelire sahip olmaları için tasarruf eğiliminde olmalarını sağlayacak sistem oluşturulması amaçlanmıştır (Elkatmış, 2012: 12).

Sermaye Piyasası Kurulu, Hazine Müsteşarlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye bakanlığı olmak üzere ilgili tüm kurumlarca Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu için görüş ve fikirler birliği yapılmış ve ortak bir karar alınmıştır. Bu ortak metin TBMM tarafından 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 24366 sayılı Resmi Gazete’de 7 Nisan 2001 tarihinde yayımlanmıştır. Yayımlanan kanun 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Elkatmış, 2012: 13).

Tamamlayıcı programların yeniden düzenlenmesi hususunda VIII. Bes Yıllık Kalkınma Planı “Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu” raporunda bazı değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu değerlendirme sonrası bazı İlker ortaya konmuştur. Bu ilkeler şöyledir (Kaydu, 2006: 35);

2. Kişilerin kendi rızalarına bağlı kalmak şartı ile uygulanabilecek alanlarda, özellikle devlet kurumu çalışanları için zorunluluk uygulaması ile hayata geçirilmesi,
3. Uzman kadrolarca sürekli denetlenerek devletin denetim ve gözetimine destek sağlayacak bir yapı içinde oluşturulmaları,
4. Kuruluşların İdari ve mali özerklik yapısıyla oluşturulmaları,
5. Zorunlu sigortaların tamamlayıcı rolünü üstlenen yapısıyla zorunlu sigortalardan uzaklaşma eğiliminin önünü kesecek yapıda olmaları ve zorunlu sigortalılık sistemini destekleyerek tamamlayıcı bir statüde yürürlüğe sokulmaları gerekir, şeklinde özetlenmiştir.

Türkiye’de işleyiş yönünden sosyal güvenlik sistemi 3 şekilde uygulanmaktadır. Bu işleyişlerden birincisi kamu sosyal güvenceleri olan Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur faaliyetleridir. İşveren ve çalışanların sisteme katılması ve prim yatırması zorunlu olduğu kamu sosyal güvenlik sistemleri dağıtım metodu ile yürütülmekte ve katılımcılara emeklilik dönemlerinde gelir sağlamaktadır.

Sosyal güvenlik sistemimizin ikincisi; banka ve sigorta şirketleri tarafından bünyesindeki mensuplarına sosyal sigorta hakkı sunmak için kurulan sandıklardır. Bu sandıklar 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Geçici 20. Maddesi uyarınca kurulmuştur. Sosyal güvenlik sistemine destek olmak şartıyla, kamu tarafından çalışanlara sağlanan asgari emeklilik gelirine ek bir emeklilik maaşı sunmak amacıyla kurulmuş sandıklardır (Yıldırım, 2011: 18).

Sosyal güvenlik sistemimizin üçüncü işleyişini ise özel emeklilik gelirleri oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi ve özel hayat sigortaları bu basamağımızın iki temel işleyiştir.

2.2.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

2.2.1.1. Kuruluş Ve Yönetmelikler

Türkiye’de Bireysel emeklilik sistemi 4632 sayılı kanun çerçevesinde kurulmuştur. Bu kanun kapsamı açısından geniş bir kanun olup sistemin uygulanmasına ilişkin içeriklerin yönetmeliklerle düzenlenmesini öngörmüştür. Bu kapsamda 5 adet yönetmelik Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanmış ve 28 Şubat 2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak uygulamaya yön verilmiştir (www.tsb.org.tr, 2019).

Bu yönetmelikler aşağıda belirtilmiştir (Yıldırım, 2011: 67-68):

- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,
- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine ilişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik.
- Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik,
- Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas Usulleri Hakkında Yönetmelik;
- Emeklilik şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik,

2.2.1.2. BES’te Sistemsel Özellikler

Dünya toplumlarında gelişen sosyo-ekonomik kriterlere bağlı olarak kendi bireysel emeklilik sistemini oluşturma eğilimi gerçekleşmiştir. Her devlet kendine göre sisteme şekil vermiş ve her toplumda bireysel emeklilik sistemi farklı özelliklere sahip olmuştur. Türkiye’de de BES kendi karakterini oluşturmuş olup, kendine has özellikleri ile işlemektedir.

Bireysel Emeklilik Sisteminin Genel Özellikleri Şunlardır (Şener ve Akın, 2010: 297):

- Katılımcıların emeklilik hakları ödedikleri katkı payları ve fon gelirlerinin toplamından elde edilen birikim üzerinden hesaplanmaktadır.

- Katılımcı birikimlerini saklama görevi sermaye piyasası kurulunca belirlenen Takasbank’a verilmiştir.
- Katılımcıların katkı paylarından oluşan emeklilik fonları portföy yönetim şirketlerinin uzman kadrolarınca yönetilmekte, sistemde çıkabilecek aksaklıklar gerekli düzenlemelerle emeklilik şirketlerince giderilmekte ve katılımcılar sürekli bilgilendirilerek güvenilirlik sağlanmaktadır.
- Sistemin etkin gözetleme ve denetleme yapısını SPK, EGM, Hazine müsteşarlığı, bağımsız denetim şirketleri, Takasbank ve iç denetim gibi kurumlar oluşturmuştur.
- Katılımcılara birikimlerinin nasıl ve ne şekilde değerlendirileceği hususunda seçme hakkı vererek sistemde kalma olanakları sunulmaktadır.
- Katılımcıların yaptıkları ödemelere devlet tarafından ek katkılar ve vergisel olanaklar sunulmaktadır.

2.2.1.3. BES’te Katılımcı Hakları

Bireysel emekliliğe giren katılımcılara kanun ve şirketlerce belirli haklar verilmiştir. Bu haklardan bazıları kanun hükmünde gerçekleşmekte iken bazıları şirket bünyelerinde serbest piyasa koşullarına göre müşteri kazanımına dayalı oluşturulan planlarla katılımcılara sunulmaktadır.

Bütün katılımcıların hangi şirketten sisteme dahil olursa olsun sahip oldukları haklar aşağıda sıralanmaktadır (www.spk.gov.tr, 2019);

- Katılımcılar sisteme 10 yıl düzenli ödeme yapmaları ve bir diğer şart olan 56 yaşını doldurmaları üzerine emekliliğe hak kazanmaktadır.
- Katılımcılar sözleşme sonrası emeklilik planlarını yılda 4 kez değiştirebilme hakkına sahiptir.
- Katılımcılar emeklilik planında tercih ettikleri fonların dağılımını yılda 6 kez değiştirme hakkına sahiptir.
- Katılımcılar dahil oldukları aracı kurumun emeklilik planları arasında geçiş yapabilme hakkına sahiptir.

- Katılımcılar farklı emeklilik planlarını tek planda birleştirme hakkına sahiptir. Bu hak planlar farklı aracı kurumlarda olması durumunda da geçerlidir.
- Katılımcıların sistemden istedikleri zaman ayrılma hakkı bulunmaktadır.
- Katılımcılar bir emeklilik şirketinde 1 yıl kalmak şartı ile birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarabilme hakkına sahiptir.
- Katılımcılar katkı payı ödemelerine ara verebilme, katkı pay tutarlarını değiştirebilme ve ara dönemlerde toplu katkı payları ekleyebilme haklarına sahiptir.
- Katılımcı vefat durumunda birikimlerinin ödenmesi için lehtar belirleme hakkına sahiptir. Lehtar belirtmemesi durumunda birikimler katılımcının kanuni mirasçılarına ödenmektedir.
- Katılımcılar birikimlerini ve birikimlerinin değerlendirildiği emeklilik fonlarını kendilerine tahsis edilen şifre ile sisteme girerek takip edebilme hakkına sahiptir.
- Katılımcılar emekliliğe hak kazanmaları durumunda birikimlerini toplu para, değişken süreli maaş, bir kısım toplu para bir kısım maaş veya kısmen toplu para kısmen maaş şekillerinde alabilmektedir.

2.2.1.4. BES'te Devlet Katkısı

Bireysel emeklilik sisteminin bir diğer önemli unsuru olan Devlet Katkısı içinde gerekli düzenlemeler yapılmış, katılımcıların sisteme dahil olma şekillerine göre belirli hak ve kazançları bulunmaktadır.

Türkiye’de katılımcılara gruba bağlı veya bireysel olarak ödedikleri katkılarının %25 oranınca devlet katkısı ödemesi yapılmaktadır. Katılımcılara en fazla yıllık brüt asgari ücret toplamının %25’i oranında devlet katkısı ödenmekte olup 2019 yılı için bu tutarın üst sınırı 7.675,20 TL’dir. Katılımcılar bu üst sınırdan senelik toplu katkı payı ödemesi yaparak faydalanabilmektedir. Katılımcıların işverenleri tarafınca ödenen katkı paylarına ek devlet katkısı ödemesi yapılmamaktadır (www.finansdanismanim.com, 2019).

Emeklilik şirketleri katılımcılara ait verilerin aktarımını Emeklilik Gözetim Merkezine yapmaktadır. Aktarılan veriler üzerinden gerekli hesaplamalar yaparak

katılımcılara Devlet Katkısı ödemelerini Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) yapmaktadır. Hesaplanan devlet katkısı tutarı katılımcıların hesabına katkı payının emeklilik şirketine aktarıldığı ayı takip eden ay ödenmektedir (www.tsb.org.tr, 2019).

Bireysel emeklilikte devlet katkısı ödemeleri belirli süre sistemde kalmaları şartı ile ödenmektedir. Sistemde kalma sürelerine göre hak kazanılan ödeme oranları aşağıdaki gibidir,

- Sistemde 3 yıl kalınması durumunda biriken devlet katkısının %15'ine,
- Sistemde 6 yıl kalınması durumunda biriken devlet katkısının %35'ine,
- Sistemde 10 yıl kalınması durumunda biriken devlet katkısının %60'ına,

Katılımcıların maluliyeti, vefatı ve sözleşme şartları sonrası Emekli olmaları durumunda %100'üne, hak kazanılmaktadır (bireyseleemekliliksisitemi.org, 2019)

Katılımcıların sisteme yaptıkları başlangıç, ek ve düzenli katkı payı adı altında yaptıkları tüm ödemeleri için %25 oranında devlet katkısı ödenmektedir. Kişilerin vakıflardan, sandıklardan, diğer emeklilik şirketlerinden, işveren grup emeklilik sözleşmesinden hak kazanılan birikimlerin tümü devlet katkısı hesaplamasındaki tutarın dışında tutulmaktadır (www.egm.org.tr, 2019).

2.2.1.5. Emeklilik Yatırım Fonu

Bireylerin kazanç elde ettikleri süre boyunca gelirlerinin belirli bir bölümünü tasarrufa aktarmaları ve tasarrufları sonucunda emeklilik döneminde hayati idamelerini refah bir seviyede sürdürebilmelerine olanak sağlayan emeklilik sistemi içerisindeki birikimlerinin bir plan çerçevesinde de uzman kadrolarca değerlendirildiği yapıya emeklilik yatırım fonu denmektedir (Al, 2002:4).

Emeklilik yatırım fonlarının özelliklerini sıraladığımızda (www.egm.org.tr, 2019);

- Faizsiz ve faizli seçenekleri bulunmaktadır.
- Aracı kurumlar tarafından hazırlanmakta ve sisteme sokulmaktadır.
- Tüzel kişiliği olmayan bir kurumsal yapıdır.
- Fonların yönetimi fon portföy yönetim şirketlerince gerçekleştirilmektedir.
- Bes'e giren kişiler haricinde satın alınma olanağı bulunmamaktadır.
- Yatırım fonlarından elde edilen kazançtan stopaj kesintisi yapılmamaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde kullanılan farklı türlerde emeklilik yatırım fonları bulunmaktadır. Bu fon türleri yatırımın değerlendirildiği araçların içeriğine göre belirlenmektedir. Kamu borçlanma aracı, hisse senedi, dini kabul görmüş enstrümanlar ve mevduat gibi içerikler yatırım fonlarını şekillendiren niteliklerdir. Katılımcılar planları çerçevesinde fonlar arasında tercih yapabilmekte ve fonların dağılım oranlarını belirleyebilmektedir. Bireyler aracı kurumun internet sitesi veya çağrı merkezine başvuru yaparak yatırım fonlarının dağılım ve tutarlarında yılda altı kez değişiklik yapabilmektedir. Katılımcıların her hangi bir fon üzerinde tercih yapmaması durumunda katkılar otomatik olarak standart fon üzerinde değerlendirmeye yönlendirilmektedir (www.spk.gov.tr, 2019)

Yatırım araçlarının içeriğine göre fon türlerini sıraladığımızda; (www.egm.org.tr, 2019);

- Hisse Senedi Fonu:%80 portföyünün yerli ve yabancı ihraççılardan oluştuğu fon türüdür.
- Faiz içermeyen BES fonları: Katılım bankacılığının ve İslami finans kurallarının prensiplerine göre faiz içermeyen enstrümanların bulunduğu fondur (Katılım hesapları, kıymetli madenleri içeren sermaye piyasası araçları, katılım bankacılığına uygun hisse senetleri, faizsiz menkul yatırım fonları, yurt dışında ihraç edilen kira sertifikaları vb. faizsiz borçlanma araçları).
- Borçlanma Araçları Fonu: Kamu ve özel sektör borçlanma araçları ve kamu borçlanma araçlarının bulunduğu ters repodan meydana gelen fondur.
- Katılım fonu: Faiz içermeyen kira sertifikaları, katılım hesapları, ortaklık payları, kıymetli madenler araçlarının oluşturduğu fon türüdür.
- Karma fon: Altın, borçlanma araçları, kıymetli madenler ve kira sertifikalarından en az ikisinin %80'den meydana geldiği ve her birinin fon büyüklüğünün %20'nin altında olmadığı fon türüdür.
- Para piyasası fonu: Ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan yüksek likiditeli para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fon türüdür.
- Kıymetli madenler fonu: En az %80'ini sürekli kıymetli madenler ve buna bağlı olan sermaye piyasası araçlarından oluşan fon türüdür.

- Endeks fon: En az %80'inin endeks kapsamındaki varlıkların tümünden veya örnekleme yoluyla içinden bir kısmının seçilmesi yolu ile belirli bir kazancı hedefleyen fon türüdür.
- Fon sepeti fonu: En az %80'inin yatırım fonu ve borsa yatırım fonlarının payları ile oluştuğu fon türüdür.
- Katkı fonu: Yönetmeliklere göre kamu tarafından ödenen devlet katkısının değerlendirildiği fon türüdür.
- Değişken fon: Diğer fonlardan ayrı içeriğinde her hangi bir sınırlandırma olmadan hareketlilik alanı geniş bulunan fon türüdür.
- Standart fon: Tercih yapılmaması durumunda katılımcıların planına otomatik olarak sistem tarafından atılan ve 2016/39 sayılı genelgenin 2'nci maddesi esaslarına göre yönetilen fon türüdür.
- Yaşam döngüsü/hedef fon: Risk algısına, emeklilik tarihine ve katılımcının diğer demografik özelliklerinin etkisiyle ortaya çıkan plasman ve mevduat izlemlerinin hayata geçirildiği fon türüdür.

2.2.2. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminde Kurumsal Yapı

Katılımcıların sisteme olan güvenirliliğinin artması ve olabilecek aksaklıkları en alt seviyede tutulması için sistem her alanda uzman kadrolarca takip edilmekte ve belirli kurumlarca yönetilmektedir. Uzman kadro ve yetki sahibi kurumlar haricinde işlem ve hareket kabiliyetinin olmayışı sistemin en önemli fonksiyonudur. Bu fonksiyon 4632 sayılı Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi kanunu ile uzun süredir başarı ile faaliyet gösteren ve tecrübe edinen emeklilik şirketine dönüşen hayat sigortacılığı alanındaki kurumlar ve emeklilik şirketi olarak faaliyet izni alan şirketler bünyesinde hayata geçirilmektedir.

Emeklilik şirketleri ve emeklilik alanında işlem yapabilme izni alan Hayat sigortacılığı kurumları sisteme bağlı bütün ürünlerin satışını yapmak, katılımcıların katkı ödemelerinde bankalarla beraber hareket etmek, katılımcılara hesapları hakkında bilgi vermek ve hesap hareketlerinin kayıtlarını tutmak gibi işlemleri gerçekleştirmektedir. Ayrıca emeklilik yatırım fonlarının çalıştırılma faaliyeti, fon yönetimi hususunda uzmanlaşmış kadroya sahip olan portföy yönetim şirketlerince hayata geçirilmektedir. Her işlemin uzman kadrolarca hayata geçirilmesi ile bireylerin

birikimlerinin en uygun şekilde idare ve yönetimi gerçekleşmiş olmaktadır (Yıldırım, 2011: 50).

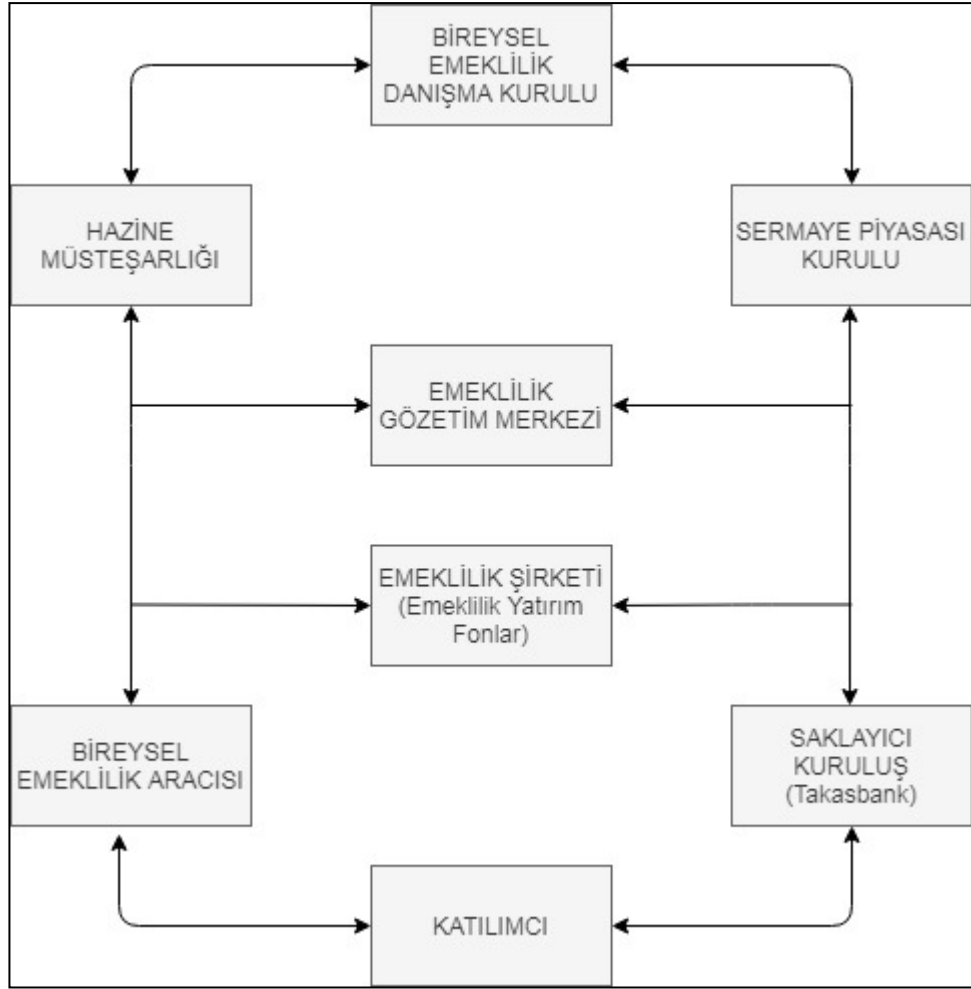
Sistemin en önemli iki tarafı katılımcılar ve emeklilik şirketleridir. Taraflar arasında imzalan sözleşme ile sistem harekete geçmekte ve emeklilik şirketi ve portföy yönetim şirketi arasında yapılan sözleşme ile de tasarruflar yönetilerek işleyiş akışı sağlanmaktadır. (Çıltık, 2010: 13).

SPK ve Hazine Müsteşarlığı tarafından sistem üzerinde gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Sistemin daha güvenli ve etkin bir şekilde işlemesi için yapılan düzenlemeler ile diğer işlemler arasında uygunluk denetimi yapılmaktadır. Sistemin sürekliliği ve verimliliği için bazı politikaların belirlemesi, bu politikaların hayata geçirilmesi, gerekli görülen hususlarda önlem alma ve önerilerde bulunma amacıyla Bireysel Emeklilik Dayanışma Kurulu (BEDK) faaliyet göstermektedir. Hazine Müsteşarlığı Başkanlığı öncülüğünde oluşturulan kurulda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SPK, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı taraflarınca görevlendirilmiş en az genel müdür düzeyinde birer yetkili bulunmaktadır (Çıltık, 2010: 21).

Bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısını aşağıdaki kurum ve kuruluşlar oluşturmaktadır,

- Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)
- Hazine Müsteşarlığı
- Takasbank
- Sermaye Piyasaları Kurulu
- Bağımsız Dış Denetim
- Emeklilik Gözetim Merkezi
- Emeklilik Şirketi
- Bireysel Emeklilik Aracıları

Şekil 2.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı ve İşleyişi



Kaynak: Çıltık (2010)'dan derlenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

2.2.2.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)

Bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısının en üst konumunda Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu yer almaktadır. Bu kurulun sorumluluğu sistem üzerinde yürütülmek üzere bazı fikirler üretmek ve belirlenen fikirlerin hayata geçmesi hususunda gerekli tedbirleri almaktır. Kurul olağanüstü durumlar haricinde 3 ayda bir toplanmaktadır. Kurulun toplanacağı yer, tarih, saat ve gündem konusu kurul taraflarına toplantıdan en az 7 gün önceden bildirilmektedir. İlgili görülmesi durumunda fikirleri ve görüşleri alınmak üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlardan, şirketlerden ve kamu tüzel kişilikteki haiz kurumlardan da yetkili kişiler kurula davet edilmektedir. Karar toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğunun seçmesiyle onaylanmakta ve Üyeler alınacak kararlar da çekimser oy kullanamamaktadır (www.tsb.org.tr, 2019).

2.2.2.2. Hazine Müsteşarlığı

Hazine müsteşarlığı bünyesinde yedi müdürlük bulundurmaktadır. Bu müdürlükler banka, kambiyo, dış ekonomik ilişkiler, sigortacılık, yabancı sermaye, ekonomik araştırma gibi ülkenin önemli ekonomik fonksiyonlarının yönetildiği ana temel birimlerdir (www.basarmevzuat.com, 2019).

Sistemin düzenlenmesinden uygulanmasına kadar birçok hususta belirleyici yapı konumundaki ve sistemin gövdesini oluşturan kuruluş Hazine Müsteşarlığı'dır. Bireysel emeklilik sisteminin mevzuat çalışmalarını, işleyişin içeriğini, şirketlerin lisans almasını ve denetimi gibi ana unsurlardan Hazine Müsteşarlığının alt birimi olan Sigortacılık Genel müdürlüğü sorumlu ve yetkilidir (Şimşek, 2013: 19).

2.2.2.3. Takasbank

Bir dönem Alım-Satım işlemlerinden doğan teslim yükümlülükleri katılımcılar tarafından Borsa dışı yürütülmekte iken sonraları İMKB bünyesindeki müdürlükte sevk ve idaresi gerçekleştirilmiştir. Takas ve saklama sorumluluğu bir süre sonra Takas Ve Saklama A.Ş.'ye tevdi edilmiş, 1995 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile ilgili kuruluş yatırım bankasına çevrilerek Takasbank adı altında faaliyete başlamıştır (Çatana, 2007: 101).

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcıların katkı payı ödemeleri, fonların oluşturduğu nakit değerler ve menkul kıymetler Emeklilik Fonu Hesapları bünyesinde Takasbank tarafından korunmaktadır (Samancı, 2010: 79). Aracı kurumlar, katılımcılara ait varlıkların korunup saklanabilmesi için lüzumlu görülen bilgileri Takasbank'a aktarmalı ve bilgilerin ulaşılmasına imkan oluşturmalıdır (Çıltık, 2010: 18).

2.2.2.4. Sermaye Piyasaları Kurulu

Kurul 1981 yılında 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile kurularak faaliyetine başlamıştır. 2012 yılında yeni bir kanun ile kurulun görev tanımı düzenlenmiş ve sorumlulukları yeniden belirlenmiştir. Kamu tüzel kişiliği ile tarafına verilen görev ve sorumlulukları bağımsız olarak uygular ve yerine getirir. Yapı itibarı ile idari ve mali özerkliğe sahip kurulun merkezi İstanbul'da olup Hazine Ve Maliye

bakanlığı denetimin de faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu kuruluş ve görev kapsamında kurulun temel amaçları (www.spk.gov.tr, 2019);

- Kurumların ve sermaye piyasasının çalışma şeklini oluşturmak,
- Şirketlerin kaynak ihtiyaçlarını belli kurallar dahilinde en faydalı şekilde gidermek,
- Sermaye piyasası tedarikçilerinin haklarını ve menfaatlerini korumak,
- Piyasa faaliyetlerinin adil ve istikrarlı çalışmasına ortam oluşturmaktır.

SPK en az yılda bir kez emeklilik şirketleri tarafından oluşturulan fonları ve bu fonları yöneten portföy yönetici ile saklayıcılarını denetimden geçirmektedir. Ayrıca bu fonlara ait evraksal ve sistemsal kayıt düzenlemeleri SPK talep ve isteğine uygun olarak yapılmak zorundadır (Yıldırım, 2011: 90).

2.2.2.5. Bağımsız Dış Denetim

Bağımsız dış denetim çalışmalarının hayata geçmesinde ve zamanla gelişmesine sebep olan en önemli etkenler Finansal piyasaların faaliyetlerini gerçekleştiren bankaların ve diğer finans kurumlarının talep ve beklentileridir. İşletmeler gelişen ve kendini sürekli yenileyen serbest piyasada büyümek zorunda olmanın zorunluluğu ile doğru ve güvenilir bilgiye ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu doğrultuda şirketlerin amacına ulaşabilmesi için en güvenilir ve doğru bilgi edinme yolu kurum dışı objektif bakışla sağlanacağından Bağımsız Dış Denetimlerin önemi artmıştır.

Değişim, gelişim ve İhtiyaçlara ve cevap verici bir merci olarak her ülkede farklı zamanlarda meydana gelen Bağımsız Dış Denetim Türkiye’de bankaların denetimi ile 1987 yılında zorunlu hale gelmiştir. Bağımsız denetim ve muhasebe standartlarının uygulanmasına yönelik kurallar 1 Ocak 2013 tarihinde, sermaye şirketlerinin kuruluş ve oluşum yükümlülüklerine ilişkin kurallar ise 1 Temmuz 2013 tarihinde hayata geçirilmiştir. Denetim türlerini konusuna ve amacına göre 5 grupta incelemek mümkündür. Bu 5 denetim türünü sıraladığımızda (Ak, 2015: 58);

- Finansal tabloların denetimi (finansal denetim)
- Uygunluk denetimi
- Performans denetimi
- Ekonomik denetim
- Özel amaçlı denetim

2.2.2.6. Emeklilik Gözetim Merkezi

Hazine Müsteşarlığı Emeklilik Gözetim Merkezini Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu(4632 Sayılı Kanun) çerçevesinde 10 Temmuz 2003 tarihinde merkezi İstanbul olmak üzere kurmuştur. EGM Hazine Müsteşarlığının verdiği görev ve yetkileri kullanmaktadır. Bu kuruluş ve görev kapsamında şirketin temel amaçları (www.egm.org.tr, 2019);

- Sisteme dahil olan bireylerin haklarını ve yararlarını korumak için aracı kurum ve emeklilik şirketlerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini sağlamak,
- Katılımcılara ve topluma sistem hakkında bilgi vermek,
- Katılımcıların sözleşme sonrası oluşan belgelerini elektronik ortama aktarmak ve saklamak,
- Sistemin denetim ve gözetim hususundaki çalışmalarını yapmak ve oluşan verileri üst kurum ve kuruluşlara bildirmek,
- Aracıların satış ve pazarlama faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için gereken sicil numarası işlemlerini ve sınavları yapmak,
- Geçmiş verilerden istatistik oluşturarak ileriye dönük çalışmalar yapmak olarak sıralanmaktadır.

2.2.2.7. Emeklilik Şirketi

Bireysel emeklilik sisteminde kişilerin sistem girmek için bilgi alarak sözleşme yaptığı taraf emeklilik şirketleridir. Bireyler şirket seçiminde özgürdür ve birden fazla şirketten emeklilik sistemine dahil olabilmektedir. Emeklilik şirketleri anonim şirket olarak kurulmakta, bireysel emeklilik haricinde hayat ve ferdi kaza alanlarında da faaliyet gösterebilmektedir (Uyar, 2011: 43).

Türkiye’de 2019 yılının Mayıs ayı itibarı ile hali hazırda 18 bireysel emeklilik şirketi hizmet vermektedir.

2.2.2.8. Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik sistemine girilme aşamasında katılımcılar ve kuruluşlar arasında sözleşmelerin aktarımını yaparak bağlantıyı sağlayan taraf bireysel emeklilik aracılarıdır.

Kurum ve kuruluşların düzenleme ve işleyişini katılımcılara aktarırken, katılımcıların şirket seçimi ve birikimlerinin yönetilmesi hususunda bilgilendirme ile iş akışını sağlamak amaçlı kurulmuşlardır. Bireysel emeklilik araçları ilgili yönetmeliğe göre tüzel veya gerçek kişilikte faaliyet gösterebilir (Kaydu, 2006: 60).

2.2.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Aracı Kuruluşlar ve İşleyişi

Bireysel emeklilik araçları 4632 Sayılı Kanun’a göre ne sıfat da olduğuna bakılmaksızın bir sözleşme çerçevesinde herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmadan faaliyet gösterebilmektedir. Aracı kuruluşlar şirketlerin bireysel emeklilik sözleşmelerini yapılmasına kesintisiz bir şekilde aracılık edebilen veya emeklilik şirketleri adına direk yapabilen tüzel ve gerçek kişilerdir (4632 Sayılı Kanun: md.1.).

Sistem bireysel emeklilik sisteminde araçların bazı niteliklere sahip olması durumunda faaliyetine izin vermektedir. Bireysel Emeklilik Araçları Yönetmeliği kapsamında aracı kuruluşlar aşağıda belirtilen nitelikleri taşımalıdır (Bireysel Emeklilik Araçları Yönetmeliği (BEAY), (2007), *T.C. Resmi Gazete*, 26616, 17.8.2007, md.5.):

1. Temsili yetkili kişilerin Üniversitelerin 4 yıllık bölümlerinden veya sigortacılık ve bankacılık 2 yıllık meslek yüksek okullarından mezun olmuş olmaları gerekmektedir.
2. Sistemin içeriğini öğreten sınavda başarı ile geçilmiş olması gerekmektedir.
3. Bireysel emeklilik sistemi ve sigorta aracılığı mevzuatında eksik tutum ve davranışlardan hapis veya ağır para cezası almamış olmaları gerekmektedir. Ayrıca taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis cezası almamış olmalıdır.
4. Konkordato ve müflis ilanı vermemiş olmaları gerekmektedir.
5. Yazılan (karşılıksız) çeki bulunmaması gerekmektedir.
6. Mesleki şerefi ve kişiliğine zarar verici tutumlarda bulunmamış olması gerekmektedir.
7. Aracılık yaptığı şirketlerin sistem hakkında verdiği eğitimleri tamamlamış olması gerekmektedir.
8. Temsile yetkililerin irtikap, dolandırıcılık, resmi ihalelere fesat karıştırma, devlet sırlarını ortaya çıkarma, kara para aklama, vergi kaçakçılığı, vergi

kaçakçılığına teşebbüs, rüşvet almak, iyi niyeti kötüye kullanma, sahtecilik, rüşvet, basit veya nitelikli zimmet, hırsızlık, istimal ve istihlak kaçakçılığı dışındaki kaçakçılık suçları ve cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak suçlarından karara bağlanmış mahkumiyet kararı olmamalıdır.

Şirketler adına ürünlerin pazarlama ve satışını yapma yetkisi tanıtım kartı ile aracılara verilmiştir. Tanıtım kartının içeriği Hazine Müsteşarlığı tarafınca belirlenmiştir. Tanıtım kartı ile ilgili hususlara baktığımızda (Elkatmış, 2012: 49);

1. Tanıtım kartı, aracılara EGM tarafından yapılan sınavda başarılı olmak şartı ile verilmektedir.
2. Tanıtım kartının verilmesi uygun görülen aracılara sicil kaydı oluşturulmakta ve bu sicil kaydı EGM tarafından kayıt altına alınmaktadır.
3. Tanıtım kartının basımı, yenilenmesi, iptali, dağıtımı ve geçici süreli muhafaza işlemleri EGM tarafından gerçekleştirilmektedir.
4. EGM tarafından istenilen belgelerin eksiksiz ibraz edilmiş olması gerekmektedir. Bu belgeler; tanıtım kartının ücretinin ödendiğine dair bankadan alınan tahsilat makbuzu, aracılık yaptığı şirket veya şirketlerin ürünlerine dair verilen eğitimlerin tamamlandığını gösteren belge, mezuniyetini gösteren diplomanın örneği ve son altı ay içerisinde alınmış adli sicil belgeleridir.
5. Bireysel emeklilik aracıları 4632 Sayılı Kanun kapsamında Hazine Müsteşarlığınca tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kayıt olmak zorundadır. Kayıt olmayan aracılara idari para cezası verilmektedir.
6. Aracılar pazarlama ve satış esnasında tanıtım kartını ibraz etmek zorundadır.
7. Aracılar taraflar arası yaptıkları her işlemde ve Hazine Müsteşarlığının gerekli gördüğü bütün bilgi ve belgelerde tanıtım kartını ve sicil numaralarını kullanma mecburiyetleri bulunmaktadır.
8. Şirketler, aracılarının emeklilik şirketi adına hizmet vermesindeki fesih ve sona erme hallerini 10 iş günü içinde EGM'ye bildirmek zorundadır.
9. Aracıların giriş aidatı ve katkı payı tahsil etme yetkileri bulunmamaktadır.
10. Aracılar kanun ve kuruluşların koyduğu kurallara uygun hareket etmek mecburiyetindedir. Ayrıca ilgili yetkililere istenildiğinde bilgi ve belge ibrazını yapma zorunluluğu bulunmaktadır.

Tanıtım kartı aracılara sıkı denetim ve eğitim sonrası verilmektedir. Böylece uzmanlaşmış kadro ile hizmet verilerek olabilecek aksaklıklar en az seviyeye indirilmektedir. Aracıların adlarına düzenlenen Tanıtım Kartındaki sicil numaraları yapılan işlemlerden oluşan evraklara işlendiği için her hangi bir aksaklık durumunda sorumlular tespit edilerek sorunlar kısa sürede çözülmektedir. Aracılık görev ve tanımına aykırı hareket eden aracılardan yetkileri iptal edilmektedir (Yıldırım, 2011: 50).

2.2.4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Durumu

Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nde Bireysel Emeklilik Sistemi 1990’lı yıllarda ortaya çıkan ve giderek ağırlaşmaya başlayan sosyal güvenlik krizi sebebi ile çözülmesi gereken öncelikli devlet sorunları arasında yerini almıştır. Ülkenin sosyal güvenlikteki problemleri diğer ülke sorunlarından ayrı bir içeriğe sahiptir ve günümüzde de kamu giderleri arasında birinci sırada yerini almaktadır (Yıldırım, 2011: 64).

Türkiye sistemin başlangıç aşamasında kendine örnek teşkil edecek Amerika ve Avrupa ülkelerinde uygulanan BES’in içeriklerini incelemiş ve çıkan sonuçlara göre kendi sistemini meydana getirmiştir. Gelişmiş ülkelerin ekonomik refah düzeylerinin yükselmesinde sistemin büyük faktörü olduğu da gözlemlenmektedir (Uluçay, 2018: 40).

Gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’deki ilk yıllarına bakıldığında Dünya ülkelerine kıyasla daha başarılı olduğu görülmektedir. Bu başarı yeni vergisel teşvikler, günün şartlarına ve beklentisine uygun bir alt yapı, uzman kadrolaşma, daha önce yaşanan aksaklıkların nedenleri üzerine araştırma yapma ve bu çalışmaların getirdiği yeni fikirlerin hayata geçirilmesi ile sağlanmıştır. Sistemin bir başka önemli rolü de toplanan kaynakların ülke ekonomisine olan katkısının da ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 2011: 62).

Sisteme yatırılan katkı paylarının uzun vadeli kaynak oluşturma özelliğiyle gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde faydalar sağladığı gözlenmektedir. Bu durum Türkiye yönünden değerlendirildiğinde sistemin uygulamaya başlamasının ilk yılında istihdam alanının genişlemesi, kamu iç borçlanmada zaman kazanımı, serbest piyasa yatırımcılarının uzun vade beklentilerinin karşılanması gibi oluşumlar sistemin üzerine düşen görevi yerine getireceği izlenimi vermektedir (Yıldırım, 2011: 62).

Bireysel emeklilik sisteminin ülkemizde hayata geçtiği ilk günden bugüne hangi aşamalardan, hangi çalışmalarla geldiğini incelediğimizde, (www.egm.org.tr, 2019);

- 1997 -1999 yılları arasında hazine müsteşarlığının denetiminde sosyal güvenlik reformu ile ilgili hazırlıklar tamamlanarak Dünya Bankası ve Uluslararası Çalışma Örgütünün de aralarında bulunduğu kuruluşlarca gerekli çalışmalar gerçekleştirildi. 4447 sayılı kanunun hayata geçmesi ile özel emeklilik sisteminde ilk adım atılmış oldu.
- 1 Ağustos 1999'da TBMM'de Bireysel Emeklilik Komisyonun kurulması sonrası 16 Mayıs 2000'de bakanlar kurulunca Tasarısı TBMM'ne sunulmuş, 16 Mayıs 2001'de tasarı TBMM'de görüşülerek kanunlaşmıştır.
- Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu 7 Nisan 2001'de 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 28 Haziran 2001'de Sistemin vergi içerikli teşviklerini düzenlemek için Vergi Kanunlarının bazılarında değişiklik yapma adına Kanun Tasarısı TBMM tarafınca onaylanmıştır.
- Katılımcıların birikimlerinin hepsini veya emekli maaşı şeklinde ödenmesi hususunda ki vergisel uygulamalar ve işverenlere, katılımcılara vergisel katkıların olduğu uygulamalar kanunlaşma sonrası 10 Temmuz 2001'de 24458 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- Hazine Müsteşarlığının görevlendirmesi ile Bireysel Emeklilik Sistemini denetlemek ve yürütmek amacıyla 10 Temmuz 2003 tarihinde merkezi İstanbul'da olan Emeklilik Gözetim Merkezi kurulmuştur.
- 27 Ekim 2003'te İlk emeklilik planının kabul edilmesi ile uygulama faaliyete geçmiştir.
- 12 Temmuz 2004'de katılımcıların hayat sigortalarındaki birikimlerini Bireysel Emeklilik Sistemine aktarmaya ilişkin düzenleme faaliyete geçirildi.
- 14 Haziran 2007'de yayınlanan 26552 sayılı Resmi Gazetede 4632 sayılı kanun ile katılımcıların katkı paylarının hak edebilme süreleri, katkı paylarının koşulları, birikimlerden aracı kurumların yapabilecekleri kesinti miktarları ve Emeklilik Gözetim Merkezinin yeni görevleri hususunda bazı

eklemeler ve değişiklikler yapıldı. Sigortacılık Kanununda bazı eklemeler ve değişiklikler yapıldı.

- 29 Haziran 2012’da 28338 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununda Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun İle 1 Ocak 2013 tarihi itibari ile devlet katkısı sistemi uygulanmaya başlanacağı belirtildi.
- 10 Ağustos 2016’da 6740 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 1 Ocak 2017’de uygulanmaya başlanacak olan işverenlerin personellerini otomatik olarak bir emeklilik planına dahil etmesine yönelik esasların bulunduğu kanun değişikliği gerçekleştirildi.

Türkiye’de BES’in verimli ve güvenilir olması hususunda devlet tarafından gerekli hukuksal ve yönetsel çalışmalar yapılmış ve BES’in 27 Ekim 2003 tarihinde hayata geçmesi ile birlikte aracı kurumlar gerekli yasal prosedürleri yerine getirerek faaliyete geçmeye başlamıştır. Türkiye’de 03 Mayıs 2019 yılı itibari ile lisans almış 18 bireysel emeklilik şirketi bulunmaktadır. Bu şirketlere ilişkin bilgiler Tablo 2.2’de gösterilmektedir.

Tablo 2.2 BES Şirketlerine Ait Genel Bilgiler

Şirket Adı	Katılımcı Sayısı	Katılımcıların Fon Tutarı (TL)	Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL)	Katkı Payı Tutarı (TL)	Emekli Olan Katılımcı Sayısı
Aegon Emeklilik ve Hayat	38.151	124.485.869	13.846.291	85.475.461	698
Allianz Hayat ve Emeklilik	96.630	2.653.794.320	317.945.954	1.825.059.472	3.988
Allianz Yaşam ve Emeklilik	735.189	11.495.493.843	1.182.071.689	7.909.271.841	11.956
Anadolu Hayat Emeklilik	1.101.362	15.343.958.287	2.320.944.020	11.218.827.766	24.858
Avivasa Emeklilik ve Hayat	803.446	15.906.052.847	2.055.803.212	11.433.832.586	19.536
Axa Hayat ve Emeklilik	34.537	394.682.657	72.932.450	303.188.654	68
Bereket Emeklilik ve Hayat	96.232	348.618.406	67.949.816	242.896.353	35
BNP Paribas Cardif Emeklilik	181.668	2.131.430.709	293.480.521	1.556.257.660	2.540
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	86.644	648.969.399	121.062.348	510.672.899	169
Fiba Emeklilik ve Hayat	92.633	1.556.145.822	174.000.041	1.115.203.383	1.385
Garanti Emeklilik ve Hayat	1.120.311	11.886.613.638	1.774.236.609	8.685.932.270	14.439
Groupama Hayat					2974
Halk Hayat ve Emeklilik	552.161	3.690.229.500	651.793.632	2.995.509.444	350
Katılım Emeklilik ve Hayat	247.040	1.350.987.210	280.054.885	1.104.160.477	97
Metlife Emeklilik ve Hayat	185.158	1.485.512.264	257.424.935	1.209.389.964	487
NN Hayat ve Emeklilik	255.300	2.971.530.002	412.753.571	2.158.835.215	5.374
Vakıf Emeklilik ve Hayat	541.619	6.720.080.546	910.657.504	4.728.897.860	8869
Ziraat Hayat ve Emeklilik	649.225	4.069.012.067	759.195.052	3.306.242.967	1.314
Sektör Toplamı	6.817.306	82.777.597.386	11.666.152.532	60.389.654.274	99.137

Kaynak: EGM (2019)

Tablo 2.2 incelendiğinde Türkiye’de faaliyet gösteren BES şirketleri ve bunlara ait 03.05.2019 yılı itibariyle Katılımcı Sayısı, Katılımcıların Fon Tutarı (TL), Devlet Katkısı Fon Tutarı (TL), Katkı Payı Tutarı (TL), Emekli Olan Katılımcı Sayısı bilgileri verilmektedir. Buna göre Garanti Emeklilik ve Hayat en fazla katılımcıya sahip şirket olurken bu şirketi Anadolu Hayat Emeklilik şirketi izlemektedir. Toplamda ise sistemde 6.817.306 kişi bulunmaktadır ve bu sayı yaklaşık olarak ülke nüfusunun yaklaşık yüzde sekizini oluşturmaktadır.

Katılımcıların fon tutarı incelendiğinde sırasıyla Avivasa Emeklilik ve Hayat ve Anadolu Hayat Emeklilik en yüksek fon tutarını toplayan şirketlerdir. Aegon Emeklilik ve Hayat şirketi ise en az fon tutarını toplayan şirkettir. Burada dikkat çeken Garanti Emeklilik ve Hayat şirketinin katılımcı sayısının en yüksek olmasına rağmen fon tutarının en yüksek olmadığıdır. Şirketlerin tamında toplanan fon miktarı ise 82.777.597.386 TL olarak görülmektedir.

Devlet katkısı fon tutarında Anadolu Hayat Emeklilik şirketi en fazla devlet katkısı alan şirket olarak görülmekte ve bunu Avivasa Emeklilik ve Hayat yakın bir miktarla takip etmektedir. Katkı payı tutarında ise bu iki şirket yer değiştirerek ilk sıraya Avivasa Emeklilik ve Hayat geçmiştir. Bu iki kriterde en az paya sahip olan Aegon Emeklilik ve Hayat şirkettir.

Emekli olan katılımcı sayısı 24.858 ile Anadolu Hayat Emeklilik şirketine aittir. Bu şirketin diğer şirketlere göre daha erken BES sisteminde faaliyete başlaması bu sayıda etken olarak görülebilir. Avivasa Emeklilik ve Hayat ile Garanti Emeklilik ve Hayat şirketleri bu şirketi takip etmektedir. BES ile emekli olan kişi sayısı ise toplamda 99.137 olarak görülmektedir. Katılımcı sayısı ile emekli olan sayısını oranladığımızda yaklaşık yüzde 1,5 rakamı bulunmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE TÜKETİCİ TERCİH KRİTERLERİ

Türkiye’de emeklilik sektörü yeni olmasına rağmen büyük bir yükseliş içindedir. Yürürlüğe giren sözleşme sayısı yıllar itibariyle gözle görülür bir artış göstermektedir. Özellikle 2013 sonrası bu büyüme belli bir ivme kazanmıştır. Gerek katılımcı sayısı açısından gerek fon büyüklüğü açısından günümüze yaklaşıldıkça rakamların zirve yaptığı görülmektedir (Ova, 2018: 140).

Bunun yanı sıra sistemde görülen eksikliklerin tamamlanmasına azami dikkat edilmekte ve sisteme olan katılımın artması için gerekli çalışmalar üst seviyede seyir etmektedir. Katılımcıların yatırılan katkı payı ve gider kesintileri hususunda fazla bilgi sahibi olmayışları da sistemin görülen büyük boşluklarındandır. Katılımcıların yaklaşımı ve sisteme olan katılımın olumlu yönde artması için gerekli boşluklar en hızlı şekilde doldurularak düzenlemelerin hız kesmeden devam etmesi gerekmektedir.

Ek olarak, emeklilik şirketleri katkıda bulunmayan insanlardan gelir elde etmemektedir. Ancak emeklilik şirketleri bu kişilerin fonlarını yönetme maliyetini yine de üstlenmelidir. Böylece diğer sağlayıcılardan sağladığı fonla yatırım getirilerini maksimize ederek varlıkları en üst düzeye çıkarma fırsatı oluşturmuş olacaktır. Ayrıca ek olarak katkıda bulunanlardan gelen gelirlerin sürekli akışını sağlayarak, abonelere yeterli miktarda emekli aylığı ödeme yolunu çözüme ulaştırmış olacaktır.

Ülkelerde yaşanan ekonomik sıkıntılar, ülkenin sosyal yapısındaki farklılaşmalar ülke bireylerinin aldığı kararlarda büyük etkiye sahiptir. Devlet çalışanlarının emekli olma kararlarında ağırlıklı olarak hükümetin yaptığı politik çalışmalar sonrası bireylere sunulan gelir seviyesindeki beklentilerin karşılanıp karşılanmaması durumu büyük rol oynamaktadır (Keskingöz, 2016: 127).

Bir ülkenin konjonktürel durumu istihdam alanlarının çalışma şartlarına, işletmelerin iç yapı ve işleyişine tesir ettiği gibi özel sektörde çalışan bireylerin emeklilik kararının tesirinde de önemli role sahiptir. Bunun yanı sıra bireylerin yaşları, cinsiyetleri, eğitim seviyeleri, birikim yapma eğilimi, sağlık imkanların da ki

beklentileri ve güvenilir sistem ihtiyaçları emeklilik kararları üzerinde önemli etkiye sahip diğer hususlardır. Bireylere kendi birikimleri haricinde katkılarının %25 oranında devlet tarafından sunulan ek katkı da BES'e olan talebi arttırmıştır (Keskingöz, 2016: 128).

Yukarda ki etkenler göz önüne alındığında Türkiye'de katılımcıların kararlarını etkileyen başlıca faktörler öne çıkmaktadır. Şirketler bu faktörleri değerlendirerek pazardaki payını arttırmak için gerekli aksiyonları faaliyete geçirmektedirler.

Bireysel emeklilik yaptıran katılımcıların demografik özelliklerini incelediğimizde; evli bireylerin katılımı daha yüksek olduğu görünmekte ve eğitim düzeyi arttıkça katılımcıların beklentilerine paralel olarak katılım sayısı da artmaktadır. Bir diğer faktör olan emeklilik planlarının beklentileri karşılayacak boyutta şekillendirilmesi katılımcıları sisteme girmeye ve hangi şirkete gireceği aşamasında önemli bir etkiye sahiptir.

BES'te aracı kurumlar müşteri sayısını arttırmak için rekabetin de tesiri ile diğer aracı kurumların tercih edilme nedenleri üzerine çalışmalar yapmakta daha verimli büyüme için şirket yapısını da yenileme ve geliştirme faaliyetlerinde bulunmaktadır. Bu düzenlemelerle katılımcılara sundukları imkanları sıralamak istediğimizde;

Katılımcılara rahat bir emeklilik dönemi geçirme imkanı yapısı bulunmaktadır.

Şeffaflık yapısı ile katılımcılar şirketlerinin internet sitesinden kendi adlarına oluşturulan şifre ile girilebilen güvenli sayfadan bireysel emeklilik hesabına ait günlük bilgilere erişilebilmektedir. Hesapların tutulduğu Takasbank nezdinde de günlük olarak fon payları izlenebilmektedir.

Katılımcılara fon seçiminde emekliliğe yönelik beklenti, gelir düzeyi ve yaşlarına uygun emeklilik planı sunarak söz hakkı sunulmaktadır. Katılımcılar hangi fonlarda katkılarının değerlendirileceğini kendileri karar verebilmektedir.

- Katılımcıların katkılarına ek gelir olarak yatırılan tutarın %25'i devlet katkısı olarak ödenerek birikime ek kazanç imkanı sunulmaktadır.
- Birikimler sermaye piyasası kurulunca denetlenen uzman kadrolara sahip olan portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilmektedir.
- BES'e yönelik pazarlama satış faaliyetleri belgeli lisanslı aracılar tarafında yapılarak katılımcıların sahtecilik işlemlerini karşı korunması sağlanmaktadır.

- Katkı ödemelerinde esneklik sağlanarak katılımcıların düzenli ödemelerinden başka sisteme girdiklerinde ek katkı veya düzenli ödeme aralarında ek katkı yapma imkanı bulunmaktadır. Bunun yanı sıra katılımcı dilediği zaman ödemelerine ara verebilmektedir.
- Katılımcı birikimlerini sisteme dahil olduğu ilk tarihten sonra iki yıl sürecin işlemesi sonrası ayrı bir şirkete aktarım yapabilir ve aktarım sonrası 1 yıl bekleme şartı ile yeniden başka bir şirkete aktarma hakkına sahiptir.
- İşverenler için ayrıca vergi avantajı bulunmakta olup işverenler çalışanlarını grup emeklilik yoluyla BES'e dahil edebilmekte ve Çalışanlar adına yapılan ödemeler ücretle ilişkilendirmeksizin gider olarak gösterilebilmektedir. Bu şekilde 7 yıl aşmamak kaydıyla sistemde kalma şartı belirleyerek çalışanların motivasyonunu ve sadakatini sağlama imkanı oluşturulabilmektedir.
- Emeklilik şirketinin faaliyetleri Hazine ve Maliye Bakanlığı; fonların, saklayıcılarının ve portföy yöneticilerinin çalışmaları ise Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetlenerek sistemin güvenilir olması sağlanmaktadır.

Çalışmamızın amacı, bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcıların aracı kurum tercih nedenlerinin belirlenmesi ve bu nedenlerin önem derecesinin belirlenmesidir. Literatür ve uzman görüşü alınarak belirlenen kriterler aşağıda sıralanmıştır. Üç ana kriter altında toplanan on altı kriter bulunmaktadır.

Maddi Boyutlar;

- Giriş aidatı
- Fon getiri oranı
- Çıkış aidatı
- Minimum katkı payı tutarı

Aracı Kuruluş Yapısına Göre Boyutlar;

- Aracının Kamu-Özel kuruluş olma şekli(Aracının Niteliği)
- Aracının Faizli-Faizsiz olma durumu(Sistem Özelliği)

Sosyal-Kişisel Kriterlere Göre Boyutlar;

- Kullanıcı tavsiyeleri
- Kurum imajı
- Taraflar arası ilişki
- Satıcının Yetkinliği

Katılımcıların aracı kurum seçiminde etkilendikleri bu başlıklar anket içerisinde soru-cevap şeklinde 32 kişi üzerinde değerlendirilmiş olup kişilerin aracı seçiminde hangi boyut ve faktörlerden ne derecede etkilendiği ölçülmüştür. Kişiler farklı meslek, cinsiyet ve yaş guruplarından tercih edilmiştir. Kriterlere ait bilgiler Tablo 3.1’de gösterilmektedir.

Tablo 3.1 Kriterlere Ait Bilgiler

Ana Kriterler	Alt Kriterler	Açıklama
Maddi boyutlar	Giriş Aidatı Ve Yönetim Gider Kesintisi	Bireysel emeklilik şirketlerinin kendi bünyelerinde yapılan sözleşmeler de belirli kanun ve şartlar çerçevesinde yatırılan tutar içinden yapılan kesintidir.
	Fon Getiri Oranı	Havuz ve sisteme dahil olan tutarın sağladığı getiri oranıdır.
	Çıkış Aidatı	Sözleşmeyi fesih eden katılımcının birikimi içerisindeki kesintidir.
	Minimum Katkı Payı Tutarı	Aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık dönemlerde katılımcının kredi kartı veya hesabından verilen otomatik ödeme ile sisteme yatırılan tutar alt sınırıdır.
Aracı kuruluş yapısı boyutları	Aracının Niteliği(Kamu – Özel Kurum)	Sözleşmeye esas aracı kurumun kuruluş yapısıdır (Devlet ya da Özel).
	Kullanıcı Tavsiyeleri	Sisteme dahil olan katılımcıların bulundukları şirket hakkında ki olumlu -olumsuz görüşleridir.
Sosyal-Kişisel boyutlar	Faizli-Faizsiz Sistem	Aracı kurumun parayı kullandığı ve çalıştırdığı sistemin çalışma türüdür.
	Kurum İmajı	Aracı kurumun tarihsel gelişimindeki başarı ve toplumda oluşturduğu genel izlenimdir.
	Taraflar Arası İlişki	Aracı kurum ve katılımcı arasındaki sosyo-ekonomik ve kültürel bağlantılardır.
	Satıcının Yetkinliği	Aracı kurumun adına satış ve pazarlama yapan kişi ya da kuruluşların tecrübe ve ikna kabiliyetleridir.

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

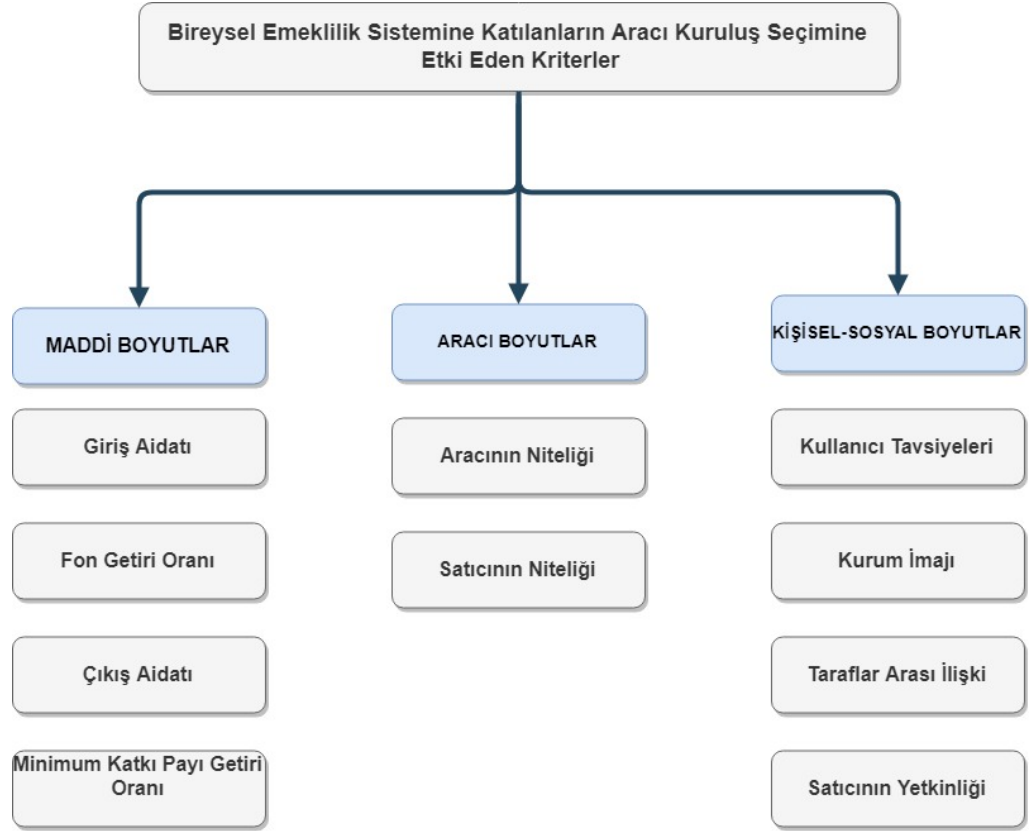
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. METODOLOJİ

Çalışmada, Bireysel Emeklilik Sistemine Katılanların Aracı Kuruluş Seçimine Etki Eden Kriterlerin önem derecesini belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda öncelikli olarak BES'e ait literatür incelenmiş ve çalışmamıza katkı sağlayacak çalışmalara ulaşılmıştır. Çalışmanın teorik yapısını oluşturan BES ait kavramlar açıklanmıştır. Bununla birlikte çalışmanın nicel kısmını oluşturan AHP yöntemine ait literatür incelenmiş ve bu yöntemin kavramsal olarak açıklamaları yapılmıştır.

BES literatürü incelenmesi, uzman ve katılımcıların görüşlerinin alınması ile çalışmada kullanacağımız kriterlerimiz belirlenmiştir. Oluşturulan anket formu tekrar uzman ve akademisyen görüşleri alınarak güncellenmiştir. Kriterler nihai olarak üç ana kriter altında on altı kriter belirlenmiştir. Bu kriterleri ve oluşturdukları hiyerarşi Şekil 4.1'de gösterilmektedir.

Şekil 4.1 Kriterlere Ait Hiyerarşi

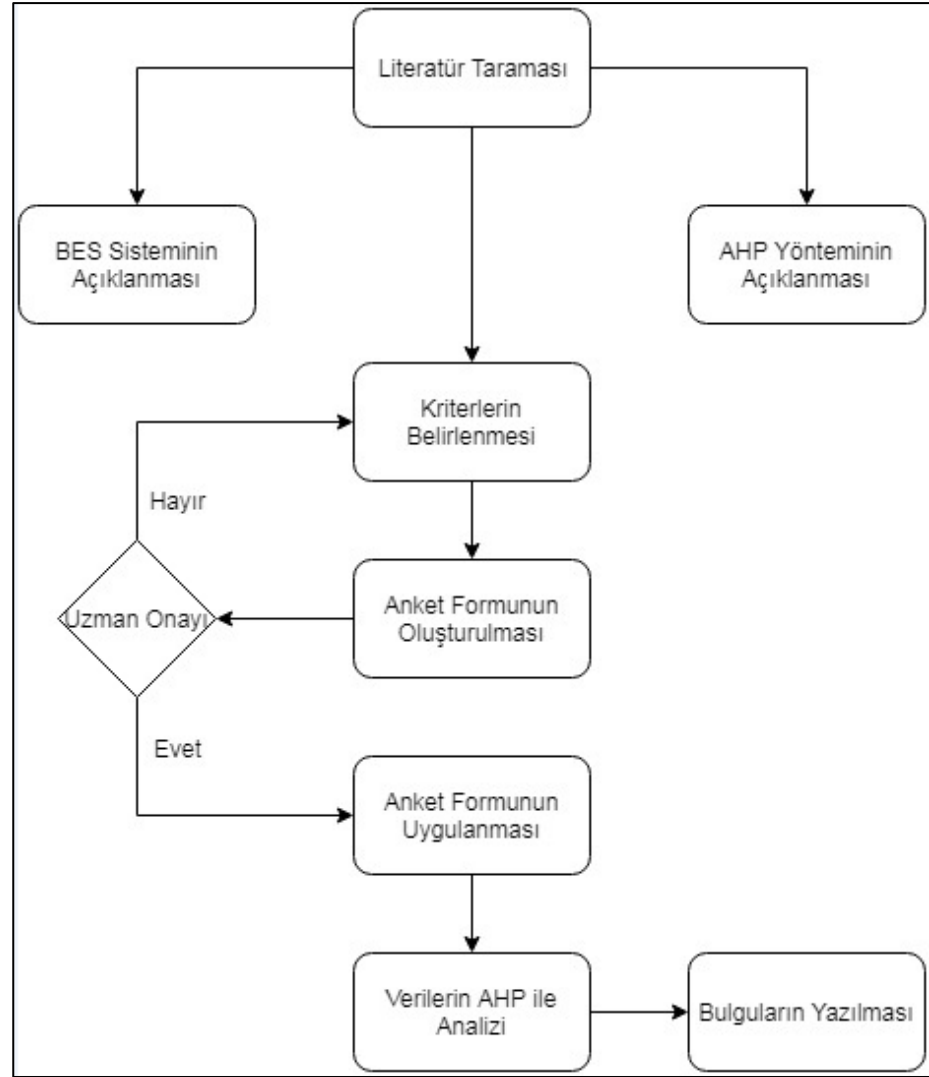


Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 4.1'deki hiyerarşide gösterilen kriterler ile oluşturulan ikili karşılaştırma matrislerini içeren anket formu hedef kitleye uygulanmıştır.

Son aşamada ise anket formu ile elde edilen veriler düzenlenerek AHP yöntemine uygulanmıştır. Ana ve alt kriterlerin önem dereceleri belirlenerek elde edilen bulgular yazılmıştır. Çalışmanın genel akışı Şekil 4.2'de gösterilmiştir.

Şekil 4.2 Çalışmanın Genel Akış Yapısı



Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

4.1. Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP)

Değerlendirme sürecindeki çeşitli faktörlerin durumunu veya rolünü yansıtan ağırlık değerleri, karar verme sonuçlarını doğrudan etkilemektedir. Öznel değerlendirme sadece deneyime dayanmakta ve gerçek durumu tam olarak yansıtmamaktadır. Öznel değerlendirmenin yerine ağırlıklandırma değerlerini belirlemeye yönelik çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu çalışmada, her karar verme etki faktörünün ağırlık değerini belirlemek için AHP yöntemi kullanılmıştır.

AHP Thomas L. Saaty tarafından kullanılmıştır. Bu yöntem karar verme sürecinde sezgi, tecrübe ve tahminleri dikkate almaktadır (Kuşunoğlu ve Önder, 2015: 102). Bu yöntem mühendislik, pazarlama, ekonomi gibi birçok alanda kullanılmaktadır.

Bunun yanında performans değerlerini sentezleyen, en ideal alternatifleri belirleyen ve özellikleri sıralayan çok kriterli karar verme problemlerinde kullanılan sistematik bir yaklaşımdır (Tang, 2014: 39). AHP karar verme sürecinin tamamında kriterlerin önem derecelerinin belirlendiği hiyerarşik yapıyı kurmak için alt kriterlerin oluşturulduğu kriter gruplarının belirlenmesi için kullanılmaktadır. Bu aşamada her bir ağırlık kriterlerin göreceli önemini yansıttığı için hassasiyetle seçilir (Oğuz, 2018:792).

AHP farklı amaç ve hedefler arasında etkileşime sahip olabilecek karmaşık ve yapılandırılmamış problemleri çözmek için güçlü bir tekniktir. Bu teknikte karmaşık ve çok kriterli bir problem, hedef olarak en üst seviyeye sahip olan birden fazla hiyerarşi seviyesine ayrılır. Hiyerarşi yapısını oluşturan alternatifleri orta, alt ve en düşük seviye kriterler olarak gruplayabiliriz. Her bir hiyerarşi seviyesindeki kriterler ve alt kriterler arasındaki öncelikler, uzman kararları ile hesaplanır. Uzmanlar ve karar vericiler ile görüşülerek homojen kriter çiftlerine ikili karşılaştırma kararları uygulanır ve sonuçta alternatiflerin sıralanmasında genel öncelikler oluşturulur. AHP, alternatifler arasında seçim yapmak ve aralarındaki öncelikleri belirlemek için ilgili değerlendiricilerin hem objektif hem de alt objektif kararlarını alabilir (Acharya, 2018:878).

Aynı zamanda AHP Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) sürecinde de yaygın olarak kullanılan (Wang, 2015: 252), insanların algılarını veya hiyerarşik fikirlerini yapılandıran içsel yetenekleri üzerine inşa edilen kullanışlı ve güçlü bir tekniktir. Belirli bir kriter karşısında benzer şeylerin ikili karşılaştırılması sayesinde, karar verme bir şeyin diğerlerine göre önem yoğunluğunu temsil eden yargılar sağlamaktadır (Zhu and Xu, 2014: 794). AHP yönteminin uygulama süreci aşığıdaki gibidir (Mighty, 2015; Badea, 2014; Beltran vd., 2014; Kurka, 2013).

1. Adım Problemin Tanımlanması ve Hiyerarşik Yapının Oluşturulması

İlk aşamada henüz yapılandırılmamış problem ve onun özelliklerinin amaç ve sonuçlarını açıkça ortaya koyabilecek şekilde tanımlanmalıdır. Bu karmaşık problem, Şekil 2’de gösterilen hem amaçlar kriterleri hem de ona ait alt kriterler ve alternatifleri içeren hiyerarşik yapıya ayrıştırılır (Safai vd., 2010: 692). Kriterlerin belirlenmesi safhasında konuya ait literatür araştırılır ve uzman görüşüne başvurulur.

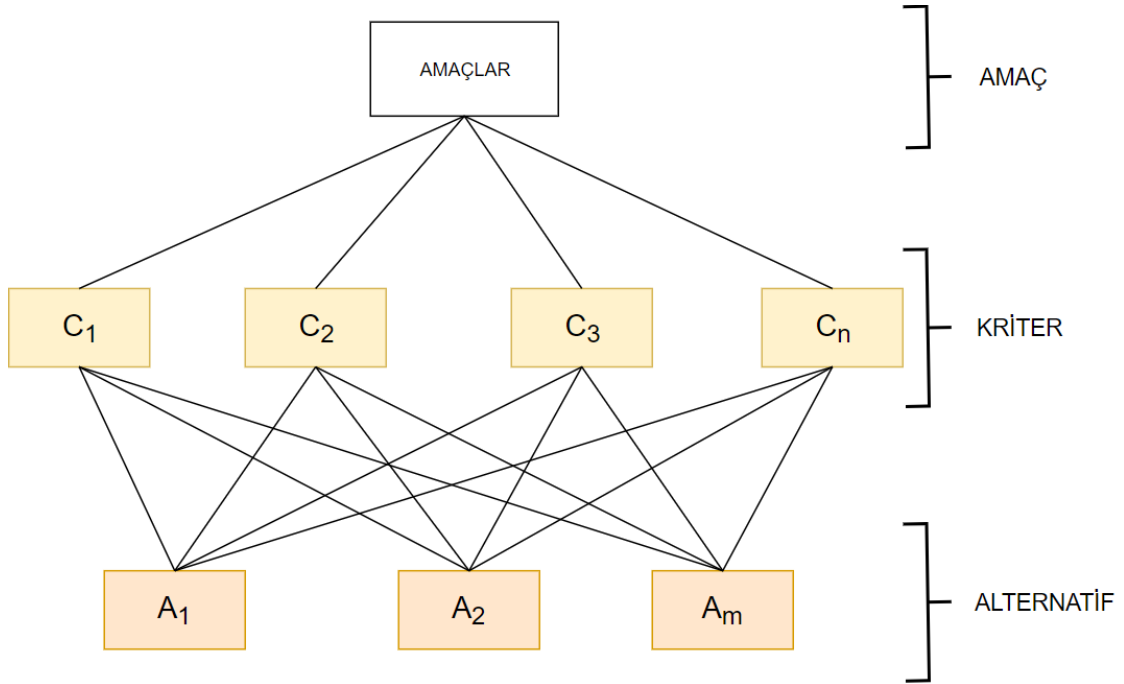
AHP yönteminde karar sürecini etkileyen tüm faktörler anket çalışması ile ya da bu konuda uzman kişilerin görüşleri alınarak belirlenmektedir. Bu şekilde elde edilen

bilgiler ile amaç, kriterler, alt kriterler ve alternatifler belirlenir ve hiyerarşik bir yapı oluşturulur (Ustasüleyman ve Çelik., 2015: 88).

Oluşturulan model ile karar sorunu hiyerarşik hale gelir ve karmaşıklık ayrışır. Sorun genelden detaylara kadar olan seviyelerde araştırılır ve daha sonra çok seviyeli bir şekilde ifade edilir. Hiyerarşik model genellikle ilişkilerine ve niteliklerine göre üç katmandan oluşur:

1. Üst seviye, önem sırasını belirlemek için genel amacı temsil eder
2. Orta seviye, hedefi etkileyen kriterleri içerir ve alternatifleri değerlendirmek için kullanılır
3. Hedefe ulaşmak için alternatifleri içeren alt seviyeyi temsil eder.

Şekil 4.3 Karar Probleminin Hiyerarşik Yapısı



Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Üst katman, amaçlar olarak belirtilen hedef katmanıdır. N ölçütünü içeren orta seviye, $C_1, C_2, C_3, \dots, C_n$ olarak gösterilir. M alternatiflerini içeren alt tabaka $A_1, A_2, A_3, \dots, A_m$ olarak belirtilir. Hiyerarşik model Şekil 4.3' de gösterilmiştir.

2. Adım İkili Karşılaştırmalar

AHP yöntemi ile oluşturulan hiyerarşideki elemanlar arasında ikili karşılaştırmalar yapılır (Hou vd., 2011: 6781). İkili karşılaştırmalar, alternatiflerin her bir kriter açısından göreceli önemini belirlemek için kullanılır. Hiyerarşinin tam olması için her seviyede bulunan her bir elemanın daha üst seviyedeki elemanlara bağımlı olması gerekir. Bu durum sağlanmaması halinde hiyerarşi tam değildir. Her bir seviyedeki eleman için üst seviyedeki beraber bağlı olduğu belirli bir elemana göre ikili karşılaştırma yapılır (Berrittella vd., 2009: 251).

İkili karşılaştırmalar için Satty(1980) tarafından yayınlanan ölçek kullanılır. (Ahammed & Azeem, 2013: 8). Burada iki değer karşılaştırarak bir yargı matrisi oluşturulmuştur. Karar vericinin, her seferinde tek bir çiftli karşılaştırmanın değeri hakkındaki görüşünü Tablo 1'de gösterildiği gibi 1-9 ölçeğine dayanarak ifade etmesi gerekir. Burada her değere karşılık sözlü bir açıklama bulunmaktadır. Örneğin oluşturulan ikili karşılaştırmalarda 1 değerini seçen uzman kişi her iki değerinde eşit derece aynı öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Yine 5 değerinin seçimi bir kriterin diğerine göre kuvvetli derecede önemli olduğunu belirtmektedir.

Tablo 4.1 İkili Karşılaştırma Ölçeği

Önem Derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit Önemli	İki faaliyet amaca eşit düzeyde katkıda bulunur.
3	Birinin Diğerine Göre Çok Az Önemli Olması.	Tecrübe ve yargı bir faaliyeti diğerine çok az derecede tercih ettirir.
5	Kuvvetli Derecede Önemli	Tecrübe ve yargı bir faaliyeti diğerine kuvvetli derecede tercih ettirir
7	Çok Kuvvetli Derecede Önemli	Bir faaliyet güçlü bir şekilde tercih edilir ve baskınlığı uygulamada rahatlıkla görülür.
9	Aşırı Derecede Önemli	Bir faaliyetin diğerine tercih edilmesine ilişkin kanıtlar çok büyük güvenilirliğe sahiptir
2,4,6,8	Ortalama Değerler	Uzlaşma gerektiğinde kullanmak üzere yukarıda listelenen yargılar arasına düşen değerler

Kriterlere ait ikili karşılaştırmalar Tablo 4.2’de gösterilmektedir. Karşılaştırma matrisi, n kriterin $i=1,2,...,n$ ‘e ve $j=1,2,...,n$ ’e kadar satır ve sütunlara sıralanması ile oluşturulmuştur. Matristeki w_i/w_j terimi, karşılaştırma matrisinde i. kriterin j. kriterden ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Oğuz ve Ustasüleyman, 2015. 28).

Tablo 4.2 Kriterler Karşılaştırma Matrisi

	Kriter-1	Kriter-2	Kriter ...	Kriter-n
Kriter-1	$w_1/w_1 = 1$	$a_{12} = w_1/w_2$	$a_{1n} = w_1/w_n$
Kriter-2	$a_{21} = w_2/w_1$	$a_{22} = w_2/w_2 = 1$	$a_{2n} = w_2/w_n$
Kriter..
Kriter-n	$a_{n1} = w_n/w_1$	$a_{n2} = w_n/w_2$	$a_{nn} = 1$

3. Adım Kriterlerin Göreli Önemlerinin Belirlenmesi

İkili karşılaştırmalar matrisi elde edildikten sonra, En büyük özvektöre λ_{max} karşılık gelen doğru özvektör hesaplanır. Her sütundaki elemanların toplamı 1.00 olması sağlanarak normalleştirme yapılır (Okada vd., 2008: 201). Bunun yapılması sürecinde sütunlarda yer alan değerler toplanarak sütun toplamaları elde edilir. Her değer bulunan sütun toplam değerine bölünür ve normalleştirilir.. Son aşamada, satır değerleri toplanır ve aritmetik ortalamaları alınarak özvektörler elde edilir. Literatürde farklı yöntemler bulunmaktadır ve bununla birlikte en sık kullanılan normalleştirme yönteminde; sütunun her bir elemanı, o sütunun toplam değerine bölünür ((Cheng and Li, 2001: 33; Peker vd., 2016:87)

4. Adım Tutarlılık Oranının Hesaplanması

İkili karşılaştırmaların kabul edilmesi için Tutarlılık oranı (CR) 0.10 ve daha küçük olması gerekir (Tung, 2014: 529). Tutarlılık oranları hesaplanırken kriterler arasında aynı zamanda katlı bir kıyaslama da yapılabilir. CR aşağıdaki formüle göre hesaplanmaktadır (Lee vd., 2014: 294):

$$CI = \text{Tutarlılık Göstergesi} = ((\lambda_{max} - n)) / (n - 1)$$

$$\text{Tutarlılık Oranı} = \frac{\text{Tutarlılık Göstergesi}}{\text{Rassallık Göstergesi}} = \text{CI/RI}$$

Formülde λ_{max} en büyük özvektör değeri, n ise matris boyutudur.

Tablo 4.3 Rassallık Göstergeleri

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Rassallık Göstergesi	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51

Kaynak: Tang vd. (2014)

1x11 boyutundaki matrisler için rassallık göstergeleri Tablo 4.3'te gösterilmiştir. Herhangi bir 1x1 ve 2x2 karşılaştırma matrisi olduğu zaman rassallık göstergesi “0” olarak değerlendirilir. Bunun anlamı yukarıdaki formüle göre “0” a bölündüğü zaman CR'nin sonsuzluğa eğilimli olmasıdır (Aminbakhsh, 2013: 101).

5. Adım Farklı Amaçlar İçin Göreli Ağırlıkların Kullanılması

Oluşturulan karar hiyerarşilerinde her seviye için elemanların önemi sahip olduğu puanı ile ilgilidir. Bu durumda en yüksek puana sahip olan eleman daha önemlidir. Alternatifler arasından seçim yapabilmek için son seviyedeki her bir elemanın göreli bileşik ağırlığı hesaplanmalıdır (Cheng vd., 2002: 35). Önem derecesinin hesaplanması için 2, 3 ve 4. adımlar hiyerarşinin her adımına uygulanır (Yoo and Choi, 2006: 138).

4.2. Verilerin Toplanması

İkili karşılaştırma matrislerinin oluşturulmasında bireysel emeklilik sistemine dahil olmuş katılımcılar, bu sistemde aktif olarak çalışanlar, aracı kurumda çalışan uzmanlar yapılan anket çalışmasından yararlanılmıştır. Anket, bireysel emeklilik sistemine katılanların aracı kuruluş seçimine etki eden kriterlerin önem derecesini belirlemek için bu boyutların birbirine göre ikili karşılaştırmalarını içermektedir. Anketteki bireysel emeklilik sistemine katılanların aracı kuruluş seçimine etki eden kriterlerin önem derecesini belirlemeyi sağlayacak verilerin, geometrik ortalaması alınarak karar matrisleri oluşturulmuştur. Okada vd., (2008:203) en az 3 uzmandan elde

edilen verilerden elde edilen sonuçların yeterli olduğunu belirtmiştir. Çalışmamızda ise hedef kitledeki 32 kişiye uygulanan anket verilerinden yararlanılmıştır.

4.3. Demografik Bilgiler

Çalışmada kriterlerin önem derecelerinin bulunması amacıyla yapılan ikili karşılaştırma matrislerini uyguladığımız kişilere ait demografik bilgiler Tablo 4.4’de gösterilmektedir.

Tablo 4.4 Demografik Bilgiler

Nitelik	Seçenek	Değer
Yaş	30’un altı	5
	30-39	16
	40-49	8
	50-59	2
	60 ve üzeri	1
Cinsiyet	Erkek	22
	Kadın	10
Öğrenim Durumu	Ortaöğretim	3
	Ön Lisans	4
	Lisans	16
	Yüksek Lisans	4
	Doktora	5
Çalışma Durumu	Evet	31
	Hayır	1
Aylık Gelir Düzeyi	- - 2000	0
	2000-4000	6
	4001-6000	14
	6001-8000	10
	8000 - +	2
Medeni Durum	Evli	26
	Bekar	6
BES’e Katılım Yılı	1 yıldan az	3
	1-3 yıl arası	11
	4-6 yıl arası	13
	7-9 yıl arası	2
	10 yıl ve üzeri	3
BES’e Katılım Şekli	Zorunlu Katılım(Devlet Tarafından)	7
	Kendi İsteğimle	25
Aracı Kurumun Yapısı	Kamu	13
	Özel	19
Aracı Kurumun Ticari Faaliyeti	Banka	29
	Sigorta	3
	Broker	0

4.4. AHP İle Kriterlerin Ağırlıklarının Belirlenmesi

AHP ile kriterlerin önem derecesinin belirlenmesinde yöntemin beş adımını takip edeceğiz. İlk olarak ana kriterler ve sırası ile alt kriterlere ait bulgular elde edilecektir.

Ana Kriterlere Ait Bulgular

Çalışmada ağırlıkları araştırılan ana kriterler aşağıda sıralanmıştır.

- Maddi Boyutlar
- Aracı Boyutlar
- Sosyal-Kişisel Boyutlar

İlk aşamada, anket sonucu elde edilen değerler geometrik ortalamaları alınarak tek matrise indirgenmiştir. Tablo 9’de gösterilen değerler Microsoft Exel programı kullanılarak kriter ağırlıkları belirlenmiştir.

Tablo 4.5 Ana Kriterlere İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi

Ana Kriterler			
	Maddi	Aracı	Diğer
Maddi	1,000	1,792	2,889
Aracı	0,558	1,000	2,510
Sosyal-Kişisel	0,346	0,398	1,000

İkinci aşamada, Tablo 4.5’ de gösterilen ikili karşılaştırma matrisi normalize edilmiş matrise dönüştürülür. Normalize matrise dönüşümde her kriter için sütunlardaki değerler toplanır. Değerler elde edilen toplam değere bölünerek normalize edilir. Matriste bulunan 1x1 de bulunan değer normalize edilmesi aşağıdaki hesaplamalar ile yapılır.

1. Adım: sütundaki değerler toplanır;

$$1,000+0,558+0,346=1,904$$

2. Adım: 1x1 deki değer bulunan sayıya bölünür.

$$1,000/1,904=0,525$$

Bu iki adım her değer için ayrı ayrı uygulanarak Tablo 4.6’daki normalize edilmiş matris elde edilir.

Tablo 4.6 Ana Kriterler İçin Normalize Edilmiş Matris

Ana Kriterler			
	Maddi	Aracı	Diğer
Maddi	0,525	0,562	0,452
Aracı	0,293	0,313	0,392
Sosyal-Kişisel	0,182	0,125	0,156

Üçüncü aşamada, normalize edilmiş matriste bulunan her bir satırın aritmetik ortalaması alınır. Elde edilen değerler kriterlerin ağırlıklarını göstermektedir. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.7’de gösterilmektedir.

Tablo 4.7 Ana Kriterler İçin Ağırlıklar

Ana Kriterler				Öncelikler Vektörü
	Maddi	Aracı	Diğer	Ortalama
Maddi	0,525	0,562	0,452	0,513
Aracı	0,293	0,313	0,392	0,333
Sosyal-Kişisel	0,182	0,125	0,156	0,154

Elde edilen ortalamalar kriter ağırlıklarını göstermektedir. Bu değerler aynı zamanda öncelikler vektörüdür.

Dördüncü aşamada, elde edilen sonuçların tutarlılığı hesaplanmaktadır. Bunun için ilk adım öncelikler vektörü ile ikili karşılaştırma matrisindeki değerler çarpılarak ağırlıklandırılmış toplam vektör elde edilir.

$$\begin{array}{ccccccc}
 & & 1,000 & & 1,792 & & 2,889 & & 1,555 \\
 0,513 & * & 0,558 & + & 0,333 & * & 1,000 & + & 0,154 & * & 2,510 & = & 1,006 \\
 & & 0,346 & & 0,398 & & 1,000 & & 0,464
 \end{array}$$

Ağırlıklandırılmış toplam vektörün her bir ögesi, görelî öncelik vektöründe buna karşılık gelen ögeye bölünür. Elde edilen değerlerin aritmetik ortalaması alınırken buna en büyük öz değer denmektedir ve λ_{max} ile ifade edilir.

$$\lambda_{max} = \frac{\frac{1,555}{0,513} + \frac{1,006}{0,333} + \frac{0,464}{0,154}}{3} = 3,022$$

λ_{max} hesaplandıktan sonra tutarlılık indeksi hesaplanır.

$$Tutarlılık\ İndeksi(Tİ) = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} = \frac{3,022 - 3}{2} = 0,011$$

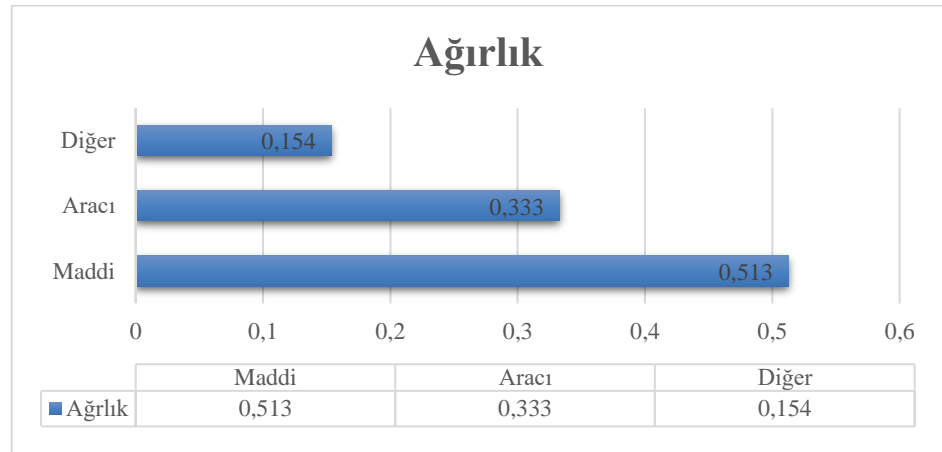
Son olarak tutarlılık oranı hesaplanır. Tutarlılık oranı(TO) belirlenirken rassallık göstergesindeki sabit değerler ile işlem yapılır.

$$Tutarlılık\ Oranı = \frac{Tutarlılık\ İndeksi}{Rassallık\ İndeksi} = \frac{0,011}{0,58} = 0,019$$

Tutarlılık oranı $0,019 < 0,10$ olduğundan elde ettiğimiz sonuçlar tutarlıdır.

Ana kriterler için uygulanan bu aşamalar diğer kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesinde de kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ana kriterler için önem dereceleri Grafik 4.1’de gösterilmektedir.

Grafik 4.1 Ana Kriterler Ağırlıklar



Grafik 4.1 incelendiğinde Maddi (0,513) ana kriteri en fazla ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. bu kriteri Aracı (0,333) ana kriteri takip etmektedir. En az ağırlığa sahip ise Sosyal-Kişisel (0,154) ana kriteridir.

Maddi Boyut Kriterine Ait Bulgular

- Giriş aidatı (GA)
- Fon getiri oranı (FGO)
- Çıkış aidatı (ÇA)
- Minimum katkı payı tutarı (MKPT)

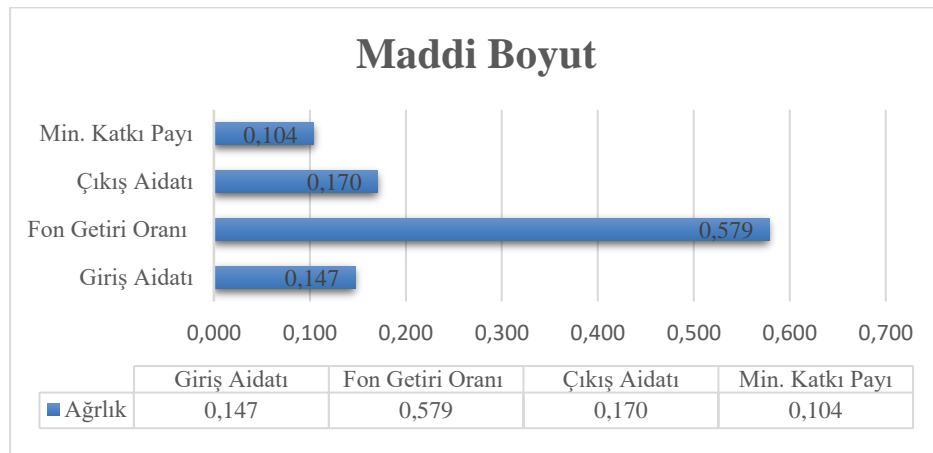
Tablo 12’de Maddi Boyut ana kriterine ait alt kriterlerin ikili karşılaştırma matrisi ve tutarlılık oranı gösterilmektedir .

Tablo 4.8 Maddi Boyut Kriterlerine İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi

Maddi Boyut Kriterleri					TO
	GA	FGO	ÇA	MKPT	0,03
GA	1,000	0,308	0,811	1,278	
FGO	3,248	1,000	4,937	4,928	
ÇA	1,233	0,203	1,000	2,129	
MKPT	0,782	0,203	0,470	1,000	

Maddi boyutlar alt kriterleri ağırlıkları Grafik 4.2’de gösterilmektedir. Tutarlılık oranı 0,10 den küçük olduğu için sonuçların tutarlı olduğu kabul edilir.

Grafik 4.2 Maddi Boyut Kriterleri İçin Ağırlıklar



Grafik 4.2, Maddi boyutlar ana kriterinin alt kriterleri için en yüksek önem derecesine sahip kriterin Fon Getiri Oranı (0,579) olduğunu göstermektedir. Çıkış Aidatı (0,170) ve Giriş Aidatı(0,147) bu kriteri takip ederken en az öneme sahip kriter ise Minimum Katkı Payı Tutarıdır(0,104).

Aracı Boyut Kriterine Ait Bulgular

- Aracının Niteliği (AN)
- Sistemin Niteliği (SN)

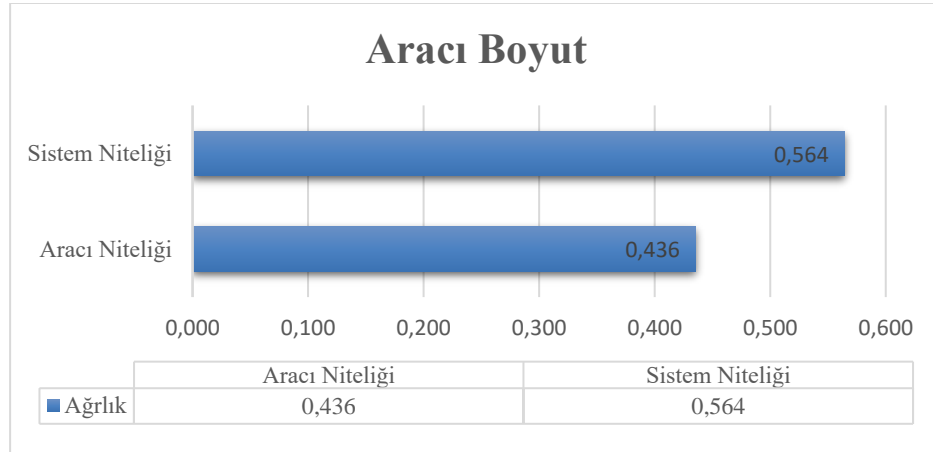
Tablo 13'te Aracı Boyut ana kriterine ait alt kriterlerin ikili karşılaştırma matrisi ve tutarlılık oranı gösterilmektedir .

Tablo 4.9 Aracı Boyut Kriterlerine İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi

Aracı Boyut Kriterleri			TO
	AN	SN	0,0
AN	1,000	0,772	
SN	1,296	1,000	

Aracı boyutlar alt kriterleri ağırlıkları Grafik 4.3'te gösterilmektedir. Tutarlılık oranı 0,10 den küçük olduğu için sonuçların tutarlı olduğu kabul edilir.

Grafik 4.3 Aracı Boyut Kriterleri İçin Ağırlıklar



Grafik 4.3, Aracı Boyut ana kriterinin alt kriterleri için en yüksek önem derecesine sahip kriterin Sistem Niteliği(0,564) ve en az öneme sahip kriter ise Aracı Niteliği (0,436) olarak göstermektedir.

Sosyal-Kişisel Boyut Kriterine Ait Bulgular

- Kullanıcı Tavsiyeleri(KT)
- Kurum İmajı(Kİ)
- Taraflar Arası İlişki(TAİ)

- Satıcının Yetkinliği(SY)

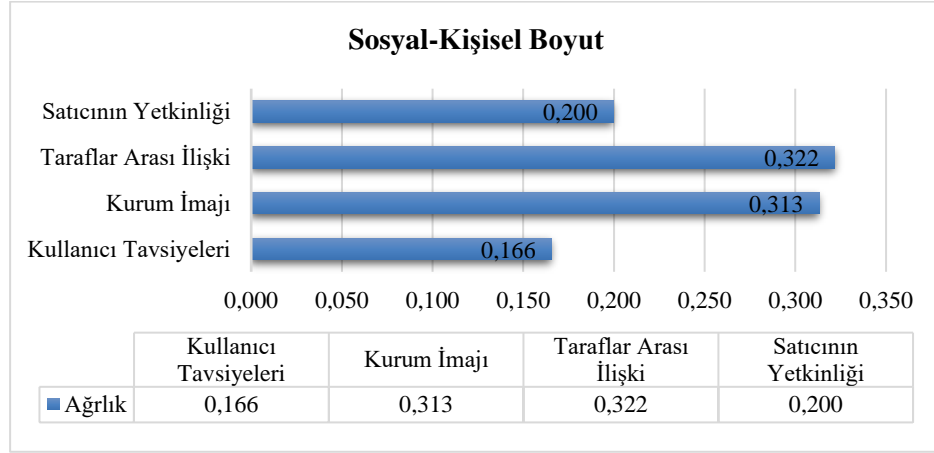
Tablo 14’te Sosyal-Kişisel Boyut ana kriterine ait alt kriterlerin ikili karşılaştırma matrisi ve tutarlılık oranı gösterilmektedir.

Tablo 4.10 Sosyal-Kişisel Boyut Kriterlerine İlişkin İkili Karşılaştırma Matrisi

Sosyal-Kişisel Boyut Kriterleri					TO
	KT	Kİ	TAİ	SY	0,01
KT	1,000	0,499	0,502	0,915	
Kİ	2,002	1,000	1,129	1,269	
TAİ	1,991	0,886	1,000	1,836	
SY	1,093	0,788	0,545	1,000	

Sosyal-Kişisel Boyut ana kriterinin alt kriterler ağırlıkları Grafik 4.4’te gösterilmektedir. Tutarlılık oranı 0,10 den küçük olduğu için sonuçların tutarlı olduğu kabul edilir.

Grafik 4.4 Sosyal-Kişisel Boyut Kriterleri İçin Ağırlıklar



Grafik 4.4, Sosyal-Kişisel Boyut ana kriterine ait alt kriterlerden en fazla öneme sahip kriter Taraflar Arası İlişki (0,322) olarak göstermektedir. Bu kriteri az bir farkla Kurum İmajı (0,313) alt kriteri takip etmektedir. Sırasıyla Satıcının Yetkinliği (0,200) ve Kullanıcı Tavsiyeleri (0,166) alt kriterleri bu kriterleri takip etmektedir.

Elde edilen verilerin AHP yönteminin uygulanması sonucu lokal ve genel kriter ağırlıkları Tablo 4.11’de gösterilmektedir.

Tablo 4.11 Ana ve Alt Kriterlere Ait Ağırlıklar

Ana Kriter	Ağırlık	Alt Kriter	Lokal Ağırlık	Genel Ağırlık
Maddi Boyutlar	0,513	Giriş Aidatı (GA)	0,147	0,049
		Fon Getiri Oranı (FGO)	0,579	0,193
		Çıkış Aidatı (ÇA)	0,170	0,057
		Min. Katkı Payı (MKPT)	0,104	0,035
Aracı Boyutlar	0,333	Aracının Niteliği (An)	0,436	0,145
		Sistemin Niteliği (Sn)	0,564	0,188
Sosyal-Kişisel Boyutlar	0,154	Kullanıcı Tavsiyeleri(Kt)	0,166	0,055
		Kurum İmajı(Ki)	0,313	0,104
		Taraflar Arası İlişki(Tai)	0,322	0,107
		Satıcının Yetkinliği(Sy)	0,200	0,067

Tablo 4.11 incelendiğinde, Maddi Boyutlar ana kriterine ait Fon Getiri Oranı (FGO) alt kriterinin en fazla ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Aracı Boyutlar ana kriterinde Sistemin Niteliği (Sn) ve Sosyal-Kişisel Boyutlar ana kriterinde ise Taraflar Arası İlişki(Tai) alt kriterinin en fazla ağırlığa sahip kriter olduğu görülmektedir. Ana kriterler için ise Maddi Boyutlar en fazla ağırlığa sahip kriterdir.

Genel ağırlık alt kriterlerin tamamını değerlendirmeye alınarak bulunur. Kriterin ağırlığının Lokal ağırlıkların toplamına bölünmesi ile bulunur. Burada lokal ağırlıkların toplamı 3 tür. Giriş Aidatı lokal ağırlı olan 0,147 sayısı 3 e bölünerek genel ağırlık bulunur. Alt kriterlerin genel ağırlıklarına bakıldığında Fon Getiri Oranı (0,193) en fazla ağırlığa sahip kriterdir ve bu kriteri Sistemin Niteliği (0,188) takip etmektedir. En az ağırlığa sahip kriterler ise Min. Katkı Payı (0,035), Giriş Aidatı (0,049), Kullanıcı Tavsiyeleri(0,055) ve Çıkış Aidatı (0,057) olarak sıralanmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Eski çağlardan beri süre gelen insanlığın kendini güvence altına alma hissiyatı, toplumları tasarruf ve birikim araçları ile ileriye dönük yatırımlara zorlamaktadır. Bu durumun sonucunda ülkeler yeni dünya düzeninde sosyal güvenlik kavramı adı altında uygulamalar hayata geçirmektedirler. Devletlerin uyguladıkları sosyal güvelik politikaları emekli sayılarının artması ve yaşlanan nüfus durumları ile birlikte beklentileri karşılayamamaktadır. Bu durum karşısında bireyler yeni tasarruf ve birikim kanalı arayarak sosyal güvenliğin tamamlayıcı rolündeki özel emeklilik sisteminin oluşmasına zemin hazırlamıştır.

Ülke ekonomisine ek kaynak oluşturması ve serbest piyasada kazanç kapısı yapısıyla her geçen gün önemini arttıran bir uygulama yolunda ilerleyen bireysel emeklilik sistemi; toplumların gereksinim ve beklentilerine göre şekillenmiş ve her ülkede kendine özgü bir yapıya bürünmüştür. Bireysel emeklilik sistemi bazı ülkelerde sosyal güvenliğin yanında zorunlu olarak uygulanırken bazı ülkelerde gönüllülük esasına dayanarak bireylerin rızasına bırakılmıştır. Son olarak devletin vergisel teşvikleri ile artı faydalar sağlanan ve çalışanları işverenleri aracılığıyla sisteme otomatik olarak dahil eden bir uygulama hayata geçirilmiştir.

Gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik ve özel emeklilik anlayışlarının geri kalmış ülkelere göre üst seviyelerde olduğu görülmektedir. Türkiye’de gelişen ve ilerleyen dünya düzeninin üst sıralarında yerini almak için gerekli çalışmaları yapmış, 16 yıllık bir geçmişle Bireysel Emeklilik Sisteminde örnek teşkil edecek bir seviyeye ulaşmıştır.

Sistemin sürekliliği ve kazancı kar amacı güden kuruluşların odak noktasını oluşturmuş ve katılımcıların ödedikleri katkı paylarından oluşan kaynağın büyük bir kısmını alma adına şirketler arasında büyük bir rekabet ortaya çıkmıştır. Şirketler pastadaki paylarını büyütmek için katılımcıların beklentilerini de göz önünde bulundurarak pazarlama, satış ve yönetim kabiliyetlerinde yeni düzenlemeler yaparak sahada ki yerlerini almaktadır. Bu bağlamda daha fazla katılımcıya ulaşmak adına katılımcıların BES’ten beklentilerini bilen ve karşılayan şirketlerin rekabet avantajı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma ile şirketlerin, katılımcıların aracı kurum tercihlerinde hangi kriterleri ne kadar önemseydiği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Çalışmada BES'e katılanların aracı kurum tercih ederken dikkate aldığı kriterler literatür, uzman ve katılımcılar yardımıyla oluşturulmuştur. Üç ana kriter ve on alt kriter ile hiyerarşi oluşturulmuştur. Bu kriterler ikili karşılaştırma anketleri uygulanmış ve veriler elde edilmiştir.

Elde edilen veriler AHP yöntemi uygulanarak sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre ana kriterlerden Maddi Boyutlar(0,513) ile önemli ana kriterdir. Bu ana kriteri Aracı Boyutlar (0,333) takip etmektedir ve en az öneme sahip Sosyal-Kişisel Boyutlar(0,154) ana kriteridir. Maddi Boyutlar ana kriterine ait alt kriterler arasında en fazla öneme sahip Fon Getiri Oranı(0,579) alt kriteridir. En az öneme sahip kriter ise Minimum Katkı Payı Tutarı(0,104) alt kriteridir. Aracı boyutları ana kriterine ait alt kriterler arasında en fazla öneme sahip Sistemin Niteliği(0,564) iken Aracının Niteliği(0,436) alt kriteri daha az öneme sahiptir. Sosyal-Kişisel Boyutlar ana kriterine ait alt kriterler arasında en fazla öneme sahip Taraflar Arası İlişki(0,322) alt kriteridir. Bu kriteri sırasıyla Kurum İmajı(0,313), Satıcının Yetkinliği(0,200) ve Kullanıcı Tavsiyeleri(0,166) alt kriterleridir.

Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğünün artırılması ve katılımcı çeşitliliğinin artırılması sonuçların güvenilirliğini artırabilir. Kriterlerin önem derecelerinin belirlenmesinde AHP yöntemi kullanıldı. Gelecek çalışmalarda Çok Kriterli Karar Verme tekniklerinden Gri İlişkisel Yaklaşım, ELECTRE, PROMETHEE ve EDAS kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- AK Meliha Sultan; (2015), Türkiye’de Bağımsız Dış Denetim Sistemi Ve Uluslararası Denetim Standartları, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- AL Hüseyin; (2002), “Özel Emeklilik Fonları ve ABD Uygulaması”, **Active Finans Dergisi**, 4.
- ALPER Yusuf; (2002), “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşveren Dergisi**, 6(2), ss. 12-32.
- ARSLAN Bekir; (2018), Bireysel Emeklilik Sistemi (Elazığ Örneği), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- AŞKIN Umur; (2003), Bireysel Emeklilik Rejimi: OECD Ülkeleri İle Karşılaştırılarak Türkiye’de Uygulanabilirliği, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- AVŞAR Nazan; (2010), Türkiye’de Özel Sağlık Sigortası Ve Sağlık Sistemi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- AYDIN Asaf; (2008), Türkiye’de Ve Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- AYHAN Nuri; (2016), “BES Otomatik Katılımı Bekliyor”, **Ekonomist Dergisi**, 212, ss. 25-38.
- BADEA Andra, PROSTEANA Gabriela, GONCALVES Gilles, and ALLAOUI Hamid ;(2014), “Assessing Risk Factors In Collaborative Supply Chain With The Analytic Hierarchy Process (AHP)”, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 124, ss. 114 – 123.
- BELTRAN Aragonés P, GONZALEZ Chaparro, FERRANDO Pastor J., RUBIA Pla A. ;(2014), “An AHP (Analytic Hierarchy Process)/ANP (Analytic Network Process)-Based Multi- Criteria Decision Approach For The Selection Of Solar-Thermal Power Plant Investment Projects”, **Energy**, 66, ss. 222-238.

- BERRITTELLA Maria, LA FRANCA Luigi and ZITO Pietro, (2009); “An Analytic Hierarchy Process For Ranking Operating Costs Of Low Cost And Full Service Airlines”, **Journal of Air Transport Management**, 15(5), ss. 249-255.
- Bireysel Emeklilik Aracıları Yönetmeliği, (BEAY); (2007), T.C. Resmi Gazete, 26616, md.5., Erişim Tarihi: 03.01.2019
- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 4632 Sayılı Kanun; (2001), T.C. Resmi Gazete md:1., Erişim Tarihi: 03.01.2019
- BÖRSCH-SUPAN Axel and WILKE Christina B.; (2004), “The German Public Pension System: How It Was, How It Will Be”, **National Bureau of Economic Research**, 10525.
- BÜYÜKKARA Göknur ve BALCI Mehmet; (2014), “Bireysel Emeklilik Sisteminde Eski ve Yeni Teşvik Düzenlemeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi**, 1(1), ss. 37-53.
- CHENG Eddie WL and LI Heng; (2001), “Analytic Hierarchy Process: An Approach To Determine Measures For Business Performance”, **Measuring Business Excellence**, 5(3), ss. 30-37.
- CHENG Eddie WL, LI Heng and HO Danny CK; (2002), “Analytic Hierarchy Process (AHP) A Defective Tool When Used Improperly”, **Measuring Business Excellence**, 6(4), ss. 33-37.
- ÇALIŞ Serkan; (2006), Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu Kapsamında Genel Sağlık Sigortasının İncelenmesi, Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ÇATANA Emin Server; (2007), Menkul Kıymet Takas Ve Saklama Sistemlerinin Bankacılık Sektörüne Entegrasyonu Ve Türkiye Uygulaması (Takasbank), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul.
- ÇILTIK Meliha Melike; (2010), Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- DEMİR Yusuf ve YAVUZ Ali; (2004), Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 9(1), ss. 281-300.

- DİLİK Sait; (1991), **Sosyal Güvenlik**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- ELKATMIŞ Muhammed Akif; (2012), Bireysel Emeklilik Sistemi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ; <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi/>, Erişim Tarihi: 10.04.2019.
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ; <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/emeklilik-yatirim-fonlari/>, Erişim Tarihi: 17.03.2019.
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ; <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/tarihce/>, Erişim Tarihi: 28.04.2019.
- FAISAL Ahammed and AZEEM Abdullahil; (2013), “Selection Of The Most Appropriate Package Of Solar Home System Using Analytic Hierarchy Process Model In Rural Areas Of Bangladesh”, **Renewable Energy**, 55, ss. 6-11.
- HOROZ Umut; (2006), Bireysel Emeklilik Pazarı Ve Şirket Stratejileri, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- HOU Yongping, WANG Bowen, SHEN Hailing and HE Yuntang; (2011), “An Analytic Hierarchy Process To Evaluate PEM Fuel Cell Engine Performance”, **International Journal of Hydrogen Energy**, 36(11), ss. 6780-6787.
- FİNANS DANIŞMANIM; <http://www.finansdanismanim.com/2019-yili-bireysel-emeklilik-bes-devlet-katkisi-ust-siniri-ne-oldu/> Erişim Tarihi: 21.04.2019.
- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ; <https://bireyselemekliliksisitemi.org/devlet-katkisi-nedir-nasil-faydalanilir.html>, Erişim Tarihi: 10.04.2019.
- BAŞAR MEVZUAT; <https://www.basarmevzuat.com/dustur/khk/5/2680/a/khk535.htm>, Erişim Tarihi: 14.02.2019.
- DÜNYA ATLASI; <https://www.dunyaatlası.com/neden-bes-neden-otomatik-katilim/>, Erişim Tarihi: 13.02.2019.
- EGM; <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/emeklilik-yatirim-fonlari/>, Erişim Tarihi: 15.04.2019.
- EGM; <https://www.egm.org.tr/kurumsal/egm-hakkinda/>, Erişim Tarihi: 19.03.2019.

- DALĞAR Hüseyin; (2007), “Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi”, **Türkiye Bankalar Birliği**, 249, ss. 107
- KAYDU Zerrin; (2006), Isparta: Bireysel Emeklilik Sisteminde Tüketici Profillerinin Farklılaşması: Antalya-Isparta İllerinin Karşılaştırılması Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- KENDİR Avni; (2014), Son Düzenlemeler Çerçevesinde Türkiye Finansal Piyasaları, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- KESKİNGÖZ Hayrettin; (2016), “Türkiye’de Yaşanan 2008 Ekonomik Krizinin Yoksulluk Ve Emeklilik Kararları Üzerine Etkisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 6(1), ss. 126-158.
- KURKA Thomas; (2013), “Application Of The Analytic Hierarchy Process To Evaluate The Regional Sustainability Of Bioenergy Developments”, **Energy**, 62, ss. 393-402.
- LEE Sangjae, KİM Wanki, MİN Kim Young, YONG Lee Hyoung and JOO Oh Kyong; (2014), “The Prioritization And Verification Of IT Emerging Technologies Using An Analytic Hierarchy Process and Cluster Analysis”, **Technological Forecasting and Social Change**, 87, ss. 292-304.
- MIGHTY Mario A; (2015), “Site Suitability And The Analytic Hierarchy Process: How GIS Analysis Can Improve The Competitive Advantage Of The Jamaican Coffee Industry”, **Applied Geography**, 58, ss. 84-93.
- OĞUZ Alparslan; (2018), “Kış Turizm Merkezi Seçimi İçin Kriter Ağırlıklarının Bulanık AHP Kullanılarak Belirlenmesi”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 18, ss. 789-802.
- OĞUZ Alparslan, USTASÜLEYMAN Talha; (2015), “Analitik Hiyerarşi Sürecini Kullanarak ISO 9001: 2008’e Dayalı Kalite Yönetim Sistemi İle Müşteri Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 9, ss. 25-37.
- OKADA Hiroaki, STYLES Stuart W. and GRISMER Mark E, (2008); “Application Of The Analytic Hierarchy Process To Irrigation Project Improvement Part I.

- Impacts Of Irrigation Project Internal Processes On Crop Yields”, **Agricultural Water Management**, 95, ss. 199-204.
- OKTAYER Nagihan ve OKTAYER Asuman; (2007), “Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 9(2), ss. 55-80.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT;
<https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm>,
12.05.2019.
- OVA Alper; (2018), “Türkiye’deki Emeklilik Şirketlerinin Etkinlik Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, 79(1), ss. 139-152.
- ÖZTÜRK Yavuz; (2010), Dünyada ve Türkiye’ de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler, Karadeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon.
- PEKER İskender, KORUCUK Selçuk, ULUTAŞ Şule, SAYIN OKATAN Burcu, YAŞAR Firdevs; (2016), “Afet Lojistiği Kapsamında En Uygun Dağıtım Merkez Yerinin Ahs-Vıkor Bütünleşik Yöntemi İle Belirlenmesi: Erzincan İli Örneği”, **Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 14,1, ss. 82-103.
- SAATY Thomas L; (1980), **The Analytic Hierarchy Process**, McGrawHill, New York.
- SAFARİ Mohsen, ATAEI Mohammad, KHALOKAKAIE Reza and Mohammad KARAMOZIAN; (2010), “Mineral Processing Plant Location Using The Analytic Hierarchy Process—A Case Study: The Sangar Iron Ore Mine (Phase 1)” **Mining Science and Technology (China)**, 20(5), ss. 691-695.
- SAMAN Aminbakhsh, GÜNDÜZ Murat, and SÖNMEZ Rifat; (2013), “Safety Risk Assessment Using Analytic Hierarchy Process (AHP) During Planning And Budgeting of Construction Projects”, **Journal of Safety Research**, 46, ss. 99-105.
- SAMANCI Selen; (2010), Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Analizi Ve Tüketicilerin Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma(Ankara İli Örneği), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- SATIR Abdurrehim; (2008), Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Türkiye’deki Uygulaması, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- SERMAYE PİYASASI KURULU; <http://www.spk.gov.tr/Sayfa/AltSayfa/287> Erişim Tarihi: 20.04.2019.
- SERMAYE PİYASASI KURULU; <http://www.spk.gov.tr/Sayfa/Dosya/1205>, Erişim Tarihi: 10.01.2019.
- SERMAYE PİYASASI KURULU; <http://www.spk.gov.tr/Sayfa/Index/0/1/1>, Erişim Tarihi:23.03.2019.
- SÖNMEZ Deniz; (2008), Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Beklentileri, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ŞENER Orhan ve AKIN Faruk; (2010), “Özel Emeklilik Fonları Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 28(1), ss. 291-312.
- ŞİMŞEK Güven; (2013), Bireysel Emeklilik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi İle İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı; (2012), Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyon Raporu. Ankara
- TANG Hui-Wen Vivian, (2014), “Constructing A Competence Model Forinternational Professionals In The MICE Industry: Ananalytic Hierarchy Process Approach”, **Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education**, 15, ss. 34–49.
- TANG Yong, SUN Honghang, YAO Qiang, WANG Yibo, (2014), “The Selection Of Key Technologies By The Silicon Photovoltaic Industry Based on The Delphi Method And AHP (Analytic Hierarchy Process): Case Study of China”, **Energy**, 75, ss. 474-482.
- TAPIA Waldo and YERMO Juan; (2008), “Fees In Individual Account Pension Systems: A Cross-Country Comparison”, **OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions**.

TUNG Yi-Ti, PAİ Tzu-Yi, LİN Su-Hwa, CHİH Cheng-Hsien, LEE Hsin-Yi, HSU Hui-Wen, TONG Zhao-Di, LU Hsueh-Feng and SHİH Li-Hua; (2014), “Analytic Hierarchy Process Of Academic Scholars For Promoting Energy Saving And Carbon Reduction In Taiwan”, **Procedia Environmental Sciences**, 20, ss. 526-532.

TÜRKİYE SİGORTALAR BİRLİĞİ;

<https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=93>, Erişim Tarihi: 17.01.2019.

TÜRKİYE SİGORTALAR BİRLİĞİ;

<https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=654&yid=1074>, Erişim Tarihi: 12.05.2019.

TÜRKİYE SİGORTALAR BİRLİĞİ; <https://www.tsb.org.tr/default.aspx?pageID=492>, Erişim Tarihi: 22.04.2019.

ULUÇAY Hakan; (2018), Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir.

USTASÜLEYMAN Talha ve ÇELİK Pelin; (2015), “AHS Ve Bulanık Promethee Yöntemleriyle Destinasyon Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecesinin Belirlenmesi Ve En Uygun Destinasyon Seçimi”, **International Journal of Economic & Administrative Studies**, 14, ss. 85-102.

UYAR Hilal İlgin; (2011), Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Gelişmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

UYAR Hilal İlgin; (2012). **Bireysel Emeklilik Sistemi**, 1.Baskı, Detay Yayınları, Ankara.

VIKAS Acharya, SHARMA Kumar Somesh, and GUPTA Sunand Kumar; (2018), “Analyzing The Factors In Industrial Automation Using Analytic Hierarchy Process”, **Computers & Electrical Engineering** 71, ss. 877-886.

WANG Zhou Jing; (2015), “Uncertainty Index Based Consistency Measurement And Priority Generation With Interval Probabilities In The Analytic Hierarchy Process”, **Computers & Industrial Engineering**, 83, ss. 252–260.

- YILDIRIM İdris; (2011), Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Bireysel Emeklilik, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- YOO Kwang Eui and CHOI Youn Chul; (2006), “Analytic Hierarchy Process Approach For Identifying Relative Importance Of Factors To Improve Passenger Security Checks At Airports”, **Journal of Air Transport Management**, 12(3), ss. 135-142.
- ZHU Bin and XU Zeshui; (2014), “Analytic Hierarchy Process-Hesitant Group Decision Making”, **European Journal of Operational Research**, 239(3), ss. 794-801.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : GÜLHAN NACAR

Doğum Yeri ve Tarihi : Erzincan 07/09/1983

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İ.İ.B.F

Yüksek Lisans Öğrenimi: Gümüşhane Üniversitesi İ.İ.B.F Fakültesi Tezli Yüksek Lisans

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler :

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş
Kuveyt Türk Katılım Bankası A.Ş

İletişim : gulhannacar@gmail.com

Tarih : 17.05.2019

EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans programında yürütülmekte olan araştırmada kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Vereceğiniz bilgiler tamamen gizli tutulacak, kişi ve kurum adı anılmaksızın akademik amaçlı kullanılacaktır. Araştırmanın gerçekleri yansıtması ve amacına ulaşabilmesi için vereceğiniz cevaplar büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür eder saygılarımla sunarım.

Gülhan NACAR Öğrenci Gümüşhane Üniversitesi	Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI Danışman Gümüşhane Üniversitesi
---	--

Yaşınız:	<input type="checkbox"/> 30'un altı <input type="checkbox"/> 30-39 <input type="checkbox"/> 40-49 <input type="checkbox"/> 50-59 <input type="checkbox"/> 60 ve üzeri
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
Öğrenim Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Çalışıyor musunuz ?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
Mesleğiniz	
Aylık Gelir Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> 2000 altı <input type="checkbox"/> 2000-4000 <input type="checkbox"/> 4001-6000 <input type="checkbox"/> 6001-8000 <input type="checkbox"/> 800
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
Kaç yıldır BES'e devam ediyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-3 yıl arası <input type="checkbox"/> 4-6 yıl arası <input type="checkbox"/> 7-9 yıl arası <input type="checkbox"/> 10 yıl ve üzeri
Ailenizde BES'e kayıtlı kişi sayısı nedir ?	
BES e katılım şekliniz	<input type="checkbox"/> Zorunlu Katılım (Devlet Tarafından) <input type="checkbox"/> Kendi İsteğimle
Aracı Kurumunuzun Yapısı	<input type="checkbox"/> Kamu <input type="checkbox"/> Özel
Aracı kurumunuzun ticari faaliyeti	<input type="checkbox"/> Banka <input type="checkbox"/> Sigorta <input type="checkbox"/> Broker

Aşağıda verilen ikili karşılaştırma matrislerini kodlarken rakamlara ait önem dereceleri ve açıklamaları şu şekildedir.

Önem Derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit Önemli	İki faaliyet amaca eşit düzeyde katkıda bulunur.

3	Birinin Diğerine Göre Çok Az Önemli Olması.	Tecrübe ve yargı bir faaliyeti diğerine çok az derecede tercih ettirir.
5	Kuvvetli Derecede Önemli	Tecrübe ve yargı bir faaliyeti diğerine kuvvetli derecede tercih ettirir
7	Çok Kuvvetli Derecede Önemli	Bir faaliyet güçlü bir şekilde tercih edilir ve baskınlığı uygulamada rahatlıkla görülür.
9	Aşırı Derecede Önemli	Bir faaliyetin diğerine tercih edilmesine ilişkin kanıtlar çok büyük güvenirliliğe sahiptir
2,4,6,8	Ortalama Değerler	Uzlaşma gerektiğinde kullanmak üzere yukarıda listelenen yargılar arasına düşen değerler

Tablo 1 Maddi Boyutlar İçin Karşılaştırma Matrisi

Giriş Aidatı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Fon Getiri Oranı
Giriş Aidatı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Çıkış Aidatı
Giriş Aidatı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Minimum Katkı Payı Tutarı
Fon Getiri Oranı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Çıkış Aidatı
Fon Getiri Oranı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Minimum Katkı Payı Tutarı
Çıkış Aidatı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Minimum Katkı Payı Tutarı

Tablo 2 Aracı Boyutlar İçin Karşılaştırma Matrisi

Aracının Niteliği	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sistem Özelliği
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

Tablo 3 Sosyal-Kişisel Boyutlar İçin Karşılaştırma Matrisi

Kullanıcı Tavsiye	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kurum İmajı
Kullanıcı Tavsiye	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Taraflar Arası İlişki
Kullanıcı Tavsiye	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Satıcının Yetkinliği
Kurum İmajı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Taraflar Arası İlişki
Kurum İmajı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Satıcının Yetkinliği
Taraflar Arası İliş	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Satıcının Yetkinliği

Tablo 3 Ana Kriterler İçin Karşılaştırma Matrisi

Maddi Boyutlar	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Aracı Boyutu
Maddi Boyutlar	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Diğer
Aracı Boyutu	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Diğer