

CİLT : 10 SAYI : 25 EYLÜL 2018

VOLUME : 10 ISSUE : 25 SEPT. 2018



ISSN 1309-1387

MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
**SOSYAL
BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ
DERGİSİ**

eylül
september

Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute

2018
BURDUR



PLATFORM ve DİZİNLERİ TARAFINDAN TARANMAKTADIR

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Adına Sahibi

Chief on behalf of Burdur Mehmet Akif Ersoy University

Prof. Dr. Adem KORKMAZ

Rektör

Editör / Editor

Prof. Dr. Murat KAYALAR

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Editör Yardımcıları / Co-Editors

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KALAĞAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Öğr. Gör. Behiç ÇETİN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Adnan DİLER

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA

Afyon Kocatepe Üniversitesi

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ

University of Central Florida

Prof. Dr. Havva İŞKAN IŞIK

Akdeniz Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK

Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Mithat ÜNER

Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN

Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ

İstanbul Ticaret Üniversitesi

Prof. Dr. Oğuz TEKİN

İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Zeynep KOÇEL ERDEM

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Murat KAYALAR

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. Levent AYTEMİZ

Karabük Üniversitesi

Doç. Dr. Osman TUĞAY

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KALAĞAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Zafer YILDIZ

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ummuhan KAYGISIZ

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Öğr. Gör. Behiç ÇETİN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi



Bu Sayının Hakemleri / Academic Referees of This Issue

- Prof. Dr. Abdullah Şevki DUYMAZ *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Prof. Dr. Durmuş ACAR *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi*
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi*
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Prof. Dr. Murat KAYALAR *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Prof. Dr. Nezhin Metin ÖZMUTAF *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi*
Prof. Dr. Osman BAYRİ *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Prof. Dr. Özer KÜPELİ *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi*
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ *Karabük Üniversitesi*
Doç. Dr. Dilek MEMİŞOĞLU *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi*
Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Doç. Dr. Hüseyin Güçlü ÇİÇEK *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Doç. Dr. İbrahim Halil EKŞİ *Gaziantep Üniversitesi*
Doç. Dr. İlker SAKINÇ *Hitit Üniversitesi*
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Doç. Dr. Serpil SENAL *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Doç. Dr. Sevilay ÖZER *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Doç. Dr. Sevinç GÖK *Ege Üniversitesi*
Doç. Dr. Süleyman Serdar KARACA *Gaziosmanpaşa Üniversitesi*
Doç. Dr. Yasemin AKBULUT *Ankara Üniversitesi*
Doç. Dr. Nesrin DEMİR *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe AYDIN *Sakarya Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Eşref Savaş BAŞCI *Hitit Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KALAĞAN *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi İsmail BAŞARAN *Bartın Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Murat ERDOĞAN *Akdeniz Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Murşit IŞIK *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Özlem ÖZER *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Selim KANAT *Süleyman Demirel Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Ummuhan KAYGISIZ *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi YAKUP AKKUŞ *İstanbul Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Yavuz KÖKTAN *Sakarya Üniversitesi*
Dr. Öğr. Üyesi Zafer YILDIZ *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*



İÇİNDEKİLER - CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ - RESEARCH ARTICLES

- Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar'daki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama - The Effect of Organizational Justice on Organizational Health: an Application on Health Staff in Afyonkarahisar 369-384
Ayça Hatice TÜRKAN, İbrahim KILIÇ, Sinan SARAÇLI
- Kıranardı Mahallesinden Derlenen “Çocukların Vefası” İsimli Masalın Propp’un Masal Çözümleme Metodu İle İncelenmesi - Examining of Tale of “Çocukların Vefası” in Terms of Propp’s Tale Analysis Method in The Kıranardı Town 385-396
Mehmet FİDAN
- Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Ahlaki Gelişim Ve Etik İle İlgili Tutumlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi - A Comparison Between The Accounting Professions and The Students Who Took Accounting Courses in Terms of Moral Development and Attitudes About Ethics 397-420
Şura ŞAHİN, Osman AKIN
- Avrupa Parlamentosu ve Yüksek Temsilci Bağlamında AB’nin Zeytin Dalı Harekatı’na Yaklaşımı - EU’s Approach to Operation Olive Branch As Part Of European Parliament And High Representative..... 437-453
Halis AYHAN
- Türkiye'deki Suriyelilerin Ve Suriyeli Girişimcilerin Diaspora Yaklaşımları Bağlamında İncelenmesi - Evaluation of Syrians And Syrian Entrepreneurs In Turkey on Context of Diaspora Approaches..... 454-466
Murat KAYALAR, Savaş YILDIZ
- Avrupa Birliği’nin Geri Kabul Anlaşmalarının Avrupa Birliği Göç Politikaları ve İnsan Hakları Çerçevesinde Değerlendirilmesi 467-484
Gülnihan ÖLMEZ KIYICI, Ummuhan KAYGISIZ
- Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış - The Evaluation of The European Union’s Readmission Agreements Within The Scope of European Union Migration Policies And Human Rights 485-502
Mehmet Muharrem KASAPOĞLU, Sedat MURAT
- Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesi - Active Employment Policies And Employment Policies Applied by Iskur in Turkey a Current Overview 503-519
Ertuğrul BAYER, Durkadın GÜNAL
- A Study on The Application Lighting Project of Kılıç Ali Pasha Mosque At Tophane District - Tophane Kılıç Ali Paşa Camii’nin Aydınlatma Uygulama Projesi’ne Dair 520-533
Sedat BAYRAKAL
- Büyükşehir Su ve Atıksu İdarelerinin Verimliliklerinin Veri Zarflama Analizi İle Ölçümü - Ata Envelopment Analysis Measurement of Productivity of Municipalities Water and Waste Water Administrations 566-590
Mehmet Muharrem KASAPOĞLU, Sedat MURAT

Yerel Kalkınmada Turizm Sektörünün Rolü ve Bartın İli Örneği - In Local Progress The Role's Of Tourism Sector And The Example Of Bartın Province..... 604-628
İlayda KILIÇOĞLU, Zafer YILDIZ

Döviz Kuru ile İhracat ve İthalat Arasındaki İlişkinin Analizi: Ampirik Bir Çalışma - Analysis of The Relationship Between Exchange Rate and Export and Import: an Empirical Study..... 638-649
Dicle Nehir BOZDAN, İlkay ÖZENCİ, Yasemin KESKİN BENLİ

1996-2017 Döneminde Sayıştay Performans Denetiminin Kamu Mali Yönetim Sistemindeki Rolünün Değerlendirilmesi - Evaluation of The Role of The Court of Accounts Performance Audit in The Public Financial Management Systems in Period Of 1996-2017 650-671
Elif Ayşe ŞAHİN İPEK

Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi: Türkiye, Kolombiya ve Güney Kore Üçlüsünün Sektörel Bazda Uygulamalı Bir Analizi - Ricardo's Comparative Advantages Theory: An Applied Analysis on The Sectoral Basis in The Tripartite of Turkey, Colombia And South Korea 672-685
Hüseyin TOPUZ, Artuğ Eren COŞKUN

Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma - Glass Ceiling Syndrome: A Research in The Context of Human Resources Managers 686-709
İsa İPÇİOĞLU, Özüm EĞİLMEZ, Hilal ŞEN

KONFERANS BİLDİRİLERİ - CONFERENCE PROCEEDINGS

The Effects of Internal Control System on Corporate Governance: Application In Companies Within The Scope Of BIST Corporate Governance Index - İç Kontrol Sisteminin Kurumsal Yönetim Üzerindeki Etkileri: BIST Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamındaki Şirketlerde Uygulama 421-436
Figen CANBAY ÇİĞDEM, Recep GÜNEŞ, Yusuf Cahit ÇUKACI

Sürdürülebilir Elektronik Ticaretin Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Boyutları Üzerine Bir Araştırma - A Study on The Economical, Environmental and Social Dimensions Os Sustainable Electronic Commerce..... 549-565
Ömer Faruk ACAR, Mustafa Zihni TUNCA

Türkiye'nin Ülke Kredi Notları ile Doğrudan Yabancı Yatırımları Arasındaki Uzun Dönemli İlişki: Standard&Poors Örneği - The Long Term Relationship Between Sovereign Credit Ratings and Foreign Direct Investment of Turkey: Sample of Standard&Poors 629-637
Gizem VERGİLİ, Mutlu Başaran ÖZTÜRK, Asuman BALAT

OLGU SUNUMU - CASE REPORTS

Mısır Meselesinin Çözümünde Mustafa Reşit Paşa'nın Tanzimat Fikrinin Anlaşılması - Understanding The Tanzimat Facility of Mustafa Reşit Pasa in The Solution of The Egypt Issue..... 534-548
Zeynep YILDIRIM

YASA İNCELEMESİ - LAW REVIEW

Türkiye'de 6360 Sayılı Büyükşehir Yasası Kapsamında Büyükşehirler/ Bütünşehirler: Yönetimsel Yapı, Mali/İktisadi Boyut ve Gelecek Vizyonu Üzerine Bir Tartışma - Metropolitan and Whole-City in Turkey Within The Scope of Law No 6360: Discussion On Managerial Structure, Financial/Economic Dimension and Future Vision..... 591-603
Gökhan KALAĞAN



ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜT SAĞLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AFYONKARAHİSAR'DAKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA*

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL HEALTH: AN APPLICATION ON HEALTH STAFF IN AFYONKARAHİSAR

Ayça Hatice TÜRKAN¹, İbrahim KILIÇ², Sinan SARAÇLI³

Öz

Bu araştırmada, Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren hastanelerdeki sağlık personelinin örgütsel adalet algılarının örgüt sağlığı algıları üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu amaçla, veri toplama aracı olarak bazı bireysel özellikleri ve çalışanların örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algılarını ölçmek amacıyla, örgütsel adalet ölçeği ile örgüt sağlığı ölçeğini içeren anket kullanılmıştır. Anket formu 365 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Elde edilen veriler, betimsel istatistikler, t testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, sağlık çalışanlarında orta düzeyin altında örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algısının olduğunu; çalışanların gerek örgütsel adalet gerek örgüt sağlığı algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurum ve görev değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgüt sağlığı algıları arasındaki yüksek ilişki korelasyon analizi yardımıyla belirlenerek regresyon analiziyle açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Afyonkarahisar, Örgüt, Örgütsel Adalet, Örgüt Sağlığı, Sağlık Çalışanları.

Abstract

In this study, it is aimed to reveal the effect of perceptions of organizational justice on the perceptions of organizational health of the health staff in the hospitals operating in Afyonkarahisar. With this purpose, a questionnaire including some individual characteristics and organizational justice and organizational health scales in order to measure employees' perceptions of organizational justice and

* Bu çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonunca kabul edilen 17.FENED.07 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, aturkan@aku.edu.tr

² Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, kilicibrahim@hotmail.com

³ Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, ssaracli@aku.edu.tr

organizational health was used. The questionnaire was applied to 365 health staff. The data obtained were analyzed using descriptive statistics, t test, analysis of variance, correlation and regression analysis. The results reveal that the organizational justice and organizational health perceptions of health staff are below mediocre. There is a statistically significant difference in organizational justice and organizational health perceptions of the health staff in terms of gender, marital status, age, educational level, institution and position. Also the high relation, which is determined via correlation analysis, between organizational justice perceptions and organizational health perceptions of employees is explained by regression analysis.

Keywords: *Afyonkarahisar, Organization, Organizational Justice, Organizational Health, Health Staff.*

1. GİRİŞ

Örgüt, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Örgüt literatürü için önemli kavramlardan biri örgüt sağlığı kavramıdır. Örgüt sağlığı kavramı, ilk olarak Argyris tarafından 1958 yılında ortaya konmuş; daha sonra çok sayıda araştırmacı tarafından çeşitli boyutlarıyla değerlendirilerek geliştirilmiştir (Miles, 1969; Hoy ve Feldman, 1987; Lyden ve Klingele, 2000). Miles (1969), örgüt sağlığı için görev ihtiyaçları, yaşamını sürdürme ihtiyacı ile büyüme ve gelişme ihtiyaçları biçiminde üç boyut tanımlamıştır (Karadağ, 2015: 200). Görev ihtiyaçları boyutu; sağlıklı bir örgütte yönetim tarafından belirlenen amaçların gerçekçi ve açık olmasını, açık ve özgür iletişim ağını, güç ve otoritenin yöneticiler ile çalışanlarda yeterli ve adil dağılımını işaret eder. Yaşamını sürdürme ihtiyacı boyutu; kaynakların etkili kullanımını, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu ile grup memnuniyeti kavramlarını içerir. Büyüme ve gelişme ihtiyaçları boyutunda ise örgütün yenilik, özerklik, çevreye uyumlu değişime açık olma, sorunları çözme yetkinliği özellikleri üzerinde durulur. Lyden ve Klingele (2000) ise örgüt sağlığını, ayrı ancak birbiriyle ilgili on bir boyutla değerlendirip, örgütle ilgili pek çok kavramı bütüncül bir bakış açısıyla ele almıştır. Lyden ve Klingele (2000)'ye göre sağlıklı bir örgütte açık iletişim kanalları, işini seven, istekli ve bağlı çalışanlar, yeterli moral düzeyi, yöneticilerle ilgili iyi bir algı vardır. Çalışanlar iş yerlerinin itibarına değer verirler, örgütleri tarafından desteklenir, takdir edilirler ve kaynakların adil şekilde paylaşıldığı algısına sahiptirler. Bunun yanı sıra, örgütte çalışanların karar alma sürecine uygun bir biçimde katılımı sağlanır, örgütsel amaçlara ulaşılır, amaçlar çalışanlar tarafından tanımlanabilir ve örgütte olumlu ahlak iklimi mevcuttur.

Sağlıklı bir örgütün özellikleri arasında yer alan çalışanların iş başarısı ve iş tatmini incelendiğinde, çalışanın iş başarısı ve tatmin olma derecesinin çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgili olduğu görülmektedir (Luthans, 1981; McFarlin ve Sweeney, 1992; Eker, 2006; Yıldırım, 2007; Yürür, 2008). İş yeri ve davranış psikolojisi uzmanı John Stacey Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisine göre, bireyler, etrafındaki insanlarla kendilerini karşılaştırarak, kendilerine karşı adil davranılıp davranılmadığı ile ilgili düşünce geliştirirler. Çalışanların iş yerleriyle ilgili adalet algılarının çalışanın iş başarısı ve tatmini dışında örgüt sağlığını ilgilendiren örgütsel güven (İşbaşı, 2000; Polat ve Celep, 2008) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Alexander ve Ruderman, 1987; İşbaşı, 2000; Eker, 2006; Polat ve Celep, 2008) ile ilişkisi de pek çok çalışmada ortaya konmuştur. Örgütsel adalet kavramı ise literatürde yaygın bir biçimde dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet şeklinde üç boyutuyla ele alınmıştır (Blodgett vd., 1997; Jamaludin, 2009). Dağıtımsal adalet, yapılan çalışmalardan elde edilen

görev, mal, hizmet, statü, fırsat, ödül, ceza, gibi kazanımların adilliğine odaklanmaktadır (Greenberg, 1986). İşlemsel adalet prosedürlerin adilliğine ilişkindir (İşbaşı, 2000: 52). Birçok çalışma, insanların başkaları tarafından gördükleri muameleyi adaletin belirleyicisi olarak gördüklerine dair kanıtlar sunmaktadır (Greenberg, 1990: 411). Bu işlemsel adalet algısı da çalışanların işverenleriyle olan ilişkilerini şekillendirmektedir. Bu yüzden adil karar süreci tutumları önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, çalışanlara karşı tutarlı, yansız davranılmalı, alınan kararlar kesin bilgilere dayanmalı, hataları düzeltmek için bir süreç ya da mekanizma olmalı, mesleki davranış normları ihlal edilmemelidir (Cropanzano vd., 2007: 36). İş yerlerinde karar verme süreçlerinde, kararların açıklanması ve çalışanlara ek bilgiler verilmesi, kararlardan etkilenen çalışanların endişelerine kayıtsız kalınmaması, kararlar ve kararların sonuçları ile ilgili zamanında geri bildirim sağlanması, çalışanların kararlara itiraz edebilme fırsatı, başkalarının bakış açılarının dikkate alınması, kişisel önyargıların bastırılması, çalışanlara saygılı davranılması ve haklarının gözetilmesi çalışanların prosedürleri makul ve adil bulmasını sağlar (Greenberg, 1990; Tyler ve Bies, 1990; Leventhal, 1980; Folger ve Bies, 1989). Prosedürlerin makul veya adil bulunmaması durumunda çalışanların yöneticilerine ve örgütlerine bağlılıkları azalmakta, performansları düşmektedir (İşbaşı, 2000: 52).

Üçüncü adalet türü olan etkileşimsel adalet ise başlangıçta dağıtımsal ve işlemsel adaletten bağımsız olarak ortaya çıktıysa da kimi zaman işlemsel adaletin bir bileşeni ya da bir hali olarak, kişilerarası duyarlılık ve açıklamalar bileşenleriyle ele alınmaktadır. Bu adalet türü genel olarak birey tarafından görülen kişiler arası muamelenin kalitesine karşılık gelmektedir. (Folger ve Cropanzano, 1998). Etkileşimsel adalet türü bağlamında çalışanlara nezaket ve saygı çerçevesinde davranılmalı, ilgili bilgiler çalışanlarla paylaşılmalıdır (Cropanzano vd., 2007: 36).

Yönetime olan güven, örgütsel güven, amirleri değerlendirme, çatışma/uyum, iş doyumunu, bağlılık gibi örgüt sağlığıyla ilgili kilit noktaların, çalışanların örgüt içinde adalet değerlendirmeleriyle ilişkilendirildiği çok sayıda çalışma yapılmıştır (Alexander ve Ruderman, 1987; İşbaşı, 2000; Eker, 2006; Polat ve Celep, 2008; Yürür, 2008; Işık vd., 2012). Bu çalışma ise, sağlıklı ve iyi çalışan bir örgütün pek çok özelliğini aynı anda içeren örgüt sağlığı kavramını örgütsel adalet kavramı ile birlikte değerlendirmektedir. Bu amaçla, Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren hastanelerdeki sağlık personelinin örgütsel adalet ve örgüt sağlığı konularındaki görüşlerinin örgütsel adalet ölçeği (Niehoff ve Moorman, 1993) ve örgüt sağlığı ölçeği (Lyden ve Klingele, 2000) kullanılarak belirlenmesi, bireysel özelliklerine göre değerlendirilmesi ve sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgüt sağlığı algıları üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

2. MATERYAL VE METOT

Örgütsel adaletin örgüt sağlığı üzerindeki etkisinin, sağlık çalışanları açısından incelendiği bu araştırmanın temel hipotezi, örgütsel adaletin örgüt sağlığı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu şeklindedir. Belirtilen temel hipotez çerçevesinde, araştırmada ayrıca aşağıdaki sorulara (alt problemlere) cevap aranacaktır.

- Sağlık çalışanlarının “örgütsel adalet algıları”, demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurum, görev, çalışma süresi) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Sağlık çalışanlarının “örgüt sağlığı algıları”, demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurum, görev, çalışma süresi) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren hastanelerin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı örneklem alınma yoluna gidilmiş olup; her bir mesleğe mensup sağlık çalışanının (hemşire, doktor, diğer sağlık çalışanları) örnekleme yer alması amacıyla tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından sunulan 2016 yılı sağlık çalışanları istatistiklerine göre, Afyonkarahisar’da 1063 doktor, 1402 hemşire ve 1556 diğer sağlık çalışanı görev yapmaktadır (TÜİK, 2017). Bu çerçevede, $n=s^2Z_{\alpha}^2/d^2$ şeklindeki örneklem hacmi hesaplama formülünden yararlanılmıştır (Yamane, 2001: 95). Buna göre, 30 kişilik pilot uygulama sonucunda, standart sapma (s) değeri 0,9; 0,05 anlamlılık düzeyine karşılık $Z_{\alpha}=1,96$ ve örneklem hatasını ifade eden etki büyüklüğü (d) 0,1 alınmış olup, örneklem büyüklüğü 312 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, eksik, hatalı ve geriye dönmeyecek anketlerin olabileceği dikkate alınarak, 390 anket dağıtılmış ve 365’i değerlendirmeye alınmıştır. Her bir tabakaya düşen örneklem büyüklüğü; doktorlar için 66, hemşireler için 145 ve diğer sağlık çalışanları için de 154’tür. Çalışma için izin, 2017 yılının Mayıs ayında Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından verilmiş ve 2017 yılı Eylül ayında veri toplanması gerçekleştirilmiştir. Anketin bilimsel bir çalışma için veri toplamayı amaçladığı ve katılımın gönüllülük esasına dayandığı katılımcılara bildirilmiştir.

Çalışmada kullanılan anket, temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların bazı bireysel özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurum, görev, çalışma süresi) yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümü, iş görenlerin örgütsel adalet algısını, üçüncü bölümü ise örgüt sağlığı algısını belirlemeye yönelik ölçeklerden oluşmaktadır. Bu ölçekleri oluşturan her bir madde 5’li Likert tipi derecelendirmeye göre tasarlanmıştır (1=Hiç katılmıyorum; 5=Tamamen katılıyorum). Bu çerçevede, iş görenlerin örgütsel adalet algısının ölçülmesi amacıyla, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Yıldırım (2002) tarafından Türkçeye çevirisi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan, 3 boyut 20 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Örgüt sağlığı algısını ölçmek amacıyla da Lyden ve Klingele (2000) tarafından geliştirilen, Doğan ve Bozkurt (2008) tarafından dilimize uyarlanan, 11 boyutlu 20 adet maddenin yer aldığı örgüt sağlığı ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmada anket tekniğiyle elde edilen veriler, SPSS programıyla analiz edilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığına yönelik Cronbach’s Alpha katsayıları incelendiğinde, Cronbach’s Alpha katsayısı; örgütsel adalet ölçeği dağıtımsal adalet boyutu için 0,895, işlemsel adalet boyutu için 0,946, etkileşimsel adalet boyutu için de 0,966 olarak hesaplanmıştır. Örgüt sağlığı ölçeğine ait on bir alt boyuta ilişkin Cronbach’s Alpha katsayıları ise 0,677 ile 0,895 arasında değişmektedir. Diğer taraftan uygulanan açıklayıcı faktör analizine göre, örgütsel adalet ölçeğinin üç boyutu (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel) toplam varyansın %77,519’unu açıklarken, örgüt sağlığı ölçeğinin on bir boyutu (iletişim, katılım, sadakat ve bağlılık, moral, kurumsal itibar, etik, performans, amaç birliği, liderlik, gelişim, kaynak kullanımı) ise toplam varyansın %89,997’sini açıklamaktadır. İlk olarak, sağlık çalışanlarının bireysel özellikleri için frekans ve yüzde dağılımları ile kullanılan ölçeklere ilişkin boyutlara ait betimleyici istatistikler sunulmuştur. Daha sonra,

sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algı düzeylerinin bireysel özelliklerine göre karşılaştırılması amacıyla parametrik test varsayımları sağlandığından bağımsız örneklem için t testi (independent samples t test) ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarıyla örgüt sağlığı algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada örneklem grubunu oluşturan, Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren hastanelerde görevli toplam 365 sağlık çalışanına ilişkin bireysel özellikler frekans ve yüzde dağılımlarıyla Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Bireysel Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	Sayı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	111	30,4
	Kadın	254	69,6
Medeni Durum	Evli	201	55,1
	Bekâr	164	44,9
Yaş	25 yaş ve altı	118	32,3
	26-30 yaş	64	17,5
	31-40 yaş	116	31,8
	41-49 yaş	53	14,5
	50 yaş ve üzeri	14	3,8
Eğitim Durumu	Lise	40	11,0
	Ön Lisans	124	34,0
	Lisans	129	35,3
Kurum	Lisansüstü	72	19,7
	Devlet Hastanesi	155	42,5
	Üniversite Hastanesi	131	35,9
	Özel Hastane 1	27	7,4
Görev	Özel Hastane 2	52	14,2
	Hemşire	145	39,7
	Doktor	66	18,1
Çalışma süresi	Diğer sağlık çalışanları	154	42,2
	5 yıl ve altı	255	69,9
	6-10 yıl	47	12,9
	11-15 yıl	31	8,5
Toplam	16 yıl ve üzeri	32	8,8
		365	100,0

Katılımcıların %30,4'ü erkek %69,6'sı kadın, %55,1'i evli ve %44,9'u bekârdır. Katılımcıların yaş gurupları incelendiğinde, en fazla katılımın sağlandığı yaş grubunun %32,3 ile 25 ve altı yaş grubu olduğu görülmüştür. En az katılımın sağlandığı yaş grubu ise %3,8 ile 50 ve üzeri yaş grubudur. Çalışanların büyük bir bölümünü %35,3 ve %34 oranları ile sırasıyla lisans ve ön lisans mezunları oluşturmaktadır. Çalışanların çoğunluğunu (%39,7) hemşireler oluştururken, %18,1'ini doktorların ve %42,2'sinin ise diğer sağlık çalışanlarının oluşturduğu görülmektedir. Hastane çalışanları kurumlarında çalışma süreleri açısından karşılaştırıldığında en fazla katılımın %69,9 ile diğer gruplara oranla en az deneyime sahip olan, kurumlarında 5 yıl ya da daha az süredir görev yapmakta olan çalışanlar tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Araştırma kapsamında incelenen çalışanlardan en fazla deneyime sahip olan 16 yıl ve üzeri çalışanların oranı %8,8 iken; 11-15 yıl arası çalışanların oranı %8,5, 6-10 yıl arası çalışanların oranı %12,9'dur.

Çalışmada kullanılan ölçekler ve alt ölçeklere (alt boyutlara) ait betimsel istatistikler Tablo 2'de verilmiştir. Örgütsel adalet ölçeğine ait sonuçlar incelendiğinde, aritmetik ortalama dağıtımsal adalet boyutu için 2,63, işlemsel adalet boyutu için 2,51 ve etkileşimsel adalet boyutu için 2,71 olarak elde edilmiştir. Buna göre örgütsel adaletin tüm boyutlarının orta düzeyin altında bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Örgüt sağlığı ölçeği için sonuçlar incelendiğinde, iletişim, katılım, moral, performans, amaç birliği, liderlik, gelişim ve kaynak kullanımı boyutlarının orta düzeyin altında ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Örgüt sağlığı ölçeğine ait sadakat ve bağlılık ($\bar{x}=3,16$), kurumsal itibar ($\bar{x}=3,00$) ve etik ($\bar{x}=3,24$) boyutları ise orta ya da orta düzeyin üzerinde ortalamaya sahip boyutlardır.

Tablo 2. Ölçeklere ve Alt Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek/Alt Ölçek	n	\bar{X}	SS
<i>Dağıtımsal</i>	365	2,63	1,09
<i>İşlemsel</i>	365	2,51	1,16
<i>Etkileşimsel</i>	365	2,71	1,08
Genel Örgütsel Adalet	365	2,63	1,03
<i>İletişim</i>	365	2,67	1,04
<i>Katılım</i>	365	2,78	1,16
<i>Sadakat ve Bağlılık</i>	365	3,16	1,21
<i>Moral</i>	365	2,84	1,03
<i>Kurumsal İtibar</i>	365	3,00	0,94
<i>Etik</i>	365	3,24	0,96
<i>Performans</i>	365	2,53	1,10
<i>Amaç Birliği</i>	365	2,88	1,09

Liderlik	365	2,72	1,06
Gelişim	365	2,42	1,22
Kaynak Kullanımı	365	2,45	1,23
Genel Örgüt Sağlığı	365	2,81	0,87

Çalışmanın örneklemini oluşturan 365 sağlık çalışanının ölçek maddelerinin ortalamaları alınarak belirlenen örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algılarının bireysel özelliklerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) yapılmıştır. İki grupta ele alınan cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine ilişkin karşılaştırmalarda t testi, ikiden çok grupta ele alınan diğer değişkenlere ilişkin karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Testlerin sonuçlarına ilişkin bilgiler, Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Örgütsel Adalet ve Örgüt Sağlığı Algılarının Bireysel Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	Örgütsel Adalet			Örgüt Sağlığı		
		\bar{X}	SS	p	\bar{X}	SS	p
Cinsiyet	Erkek	2,38	0,95	0,002*	2,61	0,82	0,003*
	Kadın	2,74	1,05		2,90	0,87	
Medeni Durum	Evli	2,44	0,99	0,000*	2,62	0,79	0,000*
	Bekâr	2,86	1,04		3,05	0,89	
Yaş	25 yaş ve altı	3,08 ^a	1,03	0,000*	3,22 ^a	0,89	0,000*
	26-30 yaş	2,66 ^b	1,13		2,80 ^b	0,87	
	31-40 yaş	2,28 ^b	0,89		2,51 ^b	0,70	
	41-49 yaş	2,27 ^b	0,82		2,60 ^b	0,75	
	50 yaş ve üzeri	2,91 ^{ab}	1,00		2,79 ^{ab}	1,01	
Eğitim Durumu	Lise	2,08 ^a	0,86	0,000*	2,30 ^a	0,72	0,000*
	Ön Lisans	2,90 ^b	1,05		3,12 ^b	0,86	
	Lisans	2,58 ^b	1,04		2,77 ^c	0,85	
	Lisansüstü	2,56 ^{ab}	0,95		2,65 ^{ac}	0,81	
Kurum	Devlet Hastanesi	2,31 ^a	0,86	0,000*	2,54 ^a	0,72	0,000*
	Üniversite Hastanesi	3,24 ^b	1,05		3,36 ^b	0,89	
	Özel Hastane 1	1,67 ^c	0,58		2,12 ^c	0,65	
	Özel Hastane 2	2,54 ^a	0,81		2,60 ^a	0,53	
Görev	Hemşire	2,41 ^b	0,96	0,000*	2,59 ^b	0,79	0,000*
	Doktor	2,29 ^b	0,93		2,49 ^b	0,79	
	Diğer sağlık çalışanları	2,98 ^a	1,05		3,16 ^a	0,85	
Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	2,71	1,04	0,129	2,88	0,88	0,084
	6-10 yıl	2,56	0,99		2,74	0,72	
	11-15 yıl	2,38	1,17		2,55	1,03	

16 yıl ve üzeri	2,35	0,81	2,61	0,73
-----------------	------	------	------	------

* $p < 0,05$; ^{a, b, c} farklı harfleri içeren gruplar arasında anlamlı fark vardır.

Kadın ve erkekler arasında gerek örgütsel adalet algıları ($t=3,088$; $p=0,002 < 0,05$) gerekse örgüt sağlığı algıları ($t=3,034$; $p=0,003 < 0,05$) bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların örgütsel adalet algısı ($\bar{x}=2,74$), erkek çalışanların örgütsel adalet algısından ($\bar{x}=2,38$) daha yüksektir. Benzer biçimde kadınların örgüt sağlığı algıları $\bar{x}=2,90$ olup, erkek katılımcıların örgüt sağlığı algılarından ($\bar{x}=2,61$) daha yüksektir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları medeni durumları açısından karşılaştırıldığında, evli ve bekâr çalışanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın ($t=3,996$; $p=0,000 < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Bekâr olan çalışanların örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{x}=2,86$), evli olan çalışanların örgütsel adalet algı düzeylerinden ($\bar{x}=2,44$) daha yüksek bulunmuştur. Benzer biçimde katılımcıların örgüt sağlığı düzeyleri de medeni durum değişkeni açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık ($t=4,833$; $p=0,000$) göstermektedir. Bekâr olan katılımcıların örgüt sağlığı düzeyleri ($\bar{x}=3,05$) evli olan katılımcıların örgüt sağlığı düzeylerinden ($\bar{x}=2,62$) yüksek bulunmuştur.

Varyans analizi sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının yaş değişkeni açısından grup ortalamaları arasında anlamlı ($F=12,020$; $p=0,000 < 0,05$) bir farklılık olduğu görülmektedir. 25 yaş ve altı ile 50 yaş ve üzeri, 26-30 yaş ile 31-40 yaş, 41-49 yaş, 50 yaş ve üzeri grupları arasında örgütsel adalet algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Aynı şekilde, sağlık çalışanlarının örgüt sağlığı algıları, yaş değişkenine ait grup ortalamaları arasında anlamlı ($F=12,139$; $p=0,000 < 0,05$) farklılık göstermektedir. Örgüt sağlığı algısı bakımından, 25 yaş ve altı ile 50 yaş ve üzeri, 26-30 yaş ile 31-40 yaş, 41-49 yaş, 50 yaş ve üzeri yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Çalışanlar eğitim durumlarına göre incelendiğinde, çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel adalet ($F=7,180$; $p=0,000 < 0,05$) ve örgüt sağlığı algılarının ($F=11,637$; $p=0,000 < 0,05$) değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Lise mezunu çalışanlarla lisansüstü mezunu çalışanlar arasında ve ön lisans mezunu çalışanlarla lisans ve lisansüstü çalışanlar arasında örgütsel adalet algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgüt sağlığı algısı bakımından lise mezunu çalışanlarla lisansüstü mezunu çalışanlar arasında ve lisans mezunu çalışanlarla lisansüstü mezunu çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Çalışanların örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algı düzeylerinin çalıştıkları kurumlar bakımından değerlendirilmesine ilişkin sonuçlara göre, çalışanların hem örgütsel adalet ($F=36,564$; $p=0,000 < 0,05$) hem örgüt sağlığı algıları ($F=38,269$; $p=0,000 < 0,05$) kurumlar arasında farklılık göstermektedir. Devlet hastanesi çalışanlarıyla iki numaralı özel hastane çalışanları arasında gerek örgütsel adalet gerekse örgüt sağlığı algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Üniversite hastanesi çalışanlarına ait hem örgütsel adalet hem örgüt sağlığı algısı, diğer kurum çalışanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekle birlikte, Üniversite hastanesi çalışanlarının örgütsel adalet ($\bar{x}=3,24$) ve örgüt sağlığı ($\bar{x}=3,36$) algıları diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Bir numaralı özel hastane çalışanları diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında, örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algısı bakımından istatistiksel olarak

anlamli fark tespit edilmiş olup, bir numaralı özel hastane çalışanlarının gerek örgütsel adalet ($\bar{x}=1,67$) gerekse örgüt sağlığı ($\bar{x}=2,12$) algılarının diğer çalışanlardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının hem örgütsel adalet ($F=17,472$; $p=0,000<0,05$) hem de örgüt sağlığı algı düzeyleri ($F=23,869$; $p=0,000<0,05$) hastanedeki görevleri açısından karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Hemşire ve doktorlar dışındaki sağlık personelinin gerek örgütsel adalet algıları ($\bar{x}=2,98$), gerekse örgüt sağlığı algıları ($\bar{x}=3,16$) doktor ve hemşirelere göre daha yüksektir. Örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algısı bakımından doktor ve hemşireler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcılar, Tablo 3'teki gibi kurumda çalışma süreleri bakımından gruplandırıldığında, grupların örgütsel adalet algı düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı ($F=1,900$; $p=0,129>0,05$) bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Benzer biçimde grupların örgüt sağlığı algı düzeyleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($F=2,238$; $p=0,084>0,05$).

Örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algılarına ilişkin ölçek ve alt ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları, Tablo 4'te yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre, tüm ölçek ve alt ölçekler arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgüt sağlığı algıları arasında yüksek pozitif korelasyon mevcuttur ($r=0,82$).

Tablo 4. Örgütsel Adalet ve Örgüt Sağlığı Ölçek ve Alt Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları.

Ölçek/Alt Ölçek	Dağıtımsal	İşlemsel	Etkileşimsel	Genel Örgütsel Adalet
İletişim	0,61	0,74	0,73	0,75
Katılım	0,57	0,70	0,69	0,70
Sadakat ve Bağlılık	0,51	0,56	0,56	0,58
Moral	0,62	0,61	0,59	0,65
İtibar	0,53	0,58	0,55	0,59
Etik	0,37	0,49	0,46	0,48
Performans	0,62	0,74	0,73	0,75
Amaç Birliği	0,51	0,62	0,62	0,64
Liderlik	0,62	0,75	0,76	0,77
Gelişim	0,59	0,67	0,67	0,69
Kaynak Kullanımı	0,60	0,72	0,69	0,73
Genel Örgüt Sağlığı	0,70	0,80	0,78	0,82

Çalışanların örgütsel adalet algısının (ÖA) örgüt sağlığı algısına (ÖS) etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış olup, sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, hastane çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile örgüt sağlığı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($F=736,999$; $p=0,000<0,05$) vardır. Elde edilen model ise,

$$\text{ÖS}=1,01+0,686\text{ÖA}$$

şeklindedir. Modele göre çalışanların örgütsel adalet algısındaki bir birimlik artış örgüt sağlığı algılarında 0,686 birimlik artışa yol açmaktadır. Analizdeki belirleyicilik katsayısı olan $R^2=0,67$ değeri, modelin açıklama oranının %67 olduğunu göstermektedir. Daha açık bir ifadeyle, hastane çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeyi, örgüt sağlığı algı düzeylerindeki değişimin %67'sini açıklamaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Adalet Algısının Örgüt Sağlığı Algısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayı	β_j	SH	t	p	Anlamlılık
Sabit	1,009	0,071	14,139	0,000*	F=736,999;
Örgütsel Adalet	0,686	0,025	27,148	0,000*	p=0,000*

* $p<0,05$; $R^2=0,67$

Örgütsel adalet algısı ölçeği boyutlarının örgüt sağlığı algısı üzerindeki etkisine yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Örgütsel adalet algısının alt boyutları (DA: Dağıtımsal Adalet, İA: İşlemsel Adalet, EA: Etkileşimsel Adalet) ile örgüt sağlığı algısı arasındaki model istatistiksel olarak anlamlıdır (F=249,114; p=0,000<0,05). İlgili regresyon modeli için R^2 belirleyicilik katsayısı 0,674 olarak bulunmuştur. Bu durum, örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarının örgüt sağlığındaki değişimin %67,4'ünü açıkladığı anlamına gelmektedir. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre elde edilen model,

$$\text{ÖS}=1,053+0,149\text{DA}+0,319\text{İA}+0,209\text{EA}$$

şeklindedir. Modele göre, örgüt sağlığı algısı üzerinde en yüksek etkiye sahip olan işlemsel adalet boyutundaki bir birimlik artış, örgüt sağlığı algısındaki 0,319 birimlik artışa yol açmaktadır.

Korelasyon ve regresyon analizine ilişkin bulgular doğrultusunda araştırmannın “Örgütsel adaletin örgüt sağlığı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklindeki temel hipotezinin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği Boyutlarının Örgüt Sağlığı Algısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayı	β_j	SH	t	p	Anlamlılık
Sabit	1,053	0,074	14,187	0,000	
DA	0,149	0,037	4,060	0,000	F=249,114;
İA	0,319	0,052	6,087	0,000	p=0,000*
EA	0,209	0,057	3,703	0,000	

DA: Dağıtımsal Adalet, İA: İşlemsel Adalet, EA: Etkileşimsel Adalet, * $p<0,05$; $R^2=0,674$

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı, örgüt literatürünün iki önemli konusu olan örgütsel adalet ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi sağlık sektöründe incelemektir. Buna ek olarak, örgütsel adalet ve örgüt sağlığı konularında çalışma yapan araştırmacılara önemli bir bilgi kaynağı niteliğindeki betimsel istatistiklerle, örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algılarının sağlık çalışanlarına ait bireysel özelliklere göre karşılaştırmalarını sunmaktır.

Çalışmada üç boyutuyla ele alınan örgütsel adalet kavramı, genel olarak iş yerinde adil muameleyi temsil etmektedir. Dağıtımsal adalet, kazanımların dağıtımı ile ilgilidir. İşlemsel adalet boyutu, karar verme prosedürlerinin, yanlılığa izin vermeyen, etik, doğru düzeltilebilir olup olmamasına dair etkilenen taraflardan gelen girdileri içermektedir. Etkileşimsel adalet boyutu, bireylerin amirleri tarafından nazik ve saygılı muamele görüyor olup olmaması ile ilgilidir (Elovainio vd., 2002). Örgüt sağlığı kavramı ise, sağlıklı bir örgütteki iletişim, katılım, sadakat ve bağlılık, moral, kurumsal itibar, etik, performans, amaç birliği, liderlik, gelişim, kaynak kullanımı değerlendirmeleriyle bu çalışmada on bir boyutta ele alınmıştır.

Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren hastanelerde görevli, toplam 365 sağlık çalışanının örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algılarını belirlemek amacıyla Örgütsel Adalet Ölçeği (Niehoff ve Moorman, 1993) ve Örgüt Sağlığı Ölçeği (Lyden ve Klingele, 2000) kullanılmıştır. Katılımcıların hem örgütsel adalet algı düzeyi ($\bar{x}=2,63$) hem de örgüt sağlığı algı düzeyi ($\bar{x}=2,81$), orta düzeyin altında aritmetik ortalamalı bulunmuştur. Benzer biçimde, Şahin ve Taşkaya (2010), Adana ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde çalışanların orta düzeyin altında örgütsel adalet algısına; Gül (2007) ise, Tokat ilinde sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmada, söz konusu personelin orta düzeyin altında örgüt sağlığı algısına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Türkiye’de sağlık sektörü dışında turizm, bankacılık, eğitim gibi sektörlerde yapılan örgüt sağlığı araştırmalarında da örgüt sağlığı algısının, orta ya da düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tutar, 2010: 196; Polatçı vd., 2008: 155; Korkmaz, 2007: 74).

Çalışanların örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algıları, boyutları açısından değerlendirildiğinde, örgüt sağlığının sadakat ve bağlılık, kurumsal itibar ile etik boyutları dışında tüm boyutlarda orta düzeyin altında bir algı söz konusudur. Aksine, Kaplan ve Ögüt (2012) ile Keklik ve Us (2013) ise, sırasıyla Konya ve Samsun illerinde sağlık çalışanlarında örgütsel adaletin boyutlarına ilişkin yaptıkları araştırmalarda, çalışanların algı düzeylerini orta düzeyin üzerinde tespit etmişlerdir. Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan sağlık personelini değerlendiren bu araştırma, çalışanların düşük düzeyde örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algılarını ortaya koymakta olup, örgütler ve çalışanlar açısından aşağıdaki hususlar dikkat çekmektedir:

- Çalışanlar tarafından görev ve sorumlulukların dağılımının yeter düzeyde adil olmadığı düşünülmektedir.
- Hem maddi hem de takdir edilmek gibi manevi kazanımlar çalışanlar tarafından yeterli bulunmamaktadır.
- Örgüt sağlığı ve örgütsel adalet literatürü için önem arz eden karar verme süreçlerine ve kararların uygulanışına dair unsurların, çalışanlar tarafından yetersiz olduğu düşünülmektedir.

- Çalışanlar, örgüt içindeki iletişimin yeterli düzeyde açık ve özgür olmadığı değerlendirilmesinde bulunmaktadır.

Türkiye’de sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının başka değişkenlerle birlikte değerlendirildiği çok sayıda çalışmaya (Tutar, 2007; Şahin ve Taşkaya, 2010; Cihangiroğlu, 2011; Çetin vd., 2011; Işık vd., 2012; Kaplan ve Ögüt, 2012; Keklik ve Us, 2013) rastlamak mümkündür. Bu çalışmalarda, sağlık çalışanlarının adalet algıları bazı demografik özelliklerin yanı sıra iş tatmini, örgütsel bağlılık, problem çözme becerisi, sanal kaytarma değişkenleriyle birlikte ele alınmıştır. Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet ve örgüt sağlığı algılarının bireysel özelliklerine göre değerlendirmesi yapıldığında, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurum ve görev değişkenleri açısından algıların farklılık gösterdiği ancak çalışma süresinin çalışanların ne adalet ne örgüt sağlığı algısında farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Keklik ve Us (2013) ise örgütsel adalet boyutlarını cinsiyet, medeni durum, yaş, kurum kıdem süreleri bakımından değerlendirdiğinde, değişkenlere göre adalet algılarının farklılık göstermediği tespitinde bulunmuştur. Şahin ve Taşkaya (2010) sosyo demografik değişkenlere de yer verdikleri çalışmalarında, sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerinin ve hizmet sürelerinin örgütsel adalet algılarında etkili olduğunu, meslek ve cinsiyet değişkenlerinin ise etkili olmadığını tespit etmişlerdir. Eğitim düzeyi ile örgütsel adalet algısının arasında pozitif, hizmet süresi ve örgütsel adalet algısı arasında negatif yönlü ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada ise, ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar arasında, lise ve lisansüstü mezunu çalışanlar arasında örgütsel adalet algısı bakımından anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Kemer (2017), aynı ölçekleri kullanarak, Nevşehir’de konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve ilgili sektörde çalışma süresi değişkenlerine göre, örgüt sağlığı algılarının ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi ve işletmede çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Doğan ve Bozkurt’un (2008) aynı örgüt sağlığı ölçeğini kullandıkları çalışmalarında ise, İstanbul’da beş yıldızlı otel çalışanlarının örgüt sağlığı algısı işletmelere göre, çalışanların eğitim durumlarına ve çalıştıkları pozisyona göre farklılaşmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde, boyutlar arasında orta ya da yüksek düzeyde ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Aralarında en yüksek ilişkilerin olduğu boyutlar şu şekilde özetlenebilir. Örgüt sağlığının iletişim boyutu ile örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasındaki korelasyon katsayıları sırasıyla 0,74 ile 0,73 olarak elde edilmiştir. İşlemsel adalet boyutu, kararlarda çalışanların fikrini beyan edebildiği, ön yargı ve yanlışı azaltmak için tasarlanmış adil resmi prosedürleri içermektedir (Niehoff ve Moorman, 1993: 534). Etkileşimsel adalet ise, resmi prosedürler açıklanırken ve yürürlüğe girerken çalışanın gördüğü muamelenin adilliğine karşılık gelmektedir (Bies, 1987). Açık ve özgür iletişim ağını temsil eden örgüt sağlığına ait iletişim boyutunun bu bağlamda işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarıyla ilişkisi beklenen bir durumdur. Örgüt sağlığının performans boyutu ile örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasındaki korelasyon katsayıları sırasıyla 0,74 ile 0,73, dağıtımsal adalet boyutu arasındaki korelasyon katsayısı 0,62’dir. Çalışanların performanslarıyla ilgili desteklenmesi, teşvik edilmesi ya da takdir edilmesi, çalışanların dağıtımsal adalet algısından çok işlemsel ve etkileşimsel adalet algısıyla ilişkilidir. Hâlbuki, dağıtımsal adalet algısı çalışmalardan elde edilen statü, fırsat, ödül gibi kazanımların adilliğine ilişkindir.

Örgüt sağlığına ilişkin liderlik boyutu ile örgütsel adaletin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasındaki korelasyon katsayıları sırasıyla 0,75 ile 0,76 olarak elde edilmiştir. Liderlerin örgüt içinde algılanma biçimi, şüphesiz karar verme süreçlerinin ve sonrasında adilliklerine ilişkin liderlerden görülen muamele ile ilişkilidir. Ayrıca, çalışanlar liderlerini sıklıkla onlarla iletişim kurmaları nedeniyle örgütsel adaletin baş temsilcisi olarak görürler (Niehoff ve Moorman, 1993). Böylece, kararların ve sonuçlarının açıklanması, çalışanların bakış açılarının dikkate alınması, kararlara itiraz edilebilmesi, hakların gözetilmesi, çalışanların gerek prosedürleri gerekse yöneticilerini adil algılamalarını sağlamaktadır. Ayrıca korelasyon analizi sonuçlarına göre, ölçekler tüm maddeleriyle birlikte değerlendirildiğinde de, çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgüt sağlığı algıları arasında yüksek pozitif korelasyonun ($r=0,82$) olduğu görülmüştür. Aynı ölçeklerden yararlanan Kemer (2017), Nevşehir'de konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgüt sağlığı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Tarzeinezhad vd. (2015) ise, Mazandaran'da Spor ve Gençlik Genel Müdürlüğü personeli üzerinde yürütmüş oldukları araştırmalarında, negatif yönlü ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısının örgüt sağlığı algılarına etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, örgüt sağlığı algısı üzerinde örgütsel adalet algısının anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel adalet algısı boyutlarının da örgüt sağlığı algısı üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Kemer (2017) de, aynı ölçekleri kullandığı araştırmasında, Nevşehir'de konaklama işletmelerinde çalışanların dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı pozitif ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, çalışmadan elde edilen bulgular literatüre katkı sunacağı gibi ilgili kişi, kurum-kuruluş ve yöneticilere de önemli veri kaynağı oluşturabilecek, örgütler elde ettiği çıkarımlar sayesinde çalışma hayatındaki işlerliğini gözden geçirebilecektir.

KAYNAKÇA

- Alexander, Sheldon - Ruderman, Marian (1987), "The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior", *Social Justice Research*, Cilt. 1, Sayı. 2, (177-198).
- Bies, Robert J. (1987), "The Predicament of Injustice: the Management of Moral Outrage", *Research in Organizational Behavior*, Sayı. 9, (289-319).
- Blodgett, Jeffrey G. - Hill, Donna J. - Tax, Stephen S. (1997), "The Effects of Distributive, Procedural, and Interactional Justice on Postcomplaint Behavior", *Journal of Retailing*, Cilt. 73, Sayı. 2, (185-210).
- Cihangiroğlu, Necmettin (2011), "Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi", *Gülhane Tıp Dergisi*, Sayı. 53, (9-16).
- Cropanzano, Russell - Bowen, David E. - Gilliland, Stephen W. (2007), "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*, Cilt. 21, Sayı. 4, (34-48).
- Çetin, Fatih - Basım, H. Nejat - Karataş, Murat (2011), "Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt. 18, Sayı. 1, (71-85).

- Doğan, Altan - Bozkurt, Serdar (2008), “İstanbul İlindeki Beş Yıldızlı Otellerin Örgütsel Sağlık Durumlarının Çalışanların Algıları ile Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi: Yönetim*, Cilt. 19, Sayı. 60, (61–73).
- Eker, Gülden (2006), *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Elovainio, Marko - Kivimäki, Mika - Vahtera, Jussi (2002), “Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health”, *American Journal of Public Health*, Cilt. 92, Sayı. 1, (105-108).
- Folger, Robert - Bies, Robert J. (1989), “Managerial Responsibilities and Procedural Justice”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Cilt. 2, Sayı. 2, (79-90).
- Folger, Robert - Cropanzano, Russel (1998), *Organizational Justice and Human Resource Management*, Sage.
- Greenberg, Jerald (1986), “Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluations”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt. 71, Sayı. 2, (340-342).
- Greenberg, Jerald (1990), “Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow”, *Journal of Management*, Cilt. 16, Sayı. 2, (399-432).
- Gül, Hasan (2007), “İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı. 2, (318-332).
- Hoy, Wayne K. - Feldman, John A. (1987), “Organizational Health: The Concept and its Measure”, *Journal of Research and Development in Education*, Cilt. 20, Sayı. 4, (30-37).
- Işık, Oğuz - Uğurluoğlu, Özgür - Akbolat, Mahmut (2012), “Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 13, Sayı. 2, (254 – 265).
- İşbaşı, Janset Özen (2000), *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jamaludin, Zaini (2009), “Perceived Organizational Justice and its Impact to the Development of Commitments: A Regression Analysis”, *International Review of Business Research Papers*, Cilt. 5, Sayı. 4, (478-490).
- Kaplan, Metin - Ögüt, Adem (2012), “Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt. 13, Sayı. 1, (1-13).
- Karadağ, Engin (2015), *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*, Springer.
- Keklik, Belma - Coşkun Us, Nurcan (2013), “Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 18, Sayı. 2, (143-161).
- Kemer, Ebru (2017), *Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Nevşehir İlindeki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Korkmaz, Mehmet (2007), “Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stillerinin Etkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı. 49, (57-91).

- Leventhal, Gerald S. (1980), "What Should Be Done with Equity Theory?", *Social Exchange*, (27-55).
- Luthans, F. (1981), *Organizational Behavior*, McGraw Hill.
- Lyden, Julie A. - Klingele, William E. (2000), "Supervising Organizational Health", *Supervision*, Cilt. 61, Sayı. 12, (3-6).
- McFarlin, Dean B. - Sweeney, Paul D. (1992), "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes", *Academy of Management Journal*, Cilt. 35, Sayı. 3, (626-637).
- Miles, Matthew B. (1969), "Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground", *Organizations and Human Behavior*, (375-391).
- Niehoff, Brian P. - Moorman, Robert H. (1993), "Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, Cilt. 36, Sayı. 3, (527-556).
- Polat, Soner - Celep, Cevat (2008), "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt. 14, Sayı. 2, (307-331).
- Polatçı, Sema - Ardıç, Kadir - Kaya, Adem (2008), "Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 15, Sayı. 2, (145-161).
- Şahin, Bayram - Taşkaya, Serap (2010), "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt. 13, Sayı. 2, (85-113).
- Tarzeinezhad, Mashallah – Hami, Mohammad – Shojaei, Vahid (2015), "The Relationship between Organizational Justice, Health and Innovation among Managers and Employees of General Directorate of Sport and Youth of Mazandaran", *International Journal of Biology, Pharmacy and Allied Sciences*, Cilt. 4, Sayı. 6, (3754-3767).
- TDK (2018), Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr/> (18.01.2018).
- Tutar, Hasan (2007), "Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 12, Sayı. 3, (97-120).
- Tutar, Hasan (2010), "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt. 65, Sayı. 1, (175-204).
- TÜİK (2017), Türkiye İstatistik Kurumu, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095 (19.04.2018).
- Tyler, Tom R. - Bies, Robert J. (1990), "Beyond Formal Procedures: The Interpersonal Context of Procedural Justice", (Ed) John S. Carroll, *Applied Social Psychology and Organizational Settings*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, (77-98).
- Yamane, Taro (2001), *Temel Örnekleme Yöntemleri*, Çev: Alptekin Esin, Celal Aydın, M. Akif Bakır, Esen Gürbüzsel, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Yıldırım, Fatma (2002), *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, Fatma (2007), “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt. 62, Sayı. 1, (253-278).

Yürür, Senay (2008), “Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 13, Sayı. 2, (295-312).



KIRANARDI MAHALLESİNDEN DERLENEN “ÇOCUKLARIN VEFASI” İSİMLİ MASALIN PROPP’UN MASAL ÇÖZÜMLEME METODU İLE İNCELENMESİ

EXAMINING OF TALE OF “ÇOCUKLARIN VEFASI” IN TERMS OF PROPP’S TALE ANALYSIS METHOD IN THE KIRANARDI TOWN

Mehmet FİDAN¹

Öz

Masal yazılı türler içerisinde en uzun geçmişe sahip metinler arasında yer alır. Bu özelliği ile masallar günümüzde müstakil bir tür olarak kabul edilen birçok metnin çıkış kaynağını oluşturur. Özellikle günümüzde popüler türler arasında yer alan bilim-kurgu, fantastik, korku, tekinsiz gibi metinlerin köken olarak masala dayandığı araştırmacıların ortak görüşüdür.

Araştırma sırasında nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Veri toplamak için kaynak kişilerden derleme yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler ise içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırma sürecinde Kayseri'nin Kiranardı mahallesinden üç masal derlenmiştir. Masalların derlenmesinde yörede masal anlatıcısı olarak ünlenen kişilere başvurulmuştur. Anlatılan masallar daha sonra araştırmacı tarafından yazıya geçirilmiştir. Bu metinlerden tür özelliklerini en çok yansıttığı belirlenen masal değerlendirilmiştir. Bu incelenen masalın seçiminde uzman görüşünden faydalanılmıştır. Elde edilen verilere yönelik içerik analizi yapılmıştır. Yapılan değerlendirmelerle derlenen masalın genel olarak tür özelliklerini yansıttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum masalların oluşumunda sözlü kültür geleneğinin önemini göz önüne serer. Çünkü metinleri anlatan kişilerin herhangi bir akademik eğitime sahip olmamalarına rağmen türün özelliklerini yansıtmaları, sözlü geleneğinin anlatıcılara kelime hazinesi, kurgu, olay yönünden katkısının yanında tür özelliklerinin kavranması yönünde de katkı sağladığını gösterir.

Anahtar Kelimeler: Masal, Masalların Özellikleri, Masal Anlatma Kültürü

Abstract

The tale it is among the texts with the longest history among genres. The tales constitute the source of many texts today considered as an independent species. It is a common view with researchers that the most popular species sci-fi, fantasy, fear, uncanny are among to based on tales.

¹ Dr. Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, fidanm3838@gmail.com

Qualitative research methods were used during the research. The compilation method is used from the source persons for collect data. The obtained data were evaluated by content analysis. In the research process, three stories from Kiranardı region of Kayseri were compiled. The tales compiled from the people who are famous as the taleteller have been applied. The tale told was later written by the researcher. From these texts, the tale determined to reflect most of the genre characteristics was evaluated. This was benefited from expert opinion in the selection of to be studied. Content analysis was performed on the obtained data. The tale has been compiled with evaluation concludes that overall reflect the type properties. This shows the significance of oral tradition in the formation of tenses. This taleteller are no academic trainings. Showing this results oral tradition helps narrators in terms of vocabulary, events and fiction.

Keywords: *Tales, Characteristics of Tales, Telling Culture*

1. GİRİŞ

Masal, yazılı ve sözlü kültür öğelerinin en önemlileri arasında yer alır. İçinden çıktığı toplumun sosyo - kültürel, dinî vb. yapısına ışık tutan masallar verdiği mesajlarla aynı zamanda anlatıcısının dünya görüşünü yansıtır. Masal her ne kadar çocuklara yönelik bir metin olarak algılsa da teknolojinin (tv, internet) aile hayatını ele geçirmediği dönemlerde kuşaklar arasında bir eğitim vazifesi ve bağ kurma görevine sahiptir. Geniş aile içinde dedenin, anneannenin, babaannenin etrafında toplanan torunlar onların anlattıkları masalları zevkle dinlemektedir. Bu durum masal anlatıcılık görevinin ailenin en yaşlı ve tecrübeli bireyine verildiğini gösterir. Anlatılan masalların bazen anlatıcısına özel bazen de topluma özel olduğu görülür. Bazı masallar ise geniş bir coğrafyada anlatılagelir. Masallarda olaylar, kahramanlar, mekânlar genelde benzer olmasına rağmen anlatıcının dünya görüşüne göre yer yer değişimler de gösterebilmektedir.

Masallar hemen hemen bütün toplumların sözlü geleneklerinde geçmişten bugüne bulunmaktadır. Ancak masalların yazılı ilk örneklerinin *Binbir Gece Masalları, Kelile ve Dimne, Bostan, Gülistan* vb. olduğu görülür. Nitekim bu masalların daha sonra Batı edebiyatının klasikleri arasında yer alacak olan *La Fontaine, Ezop Masalları, Grimm Masalları* gibi eserlere kaynaklık ettiği bilinen bir gerçektir.

Demir (2015, s. 18) *Anadolu Türk Masallarından Derlemeler* isimli araştırmasında masalların çocukların ahlâk eğitimlerinde önemli konumda olduğunu belirtir. O, masalların genelinin ana temasının iyi ile kötünün mücadelesi şeklinde kurgulandığını, sonucunda ise daima iyilerin kazandığını, bu sebeple de masal dinleyen çocukların iyiliğe dair duyuşsal gelişimlerinin daha içselleştirilmiş bir biçimde olacağını ifade eder. Aynı şekilde Bozlak (2007, s. 386) yüksek lisans tezine konu olan Erdemli yöresine ait masalların tamamında iyilerin kazandığını ve kötülerin cezalandırıldığını tespit eder. Türk masal geleneğinin bu yönü çocuk gelişiminin toplum açısından önemine işaret eder.

Masallar köken olarak birçok metin türünün atası olarak kabul edilir. İlk olarak sözlü gelenek ile gelişim alanı bulan masallar daha sonra özellikle ders verme amacı taşıyan, hikemi metinler ile yazılı olarak da sunulmaya başlanır. Özellikle on dokuzuncu ve yirminci yüzyılda metin türlerinin sınırlarının belirlenmeye başlanması ve yeni türlerin ortaya çıkması masalların da türsel özelliklerinin belirlenmesinin

yolunu açar. Nitekim uzun dönem boyunca masallar içinde yer alan fantastik, tekinsiz, korku, bilim-kurgu gibi metinler ayrı bir tür olabilme özelliğine kavuşur. Bu sınıflamada özellikle Todorov'un tanımlamaları etkili olur.

Uzun dönem edebiyat araştırmacıları için masalların içerdiği olağanüstülük türün en önemli özelliği olarak kabul edilmiştir. Bu konudaki araştırmalarını sıraladığı *Fantastik- Edebi Türe Yapısal Bir Yaklaşım* isimli eserinde Todorov, içinde olağanüstülük barındıran bütün eserlerin bir tür altında toplanamayacağını savunur. Bu türler her ne kadar okuyucu için gerçek ötesi olarak görülse de kendi aralarında farklılıklar oluşturmaktadır. "İçinde doğaüstü bulunan yapıtların tümünü kapsayacak bir tür düşünülemez, yoksa Homeros kadar Shakespeare'in, Cervantes kadar Goethe'nin yapıtlarını da böyle bir türe katmak gerekirdi. 'Doğaüstü' dediğimiz nitelik benzer yapıtları nitelenebilir, çok geniş bir dağılımı vardır." (Todorov, 2012, s. 40)

Propp tarafından geliştirilen masalların biçimsel yönden tahlil metodu, araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilir. Propp, masalların biçim yönünden evrensel nitelikler taşıdığını belirtir. Bu sebeple geliştirdiği yöntemin sadece Rus edebiyatına ait eserlere değil, dünyadaki bütün masallara uygulanabileceğini belirtir. Ona göre masalları birçok bölüme ayırmak, bir başka deyişle sınıflandırmak gerekir. Doğru bir sınıflandırma bilimsel betimlemenin ilk adımlarından biridir. Yapılacak incelemenin doğruluğu, sınıflamanın doğruluğuna bağlıdır (Propp, 1985, s. 15).

Propp masalların evrensel açıdan incelendiğinde bazı değerlerin değişken, bazı değerlerin ise kalıcı olduğu sonucuna ulaşır. Ona göre değişkenler kahramanların isimleri ve nitelikleridir. Değişmeyen özellikler ise masalda kahramanların üzerine yüklenen görevler ve bu kahramanların davranışlarıdır. Propp farklı masalarda farklı kahramanların aynı davranışları sergilediği sonucuna ulaşır. Bu sebeple eserlerin, kahramanların işlevlerinden yola çıkarak incelenebileceğini ifade eder (Propp, 1985, s. 30).

Propp'a (1985, s. 31-33) göre masalların dört değişmez özelliği vardır:

1. Masalarda kahramanlar kim olursa olsun görevleri ne olursa olsun önemli olan onların işlevleridir ve bu sebeple masalların genelinde kahramanların işlevlerinin benzer olduğu görülür.
2. Olağanüstü masallar içerdikleri işlevler yönünden sınırlıdır.
3. Masalarda yer alan işlevlerin diziliş sırası her zaman aynıdır.
4. Bütün olağanüstü masallar yapısal yönden aynı türe aittirler.

Sakaoğlu (2009, s.15)'na göre masalların oluşumu üzerine üç temel yaklaşım bulunur. Bunlar Kablettarih Nazariyesi (Tarih Öncesi ve Mitolojik Görüş), Tarihi Nazariye (Tarihî ve Hindolojik Görüş) ve Etnografik Nazariye (Etnografik ve Antropolojik Görüş)'dir. Ona göre Türk edebiyatında masal alanında kurumsal ve uygulama alanında en önemli çalışmalar Pertev Naili Boratav tarafından yapılmıştır. Onun hocası Wolfram Eberhard ile birlikte yayınladığı *Typen Türkischer Volksmönchen* (Türk Halk Masalları Tipleri) isimli eseri bu alandaki "kilometre taşlarından en önemlisidir" (Sakaoğlu, 2009, s.15). Sakaoğlu (2009, s.15), ilerleyen yıllarda Atatürk Üniversitesi'ndeki Mehmet Kaplan geleneğine bağlı araştırmacıların da bu alanda kaliteli yapıtlar ortaya koyduğunu belirtir.

Sakaoğlu (2009, s.16-17) araştırmasında masalları bir ortak köke bağlamanın doğru olmadığını düşünür. Ona göre masalların binlerce ortak noktası vardır. Ancak en eski masallar dahi kurgu ve yapı bakımından modern hikâyeler gibi sağlam bir konumda bulunur. O, Propp'un masalları biçimsel yönden

ayırt etmek için sunduğu yöntemini eleştirir. Çünkü Propp masalların yapı yönünden evrensel benzerlik taşıdığını düşünür. Masalların bu sağlam kurgusu dünya çapında yerleşmiş bir sözlü kültür geleneğini işaret eder. Sakaoğlu (2009, s.16-17), Propp'u belirli sayıda masala uyguladığı için eleştirir ve konuya 21. yüzyılın gözüyle bakmayı önerir.

Mirzaoğlu (1995, s. 28) "Türkiye ve Türkmen Masallarının Genel Özellikleri" isimli makalesinde farklı coğrafyalarda yaşamalarına rağmen ortak bir tarih, kültür birikimi ve benzer yaşam tarzları sebebiyle Türk toplumlarının masallarının benzerlik gösterdiğini ifade eder. "Bu masalarda bütün dünya masallarında görülen iyilik-kötülük, doğruluk-eğrilik, akıllık- ahmaklık, cömertlik-cimrilik, çalışkanlık-tembellik gibi zıt değerlerin çatışması; iyilik, bilgi ve sabır sayesinde kazanılması, kötülerin her zaman cezalandırılması gibi konular işlenmiştir." (Mirzaoğlu, 1995, s. 28). Ona göre masallar genel olarak yapı yönünden benzemekte, anlatılış biçimi ve bazı içeriğe yönelik öğeler bakımından ise yerel nitelikler taşımaktadır.

Aslan (2010, s. 57) Denizli yöresindeki masal geleneğini tespit etmek için yaptığı araştırmada şu sonuçlara ulaşır:

"Denizli merkezde yaptığımız bir araştırmada çocukların sadece % 17'sinin büyüklerinden masal dinlediğini, diğerlerinden % 39'unun çizgi filmlerden, %44'ünün de kitaplardan masal öğrendiklerini tespit ettik. Tabiiyle bu durum kanaatimizce sosyal ve toplumsal değişime paralel olarak sözlü kültürün yerini yazılı ve elektronik kültür ortamının almasıyla ilişkilidir."

Bu sonuçlar masalların aktarımında artık büyüklerin rolünün giderek değiştiğini göstermektedir. Bu durum büyüklerin tamamıyla masal anlatma görevinden soyutlanması anlamında değerlendirilmemelidir. Çünkü gerek tv programları ile gerek kitaplar ve internet ortamı vasıtasıyla olsun büyüklerin çocuklarına masal dinletmede ya da izletmede yönlendirici bir rolde olmaları gerekir.

2. YÖNTEM

Halk bilimi ile ilgili bir araştırma olan bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanıldı. Veri toplama yöntemi olarak derleme tercih edildi. Derleme sırasında araştırmanın sonucuna etki eden birçok etken bulunmaktadır. Bunlardan ilki kaynak kişidir. Kaynak kişi halk bilimi alan araştırması sırasında bilgisine başvurulmuş kişidir (Artun, 2010, s. 33). Derleme sonrasında elde edilen verilerin değerlendirilmesinde içerik analizi kullanıldı. Elde edilen veriler Propp'un yöntemine göre başlıklandırıldı ve bu çerçevede uygunluğu incelendi.

Araştırma konusunun daha önceden çalışılmamış olması bu yönde yapılacak bir araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Araştırmacının masalı derlediği bölgenin sosyo-kültürel özellikleri hakkında bilgisi olması kaynak kişiye ulaşılması açısından kolaylık sağlamıştır.

Derleme bir verinin "belirli bir zamanda, belirli bir yerde, belli bazı yöntemlerle" uzmanlar tarafından "kaynak kişilerden sözlü veya yazılı olarak alınıp" kaydedilmesidir (Artun,2010, s. 35). Derleme yeri Kayseri ilinin Melikgazi ilçesinin Kıranardı Mahallesi'dir. Bölge yer yer kırsal özellikler de göstermesine rağmen il merkezine yakındır ve şehirleşmeye başlayan bir konumdur. Ancak burada yaşayan yaşlıların hayatlarının uzun bir kısmını bölgede kırsal özellikler hâkimken geçirdiği bilinmektedir. Bu sebeple yaşlıların teknolojinin evlere girmeden önceki dönemin özelliği olan masal

anlatma-dinleme geleneği içinde yetiştikleri söylenebilir. Nitekim araştırmaya konu olan masal da 80 yaşında olan bir mahalle sakininden derlenmiştir.

Araştırma konusunu bölgeye ait masallar oluşturmaktadır. Araştırma sırasında incelenmek üzere bölgede masal anlatıcısı olarak bilinen üç kişiden birinin masalı seçilmiştir. Bu masallar içinden tür özelliklerine en uygun olduğu düşünülen metin incelemeye tâbi tutulmuştur. Seçim sırasında Erciyes Üniversitesi'ndeki alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuştur.

Masal derlemesi sırasında araç olarak ses kayıt cihazı kullanıldı. Daha sonra bu ses kaydı değerlendirilmek üzere yazıya geçirildi. Masal tür özellikleri açısından incelenirken Propp'un *Masalın Biçim Bilimi* isimli eserinde yer alan "Masal Çözümle Yöntemi" uygulanmıştır. Propp'un belirlediği 31 işlevin her masalda yer alması beklenmez. Ancak bu işlevlerin sırasının değişmeyeceği vurgulanır. Umay Günay tarafından yapılan 1975 yılında doktora tezinde Propp'un yönteminin uygulandığı ve bunun Türk masalları için de geçerli olduğu sonucuna ulaşılır. Bu yöntemin belirli bir bölge yerine Türkiye'nin genel coğrafyasındaki masallara uygulanmasının, genel önermeler yapma konusunda daha geçerli ve güvenilir sonuçlara ulaştıracağı belirtilir (Çıblak, 2005, s. 133-134). Araştırmacının yukarıdaki görüşleri ve ilgili yöntemin daha önce uygulanıp başarılı olması bu çalışmada aynı metodun uygulanmasına dayanak oluşturmuştur.

3. BULGULAR VE YORUM

Araştırma sürecinde incelenen bu masalın ana temasının iyilik ve kötülüğün mücadelesi şeklinde olduğu, kurgusunun ise klasik masallara benzediği tespit edildi. Bu durumu Propp'un metodunda yer alan çatışma-zafer unsurları ile de ifade etmek mümkündür. Masalların genel kurgu özellikleri arasında yer alan çatışma unsurlarını Propp'un sınıflandırmasında tercih ettiği görülür. O, haklı-haksız, zengin-fakir, iyi-kötü gibi çatışma unsurlarını kullanarak masalların kurguya yönelik yapısını çözmeye çalışır. Bu durumun sadece Rus kültürüne ait masalarda değil diğer kültürlerdeki masalarda da aynı şekilde olduğunu belirtir. Benzer şekilde incelenen bu masalda da kurgunun Propp'un tanımlamasına uygun olduğu tespit edildi.

Başlangıç durumu (simgesi α)

Masalın başlangıç durumunda, baba, anne ve çocuklardan bahseden anlatıcı sonrasında annenin vefat ettiğini belirtir. Annenin ölümünden sonra gelen üvey annenin ise çocuklara kötü davrandığı ve onları evde istemediği ifade edilir. Bu durum başlangıç bölümünde kahramanların sadece isimlerine ve içinde buldukları mevcut duruma yer verildiğini gösterir. Çünkü bu bölümde kişiler hakkında detaylı bilgi verilmez. Propp (1985. S.35) bu bölümü -başlangıç bölümünü- masalın bir işlevi olarak nitelendirmez ancak onun biçimsel yapı için çok gerekli olduğunu düşünür. Metinde yer alan olayların sırası ve işlevleri şu şekildedir:

Aileden biri evden uzaklaşır (tanım: uzaklaşma, simgesi β)

Masalda anneleri onlar daha çok küçükken ölen Ali ile Ayşe, üvey anneleri tarafından sevilmezler. Bu sebeple üvey anneleri, babalarına çocuklarını evden göndermesini şart koşar. Burada annenin ölümü uzaklaşmanın zorlamalı bir biçimde olduğunu simgelemektedir (β^2). Babaları, çocuklarını ormana götürerek onlara bir oyun oynar ve sonucunda çocuklar ormanda kaybolurlar. Masalda aynı

zamanda çocukların da ormanda kaybolması bir uzaklaşma unsuru olarak nitelendirilebilir (β^3).

Kahraman bir yasakla karşılaşır (tanım: yasaklama, simgesi γ)

Masalda yasaklama ögesi örtülü bir şekilde sunulmuştur. “*Baltamın sesi kesilene kadar siz çalı çırpı toplamaya devam edin*” ifadesinde de görüldüğü üzere baba, çocukları ormanda kaybedebilmek için dala astığı bir teneke parçası ile ses çıkarır ve bu sesi çocukların balta sesi zannetmesini sağlar. Ormanda çocukların kaybolmasında olduğu gibi yasaklama ögesi masalarda olayların seyrini etkileyen unsurların başında gelir. Çünkü masal anlatıcısı ana kurguyu bu yasağın çiğnenmesi üzerine planlar. Bu masaldaki yasaklama ögesinin biçimsel yönden tersine çevrilmiş olduğu ancak içerik yönünden ise doğrusal bir yasaklama olduğu görülür. Burada tersine çevrilmiş yasaklama ile ifade edilmek istenen yasağın hem kural koyucuya hem de kurala uyması gerekene olumlu etkilerinin olmasıdır. İncelenen masalda ise kurala uyma rolündeki çocukların yasağa riayet etmeleri onların ormanda kaybolmalarına ve zarara uğramalarına sebep olur (γ^2).

Yasak çiğnenir (tanımı: yasağı çiğneme, simgesi δ)

Propp (1985, s. 37) yasağın çiğnenme şeklinin yasağın konulmasıyla denk düştüğünü belirtir. Masalda babaları, çocuklarına baltasının sesi kesilene kadar çalı çırpı toplamaları gerektiğini öğütler. Çocuklar babalarının bu öğüdüne –yasağına- uyarlar. Ancak çok yorulmaları sebebiyle içlerine bir kuşku düşer ve baltanın sesinin geldiği yöne doğru giderler. Sonucunda da babalarının onlara kurguladığı oyunun farkına varırlar. Bu durum biçim yönden yasağın çiğnenmesi ögesi olarak nitelendirilebilir (δ).

Saldırgan kurbanını ele geçirmek için onu aldatmayı dener (tanımı: aldatma, simgesi η)

Masalda aldatma ögesinin iki kere yer aldığı görülmektedir. Bunlardan ilki üvey annenin, babayı çocuklarını evden kovma konusunda ikna etmesidir (η^1). İkinci aldatma ise babanın, üvey annenin etkisinde kalarak çocuklarına ormanda oyun oynamasıdır (η^2).

Kurban aldanır ve böylece istemeyerek düşmanına yardım etmiş olur (tanımı: suça katılma, simgesi θ)

Masalda yer alan suça katılma ögesi dolaylı olarak görülür. Saldırgan olarak nitelendirilen üvey anne, babaları vasıtasıyla kahramanlara zarar vermeye çalışır. Baba, üvey annenin etkisinde kalarak çocuklarını ormanda terk eder. Ancak eserin sonunda da görüleceği üzere baba, çocuklar tarafından affedilir. Bu sebeple babanın da yer yer kurban rolünde olduğu görülür. Propp’un tanımından farklı olarak burada kurban istemeyerek değil, bilinçli olarak saldırgana yardım eder. Babanın, eserin sonuna kadar, istemeyerek de olsa, saldırganın yardımcısı rolünde olduğu, eserin sonunda ise kurban rolünde olduğu söylenebilir.

Saldırgan aileden birine zarar verir (tanımı: kötülük, simgesi A)

Üvey anne masalın tamamında saldırgan rolünü üstlenir. Baba ise üvey annenin yönlendirmeleri ile çocuklarına isteyerek ya da istemeyerek zarar verir. Çünkü masalda baba, üvey annenin isteklerini sorgulamadan yapar. Bu durum geleneksel toplum yapısında üvey anneye bakışın masala yansımalarıdır. Çünkü masalın derlendiği bölgede “annesinin olmayanın babası da olmazmış” düşüncesi yaygındır. Nitekim masalın sonunda üvey anne kadar baba da suçlu olmasına rağmen çocuklar tarafından affedilmiştir. Üvey anne ise affedilmesine rağmen yine de evden kovularak cezalandırılmıştır.

Aileden biri bir şeyi elde etmek ister (tanımı: Eksiklik, simgesi a).

Masalda üvey anne aynı aileden olmasına rağmen Ali ve Ayşe'den hoşlanmaz. Onların evden gitmesini hedefler. Aile, içinde yaşayanlar için huzur kaynağı görevindedir. Eserde saldırgan rolünde bulunan üvey annenin çocukların huzurunu yok etmeyi arzuladığı söylenebilir. Nitekim üvey anne bu amacında başarılı olur ve çocukları evden yollatarak onların huzursuzlukla dolu maceralara sürüklenmesine sebep olur.

Kahraman evden ayrılır (tanımı: Gidiş, simgesi ↑).

Daha önce ormanda kardeşi Ali ile kaybolmaları sonucunda ayrılık yaşayan Ayşe'nin ikinci bir ayrılıkla karşılaştığı görülür. Ormanda babalarını ararken Ayşe'nin saçındaki beyaz teli Ali'nin böcek zannederek koparması gizli bir büyüün ortaya çıkmasına sebep olur. Ayşe bir anda kuşa dönüşerek ormanda kaybolup gider. Bir müddet sonra kuş kılığında olsa da evine dönmeyi başarır. Evlerinin karşısındaki ağaca konarak acı acı ötmeye başlar. Üvey anne bu sestende rahatsız olur ve kuşu avlaması için babayı ikna eder. Sonucunda baba, kuşu vurur. Ayşe bu şekilde evinden ikinci kez ayrılmak zorunda kalır. Bu durum masalda kahramanların amaçlarına ulaşmak için yaşadıkları zorluklara dikkat çekebilmek için kurgulanmıştır. Üvey annenin, çocukların çabalarına rağmen kötülükten vazgeçmemesi ise onun dinleyicinin zihninde saldırgan rolünü pekiştirmek içindir.

Kahraman ileride kendisine başta bulunacak kişinin eylemlerine tepki gösterir (tanımı: Kahramanın tepkisi, simgesi E)

Araştırmanın yöntem bölümünde de belirtildiği üzere Propp'un biçimsel masal çözümleme yönteminde işlevlerin sayısından ziyade izlediği sıra daha önemli görülmektedir. Yani bir masalda bütün işlevlerin bulunması bir zorunluluk olarak görülmezken, izledikleri sıranın sabit olması genel bir kural olarak tanımlanmaktadır. İncelediğimiz masaldaki bu işlevin sırasının farklı olduğu görülmektedir. Çünkü Ayşe'nin çeşmenin başında şehzade ile tanışması ve onu kendisine âşık etmesi bu başlık altında verilen işleve bir örnektir. Ayşe'nin şehzade ile tanışması ileride onun hayatına olumlu yönde etki eder. Burada işlevin kahramanın başışının selamını alması, şeklinde olduğu görülür (E²).

Büyülü nesne kahraman verilir (tanımı: Büyülü nesnenin alınması, simgesi F)

Masalda üç büyülü nesnenin bulunduğu görülür. Bunlardan ilki şehzadenin Ayşe'ye çeşme başında verdiği yüzüktür. İkinci büyülü nesne Ayşe'nin saçındaki beyaz tüydür. Üçüncü büyülü nesne ise ağaçta öterken vurulan kuşun yere düşen bir tüyünden çıkan ağaçtan yapılan kaşıktır. İlk nesne olan yüzük özellik bakımından büyülü olmamasına rağmen kahramanların hayatlarına etkisinden dolayı büyülü olarak nitelendirilebilir. Çünkü yüzüğün şehzadenin tarhana çorbasından çıkması, onun yıllar önce karşılaştığı ve âşık olduğu Ayşe'yi hatırlamasını sağlar.

İlk büyülü nesne olan yüzük doğrudan aktarım ile sunulur (F¹). Bu aktarımda nesnenin kahramana ulaşması genelde ödüllendirme şeklinde olmaktadır. Şehzade, duygularına karşılık vermesinden dolayı Ayşe'ye hem hatıra hem de ödül olarak yüzüğü verir.

İkinci büyülü nesne olan beyaz tüy ise kendiliğinden apansız belirir. Çünkü Ayşe'nin saçında bulunan böcek bir anda uçar ve Ali yanlışlıkla ablasının beyaz saçını koparır. Bu öge Propp'un (F⁶) simgesi ile gösterilmektedir.

Üçüncü büyülü nesne olan tahta kaşık belli bir üretim sonucunda ortaya çıkar. Ağacın kesildiğini

gören yaşlı kadın bu ağaçtan kendisine bir tahta kaşık yapılmasını ister. Çocukların babaları ağacı yontar ve kadına kaşık yaparak hediye eder. Bu durumu Propp (F³) şeklinde simgeler.

Kahraman özel bir işaret edinir (tanımı: Özel işaret, simgesi I)

Bu işlevde kahraman bir yüzük ya da mendil edinir. Bu edindiği simge onu temsil eder. Propp bu işlevi I² şeklinde simgeler. Masalda şehzade çorbanın geldiği yerde Ayşe'nin bulunduğunu tarhana çorbasından çıkan bu yüzük ile anlar. Masalda yüzük Ayşe'yi simgelemektedir.

Kahraman tanınır (tanımı: Tanıma, simgesi Q)

Kahramanın özel bir işaret edinmesi daha sonra onun yardımcı roldeki kişiler tarafından tanınmasını sağlar. Burada kullanılan nesne yüzüktür. Ayşe, şehzadeye gönderilen çorbadan yüzük çıktığı için şehzade tarafından tanınır. Bu sayede şehzadenin –yeni padişahın- hastalığının sebebinin Ayşe'ye duyduğu aşk olduğu ortaya çıkar. İncelenen masalda bu işlevin de sırasına uygun şekilde olmadığı görülmektedir. Bu durum da masalların kurgulanmasında bölgesel, anlatıcıya dair vb. özelliklerin de etkili olduğunu göstermektedir.

Başlangıçtaki kötülük giderilir ya da eksiklik karşılanır (tanımı: Giderme, simgesi K).

Masallarda başlangıçta ortaya çıkan kötülüğün sona ermesi çeşitli şekillerde olmaktadır. Bunlar aranan nesnenin kaçırılması, aranan nesnenin çekicilik sayesinde ele geçirilmesi, tutsağın kurtarılması, aranan nesnenin büyümlü nesne aracılığıyla ele geçirilmesi gibi eylemlerle oluşmaktadır. İncelenen bu masalda başlangıçtaki kötülüğün giderilmesinde hem yaşlı kadının hem de şehzadenin rolü bulunur. Yaşlı kadın hizmetçi konumunda da olsa Ayşe'yi evinde barındırır ve onun dolaylı olarak şehzadeye ulaşmasını sağlar. Masalın ilerleyen bölümlerinde şehzade ise uzun zaman önce âşık olduğu Ayşe'yi yüzük vesilesi ile hatırlayarak onun ve Ali'nin zor durumdan kurtulmasına yardımcı olacaktır. Ancak bu son duruma “kahramanın yardımına koşulması” işlevi olarak değerlendirildiği için ayrı bir başlıkta yer verilmiştir.

Kahraman geri döner (tanımı: Geri dönüş, simgesi ↓)

Propp (1985, s.62) kahramanın geri dönmesinin hemen gerçekleşen bir eylem olduğunu belirtir. Masalda kahramanın şekil değiştirerek geri dönüş işlevini yerine getirdiği görülür. Çünkü Ayşe, saçındaki beyaz telin Ali tarafından koparılması sonucunda kuşa dönüşür ve evlerinin karşısındaki ağaca konar. Kahramanın bu davranışı bir geri dönüş olarak nitelendirilebilir.

Kahramanın yardımına koşulur (tanımı: Yardım, simgesi Rs)

Masalda kahramanın yardımına iki kere koşulduğu görülür. İlkinde ağacın üzerine konan bir kuş olan Ayşe'nin, babası tarafından vurulması sırasında kanadından kopan bir tüyün ağaca dönüşmesi yer alır. Bu ağaç üvey anne tarafından istenilmez ve babaları ağacı keser. Bu sırada ortaya çıkan yaşlı kadın o ağaçtan kendisine bir kaşık yapmasını babadan ister. Bu büyümlü kaşık kadının evine gidince Ayşe tekrar eski bedenine kavuşur. Yaşlı kadının bu davranışı Ayşe için bir kurtuluştur. İkinci kurtuluş ise şehzadenin tarhana çorbasından çıkan yüzük sayesinde Ayşe'nin hizmetçilikten kurtulmasıdır. Ayşe'yi hatırlayan şehzade onu yanına getirtir ve Ayşe ile Ali'nin tamamen özgür olmasını sağlar.

Düzmece kahraman ya da saldırgan cezalandırılır (tanımı: Cezalandırma, simgesi U)

İncelenen masalda düzmece kahramandan ziyade saldırganın bulunduğu görülür. Üvey anne çocukları istememesi yüzünden babayı kullanarak çocuklara zarar verir. Bunun sonucunda Ali, köle tüccarlarının eline düşer. Ayşe ise yaşlı bir kadının evinde hizmetçi olarak yaşamak zorunda kalır.

Şehzadenin hastalığını iyileştirmek için yaşlı kadının yaptığı tarhana çorbasından Ayşe'nin yüzüğünün çıkması olayların seyrini değiştirir. Şehzade Ayşe'yi hatırlar ve onu yanına aldırır. Şehzade sayesinde sıkıntılarından kurtulan Ayşe ailesini etrafında toplar. Saldırgan rolünde bulunan üvey anne ise evden yollanarak cezalandırılır. Bu sayede masalda cezalandırma işlevi yerine getirilmiş olur.

Kahraman evlenir ve tahta çıkar (tanımı: Evlenme, simgesi W⁰)

Eserin sonunda Ayşe ailesini etrafında toplar ve şehzade ile evlenir. Bu evlilik sayesinde Ayşe, ailesi ve padişah mutlu bir hayat sürerler. Propp (1985, s. 69) 'un (W⁰) simgesi ile gösterdiği bu işlevde kahraman bir prenses ile evlenir ve tahta geçer. Bu çalışmada ele alınan masalın ana kahramanının kadın olması Propp'un işlev tanımlamasında uyarlamaya gidilmesini gerekli kılmaktadır. Çünkü Propp tanımlamasında kahraman olarak erkekleri kullanmıştır. Aynı şekilde Propp'un kahraman tanımlamasında bir prenses vasıtasıyla zenginliği ve huzuru elde eden kişiler erkektir. Kahramanın kadın olması durumunda ise kadın kahramanın bir prens yardımıyla aynı güce erişmesi mümkündür. Nitekim bu masalda da Ayşe, şehzade ile evlenerek isteklerini gerçekleştirir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Masallar içinde barındırdığı kültürel özelliklerin yanında evrensel nitelikler de taşır. Masallar yüzyıllar boyunca çocukların eğitiminde bir sözlü kültür aktarıcısı rolünü üstlenmiştir. Özellikle çocuklarda değer kavramının gelişebilmesi için masallar etkili olarak kullanılmıştır. Çünkü masalların genelinde kıssadan hisse çıkarmak amaçlanır. Bu durum da masal anlatımında belirli bir yöntemin oluşmasına neden olur. Birçok kültürde olduğu üzere Türk masal anlatma geleneği de bu etken sonucunda şekillenmiştir.

Derlenen metnin Propp'un masalın biçimbilim özellikleri açısından incelendiğinde genel olarak tür özelliklerini yansıttığı sonucuna ulaşıldı. Çünkü metnin derlendiği kişinin herhangi bir akademik eğitime sahip olmamasına rağmen masalı türünün özelliklerine uygun şekilde anlatılması, sözlü geleneğinin anlatıcılara kelime, kurgu, olay yönünden katkısının yanında tür özelliklerinin kavranması yönünde de katkı sağladığını gösterir.

Kayseri yöresinden derlenen bu masalda yöresel özelliklerin de etkili olduğu görüldü. Özellikle üvey anne konusuna yöre halkının olumsuz bakışı masala yansır. Çünkü masalda baba karakteri en az üvey anne kadar da suçlu olmasına rağmen affedilirken üvey anne ise cezalandırılır.

İncelenen bu masalda Propp'un biçimsel yöntemindeki işlevlerin yer aldığı ve bu işlevlerin belirli bir sıra takip ettiği görüldü. Ancak bazı işlevlerin ise sıra yönünden Propp'un yöntemine uymadığı tespit edildi. Örneğin *kahramanın tanınması* işlevinin incelenen bu masaldaki sıralamasının Propp'un tasnifindeki sıralamaya göre daha önce yer aldığı görülmektedir. Bu durum masal anlatımında kültürel etkinin yadsınamaz boyutta olduğunu gösterir.

Masalların sözlü kültür geleneği içinde gelişimi yüzlerce yıl boyunca büyüklerin çocuklara anlatması, kahvehanelerde, düğün, cenaze vb. toplantılarda dinleyicilere sözüne değer verilen kişilerin aktarması şeklinde devam etmiştir. Teknolojinin gelişimi ile birlikte masalların üretiminde ve aktarılmasında bir azalma olmamıştır ancak aktarım şeklinde değişimler olmuştur.

Masalların hitap ettiği okuyucu grubunu çocuklar oluşturmaktadır. Bu nedenle çocuklara yönelik

yayınlanan her masalın onların kişilik ve ahlaki gelişimlerine uygun olup olmadığı değerlendirilmelidir. Elbette bu durumda büyüklere alan uzmanlarının yardımcı olması gerekmektedir. Uzmanlar tarafından eğitsel faaliyetlerde kullanılması onaylanan masalların tercih edilmesi ve bu yönde farkındalık oluşturulması gerekmektedir. Çünkü çocuklara sunulan bazı masalarda onların adalet duygularını, insana, doğaya saygılarını vb. olumsuz yönde etkileyecek unsurlar da bulunabilmektedir. Bu durum konunun önemine işaret etmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslan, N. (2010). Denizli yöresinde masal anlatma geleneği. *Milli Folklor*, 86, 50-57.
- Artun, E. (2011). *Türk halk bilimi*. İstanbul: Kitabevi Yayınları.
- Bozlak, G. Ü. (2007). *Erdemli masalları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çıblak, N. (2005). V. Propp'un masal çözümleme metodu. *Türk Dili*, 638, 127-140.
- Demir, N. (2015). *Anadolu Türk masallarından derlemeler*. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Mirzaoğlu, G. (1995). Türkiye ve Türkmen Masallarının Genel Özellikleri. *Milli Folklor*, 26, 28-30.
- Propp, V. (1985). *Masalın biçim bilimi*. (M. Rifat, S. Rifat,Çev.). İstanbul: BFS Yayınları.
- Sakaoğlu, S. (2009). Masalların oluşumu üzerine farklı bir yaklaşım, *Milli Folklor*, 84, 43-49.
- Todorov, T. (2012). *Fantastik – edebî türe yapısal bir yaklaşım* (2.Basım). İstanbul: Metis Yayınları.

Vefalı Evlat

Bir adamın Ali ile Ayşe adında iki evladı varmış. Bu çocukların anaları onlar daha küçükken vefat eder. Babaları kısa süre sonra başlarına bir üvey ana getirir. Ancak üvey anaları bu çocukları hiç sevmez. Babalarına bu çocukları evden kovması gerektiğini aksi takdirde kendisinin onu terk edeceğini söyler. Babaları çaresiz bu şartı kabul eder. Baba, Ayşe'ye odun toplamak için ormana gideceklerini söyler. Bunun için de Ayşe'den çeşmeye gidip su doldurup gelmesini ister. Ayşe çeşmeden su doldururken karşısına bir anda padişahın tek evladı olan şehzade çıkar. Şehzade, Ayşe'yi çok beğenir ve ona hatıra olarak parmağındaki yüzüğünü verir.

Babaları, Ali ve Ayşe'yi alıp ormana odun kesmeye gider. Onlara kendisinin odun keseceğini, onların da bu sırada ocakta yakmak için çalı çırpı toplamaları gerektiğini söyler. Ayrıca onlara yalnız kalınca korkmamalarını, evlerinin geçimi için kendisinin çok odun kesmesi gerektiğini söyler. Onlar çalı çırpı toplarken kendisinin de yakınlarda olacağını söyler. "Baltamın sesi kesilene kadar siz çalı çırpı toplamaya devam edin" der. Çocuklar uzun müddet çalı çırpı toplar ama balta sesi bir türlü kesilmez. Artık çok yorulan çocuklar babalarının yanına gitmek için balta sesi gelen yere doğru giderler. Birde ne görsünler meğerse babaları ağaca bir teneke asmış ve rüzgârın tenekeyi sallamasıyla çıkan sesi onlar balta sesi zannetmişler. Çocuklar babalarının kendilerine oyun oynadığını ve onları terk ettiğini hemen anlarlar.

Çocuklar aç ve susuz bir şekilde evlerini bulmak için yola düşerler. Bu sırada Ali, Ayşe'nin saçında bir böcek görür. Bu böceği almak isterken yanlışlıkla Ayşe'nin saçından beyaz bir kıl koparır. Ayşe bir anda kuş olup uçar, gider. Meğerse o saç sihirlenmiş onu koparınca Ayşe kuşa dönüşmüş. Ali ablasını kaybetmenin üzüntüsü ile bir kaya dibine siner ve ağlamaya başlar. Onu kısa bir zaman sonra köle tüccarları bulup kaçırlar. Kuş olan Ayşe köylerini bulabilmek için günlerce uçar. Sonunda evlerini bulur ve evlerinin yanındaki bir ağaca konup acı acı ötmeye başlar. Üvey anne bu kuşu uğursuz olarak görür ve babasından onu vurmasını ister. Baba bir tuzak kurarak kuşu vurur. O sırada kuşun tüylerinden biri yere düşer. Bir anda orada dev bir ağaç meydana gelir. Üvey anne bu ağaçtan da hoşlanmaz ve ağacın da kesilmesini ister. Adam ağacı keserken yaşlı bir kadın adamın yanına gelir ve ondan kendisi için bir kaşık yapmasını ister. Adam kadına güzel bir tahta kaşık yapar. Kadın kaşığı alıp, uzak bir köydeki evinin mutfağına koyar. Bir gün kadın keçilerini otlatmak için yaylaya gider. Döndüğünde evinin bıraktığı gibi olmadığını daha derli toplu olduğunu görür. Bu yaşlı kadın komşularını evine izinsiz girmekle suçlar. Komşuları ona girmediklerini söyler ama kadın onlara inanmaz. Bir gün kadın evden çıkıyor gibi yapıp arka pencereden eve girer ve bir köşeye saklanır. Bir müddet sonra o tahta kaşığın bir kıza dönüştüğünü görür. Kadın, kıza neler olduğunu sorar. Kız adının Ayşe olduğunu ve başına neler geldiğini yaşlı kadına anlatır. Kadın, Ayşe'ye hizmetçisi olarak yanında kalma teklifini sunar. Ayşe de hemen bu teklifi kabul eder. Aradan yıllar geçer padişah ölür ve yerine oğlu geçer. Fakat yeni padişah çok hastalanır. Bütün hekimler ona şifalar bulmaya çabalar ancak ne çare padişah bir türlü iyi olmaz. Bu kötü haber kısa zamanda tüm ülkeye yayılır. Ayşe yıllar önce kendisine yüzük veren şehzadenin padişah olduğunu ancak çok hastalandığını öğrenir. Ayşe yaşlı kadına bir tarhana çorbası yapıp padişaha götürmesini ister. Yaşlı

kadın Ayşe'nin isteğini yerine getirir ve padişahın iyileşmesi için bir tarhana çorbası yapar. Ayşe padişahın kendini hatırlaması için çorbanın içine kendisine çeşme başında verdiği yüzüğü atar. Padişah çorbayı içerken ağzına yüzük gelir. Padişah bir anda yıllar önce çeşme başında gördüğü kızı hatırlar. Kızı yanına getirir ve onu görünce bir anda iyileşir. Meğerse padişahın hastalığı aşk acısından dolayımış.

Ayşe her ne kadar rahat olsa da Ali'yi çok özler. Onu buldurmak için padişahın yardım ister. Padişah diğer ülkelere haber yollatır. Ali'yi getirene hazineler vereceğini söyler. Hediye duyanlar Ali'yi kısa zamanda bulup getirirler. Ali ile Ayşe birbirleri ile özlem giderirler. Ama içlerinde hep bir baba özlemi yanar durur. Ama babalarının onlara yaptıklarını da unutmazlar. Bir gece iki kardeşin de rüyalarına aksakallı bir dede girer ve affetmenin en büyük erdem olduğunu, Allah'ın da affedenleri sevdiğini söyler. Bunu öğrenen Ali ve Ayşe babalarını affederler. Üvey annelerini ise evlerini terk etmesi şartıyla bağışlarlar. Uzun yıllar babaları, anneleri ve padişah ile mutlu mesut yaşarlar. Onlar ermiş muradına, biz çıkalım kerevetine.

Kaynak kişi: İkbâl Kozan



MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ VE MUHASEBE DERSİ ALAN ÖĞRENCİLERİN AHLAKİ GELİŞİM VE ETİK İLE İLGİLİ TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ

A COMPARISON BETWEEN THE ACCOUNTING PROFESSIONS AND THE STUDENTS WHO TOOK ACCOUNTING COURSES IN TERMS OF MORAL DEVELOPMENT AND ATTITUDES ABOUT ETHICS

Şura ŞAHİN¹, Osman AKIN²

Öz

Muhasebe meslek mensuplarının etik ile ilgili tutumları toplum içerisinde mesleğe bakış açısı ve mesleğin saygınlığı bakımından önem arz etmekte ve etik ikilemlerde karşı karşıya geldiklerinde davranışlarını etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe dersi alan öğrencilerin mesleki etik ve ahlaki gelişim düzeylerini karşılaştırmalı olarak incelemektir. Katılımcıların etik yargı ve ahlaki gelişim düzeylerini ölçmek amacıyla, James Rest'in geliştirdiği Değerlerin Belirlenmesi Testi (DBT) kullanılmıştır. Muhasebe meslek mensupları ve muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeylerinin gelenek öncesi muhakeme evresinde olduğu ve meslek mensuplarının ahlaki gelişimlerinin öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Davranışsal Muhasebe, Ahlaki Gelişim Düzeyi, Muhasebe Etiği.

Abstract

The attitudes about ethics of accounting professions is important with regards to the image and respectability of the occupation and also it effects accounting professions' behaviors when they come across an ethical dilemma. The aim of this study is to compare accounting professions and students who took accounting courses in terms of their professional ethics and moral development levels. DIT (Defining Issues Test) which was developed by James Rest was used to measure participants' ethical judgement and moral development levels. The results of the study showed that accounting professions and students who took accounting courses were on pre-conventional morality level and also moral development of accounting professions was higher than students who took accounting courses.

Keywords: Behavioral Accounting, Cognitive Moral Development, Accounting Ethics.

¹ sura8141@hotmail.com

² Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, osmanakin@mehmetakif.edu.tr

1. GİRİŞ

Muhasebe, geleneksel olarak veri toplama ve analiz teknikleri ile ilgilenmektedir. Muhasebenin temelinde hesaplamalar ve bir dizi kurallar mevcut olduğu için insan faktörü gözardı edilmektedir (Hofstedt ve Kinard, 1970: 39). Muhasebe mesleğini icra eden kişiler, günümüzde mesleğin saygınlığını, toplumdaki konumunu ve sosyal sorumluluk bakımından muhasebenin kurallardan ve düzenlemelerden oluşan bir dizi sistemini etik ve ahlak çerçevesi içerisinde görevlerini yerine getirmek zorundadır. Muhasebe meslek mensupları mesleğini icra ederken etik ilkelerin uygun bir şekilde işlenmesi sürecinin temel bileşenlerinden olan ahlaki gelişim düzeyi ve mesleki etik unsurları dikkate alarak uygulamaya koymalıdır. Ahlaki gelişim ve etik standartlar; Enron, Worldcom ve Adelphia gibi şirketlerde yaşanan krizler nedeniyle muhasebe ilkelerinin uygulanış biçimine olan güvenini sarsıp giderek dünyada ve Türkiye’de önem arz etmeye başlamıştır. Böylelikle, muhasebe etiği dersleri üniversitelerde müfredatlara girmekte ve muhasebe meslek mensupları çeşitli aktivitelerle sosyal sorumluluk açısından bakış açıları desteklenmektedir.

2. MUHASEBE MESLEK ETİĞİ VE ETİK İKİLEMLER

Ahlak, bireylerin iyi veya kötü doğru veya yanlış olarak değerlendirilmesini nitelendiren değer, norm ve toplumsal sorumluluk kapsamında uymak zorunda oldukları davranışlar bütünüdür (Daştan, 2009: 293). Ahlak, toplumun belirli bir döneminde kişisel ve toplumsal davranış ilkelerini belirleyen ve araştıran bir bilimdir (Hançerlioğlu, 1976: 32). Etik, davranışları ilkelere veya esaslara göre doğruluk ya da yanlışlık bakımından değerlendirmektedir (Rogelberg, 2002: 34-35). Etik, ahlaki sorunlar ve seçimler üzerine yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Etik; siyaha karşı beyaz, kötüye karşı iyi ve yanlışla karşı doğru konuları ile ilgilenmektedir. Bu konularla ilgilenen ahlaki göstergeler hem iş yerinde hem de iş dışındaki çevremizde neredeyse her karar yapısında ortaya çıkmaktadır (Kreitner ve Kinicki, 2008: 20).

Lewis’e göre, meslek etiği, belirli durumlarda geçerli olan doğru davranışlar için ilgili profesyonellere kılavuzluk sağlayan ahlaki kurallar, standartlar, kodlar veya ilkelerdir. Lewis (1985), meslek etiğinin, sosyal sorumluluk, dürüstlük ve adalet, yaygın kabul gören davranışlarla ilgili değerler, güvenilirlik ve hak kavramlarını içermesinin önemli olduğunu belirtmektedir (Lewis, 1985: 377-382). Meslek etiği politikaları ve uygulamaları bireysel etiği, karakteri, davranışı etkilemekte ve geliştirmektedir. Üst yönetimin etik standartları orta ve üst düzey yöneticilerin karar verme biçimlerine yön vermektedir (Rao, 2009: 447).

Etik eğitimi, zaman içinde muhasebe eğitiminin temel bir bileşeni haline gelmiştir (Bay ve Greenberg, 2001: 367). Öğrencilerin sadece neyin etik olduğu bilgisini değil, aynı zamanda etik olarak davranması gereken kişiliğinin gücünü ve inancını yerleştirilmesine de ihtiyaç duyulmaktadır (Low vd., 2008: 237). Böylelikle, etik ikilemleri tanıyabilecek, bilişsel normlarını geliştirebilecek ve etik ilkelere dayalı karar vermeleri artacaktır (Sims ve Sims, 1991: 218). Muhasebede etik ikilem, muhasebecinin bir gruba yönelik görevlerinin diğer bazı gruplara olan görev ve sorumluluklarıyla veya kendi çıkarlarıyla uyuşmadığı zaman ortaya çıkmaktadır (Mintz, 1995: 250).

Muhasebe ve mesleki etik ile ilgili çalışmaların büyük bir kısmı, Piaget ile başlatılan ve Kohlberg tarafından geliştirilen ahlaki gelişim teorisine dayanmaktadır. Kohlberg’e göre, ahlaki gelişim üç ayrı evreden meydana gelmektedir. Bu evreler kendi içerisinde 2 aşamaya bölünmekte toplamda altı aşamadan

oluşmaktadır (Türk, 2004: 11).

3. AHLAKİ GELİŞİM

Bilişsel ahlak gelişimi, ahlaki ikilemleri çözmek için kullanılacak en gelişmiş bilişsel ahlak yapısıdır. Diğer bir ifadeyle, bilişsel ahlak gelişimi, bir bireyin ahlaki ikilemlerinin çözümünde ilkeli düşünceleri kullanma potansiyelini tanımlamaktadır (Thorne, 2001: 106).

Bilişsel ahlaki gelişim, etik akıl yürütme ve davranışlardaki benzersiz yönleri ele alarak insanların kararları nasıl verdiklerini belirlemektedir (Mintchik ve Farmer, 2009: 260). Ahlaki gelişim, insanların etik ikilem hakkındaki akıl yürütmesi ile ilgilidir (Martynov, 2009: 242).

Etikteki bilişsel gelişim perspektifi, ahlaki bir karar veya seçimi hızlandırmak amacıyla bilişsel akıl yürütme çalışmalarının geliştirilmesini sağlamaya odaklanmaktadır. Bu perspektifin bakış açısına göre, bilişsel ahlaki yapılar kazanıldığında bilişsel ahlaki gelişimin çok yönlü ve karmaşık hale gelmesini sağlamaktadır (Fleming vd., 2009: 15). Etik yargı ise, bir bireyin “hangi eylem biçiminin ahlaki açıdan doğru olduğuna karar vermesi” etik karar almada önemli rol oynamaktadır (Nguyen ve Biderman, 2008: 628).

4. KOHLBERG’İN AHLAKİ GELİŞİM TEORİSİ

Kohlberg’in ahlaki gelişim teorisi, diğer bir ifadeyle bilişsel gelişim teorisi, başlıca insanların hangi davranış tarzının ahlaki açıdan doğru olduğuna ve nasıl karar verdiğine odaklanmaktadır (Monga, 2007: 180).

Ahlaki gelişim seviyesi, yalnızca bilişsel ön koşullardan değil, aynı zamanda toplumsal deneyimlerden de etkilenmektedir. Bu toplumsal deneyimlerin ahlaki gelişim için temel özelliği, çatışma durumlarında rol üstlenme fırsatları ile karşılaşılmasıdır. Ayrıca bu deneyimler, aileler ve arkadaşlar kişiler arası ilişkiler vasıtasıyla toplumun ekonomik, siyasi ve yasal kurumlarına gerçek katılım yoluyla ortaya çıkmaktadır (Walker, 1984: 678).

Ahlaki gelişim alanında en önemli psikologlardan olan Kohlberg, Piaget’in önceki araştırmalarını genişleterek belirli eylemlerin ahlaki açıdan adil veya tercih edilen olarak algılanmasının sebepleri üzerine yoğunlaşmıştır (Weber, 1990: 688). Kohlberg’in araştırması, insanların ahlaki yargıları veya ahlaki eylemleri için verdikleri nedenler incelendiğinde ahlaki bakış açılarında önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu farklılıklar, Kohlberg’in “Ahlaki Gelişim Evreleri”dir. Kohlberg, bireylerin ilerlediği ahlaki gelişimin üç seviyesini gelenek öncesi muhakeme, geleneksel muhakeme ve gelenek sonrası muhakeme olarak tanımlamakta ve bu üç evrenin her biri iki aşamadan oluşmaktadır (Weber, 1991: 294, 295).

Kohlberg’e göre, *Gelenek Öncesi Muhakeme*, bu evre ahlaki gelişimin en alt seviyesinde yer alır. Bu seviyede, davranışlar iyi ile kötü veya dışsal faktörlerden gelen ödül ve cezaya göre değerlendirilir.

- 1. Evre: Bağımlı ahlak, gelenek öncesi seviyenin ilk evresidir. Bu evrenin içeriğinde ahlaki gelişim cezadan kaçınmak için ahlaki kaçış sergilenir.
- 2. Evre: Bu evre, gelenek öncesi seviyenin ikinci evresidir ve bu evrenin özellikleri arasında bireysellik, yararlı amaç ve alışveriş vardır.

Geleneksel Muhakeme, Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisinin ikinci veya ortanca seviyesidir. Bu evrede, bireyler belirli ölçülere uyarlar, ancak bunlar ebeveynler veya devlet gibi kurumlar tarafından konulmuş ölçülerdir.

- 3. Evre: Kohlberg'in üçüncü ahlaki gelişim seviyesi karşılıklı bireyler arası beklentiler, ilişkiler ve bireyler arası ahengi kapsamaktadır. Bu seviyede kişiler güven, şefkat ve sadakate değer vermekte, ahlaki yargılamalarını bu değerlerine göre yapmaktadır.
- 4. Evre: Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisinin dördüncü evresi toplumsal düzen ahlakıdır. Bu evrede toplumsal düzen, hukuk, adalet ve görev gibi kavramların idrak edilmesi ile birlikte ahlaki kararlara yön verilir.

Gelenek Sonrası Muhakeme, Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisinin en tepesinde bulunmaktadır. Bu seviyedeki kişiler, ahlaki öğreti seçeneklerini değerlendirerek kendi ahlaki ilkelerini oluştururlar ve ona göre karar verirler.

- 5. Evre: Kohlberg'in beşinci evresi sosyal sözleşme veya yararlılık ve bireysel haklardır. Bu evreye ulaşan bireylere göre ahlaki değerler, haklar ve ilkeler yasalar üzerindedir. Bireysel haklara saygı duyan ve eleştirel olarak sorgulanan değerlere uygun bireyler hayatı evrensel insan hakları düzeyinde görmektedir (Richard and White, 1999: 461).
- 6. Evre: Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisinin altıncı ve en üst evresidir ve bu evre kişi evrensel insan haklarına dayalı ahlaki değerler geliştirmiştir. Kişi yasalar ile vicdan arasında ikilem yaşadığı durumda aldığı karar risk taşısa dahi vicdana uygun karar verilmesi gerektiğini savunmaktadır (Santrock, 2012: 320- 321).

20 yıl süren ahlaki yargı gelişiminin boylamsal araştırma sonuçları, Kohlberg'in ahlak yargısının bilişsel ve gelişimsel teorisinin temel varsayımlarını temsil etmektedir (Colby vd., 1983: 1).

Araştırma değerleri, Kohlberg'in ahlaki gelişime olan perspektifinin ters yönünde davranışların ahlaki yargı gelişiminde çokça önemli olduğunu göstermektedir (Speicher, 1994: 629). Ahlaki gelişim hakkındaki diğer bir teorinin sahibi olan Gilligan, Kohlberg'in erkek kavramının üzerinde durulan bir teori geliştirdiğini ve kadınların farklı bir gelişim yönü gösterdiğini savunmaktadır. Gilligan'a göre, Kohlberg'in savunduğu adalet ve ahlak anlayışından farklı olarak, kadınlarda bulunan ahlak anlayışı özen göstermenin ve yakınlığın yoğun olduğu özen ve sorumluluk ahlakıdır (Bacanlı, 2015: 111).

Kohlberg, ahlaki muhakeme evrelerini evrensel olduğunu iddia etmektedir. Diğer bir ifadeyle, teorik ve deneysel gerçeklerle kültürel yaklaşımların ahlaki geçerliliğini savunmaktadır. Ancak, bazı araştırmacılar, bu teorinin bazı kültürler için geçerli olduğunu düşünmektedir (Miller, 2007: 485-486; Sullivan, 1977: 368).

5. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA AHLAKİ GELİŞİM VE ETİK ÜZERİNE ÇALIŞMALAR

Loeb'in araştırması, Milwaukee, Wisconsin'daki 85 muhasebe firması olarak sınırlandırılmış ve 73'ünden cevap alınmıştır. Muhasebecilere etik durumlarla ilgili sorular sorulmuş ve etik durumla karşılaştıklarında nasıl davrandıkları ve bu durumu onaylayıp onaylamadıkları ifade etmeleri istenmiştir. Sonuçlar, sınıflara ayrılarak muhasebe meslek birliğinde mesleki etik kurallarının ihlal edilebileceğini

göstermektedir. Küçük firmalardan ziyade büyük firmalardaki muhasebeciler uygun olmayan sorumluluklarla karşı karşıya kalır ve bu durumda büyük firmaların etik olmayan davranış cezaları daha büyük olabilmektedir (Loeb, 1971: 287-301).

Finn ve arkadaşları, Yeminli Mali Müşavirlerin karşılaştıkları etik problemlerin yapısını, düzeyini ve ortaklık (üst yönetim) faaliyetleriyle etik kurallarının etik problemleri azaltmadaki etkinliği araştırmışlardır. Etik konusundaki tutumların analizi, Yeminli Mali Müşavirlerin etik olmayan davranışlarda bulunma fırsatı algıladıklarını, etik olmayan davranışların genellikle başarıya götüreceğine inanmadıklarını belirtmişlerdir (Finn vd., 1988: 613-614).

Ponemon ve Glazer, iki farklı üniversitedeki (sanat ve muhasebe) mezun ve lisans öğrencilerinin ahlaki gelişim düzeylerini karşılaştırmışlardır. Mezun öğrenciler ile son sınıf muhasebe öğrencilerinin ahlaki gelişim düzeyleri 1.sınıf muhasebe öğrencilerinden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca, ahlaki gelişim düzeyleri sanat okuyan öğrencilerin muhasebe okuyan öğrencilere kıyasla daha yüksek bir değer elde edilmiştir (Ponemon ve Glazer, 1990: 199-202).

Stanga ve Turpen, muhasebeyle ilişkili etik ikilemlerle karşı karşıya geldiklerinde alacakları kararları öğrenmek için devlet üniversitesinde 151 tane muhasebe yüksek lisans öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada, araştırmaya katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun etik olmayan davranış sergilemeyecekleri vurgulanmıştır. Ayrıca, muhasebe etik kararlarında cinsiyete göre bir fark görülmemektedir (Stanga ve Turpen, 1991: 742,743,746).

Arnold ve Ponemon, mesleki yargıların bireyin inançlarına ve değerlerine bağlı olduğunu belirtmektedir. Bu yargıların, ahlaki gelişim düzeyini, bireylerin davranışlarını etkilediğini ifade etmektedir (Arnold ve Ponemon, 1991: 2).

Muhasebe akademisyenleri üzerinde yapılan araştırmada, eğitmenlerin bir kısmı etiği muhasebe derslerine dahil ederek başarılı bir şekilde öğretebileceklerini, küçük bir yüzdesi ise muhasebe etiğinin ayrı bir ders olarak müfredata alınması gerektiğine inanmaktadır. Ayrıca, ki- kare analizi, öğretim üyelerinin ayrı bir muhasebe etiği dersi verme ihtimallerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. (McNair ve Milam, 1993: 800).

Ponemon, lisans ve lisansüstü muhasebe bölümü öğrencilerinin etik müdahalelere karşı ahlaki gelişim düzeyini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Ancak, Ponemon'un 1.hipotezi olan ahlaki gelişim düzeyinin etik öğreniminin önemini belirlemek için muhasebe bölümündeki lisans ve lisansüstü öğrencilerinin ahlaki gelişim düzeyi ile etik öğrenim arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını vurgulamıştır (Ponemon, 1993:192-198-203).

Kerr ve Smith, büyük bir üniversitenin öğrencilerine muhasebe etik eğitimi ve mesleki etik inanç ve tutumlarının sistematik bir şekilde analiz etmek için, etikle ilişkili bir takım ifadeleri destekleyip desteklemedikleri hakkında sorular yöneltilmiştir. Öğrenciler işletme ve muhasebe alanlarında etik bir problem olduğuna ve etik yetersizliğinin muhasebe mesleğine yönelik sorun teşkil edeceğine inanmaktadır (Kerr ve Smith, 1995: 988-992).

Thorne, muhasebe öğrencilerinin etiksel kararlarını belirlemede bilişsel yeteneklerini ne ölçüde kullandıkları konusunda 110 öğrenci üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, muhasebe öğrencilerinin muhasebe hakkında ahlaki ikilemlerin çözümünde bilişsel ahlaki yeteneklerini

kullanmadıklarını göstermiş ve eğitimciler için alternatif yaklaşım fırsatları önermektedir (Thorne, 2001: 104).

Ryan, kuzey Amerika bölgesinde yer alan kamu muhasebecileri ve iş ve bilgi danışmanları gibi profesyonel personellerden oluşan katılımcıların ahlaki gelişim düzeyi ile etik davranış arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Ryan, 2001: 237-240-242).

Giacalone, öğrenciler işletme etiği derslerini ilginç bulmalarına rağmen çoğunlukla işletme etiğini pratik olmayan, soyut ve teorik olarak nitelendirmişlerdir. Etiğin gerçek yaşam ikilemlerine uygulanabileceğini belirtip öğrencilerin gerçek yaşam örnekleriyle etik karar verme sürecini geliştirebileceğini vurgulamıştır (Giacalone, 2003: 604-605).

Bayraktaroğlu ve arkadaşları, etik eğitimin yükseköğretim kurumlarındaki yeri ile ilgili yapılan araştırmada Türkiye’de ders programlarında yeterince ele alınmadığını belirtmişlerdir (Bayraktaroğlu, 2005: 379).

Ergün ve Gül (2005), Balıkesir il merkezindeki meslek mensuplarının meslek etiği ilkeleri ile ilgili bilgi, fikir ve algılarını incelemek için yapılan anket çalışmasında, meslek mensuplarının mükellefin, toplumun çıkarlarını ve mesleki saygınlığını korumak, kendini geliştirerek mesleki yenilikleri takip etmek, yasalara bağlılık, sır saklamak, tarafsızlık, sorumluluk konularına odaklandıkları belirtilmektedir (Ergün ve Gül, 2005: 148-150).

Block ve Cwik, moda olarak düşünülen mesleki etik dersi meslek etiğinin bütün lisansüstü işletme programlarında ve hatta lisans programlarında bile zorunlu ders olarak okutulması gerektiğini öne sürmüştür. Programlara seçmeli ders olarak konulduğunda çok ilgi görmeyen meslek etiği dersinin işletme lisans ve lisansüstü programlarında zorunlu ders olarak okutulması, öğrencilerin iş hayatları boyunca karşılarına çıkabilecek ikilemleri ve krizleri çözmede onlara yardımcı olacaktır (Block ve Cwik, 2007: 98).

Christensen ve arkadaşları, 50 işletme lisansüstü programını inceleyerek yürüttükleri çalışmada, 1988 ve sonrasında iş etiği dersinin programlara dahil edilmeye başlandığını ortaya koymuştur (Christensen vd., 2007: 347).

Calıyurt (2007), Türkiye’deki 49 devlet üniversitelerinin muhasebe bölümünde toplamda 143 akademisyene yapılan ankette, akademisyenlerin çoğu derslerinde etik eğitime verilecek zaman problemi olduklarını belirtmişlerdir (Calıyurt, 2007: 75-77).

Kutlu (2008), Kars ve Erzurum ilinde muhasebe meslek mensupları ve çalışanların etik ikileme maruz kalıp kalmadıklarını ve etik ikileme söz konusu ise bunun nedenlerini incelemek için yaptıkları çalışmada, meslek mensuplarının etik ikileme yaşadıkları belirtilmektedir. Etik ikilemin sebepleri arasında müşteri kaybetme kaygısının muhasebe meslek mensupları yaş aldıkça kültürel çevre ile ilgili değerler daha çok ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, yüksek lisans eğitimi almış meslek mensupları daha düşük seviyede etik ikileme yaşadıkları ifade edilmektedir (Kutlu, 2008: 144-160-163).

Kısakürek ve Alpan (2010), Sivas ilinde meslek mensuplarının demografik değişkenlere göre meslek etiğine ilişkin ifadelerle katılım düzeylerini inceledikleri çalışmada, etik ilkelere uyum sağlanmasının çevresel baskılar, eğitimler, cezai yaptırımlar, denetimler ve vicdani yaptırımların etkili olduğu vurgulanmaktadır. Ek olarak, meslek mensuplarının daha fazla para kazanma isteği ve ahlaki zayıflığı etik dışı davranma nedenleri arasında yer almaktadır (Kısakürek ve Alpan, 2010: 217-226).

Sakarya ve Kara (2010), Balıkesir, Bursa, İstanbul ve İzmir’de mesleğini icra eden SMMM ve YMM’lere Türkiye’de muhasebe meslek etiğine yönelik yapılan düzenlemeler ve meslek etiğini meslek mensuplarının algılama düzeyini incelemek için yapılan anket çalışmasında, kadın meslek mensuplarının erkeklere kıyasla meslek etiğine daha olumlu bakış açısına sahip oldukları belirtilmektedir. Ayrıca, YMM’ler mesleki dürüstlük ilkesine SMMM’lerden daha duyarlı oldukları vurgulanmaktadır (Sakarya ve Kara, 2010: 66-67).

Yıldız (2011), Kayseri il merkezindeki meslek mensuplarının meslek etiği ile ilgili bilgi, fikir, algı ve faaliyetlerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, meslek etiğine ve yasal sorumluluklara özen gösterdiği, toplumun çıkarlarını işverenin ve mükellefin çıkarlarından daha üstün bir davranışla faaliyetlerini sürdürdükleri vurgulanmaktadır. Ayrıca, meslek mensuplarını etik dışı davranmaya sebep olan mükellef baskısı ve yasaların yetersiz kalması olduğu belirtilmektedir (Yıldız, 2011: 165-175).

Akın ve Özdaşlı (2014), muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe meslek yüksek okullarında öğrenim gören öğrencilerin etik algılarına yönelik yapılan çalışmada, muhasebe meslek etiğinin okul müfredatında yer almaması sebebiyle öğrencilerin muhasebe meslek etiğine ilişkin bilişsel düzeylerinin yetersiz kaldığı vurgulanmıştır (Akın ve Özdaşlı, 2014: 70).

Yücel ve Kartal (2014), deontolojik temelde meslek mensuplarının etik algısını incelemek için yaptıkları çalışmada, meslek mensupları meslek etiğine %48,8’i yeterli saygı duyulmadığını, %55’i mesleki etik ilkelerin kamu ve mükellef çıkarlarını eşit şekilde koruduğunu, %90’ı etik ilkelere saygı göstermenin etik ilkelere olan güven ve saygıyı artıracaklarını belirtmektedir (Yücel ve Kara, 2014: 133-137).

Daştan ve diğerleri (2015), 511 lisans öğrencisinden 495’i ankete dahil edilerek etik ikilem ve etik karar almada farkındalık düzeylerini değerlendirmek amacıyla araştırma yapılmıştır. Öğrenciler muhasebe meslek etiğini dersler içerisinde verilmesi gerektiğini ve bu konuda kendilerini az bilgiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir (Daştan vd., 2015: 89).

Çelik ve Dağdeviren (2015), Göller Bölgesi’ni kapsayan Antalya, Isparta ve Burdur ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının etik algılarını ve onları etik dışı davranmaya iten sebepleri inceledikleri çalışmada, meslek mensupları muhasebe mesleğini saygın olarak görmekte, yasal düzenlemeleri yeterli bulmamakta, arkadaşlık-dostluk ilişkisine etik dışı davranış olarak bakmamaktadır (Çelik ve Dağdeviren, 2015: 79-80).

Yazarkan ve Yılmaz (2016), öğrencilerin mesleki etik konusunda ahlaki tutumlarını inceledikleri çalışmada, etik değerleri önemli olarak görmekte, ahlaki davranışları devlet yetkililerine duyurmakta istekli oldukları vurgulanmaktadır (Yazarkan ve Yılmaz, 2016: 953-957-958).

Ceylan ve Terzi (2016), Çankırı Karatekin Üniversitesi’nde İşletme, İktisat ve Kamu Yönetimi bölümünde öğrenim gören son sınıf mesleki etik kurallarını içeren dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik, mesleki yeterlilik ve özen mesleki davranış niteliğini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmada, öğrencilere anket çalışması uygulandığında kadın öğrencilerin doğruluk, dürüstlük, meslekte tarafsızlık ve mesleki sırların korunmasını belirten gizlilik ilkesine daha duyarlı oldukları vurgulanmaktadır. Ayrıca, eğitim süresince etik eğitimi alan öğrencilerin doğruluk ve dürüstlük, tarafsızlık ve mesleki davranış ilkelerine karşı daha hassas bir tutum sergiledikleri vurgulanmaktadır (Ceylan ve Terzi, 2016: 313-322).

Özçelik ve Keskin (2017), Batı Akdeniz Bölgesi’ndeki Antalya, Isparta ve Burdur illerinde meslek

mensuplarının etik uygulamalar hakkında düşüncelerini belirlemek için anket yöntemi uygulanarak yaptıkları çalışmada, meslek mensupları etik ile ilgili yasal düzenlemeleri yeterli bulmadıklarını, ancak etik kurallara göre davranış sergilediklerini ve etik dışı davranmadıklarını ortaya koymaktadır (Özçelik ve Keskin, 2010: 142-146).

6. ARAŞTIRMA

6.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe dersi alan öğrencilerin etik ve muhasebe etiği ile ilgili görüşlerini ortaya koymak, muhasebe meslek mensupları ve muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeylerini karşılaştırmalı bir şekilde incelemektir.

6.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini, Antalya’da Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir Odası’na (SMMO) kayıtlı olup halen mesleğini icra etmeye devam eden Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde (İİBF) muhasebe dersi alan 4.sınıf 1.öğretim ve 2.öğretim İşletme Bölümü ve Maliye Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem olarak, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin arasından tesadüfi örnekleme yoluyla 160 tanesi, Akdeniz Üniversitesi’nde muhasebe dersi alan İşletme Bölümü’nden 60 tanesi ve Maliye Bölümü’nden 50 tanesi; toplamda 130 tanesi seçilerek yüz yüze görüşülerek anket yapılmıştır. Ancak, muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe dersi alan öğrencilerin katılımcının görüşmeyi reddetmesi, katılımcının anketi yarıda kesmesi, katılımcının soruların bir kısmını cevaplaması, bir kısmını da cevaplamaması üzerine muhasebe meslek mensubu geri dönüş sayısı 117 olmaktadır. İşletme ve Maliye Bölümü’nde ise geri dönüş sayısı 110’dur. Anketlerden Değerlerin Belirlenme Testi’nin (DIT) tutarlılık koşullarına uymayan muhasebe meslek mensuplarının 6 tanesi ve muhasebe dersi alan öğrencilerden 5 tanesi değerlendirme dışı bırakıldığından muhasebe meslek mensuplarının 111 tanesi, muhasebe dersi alan öğrencilerin 105 tanesi üzerinde analiz yapılmıştır.

6.3. Veri Toplama Araçları

Muhasebe meslek mensubu ve muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeylerini ölçmek amacıyla, Rest’ in (1986) geliştirdiği 6 öyküden oluşan Değerlerin Belirlenmesi Testi’nin (DIT) 3 kısa versiyonu kullanılmıştır (Kutluk, 2010: 165-168).

Araştırmada dört ayrı bölümden oluşan sorularla bireylerin ahlaki gelişim düzeyleri ile etik ve mesleki etik yargılara ilişkin görüşleri ölçmek amaçlanmıştır. Birinci bölümde, bireylere demografik bilgilerle ve sosyal medyada araştırma yaptıkları konularla ilgili sorular sorulmuştur. İkinci bölümde, muhasebe meslek etiği eğitimi, muhasebe meslek etiği dersi ile hangi ders içerisinde gördüklerini, mesleklerinde etik davranma sebebini, muhasebe meslek mensuplarında var olması gereken özelliklerini, muhasebenin temel kavramlarından muhasebe meslek etiği ve toplumu aydınlatması bakımından en önemli buldukları ilk 3 tanesini ve muhasebe meslek mensuplarının etik dışı davranmaya iten nedenlerden ilk 3 tanesini sıralamaları istenerek etik, mesleki etik ve etik ikilemlerle ilgili bilgi seviyelerini farklı boyutlarda ölçmeyi amaçlayan soru tipleri kullanılmıştır. Üçüncü bölümde, 5’li Likert ölçeği ile değerlendirilen katılımcılara muhasebe meslek etiği ve muhasebe etik ilkelerine yönelik ifadelerle katılma dereceleri belirtmeleri istenmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise, muhasebe meslek etiğine ilişkin ahlaki

gelişim düzeylerini ölçmek amacıyla Rest (1986) tarafından geliştirilen Değerlerin Belirlenmesi Testi kullanılmıştır.

6.4. Etik Ölçeği

Araştırmanın 3.bölümünde sorular hazırlanırken etik, etik ikilem, etik karar alma düzeylerini ölçmek amacıyla Daştan ve arkadaşlarının 2015 yılında ve Uçma'nın 2007 yılında öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmalarında kullandıkları Rensis Likert (1932) tarafından Thurstone ölçeğinin basitleştirilmiş bir versiyonu olarak geliştirilen Likert tipi ölçek sorularından ve TÜRMOB muhasebe meslek etiği ilkelerinden faydalanılmıştır (Daştan vd., 2015: 84; Uçma, 2007: 73; Turan vd., 2015: 187-190).

6.5. Değerlerin Belirlenmesi Testi

Araştırmada James Rest (1986) tarafından geliştirilen ve Akkoyun (1987) tarafından Türkçe'ye çevrilerek uyarlanan Değerlerin Belirlenmesi Testi (Defining Issues Test, DIT) etik yargı seviyelerinin belirlenmesinde kullanılmıştır. Değerlerin Belirlenmesi Testi çeşitli düşünceleri ifade eden 12 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların kendi benliklerine göre ne yapacaklarına karar verecekleri 5'li Likert ölçeği önem sırasına göre temel alınarak (çok önemli, önemli, biraz önemli, az önemli, önemsiz) işaretlemeye bulunacakları, ardından bu 12 madde içerisinde etkisi altında kaldıkları en önemli 4 düşünceyi tekrar önem sırasına göre (en önemli, ikinci önemli, üçüncü önemli, dördüncü önemli) düzenlemeleri talep edilmiştir.

Ahlaki gelişim düzeyini belirleyen P puanı, ahlaki ikilemlerde karar alırken kişinin ahlaki değerlerini yansıtmaktadır. Değerlerin Belirlenmesi testi ilkesine göre, 5A, 5B ve 6. evreye denk gelen puanların toplamından elde edilen P puanı ahlaki gelişim düzeyini belirtmektedir. Bu bağlamda, 5A evresi, sosyal yapıdaki temel hakları koruyan ahlaki anlayışı, 5B evresi, sezgisel insancılığın önemli olduğu ahlak anlayışını ve 6. evre, ideal sosyal işbirliği ilkelerinin önemli olduğu ahlak anlayışını vurgulamaktadır. Her bir evrenin toplamdaki puanını belirten D puanı, ahlaki gelişimin genel puanıdır.

Değerlerin Belirlenmesi Testi hesaplanmadan önce tutarlılık kontrolü yapılmaktadır. Tutarlılık kontrolündeki ilk şart, M puanı, anlamsız ve hiçbir evreyi temsil etmediği için puanın 8 veya üzerinde (kısaca 3 öykü versiyonu için 4 veya üzeri) olmaması gerekmektedir. Tutarlılık kontrolündeki ikinci şart, katılımcının öykü sonlarındaki 4 tane önemlilik sıralamasında 'birinci maddeyi' en önemli olarak işaretlemişse, birinci derecede önemli gördüğü maddeden başka bir maddeyi işaretlememiş olmalıdır.

Tutarlılık kontrolünde dikkat edilecek 3 faktör bulunmaktadır. Bunlar:

- Tutarsızlığın olduğu öykü sayısı, öykünün hangisi olduğuna bakılmaksızın ikiye geçmemelidir,
- Hiçbir öyküde 8'den fazla tutarsızlık olmamalı ve tutarsızlık sayısı 9' u geçtiği takdirde test geçersiz sayılmalıdır,
- Birden fazla öyküde 9'dan fazla aynı madde işaretlenmemeli, bu bağlamda 2 hikayede 10 veya daha fazla işaretleme yapılmamalıdır.

Yukarıda bahsedilen tutarlılık kontrolü altında hepsini sağlayan katılımcıların P puanları hesaplanmaya dahil edilmektedir.

Toplam 6 öyküden oluşan Değerlerin Belirlenmesi Testi içerisinde 6 öyküyle en çok korelasyonu kapsayan 3 öykü tercih edilmiştir. Rest (1976)'in el kitabında belirtilen 60 kişiden oluşan örneklem grubunun 6 öyküdeki P değeri ile 3 öykünün P değeri korelasyonu 0.93, 1080 kişiden oluşan örneklem grubunun 6 öyküdeki P değeri ile 3 öykünün P değeri korelasyonu 0.91'dir.

Değerlenmesi Belirlenmesi Testi güvenilirlik çalışması ise, Davison ve Robbins (1978) tarafından yapılan bir çok çalışmanın gözden geçirilmesi, P ve D puanları için test tekrar test güvensizliklerinin genel olarak .70 veya .80 olduğu ve Cronbach Alpha iç tutarlılık endeksinin genellikle 0,70'lerde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Rest'in el kitabında bahsedilen, 160 örneklem için yapılan çalışmada P indeksi için Alpha değeri .77 ve D indeksi için Alpha değeri .79, 1080 örneklem için yapılan çalışmada ise aynı değer .77, 3 kısa öykünün versiyonu için P indeksi için Alpha değeri .76 ve D indeksi için .71 bulunmuştur (Rest, 1986: 27).

Bu çalışmada da 3 öykünlük kısa versiyon uygulanmıştır. Öykülerin ikisi daha önce Akkoyun (1987)'un Türkçe'ye çevirdiği 4 öyküden alınmıştır. Ancak, diğer öykü Kutluk'un (2010) çalışmasında kullandığı çeviriden yararlanılarak ankete dahil edilmiştir.

Değerlerin Belirlenmesi Testi'nin Türkçe'ye uyarlanmasında güvenilirliği belirlemek için iç tutarlılık ve test tekrar test güvenilirlik analizleri yapılmış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,76 ve test tekrar test korelasyon katsayısı $r=0,96$ ($p<0,01$) olarak bulunmuştur.

6.6. Demografik ve Temel İstatistikî Bulgular

Araştırmanın birinci kısmında yer alan muhasebe meslek mensupları ve muhasebe dersi alan öğrencilere demografik özellikleri ve önceki hayatlarına dair sorular yöneltilerek bilgiler elde edilmiştir.

Tablo 1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Bulgular

Mesleki Unvan	Sayı	Yüzde
SMM	1	0,9
SM	109	96,4
YMM	3	2,7
Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	25	22,5
Erkek	86	77,5
Yaş	Sayı	Yüzde
23 yaş ve altı	-	-
24-34 yaş arası	25	22,5
35-45 yaş arası	60	54,1
46- 55 yaş arası	12	10,8
56 yaş ve üzeri	14	12,6
Mezun Olunan Lise Türü	Sayı	Yüzde
Fen Lisesi	1	0,9
Anadolu Lisesi	3	2,7
Süper Lise	2	1,8
Düz Lise	34	30,6
Meslek Lisesi	70	63,1
Diğer	1	0,9
Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde
İlköğretim	-	-
Lise	-	-
Önlisans/ MYO	1	,9
Lisans	94	84,7
Yüksek Lisans	16	14,4
Doktora	-	-

Tablo 1'e göre, muhasebe meslek mensupları unvana göre Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler, cinsiyete göre erkekler, yaşa göre 35-45 yaş aralığında ve lise türüne göre Düz Lise mezunu çoğunluğu

oluşturmaktadır. Meslek mensuplarının büyük bir kısmı lisans mezunu olup mükellef sayıları 26-55 mükellef arası değişim göstermektedir.

Tablo 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Temel İstatistikî Bulguları

Yanınızda Çalışan Kişi Sayısı	Sayı	Yüzde
Yalnızım	13	11,7
1-3 kişi arası	75	67,6
4-6 kişi arası	22	19,8
7-9 kişi arası	1	,9
10 ve üzeri	-	-
Mükellef Sayısı	Sayı	Yüzde
25 mükellef ve altı	16	14,4
26-40 arası mükellef	21	18,9
41-55 arası mükellef	21	18,9
56-70 arası mükellef	16	14,4
71-90 arası mükellef	18	16,2
91 mükellef ve üzeri	19	17,1
Meslekteki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
0-5 yıl arası	13	11,7
6-10 yıl arası	21	18,9
11-15 yıl arası	19	17,1
16-20 yıl arası	32	28,8
21 yıl ve üzeri	26	23,4
Hayatınızın Çoğunu Geçirdiğiniz Yer	Sayı	Yüzde
Köy	2	1,8
Kasaba/ İlçe	2	1,8
Küçükşehir	2	1,8
Büyükşehir	105	94,6
Yurtdışı	-	-
Aylık Gelir Düzeyi	Sayı	Yüzde
3000 TL ve altı	7	6,3
3001-4500 TL arası	36	32,4
4501-6000 TL arası	24	21,6
6001-7000 TL arası	12	10,8
7001-8500 TL arası	2	1,8
8501 TL ve üzeri	30	27,0
Sosyal Medyada Araştırılan Konular	Sayı	Yüzde
Eğitim/ Akademik Araştırma	64	57,7
Kişisel Gelişim	55	49,5
Genel Kültür	81	73
Mesleki Gelişim	105	94,6
Videolar/ Oyunlar	19	17,1
Çocuk Gelişimi	31	27,9
Spor/ Haber/ Gündem	78	70,3
'Mesleki Etiği' Kavramıyla Nasıl Karşılaştığı	Sayı	Yüzde
Yönetim Muhasebesi Dersi	2	1,8
Muhasebe Denetimi Dersi	40	36,0
Diğer Dersler	20	18,0
'Muhasebe Etiği' Dersi	8	7,2
Hiçbir Derste İşlenmedi	41	36,9
Etik Davranma Sebebi	Sayı	Yüzde
Eğitim	17	15,3
Kişiliğim	73	65,8
Meslek Yasası	18	16,2

Gelenek ve İnanç	3	2,7
------------------	---	-----

Hayatının büyük bir bölümünü büyükşehirde geçiren meslek mensuplarının mesleki çalışma süreleri 16-20 yıl arasında daha fazla olarak görülmüş ve aylık gelir düzeyleri 3001-4500 TL arasında daha fazla olduğu saptanmıştır. Sosyal medyada en çok hangi konuları araştırdıkları konu mesleki gelişme ile ilgili bilgiler ve çoğunluk ‘mesleki etik’ dersini hiçbir derste işlenmediğini belirtmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının etik davranmalarının en önemli sebebini kişilikleri olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, muhasebe ‘mesleki etik’ ile ilgili Serbest Mali Müşavirler Odası tarafından düzenlenen seminerlerin düzenlendiğini belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında, muhasebe meslek mensuplarına sorulan demografik soruların benzerleri muhasebe dersi alan öğrencilere de yöneltilmiştir. Muhasebe dersi alan öğrencilerin demografik özelliklerini ve önceki hayatlarına dair bilgileri içeren tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Kişisel Bilgileri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	50	47,6
Erkek	55	52,4
Yaş	Sayı	Yüzde
18 yaş ve altı	-	-
19-20 yaş arası	15	14,3
21-22 yaş arası	67	63,8
23-24 yaş arası	21	20,0
25-26 yaş arası	1	1,0
27 yaş ve üzeri	1	1,0
Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde
1.Öğretim	66	62,9
2.Öğretim	39	37,1
Mezun Olduğu Lise Türü	Sayı	Yüzde
Fen Lisesi	-	-
Anadolu Lisesi	51	48,6
Süper Lise	-	-
Düz Lise	36	34,3
Meslek Lisesi	13	12,4
Diğer	5	4,8
Hayatının Çoğunu Geçirdiği Yer	Sayı	Yüzde
Köy	15	14,3
Kasaba/ İlçe	16	15,2
Küçükşehir	12	11,4
Büyükşehir	62	59,0
Yurtdışı	-	-
Ailenizin Gelir Düzeyi	Sayı	Yüzde
1500 TL ve altı	18	17,1
1501- 2500 TL arası	37	35,2
2001- 3500 TL arası	12	11,4
3501- 4500 TL arası	20	19,0
4501-5500 TL arası	7	6,7
5501 TL ve üzeri	11	10,5
Sosyal Medya Araştırma Konuları	Sayı	Yüzde
Eğitim/ Akademik Araştırma	54	51,4
Kişisel Gelişim	57	54,3

Genel Kültür	65	61,9
Mesleki Gelişim	48	45,7
Videolar/ Oyunlar	85	81,0
Çocuk Gelişimi	9	8,6
Spor/ Haber/ Gündem	71	67,6
‘Muhasebe Etiği’ Kavramı Neyi Çağrıştırdığı	Sayı	Yüzde
Muhasebe Mesleğine İlişkin Etik Kuralların Yazılı Hale Getirilmesidir.	21	20
Muhasebe mesleğinin mükellefler, muhasebeciler ve kamu bakımından karşılıklı güven içinde yürütülmesine destek veren kurallardır.	48	45,7
Finansal raporların güvenilirliğini garanti altına alan muhasebe meslek kurallarıdır.	20	19,0
Muhasebe mesleğinde önemli rolü olan doğru ve yanlış davranışlardır.	11	10,5
Muhasebe mesleğindeki davranışları etkileyen ahlak kurallarıdır.	5,0	4,8
‘İş Etiği’ Kavramı Neyi Çağrıştırdığı	Sayı	Yüzde
İş hayatındaki planlı, dürüst ve topluma uyumlu eylemler,	64	61
Yöneticilerin, firmalara, çalışanlara, müşterilere, ortaklara ve sosyal çevreye karşı olan sorumlulukları,	20	19,0
İş hayatında yapılan adaletsizliklere karşı çıkmak, dürüst ve tarafsız davranmak.	21	20,0

Tablo 3’ye göre, cinsiyete göre erkekler ve yaşa göre 21-22 yaş arasında muhasebe dersi alan öğrencilerin çoğunluğu 1.öğretimde öğrenim görmekte ve Anadolu Lisesi mezunudur. Öğrencilerin hayatının çoğunu büyükşehirde geçirdiği büyük bir bölümü oluşturmakta ve 1501-2500 TL arasında aylık gelir düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Sosyal medyada en çok araştırma yaptıkları konu videolar/oyunlar olmuştur. Öğrencilere ‘muhasebe etiği’ kavramı ‘Muhasebe mesleğinin mükellefler, muhasebeciler ve kamu bakımından karşılıklı güven içinde yürütülmesine destek veren kurallardır’ ifadesi diğerlerine kıyasla daha yakın olduğu saptanmıştır. ‘İş etiği’ kavramını ise, öğrenciler ‘İş hayatındaki planlı, dürüst ve topluma uyumlu eylemler’ olarak düşündükleri görülmektedir.

6.7. Tutum Farklılıklarına İlişkin Temel İstatistiksel Bulgular

Muhasebe meslek mensuplarına ve muhasebe dersi alan öğrencilere likert tipi yargılar ve demografik özellikler ile ilgili bağımsız t-testi ve tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır.

“Muhasebe meslek mensubu tarafsızdır yargısı ile cinsiyet arasında farklılık bulunmaktadır” hipotezinde muhasebe meslek mensupları tarafsızdır görüşünün cinsiyete göre fark olup olmadığını ifade etmek için bağımsız t-testi uygulanmıştır.

Tablo 4’te görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarında kadınların ortalaması (\bar{X} =3.88, N=25), erkeklerin ortalaması ise (\bar{X} =4.40, N=86) olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda, hipotez ($P<.05$) istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4. Muhasebe Meslek Mensubu Tarafsızdır Görüşünün Cinsiyete Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Kişi Sayısı (N)	Ort.	Sd.	t	Sig.
Kadın	25	3,88	,883	-2,806	,006

Erkek	86	4,40	,801		
-------	----	------	------	--	--

*P< .05 Anlamlı

Tablo 4'e göre, meslek mensubu erkeklerin kadınlara kıyasla muhasebe meslek ilkelerinden tarafsızlık ilkesi gereğince, önyargı, çıkar çatışması ve diğer usulsüz etkilerinden dolayı ticari kaygılarını problem olarak nitelendirmedikleri düşünülmektedir.

“Muhasebe meslek mensubunun işlerine etken olmadığı sürece hediye, iltifat, övgü vb. kabul etmesinde bir engel yoktur yargısı ile mesleki deneyim arasında farklılık bulunmaktadır” hipotezinde yargının mesleki deneyime göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirtmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 5' deki bulgulara göre, muhasebe meslek mensubu hediye, iltifat ve övgü kabul etmesinde bir engel olmadığı görüşünün mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık görülmüştür [F_(2,108)= 2.783, p< .05]. Mesleki deneyime sahip olan meslek mensuplarının ortalaması 6-10 yıl arası (\bar{X} =5.00, N=21) ve 0-5 yıl arası (\bar{X} =4.62, N=13) olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Muhasebe Meslek Mensubu Hediye, İltifat ve Övgü Kabul Etmesinde Bir Engel Yoktur Görüşünün Mesleki Deneyime Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Mesleki Deneyim	Kişi Sayısı (N)	Ort.	Sd.	F	Sig.
0-5 yıl arası	13	4,62	,506	2,783	,030
6-10 yıl arası	21	5,00	0,00		
11-15 yıl arası	19	4,89	,315		
16-20 yıl arası	32	4,75	,440		
21 yıl ve üzeri	26	4,85	,368		

*P< .05 Anlamlı

Tablo 5'e göre, mesleki deneyimlerinin başlangıç sürecini geçen 6-10 yıl arası deneyime sahip muhasebe meslek mensupları hediye, iltifat ve övgü vb. kabul etmesinde sakınca görmemektedir. Mesleki deneyimleri 0-5 yıl arası başlangıç aşamasında olan muhasebe meslek mensupları mesleki deneyimlerini yeni icra etmeleri ve mesleğe yönelik adaptasyon kaynaklı etik ile ilgili konulara daha duyarlı oldukları düşünülmektedir. Ayrıca, muhasebe meslek mensuplarının mesleğin yürütülmesi açısından mesleki etik ilkelere hassas bir tutum sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 5'teki bulgulara göre, sonuçlar birbirine yakın olmasına rağmen, 6-10 yıl arası deneyimli olan meslek mensuplarının bu konuda mesleğini icra ederken öğrenme sürecinde iş yükü ağır bir şekilde çalışmalarından kaynaklı daha az duyarlı oldukları düşünülmektedir.

“Muhasebe meslek mensubunun müşteri ile dostluk bağı olması muhasebe meslek etiği açısından doğru değildir yargısı ile aylık gelir düzeyi arasında farklılık bulunmaktadır” hipotezinde meslek mensubunun mükellefi ile dostluk bağı olmasının gelir düzeyine göre farklılaşma olup olmadığını belirtmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Muhasebe Meslek Mensuplarının Müşteri ile Dostluk Bağı Olması Muhasebe Meslek Etiği Açısından Doğru Değildir Görüşünün Aylık Gelir Düzeyine Göre Tek Yönlü ANOVA Testi

Sonuçları

Gelir Düzeyi	Kişi Sayısı (N)	Ort.	Sd.	F	Sig
3000 TL ve altı	7	4,57	,787	2,289	,051
3001-4500 TL arası	36	3,86	,683		
4501-6000 TL arası	24	3,63	,711		
6001-7000 TL arası	12	4,00	,603		
7001-8500 TL arası	2	4,00	0,00		
8501 TL ve üzeri	30	3,97	,663		

*P= .05 Anlamsız

Tablo 6'daki sonuca göre, görüşte aylık gelir düzeyine göre ortalamaları sırasıyla (\bar{X} =4.57, N=7) ile 3000 TL ve altı, (\bar{X} =4.00, N=12) ile 6001-7000 TL arası, (\bar{X} =4.00, N=2) ile 7001-8500 TL arası, (\bar{X} =3.97, N=30) ile 8501 TL ve üzeri, (\bar{X} =3.86, N=36) 3001-4500 TL arası ve (\bar{X} =3.63, N=24) ile 4501-6000 TL arası olduğu saptanmıştır. 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyine sahip meslek mensuplarının mesleki etik ile ilgili konularda disiplinli davrandığı düşünülmektedir. Aynı zamanda, muhasebe meslek mensubu, mesleğini icra ederken etik ikilemler kaldığı durumlar olduğu ve bu durumun en önemli sebeplerinden biri mükelleflerin vergiden kaçınma girişimi olması muhasebe meslek mensuplarını zor durumda bıraktıkları düşünülmektedir. Bu sebeple, sonuçlar birbirine yakın olmasına rağmen, 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyine sahip muhasebe meslek mensupları diğer gruplara kıyasla mesleğin saygınlığını yitirici davranışlara daha duyarlı oldukları düşünülmektedir.

Tablo 6'da görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının muhasebe meslek etiği açısından müşteri ile dostluk bağı olması aylık gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(5,105)} = 2,289, p = .05$].

"Muhasebe meslek mensubunun yanlış veya yanıltıcı beyan, eksik veya hatalı bilgi vermemelidir yargısı ile muhasebe dersi alan öğrencilerin cinsiyeti arasında farklılık bulunmaktadır" hipotezinde meslek mensubunun yanlış veya yanıltıcı beyan eksik veya hatalı bilgi vermemesi yargısının muhasebe dersi alan öğrencilerin cinsiyeti arasında farklılık olup olmadığını belirtmek için bağımsız t- testi uygulanmıştır.

Tablo 7. Muhasebe Meslek Mensubunun Yanlış veya Yanıltıcı Beyan, Eksik veya Hatalı Bilgi Vermemelidir Görüşünün Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Cinsiyetine Göre Bağımsız T- Testi

Sonuçları

Cinsiyet	Kişi Sayısı (N)	Ort.	Sd.	t	Sig.
Kadın	50	4,80	,404	2,516	,013
Erkek	55	4,53	,663		

*P< .05 Anlamlı

Tablo 7'de görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensubunun yanlış veya yanıltıcı beyan, eksik veya

hatalı bilgi vermemeli görüşünde muhasebe dersi alan öğrencilerin cinsiyetine göre ($P < .05$) anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre, görüşteki erkeklerin ortalaması ($\bar{X}=4.80$, $N=50$), kadınların ortalaması ise ($\bar{X}=4.53$, $N=55$) olduğu saptanmıştır.

Tablo 7'deki bulgulara göre, muhasebe dersi alan öğrencilerdeki kadınlar erkeklere kıyasla muhasebe meslek mensuplarının muhasebe bilgi sisteminden yararlananlara ve organizasyon içi kullanıcılara karşı sahip oldukları bilgileri doğru ve net bir şekilde açıklamakla yükümlü olduklarının daha çok farkında oldukları düşünülmektedir.

Diğer hipotez, "Muhasebe meslek mensupları muhasebe etiği dersini alması etik davranışa sebep olacaktır yargısı ile muhasebe dersi alan öğrencilerin hayatının çoğunun geçtiği yer arasında farklılık bulunmaktadır" ifadesinin yargı ile öğrencilerin hayatının çoğunun geçtiği yere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirtmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8'deki bulgulara göre, 'muhasebe meslek mensupları 'muhasebe etiği' dersini alması mesleğini icra ederken etik davranışa sebep olacaktır' görüşünün muhasebe dersi alan öğrencilerin hayatının çoğunun geçtiği yere göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur [$F(3,101) = 4.903$, $p < .05$]. Ortalamaları sırasıyla ($\bar{X}=4.50$, $N=16$) ile kasaba/ilçe, ($\bar{X}=4.37$, $N=62$) ile büyükşehir, ($\bar{X}=3.75$, $N=12$) ile küçükşehir ve ($\bar{X}=3.67$, $N=15$) ile köy olduğu saptanmıştır.

Tablo 8. Muhasebe Meslek Mensupları 'Muhasebe Etiği' Dersini Alması Mesleğini İcra Ederken Etik Davranışa Sebep Olacaktır' Görüşünde Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Hayatının Çoğunun Geçtiği Yere Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Hayatlarının Çoğunun Geçtiği Yer	Kişi Sayısı (N)	Ort.	Sd.	F	Sig.
Köy	15	3,67	1,047	4,903	,003
Kasaba/İlçe	16	4,50	,632		
Küçükşehir	12	3,75	,866		
Büyükşehir	62	4,37	,794		

* $P < .05$ Anlamlı

Tablo 8'deki sonuçlara göre, büyükşehirde ve kasaba/ilçede hayatının çoğunu geçiren öğrencilerin köyde geçiren öğrencilere kıyasla meslek mensuplarının 'muhasebe etiği' dersini alması etik davranışa sahip olacaktır yargısı daha yüksek çıkmıştır. Aynı zamanda, hayatının çoğunu küçükşehirde geçiren muhasebe dersi alan öğrenciler muhasebe meslek mensuplarının etik kurallarla ilgili davranış ve tutumlarında daha ihtiyatlı davrandığını düşünülmektedir.

6.8. Ahlaki Gelişim Düzeyine Yönelik Bulgular

Muhasebe meslek mensupları ve muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyleri ile demografik özellikler arasında bağımsız t-testi ve tek yönlü ANOVA testi bulguları değerlendirilerek yorumlanmıştır.

"Muhasebe meslek mensuplarının ahlaki gelişim düzeyi geleneksel muhakeme evresinde bulunmaktadır" hipotezinde ahlaki gelişim düzeyi geleneksel muhakeme evresinde bulunup bulunmadığını belirtmek için tek örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tablo 9. Muhasebe Meslek Mensuplarının Ahlaki Gelişim Düzeyi Geleneksel Muhakeme Evresinde Tek Örneklem T-Testi Sonuçları

Ahlaki Evreleri	Gelişim	Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)	Min.	Max.	Ort.	Test Değeri=41		
							Sd.	t	P
Gelenek Muhakeme	Öncesi	64	57,7	1	3	1,5586	722,18	-575,401	0,00
Geleneksel Muhakeme		32	28,8						
Gelenek Muhakeme	Sonrası	15	13,5						

Değerlerin Belirlenmesi Testi'nin değerlendirme el kitabında Rest(1986), P değeri puanlarını üç gruba ayırmak istendiğinde 27 ve altını gelenek öncesi muhakeme evresi, 28-41 arasını geleneksel muhakeme evresi, 42 ve üzerini ise gelenek sonrası muhakeme evresi olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, araştırma kapsamında P değeri üç gruba indirgenerek analize devam edilmiştir.

Değerlerin Belirlenmesi Testi, en düşük puan "0" ve en yüksek puan "100" olarak belirtmektedir. Tablo 8'deki tek örneklem t-testi sonucuna göre, muhasebe meslek mensuplarının ortalaması $\bar{X}=1.5586$, standart sapması ,72218 olarak saptanmıştır. Tablo 3.21'e göre, t değeri -575,401 olup, istatistiksel olarak anlamlı sonucuna varılmıştır. Araştırmaya katılan 111 muhasebe meslek mensuplarının p değeri üç gruba ayrılarak en yüksek değer %57,7 (64 kişi) ile ahlaki gelişim evrelerinin en alt seviyesi olan gelenek öncesi muhakeme evresinde oldukları görülmüştür.

Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisi, iş dünyasına uygulanmış ve yöneticilerin ortalama puanının geleneksel evrede olduğu ve şirketlerinin etik ile ilgili durumundan memnun oldukları görülmüştür (Elm ve Nichols, 1993: 824).

Muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyinin geleneksel muhakeme evresinde olup olmadığını belirtmek için "Muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyi geleneksel muhakeme evresinde bulunmaktadır" hipotezinde ise, tek örneklem t-testi yapılmıştır. Araştırma kapsamında P değeri üç gruba indirgenerek analize devam edilmiştir.

Tablo 10'daki sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların ortalaması $\bar{X}= 1.4952$, standart sapması ,65227 ve t değeri -620,606 olup, araştırma istatistiksel açıdan anlamlıdır. Araştırmaya katılan 105 muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyi en yüksek % 59 (62 kişi) ile ahlaki gelişim evrelerinin en alt seviyesi olan gelenek öncesi muhakeme evresinde olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Ahlaki Gelişim Düzeyi Geleneksel Muhasebe Evresinde Tek Örneklem T-Testi Sonuçları

Ahlaki Evreleri	Gelişim	Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)	Min.	Max.	Ort.	Test Değeri=41		
							Sd.	t	P
Gelenek Muhakeme	Öncesi	62	59,0	1	3	1,4952	,65227	-620,606	0,00
Geleneksel Muhakeme		34	32,4						

Gelenek Sonrası Muhakeme	9	8,6							
---------------------------------	---	-----	--	--	--	--	--	--	--

Tablo 9 ve 10 birlikte incelendiğinde, % 13,5 (15 kişi) muhasebe meslek mensuplarının ve % 8,6 (9 kişi) muhasebe dersi alan öğrencilerin gelenek sonrası muhakeme evresinde olduğu saptanmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe dersi alan öğrencilerden ahlaki gelişim düzeyi gelenek sonrası muhakeme evresindeki P değeri daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Çoğu araştırmada, yaş ve eğitim seviyesi arttıkça ahlaki gelişim düzeyi P değerlerinin artacağını göstermiştir (Rest, 1975: 747; Rest vd., 1999: 315). Cesur, üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada ahlaki gelişimin yaşa göre farklılaşmadığını ifade etmektedir (Cesur, 1997: 30). Dell ve Jurhovic, kişilik ve ahlak gelişimi arasındaki uyumu ölçmek için 16-32 yaş aralığındaki 99 üniversite öğrencisine yaptığı araştırmada Kohlberg'in ahlaki gelişim düzeyinin yaş ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Dell ve Jurhovic, 1978: 63-66).

“Muhasebe meslek mensupları ahlaki gelişim düzeylerinde cinsiyete göre farklılık bulunmaktadır” hipotezinde ahlaki gelişim düzeyleri cinsiyete göre önemli bir farklılık olup olmadığını belirtmek için bağımsız t-testi yapılmıştır.

Tablo 11’de ahlaki gelişim düzeyinde cinsiyete göre, t değeri ,404 olup, anlamlı bir farklılık bulunmadığı (P>.05) görülmektedir.

Tablo 11. Muhasebe Meslek Mensuplarının Ahlaki Gelişim Düzeyinin Cinsiyete Göre Yapılan Bağımsız T-Testi sonuçları

Cinsiyet	Kişi Sayısı (N)	Ort.	Sd.	t	P
Kadın	25	28,66	14,10	,404	,687
Erkek	86	27,47	12,58		

*P> .05 Anlamsız

Ancak, tablo 11’deki bulgulara göre, ahlaki gelişim düzeyi ortalaması (\bar{X} =28.66, N=25) ile kadınların, ahlaki gelişim düzeyi ortalaması (\bar{X} =27.47, N=86) ile erkeklerden az bir farkla daha yüksek ahlaki gelişim düzeyine sahip oldukları söylenilebilmektedir.

Galla yaptığı araştırmada, muhasebe ve finansman bölümlerindeki katılımcıların ahlaki gelişim düzeyinde cinsiyete göre farklılaşma olmadığını belirtmektedir (Galla, 2006: 51).

“Muhasebe dersi alan öğrencilerinin ahlaki gelişim düzeylerinde cinsiyete göre farklılık bulunmaktadır” hipotezinde ahlaki gelişim düzeylerinin cinsiyete göre önemli bir farklılık olup olmadığını belirtmek için bağımsız t-testi yapılmıştır.

Martin ve arkadaşları, ortaokul, lise ve üniversite öğrencilerine yaptıkları araştırmada kadınların her yaş grubunda ahlaki gelişim düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Martin vd., 1977: 462).

Tablo 12. Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Ahlaki Gelişim Düzeyinin Cinsiyete Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Kişi Sayısı (N)	Ort.	Sd.	t	P
Kadın	50	28,73	13,22	1,711	,090
Erkek	55	24,72	10,72		

*P= .05 Anlamsız

Tablo 12'deki bulgulara göre, muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyleri cinsiyete göre ($P>.05$) marjinal olarak anlamlı olduğu belirtilmiştir. Bu sonuca göre, öğrencilerin cinsiyetine göre ortalamaları kadınlarda ($\bar{X}=28.73$, $N=50$), erkeklerin ortalaması ise ($\bar{X}=24.72$, $N=55$) olduğu saptanmıştır. Muhasebe dersi alan kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek ahlaki gelişim düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Diğer hipotez, “Muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyine göre farklılık bulunmaktadır” ifadesinde muhasebe meslek mensupları ile muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirtmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 13. Muhasebe Meslek Mensupları ve Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Ahlaki Gelişim Düzeyine Göre Tek Yönlü ANOVA Testi

Gruplar	Kişi Sayısı	Ort.	Sd.	t	P
Muhasebe Meslek Mensubu	111	27,744	12,88	-,653	,514
Öğrenci	105	26,632	12,09		

*P> .514 Anlamsız

Tablo 13'deki bulgulara göre, muhasebe meslek mensupları ve muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyi arasında t değeri -,653 olup, istatistiksel açıdan ($P>.05$) anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre, muhasebe meslek mensuplarının ortalaması ($\bar{X}=27.744$, $N=111$) ve muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyi ($\bar{X}=26.632$, $N=105$) olduğu saptanmıştır. Bu hipotezde anlamlı bir farklılık bulunmamasına rağmen, muhasebe meslek mensuplarının ahlaki gelişim düzeyi muhasebe dersi alan öğrencilere kıyasla daha yüksektir.

7. SONUÇ

Muhasebe meslek mensuplarının toplumu aydınlatma bakımından görev ve sorumluluklarını yerine getirirken etik kurallara ve ahlaki değerlere uymaları son derece önemlidir. Muhasebe meslek mensuplarının etik ikilemlerde kaldıklarında mesleki etik kuralları ve karar vericilerin kendileri olması bakımından ahlaki gelişim düzeyleri etkin rol oynamaktadır. Muhasebe dersi alan öğrencilerin ise, etik ile ilgili konuları tanımak, kavramak ve uygulamak açısından üniversite müfredatlarına mesleki etik derslerinin yer alması gerekmektedir. Muhasebe dersi alan öğrencilerin, iş hayatında etikle ilgili konularda

akıl yürütme yeteneklerinin ve meslek etiğine ilişkin farkındalıklarının artması önemlidir. Eğitim ve öğretim hayatlarında seminer, sempozyum ve konferans ile desteklenerek ahlaki gelişim düzeylerinin artırılması planlanmalıdır.

Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisine göre, kültürlerarası ve boylamsal cevapların analizi, kuramsal ahlaki ikilemler için ahlaki akıl yürütmenin altı evreden oluşan bir dizi şeklinde geliştiğini göstermektedir. Kohlberg'in ahlaki gelişim teorisi, gelenek öncesi muhakeme, geleneksel muhakeme ve gelenek sonrası muhakeme olmak üzere üç temel aşamadan oluşmakta ve her aşamada kendi içerisinde 2 evreyi barındırmaktadır. Kohlberg gelenek öncesi muhakeme aşamasında, eylemlerin fiziksel sonuçları iyi veya kötü olduğunu belirlemektedir. Doğru eylemler, bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılayan yararlı eylemlerden oluşmaktadır. İnsan ilişkileri pazardaki terimlerle incelenmektedir. Adalet, karşılıklı alışveriş ve eşit paylaşım unsurları mevcuttur. Bu unsurlar, her zaman fiziksel ve faydacı bir yöntemle yorumlanmaktadır. Geleneksel muhakeme aşamasında, birey için ailesinin, grubun veya ulusun beklentilerini korumak değerlidir. Yetki, sabit kurallar ve toplum düzeninin korunması mevcuttur. Gelenek sonrası muhakeme aşamasında, toplum tarafından onaylanmış davranışların bireysel hakların ve ilkelerin tanımlanması eğilimi vardır. Sosyal yarar birey tarafından mantıklı görülüyorsa uygunluk söz konusudur. Doğru; tutarlılık, evrensellik ve etraflıca düşünme birey tarafından seçilen ahlaki ilkelere uygun olarak bireyin vicdanını içermektedir (Kohlberg ve Hersh, 1977: 54-55). Bu çalışmada ise, muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe dersi alan öğrencilerin gelenek öncesi muhakeme evresinde olduğunu göz önünde bulundurarak, bireyler ihtiyaçlarını karşılamak için davranışlarını iyi veya kötü eylemler üzerinde odakladıkları davranış kalıpları sergilemektedir. Ayrıca, herhangi bir cezadan kaçınmaya yönelik tutumları mevcut olup, kendilerine dönük eşitlik algısı mevcuttur.

Bu araştırma kapsamında, muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe dersi alan öğrencilerin ahlaki gelişim düzeyi incelenmiştir. Kohlberg'in ahlaki gelişim düzeyi iki örneklem grubu içinde gelenek öncesi muhakeme evresinde olduklarını göstermektedir. Muhasebe meslek mensuplarının ahlaki gelişim düzeyinin düşük çıkması rutin iş sistemi ve iş yükü ağırlığından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Muhasebe dersi alan öğrencilerin ise öğrenimlerini henüz tamamlamadıkları için ahlaki gelişim düzeylerinin düşük çıkması normal bir sonuç olarak karşılanabilmektedir.

Araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe dersi alan öğrencilerin gelenek sonrası ahlaki gelişim düzeyleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının ahlaki gelişim düzeyleri öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının öğrencilere kıyasla deneyimli oldukları ve aradaki yaş farkının olduğu düşünülebilir.

Araştırmada, kesitsel araştırmadan (kısa sürede) elde edilen bulgular sonucunda, ahlaki gelişim düzeyi net bir durumu veya keskin bir yargıyı ifade etmemektedir. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların ahlaki olup olmamasını değil, ahlaki gelişim düzeyinin hangi evrede bulunduğunu belirterek muhasebe meslek mensuplarının mesleki yaşantılarındaki etik davranış sürecini, muhasebe dersi alan öğrencilerin ise, öğrenim süreçlerindeki eğitim müfredatının ve bu durumun okul yaşantısına nasıl yansıdığını daha iyi kavramak ve ifade etmek amaçlanmıştır.

Son otuz yıl içerisinde eleştirel bakış açısıyla muhasebenin gelişimi, muhasebede kullanılan yöntemleri etkilemekte ve öğrencilerin muhasebenin hem politik hem etik boyutlarını kavrama

yeteneklerini geliştirmeye olanak sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, işletme öğrencilerinin etik bilincini artırmayı amaçlayarak sosyal sorumluluk ve iş ahlakı derslerinin tanıtılmasının ötesine geçmektedir. Buna ek olarak, müfredat içeriğinin ve öğretim yöntemlerinin değiştirilmesi önerilmektedir (McPhail, 2001: 292-293).

Günümüzde, muhasebe skandalları sonrasında etik konusuna verilen önem dünyada ve Türkiye’de giderek artmaktadır. Yapılan düzenlemeler ile etik bilincin artmasına, muhasebe etiği eğitiminin akademik kurumlar ile birlikte yürütülmesine ve muhasebe meslek mensuplarının itibarlarını korumak için muhasebe meslek mensubu adaylarının etik konusuna hassas bir şekilde yaklaşmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın, O. ve Özdaşlı, K. (2014), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Uymaları Gereken Etik İlkeler Uyma Düzeyine Yönelik Meslek Mensupları İle Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Algıları”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S.63, 59-74.
- Arnold, D. F. ve Ponemon, L. A. (1991), “Internal Auditors' Perceptions of Whistle-Blowing and the Influence of Moral Reasoning: An Experiment”, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 10(2), 1-15.
- Bacanlı, H., (2015), *Eğitim Psikolojisi* (22.Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Bay, D. D. ve Greenberg, R. R., (2001), “The Relationship of the DIT and Behavior: A Replication”, *Issues in Accounting Education*, 16(3), 367-380.
- Bayraktaroğlu, S. - Kutanis Özen, R. - Özdemir, Y. (2005), “Etik Eğitiminde Neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği”, *2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Sakarya Üniversitesi*, S.2, 377-383.
- Block, W. ve Cwik, P. F., (2007), “Teaching Business Ethics: A ‘Classificationist’ Approach”. *Business Ethics: A European Review*, 16(2), 98-106.
- Caliyurt, T. K., (2007), “Accounting Ethics Education in Turkish Public Universities”, *Social Responsibility Journal*, 3(4), 74-80.
- Cesur, S. (1997), *The Relationship Between Cognitive And Moral Development*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ceylan, P. ve Veterzi, S. (2016), “Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Meslek Etiği Algılamalarının İncelenmesi: Çankırı Karatekin Üniversitesi Örneği”, *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 13, 312-327.
- Çelik, İ. ve Dağdeviren, İ. E., (2015), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Algılamaları ve Muhasebe Meslek Mensuplarını Etik Dışı Davranışlara Yönlendiren Faktörler: Göller Bölgesinde Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 8(1), 67-89.
- Christensen, L. J., Peirce, E., Hartman, L. P., Hoffman, W. M. Ve Carrier, J. (2007), “Ethics, CSR, And Sustainability Education in The Financial Times Top 50 Global Business Schools: Baseline Data and Future Research Directions”. *Journal of Business Ethics*, 73(4), 347-368.
- Colby, A.- Kohlberg, L. - Gibbs, J. - Lieberman, M. - Fischer, K.- Saltzstein, H. D., (1983), “A Longitudinal Study of Moral Judgment”, *Monographs of The Society For Research in Child Development*, 48(½), 1-124.
- Daştan, A., (2009), “Etik Eğitimin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi Muhasebe Değerlendirmesi”,

- Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1), 281-311.
- Daştan, A. - Bellikli, U. - Bayraktar, Y. (2015), "Muhasebe Eğitiminde Etik İnkilem ve Etik Karar Alma Konularına Yönelik Ktü-İİbf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 75-92.
- Dell, P. F. ve Jurkovic, G. J., (1978), "Moral Structure And Moral Content: Their Relationship To Personality", *Journal of Youth And Adolescence*, 7(1), 63-72).
- Elm, D. R. ve Nichols, M. L., (1993). "An investigation of the Moral Reasoning of Managers", *Journal of Business Ethics*, 12(11), 817-833.
- Ergün, H. ve Gül, K., (2005), "Muhasebe Mesleği Etik Kuralları ve Bu Kuralların Meslek Mensuplarınca Algılanışı", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (25), 144-154.
- Finn, D. W. - Chonko, L. B. - Hunt, S. D. (1988), "Ethical Problems in Public Accounting: The View From The Top", *Journal of Business Ethics*, 7(8), 605-615.
- Fleming, D. M. - Lightner, S. M. - Romanus, R. N. (2009), "The Effect of Professional Context on Accounting Students' Moral Reasoning", *Issues in Accounting Education*, 24(1), 13-30.
- Galla, D., (2006), *Moral Reasoning of Finance and Accounting Professionals an Ethical and Cognitive Moral Development Examination*, Nova Southeastern University Yayınlanmamış Doktora Tezi, Florida.
- Giacalone, R. A. - Jurkiewicz, C. L. - Knouse, S. B. (2003), "A Capstone Project in Business Ethics: Building an Ethics Training Program", *Journal of Management Education*, 27(5), 590-607.
- Hançerlioğlu, O., (1976), *Felsefe Ansiklopedisi*, 1976-1979: Cilt.1, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hofstede, T. R. ve Kinard, J. C., (1970), "A Strategy for Behavioral Accounting Research", *The Accounting Review*, 45(1), 38-54.
- Kerr, D. S. ve Smith, L. M., (1995), "Importance Of And Approaches to Incorporating Ethics Into The Accounting Classroom", *Journal of Business Ethics*, 14(12), 987-995.
- Kısakürek, M. M. ve Alpan, N., (2010), "Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (47), 213-228.
- Kreitner, R. ve Kinicki M., (2008), *Organizational Behavior*, NewYork: McGraw Hill.
- Kohlberg, L. ve Hersh R., (1977), Moral Development: A Review of the Theory, *Theory Into Practice*, 16(2), 53-59.
- Kutlu, H. A., (2008), "Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(2), 143-170.
- Kutluk, F.A. (2010), *Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Etik Konusunun Değerlendirilmesi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Antalya.
- Lewis, P. V. (1985). *Defining 'Business Ethics': Like Nailing Jello to a Wall*. *Journal of Business Ethics*, 4(5), 377-383.
- Loeb, S. E. (1971). "A Survey of Ethical Behavior in The Accounting Profession", *Journal of Accounting Research*, 9(2), 287-306.
- Low, M. - Davey, H. - Hooper, K. (2008). "Accounting Scandals, Ethical Dilemmas and Educational Challenges". *Critical Perspectives on Accounting*, 19(2), 222-254.
- Martin, R. M. - Shafto, M. - Vandeinse, W. (1977), "The Reliability, Validity, and Design of the Defining

- Issues Test,” *Developmental Psychology*, 13(5), 460-468.
- Martynov, A. (2009), “Agents or Stewards? Linking Managerial Behavior and Moral Development”, *Journal of Business Ethics*, 90(2), 239-249.
- McNair, F. ve Milam, E. E., (1993), “Ethics in Accounting Education: What Is Really Being Done”, *Journal of Business Ethics*, 12(10), 797-809.
- Mintz, S. M. (1995), “Virtue Ethics and Accounting Education”, *Issues in Accounting Education*, 10(2), 247-267.
- Miller, J. G. S., (2007), *Handbook of Cultural Psychology*, Kitayama, D. ve Cohen (Ed.), *Cultural Psychology of Moral Development* içinde (s. 477-499), New York: Guilford.
- Mintchik, N. M. ve Farmer, T. A., (2009), “Associations Between Epistemological Beliefs and Moral Reasoning: Evidence From Accounting”, *Journal of Business Ethics*, 84(2), 259-275.
- Monga, M. (2007), “Managers’ Moral Reasoning: Evidence From Large Indian Manufacturing Organisations”, *Journal of Business Ethics*, 71(2), 179-194.
- Nguyen, N. T. ve Biderman, M. D., (2008), “Studying Ethical Judgments and Behavioral Intentions Using Structural Equations: Evidence From the Multidimensional Ethics Scale”, *Journal of Business Ethics*, 83(4), 627-640.
- Özçelik, H. ve Keskin, S., (2017), “Muhasebe Meslek Etiği Ve Uygulamaları: Batı Akdeniz Bölgesinde Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 138-150.
- Ponemon, L. A. (1993). Can Ethics Be Taught In Accounting?. *Journal of Accounting Education*, 11(2), 185-209.
- Ponemon, L. ve Glazer, A., (1990). “Accounting Education and Ethical Development: The Influence of Liberal Learning on Students and Alumni in Accounting Practice”. *Issues in Accounting Education*, 5(2), 195-208.
- Rao, P. S. ve Rao, V. S. P., (2009), *Personnel and Human Resource Management*, Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Rest, J. R. (1975), “Longitudinal Study of the Defining Issues Test of Moral Judgment: A Strategy for Analyzing Developmental Change”, *Developmental Psychology*, 11(6), 738-748.
- Rest, J., (1986), *DIT Manual for the Defining Issues Test* (Third Edition), Center for the Study of Ethical Development, University of Minnesota.
- Rest, J. - Narvaez, D. - Bebeau, M. -Thoma, S. (1999), “A Neo-Kohlbergian Approach: The DIT and Schema Theory”, *Educational Psychology Review*, 11(4), 291-324.
- Richard. D. ve White Jr., (1999), “Are Women More Ethical? Recent Findings on the Effects of Gender Upon Moral Development”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(3), 459-472.
- Rogelberg, S. G. (Ed.), (2002), *Handbook of Research Methods in Industrial and Organizational Psychology*, America: Blackwell Publishing.
- Ryan, J. J. (2001), “Moral reasoning as a Determinant of Organizational Citizenship Behaviors: A Study in the Public Accounting Profession”, *Journal of business Ethics*, 33(3), 233-244.
- Sakarya, Ş. ve Kara, S., (2010), “Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*

Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(18), 57-72.

Santrock, J. W., (2012), *Yaşam Boyu Gelişim: Gelişim Psikolojisi* (13.Basım), Galip Yüksel (Ed.), Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Limited Şti., NewYork: McGraw Hill.

Schlaefli, A. - Rest, J. R. - Thoma, S. J. (1985), “Does Moral Education Improve Moral Judgment? A Meta-Analysis of Intervention Studies Using The Defining Issues Test”, *Review of Educational Research*, 55(3), 319-352.

Sims, R. R. ve Sims, S. J., (1991), “Increasing Applied Business Ethics Courses in Business School Curricula”, *Journal of Business Ethics*, 10(3), 211-219.

Stanga, K. G. ve Turpen, R. A., (1991),” Ethical Judgments on Selected Accounting Issues: An Empirical Study”, *Journal of Business Ethics*, 10(10), 739-747.

Sullivan, E. V. (1977), A Study of Kohlberg’s Structural Theory of Moral Development: A Critique of Liberal Social Science Ideology, *Human Development*, 20(6), 352-376.

Speicher, B. (1994), “Family Patterns of Moral Judgment During Adolescence and Early Adulthood”, *Developmental Psychology*, 30(5), 624-632.

Thorne, L., (2001), “Refocusing Ethics Education in Accounting: An Examination of Accounting Students’ Tendency to Use Their Cognitive Moral Capability”, *Journal of Accounting Education*, 19(2), 103-117.

Turan, İ. - Şimşek, Ü. - Aslan, H. (2015). “Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert-Tipi Soruların Kullanımı ve Analizi”, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.30, 186-203.

Türk, Z., (2004), *Muhasebe Meslek Ahlakı*, Adana: Nobel Kitabevi.

Uçma, T. (2007), *Muhasebe Meslek Mensubu Olmak İsteyenlerin Etik Değer Anlayışlarının Belirlenmesi ve Muğla Üniversitesi Uygulaması*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.

Walker, L. J. (1984), “Sex Differences in The Development of Moral Reasoning: A Critical Review”, *Child Development*, 55(3), 677-691.

Weber, J. (1990), “Managers' Moral Reasoning: Assessing Their Responses to Three Moral Dilemmas”, *Human Relations*, 43(7), 687-702.

Weber, J. (1991), “Adapting Kohlberg to Enhance The Assessment of Managers’ Moral Reasoning”, *Business Ethics Quarterly*, 1(3), 293-318.

Yazarkan, H. ve Yılmaz, Z., (2016), “Muhasebe Dersi Alan Lisans Öğrencilerinin Ahlakı Olmayan Davranışların Duyurulmasına Yönelik Tutumları: Ordu Üniversitesi'nde Bir Uygulama”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 18(4), 945-972.

Yıldız, G. (2011), “Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (36), 155-178.

Yücel, R. ve Kartal, C., (2014), “Muhasebecilerin Mesleki Uygulamalarındaki Etik Algularına İlişkin Bir Araştırma”, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 123-148).



**THE EFFECTS OF INTERNAL CONTROL SYSTEM ON CORPORATE
GOVERNANCE: APPLICATION IN COMPANIES WITHIN THE SCOPE OF
BIST CORPORATE GOVERNANCE INDEX***

**İÇ KONTROL SİSTEMİNİN KURUMSAL YÖNETİM ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ: BIST KURUMSAL YÖNETİM ENDEKSİ KAPSAMINDAKİ
ŞİRKETLERDE UYGULAMA**

Figen CANBAY ÇİĞDEM¹, Recep GÜNEŞ², Yusuf Cahit ÇUKACI³

Abstract

Internal control system and corporate governance are fundamental concepts for the managements that want to be afloat in global economy. In the study, effects of internal control system on corporate governance are tried to be determined. For this purpose, survey study was sent to chairman of executive board / executive board members, general manager / assistant general manager, internal auditor and audit committee members of 49 companies that are within the scope of BIST (Istanbul Stock Exchange) corporate governance index and data which can be used in analysis is obtained from 38 companies. After qualitative data was obtained in the study, the data was analysed in SPSS medium.

Keywords: *Internal Control, Corporate Governance, BIST (Istanbul Stock Exchange)*

Öz

İç kontrol sistemi ve kurumsal yönetim küresel ekonomide ayakta kalmak isteyen işletmeler için önemli kavramlardır. Çalışmada iç kontrol sisteminin kurumsal yönetim üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla BIST Kurumsal Yönetim Endeksine dahil 49 şirketin Yönetim Kurulu Başkan / Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdür / Genel Müdür Yardımcıları, İç Denetçi ve Denetim Komitesi Üyelerine anket çalışması gönderilmiş olup, 38 şirketten analizde kullanılacak veri elde edilmiştir. Çalışmada nitel veriler elde edildikten sonra SPSS ortamında analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İç Kontrol, Kurumsal Yönetim, BIST*

* Bu makale 11-13 Ekim 2017 tarihleri arasında, TIRANA-ALBANIA da yapılan 14th International Conference On Accounting, "Auditing for Sustainability and Development" temalı kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr., Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri, figencanbay@tarimkredi.org.tr

² Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, recep.gunes@inonu.edu.tr

³ Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, yusuf.cukaci@inonu.edu.tr

1. SUMMARY

The technological developments and globalisation case occurring in the world brought many alterations both in social and economical life. Because the managements are no longer formations that are one-man businesses and have limited staff; but the formations that the ownership structure is more complex and have a large number of staff, the changes are obliged by directly affecting management philosophy. Internal control system not only provide maximization in the efficiency of work processes in order that the managements reach their aims and protection of assets of the management in the meanwhile, but also is a process that gives reasonable guarantee at the points of assurance of financial reports' accuracy and legislative harmonization.

Both international economical crisis and big company scandals emphasized the importance of corporate governance applications one more time. After the developments that occurred, many countries, especially USA and our country Turkey, take a firm action for including corporate governance principles that are based on equity, transparency, accountability and responsibility to their country's regulations. It is clear that applying corporate governance by internalising without considering it as an obligation will provide many benefits such as opportunity of finance with low cost, usage of management sources more active and productive, enhancing the endurance of managements against risks. At the same time, that the corporate governance serves maintainability that is very important case for managements is another very important aspect. Corporate governance is also a very important concept for countries because of some definite factors such as decreasing the effects of financial crisis on country's economy, enhancing the country's public opinion on international arena, its contributions to production and employment opportunities.

In the study, the relation of internal control system and corporate governance concepts that are fundamental for the managements is tried to be ascertained. For this purpose, survey study was sent to chairman of executive board / executive board members, general manager / assistant general manager, internal auditor and audit committee members of 49 companies that are within the scope of BIST (Istanbul Stock Exchange) corporate governance index and data which can be used in analysis is obtained from 38 companies. After qualitative data was obtained in the study, the data was analysed in SPSS medium.

2. INTERNAL CONTROL CONCEPT AND COMPONENTS

2.1 Internal Control Concept

After the first identification of internal control was made in the United States in the 1940s, many definitions have been made by different organizations. The most well-known and acknowledged of these was done by COSO. Some of these definitions can be summarized as follows.

According to the COSO; "internal control is a process, effected by an entity's board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance" (COSO, 2013, p. 3).

The International Institute of Internal Auditors (IIA) defined the definition of internal control in 1999; "internal control is an integral part of the organization management; an important part of organization management which ensures reasonable efficiency in ensuring effectiveness and efficiency in activities,

ensuring reliability in financial statements and related reports, compliance with applicable laws and regulations, budget implementation and continuity in organizational activities” (Uyar, 2010, p. 38).

According to the INTOSAI Guidelines for Internal Control Standards for the Public Sector, “internal control is an integral process that is effected by an entity’s management and personnel and is designed to address risks and to provide reasonable assurance that in pursuit of the entity’s mission, the following general objectives are being achieved” (INTOSAI, 2006, p.6).

- executing orderly, ethical, economical, efficient and effective operations;
- fulfilling accountability obligations;
- complying with applicable laws and regulations;
- safeguarding resources against loss, misuse and damage.

Public Financial Management and Control Law No. 5018, Article 55; “internal control encompasses financial controls and other controls comprising organizational, methodology, procedural and internal audit established by the administration in order to ensure that the activities are performed in an effective, economic and efficient way in accordance with the aims, defined policies of the administration and with legislation, the assets and resources are protected, the accounting records are held correctly and completely, the financial information and management information are produced in time and securely” (Public Financial Management and Control Law No. 5018, Article 55).

From the Capital Markets Board of Turkey, the internal control system of the Communiqué on Independent Auditing in the Capital Market (Seri: X, No:16), “including compliance with management policies; covers the organizational plan applied to the entity and its operations in an orderly and efficient manner, regular and efficient execution of the assets, prevention and determination of errors, fraud and irregularities, correct and complete accounting records and reliable compilation of financial information in a timely manner” (Communique Regarding SPK Capital Markets Independent Auditing Standards Series: X, No: 16).

On the basis of all these descriptions we can say that; internal control is a process that is directed by board of directors, managers and other staff, gives reasonable guarantee for productivity of activities for reaching the goals of the management, protection of management assets, legislative harmonisation, accounting system and accurate financial tables, determination of fault, tricks and irregularities.

2.2. Components of the Internal Control System

Internal Control-Integrated Framework was published in October 1992 by COSO which was constituted in 1985 by joint venture of five private sector foundations as American Accounting Association-AAA, American Institute of Certified Public Accountants-AICPA, Financial Executives International-FEI, The Association of Accountants and Financial Professionals in Business-IMA, The Institute of Internal Auditors-IIA. The report has been found widely usage as a worldwide accepted guide both by the private sector and the public sector. In the report issued by COSO, internal control is generally defined, components of internal control are explained, internal control what to do and what can not to do, duties and responsibilities are expressed in the internal control system. The report was updated in May 2013 as a result of developments. Five internal control system components are listed as Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication and Monitoring in the COSO report. 17

principles supporting these five components have been added in the report published in 2013.

2.2.1. Control Environment

It is the most the most important component in internal control components. It is the basis for other components. Generally; includes the appropriate management approach to ensure the management of the internal control system and effective policies of the top management to ensure the management philosophy and working style in the enterprise, to give up the commitment to ethical values, to ensure that the management board is independent of the senior management, human resources and all the procedures related to their job descriptions; balanced and written determination of authority and responsibilities for efficient and efficient execution of all processes; and consideration of professional competence and expertise in personnel recruitment.

2.2.2. Risk Assessment

Businesses are faced with a number of uncertainties in the process of attaining the objectives. Such uncertainties include the possibility that may hinder the company to achieve its goals. Risk assessment; is the process of evaluating and managing these factors after determining internal and external adverse factors that can prevent them from attaining the goals in the process of reaching the objectives of the business. The prerequisite for companies to assess these risks is determination for different levels of different targets. Afterwards, the risks associated with these targets are identified and assessed. This whole process is not just about the inner environment of businesses. Businesses should take into consideration the changes and developments that may occur in the external environment and the external environment during the risk assessment process.

2.2.3. Control Activities

All policies and procedures developed by the management and the management aim to eliminate the risks that they may face in achieving their objectives are within the scope of control activities. Control activities are actions performed at different levels of the operator and at each stage of the business process. The control activities prevent the problems that may occur during the work flow processes, prevent the occurrence of bigger problems with the early diagnosis of the failures despite the precautions taken and provide quick resolution of the detected failures. Due to the fact today is age of technology, physical controls as well as control activities carried out in computer environments are considerably important.

2.2.4. Information & Communication

Sharing the quality information that is necessary for reaching the business purposes to the interested parties through business or external sources is a prerequisite for the healthy flow of business processes. While managers need information in decision-making processes, information is needed at the lower-level staff in order for the decisions taken by management to be implemented by staff. It is also an important issue to establish a healthy and efficient communication network from top to bottom and from bottom to top with the aim of directing personnel especially in the businesses. Adequate and timely sharing of the generated information not only within the business users but also with the external users related to the business is also a requirement of a transparent management approach.

2.2.5. Monitoring Activities

The internal control system is the whole of the activities carried out for the purpose of redesigning

the system according to the changing conditions inside and outside the business by determining whether the operator operates in a designed manner with the aim of achieving its objectives and if necessary determining the defective points and taking the necessary precautions. Comparison is made between the current status of the business and its status should be with the monitoring activities. At the same time, due to fact that of being business of changing and developing structures by the time, the internal control system has to be restructured according to changing conditions, the needs of the business in the direction of these changes and developments will be determined and the restructuring process will be shed light on with regular monitoring of the system.

3. CORPORATE GOVERNANCE CONCEPT AND CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES

3.1. Corporate Governance Concept

Due to fact that corporate governance is a management model in a broad perspective and many parties are related to the issue, many corporate governance definitions have been made with different perspectives. Some of these definitions are as follows. Corporate governance is the entire set of rules, regulations and principles of management, set of relationships of interest between the company's management, the company's board of directors, shareholders and other stakeholders (business related), in order to ensure good corporate governance practice. (Akdoğan and Akdoğan, 2011, p. 3).

In a narrow sense corporate governance is the whole of the rules governing relations between company management and shareholders and stakeholders. In other words, it is a management philosophy aimed at protecting the rights of all stakeholders (stakeholders) directly or indirectly related to the activities carried out by the company, including shareholders, in any company and aiming to reveal the responsibilities and obligations of the management of the company (Aktan, Retrieved from <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-yonetim/aktan-kurumsal.pdf>, on 16.01.2015).

In these definitions, corporate governance is emphasized in terms of business relations and emphasized that corporate governance which is a management philosophy that regulates the relations of interest between managers, board of directors, shareholders and other stakeholders. Corporate Governance is a collection of systems aimed at using assets and values given by business partners for the use of business managers in a way that yields productive results and allowing managers to give an account for partners (and indeed the whole society) about the outcomes of this usage (Aysan, 2007, p. 18). In the aforementioned definition, corporate governance is a system that serves the efficient use of business resources and the philosophy of accountable management.

Corporate governance with a general statement is a set of principles and rules that are applied in the behalf of the company to carry out the activities within the scope of this roadmap and to ensure continuity by drawing a road map in line with the objectives of the company. (Yılmaz and Kaya, 2014, p. 20). Here, the corporate governance also provides continuity with the establishment of a framework for the business to achieve its objectives.

Another definition of corporate governance was made by the OECD (Organization for Economic Cooperation and Development). Organization of corporate governance; "it can be defined as a system in

which companies are guided and controlled and includes a hierarchy of relations between the management of the company, the board of directors, shareholders and other interest groups. Corporate governance sets out the way in which the company's goals and objectives are identified and demonstrates a set of performance monitoring tools that can be used to access them. Corporate governance is within a broader framework of economics, consisting of a set of elements shaping the activities of firms from macroeconomic policy to the level of competition in product and factor markets. The framework of corporate governance is based on legal, regulatory and institutional factors at the same time” (OECD Corporate Governance Principles, 2004).

On the basis of all these descriptions corporate governance is a management philosophy that provides

the balance of the advantages of those concerned about the management,

the effective usage of operating assets,

defining a management form which is under the principles of equity, transparency, responsibility and accountability,

constructing a base for reaching the goals of the management and

this philosophy is supported by legislative regulations.

3.2. Corporate Governance Principles

All globally accepted basic principles of corporate governance are as follows;

- Fairness
- Transparency
- Accountability
- Responsibility

Corporate governance principles; cover the concept of responsibility fairness / equality principle which emphasizes fair and equitable treatment to all rights holders, internal and external stakeholders, the transparency principle, which stipulates that all information related to the activities and activity results of the company should be disclosed to the public in a timely and accurate manner, an accountability principle that expresses the obligation to make necessary disclosures to business interest groups of those who manage the business and are in the decision-making position and processing activities must be realized within the framework of both legal regulations and social responsibility concept.

Today, businesses that implement the basic principles of corporate governance will be able to increase the competitive power in global financial markets, which are in the process of rapid change and development, and to leave behind their competitors and attract international investors. Hence, basic corporate governance principles can help the business finance and grow further.

3.2.1. Fairness

It is emphasized that all shareholders in the business should be treated equally with fairness / equality principle. It is necessary for shareholders to have equal right to use their voting rights in ensuring their access to information, in the process of making important decisions for the business. Decisions to be taken by the administrators should in particular prevent the violation of minority rights. In addition, business management is obliged to take measures to ensure the protection of the rights of all stakeholders.

A fair approach should be adopted for shareholders as well as business people, suppliers, customers and the broader community across society.

3.2.2. Transparency

It is necessary that all interest groups related to the business should be informed adequately and timely about the activities and activity results of the business with transparency principle. Decision makers who are in a position related to business activities have the responsibility of informing the stakeholders about the financial situation of the business, its operational results, its future strategies and related to the risks awaiting business. Because of whatever the share ratio, all stakeholders have the right to have information about the future of their investments. Providing information to the shareholders of the company management responsibility rather than see it as a necessity has to acted voluntarily on this issue. Also disclosed information is important that it reflects truth and reality. As well as these, it also requires timely sharing of information where such information will directly affect the decisions of existing and potential investors. Regarding people need to be access the information timely and easily. Truth reflects the reality, timely given information will increase the business confidence of the public, and this trust will serve to attract investors to operate the business.

3.2.3. Accountability

Explanation responsibilities of the business management related business activities is expressed with accountability principle. Due to reason that capital owners and decision makers are different in the businesses, accountability obligation of decision makers should be revealed for the protection of the rights of capital owners. In particular, the corporate bankruptcies occur due to poor management practices and the resulting economic crises, the importance of accountability of managers about actions have once again emphasized. The decision makers' plans for the current situation and future of the business, communicating with stakeholders, informing, accountability requirement regarding with future business-related risks and possible consequences are discussed under this principle.

3.2.4. Responsibility

Responsibility principle and the responsibilities of decision makers in their decisions regarding their business activities in the behalf of the business are expressed. Decision makers must act in a way that they are in the best interests of the business and accountable to the shareholders. In addition, managers need to act within the framework of social responsibility and legislation of the country, otherwise being responsible for sanctions may be faced which are also discussed in this principle framework. Because, observing the interests of the society and harmonization with statutory legislation are factors that increase the image of the business and important for investors. Both new investors can provide resources for the operation and also protect the investments of existing investors has a close relationship with the business image.

4. METHOD

Since the beginning of 2000s, with the corporate governance operation bankrupts and scandals, a mostly spoken new concept has occurred as a result of both the accounting frauds done in the worldwide famous companies like Worldcom and lack of being detected of these frauds by audit firms. With the current

developments, many corrections have done by many countries including our country and USA as a initial position. In our country, the first studies about corporate governance have done by Turkish Industry and Business Association and these regulations have been followed by the regulations done by Capital Markets Board and Banking Regulation and Supervision Agency. Moreover, in the Turkish Commercial Law numbered 6102, there are some regulations related to corporate governance. Also, in our country, in the date of 31.08.2007, BIST Corporate Governance Index with the initial value of 48.082,17 has been started to be calculated.

In the BIST Corporate Governance Index, except for Close Monitoring Bazaar and C and D lists, there are companies whose sharings are treated in İstanbul bazaar and rapport note of corporate governance is 7 on 10 scale and at the same time at least 6,5 on 10 scale for each title. Corporate governance compliance note is given by rating bureaus determined by SPK according to Principles of Corporate Governance published by SPK.

In this part, I will write about the study done with the aim of confirming the effects of the internal control system on the corporate governance in companies within BIST Corporate Governance Index.

4.1. Aim and Importance of the Research

The aim of the research is to confirm the internal control systems's place in the achievement of the sense of corporate governance by examining internal control system of the companies within BIST Corporate Governance Index. The relation between five components of internal control and principles of corporate governance has been tested. Components of internal control and corporate governance principles has been tested. It has been tried to be proven that working and a good internal control system has positive effect on corporate governance and lack of internal control has a bad effect on corporate governance applications.

Whether in our country or abroad, studies related to the subject are available. However, in the BIST Corporate Governance Index, any study investigating the effects of internal control on corporate governance has been found. Studies to be done at the companies included in the BIST Corporate Governance Index is important due to the fact that the companies must take note of compliance with corporate governance principles.

4.2. Scope of Research

In the study, as it is aimed to confirm the place of internal control system in the achievement of the sense of corporate governance by examining internal control system of companies within BIST Corporate Governance Index, survey study has done to Board Chairman/ members of board, general manager/ assistants of general manager, internal auditor and audit committee members. In the date of the study there were 49 companies within BIST Corporate Governance Index and these 49 companies has composed of stratification. All of the mentioned companies have been tried to be reached and data that can be used in analysis from 38 companies have been obtained. The mentioned rate of return is %78. Busy Schedule of company managers and obstacles to reach the mentioned people are the restriction of the research.

The main reason why the companies within BIST Corporate Governance Index have been chosen is that to attach these companies to index, their rapport note to principles of corporate governance given by

ratings bureau determined by SPK is 7 on a 10 point scale and for each title at least 6,5 on a 10 point scale. Therefore, the mentioned companies are accepted as having enough achievement in corporate governance.

4.3. Research Method

In the study, survey method from data collection techniques was used. During the preparation of the questionnaire, "Internal Control-Integrated Framework" report was published in May 2013 by COSO which was benefited.

The survey form consists of survey questions which include the introductory page that summarizes the purpose of the study and the content of the survey and three sections. A total of 39 questions were included in the survey. In the first section there are 5 questions in order to obtain the information prepared by the participant, 4 questions prepared in order to obtain information about the company in the second section. There are 30 questions prepared according to likert scale of 5 in the third part of the questionnaire, which was prepared in order to determine the effects of the internal control system on corporate governance (1: Absolutely Disagree, 2: Disagree, 3: Undecided, 4: Agree, 5: Absolutely Agree)

In the process of collecting survey data, relevant persons were called by phone, information about the purpose and importance of the questionnaire was given. Following, after the questionnaire form was sent to the correspondent's e-mail address, the reply was also received via electronic mail. Some of the interested parties were interviewed directly on the phone and the survey form was collected the answers given via on the telephone, some of the answers regarding survey were taken from face to face interviews, too.

The SPSS (*Statistical Package for Social Science for Windows*) program was used to transfer the data obtained from the questionnaire form to the computer environment, to analyse the data and to test the hypotheses.

4.4. Literature Review

Some of the studies done in our country and abroad regarding the task are summarized below.

Usul et. al (2011:48-54) aimed to measure whether the corporate government principles are applied in municipality managements or not and in which rate they applied. In the study, face to face survey study is made with accountancy directors of Marmara region municipality managements which were chosen via random sampling. In the study, totally 45 questions that were divided into 6 groups were asked to subjects in order to measure the efficiency of internal control system and they were asked to give answers as "yes", "no" and "partly". According to the data obtained as a result of the studies, it is understood that in Marmara region municipality managements, an active internal control system is not discovered in institutive meaning and thus, understanding of corporate governance does not exist in those managements. It is determined that the management of municipal managements are in the direction of directors' demands, especially transparency and accountability does not exist, high amounts of money can be wasted from government budget as appropriate to political targets.

Baskıcı (2015: 163 – 180) aimed to reveal the relation between internal control system and corporate governance in his study. In the study, a survey is applied to authorised persons regarding companies which are registered to Istanbul stock exchange. The survey form consists of two parts that 45 questions that includes first part from 7 questions concerning the general features of the companies they

are working and demographic features and five point likert scale that is oriented to investigation task (1) very important, (2) important, (3) partially important, (4) not important, (5) absolutely not important). As a result of the study, a positive and strong relation is revealed between internal control system and corporate governance.

Elbanna (2009: 127 – 149) tried to reveal the relation of internal control quality with financial reporting in the financial reporting of companies in his study. The internal control weakness explanations between November 2003 and May 2005 of the companies are used as data in the study. In the study, some results were obtained as the low level internal control quality companies has lower credit note, lower scale, lower profitability, lower cash flow, net losses in current and past periods, high income variability, high leverage rates when compared to high internal control quality companies. At the same time, it is stated that the lacks in the internal control system leads to higher financial costs, lower income, lower interest to company in capital market for the firms. As a result, it is pointed that there is a positive way relation between internal control system and corporate governance.

Leng and Ding (2011: 286 – 294) aimed to reveal the effects of corporate governance structure to internal control explanations in their studies. With this reason, they created a totally 1309 non-financial company sample as quoted to Shenzhen exchange 465 and quoted to Shanghai exchange 844 in 2010 as appropriate to investigation criteria. With the investigation, it is determined that internal control explanations have a positive relation with the fees of the managers, education levels of the managers and inspectors. Again with this investigation, there is a negative way relation between the possessive rate of the government on the company and internal control explanations. In the study, a meaningful relation between internal control explanations and possession rate, greatness of board of directors, rate of independent board members, greatness inspectorate cannot be determined.

Adeyemi and Adenugba (2011: 691 – 698) tried to reveal the effects of an active internal control system on the activities of company board of directors and managers in their studies. At the same time, the role of external audit in corporate governance is investigated in the study. In the study, secondary data is obtained form 12 banks from Nigeria finance sector and these data were analysed with the supplementary statistics. A result as both internal control system and external audits are very effective on corporate governance is found. Especially in family firms, it is stated that the oppressive attitude of top managements blocks the development of internal control system. At the same time, it is stated that external auditors and control authorities are being part of the company and generally, companies in financial sector has weak internal control systems and independent external audit is not recognised.

Al-Zwyalif (2015: 57 – 66) tried to reveal the effects of internal control system's components as control environment, risk evaluation, information and communication and monitoring on the principles of corporate governance as equality, transparency, accountability, responsibility. With this purpose, a survey is done to board of managers' members, finance managers, accounting directors and internal controllers of 27 Jordanian insurance companies. 162 surveys were handed out and 123 feedbacks that can be used in analysis were obtained. Rate of feedback is nearly %76. As a result of the statistical analyses done with survey results, it is stated that the dependence of internal control system to its components significantly contributed to consolidation of corporate governance principles.

5. FINDINGS AND COMMENT

The data related to people filling the survey forms in the companies applying the survey are seen in the tables below. Giving the personal data related to company workers in a research conducted to the companies is not very important and as we get the sense about the company over these people, they are important in the event of a more detailed analysis so these data are being given.

Table 1: Gender of the Participants

	Frequency	Per cent	Valid per cent	Total Per cent
Women	15	39,5	39,5	39,5
Men	23	60,5	60,5	100,0
TOTAL	38	100,0	100,0	

In the managements participated to survey, %39,5 of the participants are women and lack is men participants.

Table 2: Ages of the Participants

	Frequency	Per cent	Valid per cent	Total Per cent
20-29 Age Range	7	18,4	18,4	18,4
30-39 Age Range	21	55,3	55,3	73,7
40-49 Age Range	8	21,1	21,1	94,7
50-59 Age Range	1	2,6	2,6	97,4
Over 60 Age	1	2,6	2,6	100,0
TOTAL	38	100,0	100,0	

In the companies which participated survey, more than half of the participants are at 30-39 age range, other participants from other age ranges are not so much and there are not many participants over 50 age.

Table 3: Positions of Participants in the Companies

	Frequency	Per cent	Valid per cent	Total Per cent
Chairman of Executive Board / Executive Board Member	1	2,6	2,6	2,6
General Director / Asisstant General Director	1	2,6	2,6	5,3
Internal Auditor	34	89,5	89,5	94,7
Audit Committee Member	2	5,3	5,3	100,0

TOTAL	38	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

That the participants are generally from “internal auditors” reveals the fact that they know all the principals regarding internal control. This reveals that the answers given to survey are all data that is appropriate to accuracy for the analysis. Moreover, reliability analysis regarding this task is made and the results are occurred as high reliable data.

Table 4: Education of Participants

	Frequency	Per cent	Valid per cent	Total Per cent
Bachelor	25	65,8	65,8	65,8
Post Graduate	12	31,6	31,6	97,4
Doctorate	1	2,6	2,6	100,0
TOTAL	38	100,0	100,0	

In table 4, %65,8 of the people who are participated to survey and many are internal auditor are bachelor’s degree, %31,6 of them are post graduate and the rest have doctorate degrees.

Table 5: Term of Employment of the Participants

	Frequency	Per cent	Valid per cent	Total Per cent
Less Than 5 Years	22	57,9	57,9	57,9
Between 5-9 Years	7	18,4	18,4	76,3
Between 10-14 Years	6	15,8	15,8	92,1
Between 15-20 Years	2	5,3	5,3	97,4
20 Years and More	1	2,6	2,6	100,0
TOTAL	38	100,0	100,0	

From the participants to the survey, %57,9 of them worked less than 5 years, %18,4 of them works between 5-9 years, %21,1 of them works between 10-20 years, the rest %2,6 works 20 years and more.

Table 6: Sectoral Divisions of the Participants

Manufacturing	15
Financial Corporations	11
Technology	3
Hotel and Restaurants With Wholesale and Retail Trade	7
Construction and Prosperity	7
Mining	1
Transportation, Communication and Storage	4

In table 6, sectoral divisions of the managents are shown.

Table 7: Activity Periods of the Companies Participated to Survey

	Frequency	Per cent	Valid per cent	Total Per cent
10-19 Years	5	13,2	13,2	13,2
20-29 Years	3	7,9	7,9	21,1
30-39 Years	5	13,2	13,2	34,2
More than 40 Years	25	65,8	65,8	100,0
TOTAL	38	100,0	100,0	

In 40 years of activity period of the companies that participate to the survey, there are 13 managements and they show a normal distribution. %65,8 part shows activity for more than 40 years.

The reliability analysis of the data obtained as a result of the conducted surveys has been done by calculating Cronbach's Alpha coefficient and the result is 963. It means a high level reliability.

Table 8: Correlation Table of the Variables

	Corporate Governance Index	Control Environment	Risk Assessment	Control Activities	Information & Communication	Monitoring Activities	Internal Control(=Control Environment+ Risk Assessment+ Control Activities+ Information & Communication+ Monitoring Activities)
Corporate Governance Index	1	,143	,535**	,333*	,406*	,190	,480**
Control Environment	,143	1	,664**	,478**	,560**	,495**	,673**
Risk Assessment	,535**	,664**	1	,766**	,655**	,554**	,862**
Control Activities	,333*	,478**	,766**	1	,572**	,337*	,683**
Information & Communication	,406*	,560**	,655**	,572**	1	,522**	,861**
Monitoring Activities	,190	,495**	,554**	,337*	,522**	1	,642**
Internal Control(=Control Environment+ Risk Assessment+ Control Activities+ Information & Communication+ Monitoring Activities)	,480**	,673**	,862**	,683**	,861**	,642**	1

In the table above, the relation between internal control system and components of internal control system and points on corporate governance index that occurred according to the ratings which are done by independent auditing firms.

Firstly, averages of totally 30 questions - regarding Control Environment (9 questions), Risk Evaluation (7 questions), Control Activities (4 questions), Information Communication (6 questions) and Monitoring (4 questions) that are accepted as the components of internal control – are calculated in each part. Then, average of total 30 questions regarding internal control is calculated and a new data set is provided. Afterwards, the existence of the relation between them is tried to be revealed.

According to the result obtained, that the existence of the relation between internal control system and control environment, 0,673**, internal control system and Risk evaluation 0,862**, internal control system and control activities 0,683**, internal control system and information communication 0,861** internal control system and monitoring 0,642** that this relation is positive and meaningful relation, that these are the components which are existing in literature and accepted by both other managements and public are revealed.

Although scoring gap of corporate governance index that is revealed by independent firms is accepted to be between 1 and 10, the scores occurred are between 8 nd 10. Thus, situation of bad governance corporation is not considered when scoring is done before statistical analysis is made. Corporate governance is provided to be subjected to be scored between good and superb. The scoring is done as “1 – tolerable”, “2 – good”, “3 – preferable”, “4 – great”, “5 – superb”.

Moreover, the relation between corporate governance index and risk evaluation 0,535**, control activities 0,333*, information communication 0,406*, and internal control (control environment + risk evaluation + control activities + information communication + monitoring) 0,480** is emerged as positive and meaningful. Before the beginning of the study, a major part of the main hypothesis and sub – hypotheses that shows the relation between internal control system and corporate governance system with each component is revealed to be accepted.

The main hypothesis that is as “there is a positive meaning relation between corporate governance index and internal control system” is accepted.

From the sub-hypotheses, the one as “there is a positive meaning relation between corporate governance index and risk evaluation that is one of components of internal control system” is accepted.

From the sub-hypotheses, the one as “there is a positive meaning relation between corporate governance index and control activities that is one of components of internal control system” is accepted.

From the sub-hypotheses, the one as “there is a positive meaning relation between corporate governance index and information communication that is one of components of internal control system” is accepted.

Despite these, the hypotheses regarding other components from the components of internal control are rejected.

6. RESULT, DISCUSSION AND SUGGESTIONS

In this study that the effects of internal control system on corporate governance are tried to be determined, it is revealed that there is a positive oriented strong relation between internal control system and corporate governance. Beside the existence of internal control system in managements is very fundamental factor in terms of reaching targets of the management, with an effective internal control system, usage of the management assets inappropriately or out of aim can be avoided. Moreover, with good corporate governance applications, besides providing balance to benefits of those concerned related to management, defining a management regime that works under the principles of effective usage of management assets, equity, transparency and accountability, responsibility will be provided. Again, an internal control system that works effectively is very fundamental for good governance corporation applications. Because one of basic features of both internal control system and corporate governance is that management must be determinative at the point of carrying out targets.

In the literature search related to corporate governance and internal control system, it is seen that the relation between components of internal control system and rating scores of corporate governance is not revealed. With this study, making contribution to literature concerning internal control system and corporate governance is aimed. The research is made to companies that are included to BIST corporate governance index by getting cohesion score to corporate governance principles. Thereby, this is important because the companies that constitute basis to study be successful in corporate governance applications.

REFERENCES

- Adeyemi, B. ve Adenugba, A. (2011). Corporate Governance in The Nigerian Financial Sector: The Efficacy of İnternal Control and External Audit. Global Conferance on Business and Finance Proceedings, 2011/6 (2), 691-699.
- Akdoğan, N. ve Akdoğan, M.U. (2011). Türk Ticaret Kanunu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Düzenlemelerinin Sermaye Kurulu Piyasası Tarafından Yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyumunun Karşılaştırmalı Olarak Analizi. Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 2011 (35), 1-32.
- Aktan, C. C. Kurumsal Şirket Yönetimi. Retrieved from <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-yonetim/aktan-kurumsal.pdf>, on 16.01.2015.
- Al-Zwyalif, I. M. (2015). The Role of Internal Control in Enhancing Corporate Governance: Evidence from Jordan. International Journal of Business and Management, 2015/6 (7), 57-66.
- Aysan, M. A. Muhasebe ve Kurumsal Yönetim. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 2007 (35), 17-24.
- Baskıcı, Ç. (2015). Kurumsal Yönetim Uygulamalarında İç Kontrol Sisteminin Önemi: Borsa İstanbul Şirketleri Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 2015/11 (25), 163-180.
- COSO, (2013). Internal Control-Integrated Framework. Retrieved from http://www.coso.org/documents/990025P_Executive_Summary_final_may20_e.pdf, on 12.11.2015.
- Elbannan, M. A. (2009). Quality of İnternal Control Over Financial Reporting, Corporate Governance And Credit Ratings. International Journal of Disclosure and Governance, 2009/6 (2), 127-149.
- INTOSAI, (2006). Guidelines for Internal Control Standards for the Public Sector. Retrieved from

http://pcs-intosai.org/data/files/9A/87E1/E2/1E927510C0EA0E65CA5818A8/INTOSAI-GOV-9100_e.pdf, on 12.11.2015

Leng, J. and Ding, Y. (2011). Internal Control Disclosure and Corporate Governance: Empirical Research from Chinese Listed Companies. *Technology and Investment*, 2011/2 (4), 286-294.

OECD, (2004). *Principles of Corporate Governance*.

SPK, SPK Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ. Seri: X, No: 16.

Uşul, H. Titiz, İ. A. ATEŞ, B. (2011). İç Kontrol Sisteminin Kurumsal Yönetimin Oluşumundaki Etkinliği: Marmara Bölgesi Belediye İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2011 (49), 48-54.

Uyar, S. (2010). UFRS Uygulamalarında İç Kontrol Sisteminin Etkisi ve Önemi. *Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, 37-60.

Yılmaz, R. ve Kaya, M. (2014). Kurumsal Yönetim İlkelerinin Muhasebe Etik Kuralları ile İlişkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, 17-35.

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu



AVRUPA PARLAMENTOSU VE YÜKSEK TEMSİLCİ BAĞLAMINDA AB'NİN ZEYTİN DALI HAREKÂTI'NA YAKLAŞIMI

EU'S APPROACH TO OPERATION OLIVE BRANCH AS PART OF EUROPEAN PARLIAMENT AND HIGH REPRESENTATIVE

Halis AYHAN¹

Öz

AB'nin Zeytin Dalı Harekâtı'na ilgisinin “kendinden”, “ilişkilerden” ve “Türkiye'den” kaynaklı sebepleri vardır. AB, Harekât'a karşıdır, ancak bu karşıtlığını “güçlü” şekilde ortaya koy(a)mamıştır. Dışişleri Konseyi toplantılarında sıkça tartışılan Harekât'a tepki daha çok, Birliğin dış siyasetini yürüten Yüksek Temsilci'nin demeçlerinde kalmış gözükmektedir.

Buna karşılık, AB adına asıl ve sert tepkiyi AP vermiştir. AP'nin tepkisinin yüksekliği, Şubatta ve Martta almış olduğu iki kararda belirgindir. AP'deki 7 siyasi kümenin ortak önerisiyle alınan bu kararlarda, “halkın korunmasına” ve “Harekât'ın durdurulmasına” dair taleplerin yanında, esasen “Kürt” sözcüğüne ve “Harekât'ın BM listesindeki terör örgütlerine odaklanmasına” yönelik özel vurgular dikkat çekicidir. Bu nedenledir ki AP'nin tepkisinin odağını, gerçekte son iki hususun oluşturduğu belirtilebilir.

Anahtar Sözcükler: Zeytin Dalı Harekâtı, Yüksek Temsilci, AP ve Türkiye, Terör, Afrin.

Abstract

There are main reasons of EU's concern with Operation Olive Branch based upon “itself”, “relationships” and “Turkey”. EU is opposed to the operation but it “acutely” has not (or could not) come out this opposition. It is seen that reaction to the operation discussed consistently in sessions of the Council of Foreign Affairs has mostly kept in the statements of High Representative conducting European Union's foreign policy.

In return for this, European Parliament (EP) has given main and harsh reaction on behalf of EU. EP's overreaction is clear in two decisions made in February and March. In the decisions made by common proposal of 7 political cluster, emphasises on mainly the “Kurdish” word and “focus on the terrorist organizations situated in UN's list of the operation” as well as requests regarding “protecting public” and

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, halisayhan@kku.edu.tr

“stopping the operation” are remarkable. Therefore, it can be stated that EP’s reaction is essentially on the first two issues.

Keywords: Operation Olive Branch, High Representative, European Parliament and Turkey, Terror, Afrin.

1. GİRİŞ

Uluslararası ilişkilerde genel kabule göre, devletlerin güvenliği sınırlarında değil, sınırlarının ötesinde başlar. Tehdit bir devletin sınırlarına kadar gelmişse, onun ülkesinin içinde de belirmesi an meselesidir. Bu anlamda, “sınırdaki tehdit, içerdeki tehdit”tir. Bilhassa, günümüzün askerî yöntemlerinin teknolojik gelişmesi bu hususu mutlak kılmaktadır. Aslında sınırlara henüz gelmemiş tehdit bile teknolojik imkânlar sayesinde içerdeki tehdit olabilmektedir. Kıtalar arası balistik füzeler, yüzlerce kilometreyi aşarak hedefi imha eden silahlar, uydudan uçakların beynini kilitleyerek uçuşunu engelleyen veya düşürebilen yazılımlar, uydudan takip dizgesi vb tehdidin sınırın ötesinin de ötesinde vuku bulduğu bir ortam oluşturmuştur.

Türkiye tehdidi uzun süre sınırlarında algılamıştır. Sınırlarını korumanın tehditten de korunmak anlamına geldiğini düşünmüştür. Bu düşünce, hem uluslararası sınırlarının aynı zamanda egemenliğinin de sınırı olduğu gerçeğine hem de sınır ötesindeki tehdidin kendisine gerçek/somut bir zararı olmadığı anlayışına dayanmaktaydı. Ancak Bölücü Terör Örgütü’nün (BTÖ/PKK) üs olarak sınırları dışındaki coğrafyaları seçmesi ve devletlerin BTÖ’ye üs, silah, teçhizat, koruma vb desteği vermesi, kısacası tehdidin dışardan doğup içeride tahribat yapması durumu üzerinedir ki, güvenliğin artık sınırların ötesinden sağlanmasını zaruri kılmıştır. Bu itibarla siyasî, hukukî ve diplomatik alanda ulusal güvenliğe yönelik, başta BTÖ olmak üzere tüm tehditlerle sınır ötesi mücadele edilmiştir. Geline nokta, BTÖ’ye karşı başarı sağlamış gözükmektedir. Bu itibarla PKK örn. Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB), Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) yanı sıra, Türkiye’nin çevresindeki nerdeyse tüm uluslararası örgüt ve devletlerce “terör örgütü” olarak kabul edilmiştir.

Ancak bu başarı hem görünürdedir hem de kısmîdir. Bu terör örgütünün hâlâ tam olarak etkisiz hale getirilememesi bunun kanıtıdır. Görünürdedir, zira üstte sayılan devlet ve örgütler onu terör örgütü kabul etmekle birlikte, “düşmanımın düşmanı dostumdur” düsturundan hareketle hâlâ onu el altından desteklemektedir. Kısmîdir, zira ülke içindeki etkinliği büyük ölçüde kırılmakla birlikte, sınır ötesinde hâlâ mevziye sahiptir. Kısacası görülmektedir ki, Türkiye’nin siyasî, hukukî ve diplomasi alanında yürüttüğü mücadele terör örgütüne karşı ancak sınırlı bir başarı kazandırmaktadır.

Bu itibarla, Türkiye terör örgütünü etkisizleştirebilmek, onu artık bir tehdit olmaktan çıkarmak için sınır ötesinde askerî mücadelenin gerekliliğini bir kez daha anlamıştır. Hem teröre yataklık eden ülkelerin veya bu ülkelerin fiilî denetimindeki ülkelerin (ABD’nin Irak’taki durumu gibi) oluruyla siyasî olarak hem de “sıcak takip hakkı” gibi uluslararası hukuktan doğan bir hakka dayanarak hukukî olarak 1990’lardan başlayarak, özellikle Irak’ta sınır ötesi harekâtlara girişmiştir. Fırat Kalkanı Harekâtı (2016-17) ile Zeytin Dalı Harekâtı (ZDH) terör örgütlerine karşı girişilen bu türden harekâtlardır.

AB’nin ZDH ilgisini şu kaynaktan doğmaktadır: *Kendinden* sebep olarak, AB’nin uluslararası siyasi alanda güç sahibi olmak ve Ortak Dış ve Güvenlik Siyaseti gereği meseleye müdahil olmak istemesidir. *İlişkilerden* kaynaklı sebep, ortaklık ilişkisidir. Türkiye, bugün her ne kadar anlaşmazlık yaşasa da Batı

ittifakının bir parçası olarak Avrupa Konseyi ve NATO gibi örgütlere üye olmanın yanı sıra, AB'nin de aday ülkesidir. Siyasî, hukukî ve ticarî bakımdan da Avrupa ile güçlü bağlarla bağlıdır. Bu itibarla adayı olarak kısmen, Gümrük Birliği (GB) ilişkisinin de tamamen içerisinde yer aldığı AB'nin ZDH'ye yaklaşımı önemlidir. Bu bağlamda AB'nin müzakereleri askıya alma, Gümrük Birliği'nin güncellememe, vize serbestliğini başlatmama, Türkiye'ye malî yardımları aksatma vb araçlarla Türkiye'yi yönlendirmek istemektedir. *Türkiye'den* kaynaklı sebep olarak da, artık büyük oranda Batı'dan/AB'den özerk, bağımsız siyaset takip eden Türkiye'nin bu yaklaşımını ve bölgesel değer olmasını önleme çabalarıdır. Bu çalışma uluslararası hukuk bağlamının yanı sıra, Türkiye-AB üyelik ilişkileri ve AB hukuku bağlamında da değerlendirilecektir. Tümevarım yöntemiyle gerçekleştirilecek olan bu çalışmanın varsayımı, Türkiye'nin kararlılığından dolayı, dış siyasette başarısızlığa uğramak istemeyen AB'nin etkin bir şekilde ZDH karşıtı davranmadığıdır.

2. HAREKÂT ÖNCESİ TÜRKİYE-AB İLİŞKİLERİ

Bu başlıkta sadece 2017 yılındaki ilişkiler incelenecektir. Bu sürede Türkiye-AB ilişkileri Birliğe ilaveten, önemli üye ülkeleri temelinde de genel olarak ele alınmalıdır. 2017'deki ilişkiler şu 4 temelde değerlendirilebilir (Erhan, 2017: 12):

1. *AB'nin önde gelen ülkelerinin seçimler nedeniyle Türkiye-AB ilişkilerini iç siyasetlerine konu etmelerinden kaynaklanan olumsuzluk.* Hollanda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı F. Betül S. Kaya'yı sınır dışı etmiş, Dışişleri Bakanı Çavuşoğlu'nun uçağının iniş iznini iptal etmiştir. Doğal olarak diplomatik nezakete yakışmayan ve uluslararası örf'e aykırı bu davranışlar ikili ilişkileri bozmuştur.

Almanya'da Eylülde Türkiye karşıtlığı seçim malzemesi yapılmıştır. Bu doğrultuda Almanya/Merkel 19-20.10.2017 tarihli AB Zirvesi'nde, Türkiye'nin AB üyeliğine karşı çıkılmasını ve müzakerelerin askıya alınmasını gündeme getirdi ancak bu Almanya'nın tek başına alacağı bir karar değildir. Bunun için, Müzakere Çerçeve Belgesi'nde açıkça belirtildiği gibi, Komisyon'un kendi girişimiyle veya üye ülkelerin 1/3'ünün talebi üzerine, Konsey nitelikli çoğunlukla bu yönde karar vermelidir. AB Zirvesi (ABZ/AB Konseyi) de Hükümetlerarası Konferans'ta oybirliğine hâle gelmeden, bunu onaylar (AB Bakanlığı, 2005: 19). Almanya ayrıca, üyelik öncesi destek fonlarında kesinti yapılmasını önerdi. Bu hususta, Zirve Komisyon'dan Türkiye'ye yönelik katılım öncesi fonların kesilip kesilemeyeceğini değerlendirmesini istemiştir (European Council, 20.10.2018). Aslında bunun uygulamada pek bir önemi yoktur. Zira 2014-20 arasında Türkiye'ye yapılacak malî yardım için 4.5 milyar avro ayrılmış, ancak bugüne dek yalnızca 257 milyon avrosu gönderilmiştir (*Türkiye*, 21.10.2017: 12).

Fransa'da Ulusal Cephe, İslâm/Müslüman karşıtlığını neredeyse Türkiye ile özdeşleştirmiştir.

2. *AB'nin vize muafiyeti uygulamasına başlamaması.* Esasında Ankara Ant. gereği 1987'den itibaren vizesiz seyahat hakkı bulunan Türkiye, başta Almanya'dan kaynaklı çeşitli sebeplerle bunu hâlâ uygulamamaktadır. 29.11.2015'teki Türkiye-AB Zirvesi'nde, vize serbestliği için ölçütler oluşturuldu. Türkiye bu doğrultuda gerekli yasal düzenlemeleri yaptı. Ancak AB Komisyonu, 4.5.2016'da Türkiye'nin 72 ölçütten 7'sini yerine getirmediğini açıkladı. Bunu AB-Türkiye Bildirisi'nin Uygulanmasına Dair 7. Raporu'nda (6.9.2017) tekrarladı (European Commission, 6.9.2017: 10). Türkiye hepsini yerine getirdiğini beyan etse de (*Türkiye*, 8.2.2018: 13), Komisyon kararı üzerine çalışma yapıp eksikleri tamamladı ve Şubat

2018’de Komisyon’a sundu. 2015’teki Zirve’de ölçütler karşılandığında Ekim 2016’ya kadar vizelerin kaldırılması kararlaştırılmasına rağmen, AB’nin ölçütlerin yerine getirilmediği gibi sebeplerle bu hakkı ötelemesi/uygulamaması ilişkilerde memnuniyetsizliğin boyutunu artırmıştır.

3. *FETÖcülerin AB ülkelerinde barınmayı sürdürmesi*. Bu konuda Almanya öncüdür. Çok sayıda FETÖ mensubu Almanya’da barınırken, bu ülke Yunanistan’dakileri de iade ettirmemektedir.

4. *Türkiye’nin GB’nin güncellenmesi’ talebine Brüksel’den henüz herhangi bir yanıtın gelmemesi*. 1. maddede bahsedilen ülkeler aynı zamanda AB’nin önde gelen ülkeleri olduğundan Türkiye-AB ilişkileri de bu olumsuzluktan etkilenmiştir. Bu ülkeler ulusal söylemlerini AB zirvelerinde de dile getireceklerini beyan etmiştir. Örn. Merkel seçimlerde, Türkiye ile AB arasında yapılması gündemde olan GB’nin tadiline karşı çıkacaklarını beyan etmiştir. 19-20.10.2017 tarihli ABZ zirvesinde bu konu görüşülmüş ve “Türkiye’nin GB’nin uygulanması dâhil, AB ile ilişkilerinde üye devletlere saygılı olması gerektiği” sonucuna varılmıştır (European Council, 20.10.2018).

İlaveten bu zirvede AB, Türkiye’nin göç konusundaki taahhütlerine uymasını ve AB-Türkiye Geri Kabul Anlaşması’nın tüm üye devletlerle tam ve ayrımcı olmayan bir şekilde uygulamasını istemiştir (European Council, 19.10.2017: 2).

İşte ZDH bu ilişkiler ortamında başlatılmıştır.

3. AB’NİN ZDH’YE YAKLAŞIMI

3.1. ABZ’nin Yaklaşımı

23.2.2018’deki AB üyesi devlet/hükümet başkanları gayriresmi toplantısında Suriye ve Türkiye ile ilişkiler de görülmüştür. Suriye’de acilen bir ateşkesin tesisi yönünde görüş belirlemiştir (European Council, 23.2.2018). Gerek ABZ’nin gerekse Başkanı Donald Tusk’un ZDH konusunda bir açıklaması olmamıştır. Bu alanın daha çok Birlik Dışişleri ve Güvenlik Politikası Yüksek Temsilcisi’nin (kısaca “Yüksek Temsilci” olarak YT) yetkisinde olmasından dolayı sadece zirvelerde görüşülmüş ve olası etkileri değerlendirilmiştir denilebilir. Bu nedenledir ki, bu konuda pek bir açıklaması olmamaktadır. ZDH hakkında sessiz kalmasının sebeplerinden biri de Türkiye’nin aday ülke olması olabilir (Argano, 2018).

3.2. Yüksek Temsilci’nin Yaklaşımı

YT Federica Mogherini ZDH’nin başlamasından 2 gün sonra, 22.1.2018’de, “sivil halkın yardımlara erişimini kısıtlaması, masumların zarar görmesi, harekâtın DAEŞ’le mücadeleye odaklanma sorununun olması ve Cenevre’deki barış görüşmelerini olumsuz etkilemesi” ihtimallerinden dolayı “çok endişeli” olduğunu belirtmiştir (Sputnik, 22.1.2018). YT’nin ZDH başlangıcında bir “açıklama” yapması doğaldır, zira hem AB aday bir ülkenin eylemi söz konusudur hem AB’nin dışişleri öncelikle YT’nin görev alanı içerisinde hem de AB’nin artık iktisadî boyuttan siyasî boyuta çoktan evrilmeye ve küresel oyuncu olma çabalarının yansımasıdır. Bu itibarla Mogherini 25.1.2018’de Brüksel’de AB Bakanı Ömer Çelik ile ZDH’yi ele almıştır (AB Türkiye Delegasyonu, 25.1.2018).

7.2.2018’de AP Özel Oturumu’nda Mogherini, “Türkiye’nin sınırındaki durumu ve diğer endişelerini anlıyoruz. Türkiye’nin sınırındaki vatandaşlarını korumak hakkı, hatta görevidir. Ancak Suriye’nin kuzeyinde açılan yeni cephe için endişeliyiz. Yeni çatışmalar daha şimdiden sivil kayıplara ve binlerce insanın yerinden edilmesine neden olmuştur. Suriye halkı ülkede mevcutlara ilave yeni bir cepheyi

ve krizi kaldırabilecek durumda değildir. İnsani acının yanı sıra, Afrin harekâtı, Suriye'nin geleceği konusunda ülke içi dengelerde, bölge genelinde ve siyasi müzakereler yapabilme potansiyeli üzerinde siyasi sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Diğer yerlerde olduğu gibi, Afrin'de de insanlar ölmektedir. Yeni cepheleler açmak çözüm değildir ve bu Türkiye'yi daha güvenli hale getirmeyecektir. Gerçek güvenlik, anlaşmazlığa ancak müzakerelerle siyasi çözüm bulunmasıyla sağlanabilir. Tüm askeri uğraşlar BM'nin terörist ilan ettiği örgütlere odaklanmalıdır. Astana sürecinin bir garantörü olarak Türkiye, Kuzey Suriye'de de çatışmaları ve gerilimi tırmandırmamalıdır.” (AB Türkiye Delegasyonu, 7.2.2018) demiştir. Bu açıklamanın, AB'nin, içinde mutata söylemlerin bolca yer aldığı “ama”lı geleneksel yaklaşımı olduğu ifade edilebilir. Bu yaklaşımda “masumların/sivillerin zarar görebileceği”, “barış çabalarına zarar verebileceği” gibi ibareler mutata açıklamalardır. Hatta “vatandaşlarını koruma hakkı”, “haklı güvenlik endişeleri” gibi her ülkenin hakkı olan hususların Türkiye'nin de hakkı olduğu kabul edilmesi her ne kadar yanılıcı olsa da ve Türkiye'nin bu hususta desteklendiği şeklinde anlaşılrsa da, aslında ardından gelen “ama”lı yaklaşım “karşıtlığı” ortaya koymaktadır. Bu açıklama YT'nin ZDH hakkındaki en tafsilatlı açıklamalarındandır.

Uluslararası siyasetin yumuşak ve katı söylemi Mogherini'nin bu açıklamasında da kendini göstermektedir. Öncelikle “Türkiye'nin endişelerini anladığımı”, “sınırdaki vatandaşlarını koruma hakkı, hatta görevi olduğunu” kabul ederek Türkiye lehine yumuşak söylemde bulunmaktadır. Arkasından sert/katı söylem, yumuşak söylemin misliyle fazla miktardaki cümle ve içerikle sıralanmıştır. Buna göre, “Türkiye'nin Suriye'de açtığı yeni cepheden endişeli olduğu”, “yeni cephenin ölümlere ve yerinden edilmişliğe yol açtığı”, “Harekâtın iç ve bölgesel dengelerin yanısıra, barış görüşmelerini olumsuz etkileyeceği”, “harekâtın PYD'ye yönelmemesi ve PYD ile müzakere edilmesi gerektiği”, “Harekâtın durdurulması”, ve “Türkiye'nin gerilimi tırmandırdığı” açıkça ve/veya örtük olarak belirtilmektedir.

Mogherini'nin ZDH'ye yönelik açıklamalarında sıkça dile getirdiği, “DAEŞ'le mücadelele odaklanılmalı” vurgusu dikkati çekmektedir. Zira AB'nin Suriye'deki ana amacı, BMGK'nin 2254(2015) Kararı gereği, “*çatışmanın gerçek bir siyasi çözümle bitirilmesi ve DAEŞ ve diğer terör örgütlerinin yenilgiye uğratılmasıdır.*” (AB Türkiye Delegasyonu, 13.2.2018) DAEŞ'e odaklanma ifadeleri AB'nin, ABD ile aynı yaklaşıma sahip olduğunu göstermektedir.

16.2.2018'de Mogherini, AB dışişleri bakanları gayriresmi toplantısında ZDH'yi görüştiklerini, Türkiye'nin meşru güvenlik endişelerini kabul ederken, diğer yandan da sivil kayıplar nedeniyle insanî sonuçlarına ilişkin endişelerini ortaya koymuştur. ZDH'nin ana hedefinin DAEŞ ve BM'nin listesindeki terör örgütleri olmaya devam etmesi gerektiğini, ABD Dışişleri Bakanı R. Tillerson'un Ankara ziyaretinde belirttiği “Türkiye'nin itidalli davranma çağrısına” katıldığını ifade etmiştir (AB Türkiye Delegasyonu, 16.2.2018). Buradaki “itidal” kavramı, zannımızca 2 hususa işaret etmektedir: 1) Afrin merkeze girilmemesi, 2) ZDH'nin artık sona erdirilmesi. Zaten ZDH'nin bitiş tarihinin belirsizliği zaman zaman eleştiri konusu olmuştur.

AB Dışişleri Konseyi toplantısı (26.2.2018) girişinde yaptığı açıklamada da Mogherini, “Suriye'deki ateşkesin garantörleri olan Türkiye, İran ve Rusya'nın gerginliğin azaltılmasında özel sorumluluğu olduğunu”, “kendisinin ve dışişleri bakanlarının, rejim ve destekçileri başta olmak üzere, Suriye'nin her yerinde farklı aktörlerin askeri harekâtlarının artmasından çok endişeli olduğunu” belirtmiştir (AB Türkiye Delegasyonu, 26.2.2018). Toplantı sonrasındaki açıklamasında da, resmi gündemde

olmamasına rağmen toplantıda Suriye'nin de ele alındığını, Astana sürecinin 3 garantörü olan Türkiye, İran ve Rusya'ya mektup göndererek, "BMGK kararlarının uygulanması ve çatışmasızlık bölgeleriyle ilgili üzerlerine düşeni yapmalarını" isteyeceğini açıklamıştır (AB Türkiye Delegasyonu, 26.2.2018).

Mogherini'nin 6.3.2018'deki açıklaması, Türkiye'nin Suriye'deki ateşkes algısı ile tezatlık oluşturmaktadır. Mogherini BMGK'nin 24.2.2018 tarih ve 2401 sayılı Kararın, "ülkedeki çatışmanın tüm taraflarının Suriye genelindeki silahlı çatışmalara derhal ve aralıksız en az 30 gün boyunca son vermesini gerekli kıldığını" belirterek, "gerilimi düşürme bölgelerindeki ateşkesin garantörlerini uluslararası toplumun beklentilerine karşılık vermeye ve bu saldırıların durdurulması yönünde sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirmeye davet" etmiştir (AB Türkiye Delegasyonu, 6.3.2018). Hâlbuki bu genelleştirme yaklaşımının ZDH'nin engellenmesine yönelik bir girişim olduğu düşüncesinde olan Türkiye, bu kararda 4 bölgenin adının geçmesi nedeniyle ateşkesin Afrin'i kapsamadığı görüşündedir. ZDH'ye ara verilip de ikinci kez başlanması Türkiye'nin haklılığına gölge düşürebilecektir. Tıpkı Kıbrıs harekâtında olduğu gibi, ZDH'de böyle bir durum yaşanması hem hedefin imhasını sekteye uğratacak ve PKK/PYD'nin toparlanmasına katkı sağlayacaktır hem de uluslararası hukuken işgalci konuma düşme ihtimali doğabilecektir. Türkiye, Kıbrıs'tan aldığı dersle ZDH'de bir ara verilmesine sıcak bakmamıştır. Bu nedenledir ki, ZDH'nin 2401 Kararı'ndan etkilenmeden ve ara verilmeden devam edeceğini açıklamıştır.

Son olarak 19.3.2018'de toplanan Dışişleri Konseyi'nde de ZDH ele alınmıştır. Burada, "Afrin'de insanî durumun giderek kötüleşmesinden endişe duyulduğu", bu nedenle "2401 Kararı'nın tam, eksiksiz ve derhal uygulanması için ilgililere güçlü çağrı"da bulunulması kararlaştırılmıştır (AB Türkiye Delegasyonu, 19.3.2018). Türkiye'yi yine eleştiren ve gelişmelerden "kaygı duyan" Mogherini, Türkiye'yi çatışmaların hafifleyeceği yönünde güvence vermeye çağırmıştır (DW, 19.3.2018).

3.3. Soru Önergeleri, Siyasî Kümeler ve Meclis Olarak AP'nin Yaklaşımı

AP, AB'nin hem siyasî denetim hem de Konsey'le birlikte yaşamada etkin bir uzvudur. Dolayısıyla AB hukuku içerisinde oldukça etkili bir konuma sahiptir. Ancak AP, zaman zaman Türkiye için simgesel yönü yüksek olan olumlu kararlar² almakla birlikte, genellikle Türkiye'nin siyasî ölçütler bakımından eksik/yetersiz olduğu yaklaşımında olmuştur. Bu nedenle AP-Türkiye ilişkileri genelde olumsuz seyretmiştir.

3.3.1. Soru Önergeleri

AP'de milletvekillerinin (mv, parlamenter), AP İçtüzüğü m. 130 gereği, diğer AB kurumlarına (özellikle Komisyon ve Konsey'e) soru sorma hakkı vardır. Bu kapsamda, ZDH ile ilgili olarak Komisyon'a (aynı zamanda Komisyon başkan yardımcısı olan YT'ye) yazılı yanıtlanması için sorular (Yazılı Yanıt Sorusu (YYs)) sorulmuştur. Harekâtın başlangıcından hemen sonra, 24.1.2018'de S&D³ mv Nikos Androulakis⁴ "Afrin'deki Suriye Kürtlerine Türk saldırısı" başlık ve E-000369-18 sayılı YYS'sinde, "Türkiye, Afrin'deki Kürt hedeflerine "Zeytin Dalı" adlı bir harekât başlattı. Kürtlerin çoğunlukta olduğu bu bölgede onbinlerce insan yerinden edildi. DAES'le savaşa öncülük eden Suriye Kürtleri, Erdoğan'ın iç siyasî konumundan

² Örn. Türkiye ile müzakerelerin başlatılması kararının alındığı AP'deki Yeşiller ve Sosyalistler'in 15.12.2004 toplantısı.

³ AP'de İlerici Sosyalistler ve Demokratlar İttifakı (S&D - the Progressive Alliance of Socialists and Democrats in the European Parliament).

⁴ Androulakis, Yunanistan'da PASOK-Zeytin Ağacı ittifakından AP mv seçilmiştir.

dolayı hedef alındı.” dedikten sonra şu soruları sormuştur: “1) Bu askerî hareket karşısında Komisyon’un tutumu nedir?, 2) 3. bir ülkenin toprak bütünlüğünü ihlal etmiş olan AB adayı Türkiye’ye karşı önlemler var mıdır?” (European Parliament, 24.1.2018)

Bir başka önerge de, 31.1.2018’de yine Komisyon’a (YT’ye) “Kürt sorunu, Türkiye ve İslâm Devleti” başlığıyla yine S&D mv Andrea Cozzolino’dan gelmiştir. Cozzolino, “Kürt savaşçılar, DAESH’in durdurulmasında önemli bir katkı yapmaktadır. DAESH savaşçılarının kademeli olarak geri çekilmesi ve yenilmesiyle, uluslararası toplumun dikkatleri Kürtlerin rolünden uzaklaştı. Türk Hükümeti Kürt denetimindeki Afrin’i ‘özgürleştirmek’ için ‘Zeytin Dalı Harekâtı’ni başlattı, ve ... AB’nin kenarda kalmasıyla Türkiye Suriye’de daha büyük bir stratejinin parçası oldu. Bu bölge, terörle mücadelede ve Avrupa’nın ortak savunma stratejisinin etkililiğinde kilit öneme sahiptir. AB, Türkiye ve müttefiklerinin, DAESH köktencilğini durduran Kürt halkının medenî ve siyasî özgürlüklerine, insan haklarına ve kendi kaderini tayin ilkesine saygı gösterilmesini sağlamak için ilgili tüm uluslararası zeminlerde girişimlerde bulunmaya niyetli midir? Eğer öyleyse, bu girişimler ne olacaktır?” diye sormuştur (European Parliament, 31.1.2018).

1.2.2018’de, AP İçtüzük m. 130’a binaen, Kostas Chrysogonos (Yun., ABS/KYS) Komisyon’un yanıtlanması için “Afrin Türk işgali” başlıklı YYS’yi vermiştir. E-000606-18 sayılı önergeye göre “19.1.2018’de, Türkiy, Kuzey Suriye’nin Afrin bölgesinde ‘Zeytin Dalı Harekâtı’ adıyla, AB üyesi devletlerden aldığı silahlarla askerî bir saldırı başlattı. Türk silahlı güçlerince gerçekleştirilen bu acımasız saldırı, savaştan ve sivilin (Suriye’nin çatışma bölgelerindeki mülteciler dâhil) hayatını kaybetmesine; halkın 5.000’den fazlasının zorla yerinden edilmesine ve yaralanmasına yol açtı. Yabancı topraklar üzerindeki bu kışkırtılmamış saldırıyla Türkiye, hem uluslararası hukuku hem de AB yükümlülüklerini ihlal etmiştir. Bu itibarla, 1. Komisyon, Türk işgali ve AB üyesi devletlerden alınan silahların kullanımıyla ilgili duruşunu belirleyebilir mi? 2. Bu bölgede insan haklarının korunması için ne gibi önlemler öngörmektedir?” (European Parliament, 1.2.2018).

3.3.2. Kararlar

AP’de ZDH aleyhinde 2 karar kabul edilmiştir.

İlki, 8.2.2018’deki karardır. Günümüzde AP’de 8 siyasî küme vardır. 7 küme (AHP,⁵ S&D, AMR,⁶ ALDI,⁷ Yeşiller/ASİ,⁸ ABS/KYS,⁹ AÖDD¹⁰) tarafından 7.2.2018’de verilen “Türkiye’de insan haklarının mevcut durumu” adlı ve RC-B8-0082/2018 sayılı bir karar önerisi 8.2.2018’de AP Kararı olarak kabul edilmiştir. P8_TA(2018)0040 sayılı bu kararda, “sosyal medyadan Türk askerî müdahalesini eleştiren 449 kişinin gözaltına alındığı” (m. D) belirtilerek AP “*Türk askerî harekâtına karşıtlığını açıklayan sıradan vatandaşların, hekimlerin, barışçıların ve gazetecilerin tutuklanmalarını kınamakta; Suriye’nin bu Kürt çoğunluklu bölgesindeki askerî harekâtın insanî sonuçları hakkında ciddi endişe duymakta ve orantısız*

⁵ Avrupa Halkları Partisi (AHP / EPP - Group of the European People’s Party (Christian Democrats).

⁶ Avrupa Muhafazakârları ve Reformcuları (AMR / ECR - European Conservatives and Reformists).

⁷ Avrupa İçin Liberaller ve Demokratlar İttifakı (ALDI / ALDE - The Alliance of Liberals and Democrats for Europe).

⁸ Yeşiller/Avrupa Serbest İttifakı (Yeşiller/ASİ / Verts/ALE - The Greens/European Free Alliance).

⁹ Avrupa Birleşik Solu/Kuzey Yeşil Solu (ABS/KYS / GUE/NGL - The European United Left - Nordic Green Left).

¹⁰ Avrupa Özgürlük ve Doğrudan Demokrasi (AÖDD / EFDD - Europe of Freedom and Direct Democracy).

eylemlerin devam etmesine karşı uyarıda bulunmaktadır.” (m. 5) (European Parliament, 8.2.2018).

8.2.2018 tarihli AP kararının önerisini veren 7 kümenin karar önerilerinden bireysel olarak bahsedilmesi uygundur. Zira, AP'deki kümelerin Türkiye ve ZDH'ye karşı siyasî duruşlarının tespiti açısından bu önemlidir. Kümeler AP İçtüzüğü m. 123/2'den doğan yetkilerini kullanarak öneride bulunmaktadır. 7 kümenin karar önerisinin başlığı da aynı olup, “Türkiye’de insan haklarının mevcut durumu” şeklindedir.

AP'deki en büyük siyasî küme *AHP*'dir. 750 mvli AP'de 219 mvye sahip olup, AP'nin %29.2'sini teşkil etmektedir. Bu kümede sayı bakımından ilk sırada Alman mvler (34 mv) yer almaktadır. *AHP* adına karar önerisini 5.2.2018'de 8 mv (C. D. Preda, R. Sommer, D. McAlister, J. Pitera, L. L. Andrikiene, E. D. Lange, L. Cesa ve B. A. Zdrojewski) vermiştir. B8-0103/2018 nolu bu karar önerisinde, “Türkiye YPG'yi devirmek için 19.1.2018'de Suriye Afrin'e Zeytin Dalı Harekâtı adında yeni bir hava ve kara harekâtı başlattı; YT iki nedenle endişe duyduğunu söyledi: ‘1) insanîdir –insanî yardımın teminat altına alındığından ve bölgedeki sivil nüfusun/halkın askerî harekâttan zarar görmediğinden emin olmalıyız’ 2) ‘Suriye için sürdürülebilir barış ve güvenliği getirecek olan Cenevre’deki barış görüşmelerinin yeniden başlamasını ciddi biçimde baltalayabilir” (m. K) (European Parliament, 5.2.2018). Karar önerisinde “Zeytin Dalı Harekâtı adlı” ifadesi geçmektedir. Ayrıca ZDH'nin başlangıç tarihi yanlış verilmiştir.

S&D, AP'de 189 mvye sahip olup, ilk sırada İtalyanlar (31 mv) vardır. *S&D* adına öneriyi 4 mv (K. Piri, V. Boştınaru, E. Valenciano ve K. Fleckenstein) vermiştir. ZDH kavramı geçmeyen B8-0091/2018 nolu öneride, “Afrin'deki askerî akımı eleştiren Türk Tabipler Birliği yürütme kurulu üyeleri dâhil 573 kişi tutuklanırken, sosyal medyadan eleştirenler üzerinde de baskı olduğu” (m. O) belirtilerek “Türkiye’de halka hâlâ bir tehdit oluşturan terörle etkili mücadele için AB-Türkiye işbirliğinin artırılması, ancak, geniş tanımından dolayı Terörle Mücadele Yasası'nın (TTMY) ifade özgürlüğü hakkını kullanan medya ve vatandaşları cezalandırmak için kullanılmaması gerektiğini tekrarlar; gazetecilerin, barışçıların, hekimlerin ve sıradan vatandaşların Afrin'deki Türk askerî harekâtına muhalifliklerinden dolayı tutuklanmaları kınanmıştır” (m. 5) (European Parliament, 5.2.2018).

S&D mvlerinin, 26.3.2018'de Varna/Bulgaristan'da yapılacak Türkiye-AB Zirvesi'nde de Türkiye'nin uyarılmasını içeren talepleri olmuştur. Örn. İnga Czerny-Grimm, “Varna'da AB yetkililerinin ZDH'nin durdurulması için Erdoğan'a baskı uygulamasını bekliyoruz.” derken, *S&D*'nin Dışişleri Sözcüsü Knut Fleckenstein “Varna zirvesinde, AB liderleri güçlü bir şekilde, Türk hükümetini bir an önce Suriye'deki askerî harekâtı sonlandırmaya zorlamalıdır. “Zeytin Dalı” müdahalesi zaten sayısız ölümlere ve kitlesel yerinden edilmelere neden olmuştur. İnsani durum felakettir. Askerî saldırının Tel Rıfat'a genişlemesi başka bir ciddi hata olacaktır.” açıklamasında bulunmuştur (*S&D*, 26.3.2018).

AMR 71 mvye sahiptir ve ilk sırayı 19'ar mv ile Lehler ve B. Britanyalılar almaktadır. *AMR*'nin hazırladığı taslakta, ZDH için “endişe verici askerî müdahale” denilirken “Ocak 2018'de, sosyal medyadan Zeytin Dalı Harekâtı'nı eleştiren, içinde gazetecilerin de bulunduğu 300'den fazla kişinin ‘nefret uyandırmak, devlet görevlilerine hakaret etmek, teröre destek olmak ve devletin birliğini tehdit etmek’ten dolayı tutuklanmasından’ (m. F) derin endişe duyulmuştur.” (m. 5) (European Parliament, 8.3.2018)

ALDİ'nin 68 mvsi vardır ve ilk sırayı 8 mv ile İspanyollar almaktadır. B8-0092/2018 nolu karar önerisinde, “etkin AB katılımı ve tüm ilgili tarafları içeren kapsayıcı bir barış sürecinin hayati öneminin

altını çizmiş; özellikle Suriye Kürtlerine karşı son zamanlardaki saldırıları ve Suriye'deki Türk askerî müdahalesini kamuoyunda eleştiren düzinelerce kişinin gözaltına alınması konusundaki endişeleri tekrarlamıştır.” (m. 20) (European Parliament, 5.2.2018) “ZDH” geçmemektedir.

AP'nin 52 mvli kümesi olan ve ilk sırayı Almanların (13 mv) oluşturduğu *Yeşiller/ASİ* adına önergeyi B. Volero, R. Harms, J. Sole, B. Lochbihler, S. Keller, İ. Soltes ve J. Terricabras vermiştir. Öneride, “Suriye'deki Kürtlere karşı Türk askerî saldırısını sosyal medyadan eleştiren 300'den fazla Türk vatandaşı gözaltına alınmış; Türkiye'nin Afrin'e saldırması Suriye vatandaşlarının Türk sınırına akınla sonuçlanan yerlerinden olmasına ve acı çekmelerine yol açmaktadır” (m. I). Bu nedenle “Türkiye'nin Afrin'e müdahalesini kınar ve ciddi endişesini dile getirir” (m. 8) (European Parliament, 4.4.2018) ifadeleri yer almaktadır. Öneride “ZDH” geçmemektedir.

İspanyolların (10 mv) ilk sırada olduğu 51 mvli *ABS/KYS* adına 17 mvnin verdiği öneride, “Siviller dâhil, düzinelerce insanın ölümüne ve yüzlercesinin yaralanmasına neden olan Kuzey Suriye'deki Türk askerî müdahalesini ve Suriye'nin toprak bütünlüğü ile egemenliğinin ihlâlini güçlü bir biçimde kınamış ve Türkiye'ye silah ambargosu çağrısında bulunarak; Türkiye'yi askerlerini Afrin bölgesinden çekmeye ve işgali derhal sonlandırmaya çağırmıştır” (m. 3) (European Parliament, 5.2.2018). Burada da “ZDH” geçmemektedir.

İngilizlerin (20 mv) ilk sırada olduğu 44 mvli *AÖDD* kümesinin önerisini F. M. Castaldo ve İ. Corrao vermiştir. Öneride, “Türk Hükümeti, Kürt bölgesi Afrin'i ele geçirmek için başlattığı Türk askerî eylemini eleştiren veya harekâta karşı olan herkese sert önlemler almaktadır; aralarında HDP mvleri, yerel önderler, öğrenciler, gazeteciler ve yazarların olduğu, 300'den fazla kişi “terör propagandası yayma” ve Afrin saldırısını eleştirme savıyla tutuklandı; Afrin haberleri yayımlayan internet siteleri engellendi (m. R)” “Afrin'deki ‘Zeytin Dalı’ harekâtını sona erdirmeye çağrısında bulunan TTB Yürütme Kurulu'nun 11 üyesini “terör örgütü propagandası yapmak” ve “halkı kin ve düşmanlığa teşvik etmek” savıyla gözaltına aldı” (m. S) (European Parliament, 5.2.2018) denilmiştir. Bu kümenin de taslağında “ZDH” kavramı geçmemektedir.

Mezkûr 7 kümenin AP'de verdikleri RC-B8-0082/2018 nolu *ortak öneride* ise şunlar belirtilmektedir: “Türk Hükümeti'nin Afrin'e yönelik askerî müdahalesini eleştiren 449 sosyal medya kullanıcısı gözaltına alındı” (m. D); “Terörizm Türkiye'de vatandaşa doğrudan tehdit oluşturmaya devam etmektedir; ancak geniş tanımlanmış TTMY'nin ifade özgürlüğü haklarını kullanan medya ve vatandaşları cezalandırmak için kullanılmaması gereğini tekrarlar; bu bağlamda, Afrin'deki Türk askerî harekâtına karşıtlığını ifade eden gazetecilerin, hekimlerin, öğrencilerin ve sıradan vatandaşların tutuklanmalarını ve “Barış İçin Akademisyenler” bildirisini imzalayan özel ve devlet üniversitelerinden en az 148 kişinin tutuklanmasını ve yargılanmasını kınarız” (m. 5) (European Parliament, 11.3.2018).

AP'nin 7'si ortak hareket ettiğine göre, önerinin kabul edilmesi de oldukça kolay olmuştur. Türkiye'ye karşı verilmiş bu öneriye katılmayan tek ve 36 mv ile AP'deki en küçük küme olan Uluslar ve Özgürlükler Avrupası'dır (UÖA / ENF - Europe of Nations and Freedom). N. Bay'ın eşbaşkanı olduğu kümenin neredeyse yarısı (17 mv) Fransız mvlerden oluşmaktadır. İlginçtir, Fransız mvlerin hepsi de aşırı sağcı/ırkçı Ulusal Cephe (16 mv, Front National) ve onun türevi (1 mv, RBM) üyesidirler. Fransa'daki bu partinin İslâm karşıtlığı bilinen bir gerçektir. Nitekim M. Le Pen, AP'deki Kasım 2016'daki Türkiye ile üyelik müzakerelerinin “dondurulması”na olumlu oy vermiştir. Her ne kadar bu ortaklığın içerisinde yer

almamış olsalar da UÖA'nın da ZDH karşıtı olduğu belirtilebilir.

ZDH aleyhindeki ikinci karar 15.3.2018'de kabul edilmiştir. 12.3.2018'de UÖA hariç, 7 küme ikinci kez öneri vermiştir. Ortak öneriye katılmadıkları için AÖDD ve ABS/KYS'den bahsedilmelidir.

Başkanı İngiliz N. Farage olan AÖDD'nin ZDH konusunda Türkiye'ye sıcak bakmadığı aşikârdır. Ancak son birkaç yılın seyri incelendiğinde, AÖDD'nin mutlak Türkiye karşıtı olmadığı belirtilebilir. Örn. AP İçtüzüğü m. 123/2 gereğince, 24.11.2016'da Türkiye ile ilişkilerin dondurulmasını (m. 1) da içeren kararının 479e, 37h, 107ç oyla kabul edilen AP'deki oylamasında, AÖDD'den sadece 1 mv (J. Bergeron) evet oyu vermiştir (En Son Haber, 24.11.2016). Bu öneriyi de 2'si hariç AP'deki her küme vermiştir. Bu ikisi AÖDD ve UÖA'dır. Bugün ZDH ile ilgili her iki öneriyi verenler içinde yer alan bu küme mv Castaldo, 18.3.2016'daki AB ile Türkiye arasındaki vize serbestliğine dair mutabakatı "yasadı"ş" addederek eleştirmiş ve "Erdoğan dostumuz olamaz" uyarısında bulunmuştur (European Parliament, 11.5.2016). AP İçtüzüğü m. 150 gereğince, 27.10.2016'da atanan K. Piri tarafından hazırlanmaya başlanan "Komisyon'un 2016 Türkiye Raporu", 26.6.2017'de Dışişleri Komitesi'nde benimsenerek (51e, 3h, 14h) resmileşmiş, 6.7.2017'de de AP'de 64'e karşı 477 oyla kabul edilmiştir. Bu kararda AP, Kasım 2016'dan beriki *dondurma* tutumuna uyararak (m. 7), "Türk Anayasa ıslah paketinin değişmemesi halinde" Müzakere Çerçeve Belgesi'ne uygun olarak, Komisyon ve Üye Devletlere Türkiye ile katılım müzakerelerini resmi olarak *askıya alma* çağrısı" yapmıştır (m. 8) (European Parliament, P8_TA(2017)0306: 24.3.2018).¹¹ Böylece AP, tarihinde ilk kez bir ülke ile katılım sürecini dondurma çağrısı yapmıştır. İlaveten katılım müzakerelerini de resmi askıya alma çağrısı yapmıştır. İşte bu kararın taslağını hazırlayan Piri'nin kurulu içinde her kümeden gölge raportör görev almış, AÖDD'den de Castaldo yer almıştır (European Parliament, 6.7.2017).

AÖDD adına F. M. Castaldo ve I. Adinolfi tarafından verilen "Suriye'deki durum" başlıklı ve B8-0141/2018 sayılı ikinci öneride, "Türkiye'nin Afrin'de PYD önderliğindeki Suriye Demokratik Güçleri'ni ve Kürtleri hedefleyen Zeytin Dalı Harekâtı'nı başlattı; Suriye İnsan Hakları Gözlemevi'ne göre Türk güçlerince yapılan bombardıman ve top atışlarında en az 149 sivilin öldüğü, yüzlercesinin de yaralandığı" (m. I) sav edilmiştir. İlaveten "BMGK'nin 2401 Kararı'na saygılı davranarak 30 günlük ateşkese derhal uyması, Afrin ve Suriye'nin diğer bölgelerindeki yasa dışı saldırılarını kalıcı olarak sona erdirmesi; gerçek hedefi Türkiye'nin sınırını korumak veya terörle mücadele etmek değil, Kuzey Suriye'de ameli bir bağımsız Kürt devletinin oluşumunu önlemek olan yerstratejik amaçlı yasal dayanaktan yoksun Zeytin Dalı Harekâtı'nı durdurması için uluslararası toplumun Cumhurbaşkanı Erdoğan'a baskı yapması çağrısı" (m. 8) yapılmıştır (European Parliament, 13.3.2018). "Zeytin Dalı Harekâtı" adı 2 yerde doğrudan ve tırnak içine alınmadan kullanılmıştır. Aradan geçen sürede bu ad artık zorunlu olarak benimsenmeye başlamıştır.

¹¹ Ayrıca kararda, "AP Komisyon'a, 'Türkiye-AB ilişkilerini tartışmak için bir Türkiye-AB zirvesinin yapılması' (m. 21) ve 'Gümrük Birliği'nin güncellenmesi görüşmelerinin başlaması' (m. 22) çağrısında bulunmuştur. 1.12.2017 tarihli SP(2017)619 Kararıyla Komisyon, "Türkiye ile hiçbir faslın açılması düşünülmektedir. YT'nin 28.4.2017'deki 28 Dışişleri Bakanının gayrresmi toplantısında belirttiği gibi, katılım müzakereleri ne askıya alındı ne de sonlandırıldı. Katılım görüşmelerinin ölçütü açıktır: özellikle insan hakları, tüzenin üstünlüğü, demokrasi, temel haklar, uluslararası hukuka ve iyi komşuluk ilkelerine saygıdır. Bunlar, AB aday ve aynı zamanda Avrupa Konseyi üyesi olarak Türkiye'nin bağlı olduğu temel ilkelere dir." (m. 7) yanıtını vermiştir. Ayrıntılı yanıt için bkz. [http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2016/2308\(INI\)#tab-0](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2016/2308(INI)#tab-0), (14.3.2018). Bu doğrultuda 26.3.2018'deki Türkiye-AB Zirvesi (Varna/Bulgaristan) yapılmıştır.

AP kararını sertleştirici tutumundan dolayı, ABS/KYS'den de bahsedilmelidir. 1995'te kurulan bu küme, Eylül 2002'de AB'nin bir Hıristiyan Birliği biçimine bürünmemesi için Türkiye'nin AB üyeliğini desteklediğini açıklasa da, bu açıklamasından 10 yıl sonraki tutumu "Güneydoğu sorununu barışçıl ve demokratik bir şekilde çözmediği sürece Türkiye'nin AB üyeliğine karşıtlık" noktasındadır (Aydoğan, 2012: 47). Bugün bünyesindeki 6 Yunan ve 2 Rum mvnin, kümenin Türkiye karşıtlığında etkisi vardır. Yunanlılar ve Rumlar AP'de en çok bu kümeyi¹² tercih etmiştir. Bu doğrultuda Rum mv T. Hacıgeorgiou sürekli Türkiye karşıtı ifade ve teklifleriyle küme içinde karşıtlığın bayraktarlığını yapmaktadır. Kürtlerin özyönetim hakkı olduğundan ve Türkiye'nin Kürt illerinde katliamlar yapacağından bahseden kümenin eşbaşkanı G. Zimmer de 2016'da Türkiye'nin tiranlıkla yönetildiğini dillendirmiştir (Evrensel, 10.12.2016). 2016'da uzlaşılın vize serbestliği mutabakatına "kirli bir anlaşma" olarak gördüklerinden karşı olmuşlardır. Keza 2013'te, PKK'lılar için "Kürt gerilla güçleri" ifadesini kullanan (GUE/NGL, Feb. 2013) ABS/KYS, geleneksel olarak AP'de Kürt konferansı düzenlemekte ve buradaki konuşmalara PKK'lı teröristleri davet etmektedir. 15.3.2018'deki karara ilk cümleyi ekleterek, kararı daha da sertleştirilmesi bu anlayışın bir tezahürüdür. Neticede ABS/KYS, geleneksel bir Türkiye karşıtı çizgide yer almıştır.

AP İktisat m. 123/2,4 çerçevesinde 13.3.2018'de 5 küme (S&D, Yeşiller/ASİ, AMR, ALDİ ve AHP) önerilerini birleştirerek, RC-B8-0139/2018 sayılı ortak bir öneri sunulmuştur. Kabulü için basit çoğunluk gerektiren bu ortak öneri metni 15.3.2018'de Strasburg'daki AP Genel Kurulu'nda oylanarak "Suriye'deki Durum" başlığıyla oy çokluğuyla kabul edilmiştir. 5 kümenin ortak önerisi neredeyse aynen AP kararı olarak kabul edilmiştir. Öneride, ZDH'yi ilgilendiren m. F'deki ifadeler aynen kararda yer alırken; m. 6 da, oylama günü ABS/KYS'nin eklettiği ilk cümle hariç, aynen karara aktarılmıştır. P8_TA(2018)0090 sayılı AP kararında şöyle denilmektedir:

Türkiye'nin Kürt denetimindeki Afrin ilindeki Zeytin Dalı Harekâtı, Suriye'deki narin iç dengeler ve/veya müzakere edilen çözüme yönelik olumsuz etkiler üzerinde ek insanî endişe ve üzüntüleri artırma suretiyle, Suriye'deki çatışmaya yeni bir boyut ekledi; çok sayıda sivil kaybının bildirildiğini ve yüzlerce sivilin hayatının risk altında yaşadığını vurgularız; AB adına, YT de Türk Hükümeti'ne saldırılarını durdurması ve BM listesindeki terör örgütlerini yenmeye odaklanması gerekliliğini vurgulayan çağrısında endişelerini açıkça belirtti. (m. F).

Türkiye'nin Kürt güçlerinin denetiminde olan Suriye bölgelerindeki müdahalesine karşı derin endişemizi ifade ediyoruz; Türk güçleriyle Esad veya Rus güçleri arasındaki olası çatışma ve ABD'yle artan gerilim de dâhil olmak üzere, Afrin'de tırmanan durum hakkında ciddi endişe duymayı sürdürüyoruz; Türk Hükümeti'ni askerlerini geri çekmeye ve Suriye çatışmasında yapıcı bir rol oynamaya çağırıyoruz, zira bu Türkiye'nin ulusal çıkarlarına uygundur; YT'nin, Suriye'de yeni cephe açmanın Türkiye'nin güvenliğine hizmet etmeyeceği ve ülkedeki insanî krizi daha da kötüleştireceğine dair uyarısında belirttiği gibi sivillerin korunması dâhil, insanî tüzeğe tam saygı gösterilmesini talep ediyor

¹² Diğer 2 Rum da S&D üyesidir.

ve bu nedenle Afrin dâhil, tüm Suriye'yi kapsayan bir ateşkes çağrısında bulunuyoruz. (m. 6) (European Parliament, 15.3.2018).

Kararın birçok yeri (örn. m. 1) dolaylı olarak da olsa Türkiye'yi ilgilendirmektedir. Ancak özellikle m. F ve 6 ZDH bağlamında doğrudan Türkiye'ye yöneliktir. Kararda "ZDH" kavramı açıkça yer almaktadır. Yine önceki AP veya kümelerin kararlarında/önerilerinde olduğu gibi "Kürt" sözcüğünün yer aldığı cümleler bu kararda da mevcuttur ki, bu "Türkiye'nin harekâtı Kürtlere karşı yaptığı" şeklinde algılanmakta ve algılatılmaktadır. Oylama öncesinde, 6. maddenin ilk cümlesi AP'nin komünist ve yeni-komünist kümeleri olan ABS/KYS'nin önerisiyle ekletilerek karar daha da sertleştirilmiştir (Karaca, 15.3.2018). Bunun bir neticesi ve son zamanlardaki AB yaklaşımı olarak, terörle mücadelenin "BM listesindeki terör örgütlerine" karşı yapılması savunulmaktadır. Bu itibardır ki PKK, BM ve AB terör listesinde olmasına rağmen, AB/AP tarafından ayrı görülen PYD'yle mücadele edilmemesi gerektiği ortaya konmaktadır.

Doğaldır ki Türkiye bu karara çok sert karşılık vermiştir. Gerek Cumhurbaşkanı'nın gerek AB Bakanı Ömer Çelik'in söylemlerinde ve gerekse Dışişleri Bakanlığı nezdinde bu karara karşı çıkmıştır. Erdoğan, "AP'nin Türkiye'ye akıl veremeyeceğini", "3.5 milyon Suriyeliye 7 yıldır ev sahipliği yapıldığını, ama AB'nin bunları göndermemesi için Türkiye'ye yalvardığını", Türkiye'nin aleyhindeki "bu ve diğer tüm kararların Türkiye nezdinde değeri olmadığını", "sivillere zarar verilmediğini" (*Yeni Şafak*, 17.3.2018) belirtmiştir.

Çelik ise, "AP gibi bir kurumun Suriye'de olup bitenden ve sahadaki gelişmeleri görmekten ne kadar uzak düştüğünü gösteren çok şaşırtıcı" ve "son derece çifte standartlı bir yaklaşım üreten AP'nin son birkaç yılda aldığı en ufuksuz kararlardan biri olduğunu" beyan etmiştir. BM listesindeki örgütlerle odaklanılmasına ilişkin ise, AB'nin "sadece AB içinde ve AB'yi tehdit eden terör örgütleriyle mücadele edilsin, diğer ülkeleri tehdit eden terör örgütlerine göz yumulsun" diyerek Avrupalıların "Avrupalıların canı değerli, Avrupa dışındaki insanların -örn. Suriyelilerin- canı değersiz" (AA, 15.3.2018) anlayışına tepki göstermiştir. Aslında bu ırkçı anlayışın Avrupa önderlerinde içkin olduğu mülteci krizi gibi çeşitli olaylarda/söylemlerde tezahür etmektedir. Bu mevzuda Başbakan Yardımcısı ve Hükümet Sözcüsü Bekir Bozdağ ise daha önce, 5.3.2018'de, yaptığı açıklamada,

Türkiye, DEAŞ terör örgütüyle en etkin mücadele eden tek ülkedir. ... Fırat Kalkanı Harekâtı sırasında Türkiye 3 bin civarında DEAŞ'lı teröristi etkisiz hale getirmiştir. Başika kampına dönük DEAŞ terör örgütünün yapmaya çalıştığı saldırılar sırasında da yaklaşık bin civarında DEAŞ'lı terörist etkisiz hale getirilmiştir. Ayrıca hem güvenlik güçlerimizin hem de yargının bu terör örgütüne karşı yürüttüğü faaliyetler vardır. 2011 ile 2018 yılları arasında Türkiye'de 12 bin 538 DEAŞ'lı terörist gözaltına alınmıştır. Bunların 5 bin 654'ü yabancı terörist savaşıdır. Yine 2011 ile 2018 yılları arasında Türkiye'de 4 bin 43 DEAŞ'lı terörist tutuklanmıştır. Bunun da bin 858'i yabancı terörist savaşıdır. (AA, 5.3.2018)

demidir. Odaklanma konusunda ise, "*DEAŞ'a odaklanmayalım' diyen bir Türk yetkili yoktur. DEAŞ'a*

da odaklanalım, PKK, KCK, PYD, YPG'ye de odaklanalım. Bunların hepsini birlikte yok edelim istiyoruz” (AA, 5.3.2018) diyerek Türkiye'nin yaklaşımını aktarmıştır.

16.3.2018 tarih ve 74 nolu “Avrupa Parlamentosu'nun 15 Mart 2018 tarihinde kabul ettiği “Suriye'deki durum” başlıklı kararı hk” adlı kararında Dışişleri Bakanlığı ise, “AP'nin gerçeklerden kopuk ve taraflı olduğu”, “ZDH'nin uluslararası hukuka uygun ve PKK/KCK/PYD-YPG'ye ve DAES'e karşı yürütüldüğü”, “AP'nin terör örgütü kaynaklı mesnetsiz savlara itibar ettiği ve terör örgütlerine müsamaha eden bir sicili olduğu”ndan dolayı “bu kararın kabul edilmediği” belirtilmiştir (Dışişleri Bakanlığı, 16.3.2018).

Bu üç açıklama birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye'nin tepkisinin *yokluk, suçlama ve savunma* temelli 3 tarzda olduğu belirtilebilir. Öncelikle Türkiye'nin bu tür aleyhteki/olumsuz kararlara karşı tavrının, kısaca “bizi bağlamaz”, “bizim için *yok* hükmündedir” şeklinde olduğunu belirtmek gerekir. Bu açıklamalarda da Türkiye-AB ilişkilerinde gerginliklere yol açan kararlara yönelik önceki açıklamalarda da tepkinin bu doğrultuda olduğu görülmektedir. İkincisi, karşı tarafın “terör örgütünün ağızıyla konuştuğu”, “çifte standartlı davrandığı” “geçmişlerinin olumsuzluklara dolu olduğu” şeklinde suçlamalarda bulunmaktadır. Örn. “ZDH işgale dönüşmesin” diyen Fransa'ya Çavuşoğlu, “biz Cezayir'i, Mağrip ülkelerini işgal eden Fransa değiliz. Türkiye'yiz, Türküz” diye karşılık vermiştir. Son olarak ise, savunmaya geçilir ki, bu, üç açıklamada da görülmektedir. AP'nin bu karardaki ithamları/suçlamalarına karşı şu savunmalar yapılmıştır. Örn. AP'nin ZDH'nin meşruluğu eleştirilerine karşın “ZDH'nin meşru savunmaya dayandığı ve uluslararası hukuka uygun olduğu”; sivil kayıpların yaşandığı söylemine “sivillere zarar verilmediği”; BM listesindeki terör örgütlerine odaklanılması çağrısına ise “PKK/PYD'ye ilaveten DAES'le de mücadele edildiği” savunması yapılmak durumunda kalmıştır. Belirtmek gerekir ki, Türkiye'nin savunmacı davranışı olmakla beraber bu henüz bir eleştiri gelmeden belirtilen hususlardır. Üstte de ifade edildiği üzere Türkiye daha ZDH'nin başında, harekâtın meşruiyetini dayanaklarıyla ortaya koymuştur.

AP kararlarının AB hukukundaki yeri ortaya konulmalıdır. Üstte belirtilen P8_TA(2018)0040 ve P8_TA(2018)0090 kararları bağlayıcı değildir. Nitekim bu kararlar hem ilgili devlete hem de Komisyon'a, YT'ye ve AB üyesi devletlere çağrı niteliğindedir. Komisyon'un bu kararı benimseyip, bunları esas alarak bir yasalaştırma yoluna gitmediği müddetçe siyasi bir karar olarak kalacaktır. Bununla birlikte, bu kararların tamamen etkisiz olduğu hissine kapılmak da yanlıcı olur. Zira AP kararları AB kurumlarının, kararda bahsi geçen ülkelerle ilgili tutumlarında dikkate alınmaktadır. Mezkûr kararlar, Türkiye için şu etkileri haizdir: 1) AB ile ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. 2) Komisyon'un, aday bir ülke olan Türkiye'nin Raporu'nu etkileyebilmektedir. Komisyon'un Türkiye Raporlarını hazırlarken yararlandığı kaynaklar içerisinde “AP raporları” da vardır. Dolayısıyla AP kararları önemlidir. 3) Komisyon, bu kararları göz önünde bulundurarak, müzakerelerin gidişatını sekteye uğratabilir. 4) AP, sonraki kararlarında önceki kararlara atıf yapabilmektedir. Dolayısıyla bu karar “örn. müzakereleri askıya alma çağrısı- gibi yeni olumsuz kararlara zemin hazırlayabilir. 5) ABZ'de devlet/hükümet başkanları bu kararı da göz önünde bulundurarak, Türkiye hakkında olumsuz davranmaya yönelebilir.

4. SONUÇ

YT'nin ZDH'ye karşı tavrı her ne kadar olumsuz olsa da, bu sadece basın toplantısı ve/veya bilgilendirmesi gibi usullerle yapılan açıklamalardan ibarettir. AP'deki kümelerin aksine, YT Harekâtından dolayı Türkiye'nin içindeki hususlara yönelik bir açıklama yapmayarak, iç işlerine müdahale tarzı bir yaklaşımdan kaçınmıştır. AP'deki sorulara ve kararlara bakıldığında ise, genel olarak şu hususlar tespit edilebilir: 1) “Zeytin Dalı Harekâtı” kavramı hem YT'nin açıklamalarında hem siyasî kümelerce (AMR, AÖDD gibi) hem de AP kararlarında kullanılmaktadır. 2) PKK/PYD'nin DAESŞ'le mücadele eden ve onu durduran güç olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. 3) YT de AP de harekâta karşıtlığı, “barış” ve “insani” gerekçeler gibi kimsenin reddedemeyeceği genelgeçer söylemlere dayandırmaktadır. 4) AP'deki siyasî kümelerin öneri metinleri incelendiğinde, “Türkiye'nin Afrin'deki Kürtlere karşı bir harekât gerçekleştirdiği”ne vurgu yapılmaktadır. Bunun temelinde şu sebepler/gayeler yatıyor olabilir: a) *Meşruluk*: ZDH'nin teröristlere değil, bir halka yönelik olduğu izlenimi verilerek harekâtın meşruiyetinin olmadığı görüşü yerleştirilmektedir. b) *İleti*: Türkiye'deki Kürtlere “ayaklanma, ZDH'ye karşı çıkma, bu yönde gösteriler yapma” gerekliliği/isteği örtük olarak ortaya konmaktadır. Böylece Türkiye'nin bir iç savaşta sürüklenmesi tasavvur edilmekte, Türkiye Kürtlere bu içerikli bir ileti gönderilmektedir. c) *Hitam*: ZDH'nin hem masum bir halka yöneltilmesinden hem DAESŞ ve Nusra Cephesi gibi terör örgütlerine yönelik olmamasından dolayı amacına aykırı olduğu düşüncesiyle sona erdirilmesi istenmektedir. AP/AB'ye göre, “PYD bir terör örgütü değil, tersine asıl tehdit/terörist olan DAESŞ'e karşı gerçek mücadeleyi yapan bir yapı/örgüttür. Dolayısıyla PYD ile mücadele DAESŞ ile mücadeleyi zayıflatmaktadır. DAESŞ'le mücadele eden PYD'yi zayıflatmak, DAESŞ'e destek olmak anlamına geleceğinden, bu olumsuzluğa ZDH ile Türkiye sebep olmaktadır.¹³ O halde Türkiye derhal ZDH'ye son vermelidir.” ç) *Müttefik örgütü koruma*: PYD'nin üstte belirtilen üstün işlevinden dolayı gerek Türkiye'ye karşı gerekse diğer terör örgütleri karşısında korunması gerekmektedir. PYD'nin zayıflaması Batı'nın güçlenen Türkiye'nin durdurulamaması demektir. AB, Türkiye'nin bölgesel güç olmasını engellemek istiyorsa, onun sürekli saldırılara, can/mal kayıplarına maruz tutulması gerekmektedir. Böylece Türkiye iktisaden ve siyaseten zayıf kalacaktır. Ayrıca, büyük Kürt devleti oluşumunun güney parçası tamamlanmalıdır ki, Türkiye'nin içinde ayrışmanın zemini güçlendirilebilsin. İşte tüm bunları gerçekleştirecek yapı PYD/PKK'dır. Bu nedenlerden dolayı PYD/PKK'yı korumak, güçlü kalmasını ve daha da güçlenmesini istemektedirler. 5) Mezkûr AP metinlerinde pek tabidir ki PKK'dan bahsedilmemekte, onu savunucu bir yaklaşım da sergilenmemektedir. Ancak onun bir uzantısı olmasına rağmen, hukuken ayrı tutulan PYD/YPG biraz daha açıkça savunulabilmektedir.

AB Afrin'de, öncelikle ve büyük oranda DAESŞ'i ve El Nusra Cephesi'ni terör örgütü olarak görmektedir. Bu gerek BM ve ABD gerekse AB'nin koşturduğu yaklaşımdır. AB, hem barış görüşmelerinde hem de terörle mücadelede BM zeminini esas almaktadır. Bu nedenle BM terör listesinde yer alan örgütlerle mücadele vurgusu yapmaktadır. ZDH'nin “DAESŞ'le mücadeleye odaklanması” talebi/yaklaşımı bu sebeptendir. Ancak Türkiye'nin bunun aksi bir odaklanma içinde olduğu görüşündedir/endişesindedir. Yani

¹³ Bu anlayışı sadece Türkiye değil, Rusya da çürütmektedir. Rusya'nın 8.2.2018'de BMGK'de de açıkladığı üzere 400 DAESŞ'li terörist SDG/PYD'ye katılmıştır (UN, 8.2.2018). Bu itibarla ZDH'nin PYD ile mücadelesi DAESŞ'le mücadelesi anlamına da gelmektedir.

AB, “DAEŞ’le mücadele meşru, PKK/PYD ile gayrimeşrudur” yaklaşımındadır. Bu nedenledir ki “ZDH’nin DAEŞ yerine, PKK/PYD’yle mücadeleye odaklandığı” savıyla, bu harekâtla ilgili endişeler dile getirilmektedir. Türkiye için ise her iki terör örgütü de aynı tehdit düzeyindedir ve ZDH’de ikisiyle de mücadele edilmektedir. Ancak şu iki sebepten dolayı daha çok PKK/PYD ile mücadele edildiği algısı hâkimdir: 1) PKK tehdidi sürengeliğe sahip olduğu için Türkiye önceliği bu örgüte vermektedir. 2) Afrin’de DAEŞ’ten çok PKK/PYD varlığı söz konusudur. Bu itibarla Türk yetkililer DAEŞ’le mücadele edildiğini kanıtlamak için, DAEŞ’in Türkiye’ye oluşturduğu tehditten, saldırılarından, etkisiz hale getirilen üyelerinden sıkça bahsetmeye başlamıştır.

Türkiye’nin kararlılığının AB yetkililerinin resmi karar almamalarına ve atak söylemlerden kaçınmalarına yol açtığı belirtilebilir. Bu durum, eski Almanya Dışişleri Bakanı S. Gabriel’in “Türkiye sınırlarını korumak adına Batı’yla çatışmayı göze aldı.” ifadelerinde de açıklığa kavuşmuştur. ABZ gibi asli/üst kurumlar nezdinde kararlar almak yerine, tenkidi AB’nin “sivri dili” AP’ye bırakmışlardır. AP’nin kararları daha çok çağrı ve tavsiye niteliğinde olduğundan, AB Türkiye’yi yönlendirme eyleminde bulunmadığını ve dolayısıyla başarısızlığa uğrayacak bir adım atmadığını düşünmektedir.

KAYNAKÇA

AA. (5 Mart 2018). Hükümet Sözcüsü Bozdağ: İstismar eğilimi olanlara meslek yasağı getirilecek. Erişim 2 Nisan 2018, <https://aa.com.tr/tr/gunun-basliklari/hukumet-sozcusu-bozdag-istismar-egilimi-olanlara-meslek-yasagi-getirilecek/1080343>.

----- (15 Mart 2018). AB Bakanı Çelik’ten AP tepkisi: Vizyonsuz cahilane bir karar. Erişim 18 Mart 2018, <https://aa.com.tr/tr/turkiye/ab-bakani-celikten-ap-tepkisi-vizyonsuz-cahilane-bir-karar/1089806>.

AB Bakanlığı. (2005). *Türkiye İçin Müzakere Çerçeve Belgesi*. Erişim 3 Mart 2018, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/MuzakereCercevesi/Muzakere_Cercevesi_2005.pdf.

AB Türkiye Delegasyonu. (25 Ocak 2018). Federica Mogherini Türkiye AB Bakanı Ömer Çelik ile görüştü. Erişim 7 Mart 2018, <https://www.avrupa.info.tr/tr/pr/federica-mogherini-turkiye-ab-bakani-omer-celik-ile-gorustu-7405>.

----- (7 Şubat 2018). “Yüksek Temsilci/Başkan Yardımcısı Federica Mogherini’nin, Avrupa Parlamentosu’nun Özel Oturumunda Türkiye’de insan haklarının durumu ve Suriye’nin Afrin bölgesinde yaşananlar hakkındaki konuşması. Erişim 2 Nisan 2018, <https://www.avrupa.info.tr/tr/pr/yuksek-temsilcibaskan-yardimcisi-federica-mogherininin-avrupa-parlamentosunun-ozel-oturumunda>.

----- (6 Mart 2018). Doğu Guta ve Suriye’nin diğer bölgelerindeki durumla ilgili olarak Yüksek Temsilci / Başkan Yardımcısı Mogherini ve Komisyon Üyesi Christos Stylianides tarafından yapılan açıklama. Erişim 7 Mart 2018, <https://www.avrupa.info.tr/tr/pr/dogu-guta-ve-suriyenin-diger-bolgelerindeki-durumla-ilgili-olarak-yuksek-temsilci-baskan>.

----- (13 Şubat 2018). DAEŞ’le mücadelede AB’nin adımları. Erişim 6 Mart 2018, <https://www.avrupa.info.tr/tr/eeas-news/daesle-mucadelede-abnin-adimlari-7436>.

----- (16 Şubat 2018). AB Dışişleri Bakanlarının gayri resmi toplantısının ardından Yüksek Temsilci/Başkan Yardımcısı Federica Mogherini’nin, Bulgaristan Dışişleri Bakanı Ekaterina Zaharieva ile ortak basın toplantısında yaptığı açıklamalar (Gymnich). Erişim 6 Mart 2018, <https://www.avrupa.info.tr/tr/pr/ab-disisleri-bakanlarinin-gayri-resmi-toplantisinin-ardindan-yuksek-temsilcibaskan-yardimcisi>.

----- (20 Mart 2018). Dışişleri Konsey Toplantısı Sonuçları, 19 Mart 2018. Erişim 21 Mart 2018, <https://www.avrupa.info.tr/tr/eeas-news/disisleri-konsey-toplantisi-sonuclari-19032018-7521>.

----- (26 Şubat 2018). Yüksek Temsilci/Başkan Yardımcısı Mogherini'nin Dış İlişkiler Konseyi toplantısına girmeden önce yaptığı açıklama. Erişim 6 Mart 2018, <https://www.avrupa.info.tr/tr/eeas-news/yuksek-temsilcibaskan-yardimcisi-mogherininin-dis-iliskiler-konseyi-toplantısına-girmeden>.

----- (26 Şubat 2018). Dış İlişkiler Konseyi Toplantısının ardından düzenlenen basın toplantısında Yüksek Temsilci/Başkan Yardımcısı Mogherini tarafından yapılan açıklama. 7 Mart 2018, <https://www.avrupa.info.tr/tr/eeas-news/dis-iliskiler-konseyi-toplantisinin-ardindan-duzenlenen-basin-toplantısında-yuksek>.

AB'den Türkiye'ye Afrin eleştirisi. (19 Mart 2018). *Deutsche Welle*. Erişim 21 Mart 2018, <http://www.dw.com/tr/abden-türkiyeye-afrin-eleştirisi/a-43036033>.

Argano, M. E. (21 Şubat 2018). The Turkish operation in Afrin and the possible impact on relations with the European Union (Part I). Erişim 14 Mart 2018, <http://eulogos.blogactiv.eu/2018/02/21/the-turkish-operation-in-afrin-and-the-possible-impact-on-relations-with-the-european-union-part-i/>.

Avrupa'da AKP ve Erdoğan'ı açıktan savunabilen yok. (10 Aralık 2016). *Evrensel*. Erişim 24 Mart 2018, <https://www.evrensel.net/haber/298933/avrupada-akp-ve-erdogani-aciktan-savunabilen-yok>.

Aydoğan, B. (Aut. 2012). Avrupa Parlamentosu'nda Yer Alan Siyasi Grupların Helsinki Zirvesi Sonrası Türkiye İle İlgili Siyasi Sorunlara Yaklaşımları. *Spectrum: Journal of Global Studies Special Issue*. 47-71.

Çelik: Vize çalışmasını bitirdik. 8 Şubat 2018. *Türkiye*.

Dışişleri Bakanlığı. (16 Mart 2018). No: 74, 16 Mart 2018, Avrupa Parlamentosu'nun 15 Mart 2018 tarihinde kabul ettiği "Suriye'deki durum" başlıklı karar hk.. Erişim 18 Mart 2018, http://www.mfa.gov.tr/no_-74-avrupa-parlamentosu-nun-kabul-ettigi-suriye-deki-durum-baslikli-karar-hk.tr.mfa.

En Son Haber. (24 Kasım 2016). AP'de Türkiye aleyhine oy kullanan Türk. Erişim 14 Mart 2018, www.ensonhaber.com/apde-turkiye-aleyhine-oy-kullanan-turk-2016-11-24.html.

Erhan, Ç. (31 Aralık 2017). 2018'e girerken Türkiye-AB ilişkileri. *Türkiye*. 12.

European Commission. (6 Eylül 2017). Seventh Report on the Progress made in the implementation of the EU-Turkey Statement. Erişim 3 Mart 2018, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20170906_seventh_report_on_the_progress_in_the_implementation_of_the_eu-turkey_statement_en.pdf.

European Council. (19 Ekim 2017). Erişim 3 Mart 2018, <http://www.consilium.europa.eu/media/21620/19-euco-final-conclusions-en.pdf>.

----- (23 Şubat 2018). Informal meeting of the 27 heads of state or government, 23/02/2018. Erişim 4 Mart 2018, <http://www.consilium.europa.eu/en/meetings/european-council/2018/02/23/>.

----- (20 Ekim 2018). Remarks by President Donald Tusk on the European Council meetings and the Leaders' Agenda. Erişim 3 Mart 2018, <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/10/20/tusk-final-remarks-european-council>.

European Parliament. (11 Mayıs 2016). Visa liberalisation for Turkey must not turn into a "sell-out", say MEPs. Erişim 14 Mart 2018, www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20160511IPR26802/visa-liberalisation-for-turkey-must-not-turn-into-a-sell-out-say-meps.

----- (6 Temmuz 2017). Turkey: MEPs raise the alarm on EU accession talks. Erişim 14 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20170629IPR78637/turkey-meps-raise-the-alarm-on-eu-accession-talks>.

----- (24 Ocak 2018). Erişim 7 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=WQ&reference=E-2018-000369&format=XML&language=EN>.

----- (31 Ocak 2018). E-000544-18. Erişim 7 Mart 2018, www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=WQ&reference=E-2018-000544&format=XML&language=EN.

- , (1 Şubat 2018). E-000606-18. Erişim 12 Mayıs 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+WQ+E-2018-000606+0+DOC+XML+V0//EN&language=en>.
- , (5 Şubat 2018). B8-0082/2018. Erişim 8 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2018-0082&language=EN>.
- , (5 Şubat 2018). B8-0091/2018, Erişim 10 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2018-0091&language=EN>.
- , (5 Şubat 2018). B8-0092/2018. Erişim 10 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2018-0092&language=EN>.
- , (5 Şubat 2018). B8-0095/2018. Erişim 11 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2018-0095&language=EN>.
- , (5 Şubat 2018). B8-0097/2018. Erişim 10 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2018-0097&language=EN>.
- , (5 Şubat 2018). B8-0103/2018. 10 Mart 2018. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2018-0103&language=EN>.
- , (8 Şubat 2018). P8_TA(2018)0040 Sayılı Karar. Erişim 7 Mart 2018. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2018-0040&language=EN&ring=B8-2018-0084>.
- , (12 Mart 2018). B8-0141/2018. Erişim 13 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2018-0141&format=XML&language=EN>.
- , (15 Mart 2018). P8_TA(2018)0090 Sayılı Karar. 24 Mart 2018, www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2018-0090&language=EN.
- , 2016 Report on Turkey. P8_TA(2017)0306. Erişim 24 Mart 2018, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0306+0+DOC+PDF+V0//EN>.
- GUE/NGL. (Feb. 2013). Kurdish issue in Turkey. Erişim 25 Mart 2018, <http://www.guengl.eu/plenary-focus/session/plenary-focus-february-2013>.
- Kaçacak delik ararsınız. (17 Mart 2018). *Yeni Şafak*. Erişim 18 Mart 2018, <https://www.yenisafak.com/gundem/kacacak-delik-ararsiniz-3178583>.
- Karaca, K. (15 Mart 2018). "Afrin'den çekil" çağrısına AP'den onay. *Deutsche Welle*. Erişim 18 Mart 2018, www.dw.com/tr/afrinden-çekil-çağrısına-apden-onay/a-42990482.
- Merkel yalnız kaldı. (21 Ekim 2017). *Türkiye*.
- S&D. (26 Mart 2018). EU should show more solidarity with Turkey's democrats and urge Erdogan to stop military offensive in Syria. Erişim 1 Mayıs 2018, <http://www.socialistsanddemocrats.eu/newsroom/eu-should-show-more-solidarity-turkey-s-democrats-and-urge-erdogan-stop-military-offensive>.
- Sputnik. (22 Ocak 2018). Mogherini'den Afrin açıklaması: Çok endişeliyiz. 27 Mart 2018, <https://sptnkne.ws/g6QF>.
- UN. (8 Şubat 2018). SC/13202. Islamic State/Da'esh Using Social Media, Extortion to Retain Might after Military Setbacks, Territory Loss, Top Counter-Terrorism Official Tells Security Council. Erişim 7 Mart 2018, <http://www.un.org/press/en/2018/sc13202.doc.htm>.



TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİLERİN VE SURİYELİ GİRİŞİMCİLERİN DİASPORA YAKLAŞIMLARI BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

EVALUATION OF SYRIANS AND SYRIAN ENTREPRENEURS IN TURKEY ON CONTEXT OF DIASPORA APPROACHES

Murat KAYALAR¹, Savaş YILDIZ²

Öz

Bugünkü anlamında diaspora kavramının varlığından söz edebilmek insanlık tarihi kadar eski olan göç kavramının varlığına bağlıdır. Tarihsel süreç içinde yaşanan gelişmeler ve değişimler diaspora kavramının geçmişteki klasik dar anlamından sıyrılarak daha kapsamlı bir anlama sahip olmasına imkan vermiştir. Günümüzde hem klasik diaspora yaklaşımına hem de modern diaspora yaklaşımına uyan örneklerle rastlamak mümkündür. 2010 yılında Tunus'ta başlayan Arap Baharı yüzyılın en önemli göç olaylarından birisine neden olmuştur. Arap Baharı'nın etkisiyle milyonlarca Suriyeli başta Türkiye olmak üzere farklı ülkelere göç etmek zorunda kalmışlardır. Resmi kaynaklara göre bugün Türkiye'de 3,5 milyon civarında Suriyeli sığınmacı vardır. Bu çalışmada Türkiye'deki Suriyeliler ve Suriyeli girişimci diaspora yaklaşımları açısından değerlendirilmiştir. Var olan bilgiler ve elde edilen bulgulara göre Türkiye'deki Suriyelilerin ve Suriyeli girişimcilerin Klasik Diaspora Yaklaşımına örnek oluşturdukları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Diaspora, Suriyeli Girişimciler, Diaspora Girişimcilik

Abstarct

Existence of the "diaspora" concept in today's sense depends on the existence of the concept of "migration" which is as old as human history. The developments and changes that have taken place in the historical process, have allowed the diaspora concept to have a more comprehensive meaning by getting out of the classical narrow meaning of the past. Today, it is possible to find examples that fit both the classical diaspora approach and the modern diaspora approach. The Arab Spring, which started in Tunisia in 2010, caused one of the most important migration events of the century. Millions of Syrians have been forced to migrate particularly to Turkey and other countries by the affects of Arab Spring. According to official sources today there are about 3.5 million Syrian refugees in Turkey. In this study -utilized from the

¹ Prof. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, kayalar@mehmetakif.edu.tr

² Dr., savasyildiz77@gmail.com

doctoral dissertation "Diaspora Entrepreneurship: Entrepreneurs Profile of Syrians in Turkey" - Syrians and Syrian entrepreneurs in Turkey are evaluated on basis of diaspora approaches. According to the existing information and findings, it is reached that the Syrians and Syrian entrepreneurs in Turkey set and example for Classical Diaspora Approach.

Keywords: Diaspora, Syrian Entrepreneurs, Diaspora Entrepreneurship

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi kadar eski olan “göç” ve “göçmen” kavramları insanlığın kaderini belirleyen en önemli sosyal olgulardan birisidir. İnsanların bireysel, gruplar halinde veya kitlesel olarak kendi arzularıyla (ekonomik, eğitim, daha iyi bir yaşam hayali gibi nedenlerle) veya çeşitli zorlayıcı (kıtlık, salgın hastalık, kuraklık, savaş gibi) nedenlerden dolayı yaşadıkları yerleri terk ederek anavatanları içinde başka bölgelere veya sınır ötesi göç hareketlerinin ortaya çıkış nedenleri tarihi süreç içerisinde çeşitlenmiştir. Eski Yunanca’da “ile, sonucunda” anlamına gelen “dia” ve “saçılmak, dağılmak” anlamına gelen “speiro” sözcüklerinin birleşmesinden oluşan “diaspora” kavramı, dilimizde “kopuntu” kelimesiyle karşılık bulmuştur. Kökeni itibarıyla botanik bilimiyle ilgili olmasına rağmen, zaman içinde “diaspora” kavramı gerçek anlamından uzaklaşarak tarihi süreç içinde insanların çeşitli nedenlerden dolayı yaşadıkları topraklardan ayrılarak başka coğrafyalara yerleşen insan topluluklarını ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır. Coğrafi konumu nedeniyle Asya ve Avrupa arasında yer alan ülkemiz tarih boyunca birçok göç hareketine şahit olmuştur. En son Aralık 2010 yılında Tunus’ta başlayan ve “Arap Baharı” olarak adlandırılan yönetim karşıtı protesto gösterileri birçok Ortadoğu ve Afrika ülkesini etkilemiştir. Arap Baharı’ndan etkilenen ülkeler arasında yer alan Suriye’de halk gösterilerinin rejim tarafından şiddet kullanılarak bastırılmaya çalışılması ülkede iç savaşın başlamasına ve birçok Suriyelinin kendi ülkeleri içinde daha güvenli başka bölgelere veya komşu ülkelere göç etmesine neden olmuştur. Bugün, ülkelerindeki iç savaştan kaçarak farklı ülkelere göç etmek zorunda kalan 3.5 milyondan fazla Suriyeli Türkiye’de geçici koruma kapsamında hayatlarına devam etmektedirler.

2. GÖÇ KAVRAMI VE GÖÇ TÜRLERİ

“Diaspora” kavramının temelinde “göç” kavramının yer aldığı kabul etmek yanlış bir yaklaşım olmaz. İnsanın daha iyi bir hayat sürdürme çabasında önemli bir yere sahip olan göç; ekonomik, siyasi ve toplumsal nedenlerle bireysel ya da kitle halinde yer değiştirme eylemi olarak tanımlanabilir (Şahin, 2001: 59). Bir başka tanımda ise göç; bireylerin/ailelerin herhangi bir nedenden dolayı gelecek yaşantılarının tamamını veya bir bölümünü geçirmek amacıyla, yaşadıkları bir bölgeden bir başka bölgeye yapmış oldukları coğrafi nitelikli bir yer değiştirme olayı olarak ifade edilmiştir (Bülbül ve Köse, 2010: 77). Göç kavramını, bireylerin yaşadıkları mekânları terk ederek, yerleşmek amacıyla başka bir yere doğru gerçekleştirdikleri yer değiştirme hareketi olarak tanımlayan Ağır ve Sezik (2015: 98), göçün nedenlerinin yaşanılan ülkedeki baskı, zulüm gibi siyasi nedenler olabileceği gibi ekonomik ve doğal sebeplere de dayanabileceğinin altını çizmişlerdir. Göç tarihi incelendiğinde, göçlerin çoğunun kitlesel bir biçimde ve bir zorunluluktan dolayı gerçekleştiği görülmektedir. Tarihi süreç içerisinde “zorunlu” ve “gönüllü” biçimde gerçekleşen göçleri açıklayan Oran (2009; 72)’a göre;

- a) *Zorunlu göç*; dini ve siyasi nedenlerden dolayı insanların yaşadıkları yerlerden atılmaları sonucu oluşan göçü ifade etmektedir.
- b) *Gönüllü göç*; ticaret yapmak, çalışmak, sistematik kolonizasyon sonucunda meydana gelen göçü ifade etmektedir.
- Aksoy (2012: 294-295), ortaya çıkış nedenlerine göre de göç türlerini altı başlık altında ele almıştır:
- c) İklim koşulları ve doğa olaylarının neden olduğu, *iklim kaynaklı göçler*,
- d) Bireylerin daha iyi bir iş ve gelire bağlı olarak daha iyi bir yaşam arzusundan kaynaklanan, *ekonomik kaynaklı göçler*,
- e) Savaş, terör, siyasi rejim farklılıkları, siyasi baskı gibi hayati açıdan tehdit oluşturan olayların neden olduğu, *siyasal kaynaklı göçler*,
- f) Eğitim için geçici bir süreliğine gerçekleştirilse de sonrasında gidilen ülkeye yerleşmeyle sonuçlanabilecek, *eğitim kaynaklı göçler*
- g) Eğitim kaynaklı göçün devamı niteliğinde olan ve az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin nitelikli ve alanında uzman bireylerinin daha iyi çalışma koşulları, gelir ve statüye sahip olma arzusuyla gerçekleşen, *beyin göçü*,
- h) İş hayatını sonlandırıp emekli olduktan sonra hayatını başka bir ülkede ya da bölgede geçirmek isteyen bireylerin gerçekleştirdikleri, *emekli göçü*.
- Gürel (2001) ise göç edenlerin sayısına göre bireysel, kitlesel ve zincirleme olmak üzere göç türlerini üç gruba ayırmıştır. Buna göre;
- a) *Bireysel göç*; bireyin kişisel kararı sonucunda yine kendi beceri ve birikimiyle yaptığı göçtür.
- b) *Kitlesel göç*; ekonomik ve sosyal nedenlerden kaynaklanan bir travma yaşandığında toplumun tüm katmanlarını kapsayan göçtür.
- c) *Zincirleme göç ise*; bireylerin göç edilecek yer hakkında sahip oldukları fikirlerinin ve üyesi oldukları ve göç kararını alan grubun etkisiyle gerçekleşen göç türüdür (aktaran Ağır ve Sezik, 2015: 98).

Göç türlerini ortaya koymaya yönelik yapılan bu açıklamalar ışığında Suriye'den Türkiye'ye göç eden Suriyelilerin gerçekleştirdikleri göç hareketi isteğe bağlı olup olmamasına göre "zorunlu", ortaya çıkış nedenine göre "siyasi kaynaklı", katılımcı sayısına göre "kitlesel" ve göç hareketinin gerçekleştiği sınırlar açısından değerlendirildiğinde de "uluslararası göç" özelliklerine sahip olduğu söylenebilir.

3. DİASPORA KAVRAMI

M.Ö 5. yüzyılda Sofokles, Herodotos ve Tukidides tarafından kullanılmaya başlanan "diaspora" kavramı (Dufoix, 2011: 17), yaklaşık 2500 yıllık bir geçmişe sahip olmasına rağmen, anlamı ve içeriği hâlâ tartışılmaktadır (Yaldız, 2013: 289). Etimolojik açıdan incelendiğinde eski Yunanca'da "ile, sonucunda" anlamına gelen "dia" ve "saçılmak, dağılmak" anlamına gelen "speiro" sözcüklerinin birleşmesinden oluşan "diaspora" kavramı, dilimizde "kopuntu" kelimesiyle karşılık bulmuştur. Gerçek anlamıyla

kullanıldığında; “bir şeyin dağılması, saçılması ve toprak üzerine atılan tohumların farklı noktalara dağılması, saçılması” anlamına gelmektedir. Bu nedenle “diaspora” kavramı botanik bilimiyle ilgilidir (Parladır ve Özkan, 2014: 105). Kökeni itibariyle botanik bilimiyle ilgili olmasına rağmen, zaman içinde “diaspora” kavramı gerçek anlamından uzaklaşarak tarihi süreç içinde insanların çeşitli nedenlerden dolayı yaşadıkları topraklardan ayrılarak başka coğrafyalara yerleşen insan topluluklarını ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır (aktaran Özocak, 2014: 1). Tarihsel süreç içinde çeşitli nedenlerden dolayı yaşanan insan hareketliliğinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan “diaspora” kavramı, günümüzde çeşitli nedenlerle yaşanan küresel göçler nedeniyle önemini ve anlamını korumaya devam etmektedir. Ember ve Skoggard (2005), anlam genişlemesi yoluyla birçok olgunun karşılığı haline gelen “diaspora” kavramının; ilk dönemlerde Filistin dışında yaşayan Yahudilerin, yerinden edilmiş Afrikalıların, sürgüne gönderilen Ermenilerin ve ülkesinden uzakta yaşayan Çinlilerin “yerinden edilmişlik” deneyimlerini ifade etmek içinde kullanıldığının altını çizmişlerdir (aktaran Kaya ve Uğurlu, 2014: 196). Tölölyan’a (1991) göre; artık “diaspora” kavramı sadece “sürgün” ve “dağılma” gibi dar anlamda değil, “göçmen”, “vatansız”, “mülteci”, “misafir işçi”, “sürgün topluluğu”, “yurt dışı topluluğu”, “etnik topluluk” gibi terimleri de kapsayan daha geniş bir anlambilimsel alana karşılık gelmektedir (aktaran Yıldız, 2013: 290). Nitekim, Birleşmiş Milletlerin 2016 yılında yayınladığı “Uluslararası Göçmen Raporu 2015” başlıklı raporda, anavatanları dışında yaşayanları “diaspora” olarak ifade etmiş ve aynı raporda diaspora büyüklükleri açısından ülke sıralamasına yer vermiştir. Buna göre, 16 milyon Hintli; 12 milyon Meksikalı; 11 milyon Rus; 10 milyon Çinli; 7 milyon Bangladeşli; 6 milyon Pakistanlı ve Ukraynalı; 5 milyon Filipinli, Suriyeli, Afgan ve İngiliz; 4 milyon Polonyalı, Kazak, Alman ve Endonezyalı; 3 milyon Romen, Mısırlı, Türk ve Amerikalı anavatanları dışında farklı ülkelerde hayatlarını devam ettirmektedir (UN, 2016: 18). BM’in söz konusu raporda ülkesi dışında yaşayanları diaspora olarak tanımlaması “diaspora” kavramının zaman içinde yaşanan gelişme ve değişimlere paralel olarak tanımının da değişime uğradığını kanıtlar niteliktedir.

4. DİASPORA YAKLAŞIMLARI

Diaspora kavramıyla ilgili iki yaklaşım vardır. Birincisi; geleneksel ya da eski tip olarak adlandırılan “klasik diaspora” yaklaşımı, ikincisi; “modern diaspora” yaklaşımıdır. Robin Cohen, James Clifford ve William Safran gibi diaspora araştırmacılarının üzerinde durdukları klasik diaspora yaklaşımına göre insanlar, zorunlu bir nedenden dolayı yaşadıkları yerleri terk etmek zorunda kalmaktadırlar. Yerleştikleri coğrafyada mevcut olan kültür ile kendi kültürleri arasında kesin sınırlar mevcuttur ve bir gün anavatanlarına dönecekleri inancına sahiptirler (Ulusoy, 2015: 59). Bu açıdan bakıldığında, klasik diaspora için başat kabul edilen Yahudi diasporası, Yahudi diasporasına benzerliği nedeniyle Afrika Diasporası (ABD topraklarına sürülen Afrikalı siyahiler), Filistin Diasporası (İsrail’in devletleşmesi sonucunda dağılan Filistinliler), İrlanda Diasporası (Britanya’dan, İngilizler tarafından kovulan İrlandalılar) ve Ermeni Diasporası (ABD, Fransa, Ortadoğu’ya dağılan Ermeniler) klasik diaspora yaklaşımına örnek olarak verilebilirler (Özocak, 2014: 3). Bir diaspora araştırmacısı olan William Safran (1991) diasporayı; “tarihi anavatanından talihsiz bir sebeple kovulmuş, kendi anavatanında ya da diğer yerlerde yaşayan vatandaşlarına karşı sadakatini korumuş, kendi etnik kimliğinin de bilincinde olan toplum” biçiminde tanımlamıştır (aktaran Ulusoy, 2014: 212). Safran (1991), sadece anavatan dışında yaşamının diasporanın oluşması için yeterli

olmadığını, bunun yanı sıra parçası olduğu halkını, kültürünü, tarihini, örf ve adetlerini tanımak ve hatırlamak gerektiğini de ileri sürmüştür (aktaran Yıldız, 2014: 50). Safran (1991), diasporaların sahip oldukları ortak özellikleri altı maddede toplamıştır. Bunlar (Kaya ve Uğurlu, 2014: 197);

- a) Travmatik bir sebeple anavatandan ayrılarak en az iki ya da daha fazla farklı bölgelere dağılmak,
- b) Terkedilen anayurda özgü ortak bir hafıza ve görüşün muhafaza edilmesi,
- c) Yerleştikleri toplum tarafından tam anlamıyla kabul görmeme ve o toplumun hiçbir zaman bir parçası olamayacakları inancı, bir başka ifadeyle göç edilen yerdeki topluma yabancılaşma,
- d) Koşullar elverişli hale geldiğinde anavatana geri dönme isteği ve düşüncesine sahip olma,
- e) Bireylerin, terkedilen anavatanın korunması, yapılandırılması, güvenliği ve başarısına kendilerini adanmaları,
- f) Ayırt edici özelliklerin güçlü olduğu ve ortak tarih ve ortak kader inancını temel alan güçlü bir etnik grubu olma.

Safran'ın bahsettiği bu özellikler, Yahudi diasporasının 20. yüzyılın başlarındaki durumuyla örtüşmektedir. Fakat günümüzde Çin diasporası, Meksika diasporası, Afrika diasporası olarak adlandırılan diasporaların yanı sıra Yahudi diasporası Safran'ın bahsettiği diaspora özelliklerinden olan anavatana geri dönme düşüncesine sahip olma, ev sahibi toplum tarafından kabul edilmeme gibi bir inanca sahip olma özelliklerini taşımadığı görülmektedir (Yıldız, 2013:303) . Safran'ın klasik diaspora yaklaşımını daha da genişleten Robin Cohen'in (1996: 515), klasik diaspora yaklaşımı kapsamında belirlediği özellikler şunlardır;

- a) Anayurttan genellikle trajik bir şekilde ya da iş aramak, ticaret veya kolonyal amaçlar gibi nedenlerle ayrılarak en az iki veya daha fazla yabancı ülkeye dağılma,
- b) Anavatanlarına ilişkin yaşamlarının, tarihlerinin ve başarılarının da içinde yer aldığı ortak bir hafıza ve mite sahip olmak,
- c) Anayurdun idealize edilmesi,
- d) Anavatana geri dönüş hareketlerinin heyecan yaratması,
- e) Güçlü bir etnik grup bilincine sahip olma,
- f) Ev sahibi toplumlara ilişkilerin sorunlu olması,
- g) Diğer ülkelerdeki soydaşların birbirlerine sempatiyle yaklaşmaları ve dayanışma içinde olmaları,
- h) Hoşgörülü ev sahibi devletlerde, daha iyi bir yaşam kurma ihtimali.

Cohen'in bahsettiği dokuz özellikten iki tanesi diaspora toplumlarının günümüz şartlarında daha net analiz edilebilmesi için önem arz etmektedir. Bu özelliklerden birincisi; diaspora kavramının sadece "anavatandan trajik bir biçimde ayrılma" durumunda gerçekleşmeyeceğini, "ticaret, iş ve kolonyal amaçlarla anavatandan ayrılma" sonucunda da oluşabileceğini savunmuştur. Nitekim günümüzde diaspora toplumların oluşmasında siyasi, ekonomik ve toplumsal nedenler, trajik nedenlere nazaran daha fazla ön plandadır. İkinci özellik ise; bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ışığında diaspora

toplumlarının “diğer ülkelerde yaşayan soydaşları ile iletişim ve dayanışma içinde olması” ile ilgilidir (Yaldız, 2013: 304). Günümüzde özellikle twitter, facebook gibi sosyal ağlar aracılığıyla uzak coğrafyalardaki soydaşlar birbirleriyle iş birliği ve iletişim içinde olabilmeye imkânına sahiptirler. Kurtoğlu’na (2005: 10) göre; 1980’lerden itibaren başlayan teknolojik gelişmeler sayesinde diaspora toplumlari terk ettikleri anavatanlarıyla bağlarını güçlendirme imkânı bulmuştur. 1990’li ve 2000’li yıllarda yaşanan gelişmeler neticesinde göçlerin nedenlerinde yaşanan değişimler diaspora kavramının anlam bakımından çeşitlenmesine yol açarak diaspora anlayışına yeni boyutlar kazandırmıştır. Dolayısıyla, Kurtoğlu’nun (2005) bu düşüncesinden yola çıkılarak, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler neticesinde artan sınır ötesi iletişim ve değişimin ülkeler arası sınırları kaldırması, modern diaspora anlayışının ortaya çıkmasının temel nedeni olduğu söylenebilir. Nitekim Reis (2004: 46) klasik diasporayı, Yahudilerin, Filistinlilerin, Afrikalıların ve Ermenilerin durumlarında olduğu gibi anavatanı terk edişii büyük oranda “sürgün” ile ilişkilendirmektedir. Ancak, bu durum göç edenler açısından anavatandan kesin bir kopuş anlamına da gelmemektedir. O’na göre, küreselleşmenin etkisiyle yeni bir boyut kazanan diaspora anlayışı, klasik diasporanın ifade ettiği dar anlamdan sıyrılarak daha geniş diasporik toplumlari da kapsamaktadır. Modern diasporaya göre, insanların anavatanlarından koparak başka coğrafyalara göç etmelerinin nedenleri klasik diaspora anlayışına göre daha çeşitlidir. Dolayısıyla, modern diaspora yaklaşımına göre; anavatandan ayrılışın nedeni, klasik diaspora yaklaşımında olduğu gibi tamamen “trajik”, “travmatik” bir nedene dayanması gerekmemektedir. Modern diasporaya göre; anavatanı terk edişinin nedeni çoğunlukla bireylerin eğitim, iş ya da uzaktaki akrabalarına katılma arzusu gibi kendi hür iradeleriyle yaptıkları seçimlere dayanmaktadır (Yaldız, 2014: 51). Dolayısıyla modern diaspora yaklaşımında, geri dönüş düşüncesinden uzak ve yeni toprakları kendisine anavatan kabul etmiş toplumsal gruplar söz konusudur (Kaya, 2000: 62). Nitekim 16 Mart 1988 tarihinde Saddam Hüseyin’e bağlı güçler tarafından İran sınırında bulunan Halepçe kasabasına atılan kimyasal bombalarla 5 bin Kürt’ün hayatını kaybetmesi sonucunda 500 bin Kürt Türkiye’ye göç etmiş ancak Irak’taki yeni yapılanma üzerine 1992 yılında Kuzey Irak’a geri dönmüşlerdir. Kürtlerin söz konusu göç hareketinin trajik bir nedenden dolayı gerçekleşmesi ve anavatandan tamamen kopmayarak ülkelere geri dönmeleri dikkate alındığında klasik diaspora yaklaşımına göre değerlendirilebilecek bir örnek teşkil etmektedir. 31 Ekim 1961 tarihinde Türkiye ve Almanya arasında imzalanan “İşgücü Anlaşması” ile ülkemizden Almanya’ya uzanan göç bir milat niteliğindedir. Bu anlaşma çerçevesinde 6800 kişi çalışmak amacıyla Almanya’ya gitmiştir. (Genel, 2014: 306). Türkiye’den Almanya’ya göç eden Türklerin göç nedeni trajik bir nedenden uzak olarak kendi hür iradelerine dayanmaktadır. Bugün Almanya’da yaşayan azınlıklar arasında Türklerin ilk sırada yer alması ise o dönemde ve sonrasında Almanya’ya çalışmak amacıyla giden ilk neslin ve sonraki nesillerin anavatanı geri dönme düşüncesine sahip olmadığını dolayısıyla Almanya’ya işçi olarak gidenlerin modern diaspora yaklaşımına uygun bir örnek olduğu söylenebilir.

5. DİASPORA GİRİŞİMCİLİK

Yaşanan uluslararası göç neticesinde, farklı etnisite, ırk ve milletlere ait insanlar göç ettikleri ülkelerin ekonomilerinde hem çalışan hem de iş sahibi olarak yer almaya başlamışlardır. Bu süreçte coğrafya, yönetim bilimi, sosyoloji ve ekonomi gibi alanların yeni konusu olarak ortaya çıkan “etnik

girişimcilik”, “göçmen girişimciliği”, “azınlık girişimciliği” gibi kavramlara (Yavuzcan, 2007: 14) ek olarak son zamanlarda sosyal ve akademik alanda artan önemine rağmen yeterince araştırılmamış olan “diaspora girişimcilik” (Harima, 2014: 68; Ojo, 2013; Bolt, 1997; Newland ve Tanaka, 2010) kavramı da alanyazında yer almaya başlamıştır.

Diaspora girişimciliği kavramıyla ilgili olarak Harima (2014: 67) “diaspora olarak kabul edilebilecek topluluklara mensup bireyler tarafından gerçekleştirilen girişimcilik faaliyetleri” olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımda ise diaspora girişimcilik; kendi ülkeleri dışında bulunan ve buldukları ülkede girişimci olan tüm göçmenler” şeklinde ifade edilmiştir (Wolff ve Opoku-Owusu, 2016: 2). Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi “diaspora” kavramının hem “göç” hem “etnisite” hem de “azınlık” kavramlarıyla ilişkili olmasından dolayı “etnik girişimcilik”, “azınlık girişimciliği” ve “göçmen girişimciliği” kavramlarıyla da iç içedir. Dolayısıyla, Türkiye’ye Suriye’den özellikle Nisan 2011’den sonra travmatik ve trajik bir nedenden (siyasi istikrarsızlık nedeniyle yaşanan iç çatışmalar) kaynaklanan göçün yaşanması; göç edenlerin farklı etnik gruplardan oluşması; Türkiye’deki veya bir başka ülkedeki Suriye vatandaşlarının ev sahibi ülkede sayıca az olmaları ya da din, dil, ırk, kültür açısından çoğunluktan farklı olmaları, bir başka ifadeyle azınlık durumunda olmaları onların Yahudi veya Ermeni’lerde olduğu gibi diaspora toplumu olarak değerlendirilmesine imkân vermektedir.

6. DIASPORA YAKLAŞIMLARI AÇISINDAN TÜRKİYE’DEKİ SURİYELİLER VE SURİYELİ GİRİŞİMCİLER

Suriye’de siyasi istikrarsızlık sonucunda Mart 2011’de başlayan ve günümüzde devam etmekte olan iç çatışmalar nedeniyle milyonlarca insan anavatanlarını terk ederek daha güvenli olan komşu ülkelere göç etmek zorunda kalmışlardır. Suriye ile en uzun sınır komşusu olan Türkiye de Nisan 2011 tarihinden itibaren Suriye’de yaşanan iç çatışmalar nedeniyle anavatanlarını terk etmek zorunda kalanlara kapılarını açmıştır. İçişleri Bakanlığı’na bağlı Göç İdaresi genel Müdürlüğü’nün 5 Nisan 2018 tarihli verilerine göre bugün Türkiye’de Geçici Koruma kapsamındaki kayıtlı Suriyeli sayısı 3.572.5652’tir (http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik). AFAD’ın 2013 yılında yayınladığı “Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacılar, 2013 Saha Araştırması Sonuçları” başlıklı çalışmada, hem kamp içindeki hem de kamp dışındaki Suriyeli sığınmacılara yönelik olarak araştırılan konulardan birisi de sığınmacıların Suriye’den ayrılış nedenleri olmuştur. Elde edilen verilere göre oluşturulmuş olan Tablo-1’de Suriyelilerin ülkelerini terk etme nedenleri sırasıyla; güvenlik nedenleri, siyasi nedenler, ekonomik nedenler, sağlık nedenleri ve diğer nedenler şeklinde sınıflandırılmıştır. Klasik diaspora yaklaşımı ile modern diaspora yaklaşımı arasındaki temel farklardan birisini ortaya koyan, “göç nedenlerinin bir “trajik, travmatik” nedene dayanıp dayanmadığı” göz önüne alındığında, kamp içinde veya kamp dışında yaşayan ve anavatanlarını terk etmiş olan Suriyeli sığınmacıların göç nedenleri farklı başlıklar altında değerlendirilmiş olsa da her bir nedenin kökeninde siyasi istikrarsızlıktan kaynaklanan iç savaş olduğu açıktır. Çünkü Suriye’den Türkiye’ye ferdi kaçışların dışında en son göçün yaşandığı 1967 yılı ve (http://www.goc.gov.tr/icerik3/kitleesel-akinlar_409_558_559) Nisan 2014 yılı arasında Suriye’de herhangi bir siyasi istikrarsızlıktan kaynaklanan iç savaşın yaşanmamış olması ve 2014 Nisan ayından sonra Türkiye’ye Suriye’den göçün başlamış olması göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye’deki Suriyelilerin

zorunlu nedenlerden dolayı ülkelerini terk ettikleri söylenebilir. Bir başka ifadeyle, Suriyeli sığınmacıların iç savaş gibi travmatik nedenle ülkelerini terk etmek zorunda kalmış olmaları, göç nedenleri bakımından Suriyelilerin klasik diaspora yaklaşımı kapsamında değerlendirilmelerini gerektirmektedir.

Tablo 1. Suriye’den Ayrılış Nedenleri

Katılımcıların Suriye’den ayrılış nedenleri	Kamp İçi Katılımcı		Kamp Dışı Katılımcı	
	Sayı	%	Sayı	%
Güvenlik sebepleri	1.331	57,2	1.363	80,8
Siyasi nedenler	440	18,9	211	12,5
Ekonomik nedenler	384	16,5	20	1,2
Sağlık koşulları	132	5,7	76	4,5
Diğer nedenler	40	1,7	17	1,0
Toplam	2.327	100	1.687	100

(Kaynak: AFAD, 2013: 21).

Klasik diaspora ve modern diaspora arasındaki temel farklardan bir diğeri de anavatanı dışına göç etmiş olanların, anavatanlarına geri dönme ile ilgili düşüncelere sahip olup olmaları noktasında ortaya çıkmaktadır. AFAD’ın 2013 yılında yayınlamış olduğu aynı çalışmadaki verilerden yararlanılarak hazırlanmış olan Tablo 2’de ise kamp içi ve kamp dışında yaşayan ve araştırma kapsamında yapılan ankete katılan ve kamp içinde yaşayan 1.350 (%95,4) Suriyelinin ve kamp dışında yaşayan ve araştırmaya katılmış olan 1.060 (%92,3) Suriyelinin gelecekte anavatanlarına dönme düşüncesine sahip oldukları söylenebilir. Suriyelilerin yapılan araştırma sonuçlarına göre gelecekte ülkelerine dönme düşüncesine sahip olmaları Türkiye’deki Suriyelilerin klasik diaspora kapsamında nitelendirilmelerini gerekli kılmaktadır. Nitekim Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) ve Özgür Suriye Ordusu’nun (ÖSO) birlikte gerçekleştirdikleri 24 Ağustos 2016’da başlayan ve 216 gün süren Fırat Kalkanı Harekâtı ve 20 Ocak 2018’de başlayan ve devam eden Zeytin Dalı Harekâtı ile kontrol altına alınan bölgelere, Suriye’deki iç savaş nedeniyle Türkiye ve diğer komşu ülkelere göç etmiş olan Suriyeliler ülkelerine geri dönmeye başlamışlardır. Fırat Kalkanı Harekâtı sonrasında 50 bin Suriyeli ülkesine kesin dönüş yapmıştır (Timeturk, 2017). Zeytin Dalı Harekâtı sonrasında ise ülkelerine dönmek isteyen Suriyelilerin ülkelerine kesin dönüş yapmak amacıyla kayıt yaptırdıkları Öncüpinar Sınır Kapısı’nda haftanın beş günü ortalama 200-300 Suriyelinin dönüş kaydı yapılmaktadır (Yeni Akit, 2018). Buradan hareketle Suriye genelinde yeni bir yönetimin başa gelmesi, barış ve huzurun sağlanması durumunda ülkelerini terk etmek zorunda kalan ve farklı ülkelerde diaspora toplum statüsünde olan Suriyelilerin büyük bir çoğunluğunun ülkelerine dönmeye kararlı oldukları söylenebilir.

Tablo 2. Suriye'ye Dönüş ile İlgili Düşünceleri

Suriye'ye ne zaman dönmeyi düşünüyorsunuz?	Kamp İçi Katılımcı		Kamp Dışı Katılımcı	
	Sayı	%	Sayı	%
Dönmeyi hiçbir zaman düşünmüyor	65	4,6	88	7,7
Suriye'deki karışıklıklar düzeldiği zaman	791	55,9	728	63,4
Yaşadığım şehirdeki karışıklıklar düzeldiği zaman	124	8,8	117	10,2
Yönetim değişikliği gerçekleştiği zaman	358	25,3	173	15,1
En kısa sürede	51	3,6	24	2,1
Diğer	26	1,8	18	1,6
Toplam	1.415	100	1.148	100

(Kaynak: AFAD, 2013: 55).

2017 yılının Ekim ayında tamamlanmış olan “Diaspora Girişimcilik: Türkiye'deki Suriyeli Girişimcilerin Profili” isimli çalışmada Mersin, Hatay, Gaziantep ve Kilis illerinde yürütülmüş olan saha çalışmasında Suriyeli 259 girişimciye ülkelerine dönme konusundaki düşünceleri sorulmuş ve Tablo 3'te yer alan sonuçlar elde edilmiştir (Yıldız, 2017: 200)

Tablo 3. Hatay, Kilis, Gaziantep, Mersin İllerindeki Suriyeli Girişimcilerin Gelecek İle İlgili Düşünceleri

Suriye'ye ne zaman dönmeyi düşünüyorsunuz?	Sayı (n)	Yüzde (%)
Dönmeyi hiçbir zaman düşünmüyor	88	34,0
Suriye'deki karışıklıklar düzeldiği zaman	144	55,6
Yaşadığım şehirdeki karışıklıklar düzeldiği zaman	7	2,7
Yönetim değişikliği gerçekleştiği zaman	13	5,0
En kısa sürede dönmeyi düşünüyorum	0	0
Diğer	7	2,7
Toplam	259	100

(Kaynak: Yıldız, 2017: 200).

Tablo 2'de toplam 2563 katılımcının 153'ü (%5,7) ülkelerine dönme düşüncesinde olmadıklarını belirtirken, Tablo 3'te toplam 259 Suriyeli girişimcinin 88'i (%34) ülkelerine hiçbir zaman dönmeyi düşünmediklerini bildirmişlerdir. Her iki tabloda yer alan oranlar karşılaştırıldığında Suriyeli girişimcilerin ülkelerinde kendileri için bir gelecek görmedikleri bu nedenle hiçbir zaman Suriye'ye dönmeyi düşünmemeleri onların Türkiye'deki durumlarından memnun olmaları veya gelecekte Türkiye üzerinden başka ülkelere göç etme düşüncesinde olmaları ile açıklanabilir.

Tablo 2'de yer alan veriler dikkate alındığında kamp içinde ve dışında yaşayan 2563 Suriyeli sığınmacının 1519'u (%59,27) ülkelerindeki karışıklıklar düzeldiği zaman ülkelere dönme düşüncesine sahip oldukları görülmektedir. Tablo 3'te yer alan ve doktora çalışması kapsamında gerçekleştirilmiş olan

araştırmaya katılan 259 Suriyeli girişimcinin 114'ü (%55,6) ülkelerindeki karışıklıklar düzeldiği zaman ülkelerine dönme düşüncesine sahip oldukları gözlenmektedir. Dolayısıyla Tablo 2 ve Tablo 3'te yer alan veriler birlikte dikkate alındığında katılımcıların büyük çoğunluğunun Suriye genelindeki karışıklıkların düzelmesi durumunda ülkelerine dönme düşüncesine sahip oldukları dikkat çekmektedir. Bu durumda her iki araştırmaya katılmış olan Suriyeliler için ülkenin genel durumunun ön planda olduğu söylenebilir.

Tablo 2'deki verileri dikkate alındığında 2563 Suriyeli sığınmacının 241'inin (%9,4), Tablo 3'te ise 249 Suriyeli girişimcinin 7'sinin (%2,7) yaşadıkları şehirdeki karışıklıklar bittiği zaman ülkelerine dönme düşüncesinde oldukları görülmektedir. Her iki tabloda ülkesine yaşadıkları şehirdeki karışıklıklar sona erdikten sonra dönme düşüncesinde olan katılımcı sayılarının genel toplama oranla oldukça az olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum ise söz konusu katılımcıların büyük çoğunluğunun Suriye genelinde karışıklıklar çıktıktan sonra ülkeyi terk etmek zorunda kaldıklarını akla getirmektedir.

Ülkelerinde yönetim değişikliği gerçekleşikten sonra Suriye'ye dönme konusunda Tablo 2'deki kamp içinde ve kamp dışında bulunan toplam 2563 katılımcının 531'inin (%20,7) ve Tablo 3'teki toplam 259 Suriyeli girişimcinin ise 13'ünün (%5) Suriye'deki mevcut yönetim değişikikten sonra ülkelerine dönme düşüncesinde oldukları görülmektedir. Bu noktada Tablo 2'de yer alan katılımcıların önemli bir kısmının Suriye'deki yönetimin kontrollünde olduğu bölgeden göç etmiş olduklarını akla getirmekte dolayısıyla Türkiye'ye göç etmiş olmalarının ardında ise mevcut yönetimin olumsuz uygulamalarının etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Ülkelerine en kısa sürede dönme düşüncesi ile ilgili olarak Tablo 2'deki 2563 Suriyelinin 75'i (%2,93) ülkelerine dönme düşüncesine sahipken Tablo 3'teki 259 Suriyeli girişimcinin hiçbirinin ülkelerine en kısa zamanda dönme gibi bir düşünceye sahip olmadıkları görülmektedir. Tablo 2'de yer alan katılımcıların en kısa zamanda ülkelerine dönme düşüncesine sahip olmaları aile bireylerinin bazılarının veya büyük bir kısmının Suriye'de kalmış olmaları ve Türkiye'deki koşullardan memnun olmamaları ile açıklanabilir. Bununla birlikte Türkiye'deki Suriyeli göçmenlerin çeşitli illerde gettolaşmaya başladığı ve bu göçmenlerin alışverişlerini Suriyeli mikro girişimcilerden (Küçük market, lokanta, fırın) yaptıkları gerçeği de Suriyeli girişimcilerin Türkiye'den en kısa sürede ayrılmama nedeni olarak açıklanabilir.

Tablo 2'de kamp içinde ve kamp dışında yaşayan toplam 2563 Suriyeli sığınmacının 44'ü (%1,7) Suriye'ye dönme konusunda anket formunda yer alan seçenekler dışında başka bir düşünceye sahip oldukları dikkat çekerken, aynı ifade ile ilgili olarak Tablo 3'te yer alan 259 Suriyeli girişimcinin 7'sinin (%2,7) bu düşüncede oldukları görülmektedir. Bu durum, söz konusu katılımcıların Türkiye'de yeni bir yaşam kurma düşüncesinde oldukları veya yeterli birikime sahip olduktan sonra yasal yollardan veya kaçak yollarla Avrupa'ya gitme düşüncesinde olduklarını akla getirmektedir.

Her ne kadar Türkiye'de kendi işlerini kurarak yeni bir ülkede yeni bir yaşamın ilk adımlarını atmış olmaları ülkelerine geri dönme düşüncesinde olmadıklarını akla getirirse de Tablo 2'de yer alan toplam 2563 Suriyeli sığınmacının 2366'sı (%92,31) uygun şartlar (ülkesindeki karışıklıklar düzeldiği zaman, yaşadığı şehirdeki karışıklıklar düzeldiği zaman, yönetim değişikliği gerçekleşikten sonra, en kısa zamanda) gerçekleşikten sonra ülkelerine dönme düşüncesine sahip oldukları söylenebilir. Tablo 3'te yer alan sonuçlara göre, Türkiye'de kendi işini kurmuş olan 259 Suriyeli girişimcinin 164'ünün (%63,3) gelecekte şartlar (ülkesindeki karışıklıklar düzeldiği zaman, yaşadığı şehirdeki karışıklıklar düzeldiği

zaman, yönetim değişikliği gerçekleştikten sonra, en kısa zamanda) uygun olduğunda anayurtlarına dönme düşüncelerine sahip oldukları görülmektedir. Bu noktada hem kamp içinde ve kamp dışında yaşayan Suriyelilerin, hem de doktora çalışması kapsamında gerçekleştirilmiş olan araştırmaya katılmış Suriyeli girişimcilerin ülkelerinden göç etme nedenlerinin travmatik bir nedene dayanması ve ülkelerine bir gün dönme düşüncesine sahip olmaları bakımından klasik diaspora yaklaşımı kapsamında yer aldıkları kabul edilebilir.

7. SONUÇ

“Diaspora” kavramının tarihsel süreç içinde yaşanan gelişme ve değişimlere bağlı olarak sadece travmatik olaylar neticesinde ülkelerini terk etmek zorunda kalmış olan toplulukları ifade eden klasik dar anlamından kurtulmuştur. Bugün “diaspora” kavramı, insanların kendi özgür iradeleriyle ticari, eğitim, daha iyi bir yaşam hayali veya uzak ülkelerdeki yakınlarının yanına yerleşme gibi travmatik olmayan çok farklı nedenlerle anavatanlarını terk eden toplulukları da kapsayan daha geniş bir anlama sahiptir. Diaspora kavramındaki bu anlamsal genişleme ve değişim klasik diaspora yaklaşımının geçmişte kaldığı veya önemini yitirdiği anlamına gelmemektedir. Bire başka deyişle, günümüzde ulaşım ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler insanların farklı ülkelere farklı nedenlerle gönüllü olarak gidip yerleşmelerine olanak sağlaması artık klasik diaspora yaklaşımı kapsamında değerlendirilebilecek olayların yaşanmadığı anlamına gelmemektedir. Nitekim, içinde bulunduğumuz yüzyılın en önemli göç olaylarından birisi olan ve Tunus'ta 2010 yılında başlayan Arap Baharı Ortadoğu ve Afrika'daki birçok ülkede çeşitli halk gösterilerine neden olmuştur. Arap Baharı kimi ülkelerde sadece halk gösterileri olarak kendini gösterirken Mısır, Libya gibi ülkelerde yönetimin değişimine neden olmuştur. Ancak Arap Baharının etkilerinin hala devam ettiği ülkelerin başında bugün Suriye gelmektedir ki ülkede yaşanan siyasi istikrarsızlık ve iç çatışmalar sürmektedir. Ülkenin genelinde hissedilen bu olumsuz durum ise kendilerini güvende hissetmeyen Suriye vatandaşlarının komşu ülkelere göç etmelerine neden olmuştur. Bugün 3,5 milyon Suriyeliyi kamplarda ve kamp dışında geçici koruma kapsamında ağırlayan Türkiye'nin dünyada en fazla Suriyeli sığınmacının bulunduğu ve Suriyeli sığınmacıların giderlerini karşılamak amacıyla en fazla harcamanın yapıldığı ülke olduğu aşikârdır. 2010 yılında Arap Baharı başlamadan önce Suriye'den başka ülkelere son 7 yılda yaşandığı yoğun gibi bir göç yaşanmamış olması göz önünde bulundurulduğunda, ülkelerinde yaşanan siyasi istikrarsızlık ve iç çatışmalar nedeniyle Suriyelilerin başka ülkelere göç etmeye başlamalarının travmatik bir nedenden kaynaklandığı söylenebilir. Gerek, AFAD'ın 2013 yılında kamp içinde ve kamp dışında yaşayan 2563 Suriyeli sığınmacının katılımı ile gerçekleştirdiği çalışma neticesinde elde edilen verilerin gerekse 2017 yılında Hatay, Kilis, Mersin ve Gaziantep illerinde Suriyeli girişimcilere yönelik olarak gerçekleştirilen doktora çalışması neticesinde elde edilen veriler bir arada değerlendirildiğinde Türkiye'deki Suriyelilerin ve Suriyeli girişimcilerin durumlarının klasik diaspora yaklaşımı ile örtüştüğü söylenebilir.

KAYNAKÇA

- AFAD, (2013). “Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacılar, 2013 Saha Araştırması Sonuçları”, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı , https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2376/files/60-2013123015491-syrian-refugees-in-turkey-2013_baski_30_12_2013_tr.pdf, (12.04.2018).
- Ağır, Osman-Sezik, Murat (2015), “Suriye’den Türkiye’ye Yaşanan Göç Dalgasından Kaynaklanan Güvenlik Sorunları”, *Birey ve Toplum*, Cilt 5, Sayı. 9, (95-122).
- Aksoy, Zeynep (2012), “Uluslararası Göç ve Kültürlerarası İletişim”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt.5, Sayı.20, (292-303).
- Bolt, Paul (1997), “Chinese Diaspora Entrepreneurship, Development, and the World Capitalist System”, *Diaspora: A Journal of Transnational Studies*, Vol.6, Issue.2, (215-235).
- Bülbül, Serpil - Köse, Ali (2010), “Türkiye’de Bölgelerarası İç Göç Hareketlerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Yöntemi İle İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. Cilt.39, Sayı.1, (75-94).
- Cohen, Robin (1996), “Diasporas and the Nation-State: From Victims to Challengers”, *International Affairs*.Vol.72, Issue.3, (507-520).
- Dufoix, Stéphane (2011), *Diasporalar*, Çev: Işık Ergüden Hrant Dink Vakfı Yay, İstanbul
- Genel, M. Gökhan (2014), “Almanya’ya Giden İlk Türk İşçi Göçünün Türk Basınındaki İzdüşümü: Sirkeci Garı’ndan Munchen Hauptbahnhof’a”, *Selçuk İletişim*, Cilt.8, Sayı.3, (301-338).
- Harima, Aki (2014), “Network Dynamics of Descending Diaspora Entrepreneurship: Multiple Case Studies with Japanese Entrepreneurs in Emerging Economies”, *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation*, Vol.10, Issue.4, (65-92).
- Kaya, Ayhan (2000). *Berlin’deki Küçük İstanbul Diasporada Kimliğin Oluşumu*. Buke Yayınları, İstanbul.
- Kaya, İlhan-Uğurlu, Ömer (2014), “Ulusötesi Milliyetçilik Bağlamında Avrupa Kürt Diasporası”, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.6, Sayı.11, (194-210).
- Kurtoğlu, Ayça (2005), “Mekânsal Bir Olgu Olarak Hemşehrilik ve Bir Hemşehrilik Mekânı Olarak Dernekler”, *European Journal of Turkish Studies*, Sayı.2, (1-28).
- Newland, Kathleen- Tanaka, Hiroyuki (2010), *Mobilizing Diaspora Entrepreneurship For Development*, Migration Policy Institute, Washington, DC.
- Ojo, Sanja (2013), *Diaspora Entrepreneurship: A Study Of Nigerian Entrepreneurs In London*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of East London, London.
- Oran, Baskın (2009). *Küreselleşme ve Azınlıklar*, İmaj Kitabevi, Ankara.
- Özocak, Özer (2014), “Diaspora Kavramı ve Ermeni Diasporası”, *Yeni Türkiye*, Sayı.60, (1-11).
- Parladır, H. Saim ve Özkan, Devrim (2014), “Diaspora Studies in Social Sciences: Modernity, Power and Identity”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.2, Sayı.20, (101-124).
- Reis, Michele (2004), “Theorizing Diaspora: Perspectives on ‘Classical’ and ‘Contemporary’ Diaspora”, *International Migration*, Issue.42, (41-60).
- Şahin, Cengiz (2001), “Yurtdışı Göçün Bireyin Psikolojik Sağlığı Üzerindeki Etkisi İlişkin Kuramsal Bir İnceleme”, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.21, Sayı.2, (57-67).

- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (1 Şubat 2015), “Kitlemel Akınlar”, http://www.goc.gov.tr/icerik3/kitlemel-akinlar_409_558_559, (11.05.2018).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (5 Nisan 2018), “Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler”, http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik, (11.05.2018).
- Timeturk, (1 Mayıs 2017), “Kaç Suriyeli ülkesine döndü?”, <https://www.timeturk.com/kac-suriyeli-ülkesine-dondu/haber-609477>, (12.04.2018).
- Ulusoy, Ergin (2015), “Diaspora Kavramı ve Türkiye'nin Diaspora Politikalarının Modern Teori Çerçevesinde Sosyo-Politik Bir Analizi”, (ss. 57-73), IV. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi, Dumlupınar Üniversitesi, 14-17 Mayıs 2015, Kütahya
- UN. (2016), “International Migration Report 2015”, United Nations, http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf, (11.04.2018).
- Wolff, Valérie - Opoku-Owusu, Stella. (2016). *Diaspora Engagement on Country Entrepreneurship and Investment Policy Trends and Notable Practices in the Rabat Process region*. (pp. 1-27). International Center for Migration Policy Deveopment, 5-6 October, Bamako Mali, http://migration4development.org/sites/default/files/en_final_background_paper.pdf, (25.08.2017).
- Yaldız, Fırat (2013), “Diaspora Kavramı: Tarihçe, Gelişme ve Tartışmalar”, *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Sayı.18, (289-318).
- Yaldız, Fırat (2014), “Diaspora Kavramı Bağlamında On İki Ada Türk Toplumunu”, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, Cilt.5, Sayı.2, (43-64).
- Yavuzcan, H. İsmail. (2007), “Almanya'da Türk Ve İranlı İşletmeciler Örneğinde Etnik Ekonomi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı.53, (674-697).
- Yeni Akit, (22 Mart 2018), “Sınırdaki izdiham! Yıllar sonra ilk kez... Suriyeliler dönüyor”, <https://www.yeniakit.com.tr/haber/sinirda-izdiham-yillar-sonra-ilk-kez-suriyeliler-donuyor-438914.html>, (12.04.2018).
- Yıldız, Savaş (2017), *Diaspora Girişimcilik: Türkiye'deki Suriyeli Girişimcilerin Profili*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.



AVRUPA BİRLİĞİ'NİN GERİ KABUL ANLAŞMALARININ AVRUPA BİRLİĞİ GÖÇ POLİTİKALARI VE İNSAN HAKLARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

THE EVALUATION OF THE EUROPEAN UNION'S READMISSION AGREEMENTS WITHIN THE SCOPE OF EUROPEAN UNION MIGRATION POLICIES AND HUMAN RIGHTS

Gülnihan ÖLMEZ KIYICI¹, Ummuhan KAYGISIZ²

Öz

Uluslararası göç, 1990'lı yıllardan itibaren dünya ve Avrupa Birliği (AB) gündemine girmeye başlamıştır. Avrupa ülkelerinin artan refah seviyesi daha iyi koşullarda yaşamak isteyen ya da ülkelerindeki siyasi karışıklıklar ve savaşlar dolayısıyla daha güvenli bir yaşama ihtiyaç duyan göçmenler için AB ülkelerini başlıca göç çekim merkezleri haline getirmiştir. Özellikle 1990'larda hızla artan düzensiz göçmen sayısı AB ülkelerini bu durumun yönetimi için ortak bir göç politikası oluşturmaya itmiştir. Söz konusu politikanın en önemli araçlarından biri de AB ile AB üyesi olmayan ülkeler arasında imzalanan ve izinsiz bir şekilde AB sınırları içinde bulunan kişilerin kendi ülkelerine ya da geldikleri transit ülkeye geri gönderilmesini mümkün kılan geri kabul anlaşmalarıdır. Bu çalışmanın amacı AB göç politikasının oluşumuna ve sorunlarına değinerek geri kabul anlaşmalarını insan hakları ekseninde incelemektir.

Anahtar Kelimeler: Geri Kabul Anlaşmaları, Avrupa Birliği, İnsan Hakları.

Abstract

International migration has begun to enter the world and the European Union (EU) agenda since the 1990s. The EU countries have become the main attractive countries for immigrants aspiring to live in better conditions or for immigrants who need a safer life due to political upheavals and civil wars in their countries. The soaring number of irregular immigrants during the 1990s have urged the EU countries to constitute a common migration policy in order to deal with this situation. One of the main instruments of this policy is the readmission agreements that are signed between the EU and a non-member country and enable the returning of the people who illegally stay within the EU borders to their own country or transit

¹ Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, gulnihankiyici@isparta.edu.tr

² Dr. Öğretim Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, ukaygisiz@mehmetakif.edu.tr

country. The goal of this study is to analyse the development of the EU migration policy, its problems and the readmission agreements on the axis of human rights.

Keywords: Readmission Agreements, European Union, Human Rights.

1. GİRİŞ

“Kişilerin geçici veya daimi olarak başka bir ülkeye yerleşmek üzere menşee ülkelerinden veya mutad olarak ikamet ettikleri ülkeden ayrılmaları” (Uluslararası Göç Örgütü, 2009, s. 59) olarak tanımlanabilecek uluslararası göç özellikle 1990’lı yıllardan itibaren dünya ve Avrupa Birliği (AB) gündeminde yer almaya başlamıştır. Bunda uluslararası göçmen sayısının giderek artması önemli rol oynamıştır. Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanan “Uluslararası Göç Raporu 2015”e göre 1990-2015 arasında dünya genelinde uluslararası göçmen sayısı % 60 artarak 2015 yılında 244 milyona ulaşmıştır (United Nations, 2016, s. 1). Uluslararası göçmen kapsamına sürekli yerleşenler, süreli sözleşmeli çalışanlar, süreli çalışan profesyoneller, yasal olmayan çalışanlar, sığınmacılar ve mülteciler dahildir (Gençler, 2005, s. 174). Siyasi istikrarsızlıklar, insan hakları ihlalleri, otoriter yönetimler, iç savaşlar, etnik çatışmalar, ekonomik sıkıntılar gibi nedenler her yıl daha fazla insanı göç etmek zorunda bırakmaktadır.

Göçün oluşturduğu ekonomik, siyasal, sosyo-kültürel ve demografik etkileri nedeniyle çok boyutlu; göç alan, göç veren, transit ülkeleri ve göçmenleri etkilemesi nedeniyle de çok aktörlü bir olgu olması göç yönetimini zorlaştırmakta ve karmaşıklarıştırmaktadır (Şemşit, 2010, s. 9-10). Göç yönetimini zorlaştıran bir diğer faktör ise küreselleşme ile giderek artan düzensiz göç hareketlerinin kayıt altına alınamamasıdır. Göçü düzenli ve düzensiz olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Giderek artan ve yönetilmesi zor olan ise düzensiz göçtür. Düzensiz göç; gönderen, alıcı ve transit ülkelerin düzenleme normlarının dışında gerçekleşen ve göçmenin belirli bir ülkeye girmek, orada ikamet etmek ve/veya çalışmak için gerekli izinlere sahip olmaması durumunda ortaya çıkan bir göç türüdür (Uluslararası Göç Örgütü, 2009, s. 15). Düzenli göçmen sayısının düzensiz göçmen sayısından fazla olmasına rağmen göçle ilgili politikaların büyük bir kısmı düzensiz göç ve göçmenlerle ilgilidir.

Göç politikası “göçmenlerin ülkeye girişleri, ülkede kalışları ve ülkeden çıkışlarını düzenlemeye yönelik resmi ve resmi olmayan önlemler” (Uluslararası Göç Örgütü, 2009, s. 30) olarak tanımlanabilir. Bu çalışmanın konusunu oluşturan AB’nin göç politikası ise vize politikası, sınır yönetimi, düzenli göç politikası, düzensiz göçle mücadele politikası ve mülteci hareketlerini düzenleyen politikalardan meydana gelmektedir.

Bütün bunlar dikkate alınarak hazırlanan çalışma şu şekilde organize edilmiştir: Öncelikle AB’nin ortak göç politikasının tarihsel gelişimi incelenecek; sonrasında AB ülkelerine düzensiz göçün artış nedenleri üzerinde durularak AB’nin göç politikasına yönelik eleştirilere yer verilecektir. Daha sonra Birlik’in düzensiz göçle mücadelesinde en etkili araçlardan biri olan Geri Kabul Anlaşmaları (GKA) üzerinde durulacak; bu anlaşmaların AB’nin kurucu ilkelerinden biri olan “temel haklara saygı” prensibiyle ilişkisi ele alınacaktır.

2. AB ORTAK GÖÇ POLİTİKASININ OLUŞUM SÜRECİ

II. Dünya Savaşı'ndan sonra ekonomik olarak Avrupa'yı yeniden kaldırmak ve bölgede barış ve istikrarı tekrar tesis etmek amacıyla bir araya gelen altı Avrupa ülkesi bugün AB olarak bilinen topluluğun temellerini atmıştır. Savaş boyunca yaşanan can kayıpları ekonominin yeniden yapılandırılması sürecinde işgücüne duyulan ihtiyacı artırmış, bu ihtiyacı yerli nüfusla karşılayamayan Birlik ülkelerini de dünyanın diğer bölgelerinden işçi temin etmeye yöneltmiştir. Dolayısıyla o dönemde göç, kısıtlanması veya kontrol edilmesi gereken bir olgu olarak görülmemiş; aksine işgücü anlaşmalarıyla düzenli göçü teşvik edici politikalar izlenmiştir. Böylece, II. Dünya Savaşı'na kadar göç veren bir kıta olan Avrupa savaş sonrasında göçmenler için önemli çekim merkezlerinden biri haline gelmiştir.

Savaş sonrası Avrupa'da üç farklı göç dalgasından bahsetmek mümkündür. Birincisi, 1950'li yıllardan 1970'in başlarına kadar süren dönemde yaşanan işçi göçüdür. Bu dönem, Avrupa'nın savaşın yaralarını sarma dönemidir ve ekonomik olarak insan gücüne duyulan ihtiyaç nedeniyle diğer ülkelerden Avrupa'ya göç desteklenmiştir. Başta Almanya olmak üzere diğer Avrupa ülkeleri Güney Avrupa ve Afrika'daki ülkelerle misafir işçi anlaşması yaparak bu ülkelerden işçi transfer etmiştir. Örneğin Almanya, İtalya (1955), Yunanistan ve İspanya (1960), Türkiye (1961), Fas (1963), Portekiz (1964), Tunus (1965) ve Yugoslavya (1968) ile anlaşmalar yaparak bu ülkelerden işçi alımına yönelmiştir (Hansen, 2003, s. 25). İngiltere, Fransa, Belçika ve Hollanda gibi koloni geçmişi olan ülkeler ise kolonilerinden işgücü temin etmeye çalışmış; İngiltere kolonilerinde yaşayan kişilere vatandaşlık hakkı tanıyarak bu bölgelerden ülkesine göçü özendirmeye çalışmıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde ise bir yandan Avrupa kıtasının ekonomik açıdan kendi kendine yeter hale gelmeye ve işgücüne duyduğu ihtiyacın azalmaya başlaması diğer yandan ise petrol krizinin yaşanması ve Avrupa sanayisinin küçülmesi Avrupa ülkelerini göçü sınırlandırmaya ve ülkelerindeki misafir işçileri de ülkelerine dönmeye teşvik edici politikalar uygulamaya yöneltmiştir. Göçü kısıtlamaya yönelik 1971'de ilk düzenlemeyi yapan İngiltere'yi 1972 ve 1973'te Fransa ve Almanya izlemiştir (Hansen, 2003, s. 27). Önceki yıllarda misafir olarak gelen işçilerin ülkelerine geri dönmelerini teşvik edici politikalara rağmen 1973-1975 döneminde göçmen işçilerden sadece % 10'u ülkelerine geri dönmüştür (Gençler, 2005, s. 175). Aynı dönemde, ülkelerine geri dönmek istemeyen göçmenlerin ailelerini de buldukları ülkeye getirmesi sonucu Avrupa ülkelerindeki göçmen sayısı artmaya devam etmiş; böylece Avrupa'ya göçün ikinci dalgası aile birleşmeleri şeklinde kendini göstermiştir. Üçüncü dalga ise 1990'ların başında Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle sığınmacı ve mülteci göçü şeklinde ortaya çıkmıştır. Demir Perde'nin yıkılmasından itibaren daha iyi yaşam koşullarına kavuşmak isteyen binlerce kişi Doğu Almanya'dan Batı'ya göç etmiş; Yugoslavya'nın dağılmasını takiben de bölgede yaşanan kaos ortamı nedeniyle çok sayıda kişi Avrupa ülkelerine sığınmıştır.

AB düzeyinde ortak bir göç politikasına duyulan ihtiyaç bu üç temel göç dalgası arka planında ortaya çıkmıştır. 1950'li yıllarda istihdam amaçlı göçte sıcak bakan ve gelen göçmenlere duyulan ihtiyaç ortadan kalkınca bu kişilerin ülkelerine döneceğine inanan AB ülkeleri bu konuda ortak bir strateji belirleme ihtiyacı hissetmemiştir (Güleç, 2015, s. 84). 1970'li yıllara gelindiğinde göçmenlerin geri dönmek yerine buldukları ülkede kalmayı tercih etmesi, bu dönemde yaşanan ekonomik durgunluk ve artan terör olayları göç konusunun önemli bir bölümünü oluşturacağı iç güvenlik konularında işbirliğine gitmeyi

gerektirmiştir. Bu amaçla 1975 yılından itibaren üye devletlerin içişleri ve adalet bakanları gayri resmi olarak bir araya gelmeye başlamıştır. Adını ilk kez buluştukları İtalya'nın Trevi bölgesinden alan grup güvenlikle ilgili konularda bilgi paylaşımında bulunmuştur. Bu toplantılar resmîyet taşımadığı için çok etkili sonuçlar doğurmamış olsa da ilgili bakanlar arasında diyalogu güçlendirmesi ve rutine bindirmesi açısından oldukça önemlidir (Geddes, 2003b, s. 134).

1986'da ise Trevi grubu bakanları tarafından göç konusunda çalışmak üzere bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Aynı yıl 1992 yılı sonunda kadar AB vatandaşlarının serbestçe dolaşabileceği ortak bir pazarın kurulması ve ekonomik birlik oluşturma sürecinin tamamlanmasını öngören Tek Avrupa Senedi'nin imzalanması konuyla ilgili çalışmaları yoğunlaştırmıştır. 1987'de yapılan Trevi çalışma grubu toplantısında üye ülkelerdeki göç sorunu, vize politikası, dış ve iç sınır kontrolleri, siyasi sığınmacılar gibi konular görüşülmüştür (Lodge ve Bayburtlu'dan aktaran Şemşit, 2010, s. 87).

Bu dönemde Fransa, Batı Almanya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda iç sınırlarını açma kararı almış ve Schengen Anlaşması'nı imzalamıştır. İç sınır kontrollerinin kaldırılmasının yol açacağı güvenlik riski üye devletleri dış sınır denetiminin güçlendirilmesi için daha fazla işbirliği yapmaya; göç ve sığınma politikalarıyla ilgili birtakım yasal düzenlemeleri gerçekleştirmeye yöneltmiştir (Geddes, 2001, s. 24). Bu kapsamda 1990'da Dublin Sözleşmesi hayata geçirilerek sığınmacılara yönelik ortak bir politika izlenmesi kararlaştırılmıştır. Sözleşme ile sığınma başvurularının kabulü için bir standart belirlenmesi ve böylece aynı kişinin birden fazla AB ülkesinde sığınma başvurusunda bulunmasının engellenmesi hedeflenmiştir.

1990'ların başında Soğuk Savaş'ın sona ermesini takiben ortaya çıkan göç dalgası ve artan sığınma başvuruları Trevi grubu bakanları arasındaki gayri resmi işbirliğinin yetersizliğini ortaya çıkarmıştır. Bu yetersizliği ortadan kaldırmak amacıyla 1993'te yürürlüğe giren Maastricht Anlaşması ile göç ve sığınma konuları üç sütunlu AB'nin "Adalet ve İçişleri" başlıklı 3. sütununa dahil edilmiştir. Ancak, bu politika başlığı hükümetlerarası niteliğini korumaya devam etmiştir. Başka bir deyişle, üye devletler göç konusunda politika yapma yetkisini kullanmayı sürdürmüştür; AB kurumları ise bu politika alanından dışlanmışlardır (Geddes, 2001, s. 25).

AB içinde ortak bir göç politikasının gelişimindeki en önemli dönüm noktalarından biri 1997'de imzalanan Amsterdam Anlaşması'nın 1999'da yürürlüğe girmesidir. Bu anlaşmayla "Adalet ve İçişleri" sütununda yer alan göç ve sığınma konuları "Vize, İltica, Göç ve Kişilerin Serbest Dolaşımına İlişkin Diğer Politikalar" isimli Dördüncü Başlık altında "Avrupa Toplulukları" isimli 1. sütuna taşınmış; böylece AB göç konusunda uluslararası yetki ve sorumluluk kazanmıştır (Şemşit, 2010, s. 90). Anlaşmayla Schengen müktesebatı AB hukukuna entegre edilmiş; iltica, geçici koruma ve yük paylaşımı, ülkeye giriş çıkış koşulları ve yasa dışı ve diğer üye ülkelerde ikamet eden üçüncü ülke vatandaşlarını kapsayan göç politikaları konularında önlem alma yetkisi AB'ye verilmiştir (Baldaccini ve Toner'den aktaran Şemşit, 2010, s. 92). Topluluk sütununa aktarılmasına rağmen AB kurumlarının söz konusu politika başlığındaki yetkileri incelendiğinde göç politikasının hükümetlerarası nitelikten kurtulamadığı anlaşılmaktadır. Zira, Konsey'in karar alma yetkisi 2004'e kadar ertelenmiş, AB Parlamentosu'nun sadece danışma organı olarak görev yapacağı belirtilmiş, Komisyon'un konuyla ilgili yasa teklifinde bulunma yetkisini üye devletlerle paylaşması öngörülmüş ve AB Adalet Divanı'nın yalnızca üye devletlerdeki yüksek mahkemelerin kendisine başvurması halinde konuyla ilgili eyleme geçebileceği ifade edilmiştir. Bu nedenle, Amsterdam

Anlaşmasıyla gelen bu değişikliğin göç politikasını uluslarüstü kılmaktan (supranationalization) ziyade ihtiyatlı bir şekilde topluluklaştırdığını (cautious communitarization) söylemek mümkündür (Geddes, 2001, s. 25).

Amsterdam Anlaşması'nın ardından Ekim 1999'da yapılan Tampere Zirvesi'nde AB'nin bir özgürlük, güvenlik ve adalet alanı haline getirilmesi hedefinin Birlik'in siyasi gündeminin en üst sırasında yer alacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrı olmakla birlikte bu hedefle yakından ilişkili sığınma ve göç konularının kaynak ülkelerle ortaklık, ortak bir iltica sistemi, üçüncü ülke vatandaşlarına adil davranma ve göç dalgalarının yönetimi konularını içeren ortak bir AB göç politikası gerektirdiği vurgulanmıştır (European Council, 1999). Bu doğrultuda Komisyon 2000 ve 2001 yıllarında göç ve sığınma konularıyla ilgili ulusal politikaların koordine edilmesine yönelik öneriler içeren kominikasyonlar yayımlamıştır.

2002 Seville Zirvesi'nde düzensiz göçle mücadele için ortak politika izlenmesi yönünde karar alınmış, bu konuda yeterli tedbirleri almayan ülkelere yaptırım uygulanması gündeme gelmiştir. Ek olarak, üçüncü ülkelerle yapılan her türlü ortaklık, adaylık ve işbirliği anlaşmalarına yasa dışı göçle mücadele konusunda işbirliğine gidilmesi hususunda hükümler konması önerilmiştir.

2004 yılında AB konuyla ilgili yeni bir gündeme ihtiyaç duymuş ve beş yıl sürecek Lahey Programı'nı kabul etmiştir. Göç dalgalarının düzenlenmesi ve Birlik'in dış sınırlarının kontrolü programın amaçlarından biri olarak belirtilmiştir. Uluslararası göçün devam edeceğinin altı çizilerek göçün nedenleri, giriş, kabul, entegrasyon ve iade politikalarını da içeren kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Sığınma, göç ve sınırlarla ilgili ortak bir politika gelişiminde dayanışma ve sorumluluğun adil paylaşımı konularına dikkat çekilmiştir (Council of the European Union, 2005).

27 Ekim 2005'te Hampton Court'ta gayri resmi toplanan liderlerin isteği üzerine Komisyon bir rapor hazırlamış, göç olgusuna küresel bir yaklaşım geliştirilmesi önerisinde bulunarak kaynak ve transit ülkelerin ekonomik ve siyasi gelişmelerinin sorunun çözümünde çok önemli bir rol oynadığını belirtmiştir (Samur, 2008, s. 8). Aynı yıl "Göçe Yönelik Global Yaklaşım" kabul edilmiş, göç politikası Birlik'in dış ilişkiler ve kalkınma politikalarıyla ilişkilendirilmeye başlamıştır. Bu kapsamda Afrika ülkeleriyle göç yollarının kontrolü için ortak operasyona gidilmiş, işbirliği yapan ülkelerin vatandaşlarına vize kolaylığı sağlanmıştır. İlerleyen dönemde AB'nin "Göçe Yönelik Global Yaklaşım"ı Birlik'in doğu ve güneydoğusunda bulunan ülkeleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Samur, 2008, s. 9).

2008'de ise "Göç ve İltica Avrupa Paktı" kabul edilmiştir. Pakta, dünyanın çeşitli bölgeleri arasında refah ve kalkınma farklılığı olduğu müddetçe uluslararası göçün devam edeceğine belirtilmiştir. Uluslararası göçün bir fırsat olabileceği, sıfır göç hipotezinin gerçek dışı ve tehlikeli olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca pakta düzenli göç, düzensiz göç, sınır kontrolleri, iltica sistemi, kaynak ve transit ülkelerle işbirliği konularında önerilere yer verilmiştir (Council of the European Union, 2008). Pakt bağlayıcı olmamakla birlikte sonraki yıllarda AB göç politikasını yönlendirmesi açısından önemlidir.

Ortak göç politikasının oluşumunda Amsterdam Anlaşması kadar önemli bir başka anlaşma ise 2009'da yürürlüğe giren Lizbon Anlaşması'dır. Göç ve sığınma ile ilgili konular "Özgürlük, Güvenlik ve Adalet" isimli V. Başlığa yerleştirilmiş, bazı istisnalar dışında bu başlık kapsamına giren konularda nitelikli çoğunluk ilkesi temelinde olağan yasama prosedürünün uygulanması kararlaştırılmıştır. Parlamentonun karar alma sürecindeki rolünün güçlendirilmesi, AB Adalet Divanı'nın göçle ilgili konularda ön karar

usulünce işlem yapabilmemesinin sağlanması ve Temel Haklar Şartı'nın hukuki bağlayıcılık kazanması bu süreçte göç politikasının gelişimine büyük katkıda bulunmuştur. Bu yönleriyle Lizbon Anlaşması 2009'da kabul edilen Stockholm Programı'nda belirlenen hedeflere ulaşılması için güçlendirilmiş bir kurumsal çerçeve sunmuştur (Monar, 2010, s. 159).

2009 Aralık ayında açıklanan Stockholm Programı Birlik'in 2010-2014 döneminde adalet, güvenlik, iltica ve göçle ilgili politika hedeflerini içermektedir. Göç ve iltica konularında sorumluluk, dayanışma ve ortaklık Avrupası başlığı altında kişilerin hareketliliğinin fırsatlar ve zorluklar getirdiği belirtilerek iyi yönetilmesi halinde göçün tüm taraflara fayda sağlayabileceği ifade edilmiştir. Kapsamlı ve sürdürülebilir bir Avrupa göç ve iltica politikasına, üçüncü ülkelerle diyalog ve ortaklığın güçlendirilmesi çabalarına ihtiyaç duyulduğu vurgulanmış; denizde yaşanan trajedilerin tekrarlanmasının önlenmesi önemli bir hedef olarak belirtilmiştir (Council of the European Union, 2009). Göç yönetimi konusunda AB üyesi olmayan ülkelerle işbirliğinin artırılmasının önemine dikkat çekilerek geri kabul anlaşmalarının imzalanması, Geri Gönderme Direktifinin uygulanması ve yasa dışı göçmen çalıştıran işverenlere yaptırım uygulanması önerilerine yer verilmiştir.

2010 yılında Arap ülkelerinde başlayan ve Arap Baharı olarak nitelenen süreç ve 2011 yılında Güney Akdeniz'de yaşanan olaylar daha kapsamlı ve tutarlı bir AB göç politikasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. 4 Mayıs 2011 tarihli kominikasyonunda Komisyon, AB üyesi olmayan ülkelerle her iki tarafta da fayda sağlayacak şekilde göç ve hareketlilik konularında işbirliği yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bunun üzerine Konsey Komisyon'dan 2005'te geliştirilen "Göçe Yönelik Küresel Yaklaşım"ı değerlendirmesini ve AB'nin Birlik dışındaki devletlerle ilişkileri için daha sistematik ve stratejik bir politika çerçevesi sunmasını talep etmiştir. Komisyon 18 Kasım 2011'de sunduğu kominikasyonda (European Commission, 2011) AB'deki mevcut ekonomik krize ve işsizlik oranlarına rağmen bazı sektörlerde yerli nüfusla kapatılmayacak işgücü açığına dikkat çekerek AB'nin gelecekte işgücü ihtiyacını Birlik dışından karşılamak durumunda kalacağını ifade etmiştir. Komisyon, iyi yönetilmiş göçün sağlayacağı avantajları değerlendirmek ve değişen göç trendlerinin getireceği zorluklara cevap vermek için AB'nin politikalarını gözden geçirme ihtiyacını dile getirmiş; "Göçe ve Hareketliliğe Yönelik Küresel Yaklaşım" önerisini sunmuştur.

Söz konusu bu yaklaşımın birbiriyle eşit dört sütun üzerine kurulması planlanmıştır (European Commission, 2011, s. 7). Bu sütunlar; yasal göçün organize edilmesi ve kolaylaştırılması; düzensiz göçün ve insan kaçakçılığının önlenmesi ve azaltılması; uluslararası korumanın geliştirilmesi ve iltica politikasının dış boyutunun güçlendirilmesi ve son olarak da göç ve hareketliliğin kalkınmaya etkisinin artırılmasıdır. Kominikasyonda, her bir başlıkla ilgili önerilere de detaylı bir şekilde yer verilmiştir. "Göçe ve Hareketliliğe Yönelik Küresel Yaklaşım"daki bu yeni söylemin altında Avrupa'ya düzensiz göçün önlenmesi fikrinin yattığı düşünülmektedir (Hampshire, 2016, s. 540).

Son dönemde Suriyeli mülteci krizi ortak bir AB göç politikasının oluşturulamadığını ve yasal değişikliklere rağmen bu alanın uluslararası bir nitelik kazanamadığını ortaya koymuştur. Üye ülkelerde göç konusunun politize edilmesi ve Avrupa şüpheciliklerinin (euroscepticism) artması nedeniyle AB seçmeninin bu konuyla ilgili işbirliğine verdiği desteğin azalması, yasa dışı göçten farklı düzeylerde etkilenen Birlik'in kuzeyinde ve güneyinde yer alan ülkeler arasında iltica sistemine yönelik görüş

ayrılıkları ve doğu-batı ülkeleri arasında serbest dolaşım konusundaki anlaşmazlık ulusal göç politikalarının uyumlaştırılmamasının başlıca sebepleri arasında gösterilmektedir (Hampshire, 2016, s. 544).

3. AB'YE DÜZENSİZ GÖÇÜN ARTMA NEDENLERİ VE AB'NİN GÖÇ POLİTİKASINA YÖNELİK ELEŞTİRİLER

AB, II. Dünya Savaşı'ndan sonra hızla toparlanarak kısa zamanda ekonomik ve sosyal refaha erişmiş, uluslararası göç için çekim merkezlerinden biri haline gelmiştir. Önceleri istihdam amaçlı göçü teşvik eden ve bu sayede ekonomisi hızla iyileşen üye ülkeler 1970'lerin başından itibaren kıtaya göçü sınırlandırmaya yönelmiştir. Buna rağmen AB ülkelerine göç devam etmiş, yasal göçmenlerin yanında düzensiz göçmen sayısı da hızlı artış göstermiştir.

AB'ye düzensiz göçün artmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Birincisi, AB ülkelerinin düzenli göç yollarını zorlaştırmasıdır. Avrupa'ya yasal olarak girmeyi başaramayanlar yasa dışı yollara başvurmaktadır. İkincisi, düzensiz göçü önlemek amacıyla yasa dışı göçmen statüsünde bulunanların yasallaştırılmasıdır. Bu kapsamda Avrupa'da yapılan yasal düzenlemelerle yaklaşık iki milyon yasa dışı göçmen yasallaştırılmıştır (Gençler, 2005, s. 181). Ancak bu uygulama sorunu ortadan kaldırmadığı gibi gelecekte yine böyle bir düzenlemeye gidilebileceği beklentisi düzensiz göçü teşvik etmiştir (Gençler, 2005, s. 181). Düzensiz göçü artıran bir başka neden de Avrupa'daki işverenlerin kaçak göçmen istihdam etmesidir. Düzensiz göçmenlerin kayıt dışı istihdamının maliyeti düşürdüğü için işverenlere cazip gelmesi; yasa dışı göçmenlerin de kendi ülkelerindekinden çok daha iyi koşullarda çalışma ve daha fazla kazanma imkanına kavuşması sonucunda oluşan bu arz ve talep kayıt dışı istihdamı artırmaktadır (Gençler, 2005, s. 179). Bu şekilde her iki tarafa da fayda sağlayan kaçak göçmen istihdamı aynı zamanda hem kaynak hem hedef ülke ekonomisine de katkıda bulunduğundan düzensiz göçün artmasında önemli rol oynamaktadır. Düzensiz göçmenlerin genellikle yerli işgücünün çalışmak istemediği işlerde istihdam edildiği (Hansen, 2003, s. 28) ve bazı sektörlerdeki işgücü açığını kapattığı bilinmektedir. Böylece düzensiz göçmenler buldukları ülkenin toplam üretimine katkıda bulunarak o ülkeye fayda sağlarken elde ettikleri kazancın büyük bölümünü ülkelere göndererek kaynak ülkeye önemli bir döviz geliri sağlamaktadır. Bu nedenle gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerin düzensiz göçü gizli bir şekilde teşvik edici politikalar izleyebildiği, bu durumun da AB'ye düzensiz göçü artırdığı düşünülmektedir (Gençler, 2005, s. 179).

AB'nin göç ve iltica sorunları açısından sergilediği tutumun şekillendiği konuları belirlemek, sığınmacıların bölgeye ne zaman geldikleri, mevcut halkın demografik yapıya etkileri ve ekonomik açıdan sağladığı avantaj ya da dezavantajları değerlendirerek mümkündür. AB üyesi ülke vatandaşları olmayan insanların Birlik içerisine entegre edilmesi ya da dışlanması açısından gerçekleştirilen bir takım uygulamalar söz konusudur. Bunların içerisinde özellikle üçü oldukça önemlidir (Koca, 2002). Söz konusu modeller; asimilasyon modeli, çok kültürlü model ve dışlanma modelidir (Güleç, 2015, s. 89).

Asimilasyon modeli, göçmen ve sığınmacıların içinde yaşamaya başladıkları toplumun mevcut sosyal yapısına entegre olmasıdır. Toplumun sosyal ve kültürel yaşantısı içerisinde yerini alabilecek ve aynı potada eriyebilecek göçmenlere yönelik uygulanan politikadır (Güleç, 2015, s. 89). Çok kültürlü model uygulamasında ise göçmen ve sığınmacıların mevcut AB vatandaşları ile arasındaki çeşitli farklılıkları ortadan kaldırmaları beklenmeden Birlik vatandaşları ile aynı sosyal hakların verilmesi söz konusudur

(Güleç, 2015, s. 89). Son olarak dışlanma modeli uygulamasında göçmen ve sığınmacılar mevcut AB üyesi ülke vatandaşları tarafından kabul edilmez ve dışlanırlar. Aynı zamanda sığınmacıların çeşitli haklar üzerinde sahipliği de sınırlandırılmıştır (Güleç, 2015, s. 89).

Bu uygulamalar devletlerin göç ve iltica üzerine yeni politikalar belirlemede oldukça etkilidir. Diğer taraftan bu uygulamalar göçmenlere vatandaşlık hakkının verilmesi veya verilmemesi üzerinde de belirleyici rol oynamaktadır. AB'nin son dönemde bütünleşme sürecine girmesi ve ortak politikaların belirlenmesi ile gelen süreçte Birlik üyesi ülkeler söz konusu uygulamalardan ve kesin ayrımlardan uzaklaşmışlardır (Koca, 2002).

Hızla büyüyen düzensiz göç sorunuyla baş etmek için AB'nin benimsediği göç politikası çeşitli açılardan eleştirilmekte, bu politikanın hedeflenen tam tersi sonuçlar doğurduğu öne sürülmektedir. Völkel, AB'nin düzensiz göçle mücadelede yanlış araçlar kullanmasını ve sınır kontrollerine ayrılan bütçenin artırılmasını eleştirmektedir (Völkel, 2014, s. 160). Yapılan araştırmalar Avrupa'daki yasa dışı göçmenlerin büyük bölümünün Avrupa'ya yasal yollarla ve geçerli bir vizeyle geldiğini ve vize süresinin dolmasıyla yasa dışı göçmen konumuna düştüklerini ortaya koymaktadır (Fondazione'den aktaran Triandafyllidou ve Ambrosini, 2011, s. 271). Bu durum da sınır kontrollerinin artırılmasıyla yasa dışı göçün önenebileceği hipotezini geçersiz kılmakta, Völkel'in görüşünü haklı çıkarmaktadır.

Sınırlardaki kayıt yönetiminin güçlendirilmesinin de AB'deki düzensiz göçmen sayısının artmasında önemli rol oynadığı dile getirilmektedir. 2012'de uygulamaya konan biyometrik Schengen vizesi kapsamında AB vatandaşı olmayan kişilerin AB sınırlarına ulaştıklarında parmak izleri alınarak bir veri tabanına kaydedilmektedir. AB ülkelerinde yasa dışı bir şekilde kalmak düşüncesinde olanlar ise milliyetlerinin belirlenmesini ve geldikleri ülkeye iadelerini kolaylaştıran parmak izlerinin AB veri tabanında yer almasını istemediklerinden Avrupa'ya girişte Schengen vizesi yerine yasa dışı yollara başvurmaktadır (Völkel, 2014, s. 162). Belgesiz göçmenlerin iade sürecinin zaman alması onların buldukları ülkede kalma süresini uzatmakta ve iltica başvurusunda bulunmalarını sağlamaktadır; bu durum da AB'ye yasa dışı girişi tetiklemektedir.

Benzer şekilde AB'nin en yoğun olarak kullanılan göç rotalarındaki kontrolleri artırması da düzensiz göçü önleyememekte, sadece göç güzergahlarını çeşitlendirmektedir (Völkel, 2014, s. 163). Göçmenlerin AB'ye ulaşmak için hayatları pahasına daha uzun ve tehlikeli göç rotalarına yönelmesi çok sayıda göçmenin göç yollarında hayatını kaybetmesi sonucu büyük bir trajediye yol açmaktadır. Ek olarak, AB'ye yolculuğun uzun ve riskli olması nedeniyle insan kaçakçılarının göçmenlerden daha fazla para talep etmesi insan kaçakçılığını çok karlı bir iş haline getirmektedir (Völkel, 2014, s. 163-165).

AB'nin göç politikasına yöneltelen eleştirilerden bir tanesi de Birlik'in göç konusunu güvenlikleştirmesidir. "Belli bir politika alanında resmi ve yerleşmiş prosedürlerin dışına çıkarak olağanüstü önlemler almayı meşrulaştırmak için o konunun olağandışı bir tehdit unsuru haline getirilmesi" (Ortaoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi, 2012, s. 13) olarak tanımlanabilecek güvenlikleştirme, AB'nin göçe yaklaşımının karakteristik bir özelliği haline gelmiştir. Önceleri ekonomik kalkınma için önemli birer girdi olarak görülen göçmenler zamanla ülkelerin güvenliğine yönelik tehdit unsurları olarak değerlendirilmeye başlamıştır. Birlik, Soğuk Savaş sonrasında bölgede yaşanan kaos ortamından kaçmak isteyen binlerce kişinin AB ülkelerine doğru yola çıkmasıyla oluşan göç dalgasını ve artan iltica

başvurularını iç güvenliği açısından bir tehdit olarak algılamış ve bu sorunu güvenlik tedbirlerini artırarak çözmeye çalışmıştır. 1999 Tampere Zirvesi'nde göç olgusunun göçün her aşamasını kapsayacak şekilde bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiği vurgulanmıştır. Bu da güvenliçli yaklaşımın terk edileceğine yönelik bir sinyal olarak değerlendirilmiş; ancak, 11 Eylül terör saldırıları sonrasında göç-terörizm ilişkisinin güçlenmesi göç politikalarının daha da güvenlikleştirilmesine yol açmıştır. Düzensiz göç sorununun nedenlerine odaklanmak yerine kendi kalesinin duvarlarını yükseltmeyi tercih eden AB'nin güvenlik odaklı bu yaklaşımı düzensiz göçle mücadelesinde başarısız olmasının başlıca nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Bu bölümde değinilecek son bir eleştiri konusu da AB'nin göç yönetimini dışsallaştırmasıyla ilgilidir. Dışsallaştırma, göç denetiminin Avrupa sınırları dışında yapılması olarak tanımlanabilir ve AB'nin düzensiz göçü önleme sorumluluğunu kaynak ve transit ölkelere yüklemesini ifade etmek için kullanılabilir. AB göç politikasının dış boyutuna ilk kez Tampere Zirvesi'nde değinilmiş, göç sorununun çözümünde dış politika araçlarından da faydalanılabileceği vurgulanmıştır. Bu doğrultuda AB düzensiz göçü önlemek için üçüncü ölkelerle işbirliğine gitmeye bunun karşılığında da sözkonusu ölkelere bazı tavizler (vize kolaylığı, maddi yardım, teknik destek vb..) vermeye başlamıştır. Böylece, AB göç politikasını dışsallaştırmak suretiyle AB'ye yönelik düzensiz göçün kendi sınırları dışında kontrol altına alınmasını sağlamaya çalışmaktadır.

Bir sonraki bölümde AB göç politikasının dışsallaştırılmasında en fazla kullanılan araçlardan biri olan Geri Kabul Anlaşmaları üzerinde durulacaktır.

4. GERİ KABUL ANLAşMALARININ GELİşİMİ VE YASAL ÇERÇEVESİ

Geri Kabul Anlaşması (GKA), temel olarak, "bir ölkeye düzensiz yollardan giriş yapmış (yani pasaport, gerekli ise vize, oturma izni ya da benzeri seyahat dokümanları olmayan) ve genellikle yasa ile belirlenmiş gümrük kapıları ile diğer giriş noktalarından sayılmayan yerlerden ölkeye girmiş ve halen ölkede bulunan kişiler ile giriş sırasında bu şartları yerine getirmiş olsa da, vize süresinin bitmesi veya bunun gibi nedenlerle artık bu şartları taşımayan kişilerin vatandaşı oldukları ölkelere gönderilmelerine yönelik prosedürleri düzenleyen anlaşmalardır" (Özsöz, 2014, s. 15). AB'nin GKA'sı ise AB ile AB üyesi olmayan ölkeler arasında imzalanan ve yasa dışında bir şekilde bir ölkede bulunan kişilerin kendi ölkelerine ya da geldikleri transit ölkeye geri gönderilmesini mümkün kılan anlaşmalardır. Anlaşma bir ölkede kalma şartlarını taşımayan ya da ölkeye girişte bu şartları taşıyan ancak daha sonra kaybeden anlaşmaya taraf ölkeler³ vatandaşları ile anlaşmaya taraf olan ölkeleri transit ölkeler olarak kullanan üçüncü ölkelerin vatandaşlarını kapsamaktadır. GKA'nın gelişim sürecine değinmeden önce tanımlanması gereken bir diğer kavram ise "transit ölkeler"dir. Uluslararası Göç Terimleri Sözlüğü'ne göre transit ölkeler "göç akınlarının (yasal ya da yasa dışında) içinden geçtiği ölkeler"dir (Uluslararası Göç Örgütü, 2009, s. 57).

19.yy'da Alman devletleri ile Prusya; 20.yy'da Almanya ve Hollanda arasında imzalanan anlaşmalar GKA'nın Avrupa'daki ilk örnekleri olarak kabul edilebilir (Aka ve Özkural, 2015, s. 260). 1958'de Belçika, Hollanda ve Lüksemburg arasında imzalanan ekonomik işbirliği anlaşması kapsamında

³ Çalışma boyunca bu kavram AB'nin GKA imzaladığı ölkeleri ifade etmek amacıyla kullanılmıştır.

bu ülke vatandaşlarının Benelux bölgesinde serbest dolaşım hakkına sahip olması üçüncü ülkelerle GKA'nın imzalanması ihtiyacını gündeme getirmiştir (Aka ve Özkural, 2015, s. 261). Soğuk Savaş'ın sona ermesinin ardından hızla artan düzensiz göçle mücadele etmek için AB üyeleri ikili GKA imzalamaya ağırlık vermiştir. O dönemde Birlik düzeyinde GKA imzalanmamasının nedeni bu yetkinin üye devletlere ait olmasıdır. 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması ile göç politikasının üçüncü sütundan birinci sütuna aktarılmasıyla Komisyon'a, Birlik adına GKA müzakerelerini yürütme ve sonlandırma yetkisi verilmiştir. Komisyon 2001'de yayımladığı "Yasa dışı Göç Üzerine Ortak Politika Raporu"nda düzensiz göçle mücadelede GKA imzalanmasına öncelik verilmesi gerektiğini belirtmiştir (European Commission, 2001). 2002'de Seville'de yapılan AB Zirvesi'nde AB'nin yapacağı her türlü anlaşmanın düzensiz göçün yönetimi ve zorunlu geri kabul ile ilgili hükümler içermesinin kararlaştırılması AB'nin GKA'larının hızla artmasına sebep olmuştur. 2008 yılında Parlamento ve Konsey tarafından 2008/115 no'lu Geri Gönderme Tüzüğü kabul edilmiş; GKA'lar kapsamında yapılan geri göndermelerin bu tüzük çerçevesinde gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Tüzük, AB sınırları içinde kanunsuz olarak bulunan üçüncü ülke vatandaşlarının geri gönderilmesinde tüm üye devletlerin uygulayacağı ortak standart ve prosedürleri belirlemiştir.

2009'da yürürlüğe giren Lizbon Anlaşması'nın 79(3).maddesi AB'nin GKA'larının hukuki zeminini oluşturmuş, GKA'ların tamamlanması için nitelikli çoğunluk şartı getirerek GKA sürecini kolaylaştırmıştır. Ayrıca, GKA'ların kabul edilmesinde AB Parlamentosu'nun onayını zorunlu kılarak GKA'ların temel haklar boyutuna en fazla vurgu yapan AB kurumlarından biri olan Parlamento'nun süreçteki rolünü artırmıştır.

GKA'da genellikle geri gönderme prosedürleri, transit geri gönderme düzenlemeleri, sorumlu kriterleri, ispat standardı, zaman limitleri ve maliyet dağıtım konularıyla ilgili hükümler bulunmaktadır. Anlaşmaların içeriği müzakere edilen ülkeye göre farklılaşabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, Pakistan yönetimi GKA'ların en tartışmalı konusu olan üçüncü ülke vatandaşlarının geri kabulü ve bu kişilerin geldikleri ülkeye geri gönderilmesi konusunda işbirliğine yanaşmayacak komşularıyla sorun yaşayacağını belirtmiş, müzakereler sonucunda sadece AB içinde yasa dışı şekilde bulunan Pakistan vatandaşlarının geri kabulünü kapsayacak şekilde Pakistan-AB GKA imzalanmıştır. Sri Lanka ile yapılan müzakereler AB'nin istekleri doğrultusunda şekillenirken Rusya ile müzakerelerde ise AB bazı tavizler vermek durumunda kalmıştır (Şemşit, 2010, s. 229-230). Kısaca, taraf devletlerin AB karşısındaki pazarlık gücünün anlaşma içeriğini büyük ölçüde etkilediği söylenebilir.

AB'nin GKA'ları ile ilgili belirtilmesi gereken bir diğer husus ise AB üyesi devletlerin üçüncü ülkelerle imzaladığı ikili GKA'lar ile AB düzeyinde yapılan GKA'ların birlikte uygulanabilmesinin mümkün olduğu; ancak, uyumsuzluk halinde AB GKA'larının üye ülkelerin ikili GKA'larından önce ve üstün geldiğidir.

4.1. GKA'ların Oluşum ve Uygulama Süreci

Üçüncü bir ülkeyle GKA imzalanması süreci AB Konseyi'nin AB Komisyonu'nu ilgili ülkeyle GKA müzakere etmek için görevlendirmesiyle başlamaktadır. Komisyon tarafından yürütülen müzakerelerin başarıyla sonuçlanması halinde Komisyon taraf ülkeyle GKA imzalanmasını önermektedir. Parlamento onay verirse ve Konsey de nitelikli çoğunluk ile karar verirse Komisyon AB adına ilgili ülkeyle

GKA imzalamaktadır. AB üye devletlerinin ve parlamentolarının tek tek bu anlaşmayı onaylamasına gerek yoktur. Taraf ülkede ise gerekli onay prosedürleri tamamlandıktan sonra anlaşma yürürlüğe girmekte; anlaşmanın uygulanması her iki taraftan uzmanlardan oluşan Geri Kabul Komitesi tarafından izlenmektedir. 2016 itibarıyla AB'nin 17 ülkeyle⁴ GKA'sı mevcut olup çok sayıda ülke ile de GKA müzakereleri devam etmektedir.

GKA karşı tarafa AB'ye göre daha fazla sorumluluk yüklediğinden taraf ülkeyi GKA imzalamaya ikna etmek kolay olmamakta; hatta taraf ülkenin AB'nin GKA müzakerelerini başlatma çağrısına cevap vermesi bile biraz zaman almaktadır. Örneğin 2000'li yılların başında Fas'la başlayan GKA müzakere süreci halen devam etmektedir. Bu sebeple Komisyon Konsey'e yaptığı öneride taraf ülkeyi GKA imzalamaya teşvik etmek için bazı araçlar kullanılması önerisinde bulunmuştur (Erdenir, 2013, s. 489). Kullanılan araçlar ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Afrika ülkelerinde kalkınma yardımları başlıca teşvik unsuru olurken Birlik'in doğu komşuları ve aday ülkeler için vize kolaylığı/serbestisi anlaşmaları kullanılmaktadır. Bu teşviklerin yetersiz kalması durumunda ise diplomatik ilişkilerin ve işbirliğinin dondurulması, ticari ve mali yaptırımlar uygulanması, vize ve seyahat özgürlüğünü kısıtlayıcı tedbirler alınması gibi olumsuz teşviklere başvurulmaktadır (Şemşit, 2010, s. 235-236).

2004 yılında Komisyon'a GKA ile birlikte vize kolaylığı anlaşmasını da müzakere etme yetkisinin verilmesiyle (Şemşit, 2010, s. 226) GKA müzakereleri ve vize diyalog süreci birlikte yürütülmeye başlamıştır. AB GKA müzakeresi yürüttüğü ülkeye vize kolaylığı/serbestisi tanımak için ilgili ülkenin altyapısının kendi standartlarına uyumlu hale getirilmesini önemsemektedir. Bu sebeple de müzakere ettiği ülkenin yapması gereken düzenlemeleri içeren bir yol haritası hazırlamaktadır. Bu yol haritasında taraf ülkenin sınır denetimi, belge güvenliği ve göç yönetimi, temel hakların korunması ve kamu düzeni konularında yapması gereken reformlar yer almaktadır. AB ilgili ülkeyi bu reformları yapabilmesi için maddi ve teknik açıdan desteklemektedir.

Vize kolaylığı/serbestisi GKA'ların imzalanması ve yürürlüğe girmesiyle eş zamanlı ve otomatik olarak gerçekleşmemektedir. Genellikle, taraf ülkeye GKA'nın başarıyla uygulanabilmesi için eksiklerini tamamlaması amacıyla bir süre tanınmakta bu nedenle GKA yürürlük tarihi ötelenmektedir. Vize kolaylığı/serbestisi ise taraf ülkenin kendisine verilen yol haritasındaki reformları yapabilmesine ve GKA'nın sorunsuz bir şekilde yürütülmesine bağlı olarak daha ileri bir tarihte gerçekleşmektedir. Örnek vermek gerekirse, Sırbistan, Karadağ, Makedonya, Bosna-Hersek ve Moldova ile imzalanan GKA 1 Ocak 2008'de yürürlüğe girmiş; ancak vize serbestisi Sırbistan, Karadağ ve Makedonya 2009'da; Bosna-Hersek'e 2010'da; Moldova'ya ise 2014'te tanınmıştır.

GKA yürürlüğe girdikten sonra AB, kanunsuz bir şekilde kendi sınırları içinde bulunduğunu tespit ederek iade etmek istediği taraf ülke veya üçüncü ülke vatandaşlarını taraf ülkeye bildirmektedir. Taraf ülke GKA kapsamında ve uluslararası hukuk gereğince kendi vatandaşlarını kabul etmektedir. Ancak, kendi ülkesini transit olarak kullanarak AB'ye geçen üçüncü ülke vatandaşlarını kabul etmesi için AB'nin iade etmek istediği kişi veya kişilerin taraf ülke üzerinden AB'ye girdiğini kanıtlaması gerekmektedir. Bu

⁴ Bu ülkeler Hong Kong, Macau, Sri Lanka, Arnavutluk, Rusya, Ukrayna, Eski Yugoslavya Cumhuriyeti Makedonya (FYROM), Bosna Hersek, Karadağ, Sırbistan, Moldova, Pakistan, Gürcistan, Ermenistan, Azerbaycan, Türkiye, Yeşil Burun Adaları (Cape Verde)'dir.

kişilerin taraf ülkeye iadesi ancak bu durumun geçerli delillerle kanıtlanması ve taraf ülkenin de bunu kabul etmesi ile gerçekleşmektedir. Taraf ülke kendisine iade edilen vatandaşları ülkelerine ya da geldikleri ülkeye gönderinceye kadar geri gönderme merkezlerinde barındırmaktadır. Bu kişilerin AB'den taraf ülkeye iadesi için yapılan masraflar AB tarafından karşılanmaktadır; ancak, taraf ülkeden kendi ülkesine veya üçüncü bir ülkeye gönderilmek üzere barınma merkezlerinde kaldığı sürece yapılan masrafları taraf ülke üstlenmektedir.

4.2. GKA'lara Yönelik Eleştiriler

AB GKA'larına yönelik eleştirilerin başında AB'nin GKA imzaladığı taraf ülkeyi düzensiz göçle mücadelede bir eş ortak (co-partner) olarak kabul etmesi ve bu ülkeyi transit olarak kullanan üçüncü ülke vatandaşlarını da geri kabul kapsamına alması gelmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ek 4 no'lu Protokol'ün 3(2).maddesi uyarınca bir ülke, başka bir ülkede yasa dışı olarak bulunan kendi vatandaşını geri kabul etmek zorundadır (Council of Europe, 1950). Ancak; ülkelerin kendi vatandaşı olmayan kişileri kabul etme gibi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır. Buna rağmen AB'nin uluslararası hukuk kurallarını esneterek GKA imzaladığı taraf ülkeyi, bu ülkeyi transit olarak kullanan üçüncü ülke vatandaşlarının geri kabulü yükümlülüğü altına sokması yoğun eleştirilere neden olmaktadır.

Geri gönderme sürecini hızlandırmak için GKA'lara eklenen hızlandırılmış prosedürlerin varlığı da bu anlaşmaları eleştiri konusu haline getirmektedir (Göçmen, 2014, s. 39). Sığınma talebinde bulunan kişilerin başvuru gerekçelerini açıklayabilmesi ve başvurularının adil bir şekilde değerlendirilmesi için belli bir süreye ihtiyaç vardır. Ancak, GKA'lara ilştirilen hızlandırılmış prosedürler bu gerekliliği göz ardı etmekte ve başvuru talebinin yeterince değerlendirilmeden (çoğunlukla olumsuz) karar verilmesine neden olmaktadır. Bir başka deyişle, GKA, göçmenleri uluslararası hukukun kendilerine tanıdığı hakları kullanmaktan mahrum bırakmaktadır. Ayrıca AB'nin iltica talebi reddedilen kişilerin itiraz edebilmesine olanak sağlayan fonları azaltmaya gitmesi (Fekete, 2005, s. 68) GKA'lara yöneltilen bir başka eleştiri noktasıdır.

GKA müzakereleri yapılırken taraf ülkenin anlaşmayı uygulayabilmek için sahip olduğu imkanların yeterince dikkate alınmaması da eleştirilmektedir. Her ne kadar GKA yürürlüğe girmeden önceki geçiş sürecinde taraf ülkenin kurumsal altyapısını güçlendirmesi desteklense de bu ülkelerin sistemleri ideal hale getirilememektedir. Söz konusu ülkelerdeki teknik donanım ve barınma olanaklarının eksikliği, personel deneyimsizliği ve ilgili kurumlar arasındaki iletişim yetersizliği gibi konular geri gönderilen bireylerin bu ülkelerde ciddi sorunlarla karşılaşmasına sebep olmaktadır (Şemşit, 2010, s. 231). Özellikle ekonomik durumu yeterince iyi olmayan taraf ülkelerin geri gönderme merkezlerindeki koşulların yetersizliği iade edilen kişileri hak ihlallerine daha fazla maruz kalma riskiyle baş başa bırakmaktadır.

Dahası, geri gönderilen kişilerin durumlarının takip edilebilmesi için gerekli mekanizmaların bulunmaması bu kişilerin olası hak ihlallerinin takip edilmesini imkansız kılmakta; bunların kolaylıkla hasır altı edilebilmesine elverişli zemin hazırlamaktadır. Sivil toplum örgütleri kendilerine geri gönderme merkezlerini gözlemlene imkanının sağlanmasını talep etmektedir. Liz Fekete (2005, s. 74), malların dolaşımında kayıt sistemine büyük önem veren ve gönderdiği malları takip eden AB'nin iade ettiği üçüncü ülke vatandaşlarının durumunu izleyebilmek için bir sistem kurmasını AB'nin sığınmacılara verdiği değeri göstermesi açısından dikkat çekici bulmaktadır.

Ayrıca GKA'ların yasa dışı göçmenler için caydırıcı olamayacağı ve dolayısıyla düzensiz göçün önlenmesinde etkili bir araç olmadığı düşünölmektedir. Yasa dışı göçmenlerin iade edildikleri transit ölkelerde kalış süresinin uzaması veya bu kişilerin kendi ölkelerine iade edildiklerinde onları göçe zorlayan nedenlerin/koşulların devam etmesi bu kişileri yeniden göç etmeye sevk edecektir (Şemşit, 2010, s. 232). Dahası, insan hayatına yönelik bir tehdidin sürdüğü ölkeye iadenin yasak olması transit ölkede sıkışıp kalan bir göçmen kitlesi doğurmaktadır. Bu nedenle GKA'ların sadece kısa vadede çözüm sunacağı, uzun dönemde ise yasa dışı göçle mücadelede yetersiz bir araç olduğu ileri sürölmektedir.

Son olarak, AB, 2001 tarihli direktifi (Council of the European Union, 2001) ile silahlı çatışma veya yaygın şiddet alanlarından kaçanlar ile sistematik veya genel insan hakkı ihlallerine maruz durumdaki kişilerin kitlesel ve ani olarak AB topraklarına gelmeleri durumunda, Konsey'in nitelikli çoğunlukla alacağı bir kararla bu kişilere geçici koruma sağlanmasına olanak tanımıştır. Geçici koruma kapsamına alınan kişilere de ikamet ve çalışma izni, eğitim ve sağlık imkanları ile sosyal destek sağlanması gerekmektedir. Buna rağmen söz konusu direktifin AB içinde gündeme gelmemesi de AB'nin soruna bakışını yansıtmaktadır.

4.3. İnsan Hakları Boyutuyla GKA

Özellikle 1990'larda iade politikası kapsamında sınır dışı edilmesine karar verilen kişilerin yakalanması ve sınır dışı edilmesi sırasında yaşanan bazı olaylar iade sürecinin insan hakları boyutunun tartışmaya açılmasına sebep olmuştur. Bu olayların medyada geniş yer alması ve kamuoyunda oluşan tepki geri gönderme sisteminin temel haklar açısından ele alınmasını gerektirmiştir.

Bu olaylara bir kaç örnek vermek gerekirse, 1993 yılında Jamaikalı Joy Gardner sınır dışı edilmek üzere Londra'daki evinde gözaltına alınmıştır. Kadının güvenlik güçlerine karşı koyması nedeniyle elleri ve ayakları kelepçelenmiş ve ağzı da bantla sarılmıştır (Mills, 1999). Bu durumda evinden çıkarılan kadın geçirdiği rahatsızlık nedeniyle hastaneye kaldırılmış ve yaşam destek ünitesine bağlı olarak yaşadığı dört günün sonunda hayatını kaybetmiştir. Bu olayın kadının 5 yaşındaki oğlunun gözleri önünde gerçekleşmesi geri gönderme sürecinin sadece insan hakları değil çocuk hakları ihlallerine de ortam hazırladığını göstermiştir.

Mayıs 2004'te altı yaşındaki kızıyla birlikte Birleşik Krallık'tan sınır dışı edilen Bernice Wairimu Kamau, Kenya Havayollarına ait bir uçakta on saatlik yolculuğu elleri ve ayakları zincirli olarak tamamlamak zorunda kalmıştır. Başkent Nairobi'ye indiğinde hastaneye kaldırılan Kamau'nun yüzündeki yaraların kendisine eşlik eden İngiliz görevlileri ile yaptığı tartışma sonucu oluştuğuna inanılmıştır. İngiliz görevliler, konuyla ilgili görüşmek isteyen Kenyalı gazetecileri atlatmak için kendilerini bir odaya kilitlemiştir (Fekete, 2005, s. 75-76).

Almanya'da ise Kırgızistanlı bir yetimin, 18 yaşındaki ağabeyi olmadan sınır dışı edilmeye karşı çıkması üzerine pilot çocuğu uçağa almayı reddetmiştir. Olay üzerine çocuğu hastanelik oluncaya kadar dövmeikle itham edilen altı güvenlik görevlisi hakkında iddianame hazırlanmıştır (Fekete, 2005, s. 76).

Benzer şekilde 1998'de Belçika'dan sınır dışı edilmek üzere bindirildiği uçakta görevlilere direnen Nijeryalı Semira Adamu'nun elleri ve ayakları kelepçeli halde iken kafasına yastık bastırılması sonucu bayılmasının ve ardından da hayatını kaybetmesinin kamuoyunda oluşturduğu tepki nedeniyle Belçika'da bir süre geri gönderme politikası askıya alınmıştır. Ailesiyle birlikte İsveç'ten Sırbistan'a sınır dışı edilmek

istenen Anisa Muric'in uçuş korkusu nedeniyle başka bir araçla sınır dışı edilme talebi reddedilmiş; uçağa bindirilmeye direnmesi nedeniyle elleri ve ayakları kelepçelenerek uçağa binmesi sağlanmış ve yolculuk boyunca ailesinden ayrı bir yerde, iddia edildiğine göre köpekler için ayrılan bölümde yere yatırılarak seyahat ettirilmiştir. Bu olay da geri gönderme sırasında yaşanan insan hakları ihlallerinin bir kez daha gündeme gelmesine neden olmuştur (Fekete, 2005, s. 75-76).

Temel hakların ihlali riski sadece sınır dışı edilmek üzere gözaltına alınma ya da sınır dışı edilme süreçlerinde söz konusu değildir. Kişiler gönderildikleri ülkede de haklarının ihlal edilmesi riskine maruz kalmaktadır. Özellikle de GKA kapsamında yasa dışı göçmenlerin vatandaşı olmadıkları ve transit ülke olarak kullandıkları ülkelere iadesi temel hak ihlallerine açık kapı bırakmaktadır. Örneğin, 2011'de yasa dışı yollarla Belçika'ya giriş yapan ve iltica talebinde bulunan Afganistanlı Nam Singh ve ailesinin Afgan olduklarına ikna olmayan Belçika makamları tarafından geldikleri ülke olan Rusya'ya geri gönderilmesi bu kişileri Rusya'da olası hak ihlallerine karşı savunmasız bırakmıştır.

2007 yılında ise Arnavutluk'taki bir geri gönderme merkezinde sınır dışı edilmeyi bekleyen bir grup Hintlinin merkezden kaçması GKA imzalanan taraf ülkenin geri gönderme merkezlerinin koşullarının temel haklara uygunluğunun da tartışılması gerektiğine işaret etmektedir.

GKA kapsamında yapılan geri göndermeyle ilgili açılan çok sayıda davada Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) insan hakları ihlallerine ilişkin verdiği kararlar da GKA'ların iade edilen kişileri hak ihlallerine maruz bıraktığını destekler niteliktedir. 2012 tarihli kararında AİHM, Libya'dan İtalya'ya geçmek için yola çıkan Somali ve Eritreli göçmenlerin denizde yakalanması ve Libya'ya iade edilmesinin toplu sınır dışı kapsamına girdiğine ve İtalya'nın da bu kişileri Libya'ya geri göndermekle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ek 4 nolu protokolün toplu sınır dışı etme yasağı ile ilgili 4.maddesini ihlal ettiğine hükmetmiştir. Ayrıca, mahkeme iltica başvurusu yapabilmek için sığınmacının o ülkede bulunması ve kararın değerlendirildiği mahkemede durumunu ifade edebilme hakkına sahip olması gerektiğini dikkate alarak kişilerin yetkili bir merciye başvurma hakkından mahrum bırakılması sonucu etkili başvuru hakkının da ihlal edildiğine hükmetmiştir. İtalyan makamlarının göçmenleri Libya'ya göndererek onları Libya'da kötü muameleye maruz kalma veya ülkelerine iade edilme riskiyle karşı karşıya bırakmakla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin insanlık dışı ve aşağılayıcı muamele yasağı ilkesini de ihlal ettiğine hükmetmiştir (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2012).

Bu gelişmeler konuyla ilgili kurumları geri kabul sürecinin insan hakları boyutunu vurgulamaya yöneltmiştir. Avrupa Konseyi Parlamenter Asamblesi 2010 yılındaki kararında GKA'nın yasa dışı göçmenlerin veya mültecilerin hakları açısından doğrudan veya dolaylı tehdit oluşturabileceği riskine dikkat çekmiş ve AB'ye GKA imzalamadan önce görüşülen ülkede iyi işleyen bir iltica sisteminin varlığını ve insan haklarının durumunu dikkate almasını önermiştir (Council of Europe Parliamentary Assembly, 2010).

Komisyon da 2011 tarihli değerlendirmesinde, GKA'nın uygulanmasını izleyen Ortak Geri Kabul komitesinin iade edilenlerin temel haklarının izlenmesinde daha etkili bir rol oynaması gerektiğini belirtmiş; iade edilenlerin haklarının sürekli ve ciddi bir şekilde ihlal edilmesi riski oluştuğunda anlaşmanın geçici süreyle askıya alınmasına dair bir hükmün GKA'lara konmasını önermiştir (European Commission, 2011).

2005 yılında Arnavutluk ile imzalanan GKA'da insan hakları ile ilgili kaygılarını ilk kez ifade eden AB Parlamentosu da GKA'ların temel haklar boyutunu öne çıkararak kurumlar arasındadır. Pakistan ile imzalanan GKA'nın insan haklarının korunması konusunda açık bir referans içermemesi nedeniyle anlaşmayı oylamadan önce dönemin içişlerinden sorumlu AB komiserini oldukça dikkatli sorgulaması kurumun bu konuya verdiği öneme işaret etmektedir (European Parliament, 2015).

5. SONUÇ

Göç ve iltica konusu, kurulduğu yıllarda AB'nin gündeminde yer almamıştır. Göç politikası ulusların egemenliği ile yakından ilgili bir yüksek politika (high politics) başlığı olduğundan bu alanda ortak bir politika benimsenmesi diğer politika alanlarına nazaran daha uzun sürmüştür. AB bütünleşme sürecinin devam etmesi ve ortak bir pazarın oluşturulabilmesi için bu süreci etkileyebilecek dış unsurların kontrol altında tutulması gerekliliği ulusal göç politikalarının uyumlaştırılmasını gerektirmiştir.

Bu çalışmada AB düzeyinde ortak bir göç politikasının oluşum süreci ve AB'nin düzensiz göçle mücadelede başvurduğu en önemli araçlardan biri olan GKA ele alınmıştır. Ortak göç politikasının gelişiminin kronolojik bir sıra takip edilerek incelenmesinin ardından GKA'ların yasal çerçevesi ve uygulama süreci hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak GKA'ların insan hakları ile ilişkisi ve bu konuyla ilgili eleştiriler analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada, ulusal göç politikalarının tam olarak uyumlaştırılmamasına rağmen ortak bir göç politikasının oluşumunda önemli yol alındığı, fakat AB'nin düzensiz göçle mücadelede en güvendiği araçlardan biri olan GKA'ların içerdii etik ve hukuki boşluklar nedeniyle temel hakların korunması konusunda yeterli güvenceler sağlamadığı sonucuna varılmıştır. Son dönemde büyük bir göç kriziyle karşı karşıya kalan AB'nin bu eksikliğe rağmen yeni GKA'lar yapmaya yönelmesi ise Birlik'in kurucu ilkelerinden biri olan temel haklara saygı ilkesine bağlılığının sorgulanmasına yol açmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aka, H. B. ve Özkural, N. (2015). Turkey and the European Union: A Review of Turkey's Readmission Agreement. *The European Legacy*, 20(3), 255-272.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi. (2012). Bilgi Notu-Toplu sınırdışı uygulamaları. Erişim 29 Kasım 2016, <http://insanhaklarisavunuculari.org/dokumantasyon/files/original/8bbc9c0110e0ea8cac20dfadace4c292.pdf>
- Baydarol, C. ve Turan, A. (2014). Avrupa'nın İçinde Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Kriz ve Türkiye ile İlişkiler. *BİLGESAM Rapor No: 63*.
- Bozkurt, K. (2016). Geri Kabul ve Vize Serbestisi Anlaşması. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. Temmuz-Ağustos 2016, Sayı 125, 387-408.
- Coleman, N. (2009). *European Readmission Policy Third Country Interests and Refugee Rights* (e-book). Erişim 10 Aralık 2016, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/suleyman-ebooks/detail.action?docID=467998>

Council of Europe. (1950). European Convention on Human Rights. Erişim 12 Aralık 2016, http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf

Council of Europe Parliamentary Assembly. (2010). Readmission agreements: a mechanism for returning irregular migrants. Erişim 09 Aralık 2016), <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17874&lang=en>

Council of the European Union. (21.07.2001). Council Directive on minimum standards for giving temporary protection in the event of a mass influx of displaced persons and on measures promoting a balance of efforts between Member States in receiving such persons and bearing the consequences thereof, 2001/55/EC, *Official Journal of the European Communities* OJL212. Erişim 30 Aralık 2016, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:212:0012:0023:EN:PDF>

Council of the European Union. (2002). Seville European Council Presidency Conclusions, 21-22 Haziran 2002, Brüksel.

Council of the European Union. (03.03.2005). The Hague Programme: Strengthening Freedom, Security and Justice in the European Union. (2005/C 53/01), *Official Journal of the European Union*. Erişim 22 Ocak 2017, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:053:0001:0014:EN:PDF>

Council of the European Union. (24 September 2008). European Pact on Immigration and Asylum. Brussels. Erişim 20 Ocak 2017, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st13/st13440.en08.pdf>

Council of the European Union. (2 December 2009) The Stockholm Programme- An open and secure Europe serving and protecting the citizen. Brussels. Erişim 24 Ocak 2017, https://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/the_stockholm_programme_an_open_and_secure_europe_en_1.pdf

Dedja, S. (2012). Human Rights in the EU Return Policy: The Case of the EU-Albania Relations. *European Journal of Migration and Law*, 14(1), 95–114.

Ekinci, M. U. (2016). *Türkiye-AB Geri Kabul Anlaşması ve Vize Diyalogu*. İstanbul: SETA Yayınları 64.

Erdenir, B. (2013). Vize. B. Akçay ve S. Akgül-Açıkmeşe, (Ed.), *Yarım Asrın Ardından Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri* içinde (471-495). Ankara: Turhan Kitabevi.

European Commission. (15.11.2001). Communication from the Commission to the Council and the European Parliament on a Common Policy on Illegal Immigration. COM(2001) 672 final. Erişim 29 Kasım 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52001DC0672>

European Commission. (18.11.2011). Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions. COM(2011) 743 final. Erişim 29 Kasım 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0743&from=EN>

European Commission. (23.02.2011). Communication from the Commission to the European Parliament and the Council Evaluation of EU Readmission Agreements. COM(2011) 76 final. Brussels. Erişim 3 Aralık 2016,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0076:FIN:EN:PDF>

European Council. (15- 16 October 1999). Tampere European Council Presidency Conclusions. Erişim 24 Ocak 2017, http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_en.htm#

- European Parliament. (2015). EU Readmission Agreements Facilitating the Return of Irregular Migrants. Erişim 9 Aralık 2016, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/554212/EPRS_BRI\(2015\)554212_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/554212/EPRS_BRI(2015)554212_EN.pdf)
- Fekete, L. (2005). The deportation machine: Europe, asylum and human rights. *Race & Class*, 47(1), 64-91.
- Geddes, A. (2001). International Migration and State Sovereignty in an Integrating Europe. *International Migration*, 39(6), 21-42.
- Geddes, A. (2003a). Analysing the Politics of Migration and Immigration in Europe. *The Politics of Migration and Immigration in Europe* içinde (1-28). Sage Publications.
- Geddes, A. (2003b). The Politics of Migration in an Integrating Europe. *The Politics of Migration and Immigration in Europe* içinde (126-148). Sage Publications.
- Gençler, A. (2005). Avrupa Birliği'nin G Politikası. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 173-197.
- Göçmen, İ. (2014). Türkiye ile Avrupa Birliği Arasındaki Geri Kabul Anlaşmasının Hukuki Yönden Analizi. *Ankara Avrupa alışmaları Dergisi*, 13(2), 21-86.
- Guiffre, M. (2011). The European Union Readmission Policy after Lisbon. *Interdisciplinary Political Studies*, 1(2011), 7-19.
- Gle, C. (2015). Avrupa Birliği'nin G Politikaları ve Türkiye'ye Yansımaları. *TESAM Akademi Dergisi*, Temmuz 2015, 2(2), 81-100.
- Hampshire, J. (2016). European migration governance since the Lisbon treaty: introduction to the special issue. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(4), 537-553.
- Hansen, R. (2003). Migration to Europe since 1945: Its History and its Lessons. *The Political Quarterly*, 74(1), 25-38.
- Hix, S. ve Hyland, B. (2011). Interior Policies. *The Political System of the European Union* içinde (273-301). 3rdedition. Palgrave Macmillan.
- International Organisation for Migration. (2015). "2015 Global Migration Trends Factsheet". Erişim: 26 Ocak 2017, <https://publications.iom.int/books/global-migration-trends-factsheet-2015>
- Koca M. (2002). AB lkelerinde G, Mlteciler ve Yabancı Uyrukluların İstihdamı. Erişim: 10 Mart 2016, www.tid.gov.tr/Makaleler/MKOCA9.DOC
- Mills, H. (1999). A Life Without Joy. *The Guardian* (7 March 1999). Erişim: 17 Ocak 2016), <https://www.theguardian.com/celldeaths/article/0,2763,195387,00.html>
- Monar, J. (2010). Justice and Home Affairs. *Journal of Common Market Studies 2010 Annual Review*, 48, 143-162.
- Moraes, C. (2003). The Politics of European Union Migration Policy. *The Political Quarterly*, 74(1), 116-131.
- Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi. (2012). Küresel Güç ve Avrupa Birliği ile Türkiye'nin G Politikalarının Gelişimi. *ORSAM Rapor No: 123*, Ankara.
- zsz, M. (2014). Türk Vatandaşlarının Vizesiz Avrupa Yolculuğu: Vize Sorunu, Geri Kabul ve Sonrası. *İKV Değerlendirme Notu 85*.

- Samur, H. (2008). Avrupa Birliği'nde Göçe Yönelik Global Yaklaşım. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-16.
- Soyaltın, D. (2013). Good news, Bad News or No News: Management of Irregular Migration in Turkey. *Centre for Policy Analysis and Research on Turkey (ResearchTurkey)*, II (3), 33-45.
- Şemşit, S. (2010). *Avrupa Birliği Göç Politikasının Güvenlikleştirilmesi ve Dışsallaştırılması: Türkiye'ye Yansımaları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı.
- The European Parliament and the Council of the European Union. (2008). Directive 2008/115/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on common standards and procedures in Member States for returning illegally staying third-country nationals. *Official Journal of the European Union*, Erişim 19 Aralık 2016, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:348:0098:0107:en:PDF>
- The European Parliament and the Council of the European Union. (2013). Directive 2013/32/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on common procedures for granting and withdrawing international protection (recast). *Official Journal of the European Union*, Erişim 19 Aralık2016,<https://www.easo.europa.eu/sites/default/files/public/Dve-2013-32-Asylum-Procedures.pdf>
- Triandafyllidou, A. &Ambrosini, M. (2011). Irregular Immigration Control in Italy and Greece: Strong Fencing and Weak Gate-keeping Serving the Labour Market. *European Journal of Migration and Law*, 13(3), 251-273.
- Uluslararası Göç Örgütü. (2009). Uluslararası Göç Hukuku Göç Terimleri Sözlüğü. (çev. Littera Çeviri ve Dil Hizmetleri Dnş.Ltd.Şti.). No 18.
- United Nations. (2016). International Migration Report 2015.
- Völkel, Jan C. (2014). Money for Nothing, the Cricks for Free Five Paradoxes in EU Migration Policy. *Comparative Migration Studies*, 2(2), 151-180.
- Yılmaz, A. (2014). Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri. *Turkish Studies*, 9(2), 1685-1704.



AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI VE TÜRKİYE'DE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARINA GÜNCEL BİR BAKIŞ

ACTIVE EMPLOYMENT POLICIES AND EMPLOYMENT POLICIES APPLIED BY İSKUR IN TURKEY A CURRENT OVERVIEW

Mehmet Muharrem KASAPOĞLU¹, Sedat MURAT²

Öz

İşsizlik Türkiye'nin en önemli sosyo-ekonomik sorunlarından bir tanesini teşkil etmektedir. Kişiden ülke ekonomisine sosyal ve ekonomik ciddi maliyetleri olan işsizlikle mücadele sosyal devletlerin asli görevlerinden bir tanesidir. Son yıllarda Türkiye'deki işsizlik oranının %10 bandında seyrettiği görülmektedir. İşsizliğin meydana getirdiği sorunların çözülmesi, istihdamın artırılması ve tam istihdamın sağlanmasına yönelik bir dizi politika bir arada uygulanmaktadır. Bu politikalar, gelir desteği ile işsizliğin getirdiği sonuç ve sorunları onarmaya dair tedbir ve uygulamaları içeren pasif politikalar ile işsizlerin kabiliyet ve yeteneklerini geliştirerek dinamik iş piyasası koşullarına uyum sağlamalarına ve iş bulmalarına imkân sağlayan eğitim programlarını içeren aktif politikalarından oluşmaktadır. Çalışma kapsamında genel anlamda istihdam ve aktif istihdam politikaları incelenmiş ve Türkiye'de İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikaları analiz edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda uygulanan aktif istihdam politikalarının, pasif istihdam politikalarına göre daha etkili ve verimli uygulamalar olduğu görülmüş, istihdam politikalarının da yerelleşme uygulamalarının etkinliği ve işsizliği azaltmada klasik yöntemlere göre daha iyi sonuç verdiği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İstihdam, Aktif İstihdam Politikaları, Pasif İstihdam Politikaları, İşsizlik*

Abstract

Unemployment Turkey constitutes one of the most important socio-economic problems. It is one of the essential tasks of the social states to combat unemployment, which is a serious economic and social cost to the national economy. In recent years, the band is seen that 10% of the unemployment rate in Turkey. A number of policies are being put together in order to solve the problems that unemployment brings, to increase employment and to ensure full employment. These policies consist of active policies that include passive policies that include measures and practices to repair income and unemployment outcomes and

¹ Dr., Gençlik ve Spor Bakanlığı

² Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, murats@istanbul.edu.tr

problems, and training programs that enable unemployed people to adapt to dynamic job market conditions and find jobs by improving their skills and abilities. Examined employment and active employment policies in general, the scope of work and active employment policies implemented by ISKUR in Turkey has been analyzed. It has been observed that the active employment policies implemented as a result of the study are more effective and productive than the passive employment policies and employment policies have also shown that the localization practices are better than the conventional methods in reducing the effectiveness and unemployment.

Key Words: Employment, Active Employment Policies, Passive Employment Policies, Unemployment

1.GİRİŞ

İstihdam ve İstihdam Politikaları

İstihdam, “üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların optimal kullanılarak üretim sürecine katılmasını” ifade etmektedir. Bu ifadede görüldüğü üzere istihdam kavramının kapsamı oldukça geniştir. Sözlük anlamıyla, “hizmete alma, hizmette kullanma anlamına gelen istihdam”, en basit şekliyle, “insanların çalıştırılmaları, işe kabul edilmeleri” olarak tanımlanabilir (Yaman, 1977: 48). “Bu bağlamda istihdam, girişimcilerin insan gereksinimlerini karşılamak üzere, mal ve hizmet üretme çabası içinde, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi emeği de üretken bir faktör olarak üretim sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe yaratılan değerden pay vermesiyle ifadesini bulmaktadır” (Işığışık, 2014: 30). Başka bir tanımlama yapmak gerekirse, “her bir üretim faktörünün, ayrı ayrı optimal kullanılarak üretim sürecine katılmasından bahsedilebilir” (Bekiroğlu, 2010: 5). Bu tanımdan hareketle, istihdam kavramını ne tür bir niyetle kullandığımız önem arz etmektedir. Dar anlamla emeğin optimal seviyede üretim sürecine katılmasını istihdam olarak değerlendirmek mümkündür (www.ekodialog.com., e.t., 01.03.2010).

Devletlerin günümüzdeki en asli görevlerinden bir tanesi vatandaşlarını işsizliğin olumsuzluklarından korumaktır. Bu noktada siyasi otorite istihdam olanağını oluşturmakla yükümlü tutulmuştur. Siyasi otorite iş gücü piyasalarına aktif veya/birlikte pasif politikalar ile müdahale ederek işsizliği veya işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuzlukları ekarte etmeye çalışmaktadır. Bu noktada aktif istihdam politikaları önleyici bir yaklaşımla işsizliğin etkilerini tazmin etmek yerine işsizliğe sebep olan faktörleri ortadan kaldırmaya yönelik önlem ve faaliyetleri bünyesinde barındırmaktadır.

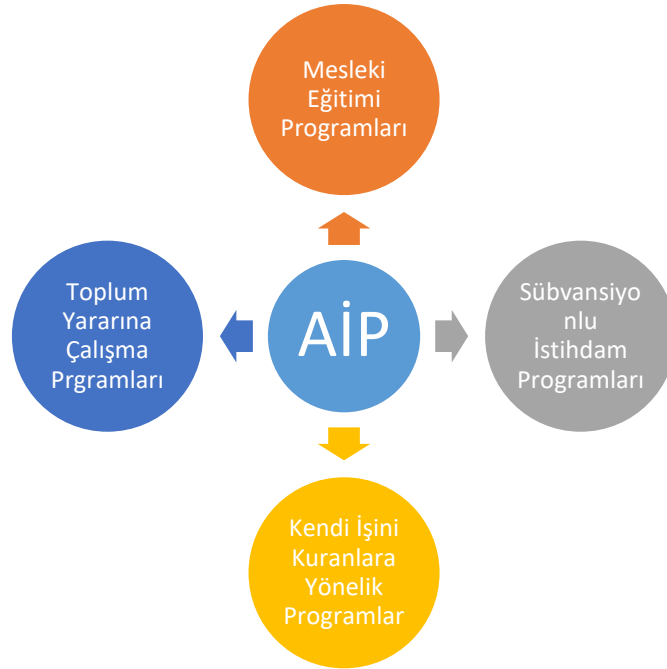
2008 krizinin büyük etki altına aldığı dünya ekonomisinde önceki yıllara göre görece yüksek büyüme ve düşük işsizlik dönemi sona ermiş ve işsizlik birçok ülkede hızla artmıştır. Artan ve AB ortalaması dahi %10’ların üzerine çıkan işsizlik, işsizlikle ve özellikle de uzun süreli işsizlikle mücadeleye yönelik aktif istihdam politikalarını yeniden gündeme getirmiştir. Başlangıçta işsizlik sigortası veya işsizlik yardımı gibi pasif istihdam politikalarına karşı artan kamu kaynaklarının aktif politikalara yöneltilmesi olarak değerlendirilen bu politikalara ayrılan kaynaklar artıkça işsizliğin azaltılmasında etkili sonuçlar alınabildiği ortaya çıkmıştır (Martin, 2014: 1).

Aktif istihdam politikasının temel amacı iş arayanlar için istihdam fırsatlarını artırmak ve işsizlerle boş işlerin eşleştirme işlemlerini geliştirmek olarak nitelendirilebilir. Böylece, bu politikalar istihdam ve büyümede artış sağlarken işsizliği ve işsizlik ödeneklerini azaltıcı etki yaratır. Aktif istihdam politikaları

işsiz kalanlara, kendi beceri düzeylerine en uygun işe en kısa sürede dönmesini sağlayacak ihtiyaç duyduğu destekleri sağlar (www.ec.europa.eu., e.t., 10.05.2016)

Aktif istihdam politikaları kapsamında kullanılan iki temel araç bulunmaktadır. İlki, işsizlerin tümünü hedef alan genel nitelikli programlar, ikincisi ise gençler, kadınlar, yaşlılar, engelliler, uzun dönem işsizler ve göçmenler vb. dezavantajlı kesimlere yönelik özel nitelikteki programlardır (Uşen, 2007: 70). Bu programlar daha spesifik incelendiğinde, esnek ve a tipik çalışma düzeninin yaygınlaşması, kişinin vasıf ve mesleki becerilerini artırıcı eğitim programları, bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri, okuldan iş hayatına katılma dönemlerinde sorunlar yaşayan genç işsizlere iş tecrübesi edindirmeye yönelik programlar, istihdam programları, ücret ve istihdam teşvikleri ile girişimciliğin desteklenmesi vb. araçlarla uygulanmaktadır (Uşen, 2007: 67).

Şekil 1: Aktif İstihdam Politikaları



Kaynak: Yazar Tarafından Derlenmiştir.

Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları, işgücü piyasasının talep ettiği yetenek ve gerekliliklere sahip olunmasına yönelik kişilerin mesleki gelişimlerini hedefleyen bir eğitim aracıdır. Bu programlar dezavantajlı kesimlerin, işletmelerde istihdam imkânı bulmalarını sağlayan bir eğitim modeli olarak tercih edilmekte ve uygulamada yaygın olarak gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir.

Ancak, ekonomide yeterli düzeyde iş gücü talebi yoksa eğitim programları yapısal işsizliğin düşürülmesinde çok etkili değildir. Yapısal işsizlikle mücadelede takip edilecek daha kısa vadeli politika, yapısal işsizleri belirleyerek bunları meslek eğitim programlarına tabi tutmaktır. Bu uygulamada ekonominin ihtiyaç duyduğu iş veya meslek dallarında işsizler için ya da hâlâ çalışmakta olan kişilerin kendilerini yenileyebilmeleri için kamu ve özel sektör tarafından beceri kazandırma ve geliştirme kursları

açılır. Bu tür kurslar teknolojik değişime ayak uyduramadıkları için işsiz kalanların belli bir süre eğitime tabi tutularak, iş gücü piyasasında istihdam olanağı olan sektörlerle geçmelerine imkân sağlayacaktır. Bu tür mesleki eğitim politikaları aynı zamanda genel liselerden mezun olup özel beceri ve uzmanlığı bulunmayan kişileri de belirli mesleklerde eğiterek iş sahibi olma imkânlarını arttırabilmektedir (Biçerli, 2004: 457).

Bu noktada devletin, iş gücü eğitim programlarının etkin şekilde işlemesi ve sonuç alınabilmesine yönelik olarak, eğitim programlarının ihtiyaçlara uygun şekilde düzenlenmesi, bilgi ve standartların tespit edilmesi, gerekli yatırımın ve finansmanlarının sağlanması gibi bazı adımları tam olarak atması gerekmektedir (Betcherman, vd., 1999: 6). Şüphesiz ki, kamu istihdam hizmetlerinden sorumlu olan kurumlar, iş gücü piyasasında yaşanan olumlu ve olumsuz gelişmeleri takip ederek, uygun ve sürdürülebilir istihdam politikalarını hazırlama ve uygulamasını izleme, emek talebinin hangi sektör ve alanlarda yükseldiği, nitelik yönünden yapılacak iyileştirmelerin hangi alan sektörler için gerçekleşmesinin faydalı olacağını tespiti, işsizliğin sürelerine göre genç ve yetişkin nüfus içerisinde ne kadar olduğu ve işsiz durumda olanların vasıf düzeylerinin belirlenmesi gibi bir dizi etkinliğe sahiptir. Bu bağlamda kamu istihdam kurumları, mesleki ve teknik eğitimin sunulması ve güçlendirilmesi gereken alanları ve sektörleri tespit edebilmekte ve hangi mesleklere ihtiyacın bulunduğunu gözlemleyerek, iş gücü eğitim programlarını daha etkin ve sağlıklı olacak şekilde hazırlayıp, koordine edebilmektedirler (Erol, 2013: 21).

Ülkemizde kamu istihdam kurumu ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun en çok faaliyette bulunduğu alan mesleki eğitimidir. Mesleki eğitim başlığı altında iş gücü piyasasında çok çeşitli eğitimler düzenlenmektedir. Bunlar; çalışan ve iş arayanlara yönelik mesleki eğitim kursları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik girişimcilik eğitimleri ve deneyimsiz öğrenciler ve işsizlere yönelik işbaşı eğitim programlarıdır. 2016 yılında aktif iş gücü hizmetleri kapsamında düzenlenen 112.027 kurs ve programlara toplam 420.638 kişi katılmış olup, bu hizmetler için de 1.603.469.287 TL harcama yapılmıştır (İŞKUR, 2017: 43).

Sübvansiyonlu İstihdam Politikaları

Özellikle yapısal ve konjonktürel işsizlikle mücadelede, istihdam sübvansiyonlarının çok önemli etkileri olmaktadır. İstihdam sübvansiyonlarının amacı, ekonominin daralma ve gerileme dönemlerinde, iş gücü piyasasında iş bulabilme şansı çok düşük olan grupların, istihdam edilebilirliğinin artırılmasıdır. Bu kişileri istihdama alacak olan işverenlerin iş gücü maliyetlerinin azaltılması yönünde bir talebi olmaktadır. Bu maliyetleri düşürmenin iki yolu mevcuttur: İlki, direkt ücret yapısının değiştirilmesi; diğeri ise ücretlerden alınan vergilerin azaltılması veya ücret dışı maliyetlerin düşürülmesidir. İki yaklaşımın da bir arada kullanılması, söz konusu olabilmektedir.

İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde, hedef kitlelere yönelik uygulanan istihdam sübvansiyonları, işsizliği azaltmak yerine tersine bir etkiye de neden olabilmektedir. Bu uygulamadaki bir diğer problemse, bu uygulamaya bir kez başlanması, mali yapıda uzun vadede sorun yaratabilmesidir. Ekonomi genişleme dönemine girdiğinde, uygulamanın kaldırılması oldukça zorlaşmaktadır. Siyasi iradeye, bu uygulamanın devamı için, çok çeşitli gruplardan baskılar oluşturulmaktadır. Bu uygulama uzun dönemde bütçede önemli bir yük hâlini alabilmektedir (Biçerli, 2004: 458).

Kendi İşini Kuranlara Yönelik Programlar

Aktif istihdam politikalarının bir diğeri, işsizlerin kendi işlerini kurabilecek imkân ve kabiliyette olanlarına yönelik olarak girişimciliği teşvik ettiği ve desteklediği programlardır. Bu kapsamda kişilere gerekli iş planı hazırlama ve geliştirme, danışmanlık hizmetleri, eğitim imkânları, vergi teşvikleri, düşük geri ödemeli kredi veya hibeler gibi teknik ve mali konularda destekler sunulmakta, yeni işlerin oluşması veya var olan işlerin geliştirilmesi için girişimcilik özendirilmektedir.

Kendi işini kuranlara yönelik hazırlanan programlarda yer alacakların birtakım niteliklere haiz olmaları da önem arz etmektedir. İstekli, gayretli ve öğrenmeye açık bir şekilde organizasyonu koordine edebilme, işi ve iş yerini örgütleyebilme, ürün ve pazarlama bilgi ve becerilerine sahip olmak gibi temel işletmecilik nosyonları programların başarıya ulaşması noktasında belirleyicidir. Bu programlarda girişimciler yalnızca aldıkları mesleki eğitime, sahip oldukları yetkinlik ve deneyimlere veya verilen kredi desteklerine güvenmemelidir. Kurulan girişimin sonucunda elde edilen mal ve hizmetin hedef müşteri kitlesinin belirlenmesi, satış ve pazarlama yöntem, teknik ve araçlarının doğru şekilde temini, organizasyon içerisindeki insan kaynağının yönetimi, stok yönetimi ve ham madde tedariki gibi sıra temel işletmecilik becerisinin kazandırılması sürdürülebilir girişimcilik için önem arz etmektedir (Varçın, 2004: 45).

Girişimcilik veya kendi işini kuranlara destek programları ile işletmelere eğitim, danışmanlık hizmetlerinin sunulmasına ek olarak düşük faizli kredi veya faizsiz kredi sağlanması ile piyasada var olan iş gücü talebinin artırılması mümkündür. Türkiye’de, bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılmasına yönelik olarak bölgesel ve sektörel girişimcilik desteklerinin uygulanması, küçük ve orta ölçekli büyüklükteki işletmelerin işlerini geliştirmeleri için desteklenmeleri istihdam, üretim, verimlilik, yerli ürün, ihracat, gelirden alınan pay gibi sosyoekonomik göstergelere fayda sağlayabilir. Girişimcilik veya kendi işini kurmaya yönelik destekleri içeren bu tarz programlar aktif istihdam politikası araçları içerisinde en fazla maliyetli olanlarıdır. Burada verilen desteğin sonuç getirmesi için programın iyi hazırlanması, ihtiyaçların ve bu eğitime katılacakların objektif kriterlere göre belirlenerek, uygulan sürecinin etkin şekilde izlenmesi önem arz etmektedir (Varçın, 2004: 46).

Toplum Yararına Çalışma Programları

Toplum yararına çalışma programlarının aktif istihdam politikaların bir parçası olup özellikle işsizliğin fazla gerçekleştiği zamanlarda kısa süreli de olsa işsiz olanların hızlı şekilde istihdam edilmesini ve uzun dönemli bir istihdam için gerekli eğitimi almalarını hedefleyen, doğrudan veya aracı vasıtasıyla toplum yararına bir iş veya hizmetin gerçekleştirilmesi ile işleyen programlardır. Genellikle ekonomik krizlerin yaşandığı istikrarsızlık ortamlarında, özelleştirme uygulamaları sonucunda, doğal afetler gibi beklenmedik yıkımlarda ve işsizliğin artış gösterdiği zamanlarda kamu istihdam kurumlarına kayıtlı bulunan işsizlerin, gelir kaybı yaşamalarının önüne geçmek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini kaybetmemelerini sağlamak ve kısa süreli de olsa istihdam edilebilirliklerini ve eğitimlerini artırmak üzere planlanan programlardır.

Toplum yararına çalışma programları ülkemizde İŞKUR tarafından uygulanmakta olup, ilk kez 1999 yılında yaşanan Marmara Depreminin olumsuz sonuçlarını azaltmak için gerçekleştirilmiştir. Bu programların yararlanıcı kitlesi; İŞKUR’a kayıtlı 18 yaşını tamamlamış uzun süreli işsiz bulunanlardır. Programa katılan işsizlere asgari düzeyde bir ücret 9 aylık program süresince verilmektedir. Programlar

ise kamu yararına yönelik düzenlenebilir nitelikte olmalıdır. Ayrıca tüm toplum yararına çalışma programlarının iş arama kabiliyetleri gibi alanlarda iş danışmanlığını da içermesi şarttır. Bu programlar şöyle sıralanabilir (Bulut, 2010: 50):

- Çevre temizliği ve düzenlenmesi,
- Altyapının yenilenmesi çalışmaları,
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmî okulların çevre düzenlemesi, bakım- onarım ve temizlik işleri yapılması,
- Restorasyon ve kültürel miras varlıklarının korunması,
- Ağaçlandırma ve park düzenlemeleri,
- Islah çalışmaları,
- Toprak kayması önleme çalışmaları.

Ekonomik gelişme dönemlerinde sadece işsizliğin yoğun olduğu bazı bölgelerle sınırlı olmak üzere uygulanmasında fayda olabilecek toplum yararına çalışma programlarından yıllar itibarıyla yararlanan işsiz sayısı azalmaktadır. Kriz döneminde etkin yararlanan bu araçtan 2007-2014 yılları arasında 757.227 kişi yararlanırken, 2015 yılında bu sayı 234.941 olmuştur (İŞKUR, 2016: 33). 2016 yılında 3.372 programda 91.895'i erkek, 81.100'ü kadın olmak üzere toplam 172.995 işsiz faydalanmıştır (İŞKUR, 2017: 40).

Türkiye'de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Kamu istihdam hizmeti, işsizliğin ekonomik ve toplumsal etkilerine ilişkin duyarlılıkların bir sonucu olarak 19. yüzyıl sonlarında gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmıştır. Bu alandaki ilk uygulamalar, genel olarak iş arayanların iş bulmalarına, işverenlerin de boş işleri doldurmalarına yönelik düzenlemeler biçiminde yoğunluk kazanmıştır. Bugün kamu istihdam hizmeti, hızla değişen bir iş gücü piyasasında önemli işlevler yerine getirmektedir. Mevcut demografik yapı gelişmiş ülkelerde gün geçtikçe yaşanan bir iş gücünü var ederken, gelişmekte olan ülkelerdeki nüfus artışı genç nüfus için işsizlik sorunlarını kaçınılmaz kılmaktadır. İş gücü piyasasında ortaya çıkan olumsuz etkiler açısından daha çarpıcı bir gelişme ise küresel seviyede gerçekleşen rekabetin artışı ve enformasyon teknolojisinde yaşanan hızlı gelişmelerdir. Enformasyon teknolojisindeki devrim, sanayi toplumundaki kurumsal yapılarda önemli değişiklikleri beraberinde getirmiş ve bu değişikliklere bağlı olarak da iş gücü piyasasını derinden etkileyen iş, iş yeri, çalışan, çalışma düzeni ve koşulları olguları farklılaşmıştır. Kısacası üretim ve çalışma ilişkileri büyük ölçüde değişikliğe uğramıştır. Daha az iş gücü gerektiren teknolojik yenilikler iş gücü piyasasında emek talebinin azalması sonucunu doğurmaktadır. Bu sonuç dünyada işsizliğin özellikle 1990'lı yılların ortalarından itibaren gelişmemiş ve birkaç istisna dışında, ilk bölümde değinildiği gibi, gelişmiş ülkeler için kronik işsizlik boyutuna ulaşmasına yol açmıştır.

Gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan sonuç ise imalat sanayisindeki istihdamın azalmasıdır. İmalat sanayisindeki işlerin bir bölümünün gelişmekte olan ülkelere aktarılmasının yanı sıra, teknolojik gelişmenin uzun dönemde imalat sanayisindeki istihdamı daha da azaltması beklenmektedir. İmalat sanayisindeki işlerin yerini hizmet sektörü almaktadır. Ancak, bu geçiş süreci, özellikle imalat sanayisinde çalışıp işlerini kaybeden çoğunluğu erkek, tam gün süreli çalışan ve mavi yakalı çalışanlar için güçlükler

yaratmaktadır. İş gücü piyasasındaki çok boyutlu değişim başta emek talebindeki daralma olmak üzere, vasıf ve beceri uyumsuzluğu, esnek çalışmanın yaygınlaşması, iş gücünün sektörel hareketliliği gibi nedenlerle işsizliği artırmaktadır. Kısaca kamu istihdam hizmeti, bu değişimden etkilenen ve iş bulabilmek için kurumsal desteğe muhtaç kesimlere hizmet sunmaktadır (Phan Tuy, Ellen Hansen and David Price, Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/ilokamu.pdf>., 26.03.2015).

Türkiye’de ise İş Kurumu 1946 yılından itibaren emek piyasasında iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetlerine başlamış, özellikle sanayi sektöründe ihtiyaç duyulan iş gücü talebini karşılama ve bu iş gücünün sektörel ve coğrafi hareketliliğini kolaylaştırma görevini üstlenmiştir. Ancak 1980’li yıllardan itibaren kurumun iş gücü piyasasının değişen ve yeni olarak ortaya çıkan hizmet taleplerini yeterli düzeyde karşılık verme noktasında sorunlar yaşadığı, kurumsal olarak yenilenemediği ve kamu hizmetlerinin iş gücü piyasaları üzerindeki etkinliğinin zayıfladığı görülmektedir. 25.06.2003 tarihinde kabul edilen 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile istihdamın artırılması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizlikle mücadele etkinliklerine destek olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek amacıyla kurulan, daha sonra da görev ve sorumlulukları genişletilerek önceki iş ve işçi bulma hizmetlerinin ilaveten, aktif ve pasif iş gücü piyasası politikalarını uygulayan bir kurumsal yapıya sahip olan Türkiye İş Kurumu’nun görevleri ve teşkilat yapısı mahalli düzeyde istihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına olanak veren ve yönetişimi esas alan bir anlayış ile oluşturulmuştur (Tutar, 2007: 39).

Nitekim ulusal ve yerel düzeyde istihdam politikalarının belirlenmesi amacıyla katılımcılığı ve sosyal diyalogu esas alan bir örgütlenme modeli hayata geçirilmiştir. Kurumun en üst düzey karar organı olan genel kurulu, Türkiye’nin istihdam politikasının belirlenmesine destek olmak amacıyla, çoğunluğu sosyal tarafların oluşturduğu, kamu ve üniversite kesimlerinin de içerisinde bulunduğu bir formatta oluşturulmuştur.

Şekil 2: İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları



Kaynak: Yazar Tarafından Derlenmiştir.

İş Gücü Yetiştirme Kursları

Mesleklerin yapısında ve iş gücü piyasalarının temel dinamiklerinde meydana gelen değişimler sosyoekonomik gelişmeleri de etkilemektedir. Gelişmiş ülke ekonomilerinde uzun süreli bir eğitimin sonunda elde edilen meslek sahipliğinin, toplam iş gücü içerisindeki payı yüksek iken, gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde bu payın düşük olduğu gözlemlenmektedir (Murat, 2000: 330). Aktif istihdam politikaları kapsamında yürütülen iş gücü yetiştirme kursları İŞKUR'un en önemli faaliyetleri arasındadır. Özellikle uzun süreli işsizlerin, dezavantajlı grupların, kadınların, eski hükümlülerin, genç işsizlerin, işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilmesi kapsamında meslek yetiştirme kurslarıyla istihdam edilebilirliklerinin sağlanması amaçlanmaktadır. İşsizliğe karşı duyarlı gruplar içerisinde gençler önemli bir paya sahiptir. Üstelik hem genç olup hem de kadın ya da engelli veya niteliksiz olmak duyarlılığı daha da arttırmaktadır (Gündoğan, 2001: 68). Bu kapsamda istihdam politikalarının uygulanabilirliği kursların ancak iyi piyasa analizleri yapılarak açılması isabetli olacaktır.

Ülkemizin bu politikalarının dayanağını en fazla sorun hâline gelen mesleksizlik sorunu içinde bulmaktayız. Bireylerin sağlıklı bir yönlendirme aşamasından geçememeleri ve piyasaların beden işçisi olarak tabir edilen kesimlere çok fazla ihtiyaç duyması kişileri mesleki eğitimlerden ve akabinde uzmanlaşmadan uzaklaştırmıştır. Ardından ne iş olursa yaparım yığınları türemiş ve bu kitleler değişen hatta dönüşüm yaşayan iş piyasalarına uyum sağlayamamıştır.

Diğer bir husus da, belirli maliyetlere katlanarak işçilerine genel nitelikte eğitim veren firmalar aşırma problemi ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu bilgiler piyasanın tamamında geçerli olduğundan, bazı firmalar eğitim zahmetine katlanmadan piyasadaki eğitilmiş işçileri firmalarına transfer etmeyi tercih edebilmektedirler. Doğal olarak bu durum firmaları genel nitelikte mesleki eğitim bilgilerini aktarmada isteksiz kılmaktadır (Dolton, 1993: 1262).

Tablo 2.1: Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayısı (2015-2016)

	2015			2016		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
Toplam	370.385	202.439	167.946	420.638	212.854	207.784
Mesleki Eğitim K.	169.402	105.191	64.211	119.172	77.897	41.275
İş Başı Eğitim K.	159.076	77.246	81.830	238.205	107.205	131.000
Girişimcilik K.	41.907	20.002	21.905	63.261	27.752	35.509

Kaynak: İŞKUR, 2016 Yılı Faaliyet Raporu, 2017, s. 43.; İŞKUR, 2015 Yılı Faaliyet Raporu, 2016, s. 35.

2016 yılında düzenlenen kurs ve programlara katılanların yaklaşık %51'i kadınlardan oluşurken, bu oran 2015 yılında çok daha yüksektir. Bu programlardan yararlananların büyük çoğunluğunu ise gençler oluşturmaktadır. Nitekim 2016 yılında katılımcıların %61'i 15-29 yaş grubundadır. Eğitim seviyesi itibarıyla katılımcılar ele alındığında 2015 yılında katılımcıların %44, 2016 yılında ise %43'ünün ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Yine 2016 yılı itibarıyla katılımcıların %32'si ortaöğretim mezunu, %22'si ise ön lisans ve üstü eğitim mezunudur.

Tablo 2.2: Mesleki Eğitim Kurslarından Yararlanan Sayısı (2016)

	2016		
	Toplam	Kadın	Erkek
Toplam	119.172	77.897	41.275
Çırakların mesleki eğitimi	10.087	1.601	8.486
Engelli kursu/komisyon kaynaklı	1.234	512	722
Engelli kursu/kurum kaynaklı	126	46	80
Eski hükümlü kursu/kurum kaynaklı	101	6	95
Hükümlü kursu/kurum kaynaklı	881	47	834
Mesleki eğitim kursu/istihdam garantili	24.124	13.626	10.498
Mesleki eğitim kursu/istihdam garantisiz	34.580	29.796	4.784
Mesleki eğitim kursu/özel politika	36.160	28.364	7.796
Mesleki eğitim kursu/UMEM Projesi	11.879	3.899	7.980

Kaynak: İŞKUR, 2016 Yılı Faaliyet Raporu, 2017, s. 43.

2016 yılında düzenlenen mesleki eğitim kursları incelendiğinde, kurslar içinde sırasıyla özel politika gerektiren (engelliler, uzun süreli işsizler, gençler, işsizler, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler vb.) gruplar, istihdam garantili ve istihdam garantisiz kurslar ile UMEM (Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri) Projesi kursları gelmektedir. Çırakların mesleki eğitimine yönelik kurslara katılımında yüksek miktarlardadır.

Bu programların etkin şekilde işlemesi ve eğitimlerinin hazırlanması süreçlerinde işverenlerle iletişim hâlinde olunup gerekli taleplerin karşılanması gerekmektedir. İİMEK'nın bu programlarda aktif olarak katılımları sağlanmalıdır. Böylece programların izleme ve değerlendirme süreci daha etkin işleyerek program için ayrılan personel ve mali kaynaklar daha etkin ve çözüme yönelik olarak kullanılabilir. Program kapsamında eğitimlerin yerel, bölgesel, kırsal, kentsel, sektörel ihtiyaçlara ve istihdam imkânları referans alınarak tasarlanması gerekmektedir. Nitekim kırsal alanlarda uzun dönemli olarak ihtiyaçlar doğru tespit edilerek hazırlanmış bir program kente doğru yaşanan hızlı göçü yavaşlatabilir. Zira aktif istihdam politika ve önlemlerini etkin bir şekilde uygulayan İsveç'te istihdam ofislerinin kurumsal yapısı ve etkinlik alanları, kurulduğu yerel alanın talepleri ve yoğunlaştığı sektörlerle göre tasarlanmaktadır (İŞKUR, 2008: 3).

İş ve Meslek Danışmanlığı

İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları altında, işsizlerin işe yerleştirilmesi, işe uyum sağlamak amacıyla niteliklerinin artırılması ve meslek seçiminde yönlendirme faaliyetlerinde bulunulması desteği verilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı altında kapsam içindeki bireylere eğitimler verilmesi, seminer ve konferanslar düzenlenmesi faaliyetleri bu alanda sürdürülmektedir. Meslek Danışma Komisyonunun yardımıyla, işini değiştirmek isteyenlere ve iş bulmakta zorlanana yardımcı olma, mesleki becerilerin geliştirilmesi ve meslek seçiminde yönlendirme ve eğitimler hakkında bilgi verme faaliyetleri de yürütülmektedir. İş ve meslek danışmanlığı kapsamında yapılan faaliyetler mutlaka nitelikli danışmanlık sistemine dayanmak durumundadır.

Bu bağlamda daha etkin işleyen bir sistem kurmak amacıyla, her bir danışmana iş arayan, işveren ve okul portföyü ataması yapılmış ve danışmanların bu hizmeti portföy yönetimi aracılığıyla sunmaları dönemine geçilmiştir. 2016 yılında iş arayan 4.072.924 kişiyle bireysel görüşme yapılmış, 1.185.264 kişinin katılımı ile de grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

Yine iş ve meslek danışmanlarının ulusal istihdam stratejisinde öngörüldüğü şekilde 2011 yılından itibaren istihdam edilmesiyle son yıllara kadar yerine getirilmediğinden dolayı İŞKUR'un fazla eleştirildiği konu olan işveren ziyareti konusunda önemli adım atılmasında etkili olmuştur. 2016 yılı itibarıyla 3.535 danışman İŞKUR hizmetleri hakkında bilgilendirme, iş gücü taleplerini toplama, İŞKUR ile ilgili işlerini kolaylaştırma konularında işverenlere destek olmakta, işverenlerle olan ilişkiler geliştirilmektedir. 2011 yılında yapılan 70.505 ziyaret sayısı, 2016 yılında 552.505'e ulaşmıştır. Danışmanlar, işverenlerin var olan gereksinimlerini karşılamak ve gelecekte olabilecekleri belirleyerek bir yol haritası sunmaktadırlar (İŞKUR, 2017: 38).

Yine danışmanlar tarafından bu ziyaretler ve diğer iletişim kanalları ile sadece 2016 yılında 2.099.098'i özel sektör olmak üzere toplam da 2.105.436 kişiden açık iş talebi alınmış ve 784.567 kişisi özel sektörde olmak üzere toplam 789.133 kişi de açık işlere yerleştirmiştir.

Danışmanlık sisteminin yanı sıra mesleki eğitim kursları, iş başı eğitim programı vb. programlardan faydalananlardan ilgili dönemde işe yerleşenleri ifade eden "İŞKUR Etkisiyle İşe Yerleştirme" kapsamında ise 1.361.987 kişi işe yerleşmiştir. Toplam işe yerleştirme sayısı 2.151.120'dir. 2015 yılında bu miktar 1.871.095'tir.

Diğer taraftan işe yerleşme miktarındaki artış aynı zamanda işsizlerin ve istihdamda olup işini değiştirmek isteyenlerin giderek daha büyük miktarının kuruma yönelişlerini de artırdığı belirtilebilir. 2015 yılında kuruma başvuran işsiz sayısı 1.197 binden 1.703 bine yükselmiştir (İŞKUR, 2017: 38).

Meslek Araştırma ve Geliştirme Programları

Meslek araştırma ve geliştirme programları bağlamında iş gücü piyasasında var olan meslekler ile teknolojik gelişme ve yenilikler sonucunda meydana gelen yeni meslekler için iş analizleri yapılarak, Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemine uygun biçimde iş ve meslek tanım ve görevlerinin standartlaştırılması gerekmektedir. Bu noktada yapılan iş analizleri, işlerin gereklerini, niteliğini, niceliğini, sorumluluklarını, çalışma şartlarını bilimsel yöntem ve tekniklerle izleyen ve bilgi toplayan niteliktedir.

İşletmelerde Eğitim Programları

İş gücünün hâlen çalışmakta olan kesimine yönelik olarak işletmelerin bünyesinde yapılan eğitim seminerleriyle, iş gücünün işletme kültürü ile verimlilik, kalite ve iş güvenliği bilinci yükseltilerek daha iyi sonuçlara ulaşılmasına ve işletmenin yöneticileri düzeyinde liderlik ve yöneticilik özelliklerinin geliştirilmesine destek olunmaktadır. İşletmelerde eğitim programları; 1989 yılından itibaren İşçi Geliştirme, İlk Kademe Yöneticilik ve Orta Kademe Yöneticilik semineri şeklinde yapılmakta iken, 2002 yılında geliştirilmiş beş adet ek program ile 10-25 kişiden oluşan gruplara, modern eğitim araç ve teknikleri ile ve aktif öğretim yöntemleri kullanılarak, 2-5 iş günü ve 10-25 saat süre ile aktarıldığı seminerler şöyle sıralanabilir; “İşçi Geliştirme”, “İlk Kademe Yöneticilik”, “Orta Kademe Yöneticilik”, “Zaman Yönetimi”, “Toplam Kalite Yönetimi”, “İnsan İlişkileri ve Stres”, “İnsan ilişkileri ve İletişim”, “İşçi Sağlığı ve Güvenliği” semineri olmak üzere 8 ayrı program hayata geçirilmiştir (Karabulut, 2007: 87-88).

Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Programları

Mesleki eğitimde iş kapasitesinin değerlendirilmesi kavramı, “*geniş bir biçimde ortaya çıkartılmış olan ve bir işin gerçekleştirilmesi için gerekli olan fiziksel şartları uygun hâle getirmek için, hastanın iş için gerekli kapasite ve yetenek sınırlarının belirlenmesi*” olarak tanımlanmaktadır (Ali Kitiş, “Mesleki Rehabilitasyonda Değerlendirme”, http://www.ozurlulerkongresi.org/...kongreler/2007_kongrebildiri_kitabi.pdf, 25.03.2015). Engellilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyonunda kuruma kayıtlı engelli bireyler hedef kitle olarak düşünülmektedir.

Engelliler için açılacak olan mesleki eğitim ve rehabilitasyon programlarının belirlenmesinde İl/Şube müdürlüklerince engellilerin ilgi, yetenek ve kabiliyetlerine bakılarak ve engellilerin yararına kurulmuş olan dernek, vakıf ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin görüş ve önerileri de dikkate alınarak kurslar açılmaktadır. Engellilere yönelik açılacak kursların giderleri 4857 sayılı İş Kanunu’nun otuzuncu maddesi gereği çıkartılarak 26 Eylül 2003 tarih ve 25241 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paralardan İŞKUR’a aktarılan “ceza paralarından” karşılanmaktadır (İŞKUR, İşlemler El Kitabı, www.iskur.gov.tr., 10.11.2015).

Özel eğitim ihtiyacı olsun veya olmasın bireylerin eğitiminde temel amaç, ihtiyaç basamaklarından yukarıya doğru hareket ederek kendini gerçekleştirme ihtiyacının tatmini için gerekli olan çabanın gösterilmesidir. Zihinsel engellilerin eğitiminde yaşamsal fonksiyonlarını geliştirirken zayıf yönlerini güçlendirip güçlü yönlerini de pekiştirerek uyum sağlama yeteneklerini artırarak toplumsal yapı içerisinde bir uyumu yakalayarak bağımsız olmalıdır (Güzel, 2009: 22).

Engellilerin kendileri için uygun iş kolunda eğitim almaları bilgi yetenek ve becerilerini geliştirmelerinin sağlanması için öncelikle çalışma kapasitelerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun içinde bir ekip gereklidir (Güzel, 2009: 22):

- Sağlık durumunu izleyen bir doktor,
- İş analizi, iş ile ilgili gerekli alet ve modifikasyonların hazırlanmasından sorumlu iş ve uğraşı terapisti,
- Rehabilitasyon, eklem hareketleri, el terapisi ve fonksiyonel performansı sağlayan fizyoterapist,
- El ve göz koordinasyonu, dil ve verbal becerileri, matematiksel yetenekleri, görsel ve işitsel becerileri, problemi anlama ve çözmeyi, kişisel ilgi ve yatkınlıkları izleyen mesleki rehabilitasyon uzmanı,
- Motivasyonu, engellilik kaynaklı depresyon durumunu, kişilik özelliklerini tespit ederek, kişiye özgün yaklaşım önerileri geliştiren eğitimi grup ve kişisel terapi yapan psikolog,
- Kişiye özgün olarak doğru mesleği ve sosyal çevreyi tespit eden, çalışma hayatına yönelik sigorta, emeklilik ve tazminat sorunlarını takip ederek, çözümleyen bir sosyal hizmet uzmanı.

Engelli kişi bu incelemelerden geçtikten sonra hangi iş kolunda çalışabileceği belirlenmeli ve engellilere sertifika veren ve engellilere istihdam sağlayan projelere öncelik verilmelidir. Engellilerin rehabilitasyonunda engellilere yönelik dernekler aktif rol almalı İŞKUR'a kendi projelerini sunmalıdır.

Anayasamızda engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu yer almıştır. 1961 Anayasası md.41'e göre, "İktisadi ve sosyal hayat adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla düzenlenir".

Anayasanın md.42/1'e göre, "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir." Bu maddenin gerekçesine bakıldığında, devletin istihdam sorunu yaşayan engelli ve eski hükümlülere iş bulmakla görevli olduğu vurgulanmıştır. 1982 Anayasası'nın 48. maddesinde de "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir." denilmektedir.

Anayasası md. 49/1'e göre de, "Çalışma, herkesin hak ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır".

Anayasa md. 61/2'e göre ise "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" denilmektedir. Engelli kişilerin korunması ve istihdamı devletin temel görevlerinden birini oluşturmaktadır. Devlet engelliler için zaman zaman kanun hükmünde kararname çıkararak onların istihdam bakım ve güvenliklerini sağlamak için çalışmalar yürütmektedir. Engellilerin rehabilitasyon ve işe yerleştirmelerinde sadece devletten rol alması beklenmemelidir. İşverenler de bu konuda çalışmalar yapmalı hangi iş kolunda ve hangi meslek grubunda özürliye ihtiyaç duyduğunu ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmelidir. 2016 yılında engellilere yönelik 143 kurs açılmış olup bu kurslara 802'si erkek 558'i kadın olmak üzere toplamda 1.360 kişi katılmıştır (İŞKUR, 2017: 44).

Hükümlülerin ve Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu programının ulaşmayı hedef aldığı kitle, kuruma kayıtlı olan eski hükümlüler ile ceza evlerinde tutuklu olup tahliye edilmelerine

az bir süre kalan hükümlülerden oluşturmaktadır (İŞKUR, İşlemler El Kitabı, www.işkur.gov.tr., 10.11.2015).

Gelişmiş ülkelerdeki günümüz uygulamalarına bakıldığında hükümlülere sağlanan mesleki eğitimler üçe ayrılmaktadır. Bunlardan ilki, infaz kurumunda geçen süre içerisinde değerlendirilecek kabiliyetlerin edindirilmesidir. İkincisi ise kısa dönemli mesleki eğitim programlarına dahil edilmeleridir. Üçüncüsü ise hükümlülük sonrasında kısa dönemde istihdam edilmelerini sağlayacak kabiliyetlerin kazandırılmasıdır. Bushway tarafından hükümlüler üzerinde yapılan bir araştırmada, programda sunulan eğitimlere katılmayanların, bu eğitimlere katılanlara göre tekrar ceza infaz kurumuna düşme oranlarının %20 daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada ortaya çıkan diğer önemli bir veri ise, eğitim programlarına katılanların önemli bir çoğunluğunun istihdam imkânı elde edebildiği ve tekrar ceza infaz kurumuna dönmediği gerçeğidir (Bushway, 2003: 2).

Eski hükümlülerin, toplum tarafından dışlandıkları ve istihdam edilmelerinde sıkıntı yaşadığı için, diğer insanlardan daha çok korunmaya, çalışmaya ve istihdam edilmelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Hükümlülerin kendilerinin ve ailelerinin, toplumun ve devletin de sosyal ve iktisadi problemlerle karşı karşıya gelmemesi için eski hükümlülerin korunması gerekmektedir. Hükümlülerin birçoğunun mesleğinin olmayışı ve toplum tarafından hükümlülere karşı oluşturulmuş değer yargıları onların istihdamını normal insanlardan çok daha zor hâle getirmektedir. Kesinleşmiş olan cezasını mevcut yasalara göre tamamlamış, yeni bir meşgale iş veya uğraşı ile yeniden topluma entegre olmak ve çalışmak isteyen bu kişilerin, bu isteklerine rağmen daimi şekilde toplum tarafından cezalandırılmasından ziyade, ön yargılardan uzak şekilde onların yeni iş imkânlarına kavuşarak rehabilite olmalarına imkân verilmelidir.

2001 yılında toplanan İŞKUR'un Genel Kurulunda; cezaevindeki hükümlülerin tahliyeleri sonrasında rahat bir şekilde iş bulmaları veya istihdam edilmeleri maksadıyla aktif iş gücü piyasası programları ve eğitimlerinden faydalanmalarının uygun olacağına karar verilmiştir (İŞKUR, İşlemler El Kitabı, www.işkur.gov.tr., 10.11.2015). Bu karar sonrasında, Adalet Bakanlığı ve STK'ların iş birliği ile tahliyelerine az bir zaman bulunan hükümlülerin, istihdamlarını kolaylaştırmak için iş piyasasının gereksinim duyduğu mesleklere yönlendirilerek yetiştirilmelerine yönelik iş gücü yetiştirme kursları açılmıştır (Öksüz, 2007: 55). Bu bağlamda 2016 yılında hükümlü / eski hükümlülere yönelik 55 kurs açılmış olup bu kurslara 929'u erkek, 53'ü kadın toplamda 982 kişi katılmıştır. Ayrıca, 2016 yılında toplam 15.031 engelli, 242 eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan birey İŞKUR aracılığıyla istihdam edilmiştir (İŞKUR, 2017: 39).

Özelleştirme ve Sosyal Destek Programı

Türkiye'nin 2003 yılından sonra hız verdiği özelleştirme programındaki hedeflerin sonuçlanması ve kamu kuruluşlarının özelleştirilmelerinden doğan olumsuz sonuçların etkilerinin hafifletmesine destek olmak üzere, Dünya Bankası'ndan tarafından verilen kredi ile Özelleştirme Sosyal Destek Projesi oluşturulmuş ve uygulanmıştır. 2002 yılında başlatılan ÖSDP Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri Projesi 2005 yılı sonunda sona ermiştir. Özelleştirme İdaresi Başkanlığının eş koordinasyonunda yürütülen proje de İŞKUR ve KOSGEB öncü rol oynamıştır. Projenin toplam bütçesi, 250 milyon doları Dünya Bankası kredisi ve 105.3 milyon doları Türk devleti tarafından verilerek toplam 355.3 milyon dolar olmuştur. ÖSDP, Tazminatlar, Yeniden İşe Yerleştirme, Ekonomik Reform Programının Sosyal Etkileri ve Proje Yönetimi

olmak üzere 4 bileşenden meydana gelmiştir. Özelleştirme İdaresi Başkanlığının koordinasyonunda yer alan İŞKUR'da Projenin Yeniden İşe Yerleştirme bileşeni bağlamında istihdam hedefli danışmanlık, eğitim ve TYÇP olmak üzere üç temel hizmet sağlanmaktadır.

Proje kapsamında sunulan danışmanlık hizmetleri ile katılımcıların en az %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından bir işe yerleştirilmesi mecburi kılınmıştır. Eğitim hizmetleri ile yeni kabiliyet ve yeteneklerin kazandırılması ve iş piyasasına katılmaların, yeni istihdam imkânları bulmanın kolaylaştırılması amaçlanmıştır. Eğitimin teorik kısımları eğitim kurumlarında, uygulama kısımları ise iş yerinde işlenmiştir. Katılımcıların, hizmet sağlayıcısı işveren olması durumunda en az %70'inin, hizmet sağlayıcı eğitim kurumu ise en az %50'sinin aldığı eğitimle doğru orantılı olarak bir işe yerleştirilmesi mecburi tutulmuştur. TYÇP ise özelleştirme veya mücbir sebepler sonucunda işsiz kalanlar ile uzun dönemli işsizlik yaşayanların kamusal alanda toplum yararına olacak sekiz kategorilik işlerin birinde çalıştırılması suretiyle en fazla 6 ay süreyle geçici iş imkânı sağlanmıştır. Bu süreçte katılımcılar belli bir süre için gelir elde etmiş ve çalışma yaşamı ve koşullarına ısınarak iş deneyimi ve iş disiplini sahibi olmaları sağlanmıştır.

TYÇP eğitimleri ve hizmetlerinin tamamlanmasından sonra, katılımcıların en az %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından istihdam edilmesi mecburi kılınmıştır. Bu proje 2005 yılında başarıyla tamamlandıktan sonra Dünya Bankası kredisiyle Özelleştirme Sosyal Destek Projesi-2 (OSDP-2) hazırlanmış ve sağlanan krediye ilişkin İkraz Anlaşması 27 Aralık 2005 tarih ve 26036 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır. ÖSDP2 projesi ile 35 ilde özelleştirme sebebiyle işsiz kalan bireyler kapsama alınarak tazminatları ödenmiş, kuruma kayıtlı işsizlere yeniden istihdama yönelik eğitim ve hizmetlerinin sağlanmasına karar verilmiştir (Alpaslan, 2007: 50).

Kadınlara ve Gençlere Yönelik İstihdam Programları

15-24 yaş grubunu içeren genç nüfusta emek arzının özellikleri Türkiye gibi önemli bir genç nüfusu bulunan ülkeler için oldukça önemlidir. Bu yaş grubunda işsizlik oranı ortalama işsizlik oranının iki katına yakın düzeyde seyrettiği gibi, OECD'nin "Gençlik, Beceriler ve İstihdam Edilebilirlik" raporuna göre ülkemizde 15-29 yaş grubundaki gençlerin üçte bire yakını (%31,3) iş piyasası dışında olup, üstelik eğitimde almamakta veya staj yapmamaktadır. Bu oran OECD ortalamasında ise %15,5'tir. Dünya genelinde işsizler içinde genç işsizlik oranı yüksektir. ILO'nun "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015" (WESO) raporuna göre 200 milyon civarındaki işsizlerin 73 milyonu, üçte birinden fazlası 15-24 yaş grubunda yer almaktadır. Dünya genelinde ortalama işsizlik oranı %5,9 iken, bu grupta işsizlik oranı %13,1'dir (Kelleci-Türk, 2016: 10-13). Ülkemizde ise işsizlik oranı, 2008 krizinden sonra %14'e kadar yükselmekle birlikte 2010 yılından itibaren azalmış tek haneli rakamlara (%9,8) inmişken 2013 gezi kalkışması ve ardından 15 Temmuz ihaneti ile yeniden %10'ların üzerine çıkmıştır. 2015 ve 2016 yıllarında sırasıyla işsizlik oranı %10,3 ve %10,9 olurken, genç işsizlik oranı %18,5 ve %19,6 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017).

Bir ekonomide genel işsizlik oranının yüksekliği genç işsizlik oranının da yüksek olduğunun işaretidir. Genç (15-24 yaş) iş gücünün genel iş gücü (15-64 yaş) içerisindeki payı ciddi bir yekûn oluşturmakta ise, genç işsizlerin durumu işsizliğin genel durumunu da tayin etmektedir. Genç işsizlerin toplam işsizler içerisindeki payı gençlere yönelik istihdam politikalarının genel işsizlik oranını nasıl

etkilediğini de göstermesi bakımından önemlidir. Genç işsizler genelde ilk kez iş piyasasına girenlerden oluşmaktadır. Bu grupta işsizlik oranının yüksek olmasının diğer nedenleri; deneyim eksikliği, iş gücü piyasasını yeterince tanımamaları, işverenler tarafından yetiştirme maliyetleri nedeniyle tercih edilmemeleri, eğitim sisteminin çıktıları ile iş gücü piyasasının ihtiyaçları arasında uyum sağlanamadığından kaynaklanan uygulamaya dönük bilgi ve teknik yetersizlikler ile beceri, ilgi ve isteklerini yeterince tespit edememeye bağlı yanlış alanlarda iş arama vb.dir.

Türkiye genç işsizlikle mücadele için 20 Şubat 2009’da İnsana Yakışır İş Ülke Öncelikleri Mutabakat Zaptı’nı imzalamıştır. Türkiye’de yaşanan genç işsizliği sorununa karşı Birleşmiş Milletler bünyesinde, FAO, ILO, IOM ve UNDP “Birleşmiş Milletler Ortak Programı-Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması” adlı bir ortak program hayata geçirilmiştir. Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu tarafından da desteklenen bu Ortak Program, 15-24 yaş arasındaki genç iş gücü için insana yakışır iş imkânlarını çoğaltmayı amaçlamaktadır. BM Ortak Programı’nın ulusal ortağı ise Türkiye İş Kurumu’dur (İŞKUR). “Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı”, gençlerin iş gücü piyasasıyla entegre olabilmelerini desteklerken, girişimcilik ve istihdam olabirliklerini artırmaya yönelik olarak etkin aktif iş gücü piyasası tedbirlerini hazırlamayı hedeflemiştir. 2010- 2012 yıllarını içeren 23 Milyon Avro bütçeli programın hedefi 12 Nuts II bölgesinde olan genç işsizlik oranının azaltılması amacıyla tahsis edilmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen projelerde eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, iş gücünün vasıf eksikliğinin azaltılması, eğitim kurumlarından istihdama katılımın kolaylaştırılması, gençlerin genel eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve girişimciliğinin desteklenmesi öncelenmiştir (TÜİK, 2017).

Bir diğer grup olan kadınlar gelişmekte olan ve az gelişmiş ekonomilerde dezavantajlı durumdaki gruplar arasında değerlendirilmekte ve özel politika geliştirilmesi gerekmektedir. Bu konu istihdam yönüyle ele alındığında daha çok görünür olmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, tüm ülkelerde kadınlar erkeklerden daha az istihdam edilmektedir. İşverenler tarafından başta doğum izinleri ve ücretli izinlerin maliyetleri artırması olmak üzere çok çeşitli nedenlerle kadınlar daha düşük oranda istihdam fırsatı bulabilmektedir (Markham, 2010: 4). Diğer temel nedenler; eğitim, mesleki bilgi ve yetenek seviyelerinin düşük olması, çalışmaya uygun olmalarına rağmen istihdam noktasında ayrımcılık ile karşılaşmaları, toplumsal ilkeler ve kurallar nedeniyle ev dışı çalışmanın uygun bulunmaması, aile içerisinde çalışma ve gelir elde etme sorumluluğunun sadece erkeğe ait olduğunun düşünülmesi, çocuk yaşlı ve diğer aile büyüklerini bakım hizmetleri, ev işleri vb. faaliyetlerin ise kadınların sorumluluğu şeklinde düşünülmesi, ayrıca istihdamdan evlilik, doğum, çocuk yetiştirme, yaşlı ve hasta bakımı vb. sebeplerle geçici veya sürekli ayrılmaları olarak sayılabilir.

Türkiye’nin uzun süren modernleşme tarihi içinde kadının konumu, sorumlulukları, yaşam ve çalışma şartları ve toplumsal cinsiyet algısı da eğitim, gelir düzeyi, kırsal ve kentsel yerleşim, inançlar ve yöresel örf-gelenekler vb. bir dizi değişkene bağlı olarak büyük farklılıklar göstermektedir (Koray, 2012: 437).

Kadının ekonomik ve sosyal hayata katılımı bölgesel düzeyde farklılaşmakta ve ancak eğitim seviyesi ile iş gücüne katılım arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle eğitimi kadınlar iş gücü piyasasında yer almaktadır. Nitekim TÜİK’in iş gücü araştırması referans alındığında 2015

yılında, Türkiye’de bulunan 15 ve üzeri yaş grubundaki kurumsal olmayan aktif nüfusun iş gücüne katılma oranı %51,3 olup, bu oran erkeklerde %71,6, kadınlarda ise %31,5 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim durumuna göre iş gücüne katılım oranı sonuçlarına bakıldığında ise kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş gücüne katılım oranlarının da arttığı tespit edilmektedir. Buna göre okuryazar olmayan kadınların iş gücüne katılım oranı %16,1, lise altı eğitilmiş kadınların iş gücüne katılım oranı %26,6, lise mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı %32,7, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı %40,8, yükseköğretim mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı ise %71,6’dır (TÜİK, 2016). Bu veri ülkemizde kadınların istihdamında eğitimin ve okullaşmanın önemini ve aynı zamanda birçok çalışmada ileri sürülen geleneksel muhafazakâr yapı ve dinî ve geleneksel değerlerin etkisinin ileri sürülene göre sınırlı olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de yapılan araştırma sonuçları dikkate alındığında kadın iş gücünün iş piyasalarında olması gerektiği gibi etkili şekilde değerlendirilemediği görülmektedir. Yüksek gelir ve refah seviyesine sahip gelişmiş ekonomilerde kadınların iş gücüne katılım oranı %50’nin altında gerçekleşmemektedir. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı yaklaşık %27,6 civarındadır. Türkiye’nin gelişmiş ülkeler arasında yerini almasını amaçlanmış ve Ulusal İstihdam Stratejisinde Cumhuriyet’in 100. kuruluş yılı olan 2023’te kadınların iş gücüne katılım oranının %40’a ulaşması hedeflenmiştir (ÇSGB, 2010: 47).

İŞKUR faaliyetleri içinde kadınların konumu irdelendiğinde 2016 yılında İŞKUR kurs ve programlarından yararlanan toplam 420 yararlanıcının %50,6’sını kadınların oluşturduğu görülecektir. Kadın iş gücü mesleki eğitim, işbaşı ve girişimcilik kurs ve programları içinde en fazla mesleki eğitim kurslarına katılmaktadır. 2016 yılında mesleki eğitim kurslarına katılan 119.172 kişinin 77.897’si, %65,4’ü kadındır. Mesleki eğitim kursları içinde ise kadınlar, iş piyasasına girme konusunda tereddütlü bir tavır içinde olduklarının bir delili sayılabilecek şekilde “istihdam garantisiz” kurslara daha fazla yönelmektedir. Bu kurslara katılan 34.580 kişinin 29.796’sı, %86,2’si kadındır. İstihdam garantili kurslara katılımda bu oran %54,4’e düşmektedir. İŞKUR hizmetleri için özel politika gerektiren gruplar içinde de kadınların oranı yüksektir. Bu gruplara yönelik düzenlenen kurslara katılanlar içinde kadınların oranı %78,4’tür (İŞKUR, 2017: 43).

2. SONUÇ

Ortaya çıkış nedenleri ve meydana getirdiği sonuçlar bakımından ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermesi nedeniyle işsizlikle mücadelede uygulanabilecek tek tip başarılı bir modelin ya da tüm ülkelerde başarısızlıkla sonuçlanacak bir uygulamanın varlığından söz etmek mümkün değildir. Bu noktada özellikle Batı toplumlarındaki son 30 yıllık tecrübelerden ortaya çıkan genel kanı, işsizlikle mücadelede önemli bir yol olarak aktif istihdam politikalarını ön plana çıkarmaktadır. Hem uygulama alanının genişliği hem de çeşitlenen çözüm imkânları ile aktif istihdam politikaları işsizlikle mücadelede kullanılan yaygın bir strateji hâline gelmiştir.

Türkiye’de de özellikle 1990 sonrası dönemde aktif istihdam politikalarının uygulamada sıklıkla yer aldığı bilinmektedir. Türkiye’de uygulanan aktif istihdam politikalarının iki açıdan önemli fayda yarattığı ifade edilebilir. Bunlardan ilki dezavantajlı grup içerisinde yer alan gençler, engelliler, eski hükümlüler, uzun dönemli işsizler, kırdan kente göç edenlere öncelik tanınması ve hedef kitle olarak

belirtilmesidir. Bu bakış açısının özellikle sosyal dışlanmayla mücadele noktasında da önemli katkıları olmaktadır. İkinci olarak aktif istihdam programları projesinin aynı zamanda İŞKUR’un fiziksel ve niteliksel açılardan gelişimini içermesi de olumlu durumlardan bir tanesidir. İŞKUR’un modernleştirilmesi ve geliştirilmesi çalışmaları istihdam politikaları konusunda bugüne kadar izlenenden farklı bir politikanın izlenmesini mecbur kıldığı gözlemlenmektedir.

Türkiye’de işsizlikle mücadelede alınan makro ekonomik tedbirler, sorununun çözümünde yeterli olamamaktadır. Bu noktada dünyanın pek çok ülkesinde de aynı yetersizliğin olduğu rahatlıkla söylenebilir. Dolayısıyla sorunun çözümünü makro politikalarla ziyade yerel politikalara kaydırmak fikri Türkiye açısından önemli bir çözüm yolu sunabilecektir.

KAYNAKÇA

Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Betcherman, G. (1999). Amit Dar; Amy Luinstra and Makoto Ogawa; “Active Labor Market Policies: Policy Issues For East Asia”, Social Protection Unit The World Bank, December.

Biçerli, M. K. (2010). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Bulut, S. (2010). Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bushway, K. S. (2003). Employment Dimensions of Reentry: Understanding the Nexus Between Prisoner Reentry and Work, Reentry and Prison Work Programs, Urban Institute Reentry Roundtable, New York University Law School, May 19– 20,

ÇSGB. (2010). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı, İstihdamda Dezavantajlı Grupların İş Gücüne Katılımını Artırmak, Ankara.

Dolton, P. J. (1993). The Economics of Young Training in Britain, The Economic Journal, 103(420), 401-426.

Ekodiyalog.com, Temel Kavramlar (Çevrimiçi)
http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/temel_kavramlar.html, 01 Mart 2010.

EU, Active Labor Market Policies”, European Semester Thematic Factsheet, (Çevrimiçi)
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en.pdf, 10.05.2016.

Güzel, E. (2009). Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Kliniğine Başvuran Zeka Geriliği Tanısı Alan Hastaların Özellikleri, Uzmanlık Tezi, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Adana.

Hansen, P. E. Tuy ve Price, D. (2015). Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti, Uluslararası Çalışma Araştırmaları Enstitüsü, (Çevrimiçi)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/ilokamu.pdf>, 26.03.2015.

- Işığışık, Ö. (2014). İstihdam ve İşsizlik, Dora Yayınevi, Bursa.
- Işık, E , S. (2013). Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin Ve Türkiye Örnekleri, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(6), 15-43.
- İŞKUR (2016). 2015 Yılı Faaliyet Raporu.
- İŞKUR, İşlemler El Kitabı, [http:// www.işkur.gov.tr.](http://www.işkur.gov.tr), (Erişim: 10.11.2015)
- İŞKUR. (2008). Yurt Dışı Toplantı Raporu (İsveç-Danimarka), Ankara.
- İŞKUR. (2017). 2016 Yılı Faaliyet Raporu.
- Jonh P. M. (2014). Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness, IZA Policy Paper
- Karabulut, A. (2007). Türkiye'de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kitiş, A. (2015). Mesleki Rehabilitasyonda Değerlendirme, (Çevrimiçi) http://www.ozurlulerkongresi.org/...kongreler/2007_kongrebildiri_kitabi.pdf, 25.03.2015.
- Koray, M. (2012). Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara
- Murat, S. (2000). AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı, Ankara, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara
- Tutar, Ö. (2007). Türkiye’nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumunun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- TÜİK, “Eksik İstihdam” (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, 12.05.2016.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 05.08.2017.
- Uşen, Ş. (2007). Aktif Emek Piyasası Politikaları, Çalışma ve Toplum, 2, 65-94.
- Varçın, R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, Siyasal Kitabevi, Ankara,
- Yaman, B. (1977). Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, Bursa.



HEMŞİRELERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGILARININ İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERCEPTIONS OF NURSES

Ertuğrul BAYER¹, Durkadın GÜNAL²

Öz

İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri, çalışanların iş yerlerinde çalışma esnasında kendisinin ve başkasının sağlığına zarar verebilecek çeşitli sebeplerden kaynaklanan tehlike ve risklerin ortaya çıkmasına engel olmak amacıyla planlı şekilde yürütülen çalışmalardır.

Sağlık kuruluşlarında hemşirelerin hastalarla özellikle tedavi sürecinde daha fazla muhatap olmaları nedeniyle diğer çalışanlara göre mesleki risk ve tehlikelerle karşılaşma olasılıkları yüksektir. Hemşireler çalışma esnasında çalışma ortamından ve işten kaynaklanan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikolojik ve ergonomik risk ve tehlike ile karşı karşıya kalabilirler.

Bu araştırmada hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve güçlendirilmesine yönelik düzenlemelerin önemi vurgulanarak hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini; Temmuz 2017 ayında Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta olan 320 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada, hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla İş Güvenliği Ölçeği ile demografik özelliklerini ve mesleki niteliklerini tespit etmek için geliştirilen anket formu kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği algı düzeylerinin puanlamaları doğrultusunda, araştırmanın yapıldığı hastanede iş sağlığı ve güvenliği algısının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması, hastane yönetiminin önerilerini dinlemesi ve işyeri güvenlik kontrollerinin daha iyi yapılması, gerekli ekipmanların daha sık temin edilmesi, iş arkadaşlarının güvenli davranışını desteklemesi halinde daha güvenli çalışabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Hemşire

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, ertugrulbayer@isparta.edu.tr

² durkading@hotmail.com

Abstract

Occupational health and safety regulations are planned work carried out in order to prevent the danger and risks which are arising from various causes that may harm the health of the person and others while working in the work places of the employees.

Since nurses who work in health facilities are more concerned with patients, they are more likely to encounter occupational risks and hazards than other employees. Nurses are exposed to physical, chemical, biological, psychological and ergonomic risks and hazards resulting from work environment during work. The Health Ministry must take the necessary precautions to ensure the health and safety of all health care employees and to put the sanctions in practice for them.

In this study, it was aimed to emphasize the importance of the regulation of providing and strengthening occupational health and safety of nurses and to determine the perception levels of nurses about occupational health and safety.

The universe of this research are composed of 320 nurses working in the Hospital of Research and Practice of Süleyman Demirel University in July 2017. In this study, a questionnaire developed to determine the Occupational Safety scale and demographic characteristics and occupational characteristics of nurses was used in order to determine the perception levels of occupational health and safety.

According to the results of the research, regarding the scores of occupational health and safety perception level of the nurses, the occupational health and safety perception was high in the hospital where the research have been detected. It was found that the security procedures of the nurses were more realistic, when complying with suggestions of the hospital management, performing better job security checks, will be able to work safer if their colleagues do support their safe behavior.

Key Words: Occupational Health, Occupational Safety, Research and Application Hospital, Nurse

1.GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler çıkarılmış olan yasalar ve yönetmelikler sonucunda çalışma yaşamında yeni bir iş disiplini olarak görülmektedir (Kaya, 2017, s. 2). Son yıllarda iş yerlerindeki istihdam sayısının gün geçtikçe artması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır (Hasle ve Limborg, 2006, s. 6).

İş kazası ILO tarafından “planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durum” (Sarıçam, 2012, s. 5) şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışma ortamlarında çalışanların karşılaştıkları tehlike ve riskler çoğunlukla çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmakta, çalışanların bilinçli veya bilinçsiz olarak işyeri güvenlik kurallarına uymaması çalışanı tehlike ve riskler ile karşı karşıya bırakmaktadır (Abdelhamid ve Everett, 2000, s. 53). Yapılan birçok araştırmada iş kazalarının %80’inin çalışan hatalarından (Lingard ve Rowlison, 2005, s. 231) ve çalışanların işe odaklanma sorunlarından (Flin vd., 2000, s. 178) meydana geldiği ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında sadece teknolojik yeniliklere uyum sağlamanın yeterli olmadığı belirtilmektedir. İş güvenliği sağlanmamış bir çalışma ortamında çalışan birey gerek kendi hatası gerekse teknik cihazlar sebebiyle karşı karşıya kaldığı iş kazası sonucunda iş yerlerinde çözümü olmayan sonuçlara ve iş yeri maliyetlerindeki artışlara neden olmaktadır (Brown vd., 2000, s. 445).

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında iş risklerinin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları içermektedir (Özkılıç, 2005, s. 5). İş sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri; iş yerlerinde işin yapımı sırasında sağlığa, işe ve işyerine zarar verebilecek olan, çeşitli sebeplerden kaynaklanan olumsuz şartlardan korunmak amacı ile yapılan planlı çalışmalar olarak tanımlanabilir (Durmuş, 2012, s. 12). Aynı zamanda işyerinde, çalışma koşullarından kaynaklanan çalışanlara yönelik tehlikelerin araştırılması ve önlenmesi amacıyla yapılan yöntemli çalışmalarda iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemelerin kapsamında yer almaktadır (Müngen, 2009, s. 6).

İş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki düzenlemelerdeki asıl amaç; çalışanın fiziksel ve ruhsal dengesinin korunması yoluyla insan gücü verimliliğinde artışlar meydana getirmektir. Böylece çalışan insanın “sağlıklı” veya daha doğrusu “tam bir iyilik hali içinde olması” amaçlanmaktadır (Sarıçam, 2012, s. 17). İş sağlığı ve iş güvenliği düzenlemelerinin temelinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların güvenli olan bir ortamda çalışabilmelerinin sağlanması yatmaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları çalışanların sağlığının korunmasını ön plana alarak çalışanların gerek fiziksel gerekse ruhsal ve sosyal olarak iyi durumda olmalarını içermektedir (Demirbilek, 2005, s. 10).

Çalışanın dikkatsiz ve güvensiz davranışına karşın iş kazasının oluşmasını önleyecek tedbirlerin alınmasının yanında çalışma ortamındaki güvensiz koşullarında ortadan kaldırılmasını sağlamak iş sağlığı ve iş güvenliğinin temel ilkelerindedir (Yıldırım, 2010, s. 49). İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kuruluşların genel stratejileri ile uyumlu olarak sistematik bir şekilde ele alınıp sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde çözümlenmesi iyi bir iş güvenliğinin sağlanabilmesi için gereklidir (Robson vd., 2007, s. 331-332). Birçok araştırma sonucunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi iş yerlerinde kazaların ve meslek hastalıklarının azalmasıdaki en büyük etken olduğu tespit edilmiştir (Toole, 2001, s. 232). İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi hem çalışan hem iş yeri hem de ülke ekonomisi için olumlu etkiler yaratacaktır. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini sistemli bir şekilde uygulayan iş yeri uzun vadede sürdürülebilir bir işletme ekonomisine sahip olmuş olacaktır (Social Europe, 2010, s. 18). İş güvenliğinin sağlanması, çalışanın huzurlu ve güvenli çalışabilmesi sonucunu ortaya çıkararak, kurumun geleceğe yönelik plan ve programında aksaklıklara sebebiyet vermeden işletmenin ekonomik olarak da ilerlemesinin plan kapsamına alınmasına, çalışanların işe karşı daha fazla motive olarak iş verimliliği ve hizmet kalitesinin de yükselmesine olumlu yönde etki edecektir (Kaya, 2017, s.3).

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yapılan yasal düzenlemelere çalışanların uyumunun ve katılımının sağlanması ile birlikte “sağlıklı çalışma ortamı anlayışı” örgütsel kültürün bir parçası haline gelecek ve “işyeri güvenlik kültürü”nün oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

İş yerleri açısından güvenlik kültürü; çalışma hayatının güvenli ve sağlıklı bir ortam haline getirilmesi (Çelikkalp vd., 2017, s. 36) ile birlikte, iş yeri sağlık ve güvenlik uygulamalarının yeterliliğine, uygulamasına ve sürekliliğine katkı sağlayan birey ve grupların; değer, tutum, yetkinlik ve davranış biçimlerinin bir sonucu olan sağlıklı çalışma ortamı anlayışı (Cooper, 2000, s. 135) olarak ifade edilmektedir.

Uluslararası kuruluşların ulusal mevzuatları oluşturmadaki etkisi nedeniyle, her ülkenin

mevzuatında iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemelerin yeralması sağlanmıştır. Fakat uygulamalarda ülkeden ülkeye farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Çelikkalp vd., 2017, s. 37-38). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetim sistemi uygulamalarının gelişmiş ülkelere göre gelişmekte olan ülkelerde daha yetersiz olduğu görülmektedir (Kheni vd., 2008, s. 1162). Bu kapsamda ülkemizde 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş ve en son 2015 de revize edilmiştir.

İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre; sağlık kurumları iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından en riskli gruba dahil edilerek (Aravacı, 2014, s. 9) “çok tehlikeli işyeri” (Solmaz ve Solmaz, 2017, s. 148) olarak nitelendirilmiştir. 2011’de çıkarılan ve sadece sağlık sektörünü kapsayan, “Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik” ile sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda kendisi ve yöneticileri tarafından en etkin şekilde nasıl korunabileceği üzerinde yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Sağlık sektörünün diğer sektörlerden temel farkı risk ve tehlikenin beklenmedik anda gelmesidir. Çünkü sağlık çalışanlarının muhatap oldukları kişiler ya da yaptıkları işler başlı başına güven tehdit edicidir. Diğer sektörlerden farklı olarak sağlık kuruluşlarında iş sağlığı ve iş güvenliğini tehdit eden ve çalışma ortamında iş kazası ve meslek hastalığına yol açan nedenler; sadece yapılan işten ve sunulan hizmetlerden değil aynı zamanda muhatap olunan hasta ve hasta yakınlarından da kaynaklanabilmektedir.

Sağlık kuruluşlarında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan söz konusu risk ve tehlikelerin neler olduğu tespit edilerek çalışanların bu risk ve tehlikelerden korunması gerekmektedir. Sağlık kurumlarında iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemelerin uygulamaya geçirilip bu uygulamaların sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu süreklilik sadece sağlık çalışanları bakımından değil sağlık hizmetinin kalitesinin sürekliliği bakımından da önemlidir (Solmaz ve Solmaz, 2017, s. 150). Sağlık kuruluşlarının amacı, topluma sağlık hizmeti sunmak ve sağlık çalışanlarının görevleri başkalarının sağlıklarını iyileştirmek olması sebebiyle sağlık çalışanları birçok durumda kendi sağlıklarını göz ardı ederek çalışmaktadırlar. Sağlık sektöründe çalışma ortamlarının başta hemşireler olmak üzere tüm sağlık çalışanları için çeşitli riskler içerdiği son yıllarda sayısı giderek artan çalışmalar ile tespit edilmiştir (Whitaker ve Baranski, 1999, s. 4). Yapılan araştırmalar sonucunda hastane çalışanlarının diğer hizmet endüstrisinde çalışanlara oranla 1,5 kat daha fazla iş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaştığını ortaya çıkarmıştır (Pamukçu, 2014, s. 11).

Sağlık ekibi içerisinde hemşireler, hasta birey ve ailesinin yirmi dört saat boyunca ilk başvurdıkları ve bu görevi nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayarak kilit rol oynayan sağlık personelidir. Hemşireler yaptıkları iş gereği her zaman ciddi bir sağlık riski ile karşı karşıyadırlar (Sarıçam, 2012, s. 5). Sağlık kuruluşlarında hemşirelerin çalışma sürelerinin uzun olması ve diğer sağlık çalışanlarına göre daha fazla sayıda hasta ile ilgilenmek zorunda olmaları (Vahey vd., 2004, s. 1157), hasta bakımını doğrudan yerine getirmeleri (Flin, 2007, s. 653), ağır ve ölümcül hastaları tedavi etmek, hasta ve yakınlarına destek vermek zorunda kalınması gibi aşırı iş yükü üstlenmiş olunması sebebiyle, iş ile ilgili sürekli stres altında ve gergin olarak çalışmaktadırlar (Kingma, 2001, s. 130). Sağlık kurumlarında hemşirelerin çalışma ortamları gereği en fazla mesleki risk ve tehlikelerle karşı karşıya olan meslek grubu olduğu görülmektedir (Yıldız, 2017, s. 1). Hastanelerde çalışanların ve özellikle hemşirelerin çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri risk ve tehlikeler; kimyasal, fiziksel, biyolojik, psiko-sosyal ve ergonomik olmak üzere

beş ana grupta toplanabilir.

Çalışma ortamlarında hemşirelerin tehlike ve risklerden uzak iyi bir sağlık hizmeti sunabilmeleri için, güvenlik tedbirlerinin artırılarak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile ilgili sürekli bilgilendirilmesi gerekmektedir (Sepp vd., 2016, s. 106). İş sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri ile ilgili hemşireler açısından yapılmış araştırma sonuçları, söz konusu uygulamaların çalışanların karşılaşabileceği sağlık sorunlarını işlerine olan devamsızlıklarını azalttığını, kişisel koruyucuların kullanımını arttırdığını, uzun vadede bakım harcamalarını düşürdüğünü göstermektedir (Rogers, 2000, s. 956). Hemşirelik hizmetlerinin sunumunda her geçen gün daha fazla önem kazanan iş sağlığı ve iş güvenliği tedbir ve düzenlemeleri, hemşirelerin kendilerine olan güvenlerinin artmasına ve işlerine karşı daha istekli olmalarına katkı sağlayacaktır (Yıldız, 2017, s. 2).

Hemşirelerin çalışma ortamları tıbbi uygulamaları kolaylaştırmak ve hızlandırmak amacıyla ergonomik ve aynı zamanda sağlıklı çalışmayı sağlayacak bir şekilde düzenlemelidir. Oluşturulan kaliteli çalışma ortamının hemşirelerin yaptıkları işe yansması da olumlu olacaktır. Böylelikle sağlık çalışanlarının güvenli ve sağlıklı bir şekilde mesleklerini icra etmeleri sağlanabilecektir. Güvenli çalışma ortamı sağlanmış olan sağlık çalışanı ve hemşireler hastalara daha verimli hizmet sunabilecektir.

2.GEREÇ VE YÖNTEM

2.1.Amaç ve Önem

Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda; hastane yöneticilerinin, hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algıları hakkında detaylı bilgiye sahip olmaları ile çalışma şartlarını ve ortamlarını daha etkin bir şekilde düzenleyebilmelerine destek verilmesi ve aynı zamanda sağlık sektörü paydaşlarının konuya dikkatinin çekilerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

2.2.Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algıları ne düzeydedir?” ve “Hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde sorulardan oluşmaktadır.

2.3.Araştırmanın Kısıtları

Araştırma 2017 Temmuz ayında Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler ile yapılmıştır ve araştırma kapsamındaki hemşirelerin anket sorularına verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Bu nedenle anketlere verilen cevaplar bu evrenin özellikleri ile sınırlı olduğundan genellemeler yapılırken bu kısıtlılık dikkate alınmalıdır.

2.4.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde 2017 Temmuz ayında görev yapmakta olan 320 hemşire oluşturmaktadır. Herhangi bir örneklem seçimi yapılmadan evrenin tamamına ulaşılmak istenmiş ancak 180 hemşire (evrenin %57’si) ile anket uygulaması gerçekleştirilerek görüşleri istatistiki değerlendirme kapsamına alınmıştır.

2.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla Williamson vd. (1997) tarafından geliştirilen ve Atay (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak; yapı, kapsam ve ayırt etme geçerliği test edilen İş Güvenliği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,856 olarak hesaplanmıştır. Bu oran ölçeğin çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği düzeylerini belirlemede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ölçek 32 ifadeden oluşmakta ve bireylerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerini detaylı değerlendirme imkanı vermektedir (Gündüz, 2016, s. 26). İş Güvenliği Ölçeği, 5'li likert tipi bir derecelleme ile "hiç katılmıyorum-1", "katılmıyorum-2", "kararsızım-3", "katılıyorum-4", "tamamen katılıyorum-5" şeklinde değerlendirilmiştir.

2.6. Analiz Yöntemi

Anketlerden elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 22.0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde bu programdan yararlanılmıştır. Elde edilen puanların aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde hesaplamaları analiz edilmiştir ve istatistiksel değerlendirmeler bu puan ortalamaları üzerinden yapılmıştır. Ankete katılan hemşirelerin ifadelerine katılma düzeyi hiç katılmıyorsa "1" (çok düşük), tamamen katılıyorsa "5" (çok yüksek) puan aralığında değerlendirilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri için parametrik test varsayımlarından normal dağılım analizi uygulanmıştır. Kolmogorov Smirnov testi sonucunda değişkenlerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p=0,000<0,05$). Elde edilen bu sonuca göre, verilerin analizinde parametrik olmayan yöntemler tercih edilmiştir. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı araştırmak amacıyla Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup olması durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde tekrar Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri ve mevcut çalışma durumlarının alt değişkenlere göre dağılımı Tablo 1.'de görülebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin (% 66,7'si) kadın, (% 24,4'ü) 26-30 yaş aralığında, (% 69,4'ü) evli, (% 38,3'ü) 2 çocuk sahibi ve (% 78,3'ü) üniversite mezunudur (Tablo 1).

Yine Tablo 1.'e göre; araştırmaya katılan hemşireler, (% 28,9'u) 2-5 yıl aralığında çalışma süresine sahip, (% 81,7'si) kendisine bağlı çalışan personel olmayan, (% 73,3'ü) normal mesai sistemi ile ve (% 71,1'i) haftalık 40-45 saat aralığında çalışma gibi mesleki niteliklere sahiptirler.

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik Özellikleri ve Çalışma Değişkenleri

Demografik Özellikler	Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	60	33,3
	Kadın	120	66,7

Yaş	25 yaş ve altı	14	7,8
	26-30 yaş arası	44	24,4
	31-35 yaş arası	43	23,9
	36-40 yaş arası	40	22,2
	41-45 yaş arası	29	16,1
	46-50 yaş arası	10	5,6
	Medeni Durum	Evli	125
Bekar		49	27,2
Boşanmış		6	3,3
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Çocuğu Yok	50	27,8
	Tek çocuk	44	24,4
	2 çocuk	69	38,3
	3 çocuk ve üzeri	17	9,4
Eğitim Durumu	Ortaokul	9	5,0
	Lise	25	13,9
	Üniversite	141	78,3
	Yüksek Lisans	5	2,8
Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	11	6,1
	2-5 yıl	52	28,9
	6-10 yıl	39	21,7
	11-15 yıl	29	16,1
	16-20 yıl	35	19,4
	21 yıl ve üzeri	14	7,8
Kendisine Bağlı Personel Sayısı	Yok	147	81,7
	3 ve daha az kişi	18	10,0
	4-10 kişi	8	4,4
	10 kişiden fazla	7	3,9
Çalışma Şekli	Normal	132	73,3
	Vardiyalı	34	18,9
	Düzensiz	14	7,8
Haftalık Çalışma Saati	40 saat ve altı	14	7,8
	40-45 saat	128	71,1
	45-50 saat	28	15,6
	50 saat ve üstü	10	5,6
Toplam		180	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği genel algı düzeyi ortalamaları Tablo 2.de yer almaktadır. Hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algılarının orta düzeyde ($3,488 \pm 0,422$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Algı Düzeyleri

	N	\bar{X}	SS	Min.	Max.
İş sağlığı ve iş güvenliği genel algı düzeyi	180	3,488	0,422	1,340	4,530

Araştırmaya katılan hemşirelerin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ölçeğinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 3. de gösterilmektedir.

Tablo 3.'de iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinde yer alan her bir ifadenin aritmetik ortalamasına ve standart sapma dağılımlarına yer verilmiştir. Tabloya bakıldığında; ilk altı ifadenin 4'ün üzerinde yüksek bir değer aldığı görülmektedir. Buna göre hemşirelerin, *gerekli ekipman daha sık temin edilirse* ($\bar{X}=4,270$), *yönetim işyeri güvenlik kontrollerini daha iyi yaparsa* ($\bar{X}=4,220$), *güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa* ($\bar{X}=4,160$), *yönetim güvenlik önlemlerine daha fazla önem verirse* ($\bar{X}=4,140$), *yönetim önerilerini dinlerse* ($\bar{X}=4,090$), *iş arkadaşları güvenli davranışını desteklerse* ($\bar{X}=4,060$); iş sağlığı ve iş güvenliği algılarının artacağı ve daha güvenli çalışabilecekleri görülmektedir.

Tablo 3. Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği Alt İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri

No	İfadeler	\bar{X}	SS
1	Eğer gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,270	0,744
2	Eğer yönetim daha iyi işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,220	0,809
3	Eğer güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,160	0,771
4	İş yerimdeki yönetim çalışanların güvenliğiyle çıktılarla ilgilendiği kadar da ilgilenmeli.	4,140	0,853
5	Eğer yönetim önerilerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,090	0,841
6	Eğer iş arkadaşlarım güvenli davranışımı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4,060	0,910
7	Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam	3,860	0,940
8	Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden sorumludur.	3,830	0,974
9	Eğer yöneticim güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3,790	1,078
10	Eğer güvenli davranışım için ödüllendirilirimse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3,760	1,090

11	Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	3,760	0,823
12	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	3,740	0,924
13	Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3,730	1,023
14	Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yapmadığımızda fark eder. Ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.	3,570	0,878
15	Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	3,540	0,971
16	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	3,530	1,101
17	Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	3,440	0,886
18	İşyerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	3,380	0,806
19	Yöneticimiz iş yerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	3,330	0,858
20	İşimde risk almaktan kaçınmam.	3,310	1,043
21	Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	3,310	1,032
22	Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	3,310	0,965
23	Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşüktür.	3,290	1,096
24	İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	3,250	0,825
25	Herkes kaza yapma konusunda eşit riske sahiptir.	3,240	1,274
26	Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor ama ben buna inanmıyorum.	3,220	0,943
27	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	3,020	1,210
28	Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	2,950	1,154
29	Tüm kazalar önlenemez bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	2,890	1,198
30	İşimizin normal sürecinde hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	2,770	1,040
31	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	2,670	1,214
32	İş yerimdeki güvenliği artırmak için hiçbir şey yapamam.	2,160	0,914

İş sağlığı ve iş güvenliği ölçeği ifadeleri arasında “Eğer gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur” ($\bar{X}=4,270$) ifadesi hemşireler tarafından katılım düzeyi en yüksek ifade olurken, ölçeğin “İş yerimdeki güvenliği artırmak için hiçbir şey yapamam” ($\bar{X}=2,160$) ifadesi hemşireler tarafından katılım düzeyi en düşük ifade olmuştur. Bu durum araştırmaya katılan hemşirelerin güvenli çalışmalarının desteklenmesi ve güvenlik ile ilgili gerekli önlemlerin hastane yönetimi tarafından daha fazla dikkate alınması gerektiği düşüncesinde oldukları şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyet değişkenine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri Tablo 4.de gösterilmektedir.

Tablo 4. Hemşirelerin Cinsiyetleri Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	MWU	p
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	Erkek	60	3,397	0,545	3085,500	0,118
	Kadın	120	3,533	0,338		

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Mann Whitney U testi sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (MWU=3085,500; p=0,118>0,05). Bu durum, hemşirelerin cinsiyetlerine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ve cinsiyetin iş sağlığı ve iş güvenliği algısını etkilemediği şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş grupları değişkenine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri Tablo 5.de gösterilmektedir.

Tablo 5. Hemşirelerin Yaş Grupları Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	KWH	p
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	25 yaş ve altı	14	3,355	0,703	4,823	0,438
	26-30 yaş arası	44	3,607	0,413		
	31-35 yaş arası	43	3,372	0,483		
	36-40 yaş arası	40	3,523	0,352		
	41-45 yaş arası	29	3,501	0,237		
	46-50 yaş arası	10	3,469	0,196		

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi ortalamalarının yaş grubu değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (KWH=4,823; p=0,438>0,05). Bu durum, hemşirelerin yaş gruplarına göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerinin birbirine yakın ve aynı zamanda hemşirelerin tüm yaş gruplarında iş sağlığı ve iş güvenliği algılarının yüksek düzeyde olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durum değişkenine göre iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyleri Tablo 6.de gösterilmektedir.

Tablo 6. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	KWH	p	Fark
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	Evli (1)	125	3,436	0,409	7,097	0,029	2>1
	Bekar (2)	49	3,638	0,442			
	Boşanmış (3)	6	3,333	0,160			

Hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bir tespit edilmiştir (KW=7,097; p=0,029<0,05). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere alt gruplara Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bekar hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyinin evli hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyinden yüksek (Mann Whitney U=2375,500; p=0,021<0,05) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum bekar hemşirelerin çalışma ortamlarını daha sağlıklı ve güvenli buldukları, iş sağlığı ve iş güvenliğine daha fazla önem verdikleri şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma değişkenine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri Tablo 7.de gösterilmektedir.

Tablo 7. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	KWH	p
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	Çocuğu Yok	50	3,582	0,549	3,428	0,330
	Tek çocuk	44	3,478	0,308		
	2 çocuk	69	3,433	0,411		
	3 çocuk ve üzeri	17	3,458	0,227		

Hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi ortalamalarının çocuk sahibi olma durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (KW=3,428; p=0,330>0,05). Bu durum, hemşirelerin sahip oldukları çocuk sayısına göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerinin, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği ve sahip olunan çocuk sayısının iş sağlığı ve iş güvenliği algısını etkilemediği şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumu değişkenine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri Tablo 8.de gösterilmektedir.

Tablo 8. Hemşirelerin Eğitim Durumlarına Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	KWH	p	Fark
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	Ortaokul (1)	9	3,476	0,393	15,250	0,002	1>4 3>4 3>2
	Lise (2)	25	3,229	0,564			
	Üniversite (3)	141	3,548	0,376			
	Yüksek Lisans (4)	5	3,100	0,218			

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık

tespit edilmiştir (KWH=15,250; $p=0,002<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere alt gruplara Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; eğitim durumu ortaokul olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyinden yüksektir (MWU=6,500; $p=0,033<0,05$). Eğitim durumu üniversite olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi, eğitim durumu lise olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyinden yüksektir (MWU=1137,000; $p=0,005<0,05$). Eğitim durumu üniversite olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyinden yüksektir (MWU=91,500; $p=0,005<0,05$). Bu durum, üniversite mezunu hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algılarının diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma süresi değişkenine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri Tablo 9.da gösterilmektedir.

Tablo 9. Hemşirelerin Çalışma Sürelerine Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	KWH	p
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	1 yıl ve altı	11	3,670	0,446	4,618	0,464
	2-5 yıl	52	3,487	0,529		
	6-10 yıl	39	3,393	0,468		
	11-15 yıl	29	3,574	0,356		
	16-20 yıl	35	3,487	0,251		
	21 yıl ve üzeri	14	3,433	0,212		

Hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerinin çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (KWH=4,618; $p=0,464>0,05$). Bu durum araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma yıllarının güvenlik algısına bakış açılarını değiştirmede olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Hemşirelerin mesleki kıdemleri ile iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. Mesleki kıdem, iş sağlığı ve iş güvenliği algısını etkilememektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kendisine bağlı personel sayısı değişkenine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri Tablo 10.da gösterilmektedir.

Tablo 10. Hemşirelerin Kendisine Bağlı Personel Sayısı Değişkenine Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	KWH	p
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	Yok	147	3,476	0,441	1,860	0,602
	3 ve daha az kişi	18	3,554	0,325		
	4-10 kişi	8	3,508	0,334		

10 kişiden fazla	7	3,540	0,343		
------------------	---	-------	-------	--	--

Hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerinin kendisine bağlı personel sayısı değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (KWH=1,860; $p=0,602>0,05$). Dolayısı ile hemşirelerin kendisine bağlı olarak çalışan personellerin olması veya olmamasının çalışma ortamındaki iş yeri sağlık ve güvenlik algısına etki etmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şekli değişkenine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri Tablo 11.de gösterilmektedir.

Tablo 11. Hemşirelerin Çalışma Şekillerine Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	KWH	p	Fark
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	Normal (1)	132	3,565	0,390	23,412	0,000	1>2 1>3
	Vardiyalı (2)	34	3,278	0,477			
	Düzensiz (3)	14	3,268	0,336			

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi ortalamalarının çalışma şekli değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; çalışma şekli ile iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (KWH=23,412; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere alt gruplara Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışma şekli normal olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi, çalışma şekli vardiyalı olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyinden yüksektir (MWU=1181,000; $p=0,000<0,05$). Çalışma şekli normal olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi, çalışma şekli düzensiz olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyinden yüksektir (MWU=492,500; $p=0,004<0,05$). Dolayısıyla hemşirelerin düzenli çalışma şeklinin iş sağlığı ve iş güvenliği algılarını olumlu yönde etkilemekte olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma saati değişkenine göre iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri Tablo 12.de gösterilmektedir.

Tablo 12. Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatlerine Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği Algı Düzeyleri

	Grup	N	\bar{X}	SS	KWH	p	Fark
İş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi	40 saat ve altı (1)	14	3,400	0,189	8,196	0,042	2>3
	40-45 saat (2)	128	3,565	0,363			
	45-50 saat (3)	28	3,232	0,617			
	50 saat ve üstü (4)	10	3,338	0,392			

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerinin haftalık çalışma saati değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (KWH=8,196; p=0,042<0,05). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere alt gruplara Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; haftalık çalışma süresi 40-45 saat olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyi, haftalık çalışma süresi 45-50 saat olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyinden yüksektir (MWU=1254,000; p=0,013<0,05). Bu durum haftalık çalışma süresi ve iş yükü arttıkça iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine yönelik algının azaldığı, ortaya çıkabilecek dikkatsizlik ve stres ile iş kazalarına yakalanma riskinin artacağı şeklinde değerlendirilebilir.

4.SONUÇ

Bu araştırmada, Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algılarının yüksek düzeyde ($3,488 \pm 0,422$) olduğu tespit edilmiştir.

Hemşirelerin, iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanabilmesi ve güvenli çalışma ortamı kültürünün oluşturulabilmesi için; iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında alınan tedbirlerin ve hazırlanan güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi ve kolay uygulanabilir olması, hastane yönetiminin çalışanların önerilerini dinlemesi ve karar süreçlerine katılımlarının sağlanması, gerekli koruyucu ve önleyici ekipman ve donanımların daha sık ve fazla temin edilmesi, hastane yönetiminin güvenlik kontrollerini daha iyi ve sık yapması, hastane yönetimi ve çalışma arkadaşlarının güvenli davranışları ve güvenlik prosedürlerine uyan çalışanları desteklemesi, hastane yönetiminin hastane çıktılarıyla ilgilendiği kadar, çalışanların güvenliğiyle ilgilenmesi gerektiğini ifade ettikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların kendilerini sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı içerisinde bulabilmeleri ve daha verimli çalışabilmeleri için kurumların iş sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri hususunu maliyeti yükselten bir unsur olmaktan çıkarıp, verimliliği artıran bir unsur olarak değerlendirmesi gerekmektedir (Gündüz, 2016, s. 2). Araştırma kapsamındaki hemşirelerin, güvenlik kontrollerinin daha sık yapılmasını istemeleri ve koruyucu önleyici ekipman ve donanımların daha sık ve fazla temin edilmesi gerektiğini ifade etmeleri; çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini bir zorunluluk olarak kabul ettiklerini göstermektedir.

Çalışma ortamlarında hemşirelerin tehlike ve risklerden uzak iyi bir sağlık hizmeti sunabilmeleri için, güvenlik tedbirlerinin artırılarak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile ilgili sürekli bilgilendirilmesi gerekmektedir (Sepp vd., 2016, s. 107). Araştırma sonucunda sağlık yöneticileri ve paydaşlarının dikkate alması gereken temel sonuçlardan bir diğeri, araştırma kapsamındaki hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algılarının yüksek olarak tespit edilmesine rağmen; alınan önlemlerin ve yapılan düzenlemeler ile kontrollerin arttırılmasını istemeleridir. Bu kapsamda; iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler ve prosedürler hakkında çalışanların bilgilendirilmesinin sürekliliği sağlanmalıdır.

Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısı, kendisine bağlı personel sayısı gibi faktörlerin hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algı düzeylerine etki etmediği; medeni durum, eğitim durumu, çalışma şekli ve çalışma süresinin ise hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği

algılarını etkilediği gözlemlenmiştir.

Medeni durumu bekar olan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algılarının, evli hemşirelere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sarıçam (2012)'de yapmış olduğu araştırmada; evli hemşirelerin, bekar hemşirelere göre çalışma koşullarından kaynaklanan boyun, bel ağrısı, viral enfeksiyon gibi sağlık problemleri yaşadığını tespit etmiştir (Sarıçam, 2012, s. 38). Bu açıdan hemşirelerin görevlendirilmeleri ve görev dağılımı yapılırken; çalışma şartlarının daha ağır olduğu acil servis ve yoğun bakım ünitelerinde ve 24 saat nöbet usulü çalışılan ünitelerde özellikle bekar hemşirelerin tercih edilmesi daha doğru olacaktır.

İş sağlığı ve iş güvenliği algısının lisans mezunu olan hemşirelerde daha yüksek olduğu, eğitim düzeyi arttıkça hemşirelerin iş güvenliği beklentilerinin ve normal mesai düzeninde çalışma isteğinin arttığı, aynı zamanda çalışma şekli normal mesai düzeni olan hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliği algısının, vardiyalı veya düzensiz şekilde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çil (2016) çalışmasında; vardiyalı çalışan hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algısının diğer çalışma şekillerine göre görev yapan hemşirelere göre daha düşük olduğunu gözlemlemiştir (Çil, 2016, s. 82). Hemşirelerin çalışma sistemi ve şekli belirlenirken yönetimin zorlama yapmak yerine, vardiya ve nöbet usulü çalışma isteği olup olmadığını dikkate alması ve bu doğrultuda çalışma sistemini belirlemesi; hemşirelerin hem verimliliklerinin hem de iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine uyumlarının artmasına katkı sağlayacaktır.

Haftalık çalışma süresi 40-45 saat olan hemşirelerin, 45-50 saat olan hemşirelere göre iş sağlığı ve iş güvenliği algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresinin fazla olması hemşirelerin iş sağlığı ve iş güvenliği algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla, hastane yöneticilerinin ve paydaşlarının bu kapsamda, hemşirelerin çalışma saatlerinin düşürülmesine yönelik yeniden görevlendirme düzenlemelerini ve istihdam politikalarını dikkate alması, sağlıklı çalışma ortamı kültürünün benimsenmesinin sağlanması ve sağlıklı çalışma ortamının oluşturulması açısından önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, yeni bir iş disiplini olarak kabul edilen iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında; hemşirelerin ve tüm sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik tedbirlerin alınması “hastane sağlıklı çalışma ortamı kültürü”nün geliştirilmesini olumlu yönde etkileyecek ve sunulan sağlık hizmetin kalitesinin artırılmasına da neden olacaktır. Bu kapsamda sağlık kurumlarında yöneticiler, hekim, ebe, teknisyenler ve yardımcı diğer sağlık personelleri üzerinde de çalışmaların yapılması ve sonuçlarının uygulamaya konulması gerekmektedir. Aynı zamanda yapılacak olan çalışmalar, başta hastane enfeksiyonlarının önlenmesi olmak üzere önemi her geçen gün artarak tedavi edici sağlık hizmetlerinin de önüne geçmeye başlayan ve yeni bir çalışma alanı haline gelen “sağlık kuruluşlarında hasta güvenliğinin sağlanması” konusuna da katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdelhamid, T.S., Everett, J.G. (2000). Identifying Root Causes Of Construction Accidents, *Journal Of Construction Engineering And Management*, 126 (1), 51-54.
- Aravacı, D. E. (2014), Sağlık Hizmetleri Bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği, *1.Ulusal Sağlık Hukuku Kongresi*, Kongre Kitapçığı, 2-11, İzmir: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi.

- Brown, K.A., Willis, G., Prussia, G.E. (2000). Predicting Safe Employee Behavior in The Steel Industry: Development and Test of a Sociotechnical Model, *Journal of Operations Management*, 18 (4), 445-465.
- Cooper, M.D. (2000). Towards a Model of Safety Culture, *Safety Science*, 36 (7), 111-136.
- Çelikkalp, U., Saraçoğlu V. G., Tokuç, B. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Bilgi Düzeylerinin Arttırılması, *Namık Kemal Tıp Dergisi*, 5 (1), 36-43.
- Çil, G. (2016). *Hastanede Çalışan Hemşirelerin İş Güvenliği Düzeyinin Saptanması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakındoğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, K.K.T.C.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Durmuş, A. (2012). *İş Güvenliği ve İş Sağlığı*, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Flin, R. (2007). Measuring Safety Culture In Healthcare: A Case for Accurate Diagnosis, *Safety Science*, 45 (6), 653-667.
- Flin, R., Mearns, K., Connor, P., Bryden, R. (2000). Measuring Safety Climate: Identifying The Common Features, *Safety Science*, 34 (1-3), 177-192.
- Gündüz, B. (2016). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hasle, P., Limborg, HJ. (2006). A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises, *Industrial Health*, 44 (1), 6-12.
- Kaya, H.B. (2017). *Riskli Bölümlerde Çalışan Sağlık Personellerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri: Mersin Şehir Hastanesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Kheni, N., Gibb, A., Dainty, A. (2008). Health and Safety Management in Developing Countries: A Study of Construction SME in Ghana”, *Construction Management Economics*, 26 (11), 1159-1169.
- Kingma, M. (2001). Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion Nurse Consultant, *International Nursing Review*, 48 (3), 129-130.
- Lingard, H., Rowlinson, S. (2005), ‘*Occupational Health and Safety in Construction Project Management*’, New York: Spon Press.
- Müngen, U. (2009). *İş Güvenliği*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, Ankara: Türk-İş Yayını.
- Pamukçu, Y. (2014), *Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Mesleki Riskleri İle İlgili Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Robson, S. L., Clarke A.J., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, L.P., Irvin E., Culyer A., Mahood Q. (2007). The Effectiveness of Occupational Health and Safety Management System Interventions: A Systematic Review, *Safety Science*, 45 (3), 329-353.
- Rogers, B. (2000). ‘*Community Health Nurse in Occupational Health*’, Stanhope, M., Lancaster, J. (Ed.), *Community Public Health Nurse*, Fifth Edition, Mosby, Washington, 941-956.

- Sarıçam, H. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stres Düzeyleri Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sepp, J., Reinhold, K., Jarvis, M., Tint, P. (2016). Health Care Workers And Patients Safety In Nursing Homes, *European Scientific Journal*, April, Special Edition, 99-110.
- Social Europe. (2010). Occupational Health and Safety Risks in the Health Care Sector, *Guide to Prevention and Good Practice*, European Commission: Directorate General for Employment.
- Solmaz, M., Solmaz, T. (2017). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 147-152.
- Toole, M. O. (2002). The Relationship Between Employees' Perceptions of Safety and Organizational Culture, *Journal of Safety Research*, 33 (2), 231-243.
- Vahey, C.D., Aiken, H.L., Sloane, M.D., Clarke P.S., Vargas, D. (2004). Nurse Burnout and Patient Satisfaction, *Medical Care*, 42 (2), 1157-1166.
- Whitaker, S., Baranski, B. (1999). The Role of the Occupational Health Nurse in Workplace Health Management, *World Health Organization Workshop Netherlands*, Copenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe Copenhagen.
- Yıldız, A. (2017). *Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, E. (2010). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Eğitimin Rolü ve İşgörenlerin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi Konusunda Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



A STUDY ON THE APPLICATION LIGHTING PROJECT OF KILIÇ ALİ PASHA MOSQUE AT TOPHANE DISTRICT*

TOPHANE KILIÇ ALİ PAŞA CAMİİ'NİN AYDINLATMA UYGULAMA PROJESİ'NE DAİR

Sedat BAYRAKAL¹

Abstract

Lighting is one of the most popular issues in our day among people. We already know that Muslims used to give great importance to this issue. Usage of the word "light" in the Holy Quran has increased the importance attached to the issue. The issue is quite interesting and has become a center of attention for many people. There is an effort to lighten buildings with various colors with an eye to draw attention in this way. While this can be called as lighting play it is also possible to interpret the issue as a trick. Nonetheless, lighting is the duet of space with light. It is observed that lighting is also used in historical buildings with a view to emphasize the importance thereof especially in the last 20 and 30 years. Lighting helps to highlight the relevant parts of historical buildings following the sunset. However, the point I want to draw attention at this stage is that lighting applications to be made to the domes, frames, narthexes, minarets, enclosure walls and courtyard entrances should be made without damaging the foregoing. And accordingly, installation of lighting fixtures should be carried out without drilling, scraping or breaking the walls. This article hereby has been penned based on my request and the reflex to prevent any damage to be given to Kılıç Ali Pasha Mosque during the applications made within the framework of the lighting project. A list of recommendations on issues which should be paid attention to during the said lighting application were tried to be listed prior to realization of the project passed through life. Traditional-artificial lighting means such as lamps, candleholders, candles and chandeliers have been abandoned in our day and technological artificial lighting devices such as lamps, luminaires, spotlights and LEDs have

*This article is neither a written form of the scientific consultancies performed through me and our colleagues from time to time nor the reports written by us converted into an article. This article was penned as an instinctive reaction to avoid any kind of damage to Kılıç Ali Pasha Mosque which is a reminder of Sinan the Architect due to the lighting project when destruction of our historical artifacts is increasing rapidly in our day. I would like to highlight the fact that the purpose of the article is a humble advise to those who will make the project more than a concern that a damage will be caused.

¹ Prof. Dr., Uşak Üniversitesi, sedat.bayrakal@hotmail.com

begun to be utilized. New technologies denoting intervention to historical monuments strengthen the frequency of sensitivity.

Keywords: Lighting, Lighting Of Historical Monuments, Mosques Of Sinan The Architect, Kılıç Ali Pasha Mosque, Tophane

Öz

Aydınlatma, günümüz insanının en popüler konuları arasındadır. Müslümanların konuya büyük önem verdiklerini biliyoruz. Kur'an'da nur kelimesinin geçmesi, konuya verilen önemi artırmıştır. Konu oldukça dikkat çekicidir ve çoğu insanın ilgi odağındadır. Binalar, çeşitli renklerle aydınlatılma çabası içindedir ve bu yolla dikkat çekilmek istenmektedir. Buna ışık oyunu demek mümkün olabileceği gibi aldatmaca şeklinde yorumlamak da olasıdır. Her şeye rağmen aydınlatma, ışıkla mekânın düetidir. Özellikle son 20-30 yıldır, vurgulamak amacıyla, tarihi eserlerin de aydınlatıldığı görülmektedir. Aydınlatma, bir tarihi eserin ilgili bölümlerini güneş battıktan sonra da vurgulanmasına yardımcı olmaktadır. Ancak burada dikkat çekmek istediğim husus, aydınlatma uygulamalarının kubbelere, kasnağa, son cemaat yerine, minareye, çevre duvarına, avlu girişlerine zarar vermeden yapılmasıdır. Bunun için, duvarlarda herhangi bir delme, kazıma, kırma işlemi yapılmaksızın montajlamaya geçilmelidir. İşbu yazı, Kılıç Ali Paşa Camii'nin aydınlatma projesindeki uygulamalar sırasında zarar görmemesi isteği ve refleksi ile kaleme alınmıştır. Proje hayata geçmeden önce, aydınlatma uygulamasında dikkat edilmesi gereken öneriler sıralanmaya çalışılmıştır. Günümüzde, kandil, şamdan, mum ve avize gibi geleneksel-yapay aydınlatma araçlarının kullanımı terkedilerek, lamba, armatür, spot, led gibi teknolojik-yapay aydınlatma araçları kullanılmaya başlanmıştır. Yeni teknolojilerin tarihi eserlere müdahale anlamına gelmesi, hassasiyet frekansını güçlendirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Aydınlatma, Tarihi Eser Aydınlatması, Mimar Sinan Camileri, Kılıç Ali Paşa Camii, Tophane

1. INTRODUCTION

Development of lighting technology has led to introduction of concepts such as light art and media architecture into the architecture. Moreover, lighting has begun to be considered as the fourth dimension of architecture. Lighting has gradually begun to enter more and more to individual and social lives of people. While, studies related to this issue increases, numerous symposia, lectures, panels and meetings are organized and exhibitions are made. Addition of artificial light applications to modern architecture since the second half of the 19th century has also spread to religious architecture and has an increasing importance. In our day, airports, train stations, hospitals, factories, municipal service buildings, refineries, private insurance buildings, palaces, shopping centers, hotels, museums, art and culture centers, castles, residences, villas, mansions, offices, bridges, streets, parks, tunnels, club buildings, R & D buildings, various clothing stores, headquarters of telephone companies, mosques, churches, temples, tombs and similar buildings are exhibited by virtue of light art providing various colors from different angles.

Light is controlled by humans and serves your target as to whatever you want to highlight while adding a different dimension to architecture and enabling perception of whatever is unrecognized. Artificial

lighting must show the unit on which it makes reflection close to normal daylight. Professional lighting specialists are required in planning of lighting. Lighting elements - both interior and exterior- should never be at the forefront and should not be felt in the space but importance should be attached only to the light it provides. In this way, it must be ensured that due respect is shown to the religious structures where lighting elements are utilized while the structure must be allowed to explain itself in a better way.

D. Kuban states that mosques of Sinan the Architect, for which big amounts of light are used, are used with a view to highlight the religious and political symbols thereof. Design of walls, with high number of windows, is one of the most important features which separates Ottoman architecture from the Middle Age Anatolian Turkish architecture (Kuban, 1988: 600-601).

The light beam coming through the window makes the environment, into which it enters as if dancing during different hours of the day, active while making such space explicit and integrated. A disorder in the window system gives harm to harmony just like a person's stepping on his/her partner's foot while dancing. Light and space should be in harmony just like singers making duet successfully while singing a popular song.

2. THE AIM

This article has been penned upon the warning that no damage should be given to the mosque during the application of elements such as the armatures and fixing elements to the mosque upon the "Lighting Application Project of Kılıç Ali Pasha Mosque" submitted to Istanbul Regional Conservation Committee for the Protection of 2nd Number Cultural Assets by Urban Design Directorate of Istanbul Metropolitan Municipality nowadays (January 2018) within the scope of Istanbul Lighting Master Plan.

The first issue we want to draw attention in the lighting application project of Kılıç Ali Pasha Mosque is to carry out the lighting applications without damaging the domes, frames, narthexes, minarets, enclosure walls and courtyard entrances. And accordingly, installation should be carried out without drilling, scraping or breaking the walls. Optimum lighting level with minimal intervention has to be achieved. It is expected that protectionism and the sensitivity respect for a historical monument shown in the application to be carried out must be an exemplary approach with highest level. To this end, there is a need for art historians who will observe the level of the intervention and an architect to evaluate the design in addition to electrical engineers and lighting specialists who will make the calculations.

3. INFORMATION ON THE MOSQUE

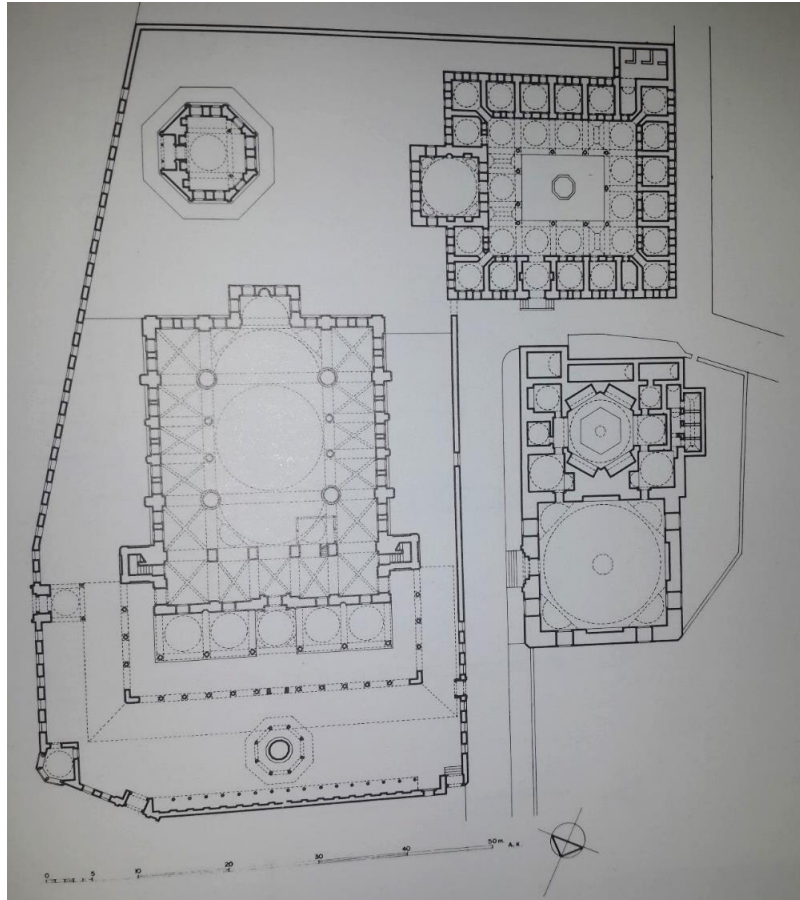
The street address of the mosque located in the Tophane district is as, the province of Istanbul, district of Beyoğlu, quarter of Kemankeş neighborhood and Topçular Street. It is registered on map section number 120, city block number 63, plot number 17 and belongs to Kılıç Ali Pasha Foundation. Protection group of the monument located within urban conservation area has been determined as "1" by the decision dated 08.06.2005, number 785 of Istanbul Regional Conservation Committee for the Protection of 1st Number Cultural Assets.

A fire broke out on 11.02.2011 while the restoration of the mosque was ongoing, and it was extinguished before it spread to interior parts. In 1958, Kemeraltı and Meclis-i Mebusan streets were

expanded and the Tophane square was restructured. The north of the courtyard wall was rebuilt and the shops, which existed until then, were not renovated during these works (Kuran, 1986: 209).

The mosque has five entrances as one in the east, two in the north, and two in the west. The mosque, tomb (burial area around it), Turkish bath, public fountain and the madrasah, which was added at the beginning of the 17th century make up an Islamic-Ottoman social complex (Kuran, 1988: 171). Much as it is said in some sources that there was also a primary school within the complex there is no information as to its place and when it was removed (Kuran, 1978: 175). S. Eyice states that the public fountain does not belong to the complex (Eyice, 1989: 172; idem, 2002: 413-414). Indeed, the architectural forms of the public fountain remove the doubt that it was constructed later. And the madrasah (Muslim theological school) most probably belongs to the end of the 16th century since it is not mentioned in the official certificates belonging to Sinan (Kuran, 1978: 175). The complex was built by Kılıç Ali Pasha (d. 1587) (Bostan, 2002: 411-412; idem, 2014: 145-147). Ulvi has said “You name the sky with your sword like that of Ali (Arşa adsın Ali gibi kılıcı)” while Tâlibî “He left this world of mortals through this door (Gitti bu dâr-ı fenâdan kapudan)” and mentioned the date of Kılıç Ali Pasha’s death with abjad (a system of notation in which each of the 28 letters of the Arabic alphabet is assigned a numerical value.) technique (Ayvansarâyî, 1985: 183, 304).

Fig. 1. Kılıç Ali Pasha Complex, site plan



(Kuran, 1986: 209)

The Turkish bath and madrasah were kept outside while the mosque and the tomb were included inside the courtyard wall. The courtyard has five entrances, two in the west, two in the north, and one in the east. The entrance in the east opening to the courtyard is in the form of domed baldachin. Return to Hagia Sophia's plan is astonishing in the mosque which is one of Sinan the Architect's works made in his last years (Polatkan, 1999: 69-74). It is possible to agree with the interpretation that the design belongs to one of the foremen of Sinan inasmuch as Sinan the Architect was old in these years. Kuran answers the question of, "How does a talented architect like Sinan, imitate Hagia Sophia?" as "the mosque was built by one of one of Sinan's foremen inasmuch as Sinan the Architect was about 90 years old (Kuran, 1978: 175; idem, 1986: 215). At the center of the deep-seated building in the north-south direction, there is a dome which is based on four pillars. Half a dome was laid to the north and south of this central dome, and quarter domes were added to the corners of the half-dome (Fig. 1-2). Two-storey units consisting of ribbed cross vaults encompass this dome system in the form of "u" from east, west and north. The marble niche (mihrap) with stalactite and the semicircular form (Fig. 3), protrudes outwardly from the body wall the harim (sanctuary) and included within the volume covered with half-dome. There are two projections with symmetrically placed stairs at the north of the eastern and western walls of Harim (sanctuary). On of them is the pulpit of the minaret in the west, and the other is the stairway to the upper floor in the east. The narthex in the north of harim (sanctuary) consists of five domed units. The dome in the middle has oyster shell-shaped trompes passage while the other four have pendent passages. A sequence of two porticos surrounds the narthex (son cemaat yeri) in the form of "u" (Fig. 4).

There are famous art examples of İznik tiles of the 16th century both on the niche wall, in the narthex, and in the upper sections of the east-west lower-side windows. The tiles are usually arranged in the form of panels (39 pieces), while some of them had border tiles (10 pieces) (For more information about the tiles, see. (Tanyolu, 2011: 94-209). Sinan's one of the greatest achievements which is facade with many windows and spacious interior effect has also been applied in the Kılıç Ali Pasha Mosque. The mosque is lightened with a total of 147 windows.

The mosque has two inscriptions in our day one of which is at the northern entrance of the courtyard while the other is at the eastern entrance (Inscriptions- despite the fact that they were already published before- are first dealt published here with fully transcribed text and their adaption to contemporary Turkish language.). The date of the mosque is provided both in numbers and abjad in both inscriptions. Accordingly, the abjad (numerical) values of the verses we provided in the first inscription (as ... ehl-i ĩmāna 'ibādetgāh olsun bu maḡām/May his place be a place to worship for believers) and the abjad (numerical) values of the verses we provided in the second inscription (as ...oldu â'lā cāmi'iy beytü'l-ḡarām/Your mosque became like Kaaba) are "988". Also, the name of the founder is provided in the first inscription as "Kılıç Pasha" and as "Ali Pasha" in the other inscription. Thus, it can be learned that the mosque was built through **Kılıç Ali Pasha** in 988 (Hegira calendar) /**1580** (Gregorian calendar). The year of construction is also given as ٩٨٨سنة (year 988) in two parallel sulus inscriptions at the northern entrance, on the bottom wall of the pointed arches (Fig. 5). Text of the inscription is written in Turkish of Turkey and with Ottoman letters as follows:

All photos were taken from my own archive.

Fig. 2. General from northwest.



Fig. 3. Mihrap.



Fig. 4. Last congregation place.



Fig. 5. Inscription (courtyard northern entrance).



Adaptation to currently spoken Turkish:

1- Kılıç Pasha, the ameer of the sea and the master of the time, (Deniz emîri yani dönemin kaptanı Kılıç Paşa)

May his place be paradise since he had this mosque built (Bu camiyi yaptığı için yeri cennet olsun)

2- Ulvî gave the dated seeing it as a holy call: (Ulvî kutsal çağrı olarak görüp tarihini söyledi:)

May his place be a place to worship for believers (Bu makâm, imân sâhibine ibâdet yeri olsun)

The sulus inscription at the eastern entrance of the courtyard consist of four verses and eight sections (Fig. 6). As is in the inscription at the north entrance سنه 988 (year 988) is written in the middle of the text. The following is written on the inscription:

Fig. 6. Eastern entrance of the courtyard.



Adaptation to currently spoken Turkish:

- 1- Praise be to Allah that the world had a good (Allah'a hamdolsun dünya düzen buldu) order thanks to justice of the state of Murâd Khan (Murâd Hân'ın devletinde adalet ile)
- 2- Every citizen thereof has power and strength (Her kulu kudret ve yüceliktedir)
And our country has become excellent in every aspect (Her bir makâm da mamur olmuştur)
- 3- The lion of this country named Ali Pasha (Ali Paşa namıyla o meydanın aslanı) had this beautiful mosque built with great efforts (Büyük gayret sarf ederek bu güzel camiyi yaptı)
- 4- And lovers told its date: (Gönül ehilleri tarihini söylediler:)
Your holy mosque became like Kaaba (Yüce câmiin Kâbe oldu)

After briefly introducing the mosque, our opinions as regards the lighting application project which will be implemented soon and our recommendations in line with these opinions are listed below.

4. RECOMMENDATIONS AND CONCLUSION

1) As a general rule, the principle which should be taken into consideration in matters concerning installation in the process between design and application such as laying of electrical installations, places where the conduits will pass, placement of the fixtures and places which will reflect the LEDs is the relation of the mosque and its units with the new technology: although the idea of installation seems to be scaring

to a historical monument, care should be taken that the intervention can be removed if necessary and easily turned back to its original. It is essential that perforating, excavating, destructive, drawing and breaking interference should not be made on the walls for installation and chemicals should not be applied directly on the wall surfaces. Selected manufacturing products must be suitable for wall and facade textures and should give the feeling of being one of the units of the mosque (For an evaluation of this issue see. Durukan, 2017: 539-540).

2) Care must be taken that the intensity of light to be reflected in the lighting must have adjustable power according to the surface to be highlighted and specialists of the subject should be able to make serious calculations and measurements in this regard.

3) LED-induced light must not be adjusted with power in a dazzling way.

4) It should be explained in the drawing notes that if the light beams will be from the inside out or vice versa. For example; in the lighting detail of the under the dome or frame windows it is necessary to position the light beams the inside to the outside. Thus, the glare issue of a viewer will be minimized.

5) In addition to mentioning how applications such as installation, commissioning and trial will be done and the technical features of the materials to be procured and the materials in the technical specifications, all applications, sections and plans should be submitted by detailed drawings.

6) It should be described in detail which armatures and LED-based light units are to be placed in which units of the mosque.

7) Armatures must be mounted on wooden wedges as far as possible while cement-based mortar and similar binders must not be used.

8) The source which will feed the entire installation should be described and connections should be shown with drawings.

9) Lighting applications to show the Mosque in the best way should be made and courtyard walls, gates, upper and lower parts of harim (sanctuary), windows and public fountains should be considered separately. Some suggestions are provided below.

10) Courtyard entrances should be highlighted through the lighting elements installed in the existing street lighting poles of the cited entrances. In this way, it will be ensured that the inscription and partly façades are illuminated. For example, armatures to be installed in the existing street lighting poles at the north entrance of the courtyard (Fig. 7) and at the southern end of the western wall of the courtyard which are near the madrasah (Fig. 8) can make this duty.

Fig. 7. North entrance of the courtyard



Fig. 8. Southwest corner of the courtyard.



11) Rectangular windows on the wall surrounding the courtyard should be lightened by virtue of LEDs placed inside the window (Fig. 9).

Fig. 9. Windows on the eastern wall of the courtyard.



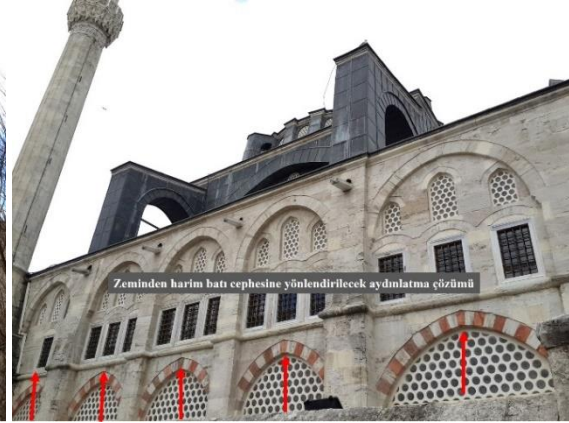
12) Lighting of the dome can be provided with armature fixed to the belt tie at the eastern entrance of the courtyard which is domed.

13) Installation should be made in a way that the eastern and western lower parts of the harim (sanctuary) body are shown from bottom to top. The placement of the armature on the ground to catch a certain angle and ensure that this section is fully illuminated should be considered (Fig. 10-11). The number of LEDs to be reflected on the façade, their powers and the distances between them should be determined through the lighting experts.

Fig. 10. Harim eastern façade.



Fig. 11. Harim western façade.



14) An application should be made in order that appropriate light is filtered by virtue of the assembly made to the metal tie of the public fountain (şadırvan) designed as a porch unit (Fig. 12). The preference here should be as placing an armature showing the wall and the courtyard.

Fig. 12. Fountain.



15) A visual effect must be created by the armatures to be assembled to appropriate places of the central dome and north and south half domes (Fig. 13). Here, it must be paid attention that two lighting fixtures placed across each other are positioned in a way to show the surface of the dome completely.

16) The armatures to be placed in the iron ties between the supports (beams) supporting the lower section of the main dome, which is called flying supports, will increase the visual effect of the supports. Light beam must be given to the main dome through the support (Fig. 14).

Fig. 13. The central dome and north half dome.



Fig. 14. Southwest buttress.

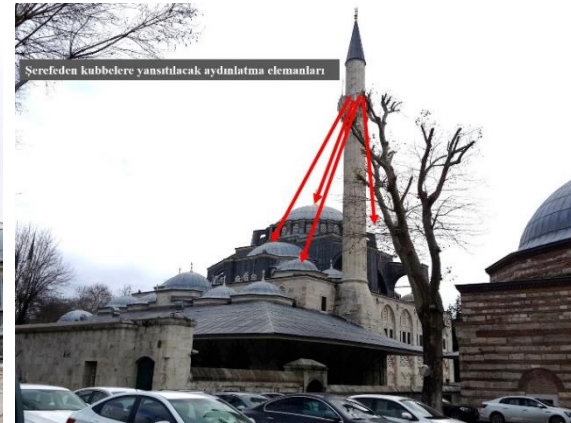


17) The inside of the small supports in the frame area can be illuminated by armatures with small power to be placed in the lower section of these units. In addition, it can be contributed to illuminate the main dome with the lighting elements in the proper angle and position to the upper sections of these beams (Fig. 15).

Fig. 15. Western façade.



Fig. 16. Minaret.



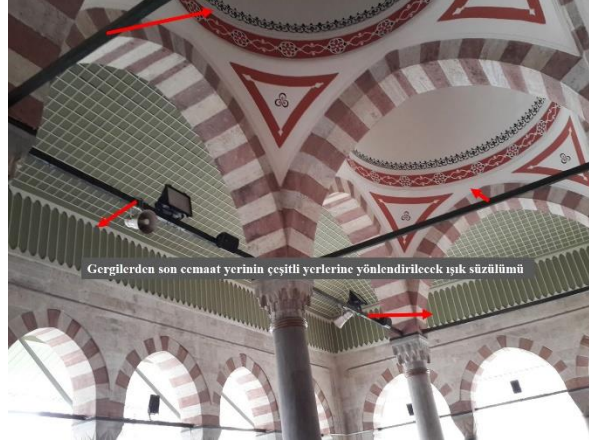
18) A properly placed lighting element on minaret balcony will be sufficient to lighten the dome center as well as the half and quarter domes (Fig. 16).

19) Lighting of the minaret appropriately must be ensured by armatures placed in the lower part of the minaret and the minaret balcony. There is a need for lighting elements to be placed on the floor for the rostrum and lighting elements to be placed on the the initial part of the body for the body.

20) The inside of narthex (son cemaat yeri) should be illuminated with armatures placed on the metal ties at the place of narthex (Fig. 17). The number of armatures and light power must be calculated by the relevant experts and optimum number of armatures and lighting must be provided. The place where the spotlights

are currently placed must be checked and excessive interfering must be avoided as much as possible by evaluating these assembly areas.

Fig. 17. Last congregation place.



21) Lighting elements to be placed in 24 window frames in the interior part, will leave a highly excellent visible effect by virtue of the filtered light beams when externally observed (Fig. 18).

Fig. 18. Central dome.



22) Lighting in the harim (sanctuary) should be made in way to consider the prayers performed during the day, on Friday, in feasts and holy nights (kandil). A programming should be done on the axis of liturgical elements such as the niche and pulpit (minbar). In this sense, it should not be forgotten that religious buildings are important compared to other civil structures (For a discussion on religious building lighting, see. Kart, 2006: 54-55).

23) If there are any other sections of the mosque which are not lighted outside, it may be preferable to lighten the south and west facades of the mosque especially from the tomb, madrasah and the Turkish bath parts. However, applications which will increase the number of units intervened unnecessarily must be prevented and the project must be completed with minimum intervention.

24) It should be tested whether the desired effect and the correct angle have been achieved after completion of each application listed hereinabove in order that the demounting of fixtures which are fixed in the place can be avoided. This article is written considering the possibility of damage which may occur to the concerned unit during the assembly and dismantling stages.

25) Great care should be taken to ensure that the LED technology to be selected is economical inasmuch as energy demand increases day by day. To achieve savings at the optimum level, lights must be diminished, or lighting elements must be turned off after a certain time of the night (00.00 or 01.00 a.m.).

26) The installation of the fixtures should be well designed, and installation should be made by considering future maintenance costs.

27) Care should be taken to use modern electrical installations and elements of our day, wherever possible and in line with technical possibilities. In this way, the project will be implemented with minimum intervention to the mosque.

28) Care must be taken that the armatures are placed at the appropriate distance and angles so that the angles and distances of armatures to each other allow the surface to be illuminated, show itself. The number of armatures should not be low, however installation of a number of armatures which will interfere the surfaces must also be avoided. To this end, knowledge of expert electrical engineers, art historians and architects should be utilized.

29) Installation and armatures should not be placed in a way to disturb or interfere the appearance of any part of the mosque.

A lighting application to be made in accordance with the recommendations listed hereinabove will hopefully successful to the extent of being an example to artificial lighting applications of other historical monuments.

KAYNAKÇA

Ayvansarâyî, Hâfız Hüseyin (1985), *Mecmuâ-i Tevârih* (Yay. Haz. Fahri Ç. Derin-Vâhid Çabuk), Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul.

Bostan, İdris (2014), “Kılıç Ali Paşa”, *The Encyclopaedia of Islam*, Three, Leiden-Boston, (145-147).

Bostan, İdris (2002), “Kılıç Ali Paşa”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, Cilt. 25, 2002, (411-412).

Durukan, Ayşegül (2017), “Cami İç Mekân Aydınlatma Tasarımına Kavramsal Bir Yaklaşım”, *CEDRUS*, V, (531-541). DOI: 10.13113/CEDRUS/201723

Eyice, Semavi (1989), “Mimar Sinan’ın Külliyesi”, *VI. Vakıf Haftası: Türk Vakıf Haftası Çerçevesinde Mimar Sinan ve Dönemi Sempozyumu*, 5-8 Aralık 1988, Vakıflar Genel Müdürlüğü Yayınları, İstanbul, (169-200).

Eyice, Semavi (2002), “Kılıç Ali Paşa Külliyesi”, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, Ankara, (412-414).

Kart, Umut (2006), “Işık İbadet İçin Dayanaktır”, (Tema: Dini Yapılar İçin Işık), *PLD Türkiye, Mimari Aydınlatma Tasarımı Dergisi*, 1 Haziran (54-55).

Kuban, Doğan (1988), “Sinan’ın Dünya Mimarisindeki Yeri”, *Mimarbaşı Koca Sinan, Yaşadığı Çağ ve Eserleri*, Cilt. 1, İstanbul, (581-624).

Kuran, Aptullah (1988), “Mimar Sinan’ın Külliyesi”, *Mimarbaşı Koca Sinan, Yaşadığı Çağ ve Eserleri*, Cilt. 1, İstanbul, (167-173).

Kuran, Aptullah (1986), *Mimar Sinan*, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.

Kuran, Aptullah (1978), “Tophane’de Kılıç Ali Paşa Külliyesi”, *Boğaziçi Üniversitesi Dergisi*, Vol. 6, İstanbul, (175-198).

Polatkan, H. Aydın (1999), “Kılıç Ali Paşa Camisi ve Ayasofya: Bir Historisist Deneme”, *Osmanlı Mimarlığının 7 Yüzyılı “Uluslar Üstü Bir Miras” Uluslararası Kongresi*, TMMOB Mimarlar Odası ve İstanbul Büyükşehir Şubesi, İstanbul 25-27 Kasım 1999, (69-74).

Tanyolu, Derya (2011), *Kılıç Ali Paşa Camii Çinileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, El Sanatları Eğitimi Anabilim Dalı, Geleneksel Türk El Sanatları Eğitimi Bilim Dalı, Ankara.



MISIR MESELESİNİN ÇÖZÜMÜNDE MUSTAFA REŞİT PAŞA'NIN TANZİMAT FİKRİNİN ANLAŞILMASI*

UNDERSTANDING THE TANZİMAT FACILITY OF MUSTAFA REŞİT PASA IN THE SOLUTION OF THE EGYPT ISSUE

Zeynep YILDIRIM¹

Öz

Osmanlı devlet adamları uzun yıllardan beri devleti eski ihtişamına kavuşturmak için çeşitli ıslahat girişimlerinde bulunmuştur. Öncelikle askeri sahada ıslahat yapılmış ve Avrupa'nın bilim ve tekniği askeri araçlara tatbik edilmiştir. Fakat askeri yenilgilerin önüne geçmek yine de mümkün olmamıştır. Ordu, Mısır Valisi Mehmet Ali Paşa'nın isyanını bastırmakta bile başarısız olmuştur. Mısır meselesi Osmanlı Devleti'ni en çok meşgul eden konulardan birisidir. Mustafa Reşit Paşa orta elçi göreviyle gittiği Fransa'da ilk günden itibaren Mısır meselesinin çözümü ve Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu durumu düzeltebilmek için çareler aramış ve çözüm olarak Tanzimat Fermanı'nın ilan edilmesi gerektiğine inanmıştır. Bu bağlamda Tanzimat'ın şekillenmesinde etkisi olan Mustafa Reşit Paşa'nın Mısır meselesine bakışı ve bu meseleyi çözmek için Tanzimat'a yüklediği anlam incelenerek Tanzimat Fermanı'nın Avrupa'ya taklit etmek ya da memnun etmekten daha fazla anlamının olduğuna ışık tutulmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden olan doküman analiziyle elde edilen bulguların değerlendirilmesiyle oluşturulan bu çalışmada literatür taranmış ve çeşitli görüşler karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır. Bu çalışma ile belirtmek istenen Mustafa Reşit Paşa'nın Tanzimat'ın ilanındaki asıl beklentisinin, Mısır meselesini çözüme kavuşturmak olduğu ve Tanzimat'ın Avrupa'nın emellerine hizmet eden bir dönem olmadığıdır. Tanzimat'ı Mısır meselesi ile ele alan kaynakların yetersiz olması nedeniyle, bu alandaki boşluğun doldurulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Osmanlı Devleti, Mustafa Reşit Paşa, Tanzimat, Mısır Meselesi.

Abstract

For many years, Ottoman statesmen have been involved in various reform attempts to restore the state to its former glory. First of all, the military field was reformed and Europe's science and technique

* Bu çalışma 2016 yılında Uludağ Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünde sunulan tez çalışmasından türetilmiştir.

¹ Arş. Gör., Dumlupınar Üniversitesi, zeynep.yildirim@dpu.edu.tr

was applied to military vehicles. But it was not possible to prevent military defeats. The army has failed even to suppress the rebellion of the Governor of Egypt, Mehmet Ali Pasha. The Egyptian issue is one of the most intense issues of the Ottoman Empire. Mustafa Reşit Pasha went to France as a middle ambassador for the solution of the Egyptian problem from the first day. In this context, the view of Mustafa Reşit Pasha who had an influence on the formation of the Tanzimat and his view on the Egyptian issue and the meaning he had placed on the Tanzimat to try to solve this problem were tried to shed light on the meaning of the Tanzimat Edifice more than imitating or pleasing Europe. In this study, which was formed by the evaluation of the findings obtained from qualitative research methods, the literature was reviewed and various opinions were compared and interpreted. The main expectation of Mustafa Reşit Pasha in the declaration of the Tanzimat is to solve the Egyptian problem and the Tanzimat is not a period serving the aspirations of Europe. Due to the insufficiency of the resources dealing with the Egyptian issue, it was aimed to fill the gap in this area.

Keywords: *Ottoman State, Mustafa Reşit Pasha, Tanzimat, Egyptian Issue.*

1. GİRİŞ

Tanzimat bugün hala sıcaklığını koruyan, üzerinde tartışılan bir dönemdir. Toplumumuzda bakış açısına göre değişen olumlu ya da olumsuz izler bırakmış bir hareketin ifadesidir (Mumcu, 1985, s. 40). Tanzimat bir anda beliren bir modernleşme hareketi değildir. Daha önceden başlayan bir sürecin devamıdır. Tanzimat dönemi kendi değerlerimizin yitirildiği ve Avrupa'nın değerlerinin benimsendiği bir süreç olarak ele alınmakta ve bu durum Tanzimat'ın amacının tam anlaşılmasına neden olmaktadır. Sürecin öncesi ve Mısır meselesinin Tanzimat'a etkisinin anlaşılması gereklidir. Bu çalışmanın amacı, Tanzimat'ın kurucu Mustafa Reşit Paşa'nın Tanzimat'tan beklentisini anlamak ve Tanzimat Fermanı'nı iç ve dış tehditlere karşı, Avrupa'yı Osmanlı Devleti'nin ittifakı haline getirebilmek için girişilen bir ıslahat olarak yorumlamaktır.

Osmanlı Devleti 17.yüzyıldan itibaren Avrupa'nın gerisinde kaldığının farkına varmıştır. Önceleri Avrupa'daki gelişmeleri ciddiye almayan Osmanlı bürokratları açılan makas için çareler aramaktadırlar ve çözümü Avrupa'nın bilim ve teknolojisini almada görmüşlerdir. (Özdemir, Çiydem, & Aktaş, 2014, s. 322).

Osmanlı Devleti varlığını devam ettirebilmek için askeri güce muhtaçtır. Bunun için de yeni bilim ve teknikle donatarak askeri alanda ıslahat yapmanın gerekli olduğu görüşü hakim olmuştur. III. Selim döneminden itibaren bir dizi ıslahat yapılmıştır. Fakat askeri ıslahatlar da batı karşısındaki yenilgileri önlemekte yetersiz kalmıştır (Kuran, 2000, s. 85). Alınan yenilgiler sadece batıya karşı değildir. Devletin askeri gücü içte çıkan isyanları da bastırmaz durumdadır. Ayanlar, kendi askeri güçleriyle devletin otoritesine meydan okumaktadır ve devletin varlığına yönelik bir tehdit haline gelmiştir.

Gelinen noktada bilim ve tekniğin alınması devleti eski gücüne kavuşturmada yetersizdir. Daha başka çözüm gereklidir. Devleti içinde bulunduğu durumdan kurtarmak için çareler arayan devlet adamlarından birisi de Mustafa Reşit Paşa'dır. Mustafa Reşit Paşa, devleti tehdit eden Mısır Valisi Mehmet Ali Paşa sorununu çözmek ve devletin her geçen gün güçten düşmesini önlemek için daha radikal bir hamleye ihtiyaç duyulduğunu görmüştür (Mardin, 2014, s. 149-150).

Bu hamle Tanzimat Fermanı'nın ilanıdır. Fermanın ilanı ile Avrupa'nın fikri yapısı da alınmış olacaktır. Avrupa'nın fikri yapısının alınması körü körüne Avrupa'yı taklit amacı taşımamaktadır. Tanzimat'ın ilanı ile murat edilenin sadece Avrupa'yı taklit etmek ve Avrupa'nın, devletin iç işlerine karışmasını engellemek için ilan edildiğini düşünmek Tanzimat'ı anlamakta yetersiz kalmaktadır. Tanzimat ile Osmanlı Devleti Avrupa devletleri seviyesine çıkacaktır ve böylece Mısır meselesi Avrupa'nın meselesi haline gelecektir. Tanzimat'ın en güçlü ilan sebebi budur. Öncelikle Mustafa Reşit Paşa'nın öncesinde Osmanlı Devleti'nin durumunu ve ıslahatları anlamakta yarar vardır.

1.1. Mustafa Reşit Paşa Öncesi Dönem

III. Selim ile başlayan II. Mahmut'un devam ettirdiği ve Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile sonuçlanan reform süreci sadece Osmanlı topraklarında değil genel olarak dünyada da kaosu hâkim olduğu zaman dilimini kapsamaktadır. Hem sanayi devrimi ile hareketlenen hem de Fransız İhtilali'nin ortaya çıkardığı fikirlerin etkisiyle dönüşen dünyada eski dönemin kurum ve kurallarıyla devam etmek imkânsız hale gelmiştir.

Avrupa radikal dönüşümler yaşarken sanayi ve teknoloji ile dünyayı yeniden şekillendirirken Osmanlı Devleti de bu düzende yerini koruyup, varlığını devam ettirebilmesi için yüzeysel ıslahatlardan ziyade köklü ıslahat yapması gerektiğini fark etmiştir. III. Selim (1789-1809) döneminde devletin canlanması için öncelikli iki sorunun çözülmesi gerektiği düşünülmektedir. Bunlardan ilki askeri ıslahat, ikincisi ise ayanlardır. Askeri silahlarda kaydedilen ilerleme karşısında askerin yeni silahlara uygun eğitim alması gerekmektedir fakat yeniçeriler zaman içinde sadece savaş vakitlerinde cepheye giden, diğer zamanlarda ise esnafılık yapan ve bunun neticesinde savaşta hezimete uğrayan bir ordu olmuştur. Ayan sorunu ise 16. yüzyıldan itibaren bozulan tımar sistemi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Taşrada merkezin yarattığı boşluğu dolduran ayanlar ile bir anlamda ademi merkezîyetçilik güçlenmekte ve ayanlar zaman zaman merkeze kafa tutan bir güç haline gelmektedir (Akşin, 1985, s. 6).

III. Selim ayanlar ile güçlü bir mücadeleye girmek için öncelikle ordunun ıslahının gerektiğini ve güçlü bir ordu ile ayanların üzerine gitmenin doğru olduğunu düşünerek Nizam-ı Cedid Ocağı'nı 1793 yılında kurdu. Anadolu'da askeri ıslahata tepki göstermeyen ayanlar, Rumelide'de Nizam-ı Cedid'in kurulmasına tavır aldılar. Muhalefetin güçlü olduğunu gören padişah Nizam-ı Cedid'i Rumeli'den geri çekti (Akşin, 1985, s. 7-8).

II. Mahmut'un 1808 yılında tahta geçmesinden sonra ayanlar ile Sened-i İttifak imzalandı. Ayanları kurumsallaştırıp, meşruluk kazandıran bu anlaşma bir anlamda ayanları denetim altına almayı amaçlamaktadır. Askeri alanda ıslahat fikrinde ısrarcı olan merkez, anlaşmanın ardından Sekban-ı Cedid Ocağı'nı ayanların gücüne dayanarak kurmuştur. Yeniçeriler isyan edince padişah yeniçeriler ile Sekban-ı Cedid ve ayanlar arasında kalmıştır ve yeniçerileri seçmiştir. Ayanlarla yapılan Sened-i İttifak devletin yüzyıllardır süren mutlakîyetçi yapısına uygun düşmemektedir. Sekban-ı Cedid'in dağıtılmasının ardından yeniçeriler ile ayanlarla mücadele edilmeye çalışıldı. 1820'de Yanya Ayanı Tepedelenli Ali Paşa'ya karşı harekete geçen yeniçeriler 17 ay boyunca Yanya'yı ele geçiremediler. Yeniçeriler Yanya'da mücadele ederken Rumlar Mora'da isyan çıkardılar. Yeniçeriler Yanya'da gösterdikleri başarısızlığı bu kez de Mora isyanını bastırırken göstermektedirler. 1821 yılında başlayan isyanın yeniçeriler ile bastırılmasının imkânsız olduğu anlaşılmıştır. Bunun üzerine II. Mahmut, Mısır Valisi Mehmet Ali Paşa'dan isyanı

bastırması için yardım istemiştir. 1825 yılında Mısır ordusu kısa zamanda Mora'yı isyancılardan kurtarmıştır (Akşin, 1985, s. 8-9).

Yeniçerilerin bir ayan ve asilerle dahi mücadele edecek gücünün olmaması, bu ordunun imparatorluğun ordusu olması ve devletin ordusunun başaramadığını bir ayanın başarmış olması nedeniyle askeri ıslahat elzem olmuştur. 1826 yılında kurulan Eşkinci Ocağı'na yeniçeriler isyan edince bu kez Yeniçeri Ocağı kaldırılmıştır. Eğitimli asker ordusu olan Asakir-i Mansure-yi Muhammediye kuruldu. Tahta geçtiği 1808 yılından 1826 yılına kadar esaslı ıslahat yapmayan Padişah Mahmut ciddi ıslahatlara girişti (Akşin, 1985, s. 9-10).

Osmanlı Devletinde ordu ve ayanların durumu böyle iken Gayri Müslim tebaa 19. yüzyıldan itibaren millet olarak ortaya çıkmaya başladı. Gayri Müslimlerin bağımsızlık istekleri merkezin uğraşmak zorunda kalacağı önemli bir hadisedir. Yüzyıllardır devam eden imparatorluk geleneği oluşturan tebaa anlayışının aksi bir durum arz eden millet olma isteği devletin geleceğini zora sokmaktadır. Gayri Müslimleri etkileyen sadece Batı'nın 19. yüzyılda ortaya çıkmaya başlayan ideolojileri değildir. Kapitülasyonlar ile elde ettikleri ticari ayrıcalıklar ile ekonomi olarak kalkınmaya başlama Gayri Müslimler yeni bir ticaret sınıfı olarak ortaya çıkmaya başlamışlardır. Bununla birlikte Gayri Müslimlerin devletten ayrılma, bağımsızlık kazanma istekleri her geçen gün giderek artmıştır. Artan bu isteklere karşılık II. Mahmut İslamcılığa, İslam birliğine ve bu birliği sağlayacak halifelik makamına yönelik politikalar izlemiştir. Fakat Arnavutlar ile Arapların da ayrılık isteklerinin artması, durumun sadece Müslüman – Gayri Müslim arasındaki bir uzlaşmazlık olmadığını ortaya koymaktadır. Müslüman olan Araplar Mısır Valisi Mehmet Ali Paşa'nın isyanından sonra, Osmanlı Devleti'nin kendilerini koruyamayacağı endişesine kapılmıştır (Küçük, 1985, s. 14-17).

Mısır meselesi bir iç mesele olarak görülse de Osmanlı Devleti çözüm için dış devletlerden yardım istemiştir. Bu iç meselenin çözümü için Avrupalı devletlerden medet umulmuştur. Mısır meselesinin en karışık döneminde Cevdet Paşa'nın tabiriyle "*cirmi küçük, kadri büyük bir zât*" olarak Mustafa Reşit Paşa iç ve dış siyasette etkin bir devlet adamı olarak sürece damga vurmuştur.

1.2. Mustafa Reşit Paşa Dönemi

Koca ve Büyük lakaplarına sahip Mustafa Reşit Paşa 1800 yılında İstanbul'da doğmuştur. Babasının ölümünün ardından eniştesi Ispartalı Seyit Ali Paşa'nın himayesine girmiştir. Eniştesinin sadareti sırasında onun mühürdarı olmuş ve devlet memuriyetine böylece başlamıştır. 1828-1829 Osmanlı-Rus Savaşı'nda ordu ile birlikte hareket eden Sadrazam Sırrı Paşa maiyetine mühürdar olarak hizmet vermektedir. Savaşın seyri hakkında hazırladığı raporlarda kullandığı dil ve anlatım ile II. Mahmut'un dikkatini çekmeyi başaran Mustafa Reşit Paşa 1829 Edirne'deki barış görüşmelerine başkatip sıfatıyla dahil oldu. 1830 yılında Reissülküttab Pertev Efendi ile birlikte ikinci katip olarak Mehmet Ali Paşa ile görüşmek üzere Mısır'a gitti. Böylece Mısır meselesi² ile tanışmış oldu. 1832 yılında asaleten amedî olan Mustafa Reşit Paşa Mısır ordusunun Konya'daki galibiyeti üzerine Halil Rıfat Paşa maiyetinde tekrar Mısır'a gitti.

² II. Mahmut Yunan İsyanının bastırılmasında kendisine yardım eden Mehmet Ali Paşaya Mora ve Girit valiliklerinin verilmesini vaat etmiştir fakat Yunanlar bağımsızlıklarını kazanınca Mora elden çıkmıştır. Mehmet Ali Paşa, Mora'nın yerine Suriye Valiliğini istemiş ve II. Mahmut bu isteği geri çevirmiştir. 1828-1829 Osmanlı – Rus Savaşı sırasında Mısır Valisi'nden savaşta yardım talep edilmiş fakat Mehmet Ali Paşa yardıma gelmemiştir. II. Mahmut Mehmet Ali Paşa'yı görevden almak için gönderdiği orduyu, Mehmet Ali Paşa'nın ordusu Suriye'de yenmiş,

1834 yılına gelindiğinde ise Mustafa Reşit Paşa'nın diploması hayatı resmen başlamış oldu. Bu zamana kadar Osmanlı Devleti'nin diplomasisinde ilişkide bulunduğu devletlerde devamlı elçi bulundurma geleneği yoktur. Fakat 19. yüzyıldan itibaren diplomatik ilişkilerin ve faaliyetlerin önem kazanması ve devletin içinde bulunduğu durum devamlı elçiliklerin kurulmasını zorunlu hale getirmiştir. Cezayir'in Fransa tarafından işgal edilmesi, Mısır meselesi ve Ruslarla yapılan Hünkar İskelesi Anlaşması Osmanlı Devleti'ni diplomatik yalnızlığa sürüklemiştir. II. Mahmut Rus tehlikesini yok etmek, Cezayir ve Mısır meselesini çözmek için ve yaptığı reformlara dış destek bulabilmek amacıyla Avrupa'nın başkentlerine devamlı elçilikler açma kararını vermiştir. Reşit Paşa'nın elçi olarak gönderilmesi bu karar üzerinedir. (Kodaman, 1985, s. 71).

Orta elçi sıfatıyla ilk defa 1834 yılında Mustafa Reşit Paşa Paris'e gönderilmiştir. Paris'teki elçilik önemlidir çünkü Fransa tarafından işgal altında olan Cezayir'in bir an önce çözüme kavuşturulması gerekmektedir. İlk diplomatlık görevinde Fransa'yı yakından tanıyan Mustafa Reşit Paşa aynı zamanda 19. yüzyılda diplomasinin hem iç siyasette hem de uluslararası siyasette ne derece önem arz ettiğini kavramıştır. 1835 yılında edindiği izlenimleri bir rapor halinde hazırlayarak II. Mahmut'a sunan Mustafa Reşit Paşa bu sefer büyükelçi sıfatıyla ikinci kez Paris'e gönderilmiştir (Gündüz, 2010, s. 69).

Paris'e birinci ve ikinci gelişinde Mustafa Reşit Paşa Cezayir'in Fransız işgalinden kurtulması ve Mısır meselesinin lehte çözümünün sağlanması için kamuoyu oluşturmaya çalışmıştır (Kodaman, 1985, s. 71). Fakat ne yazık ki Fransa görevinde iken Cezayir konusunda lehte çözüm elde edememiştir. Paris görevinden sonra 1836 yılında Londra büyükelçiliği görevine getirilen Mustafa Reşit Paşa devletlerarası güç merkezinin Paris'ten ziyade Londra olduğuna kanaat getirmiş ve Osmanlı'nın çözüm bekleyen sorunları için çalışmalara başlamıştır. İngiliz devlet adamlarıyla yaptığı görüşmelerden sonra Cezayir sorunu için İngilizlerden destek alınamasa bile Mısır meselesinde İngiliz hükümetinin desteğinin sağlanabileceğine kanaat getirmiştir (Gündüz, 2010, s. 69). Londra'da kaldığı dönem boyunca Osmanlı'da yapılması gereken reformları kafasında olgunlaştırmıştır. Hariciye Nazırı olarak görevlendirilmek üzere geri çağırıldığında kafasındaki reformları gerçekleştirecek ortamı hazırlamaya girişmiştir (Dönmez, 2011, s. 3). Hariciye Nazırlığı görevinde iken İrlanda'ya bir seyahat düzenleyen Mustafa Reşit Paşa burada yaptığı tetkiklerin ardından İngiltere'nin sanayi merkezlerini gezmiştir (Gündüz, 2010, s. 69). İngiltere'nin iç ve dış politikası ve de parlamentosu hakkında geniş gözlemlerde bulunmuş ve bunu raporlar halinde II. Mahmut'a sunmuştur. Reformları hayata geçirmek için II. Mahmut'un İngilizlere karşı olan ön yargısını gidermeye çalışmıştır. Mustafa Reşit Paşa devlet yönetimi hakkındaki reform düşünceleri ile devletin tepkisinden de kaçamamıştır.

Adana'yı da ele geçiren ordu Kütahya'ya kadar gelmiştir. Devleti ele geçireceğinden Mehmet Ali Paşa ile mücadele etmek için Fransa ve İngiltere'den yardım istendiği halde istenen yardım gelmemiş bunu üzerine Rusya'dan yardım talep edilmiştir. Rusya yardım için donanmasını İstanbul'a göndermiştir. Rusya ile Osmanlı Devleti'nin yakınlaşmasının Rusların sıcak denizlere inmesini kolaylaştıracağını düşünen İngiltere ve Fransa, Mısır meselesinin çözümü için devreye girerek Rusları uzaklaştırmak istediler. Mehmet Ali Paşa'ya baskı yaparak bir anlaşmaya varmaya çalıştılar ve 1833 yılında Kütahya Antlaşması imzalandı. Antlaşma yapılmış olsa dahi II. Mahmut Mehmet Ali Paşa'nın her an için tehdit olduğunu düşünmektedir. İngiltere ve Fransa her ne kadar Kütahya Antlaşmasının imzalanmasına vesile olsalar da II. Mahmut Mısır meselesi için Rusya'yı güvenilir bir müttefik olarak görmektedir ve "boğazlar sorunu"nu başlatacak olan Hünkar İskelesi Antlaşması imzalanmıştır.

Mustafa Reşit Paşa'nın hariciye nazırlığı esnasında 1838 yılında İngiltere ile ticaret anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşmanın ikinci maddesine göre Osmanlı topraklarında yed-i vahid yani tekel usulü kaldırılıyor ve İngiliz tebaasına ticari serbestlik veriliyordu. Bu anlaşmaya göre malların mültezimler tarafından belirlenen fiyata satın alınması mecburiyeti ortadan kaldırılarak İngiliz tüccarlar her türlü malı ülkeden çıkarma hakkına sahip olmaktadır. Mustafa Reşit Paşa bu anlaşma ile İngiltere'yi dış siyasette ve özellikle Mısır meselesinde Osmanlı Devleti'nin yanına çekmek istemiştir (Kuran, İslam Ansiklopedisi, 1970, s. 701).

Yed-i vahit usulünün terk edilmesini kolaylaştıracak bir mantık kurulmuştu. Mehmet Ali Paşa'nın donanma ve ordusunun dayandığı kaynak yed-i vahit sisteminden elde edilen kâr idi. Eğer Osmanlı Devleti yed-i vahit usulünü kaldırır, devletin bir vilayeti olması bakımından Mısır'da da yeni hükümler yürürlüğe gireceğinden Mehmet Ali Paşa'nın ordusunu besleyen kaynaklar tükenecek ve Mısır meselesi bir tehdit olmaktan çıkacaktı. Gerçekten de bir süre sonra Mısır büyük bir mali darlığa düşmüştür. Fakat bu mali sıkıntılar sadece Mısır'a özgü kalmayıp, Osmanlı Devleti'nin diğer vilayetlerinde de yaşanacaktır (Kütükoğlu, 2013, s. 130-132).

Osmanlı Devleti ile İngiltere arasındaki iktisadi ilişkiler Balta Limanı Antlaşması ile yeni bir boyut kazanırken iç siyasette de hareketlilikler devam etmektedir. II. Mahmut'un Mustafa Reşit Paşa'ya güveni vardır, devlet işlerine dair fikirlerini kendisine iletmesi için izin vermiştir (Kaynar, 1991, s. 100). Hatta onu muhaliflerine karşı koruduğu da olmuştur. Reşit Paşa, padişahın Dâr-ı Şûrâ-yı Babî'î'de Tanzimât-ı Hayriyye'nin esaslarını belirlemek için izin aldı (Dönmez, 2011, s. 3). Tanzimat fikrinin hayata geçirilmesi için bir dizi çalışma başlattı. İdari ve mali reformlar için Gelibolu ve Bursa Sancakları'nda arazi ve nüfus sayımı yaptırdı. Mal gaspı ve rüşveti yasaklayan fermanlar yayınlattı, ekonomik gelişmenin sağlanması için tarım, sanayi ve ticaret uzmanlarından oluşan bir komite kurdurdu (Ata, 2014, s. 161). Özellikle tebaa arasında eşitliğin sağlanmasını için padişahı bu konuda teşvik etti (Kaynar, 1991, s. 99).

Mustafa Reşit Paşa'nın diğer faaliyeti ise Amedi Odasının artan iş yükünü azaltmak için ikiye ayrılması için yaptığı çalışmadır. O zamana kadar hem iç işleri hem dış işleri tek bir kalem tarafından yürütülmektedir. Ancak giderek karmaşıklaşan devletlerarası ilişkiler ve iç işleri tek bir kalemden yönetilmeyecek kadar yoğunlaşmıştır. Mustafa Reşit Paşa'nın teklifi sonucu Maruzat-ı Dahiliyye ve Maruzat-ı Hariciye şeklinde Amedi odası bünyesinde iki memuriyet kurulmuştur (Süha, 1999).

Tanzimat'ın hayata geçirilmesi için çalışmalar devam ederken yapılacak yeniliklerin padişahın otoritesini sarsacağı düşüncesi ile II. Mahmut Tanzimat fikrinden vazgeçmiş ve Mustafa Reşit Paşa Londra büyükelçiliğine görevlendirilmiştir ve böylece İstanbul'dan uzaklaşması amaçlanmıştır. Hariciye nazırlığı uhdesinde kalmak üzere ikinci Londra Büyükelçiliği döneminde Mustafa Reşit Paşa'dan beklenen İngiltere ile Mehmet Ali Paşa aleyhine bir anlaşma imzalanmasını sağlamasıdır. Fakat anlaşma imzalanamamış, İngiltere'den bazı vaatler alınmıştır (Kuran, İslam Ansiklopedisi, 1970, s. 702).

İngiltere'de Mısır meselesinin halline yönelik aldığı bir dizi vaatler Mustafa Reşit Paşa'yı Fransa'ya yöneltmiş ve Fransız kamuoyunu da Osmanlı Devleti'nin yanına çekmek için Paris'te çalışmalar yapılması gerektiği düşüncesine sevk etmiştir.

Mustafa Reşit Paşa Paris'e gitmişti fakat bu sırada Osmanlı Devleti ile Mehmet Ali Paşa arasında bir savaş daha başlamıştı. Daha önce yapılan Kütahya Anlaşması ne Mehmet Ali Paşa'yı ne de II.

Mahmut'u sulhun devamlılığı konusunda tatmin etmemekte idi. Mehmet Ali Paşa Mısır'ın bağımsızlığı için diğer devletlerle görüşmeler yapıyor kamuoyunu kendi lehine çevirmek için diplomatik faaliyetlerini sürdürüyordu ve Osmanlı ayanlarını devlete karşı isyan çıkarmaları için teşvik ediyordu. II. Mahmut, 1839 yılına gelindiğinde ordusunu Mehmet Ali Paşa'ya karşı Hizip'e gönderdi, savaş sonucunda Mehmet Ali Paşa galip oldu. Savaş sonucunu öğrenmeden II. Mahmut ölünce yerine oğlu Abdülmecit padişah oldu (Armaoğlu, 1997, s. 210).

Paris'te bir süre kalan Mustafa Reşit Paşa tekrar Londra'ya dönmüş hazırladığı memorandumunu Lord Palmerston'a göndermiştir. Memorandum II. Mahmut'un ölümünden sonra hazırlanmıştır. Memorandum genel olarak Tanzimat'ta yer alan ilkeleri içermektedir. Mustafa Reşit Paşa, padişahın ölmüş olmasının verdiği cesaretle padişaha karşı beslediği duyguları açıklayarak bir anlamda tenkit etmiştir. II. Mahmut'un yaptığı ıslahatları gösteriş için yapılan etrafındaki dalkavukları memnun etmekten öte amacı olmayan, içleri boş girişimler olarak nitelemiştir. Padişahın masum insanları öldüren bir despot olduğunu savunmuştur. Osmanlı Devleti'nde can ve mal güvenliğinin sağlanması, adil yargılamanın yapılması için reformların gerekliliğini ifade etmiştir. Özellikle Kütahya Anlaşması sırasında Adana muhassıllığının Mehmet Ali Paşa'nı oğluna verilmesinde sorumlu olarak gördüğü Mustafa Reşit Paşa'ya karşı II. Mahmut'un duyduğu öfke neredeyse Reşit Paşa'nın ölümüne sebep olacaktı. Yine çok sevdiği Pertev Paşa'nın idamı Mustafa Reşit Paşa'nın mal, can ve itibar güvencesine verdiği önemin artmasında önemli bir etken olmuştur (Dönmez, 2011, s. 6).

Reşit Paşa devletin devam eden yapısı ve haliyle istikbalinin olmadığını, halkın kendi kendini medenileştiremeyeceğini, bunun ancak padişahın iradesiyle mümkün olduğunu, bunun içinde Avrupalı devletlerin padişahı ıslahatın gerekli olduğu yönünde baskı yapmalarının ve padişahın izleyeceği yolu ona göstermeleri gerektiğini düşünmektedir (Kodaman, 1985, s. 74). Mustafa Reşit Paşa Avrupa'dan ayrılırken kafasındaki Tanzimat'ın tatbikinde Avrupalı devletlerin desteğinin gerekli olduğuna inancı tamdır. Reşit Paşa'ya göre Mısır meselesinin çözümünü Tanzimat sağlayacak güçtedir. Öncelikle öldürme, zehirleme ve mallara zorla el koyma gibi kötü uygulamaların ortadan kaldırılması gerekir. Böylece mal ve can güvenliğinin tehlikede olduğunu düşünen tebaanın hakları güvenceye alınarak, tebaanın devlete ısındırılması sağlanacaktır. Devleti ile sorunu olmayan tebaa isyan çıkarmayacaktır. Bunun için genel hukuk kurallarının tespit edilip Osmanlı Devleti'nde varlığının tesis edilmesi, kanun ve nizama dayalı Avrupalı bir idare tarzının hayata geçirilmesi gerekmektedir. Devletin yaptığı icraatların dayandığı kaideler endişeye yer bırakmadığı için Avrupa kamuoyunun güveni sağlanacak ve Osmanlı Devleti uluslararası ilişkilerde yalnız kalmayacaktır (Süha, 1999).

Reform sürecinde Avrupalı devletlerden destek bekleyen Mustafa Reşit Paşa, Hıristiyan tebaanın haraç altında ezildiğini, horlandığını ve reayanın isyan ettiğini belirterek Avrupalı devletleri Hıristiyan reaya üzerindeki baskı ve adil vergi dağılımı için sesini çıkarmaya davet etmektedir. Böylece Avrupa reform sürecine dahil olacak, kurulan bu temasla Avrupa'nın medeniyeti alınacaktır. Örneğin adil vergi sistemi Avrupa'nın baskısıyla Hıristiyanlar arasında yerleşirse bir süre sonra Müslümanlar arasında da yaygınlaşacak ve devlet reform yolunda önemli bir yol kat etmiş olacaktır (Kodaman, 1985, s. 73).

Mustafa Reşit Paşa'ya göre bir diğer husus, Avrupa barışı için Osmanlı Devleti'nin toprak bütünlüğü ve istiklali şarttır. Osmanlı Devleti'ni tehdit eden her türlü hareket, ayrılıkçılık ve Rusya etkeni

özellikle Fransa ve İngiltere'nin menfaatlerine aykırılık teşkil edecektir. Avrupalı devletler Osmanlı Devleti'nin lehinde hareket ederse ve Osmanlı Devleti'nin muhafazasını sağlarsa onları da ilgilendiren Mısır, Cezayir sorunları da çözüme kavuşturulacaktır. Mustafa Reşit Paşa böyle düşünerek batılı devletlerin Osmanlı toprakları üzerinde ki zıt menfaatlerin arasında bir denge kurularak, devlet üzerindeki baskıların veya üstünlük iddialarının önlenmesini sağlamak istemektedir (Kodaman, 1985, s. 73).

Mustafa Reşit Paşa Abdülmecit'in saltanatını tebrik etmek için 1839 yılında İstanbul'a döndü. Mısır meselesi can sıkıcı boyuttadır. Mehmet Ali Paşa İstanbul'dan giden heyetle görüşmeyi reddetmiş ve elinde bulunan toprakların kendisinde kalması gerektiğini savunmuştur. Osmanlı Devleti için bir an önce Mehmet Ali Paşa sorununu çözüme kavuşturulmalıdır. (Süha, 1999).

Genç padişah, Mustafa Reşit Paşa'ya karşı mültefit davranıyor, fikirlerine kıymet veriyordu. Paşanın uzun yıllar Avrupa'da bulunmuş olması, siyasi meselelere herkesten fazla vakıf olması diğer devlet adamlarıyla aralarındaki farkı hemen gösteriyordu. Böylece nüfuzu ve kıymeti artmıştı. Padişahın, Reşit Paşa'nın ikna edici sözleri ve doğru tespitlerinin de etkisiyle Tanzimat fikirlerini kabul etmesi kolay olmuştu (Kaynar, 1991, s. 167).

1.3. Tanzimat'ın İlan Edilmesi

Tanzimat Fermanı Dışişleri Bakanı Mustafa Reşit Paşa tarafından kaleme alınmış ve 3 Kasım 1839 Pazar günü hazır bulunan devlet elçilerine, devlet ricaline ve tebaaya okunmuştur. Tanzimat'tan beklenen Osmanlı Devleti'ni eski kudreti ve refahına kavuşturmaktır. Osmanlı Devleti padişah ve halife otoritesi üstüne kurulmuş idi. Devlet aynı temel üzerinde devam edecekti fakat yeni idari ıslahat ve düzenleme yapılmak isteniyordu. Tanzimat hareketi isnat edeceği bir kuvvet oluşturmak için, birbirleriyle aynı padişahın tebaası olmaktan başka ortak noktası olmayan halk kütlelerini, siyasi haklardan mahrum bir takım hukuki teminat ve esaslar etrafında birleştirmeye çalışmıştır (Kaynar, 1991, s. 171). Fermanın esasını tebaa ve devlet arasındaki ilişkinin prensipleri, amme kudretinin kullanılma tarzına ilişkin hükümler oluşturmaktadır. Fermana belirtilen esaslara uymaya söz veren padişah, kendi iradesiyle kendi yetkilerini kısıtlamaktadır ve icraatında aşamayacağı sınırları çizmektedir (Abadan, 1940, s. 34). Ferman genel olarak, dini esaslara göre kurulup büyüyen Osmanlı Devleti'nin, padişahın otoritesini sınırlayan ve şeriat yerine çağının fikrini yansıtan bir hukuk anlayışını benimsemekteydi. Müslüman ile Gayri Müslim eşit sayılıyordu. Tüm tebaanın hukuk, askerlik ve vergilendirmede fark gözetmeksizin aynı şartlarda olduğu kabul ediliyordu (Kuran, 2000, s. 85).

Tanzimat Fermanı önceki reform ve ıslahatların genişletilmiş halidir ve Avrupa standartlarını hedef kabul etmektedir. Bu ferman ile daha önceden Hıristiyanlara tanınan haklar bütün halka tanınarak bir ayrıcalık olmaktan çıkmakta ve ırk, din, mezhep ayrıcalığı gözetmeksizin hukuki eşitliği temin eden bir anlam kazanmaktadır. Batılı devletlere göre ferman bir hukuk reformu olarak kabul edilmekte ve Osmanlı Devleti ile Avrupa arasındaki ahengi yakalayacak bir adım olarak görülmektedir (Gündüz, 2010, s. 70).

Tanzimat Fermanı'nın ilanından beklenen Avrupa kamuoyunun güvenini sağlayarak Osmanlı Devleti'nin denge unsuru olarak varlığının korumasının gerekli olduğunu kabul ettirmektir (Süha, 1999). Gerçekten de fermanın ilanından sonra İngiliz ve Fransız basınında Tanzimat'ın lehinde yazılar çıkmıştır (Kaynar, 1991, s. 186).

Tanzimat'ın ilanının birinci yılında fermanın kuralları tatbika çalışılırken diğer taraftan da Mısır meselesinin çözümü için çalışmalar sürüyordu (Kaynar, 1991, s. 317). Tanzimat'ın ilanından sonra İngiltere'nin beğenisini kazanan Mustafa Reşit Paşa, Mısır meselesini Avrupa sorunu haline getirerek İngiltere'nin Osmanlı Devleti'nin yanında hareket etmesini sağlamıştır (Gündüz, 2010, s. 71).

15 Temmuz 1840'da Rusya Prusya, Avusturya ve İngiltere arasında imzalanan Londra Anlaşması ile Mısır Ayanlığı Mehmet Ali Paşa'ya irsen bırakılmıştır. Akka Valiliği ve sınırları belirlenmiş olan Suriye Valiliği Mehmet Ali Paşa hayatta olduğu sürece ona verilecek fakat çocuklarına miras kalamayacaktır. Osmanlı Devleti'nin imzaladığı bütün anlaşmalar bu topraklarda da geçerli olacak ve toplanan vergiler padişah adına toplanacaktır. Toplanan vergilerin dörtte biri İstanbul'a gönderilecektir. Böylece yıllardır devam eden Mısır meselesi çözülmüştür (Armaoğlu, 1997, s. 215).

Mısır meselesinin çözümü için anlaşmalar devam ederken, Mehmet Ali Paşa yıllık seksen bin kese verginin azaltılması isteğine Reşit Paşa tarafından karşı çıkmıştır. Reşit Paşa'nın bu tutumunun anlaşmayı zorlaştırılacağından duyulan endişe, Paşa'nın dışişleri bakanlığından azline neden olmuştur (Kaynar, 1991, s. 380).

Mustafa Reşit Paşa'nın Tanzimat'ın ilan edilmesinden sonraki görevlerine bakınca yine aktif bir görev hayatının olduğu anlaşılmaktadır. Hariciye nazırlığından azledilince 1841 yılında dördüncü kez Paris büyükelçisi olarak atanan Reşit 1843 yılında bir kez daha Paris'e büyük elçi olarak atanmıştır. Paris'teki son iki görevinde Lübnan meselesiyle ilgilenmiştir. 1845 yılında tekrar hariciye nazırlığına getirilen Mustafa Reşit Paşa, 1846 yılında sadrazam olarak görevlendirilir. Karma ticaret mahkemeleri, ilk- orta öğretimin düzenlenmesi amacıyla Mekatib-i Umumiye Nezareti, rüştiyeler, Hazine-i Evrak Nezaretinin açılması sadrazamlığı sırasındaki yeniliklerdir.. Ayrıca Osmanlı topraklarında işkence yasaklanmıştır. Mustafa Reşit Paşa muhaliflerinin cumhuriyetçi suçlamaları karşısında sadrazamlıktan azledilir. Meclis-i Aliye'de memuriyete devam eden Reşit Paşa 1848 yılında esir ticaretini yasaklayan resmi yazıya imzasını koymuştur. Bir başka icraatı Avusturya ve Rusya'ya karşı ayaklanan Leh ve Macar Mültecileri koruyarak, Rus Çarını ikna ederek İngiltere ve Fransa'da bir kez daha olumlu izlenim bırakmıştır. 1851 yılında akademik çalışma ve ilmi faaliyetler için Encümen-i Daniş'i kurdurur. Meclis-i Vala reisliğine getirilen Reşit Paşa sadrazamlığa tekrar atanır. Muhalifleriyle anlaşamaması sonucu azledilerek, bir kez daha Hariciye Nazırlığına getirilir. 1854 yılında dördüncü kez sadrazam olur, "Meclis-i Ali-yi Tanzimat"ı kurarak Tanzimat ilkelerini hayata geçirmek için çalışır. 1858 yılındaki vefatına kadar Reşit Paşa iki kez daha sadrazamlık görevine tayin olur (Süha, 1999).

Görüldüğü gibi Mustafa Reşit Paşa meslek hayatını çeşitli devlet kademelerinde geçirmiştir. Sadrazam, vali(Edirne valiliği teklifini kabul etmemiştir), büyükelçi, hariciye nazırlığı görevlerini tekrar tekrar ifa etmiştir. Meslek hayatında çeşitli kademelerde bulunmak 19.yüzyıl Osmanlı yüksek bürokrasinin genel bir özelliğidir bürokratlar her görevde devlet yönetimini etkileyici bir güçtedir (Ortaylı, 2014, s. 425). Reşit Paşa'da döneminin bürokratıdır ve yaptığı görevlerle o dönemi yansıtmaktadır.

1.4. Mustafa Reşit Paşa'nın Analizi

1834 yılında Paris'e elçi olarak gittiği günden itibaren Mustafa Reşit Paşa Avrupa'da geçirdiği zaman diliminde dil öğrenmiş, üst düzey devlet adamlarıyla dostluğunu geliştirmiştir. Devletin içinde bulunduğu durumu, sorunları ve çözümlerini düşünmüştür. Avrupa devletlerinin askeri ve ekonomik

yönetimleri başta olmak üzere yönetim yapılarını, kültürel ve sanatsal faaliyetlerini gözlemleyerek, Osmanlı Devleti'nin vaziyetinin ıslahı için çareler aramıştır. Avrupa'da kullanılan anlamlarıyla, medeniyet, hürriyet, diplomasi, insanlık kavramlarını tanımıştır (Dönmez, 2011, s. 3). Bu kavramların Avrupa'ya özgü olamayacağını Osmanlı topraklarında da tatbikinin mümkün olduğuna inanmıştır.

Osmanlı kurumlarının Avrupa tarzında düzenlenmesi gerektiği fikrine sahip olan Reşit Paşa kendinden sonraki ıslahatçı nesillerin öncüsü kabul edilmelidir. Reformları hayata geçirebilmek için kendisine destek verecek bir aydınlar zümresi ve elverişli bir toplumsal yapı henüz mevcut değildir. Tanzimat'ın ilanı sırasında kendisine destek veren Ali Efendi ve Sadık Rıfat gibi devlet erkani haricinde, İngilizlerin desteğini gören Reşit Paşa bir de genç padişahın zaman zaman iltifatından nasiplenmiştir. Reformları hayata geçirirken Bab-ı Ali bürokrasisini güçlendirerek kendisine ve reformlara destek bulmaya çalışmıştır (Gündüz, 2010, s. 74).

Osmanlı devletine modern anlamda diplomasiyi ilk getiren kişi olarak Mustafa Reşit Paşa bürokrasiyi güçlendirerek yeni bir anlayışın başlamasına da ön ayak olmuştur. Mustafa Reşit Paşa Tanzimat'tan sonra örneğine bolca rastlanacak olan yeni bir devlet adamıdır. Reşit Paşa kariyer yapma geleneğini de değiştirmiştir. Önceden nüfuzlu paşaların himayesine girip, oradan yükselirken Reşit Paşa ile birlikte yabancı bir devletin himayesine girip kariyer yapma geleneği başlamıştır (Avcıoğlu, 1968, s. 58). Kendi yetiştirdiği, Cevdet Paşa, Ali ve Fuat Paşalar Tanzimat dönemi ile birlikte yeni bir zümrenin, bürokratik aydın zümrenin ilk temsilcileri olmuşlardır. Padişahın da onayını alarak devletin sahibi ve onu ıslah edeceği anlayışına sahip bu zümrenin en dikkat çeken özellikleri ise elitist ve otoriter olmasıdır. Bu zümre Avrupa'nın dillerini bilen ve orada yaşamının vermiş olduğu tecrübeyle Osmanlı Devleti'ni eski gücüne kavuşturabilecek kudreti kendisinde görmekteydi. Devlet idaresinin küçük seçkinci zümre tarafından idare edilmesi gerektiği anlayışı hem halka hem de devlet içindeki diğer yönetici sınıflara karşı kullanılmıştır ve merkezileşme ve otoriterleşmeye sebep olan icraatlar içindedir. (Okumuş, 2003, s. 26-27).

Ziya Paşa'nın Mustafa Reşit Paşa'ya yönelik eleştirisi bir anlamda seçkinci zümrenin halini yansıtmaktadır. Ziya Paşa'ya göre Tanzimat bir çaredir fakat uygulamada hatalarla doludur. Çünkü Mustafa Reşit Paşa, Tanzimat'ı ilan ederken ve uygularken kendi şöhretinin peşindedir. Bu durum devleti iyileştirmeye çalışırken temelden sarsılmasına neden olmuştur. Ziya Paşa'ya göre, Reşit Paşa'nın her konuyu kendi varlığıyla bütünleştirmesi halkın tepkisini çekmiştir. Tanzimat'ta ilan edilen konular ilk defa Reşit Paşa tarafından öğrenilmiş ve öğretilmiş gibi sunulması halkın tepkisine neden olmuştur (Sağlık, s. 228-229). Ziya Paşa'nın Reşit Paşa hakkındaki eleştirisine benzer bir eleştiriyi Fransız Elçi Pontois de yapmaktadır. Reşit Paşa'nın yükselme ve kendini gösterme hevesine kapıldığını ifade ederek, biraz övülür ve pohpohlanırsa küçük tavizler verilerek ondan her şeyin elde edilebileceğini belirtmektedir (Kodaman, 1985, s. 75).

Aydın bürokratik zümre yeni bir bakış açısına sahipse de kendi içinde muhalifler olmuştur. Örnek olarak Mustafa Reşit Paşa ile öğrencileri olan Ali ve Fuat Paşalar arasındaki ilişkilerin zaman zaman gerildiği bilinmektedir. Mustafa Reşit Paşa'nın sadrazamlıktan azledilmesinden sonra Ali Paşa'nın sadrazamlığa, Fuat Paşa'nın ise dışişleri bakanlığına atanması aralarının iyice bozulmasına neden olmuştur. Her durumda birbirlerine galip gelmek isteyen Reşit Paşa ve talebeleri arasında bir mücadele başlamış ve her türlü durumda birbirlerini mağlup etmeye çalışmışlardır. Öyle ki İngiliz politikasına yakın duran Reşit

Paşa'ya muhalif olan Ali ve Fuat Paşalar Fransa'ya yakınlaşmışlardır. Bu durum en çok İngiltere ve Fransa'nın işine yaramıştır (Gündüz, 2010, s. 74-75).

Mustafa Reşit Paşa İngiliz politikasına daha yakındı ve batılılaşmayı çok istiyordu, devletin kurtuluşunun tek çaresi olarak görüyordu. Avrupalı devletlerde fazla görüşüyor olması, modernleşme üzerindeki ısrarlı tutumu ve icraatları nedeniyle dine düşkün olmayan birisi olarak görülmekteydi (Karlancı, 2017, s. 270).

Ziya Paşa'da bu noktada da Reşit Paşa'yı eleştirmektedir. Ziya Paşa'ya göre Tanzimat ile birlikte devlet içinde bulunduğu tehlikeden kurtulmuştur ve bunun için çareyi Mustafa Reşit Paşa getirmiştir. Fakat devletin durumunu iyileştirmek için şeriat dışından çözüm aramak büyük bir hatadır ve bunun sorumlusu Reşit Paşa'dır. Her ne kadar dürüst, iyi niyetli ve cesur olsa da şeriatın dışında çare aradığı için alınca sürülen leke ebediyen silinmeyecektir (Sağlık, s. 228).

Mustafa Reşit Paşa'nın yönünün Avrupa'ya dönmesini Fransız Dışişleri Bakanı Monsieur Guizot ise ona muhalif olanlardan farklı şekilde değerlendiriyordu. Guizot'a göre Reşit Paşa Avrupa medeniyetinin bazı kural ve şartları Osmanlı Devleti'ne getirmek istemektedir. Avrupa medeniyetini, Müslüman adetlerinden daha çok sevdiği için değil, Avrupa siyasetinde padişaha ve memleketine yer ve değer kazandırmak için istemektedir. Osmanlı Devleti'ni Avrupa'da tutabilmek için Avrupa devletlerinin Osmanlı'dan memnun olmasının temin edilmesi gerektiğine inanmaktadır. Hıristiyan tebaaya verilecek hak ve hürriyetler ile Müslim ve Gayri Müslim arasında barışın temin edileceğini düşünmektedir (Kodaman, 1985, s. 74). Fakat Guizot'a göre Reşit Paşa'nın ıslahatta başarılı olması zordur. Guizot'a göre Mustafa Reşit Paşa'da ıslahatçılık için en önemli özellik eksiktir. Eksik olan Mustafa Reşit Paşa'nın yeterince Türklüğe sahip olmamasıdır. O daha çok Avrupalı bir diplomat gibidir. Reşit Paşa bu tür eleştirilere "...*Ben ne İngilizim, ne Fransızım, ne Rusum, ne Avusturyalıyım. Ben Türküm, Türk'ten başka bir şey değilim. Kendisini padişahına, ülkesine, milletine adanmış bir Türküm. Vezir olmayı kabul ederek görevinin büyüklüğünü idrak eden ve bıkmadan bu görevi tamamlamaya azmeden bir Türküm...*" (Kodaman, 1985, s. 75) diyerek karşılık vermiştir.

Mustafa Reşit Paşa'nın bir anlamda öğrencisi olan Cevdet Paşa, ondan, büyük meseleleri çözerek kendini kanıtlamış, büyük bir üne sahip devlet adamı ve doğru bildiğini çekinmeden söyleyen, alicenap, sui istimalden kaçınan bir kişilik olarak bahsetmekte ve aşırı bir İngiliz taraftarı olduğunu belirtmektedir (Cevdet Paşa, 1953,1980).

Cevdet Paşa ve daha nicelerinin Reşit Paşa'yı İngilizlerle kurduğu ilişki nedeniyle eleştiriyor olması bugün de canlılığını koruyan bir tartışmadır. Fakat Mustafa Reşit Paşa'nın kurduğu ilişkinin temelini Osmanlı Devleti'nin menfaatleri oluşturduğu fikrine sahip düşünürler de mevcuttur. Örnek olarak Cavit Baysun, Reşit Paşa için Türk milletinin en iyi yetişen evlatlarından biri olduğunu belirtmekte, idarede ve siyasetteki becerisini ıslahatları yaparken de gösterdiğini, azimli ve karalı bir kişiliğe sahip olduğunu belirtmektedir. İngilizlerle kurduğu samimiyetin sebebini ise, İngilizlerin Osmanlı Devleti'ne yardım etmek istediklerini anlamış olmasına bağlamaktadır (Baysun, 1940).

Mustafa Reşit Paşa'yı takdir edenlerden biri de Birsal'dır. Ona göre, 1839 yılında ilan edilen Tanzimat'ın baş mimarı olan Reşit Paşa, öngörüsüyle ve elçilik zamanlarında yaptığı gözlemleriyle devleti tehdit eden unsurları saptamış, Mısır meselesini uluslararası bir mesele haline getirerek çözümlenmesini Osmanlı

için lehte bir hareket olacağını ve bunun için de Avrupa'nın güvenini kazanmanın önemini kavramıştır. Mısır Valisi Mehmet Ali Paşa'nın liberal fikirleriyle Avrupa'dan kazandığı desteği, Tanzimat ile ortadan kaldırmak istemektedir. Sonuç olarak bunda da başarılı olmuştur. Avrupa'ya Osmanlı'nın devletlerarası dengeyi sağlayacak unsur olduğunu ve Osmanlı'nın devamının kendi akıbetleri için önemli olduğunu izah edebilmiştir. (Birsal, 1940, s. 665). Dolayısıyla Reşit Paşa'yı İngiltere'yle yakın ilişkiye sevk eden İngiltere'den etkilenmek değil, İngiltere'yi etkilemektir (Özdemir, Çiydem, & Aktaş, 2014, s. 331).

Yavuz Abadan'a göre Tanzimat'ın en önemli meselesi devleti güçlendirmektir. Reşit Paşa'da buna hizmet etmiş bir bürokrattır. 19.yüzyıldan itibaren askeri- teokratik yapı sarsılmaya başlamıştır. Avrupa'da meydana gelen milliyetçi ayaklanmalar ve sanayileşmeden Osmanlı toprakları da nasibini almaktadır. Daha önceden verilen kapitülasyonlar nedeniyle yabancıların Osmanlı Devleti'nde nüfuzu artmıştır. Yabancı devletler ekonomik nüfuzlarını kullanarak başkaca siyasi emellerle Osmanlı Devletinin tebaası olan Gayri-Müslimlerin himayelerini üstlenmeye çalışmaktadır. Böyle bir ortamda yabancıların etkisini ve nüfuzunu engelleyecek, yok edecek merkezde güçlü bir yapının oluşturulması gerekmektedir. Tanzimat'ın ilk amacı budur. Dolayısıyla Reşit Paşa'nın da amacı budur. Eğer halkta devletin içinde bulunduğu duruma karşı bir tepki gelişmiş olsaydı yani fikri bir altyapı olsaydı o zaman Tanzimat yerine sosyal, siyasi ve fikri alanda yeni bir hayati ortaya koyan gerçek bir inkılap gerçekleştirilirdi. Fakat halkın tepki göstermemesi, toplumsal, siyasi ve yönetsel alandaki değişimlerin olması zorunluluğunu gidermediği gibi daha da şiddetlendirmekte idi. Bu zaruriyeti görüp, giderilmesi için çalışanlardan biri de Mustafa Reşit Paşa'dır. Reşit Paşa'nın bu çabası Tanzimat ile isminin özdeşleşmesine neden olmuştur. (Abadan, 1940, s. 34-35). Bu ifadelerden hareketle Tanzimat'a yöneltilen eleştiriler Mustafa Reşit Paşa'ya da sirayet etmektedir.

Mustafa Reşit Paşa'nın İngiliz siyasetinden ve siyasetçilerinden etkilenerek ve onların telkinleri neticesinde Tanzimat'ın ilanında ısrarcı olduğu düşüncesi, Tanzimat'ın ruhunun ve Mustafa Reşit Paşa'nın niyetinin anlaşılmasına neden olmaktadır. İslah çalışmaları II. Selim zamanından itibaren her zaman devletin gündemini meşgul eden bir mesele olmuştur. Hatta II. Mahmut'un da amacı 1838 yılında Tanzimat-ı Hayriyye'yi ilan etmektir. Dolayısıyla Tanzimat fikri kısa sürede ortaya çıkan ve Reşit Paşa'nın çıkardığı bir mesele değildir.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nitel çalışma yöntemlerinden doküman incelemesi metodu ile Tanzimat Fermanı ve Mustafa Reşit Paşa üzerine yazılmış birden fazla kaynak ve farklı zamanlara ait üretilmiş makale ve kitaplardan elde edilen bilgiler bir bütünlük dahilinde incelenmiştir. Bu bağlamda Osmanlı Devleti'nin Tanzimat Fermanı öncesi durumu ve devleti yenilgilerden kurtarmak için daha önce askeri alanda yapılan yenilikler incelenmiş ve Tanzimat Fermanı'nın ilanına giden süreçteki hakim olan hava anlaşılmaya çalışılmıştır. Mustafa Reşit Paşa'nın çalışma hayatına dair noktalar üzerinde durulmuştur. Mustafa Reşit Paşa ile bütüleşen Tanzimat Fermanı'nın ilanındaki amaç, Mısır meselesi üzerinden neden ve sonuçları ile ortaya konulmuştur.

3. BULGULAR

Tanzimat Fermanı'nın ilan edilmesinin nedeni olarak genellikle kabul edilen “batılıların Osmanlı Devleti'nin iç işlerine karışmalarını engelleme, batıya hoş görünmek ya da taklit etmek” anlayışının Mustafa Reşit Paşa'nın düşüncesi, vazifesi ve diğer devletlerle olan ilişkileri incelendiğinde gerçeği tamamiyle yansıtmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tanzimat'ın ilanından Reşit Paşa'nın beklentisi, Avrupa devletleriyle Osmanlı Devleti arasında ittifak kurmaktır. İttifak kuran devletler arasında güç olarak eşitlik söz konusu ise, Osmanlı Devleti'nin de, Avrupa'nın o günkü koşullarına sahip olduğunu ve Avrupa'dan geri olmadığını Avrupalı devletlere kabul ettirmek, olarak Tanzimat Fermanı'nı yorumlamak gerekir. Tanzimat'ın gayesi olan Mısır meselesi de, öngörüldüğü gibi uluslararası bir sorun olarak çözüme kavuşturulmuş ve Osmanlı Devleti bu meselenin çözümü için askeri ve mali kaynaklarını daha fazla harcamadan nihai bir sonuca ulaştırılmıştır. Mısır meselesinin çözülmesi diğer ayanların da isyan etmesini önlemiş, caydırıcı bir etki yaratmıştır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mustafa Reşit Paşa Tanzimat ile adını birleştirmiş ve etkili bir devlet adamı olarak tarihteki yerini almıştır. Ömrünün uzun yıllarını devletin iç ve dış işlerinde vazife yaparak geçirmiştir. Aktif bir görev hayatı olmuştur. Neredeyse hiç boş vakti yoktur ve hep üst düzey devlet hizmetlerinde yer almıştır. Avrupa'da bulunduğu yıllarda Avrupa'yı tanımış, kamuoyunun ve diplomasinin gücünü anlamıştır. Yaşadığı dönem hiç de huzurlu bir dönem değildir. Çekişmelerin - muhaliflerin olduğu, devletin var olma mücadelesi verdiği bir dönemde yaşamış ve dönemini etkilemiş bir bürokrat olarak Reşit Paşa birçok yeniliği hayata geçirerek yeni bir dönemin öncüsü olmuştur.

Döneminde ve sonrasında destekleyenleri ve aleyhtarları olsa da, döneminin diğer devlet adamları gibi Mustafa Reşit Paşa'nın kafasında devleti kurtarma fikri vardır. Soruna isabetli teşhisler koymuş ve bunu yetkili makamla - padişahla- görüşmekten geri durmayarak hayata geçirilmesini sağlamıştır. Zamanın ruhunu kavramış ve Tanzimat'a inanmıştır. Tanzimat'ı mümkün olan en iyi yol olarak görmüştür.

Avrupa'yı gören ve zamanın fikirlerini öğrenen Reşit Paşa'nın Tanzimat'ın ilanında ve azınlık hakları noktasında İngiltere'den istediği yardım, liberal fikirlerin Osmanlı topraklarında hayat bulmasını sağlamak içindir. Mustafa Reşit Paşa'nın Tanzimat'a kaleme aldığı can, mal, namus güvenliğini garanti altına alma ilkeleri ve liberal görüşleri mültecileri geri vermemek noktasında sergilediği tavırla bütünlük arz etmektedir. Dolayısıyla liberal ilkeler sadece kağıt üzerinde değil, Reşit Paşa'nın fikir dünyasında da karşılığı olan bir durumdur.

Mustafa Reşit Paşa'nın hayatı, fikirleri neredeyse Tanzimat döneminin okunmasıyla anlaşılabilir haldedir. Diğer bir ifade ile Tanzimat'ın ruhunu anlamak için Reşit Paşa'nın fikirlerini ve beklentilerini anlamak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abadan, Y. (1940). Tanzimat Ferman'ının Tahlili. Tanzimat- Yüzüncü Yıl Münasebetiyle (s. 31-58). İstanbul: Maarif Matbaası.
- Akşin, S. (1985). 1839'da Osmanlı Ülkesinde İdeolojik Ortam ve Osmanlı Devleti'nin Uluslararası Durumu. Mustafa Reşid Paşa ve Dönemi Semineri (s. 5-12). Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Armaoğlu, F. (1997). 19. yüzyıl Siyasi Tarihi. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Ata, R. (2014). Mustafa Reşit Paşa ve Tanzimat. Mütefekkir- Aksaray Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi(1), 159-192.
- Avcıoğlu, D. (1968). Türkiye'nin Düzeni. Ankara.
- Baysun, C. (1940). Mustafa Reşit Paşa. Tanzimat- Yüzüncü Yıldönümü Münasebetiyle (s. 723-746). İstanbul: Maarif Matbaası.
- Birsel, C. (1940). Tanzimat'ın Harici Siyaseti. Tanzimat- Yüzüncü Yıldönümü Münasebetiyle (s. 661-701). İstanbul: Maarif Matbaası.
- Dönmez, A. (2011). Mustafa Reşid Paşa'nın İkinci Londra Elçiliği Ve Tanzimat Reformlarına Dair Memorandumu. Tarihîn Peşinde-Uluslararası Tarih Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi(6), 1-20.
- Gündüz, A. (2010). XIX. Yüzyılda Osmanlı Devlet Hayatında Rol Oynayan Üç Büyük Devlet Adamı: Mustafa Reşit, Ali Ve Fuat Paşalar. Türk Dünyası Araştırmaları, 65-93.
- Karlangıç, O. (2017). Ahmet Cevdet Paşa'ya Göre Tanzimat Dönemi Osmanlı Devlet Ricalî. Tarih ve Gelecek Dergisi, 266-297.
- Kaynar, R. (1991). Mustafa Reşit Paşa ve Tanzimat . Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Kodaman, B. (1985). Mustafa Reşid Paşa'nın Paris Sefirlikleri Esnasında Takip Ettiği Genel Politikası. Mustafa Reşit Paşa ve Dönemi Semineri (s. 71-75). Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Kuran, E. (1970). İslam Ansiklopedisi. Mustafa Reşid Paşa Maddesi, IX. Eskişehir: MEB Yayınları.
- Kuran, E. (2000). Türk İslam Kültürüne Dair. Ankara: Ocak Yayınları.
- Küçük, C. (1985). Osmanlı İmparatorluğu'nda "Millet Sistemi" ve Tanzimat. Mustafa Reşid Paşa ve Dönemi Semineri 1985 (s. 13-23). Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Kütükoğlu, M. (2013). Balta Limanı'na Giden Yol Osmanlı - İngiliz İktisadî Münâsebetleri (1580- 1850). Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Mardin, Ş. (2014). Tanzimat Ferman'ının Manası: Yeni Bir İzah Denemesi. H. İncalcık, & M. Seyitdanlıoğlu içinde, Tanzimat- Değişim Sürecinde Osmanlı İmparatorluğu (s. 147-165). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Mumcu, A. (1985). Hukukçu Gözüyle Mustafa Reşid Paşa ve Tanzimat. Mustafa Reşid Paşa ve Dönemi Semineri 1985 (s. 39-47). Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Okumuş, E. (2003). Tanzimat Hareketi ve Tanzimatçıların Psikolojisi. SBArD, 25-43.
- Ortaylı, İ. (2014). Tanzimatçıları ve Tanzimat. H. İncalcık, & M. Seyitdanlıoğlu içinde, Tanzimat- Değişim Sürecinde Osmanlı İmparatorluğu (s. 423-461). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Özdemir, Y., Çiydem, E., & Aktaş, E. (2014). Tanzimat Fermanı'nın Arka Planı. Kastamonu Eğitim Dergisi, 22, 321-338.
- Paşa, A. C. (1980). Ma'ruzat. İstanbul: Çağrı Yayınları.

Paşa, C. (1953). Tezâkir 1-12. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Sağlık, Ş. (tarih yok). Bir Tanzimatçının Tanzimat'ı Tenkidi. 213-242.

Süha, A. (1999, Kış). Mustafa Reşid Paşa. Haziran 2018 tarihinde Köprü Üç Aylık Fikir Dergisi:
<http://www.koprudergisi.com> adresinden alındı.



SÜRDÜRÜLEBİLİR ELEKTRONİK TİCARETİN EKONOMİK, SOSYAL VE ÇEVRESEL BOYUTLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A STUDY ON THE ECONOMICAL, ENVIRONMENTAL AND SOCIAL DIMENSIONS OS SUSTAINABLE ELECTRONIC COMMERCE

Ömer Faruk ACAR¹, Mustafa Zihni TUNCA²

Öz

Sürdürülebilir elektronik ticaretin ekonomik, sosyal ve çevresel boyutları üzerine bir araştırma başlığıyla ortaya konulan çalışmada elektronik ticaretin sürdürülebilirliği üzerinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, sürdürülebilirlik kavramını ve bu kavramın boyutları ve sürdürülebilirlik gelişme incelenmiştir. Çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlara sahip olan sürdürülebilirlik, bugünkü nesillerin ihtiyaçlarını karşılarken gelecekte nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğini de ellerinden almamaktır. Çalışmanın elektronik ticaret ile ilgili bölümünde ise elektronik ticaret kavramı olarak değerlendirildikten sonra çalışmanın esasını oluşturan elektronik ticaretin sürdürülebilirliği ele alınarak çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarda sürdürülebilirlik incelenmiştir. Araştırmanın uygulama bölümünde ise İnternet kullanıcıları açısından algılanan elektronik ticaretin sürdürülebilirliği ampirik bir çalışmayla değerlendirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular ışığında elektronik ticaret ile uğraşan işletmelerin uzun vadeli çalışmalarını sürdürebilmeleri için çevresel ve sosyal faktörlere önem vermeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler; Sürdürülebilirlik, Elektronik Ticaret, Sürdürülebilir Elektronik Ticaret

Abstract

In this study, sustainable electronic commerce is examined. Sustainability, which covers the environmental, economic and social dimensions is the term regarding the rights of future generations that should not be taken away from them when supplying the needs of the present generations. E-commerce is a major form of trade which develops rapidly. In the related sections about e-commerce at the end of the literature sections, the sustainability of electronic commerce and environmental, economic and social dimensions were investigated by considering sustainability. In the empirical part of the research, perceptions of the Internet users about the sustainability of the e-commerce are evaluated through an questionnaire. In the light of the findings obtained in this study, it is seen that the sustainability of electronic commerce with the effects of environmental and social factors will be ensured. It is concluded that business

¹ Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, omeracar@isparta.edu.tr

² Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, mustafatunca@sdu.edu.tr

engaged in electronic commerce need to notice the environmental and social factors in order to sustain their long-term works.

Keywords; Sustainability, Electronic Commerce, Sustainable Electronic Commerce

1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim yeni rekabet kurallarını da beraberinde getirmektedir. Ayakta kalmak isteyen firmalar bu değişimlere uyum sağlamak zorunda kalırken uyum sağlayamayan işletmeler zamanla yok olmakla karşı karşıya kalmaktadır. Bugün, online durumda yapılan alma ve verme işlemleri, bankacılık ve bilgi paylaşımı tarzı işlemler artık yaygın şekilde gerçekleştiriliyor ve sanal para, sanal kart, İnternet parası, kredi kartı gibi yeni kavramlar ortaya çıkmıştır (Soydal, 2009, s. 539). Literatürde sürdürülebilir elektronik ticaret alanında gerçekleştirilmiş pek fazla çalışmanın bulunmayışı bu çalışmanın gerçekleştirilmesine motive eden en önemli faktör olarak nitelendirilebilir.

Bu çalışmada sürdürülebilirliğin boyutları temel alınarak geliştirilen bir anket çalışması yardımıyla e-ticaretin sürdürülebilirliği açısından hangi boyutların önemli olduğu istatistiksel analizler vasıtasıyla incelenmektedir. Çalışma dört temel kısımdan meydana gelmektedir. Çalışmanın ilk kısmında öncelikli olarak sürdürülebilirlik kavramının ne olduğu açıklandıktan sonra tarihçesi, önemi, boyutları ve belli başlı sektörlerdeki uygulamaları hakkında bilgi verilmektedir. İkinci bölümde ise elektronik ticaret kavramı ile tarihçesi, türleri, araçları ve uygulamaları hakkında bilgi verilmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, sürdürülebilir elektronik ticaret kavramının tanımı ile boyutları hakkında bilgi verildikten sonra son bölüm olan dördüncü bölümde ise yapılan uygulama detaylı olarak sunulmaktadır. Bölümde, araştırmanın amacı ve araştırmanın yöntemine dair bilgiler verilir ve sonrasında ise anket yoluyla elde edilen verilerin analizi ile elektronik ticaretin sürdürülebilirliği hakkında ortaya çıkan sonuçların açıklanması gerçekleştirilmektedir.

2. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMI

2.1. Sürdürülebilirliğin Boyutları

Sürdürülebilir gelişimin, bir kavram olarak konuşulmaya ve kullanılmaya başlandığı günden bu yana genel olarak kabul gören üç boyutu mevcuttur (Harris, 2011, s. 8):

Ekonomik: Ekonomik bakımdan sürdürülebilir bir sistem, ürün ve hizmetleri belli başlı esaslara bağlı olarak üretebilmeli; hükümet ve dış borçların idaresini sürdürebilmeli, tarımsal ve endüstriyel üretime zarar veren sektörel dengesizliklerden korunmalıdır.

Çevresel: Çevresel olarak sürdürülebilir bir sistem, kaynak temelini sabit tutmalı, yenilenebilir kaynak sistemlerinin ya da çevresel yatırım fonksiyonlarının istismarından kaçınmalı ve yenilenemeyen kaynaklardan yalnızca yatırımlarla yerine yeterince konulmuş olanları tüketmelidir.

Sosyal: Sosyal bakımdan sürdürülebilir bir sistem eşitlik dağılımını; sağlık ve eğitim, politik sorumluluk, cinsiyet eşitliği ile katılımı içeren sosyal hizmetlerin yeterli seviyede gerçekleştirilmesini sağlamalıdır.

3. ELEKTRONİK TİCARET KAVRAMI

İletişim ve Bilgi teknolojilerinde meydana gelen ilerlemeler, sayısal şekle evrilmiş yazılı metin, ses ve video görüntülerinin süratli bir biçimde işlem görmesini, iletilmesini ve depolanmasına imkan sağlamıştır. Bundan ayrı olarak toplumun bütün kesimlerinde, günlük hayatın her tarafında bilgisayar kullanımının çağın ihtiyacı olduğu bilinci meydana gelmektedir (Ene, 2002, s. 1). İçinde bulunduğumuz asrın son çeyreği teknolojik, ekonomik ve sosyal alanda devrim özelliğine sahip önemli değişmelerle çevrilidir. Bu değişmelerin temelinde hiç kuşku götürmeksizin üstün teknolojik gelişmeler ve küresel ekonominin yeniden dizayn edilmesi vardır. Bu değişme içinde önemli olarak görülen göstergelerden birisi de mesleklerin ve istihdamın yapısında meydana gelmiştir: “Endüstri-Ötesi” ve “Bilgi Çağı” kavramları, bu konuda ortaya çıkan yeni sosyal yapıları işaret etmektedir (Cox, 2002, s. 1). Bu gelişmelerin en önemlilerinden birisi olan elektronik ticaret (e-ticaret), günümüzde oldukça önemli bir öneme sahip olmayı başaran kavramlar arasında yer almaktadır. Elektronik ticaret, yaşadığımız asrın son kısmında iletişim ve bilgi teknolojilerinde ortaya çıkan süratli bir ilerleme neticesinde gittikçe yayılmaktadır.

Dünya Ticaret Örgütü (WTO)'ne göre; E-ticaret, ürün ve hizmetlerin üretim, reklam, satış ve dağıtımlarının telekomünikasyon ağları üzerinden yerine getirilmesidir (Esteve ve Ludger, 1999, s. 2). İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'nin tanıma göre ise, “E-ticaret, genel mmanada insan ve örgütlerin ses, metin ve görsel tarzlarını da içine alan dijital verilerin aktarımına dayalı olarak ticari işleri hayata geçirmeleridir (Ekin, 1998, s. 76).

4. SÜRDÜRÜLEBİLİR ELEKTRONİK TİCARET

Elektronik ticaretin, sürdürülebilirliği ve gelişme trendini yakalayabilmesi için ekonomik, sosyal ve çevresel etkisi önem arz etmektedir. Genel anlamda sürdürülebilir bir elektronik ticaret, bu üç kavrama olan etkisi ile ölçülebilir. Elektronik ticaretin, ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan etki alanını değerlendirip gelişim trendini yakalayarak sürdürülebilir hale gelmesi için bu üç kavram ile olan ilişkisini üst düzeye çıkarması gerekmektedir.

Sürdürülebilirlik, herhangi bir süre belirtmeksizin belli bir seviyede devam ettirilebilecek bir olayın veya bir sürecin niteliğini ifade eder (Tokgöz ve Önce, 2009, s. 250) . E-ticaret ise bilgisayar ağları yardımıyla üretilen malların satılması, tutundurma faaliyetlerinin yapılması, satıştan sonra teknik destek sağlanması ve ödemelerin gerçekleşmesi faaliyetleridir (Özel, 2006, s. 4). Önceki cümlelerde tanımlanan "sürdürülebilirlik" ve "e-ticaret" kavramlarının tanımlarından yola çıkarak sürdürülebilir e-ticareti şöyle tanımlanabilir; Sürdürülebilir e-ticaret; bilgisayar ağları yardımıyla üretilen malların satılması, tutundurma işlerinin yerine getirilmesi, satıştan sonra teknik destek sağlanması ve ödemelerin gerçekleşmesi işlemlerini ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarıyla değerlendirerek belli bir seviyede devam ettirebilme durumu veya sürecidir.

4.1. Sürdürülebilir E-Ticaretin Boyutları

Sürdürülebilir kalkınma; çevre, ekonomi ve toplum, ya da çevresel, ekonomik ve toplumsal (sosyal) etkiler / boyutlar olarak üç kategoride söylenebilmektedir (Akgül, 2010, s. 151-152). Bu sebeple elektronik ticaretin sürdürülebilirliği de bu üç boyut üzerinden ifade edilebilir.

4.1.1. Ekonomik Boyut

Genel manada, e-ticaretin ekonomik yaşamı aşağıdaki nitelikleri etkileyeceği öne sürülmektedir (İnce, 1999, s. 17-18):

a) Açık ağ sistemi tarafından hayata geçirilen elektronik ticaret işleri, ekonomik iletişimi büyük miktarda yükseltecektir. Bunun neticesinde, öncelikli olarak küçük ve orta büyüklükteki sanayici ve müşteriler, diğer pazarlama yöntemlerine istinaden daha ucuz maliyetle ve kolaylıkla ticari işlerini yapabileceklerdir.

b) E-ticaretin gün geçtikçe daha çok kişi tarafından kullanılmasında; toplumun tümünün temin edip kullanabilmesine imkan sağlayan ve aynı zamanda da hiçbir kurum ya da kişinin tekelinde olmayan İnternet'in kullanılmasının büyük etkisi vardır. Her yeni teknoloji gibi, İnternet ve e-ticaret ne kadar çok kişi tarafından kullanılırsa, kullanımı da daha süratli ve büyük ölçüde yaygınlaşacaktır.

c) E-ticaret; ürün ve hizmetlerin üretimi, dağıtımı ve pazarlanmasının yanı sıra her türlü bilgi alışverişinde zaman faktörünün kullanımına yeni imkanlar sağlamaktadır. Ticari faaliyetlerin elektronik ortamda yürütülmesi zamandan tasarruf bakımından bilinen en iyi yöntemdir.

d) Ürün ve hizmet pazarının bünyesi e-ticaret ile farklılaşacaktır. Yeni mallar, yeni dağıtım ve pazarlama yöntemleri, yeni "tüketici memnuniyeti" olgusu, yeni araçlar ve yeni işgücü profilleri e-ticaretin imkan sağladığı yeniliklere misal olarak söylenebilir.

4.1.2. Sosyal Boyut

Elektronik ticaretin ekonomik ve sosyo-kültürel yaşama kattıkları önemlidir. Girişimciliğin yükseldiği ve kişilerin yeni kariyerleri için teknolojik donanımlarını yükselttikleri görülmektedir. Ancak bu olumlu taraflara karşılık, dalgalanmalar ve işletmelerin kâr ve performanslarındaki belirsizlik sebebi ile, çalışanların sonraki yıldaki durumlarının ne olacağı hakkında tam bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir. Yeni işler ve bunlar için farklı beceri ihtiyacını, sosyal sınıflar arasındaki bölünmüşlüğü yükseltmektedir. E-ticaret, bir yandan yeni iş imkanları sunarken, diğer yandan yeni çalışma standartlarına uygun bilgi, beceri ve motivasyona sahip olmayan bireylerin işsiz kalmalarına sebebiyet vermektedir (Bayraç, 2003, s. 59-60).

4.1.3. Çevresel Boyut

Dünya iklim şartlarındaki farklılık, kaynakların azalış göstermesi ve canlı çeşitlerinin gittikçe ortadan kalkması, bireyleri her yerde çevre ile barışık çareler bulmaya yöneltmektedir. Tasarruflu ampuller, organik gıdalar ve giysiler, petrol haricinde enerji kullanabilen taşıtlar bu durumlara misal olarak maddelenebilir. E-ticaret de bu yönelimin bir parçasıdır. Perakende sektörünün %10'luk payını içine alan e-ticaret, hızla kalkınan bir alandır. Buna rağmen tüketicilerin sürdürülebilir bir çevreye destekte bulunma özlemi, e-ticaret yapan işletmelerce henüz bir pazarlama fırsatı olarak kullanılmamaktadır (Garanti, 2009).

E-ticaretin çevresel etkileri üç konuda odaklanır : enerji, kaynaklar ve kirlenme. Bugün bilim insanlarının veya kural koyucuların hala ticaret ve çevre ilişkileri hakkında yaygın olarak kabul görmüş görüşleri bulunmamaktadır (Singh ve Tiwari, 2011, s. 204).

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Gelişen teknoloji ile birlikte değişen ve her geçen gün ilerleyen iletişim olanakları, özellikle İnternet'in ticari alanda yaygınlaşması ile e-ticaret dönemini de beraberinde getirmiştir. Günümüzde pek çok firma ürünlerini sadece İnternet üzerinde tanıtmakla kalmayıp, aynı zamanda İnternet üzerinden alışveriş imkânı da sunmaktadır. Üzerinde pek çok araştırmanın yapılan e-ticaret, sorunları da beraberinde getirmektedir. Bunlardan birisi olan e-ticaretin sürdürülebilirliği bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. İnternet teknolojisi ve bu teknolojide yaşanan gelişmeler ve değişimler e-ticaretin de sürekli kendisini yenilemesini gerekli kılmıştır. Bu bağlamda bakıldığında e-ticaretin, sürdürülebilir olması için hangi boyutlara önem verilmesi gerektiğinin bilinmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden de e-ticaretin sürdürülebilirliğinin nasıl açıklanacağı ve nasıl ölçüleceği konusu önem kazanmaktadır. Bu çalışmada, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nde (SDÜ) çalışan öğretim üyelerinin e-ticaret ile ilgili tutumlarından elde edilen veriler sürdürülebilirlik bağlamında değerlendirilecektir. Bu bağlamda, araştırma e-ticaretin sürdürülebilirliği açısından hangi boyutların daha önemi olduğunun tüketici beklentilerini temel olarak tespit edilmesi sonraki çalışmalara yol göstermesi açısından önemlidir.

Araştırma iki evrede hayata geçirilmiştir. İlk evrede, literatür taraması ile kavramsal tablo meydana gelmiştir. Bu aşamada İnternet, kütüphaneler, süreli yayınlar, tezler, kitaplar ve diğer veri tabanları ele alınmıştır. Sonraki evrede, hipotezler ortaya konulup, alan araştırması ile veriler elde edilerek uygulama bölümü meydana gelmiştir. Saha araştırması kısmında veri toplama yöntemi olarak, anket yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nde bulunan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Orman Fakültesi, Mimarlık Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi öğretim üyeleri tarafından elektronik ticaret hakkında tüketicilerin değerlendirmelerine yönelik anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 15.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler normal dağılıma uygun olmadığından çalışmanın analizinde Non-Parametric analizler uygulanmıştır. Elde edilen verilere güvenilirlik (cronbach's alpha) analizi, frekans analizi ve Mann-Whitney U testi uygulanmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

5.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, Isparta ili sınırları içerisinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesi'nde sosyal bilimler alanında eğitim veren üç adet fakülte (İktisadi ve İdari Bilimler, Hukuk ve İlahiyat) ile fen bilimleri alanında eğitim veren üç fakültede (Orman, Mimarlık ve Mühendislik) görev yapan profesör, doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlisi unvanları ile çalışan akademisyenlere anket uygulamak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Bulguların kalitesi açısından, İnternet'i daha sık ve verimli kullanabileceklerinin yanı sıra öğrencilere göre İnternet'te daha sık alışveriş yaptıkları varsayılarak öğretim üyeleri tercih edilmiştir.

Süleyman Demirel Üniversitesi resmi İnternet sitesi incelenmiş ve fakültelerin akademik kadrolarına bakılarak görüşülecek öğretim üyelerinin sayısı ve isimleri basit rastgele örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. İnternet sitesinden elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmanın yürütüldüğü Ekim 2014 itibarıyla mimarlık fakültesi 33, iktisadi ve idari bilimler fakültesi 118, mühendislik fakültesi 216, hukuk fakültesi 24, orman fakültesi 59 ve ilahiyat fakültesi 94 kadrolu öğretim üyesi ve araştırma görevlisine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu belirlemeden sonra anket uygulaması için her fakültenin toplam

öğretim üyesi ve araştırma görevlisi sayısının %50'sinin araştırma kapsamına alınması kararlaştırılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın evreni 272 olarak belirlenmiştir.

6. BULGULAR VE YORUM

6.1.1. Güvenilirlik Analizi

Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini ölçmeye yönelik olarak oluşturulan 31 adet sorudan oluşan ölçeğin güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha ile hesaplanmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha
,783

Cronbach's Alpha ile yapılan hesaplama sonucunda "α" katsayısı ".783" olarak hesaplanmıştır. (bkz: Tablo 1) Bu ".783" alpha değeri ölçeğin *oldukça güvenilir* bir ölçek olduğunu göstermiştir.

6.1.2. Demografik Bulgular

6.1.2.1. Araştırmaya Katılanların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımları

Anketi cevaplayanların yaşları, gruplandırılmış yaş aralıkları şeklinde düzenlenerek belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 2'de görüldüğü üzere bu soruya cevap veren 255 kişinin büyük bölümü %36,9 ile 36–43 yaş arasındaki orta yaş kesimden oluşmaktadır. 44-51 yaş arasındaki %18 ve 52 yaş üstü %2,4'lük bölümü de toplam %57,3'lük büyük bir katılımcı grubunun orta yaş ve üstü olduğu söylenebilir. Geri kalan %42,7'lik kısım ise genç kesimi temsil etmektedir.

Tablo 2: Yaş Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
18-27 Yaş	43	16,9	16,9
28-35 Yaş	66	25,9	42,7
36-43 Yaş	94	36,9	79,6
44-51 Yaş	46	18,0	97,6
52 Yaş ve Üstü	6	2,4	100,0
Toplam	255	100,0	

6.1.2.2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Anketi cevaplayanların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında % 65,9'unun erkek, %34,1'inin kadın olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kadın	87	34,1	34,1

	Erkek	168	65,9	100,0
	Toplam	255	100,0	

6.1.2.3. Araştırmaya Katılanların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

Anketi cevaplayanların % 17,3 'ü 2.500 TL ve altı gelire sahip iken % 22,4'ü 2.501 TL ile 4.000 TL arası bir gelire sahiptir. 4.001 TL ile 5.500 TL arası gelire sahip olanların oranı ise % 23,1'dir. %26,7'lik kesim 5.501 TL ile 7.000 TL arası gelire sahip kişilerden oluşmaktadır. Gelire ilişkin verilere göre ankete cevap verenler ağırlıklı olarak orta ve yüksek gelirli kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 4: Gelir Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Gelir	0 - 2.500TL	44	17,3	17,3
	2.501 - 4.000 TL	57	22,4	39,6
	4.001 - 5.500 TL	59	23,1	62,7
	5.501 - 7.000 TL	68	26,7	89,4
	7.001 TL ve Üstü	27	10,6	100,0
	Toplam	255	100,0	

6.1.2.4. Araştırmaya Katılanların Akademik Derecelerine Göre Dağılımı

Tablo 5'de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların % 28,2'si Araştırma Görevlisi, % 25,9'u Yardımcı Doçent, % 24,3'ü Doçent ve % 21,6'sı ise Profesördür. Toplamda % 71,8 oranında üst düzey akademisyene anket uygulanmıştır. Ayrıca %28,2 oranında Araştırma Görevlisi ankete katılmıştır.

Tablo 5: Akademik Derece Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Akademik Derece	Araştırma Görevlisi	72	28,2	28,2
	Yardımcı Doçent Dr.	66	25,9	54,1
	Doçent Dr.	62	24,3	78,4
	Profesör Dr.	55	21,6	100,0
	Toplam	255	100,0	

6.1.2.5. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Anketi cevaplayanların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında % 69,4'ünün evli, %30,6'sının bekar olduğu görülmektedir (Tablo 6). Medeni duruma ilişkin verilere göre araştırmaya cevap verenler ağırlıklı olarak evli kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 6: Medeni Durum Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Medeni Durum	Evli	177	69,4	69,4
	Bekar	78	30,6	100,0
	Toplam	255	100,0	

6.1.2.6. Araştırmaya Katılanların İnternet Kullanma Sıklığına Göre Dağılımları

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılanların % 3,9'u İnterneti haftada birkaç kez kullanmakta iken ankete katılanların %96,1'lik kesimi ise İnterneti her gün kullandığını belirtmiştir. Bu sonuçlara katılımcıların büyük çoğunluğu her gün İnternet kullanmaktadır.

Tablo 7: İnternet Kullanım Sıklığı Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Kullanım Sıklığı	Her gün	245	96,1	96,1
	Haftada Birkaç Kez	10	3,9	100,0
	Toplam	255	100,0	

6.1.2.7. Araştırmaya Katılanların İnterneti Kullanma Yılına Göre Dağılımları

Tablo 8'e bakıldığında araştırmaya katılanların % 2'si İnterneti 5 yıl veya daha az bir süredir kullanmakta. %12,2'si ise 6 ila 10 yıl arası kullanmaktadır. Katılımcıların % 60,4'lük büyük kesimi ise en az 11 en fazla ise 15 yıldır İnternet kullanmaktadır. Geriye kalan %25,5'lik kesim ise 16 ila 20 yıl arası bir zamandan beri İnternet kullanmaktadır. Sonuçlar katılımcıların büyük çoğunluğunun en az 11 yıldır İnternet kullanmakta olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: İnternet Kullanım Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Yıl	0-5 Yıl	5	2,0	2,0
	6-10 Yıl	31	12,2	14,1
	11-15 Yıl	154	60,4	74,5
	16-20 Yıl	65	25,5	100,0
	Toplam	255	100,0	

6.1.2.8. Araştırmaya Katılanların Fakülteleere Göre Dağılımları

Tablo 9'a göre araştırmaya katılan akademisyenlerin % 22,7'si İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, % 4,7'si Hukuk Fakültesi, % 16,1'i ise İlahiyat Fakültesi bünyesinde çalışmaktadır. % 5,9'u Mimarlık, % 39,2'si Mühendislik ve % 11,4'ü ise Orman Fakültesinde çalışmaktadır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan akademisyenlerin % 43,5'i sosyal bilimler, % 56,5'i ise fen bilimleri alanında

çalışmaktadır.

Tablo 9: Fakülte Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Fakülte	İİBF	58	22,7	22,7
	Hukuk	12	4,7	27,5
	İlahiyat	41	16,1	43,5
	Mimarlık	15	5,9	49,4
	Mühendislik	100	39,2	88,6
	Orman	29	11,4	100,0
	Toplam	255	100,0	

6.2.3. Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların Demografik Özelliklere Göre Değerlendirilmesi

Bu bölümde, elektronik ticaret tercih edilme sebepleri demografik değişkenler açısından değerlendirilmiş ve bu amaçla yaş, cinsiyet, medeni durumu, gelir durumu ve akademik derece değişkenleri ile ankette yer alan sorulara verilen cevaplar Kruskal Wallis ve Mann Whitney Testlerine tabi tutulmuştur. Araştırmada ölçmek istenilen elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarla ilgili sorulara verilen cevaplar ortalamaları alınarak ekonomik, sosyal ve çevresel olarak 3 gruba ayrılmıştır. Dolayısıyla analize tek tek sorulara verilen cevaplardan elde edilen veriler yerine bu ortalamalardan elde edilen veriler tabi tutulmuştur.

6.2.3.1. Yaş Değişkenine Göre Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların Değerlendirilmesi

Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların yaş değişkeni ile ilişkilendirilmesine yönelik yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları aşağıda Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Boyutların Yaş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

		N	Mean Rank	X ²	P
Ekonomik Boyut	18-27 Yaş	43	117,66	4,765	0,312
	28-35 Yaş	66	137,92		
	36-43 Yaş	94	133,85		
	44-51 Yaş	46	114,23		
	52 Yaş ve Üzeri	6	106,83		
Çevresel Boyut	18-27 Yaş	43	91,02	17,208	0,002
	28-35 Yaş	66	120,76		
	36-43 Yaş	94	141,54		
	44-51 Yaş	46	141,42		
	52 Yaş ve Üzeri	6	157,58		

Sosyal Boyut	18-27 Yaş	43	101,38	12,408	0,015
	28-35 Yaş	66	116,39		
	36-43 Yaş	94	141,71		
	44-51 Yaş	46	137,38		
	52 Yaş ve Üzeri	6	159,75		

H1: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyut açısından yaş grupları arasında anlamlı fark vardır.

H2: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen sosyal boyut açısından yaş grupları arasında anlamlı fark vardır.

H3: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik boyut açısından yaş grupları arasında anlamlı fark vardır.

Tablo 10'a göre elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve sosyal boyutlar açısından %95 güven aralığında yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusu elde edilmiştir. İstatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı farkın çıktığı boyutların sıra değerlerinin yaşa bağlı olarak arttığı görülmektedir. Sonuçlara göre gençlerin yani 18-27 yaş arası grubun çevresel duyarlılığının zayıf olduğu yaş ilerledikçe ise çevresel duyarlılığın arttığı görülmektedir. Tablodan anlaşılacağı üzere 36 yaş ve üstü grupların elektronik ticarete sosyal etkenlere önem verdikleri gözlemlenmektedir. Elektronik ticaret Ekonomik boyut da ise sıra ortalamalarında küçük değişimler gözlenirse de anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Sonuçlara göre her yaş grubu için ekonomik etkenler önemlidir. Hesaplı olmasını ve kaliteyi ucuza almayı istemektedirler. Tablo 10'da da görüldüğü üzere yaş grupları açısından elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve sosyal boyutlarda anlamlı farkın olması sebebiyle H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir. Ekonomik boyut açısından ise anlamlı bir farkın olmaması sebebiyle H3 hipotezi reddedilir.

6.2.3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların Değerlendirilmesi

Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların cinsiyet değişkeni ile ilişkilendirilmesine yönelik yapılan Mann Whitney Testi sonuçları aşağıda Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Boyutların Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

		N	Mean Rank	Z	P
Ekonomik Boyut	Kadın	87	130,92	-0,457	0,648
	Erkek	168	126,49		
Çevresel Boyut	Kadın	87	120,87	-1,115	0,265
	Erkek	168	131,69		
Sosyal Boyut	Kadın	87	117,13	-1,699	0,089
	Erkek	168	133,63		

H4: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyut açısından cinsiyet grupları arasında anlamlı fark vardır.

H5: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen sosyal boyut açısından cinsiyet grupları arasında anlamlı fark vardır.

H6: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik boyut açısından cinsiyet grupları arasında anlamlı fark vardır.

Tablo 11'e göre elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve ekonomik boyutlar açısından %95 güven aralığında cinsiyet grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusu elde edilmemiştir. Ekonomik ve çevresel açıdan hem erkeklerin hem kadınların duyarlı oldukları gözlenmektedir. Sosyal boyutta sıra ortalamalarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamasına rağmen erkeklerin, elektronik ticarete sosyal açıdan kadınlara göre daha duyarlı olduğu gözlemlenmektedir. Tablo 11'de de görüldüğü üzere cinsiyet grupları açısından elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarda anlamlı farkın olmaması sebebiyle H4, H5 ve H6 hipotezleri reddedilmiştir.

6.2.3.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların Değerlendirilmesi

Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların medeni durum değişkeni ile ilişkilendirilmesine yönelik yapılan Mann Whitney Testi sonuçları aşağıda Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Boyutların Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi

		N	Mean Rank	Z	P
Ekonomik Boyut	Evli	177	129,84	-0,604	0,546
	Bekar	78	123,81		
Çevresel Boyut	Evli	177	138,72	-3,507	0,000
	Bekar	78	103,67		
Sosyal Boyut	Evli	177	135,23	-2,363	0,018
	Bekar	78	111,60		

H7: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyut açısından medeni durum grupları arasında anlamlı fark vardır.

H8: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen sosyal boyut açısından medeni durum grupları arasında anlamlı fark vardır.

H9: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik boyut açısından medeni durum grupları arasında anlamlı fark vardır.

Tablo 12'ye göre elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve sosyal boyutlar açısından %95 güven aralığında medeni durum grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çevresel ve sosyal açıdan bekarların evli olanlara göre daha az duyarlı oldukları gözlemlenmektedir. Bu fark aile kurmanın hassasiyetleri arttırdığını gösterebilir. Ekonomik boyutta sıra

ortalamalarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamasına rağmen evli olanların aile sorumluluğu sebebiyle bekarlara göre ekonomik hassasiyetinin fazla olduğu görülmektedir. Tablo 12'de de görüldüğü üzere medeni durum grupları açısından elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve sosyal boyutlarda anlamlı farkın olması sebebiyle H7 ve H8 hipotezleri kabul edilmiştir. Ekonomik boyut açısından ise anlamlı bir farkın olmaması sebebiyle H9 hipotezi reddedilir.

6.2.3.4. Gelir Durumu Değişkenine Göre Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların Değerlendirilmesi

Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların gelir durumu değişkeni ile ilişkilendirilmesine yönelik yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları aşağıda Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13: Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Boyutların Gelir Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

		N	Mean Rank	X ²	P
Ekonomik Boyut	2.500 TL ve daha az	44	104,08	6,587	0,159
	2.501 - 4.000 TL	57	139,18		
	4.001 - 5.500 TL	59	126,12		
	5.501 - 7.000 TL	68	134,30		
	7.001 TL ve üzeri	27	131,63		
Çevresel Boyut	2.500 TL ve daha az	44	80,49	24,959	0,000
	2.501 - 4.000 TL	57	134,18		
	4.001 - 5.500 TL	59	129,21		
	5.501 - 7.000 TL	68	149,69		
	7.001 TL ve üzeri	27	135,09		
Sosyal Boyut	2.500 TL ve daha az	44	93,32	18,486	0,001
	2.501 - 4.000 TL	57	116,38		
	4.001 - 5.500 TL	59	141,98		
	5.501 - 7.000 TL	68	148,23		
	7.001 TL ve üzeri	27	127,56		

H10: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyut açısından gelir durumu grupları arasında anlamlı fark vardır.

H11: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen sosyal boyut açısından gelir durumu grupları arasında anlamlı fark vardır.

H12: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik boyut açısından gelir durumu grupları arasında anlamlı fark vardır.

Tablo 13'e göre elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve sosyal boyutlar açısından %95 güven aralığında gelir grupları arasında anlamlı farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir. Çevresel açıdan en düşük gelir grubunun duyarlılığının az olduğunu görülmektedir. Ekonomik açıdan durumu çok iyi olmayanların önceliklerini ekonomiye verdikleri için çevresel duyarlılıklarının düşük

olması olağan bir sonuç olarak görülmektedir. Diğer gelir gruplarında ise çevresel açıdan hassasiyet mevcuttur. Sosyal boyut olarak da yine düşük gelir grubunun duyarlılığını düşük görmekteyiz. Bu sonuçlar tüketicilerin önceliklerinin daima ekonomi olduğunu göstermektedir. Ekonomik boyut da ise doğal olarak en az gelir grubu ile diğer gruplar arasında bir farklılık görülse de genel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tablo 13'de de görüldüğü üzere gelir durumu grupları açısından elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve sosyal boyutlarda anlamlı farkın olması sebebiyle H10 ve H11 hipotezleri kabul edilmiştir. Ekonomik boyut açısından ise anlamlı bir farkın olmaması sebebiyle H12 hipotezi reddedilir.

6.2.3.5. Akademik Derece Değişkenine Göre Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların Değerlendirilmesi

Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların akademik derece değişkeni ile ilişkilendirilmesine yönelik ortaya koyulan Kruskal Wallis Testi neticeleri aşağıda Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14: Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen boyutların Akademik Derecelere Göre Değerlendirilmesi

		N	Mean Rank	X ²	P
Ekonomik Boyut	Araştırma Görevlisi	72	122,91	2,433	0,488
	Yardımcı Doçent Dr.	66	136,03		
	Doçent Dr.	62	133,77		
	Profesör Dr.	55	118,52		
Çevresel Boyut	Araştırma Görevlisi	72	97,15	18,755	0,000
	Yardımcı Doçent Dr.	66	132,59		
	Doçent Dr.	62	144,11		
	Profesör Dr.	55	144,72		
Sosyal Boyut	Araştırma Görevlisi	72	95,90	26,354	0,000
	Yardımcı Doçent Dr.	66	153,94		
	Doçent Dr.	62	120,55		
	Profesör Dr.	55	147,30		

H13: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyut açısından akademik derece grupları arasında anlamlı fark vardır.

H14: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen sosyal boyut açısından akademik derece grupları arasında anlamlı fark vardır.

H15: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik boyut açısından akademik derece grupları arasında anlamlı fark vardır.

Tablo 14'e göre elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve sosyal boyutlar açısından %95 güven aralığında akademik derece grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusu elde edilmiştir. Akademik derecelerde en alt seviye olan araştırma görevlilerinin hem çevresel hem de sosyal

açından duyarlılıklarının düşük olduğu gözlemlenmektedir. Araştırma görevlilerinin gelirlerinin diğer akademik derecelere göre az olduğunu ve henüz akademiye yeni giriş yapanlar olduklarını düşünürsek bu durumu hem bilgi ve tecrübe durumuna hem de gelir seviyesine bağlayabiliriz. Ekonomik boyut da ise küçük değişimler görülse de genel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tablo 14'de de görüldüğü üzere akademik derece grupları açısından elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel ve sosyal boyutlarda anlamlı farkın olması sebebiyle H13 ve H14 hipotezleri kabul edilmiştir. Ekonomik boyut açısından ise anlamlı bir farkın olmaması sebebiyle H15 hipotezi reddedilir.

6.3.1. Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların İnternet Kullanımına Göre Değerlendirilmesi

Bu kısımda, elektronik ticaretin öncelikli olarak kullanılma nedenleri İnternet kullanımı bakımından ele alınmış ve bu gaye ile "İnternet kullanma sıklığı" ve "ne kadar zamandır İnternet kullanıyorsunuz" değişkenleri ile ankette yer alan sorulara verilen cevaplar Kruskal Wallis Testine tabi tutulmuştur. Araştırmada ölçmek istenilen elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarla ilgili sorulara verilen cevapların ortalamaları alınarak ekonomik, sosyal ve çevresel olarak 3 gruba ayrılmıştır. Dolayısıyla analize tek tek sorulara verilen cevaplardan elde edilen veriler yerine bu ortalamalardan elde edilen veriler tabi tutulmuştur.

6.3.1.1. İnternet Kullanım Sıklığına Göre Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların Değerlendirilmesi

Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların İnternet kullanım sıklığı ile ilgili analizi ortaya koyulan Kruskal Wallis Testi neticeleri aşağıda Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15: Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Boyutların İnternet Kullanım Sıklığı Açısından Değerlendirilmesi

		N	Mean Rank	X ²	P
Ekonomik Boyut	Her gün	245	125,74	5,896	0,015
	Haftada Birkaç Kez	10	183,30		
Çevresel Boyut	Her gün	245	125,52	7,116	0,008
	Haftada Birkaç Kez	10	188,80		
Sosyal Boyut	Her gün	245	125,48	7,326	0,007
	Haftada Birkaç Kez	10	189,70		

H16: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyut açısından İnternet kullanım sıklığına göre meydana gelen gruplar arasında anlamlı fark vardır.

H17: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen sosyal boyut açısından İnternet kullanım sıklığına göre meydana gelen gruplar arasında anlamlı fark vardır.

H18: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik boyut açısından İnternet kullanım sıklığına göre meydana gelen gruplar arasında anlamlı fark vardır.

Tablo 15'e göre elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel, sosyal ve ekonomik

boyutlar açısından %95 güven aralığında İnternet kullanım sıklığına göre oluşan gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusu elde edilmiştir. Her gün İnternet’i kullananların haftada birkaç kez kullananlara göre daha az duyarlı oldukları görülmüştür. Bu durum her gün İnternet kullananlar için çoğu etkenin olağan hale geldiğini söyleyebiliriz. Tablo 15’de de görüldüğü üzere İnternet kullanım sıklığına göre oluşan gruplar açısından elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarda anlamlı farkın olması sebebiyle H16, H17 ve H18 hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarda İnternet kullanım sıklığına göre oluşan gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

6.3.1.2. Ne Kadar Zamandır İnternet Kullandığına Göre Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Ekonomik, Sosyal Ve Çevresel Boyutların Değerlendirilmesi

Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların ne kadar zamandır İnternet kullandığı ile ilgili analizi ortaya koyulan Kruskal Wallis Testi neticeleri aşağıda Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16: Elektronik Ticaretin Sürdürülebilirliğini Etkileyen Boyutların Ne Kadar Zamandır İnternet Kullandıklarına Göre Değerlendirilmesi

		N	Mean Rank	X ²	P
Ekonomik Boyut	0 - 5 Yıl	5	96,90	4,068	0,254
	6 - 10 Yıl	31	128,32		
	11 - 15 Yıl	154	134,39		
	16 - 20 Yıl	65	115,09		
Çevresel Boyut	0 - 5 Yıl	5	104,70	18,255	0,000
	6 - 10 Yıl	31	78,02		
	11 - 15 Yıl	154	138,97		
	16 - 20 Yıl	65	127,65		
Sosyal Boyut	0 - 5 Yıl	5	129,20	2,041	0,564
	6 - 10 Yıl	31	110,32		
	11 - 15 Yıl	154	130,38		
	16 - 20 Yıl	65	130,70		

H19: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyut açısından ne kadar zamandır İnternet kullandığına göre meydana gelen gruplar arasında anlamlı fark vardır.

H20: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen sosyal boyut açısından ne kadar zamandır İnternet kullandığına göre meydana gelen gruplar arasında anlamlı fark vardır.

H21: Elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik boyut ne kadar zamandır İnternet kullandığına göre oluşan meydana gelen arasında anlamlı fark vardır.

Tablo 16’ya bakıldığında elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyut açısından %95 güven aralığında ne kadar zamandır İnternet kullandığına göre oluşan gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusu elde edilmiştir. 0-5 ve 6-10 yıl grupları açısından çevresel duyarlılıklarının az olduğu görülmektedir. Bu durumun İnterneti az kullananların çevresel bilgi eksikliklerinin

duyarlılıkların az olduğu şeklinde düşünülmektedir. Ekonomik boyutta 0-5 yıl grubu ile diğer gruplar arasında bir farklılık görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak İnterneti az kullananların ekonomik açıdan sanal ortama hakim olamadıklarını gösterilebilir. Ancak genel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Sosyal boyutta da anlamlı bir farklılık mevcut değildir. Tablo 16'da da görüldüğü üzere ne kadar zamandır İnternet kullandığına göre oluşan gruplar açısından elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen çevresel boyutta anlamlı farkın olması sebebiyle H19 hipotezi kabul edilmiştir. Ekonomik ve sosyal boyutlar açısından ise anlamlı bir farkın olmaması sebebiyle H20 ve H21 hipotezleri reddedilmiştir.

7. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Elektronik ticaretin stratejik boyutta işletmeler tarafından kullanımının gitgide yaygınlık kazandığı günümüzde sürdürülebilir olması da yukarıda bahsedilen değişime uyum sağlamasıyla mümkün olabilecektir. Sosyal, ekonomik ve çevreyle alakalı risk durumlarının hem geldiği yer hem de engellenebilmesiyle alakalı taraflardan biri olarak belirlenen şirketler, bir çare bulma çabası olarak yeni değerler ve fikirlere doğru yönelmeye veya yönelmeleri gerekliliği konusunda baskılarla tanışmaya başlamıştır. Araştırmada ölçmek istediğimiz elektronik ticaretin sürdürülebilirliğini etkileyen ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarla ilgili sorulara verilen cevaplar ortalamaları alınarak ekonomik, sosyal ve çevresel olarak 3 gruba ayrılmıştır. İlk olarak araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik bilgileri, interneti kullanma sıklıkları ve ne zamandan beri internet kullandıkları sorulmuş ve katılımcıların %85,9'luk kesiminin 11 ila 20 yıl aralığından internet kullandıkları ve %96,1'lik kesimin de her gün internete girdikleri tespit edilmiştir.

İnterneti kullanma sıklığının sürdürülebilirlik açısından önemli olduğu araştırma da elde edilen bulgulardan anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun neredeyse her gün internet kullanması ekonomik, çevresel ve sosyal açıdan önem arz etmektedir. Her gün kullananlar ile haftada birkaç kez kullananlar arasında her üç grup içinde anlamlı bir fark ortaya çıkmaktadır. Elektronik ticaretin sürdürülebilirliği öncelikle insanların internet kullanımlarının sürdürülebilir olmasına bağlı olduğu ve işletmelerin tüketicilerin internet kullanma şekillerine göre kendilerini düzenlemeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Araştırmada elektronik ticaretin sürdürülebilirliği açısından çevresel faktörde uzun süredir internet kullananlar lehine bir fark olduğu saptanmıştır. Benzer durum tam olmasa da ekonomik faktör için de söylenebilir lakin sosyal faktör açısından herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Demografik bulgulara göre incelendiğinde yaş, medeni durum, gelir seviyesi, ve akademik derece gruplarında çevresel ve sosyal boyutların hep farklılık arz ettiği görülmektedir. Yaş gruplarına bakıldığında ekonomik açıdan tüm yaş grupları arasında herhangi bir farklılık gözlemlenmemektedir. Lakin çevresel ve sosyal açıdan özellikle yaş büyüdükçe anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde cinsiyet durumu açısından da çevresel ve sosyal boyutta anlamlı farklılıklar görülmektedir. Her ikisinde de bekar akademisyenler lehine anlamlı fark görülmektedir. Gelir durumunda ise çevresel ve sosyal boyutta gelir seviyesi arttıkça farklılık ortaya çıkmaktadır. Akademik derece gruplarında ise derece arttıkça benzer farklılık ortaya çıkmaktadır. Kısıtlı araştırma sonuçlarımıza göre elektronik ticaretin çevresel ve sosyal faktörlerin etkisiyle sürdürülebilirliğinin sağlanacağı görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgül U. (2010). Sürdürülebilir Kalkınma: Uygulamalı Antropolojinin Eylem Alanı, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi, 24, 133-164.
- Bayraç, H. N. (2003). Yeni Ekonomi'nin Toplumsal, Ekonomik Ve Teknolojik Boyutları, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1), 41-62.
- Cox, B. Ö. (2002). Avrupa Birliği Hukukunda Elektronik Ticaret ve Türkiye'deki Gelişmeler (1.baskı). Pusula Yayıncılık ve İletişim, İstanbul.
- Ekin, N. (1998). Bilgi Ekonomisinde Elektronik Ticaret, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 1998-61, İstanbul, 1998
- Ene, S. (2002). Elektronik Ticarete Tüketicinin Korunması ve Bir Uygulama (1.baskı). Pusula Yayıncılık ve İletişim, İstanbul.
- Esteve, R. P. ve Ludger, S. A. (1999). Quantitative Assessment of Electronic Commerce, WTO Economic Research and Analysis Division, Working Paper ERAD-99-01.
- Eş, A. (2008). Sürdürülebilirlik ve Firma Düzeyinde Sürdürülebilirlik Performans Ölçümü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Garanti. (03.01.2009). E-Ticaret Neden Çevrecidir. Erişim 20 Haziran 2018, <http://eticaret.garanti.com.tr/E-Ticaret/E-Ticaret-Neden-Cevrecidir.aspx>
- Gülenç, İ. F. (2010). Yeniden Üretim, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Harris, J. M. (2011). Sürdürülebilir Kalkınmanın Temel Prensipleri, (Çev. Emine Özmete), Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e- Dergisi, Erişim 20 Haziran 2018, <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/EmineOzmet2eviri.pdf>
- İnce, M. (1999). Elektronik Ticaret: Gelişme Yolundaki Ülkeler İçin İmkanlar ve Politikalar, Devlet Planlama Teşkilatı.
- Nemli, E. (2004). Sürdürülebilir Kalkınma: Şirketlerin Çevresel ve Sosyal Yaklaşımları, Filiz Kitabevi.
- Özel, H. A. (2006). E-ticaretin Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Singh, P. ve Tiwari, S. (2011). Environmental Impacts of E-Commerce, 2011 International Conference on Environment Science and Engineering, 8, Erişim 20 Haziran 2018 <http://www.ipcbee.com/vol8/45-S10040.pdf>
- Soydal, H. (2006). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde E-Ticaret, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15, 539-553.
- Tokgöz, N. ve Önce, S. (2009). Şirket Sürdürülebilirliği: Geleneksel Yönetim Anlayışına Alternatif, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1), 249-275.



BÜYÜKŞEHİR SU VE ATIKSU İDARELERİNİN VERİMLİLİKLERİNİN VERİ ZARFLAMA ANALİZİ İLE ÖLÇÜMÜ

DATA ENVELOPMENT ANALYSIS MEASUREMENT OF PRODUCTIVITY OF MUNICIPALITIES WATER AND WASTE WATER ADMINISTRATIONS

Gürkan KOÇ¹, Durmuş ACAR²

Öz

Verimlilik ve etkinlik çalışmaları dünyada her geçen gün artmaktadır. Türkiye’de de verimlilik çalışmalarının önemini kavranmasıyla birlikte çalışma sayılarında kayda değer bir artış olmuştur. Türkiye’de kamusal alanda verimlilik analizi çalışmaları ise 2000’li yıllarda yapılmaya başlanmıştır. 2006 yılında yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nun getirmiş olduğu şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkeleri doğrultusunda kamu kaynaklarının ne kadar verimli kullanıldığının tespiti, buna mukabil kamu kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılabilceğinin araştırılması araştırmanın ana amacıdır.

2017 yılında devlet 677.722.000.000 ₺ harcama yapmıştır. Faaliyet raporlarından alınan bilgilere göre aynı yıl 17.424.797.833 ₺’lik kamu harcaması yapan su kuruluşları toplam kamu harcamalarının yüzde 2,57’lik kısmını oluşturmaktadır. Bu çalışma ile kamu kaynaklarının daha etkin, verimli olarak kullanılması hedeflenmiştir. Kurumların diğer kurumlarla kendisini mukayese etmesi ve ölçülen mevcut durumlarına bakarak finansal durumlarını iyileştirme çalışmaları araştırmanın önemini ortaya koyacaktır.

Bu çalışma 2017-2011 yılları büyükşehir belediyelerine bağlı su ve atık su idarelerinin kapsamaktadır. Bu kurumların veri zarflama analizi programı ile faaliyet raporlarındaki mevcut olan mali verileri kullanılarak finansal verimlilikleri analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre İstanbul (İSKİ), Gaziantep (GASKİ), Kocaeli (İSU), Ankara (ASKİ), Diyarbakır (DİSKİ), geçmiş yıllara göre verimli olan kuruluşlardır. 2015 yılı itibariyle kuruluşların yüzölçümleri ile verimlilikleri arasında ilişki bulunmaktadır. 2014 ve 2015 yıllarında teknik etkinlik ile abone sayısı ve yine 2012 yılında toplam faktör verimliliği ile abone sayıları arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca kuruluşların kuruldukları yıllar ile yani deneyimleri ile verimlilikleri arasında 2013,2014,2015 ve 2016 yıllarında ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Verimlilik, Kamu Mali Yönetimi, Veri Zarflama Analizi, Verimlilik Ölçümü, Su Atıksu İdareleri Verimliliği

¹ vipgurkan@hotmail.com

² Prof. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, dacar@mehmetakif.edu.tr

Abstract

Productivity and effectiveness studies are increasing day by day in the world. Turkey has also been a significant increase in the number of working together with the understanding of the importance of working efficiency. Efficiency analysis works in the public domain has been started in Turkey in the 2000's. The main purpose of the research is to find out how efficiently public resources are used in line with the principles of transparency and accountability brought about by the Public Financial Management and Control Law No. 5018, which was enacted in 2006, and to investigate whether public resources can be used more effectively and efficiently.

In 2017, the state has spent 677.722.000.000 ₺. According to the information obtained from the activity reports, water institutions that make public expenditures of ₺ 17,424,797,833 in the same year make up 2.57% of total public expenditures. This study aimed to use public resources more effectively and efficiently. It will emphasize the importance of researching institutions to improve their financial situation by comparing them with other institutions and looking at their current situation.

This study covers the water and wastewater management of 2017-2011 metropolitan municipalities. Financial efficiencies of these institutions were analyzed using the data envelopment analysis program and the financial data available in the activity reports. According to the results of the research, Istanbul (ISKI), Gaziantep (GASKI), Kocaeli (ISU), Ankara (ASKI) and Diyarbakır (DİSKİ) which institutions are efficient compared to previous years. The year 2015, there is a relationship between the area and the productivity of the organizations. The number of subscribers with technical activity in 2014 and 2015 and the total factor productivity and subscribers in 2012 were also found to be correlated. In addition, the years of establishment, in experience and productivity between the years of 2013, 2014, 2015 and 2016 were found.

Keywords: *Productivity, Public Financial Management, Data Envelopment Analysis, Efficiency Measurement, Productivity of Water and Waste Water Companies*

1.GİRİŞ

Artan rekabet koşulları kendini her alanda göstermektedir. Kamusal alanda ise bu durum biraz daha farklıdır. Toplumsal fayda amaçlı kamusal firmalar rekabeti ve karlılığı göz ardı etmektedirler. Bu ilk bakışta normal gözükmekle birlikte, kamu kurumlarının kamu kaynaklarını kullanırken israfına yol açabilmektedir. Kaynakların kıt olduğu dünyada, bu kaynakları optimal kullanarak mümkün olan en fazla çıktıyı elde etmek çok önemlidir (Çağlar, 2003,s.11). Üst yöneticilere kamu kaynaklarını kullanmakta büyük sorumluluklar düşmektedir. Özel firmaların üzerine itina ile düştükleri verimlilik, etkinlik gibi kavramlar gelişmiş ülkelerde kamusal firma ve kamusal idarelerde de kendini göstermektedir.

Verimlilik elde bulunan bir girdiden ne kadar çıktı elde edileceğinin ölçülmesidir. Genellikle üretim sektöründe elde edilen girdi sonucunda ne kadar çıktı hedeflendiğini ölçmeye yarayan teknik ya da teknikler kullanılır (Karadaş, 2006,s. 8). Kurumun mevcut kaynaklarının kullanımı ile ilgili olan etkinlik, faaliyetlerin doğru şekilde yapılmasını ifade ederken; kurumun amaçlarına yönelik etkililik ise doğru işin

yapılmasını ifade eder. Etkinlik ve etkililik göstergeleri, kurumlarda doğru faaliyetlerin doğru şekilde yapılmasında faydalı olur (Kaygısız, 2011,s.1).

Demokrasi ve eğitim düzeyi arttıkça vatandaşlar vermiş oldukları verginin hesabını yöneticilere çeşitli yollarla sormaktadırlar. Avrupa Birliği uyum sürecinde yapılmış olan bazı kanunlar bu hakları Türkiye'ye de getirmiştir. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile birlikte devlet nakit esaslı muhasebe sistemi yerine tahakkuk esaslı muhasebe sistemine geçmiştir. İlgili kanun ayrıca performans programları ve faaliyet raporları düzenleme ve yayınlama zorunluluğu getirmiştir. Bu kanun Türkiye açısından çok önemlidir 2006 yılına kadar kamu idarelerinin kullanmış oldukları bütçeler sadece Sayıştay ve TBMM'de görüşülüp, onaylanırken; Mahalli idarelerin harcamaları kendi meclislerinde görüşülüp onaylanırdı. Bu bilgiler gizli olmamakla birlikte düzen, birliktelik ve erişilebilirlikten uzaktı. Öyle ki Türkiye'nin kurulduğu günden günümüze kadar mahalli idarelerin ne kadar büyüklükte kaynak kullandığı bilgisine ulaşılamamaktadır.

2006 yılından itibaren Türkiye'deki herhangi bir belediyenin personeline ne kadar harcama yaptığı, mal alımları için ne kadar para harcadığı faaliyet raporları sayesinde görülebilir. Aynı belediyenin cari yılı takip eden iki sene hangi miktarda yatırım yapacağını ayrıntısı performans programlarında yer almaktadır. Bunların denetimi ve sorgulanması aşamasında daha kat edilmesi gereken yol olmakla birlikte, her geçen gün kamusal idarelerin ciddi bir dönüşüm geçirdiği gerçeği de yadsınamaz.

Araştırma ülkemizde su ve kanalizasyon idarelerinde verimlilikle ilgili ilk çalışmadır. Su ve kanalizasyon idareleri için yeni bir yasa çalışmalarının hazırlıkları yapılırken bu tür kurumlarda verimlilik konusunu gündeme getirecek olması sebebiyle önem arz etmektedir. Bu araştırmanın su kuruluşlarında finansal yapıların daha detaylı incelenmesi ve verimliliğin artık konuşulur hale gelmesi ülkemize katacağı en büyük katkıdır.

1.1.Verimlilik Ve Etkinlik Kavramları

Verimlilik (Productivity), genel olarak, bir mal veya hizmet üretim sürecinde belirli bir dönem sonunda üretilmiş ürün veya hizmetlerin bu üretimi gerçekleştirmek amacıyla kullanılan üretim kaynaklarına oranı olarak matematiksel şekilde ifade edilmesidir. Esas olarak çıktılarla girdiler arasındaki fiziki ilişkiyi ortaya koyarak girdinin çıktıya dönüşümünü kapsayan süreç olarak tanımlanabilir (Dinçer, 2010,s.26).

Verimlilik diğer bir tanımla; üretim sürecinin çıktısı olan ve bu sürecin tamamlanmasıyla oluşan mal ve hizmetler ile bu çıktıları elde etmek için kullanılan kaynaklar arasındaki oran olarak da açıklanabilir. Verimlilik kıstası genelde performansı ölçmek için kullanılan durağan bir ölçüt gibi görünse de, gerçekte üretimin başladığı andan çıktının oluşmasına kadar geçen süreçte dinamik bir ölçüt olarak kullanılmaktadır (Özdemir,1991,s.162).

Verimlilik analizi kamu sektöründe kullanılması durumunda, özel sektör uygulamalarında alınan başarılı sonuçlar kadar başarı sağlanamayabilir (Prokopenko, 1995,s.33). Bunun sebebi, kamu kurumları özel sektörün aksine her zaman kar maksimizasyonu amacı ile çalışmamalarıdır. Toplumsal fayda amacı göz önünde bulundurulduğu için mal ve hizmet üretiminde girdiler ile çıktıları karşılaştırmak çok doğru bir

sonuca ulaştırmayabilir. Ancak kamu kurumları da hizmetlerini daha kaliteli ve doğru bir şekilde üretebilmek adına yaptıkları yatırımlardan kar elde etmelidir. Bu durum hizmet kalitesini ve yatırımlarını artırmaya sebep olacaktır.

Verimlilik kavramı ile ilgili bazı yanlış anlaşılmalara mevcuttur. Bunlar (Prokopenko, 1995,s.47):

1. Verimlilik yalnızca emek verimliliği değildir. Harcanan birim para başına alınan ürün, daha uygun bir verim ölçütü olmaktadır.
2. Performansı yalnız çıktı ile değerlendirmenin mümkün olduğu biçimindedir.
3. Karlılık ile verimliliğin karıştırılmasıdır.
4. Verimlilikle verimin karıştırılmasıdır. Verimlilik mümkün olan kaynakla en iyi üretimi gerçekleştirebilmek iken, verim kısa sürede yüksek kaliteli malları üretmektir.
5. Maliyetlerdeki düşüşün daima verimliliği artıracığı inancıdır

1.2 Verimlilik Ölçümü

Verimlilik, üretim sürecinde olduğu kadar insan topluluklarının bir arada yaşadığı ülkelerde de yaşam düzeyini en iyi belirleyen ölçülerden biri olarak kullanılmaktadır. Ülkelerin arzulan refah seviyesine ulaşmaları için daha az kaynak kullanarak daha fazla mal ve hizmet üretmeyi başarması gerekmektedir. Genel anlamda verimlilik, bir işletmenin veya bir örgütün mal ve hizmet üretirken kaynaklarını ne kadar iyi kullandığını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Arslan, 2002,s.8).

Ekonomi uzmanları, ekonomik büyüme hızını ve işletmelerin üretim ve pazarlama potansiyellerini ülkedeki tüm ekonomik verimlilik hedeflerinin belirlenmesinde başlangıç noktası olduğunu belirtmektedirler. Bu görüşlere karşın, ister işletme ile ilgili olsun ister bir üretim birimi veya bir ürünün verimlilik performansını ölçmek ile ilgili olsun henüz sabitlenmiş ve net bir verimlilik ölçüm yönteminin oluşturulamadığı söylenebilir. Günümüzde kullanılan yöntemlerle yapılan verimlilik ölçümlerinin işletmelere faydaları muhakkak ki bulunmaktadır.

Bir ülke ekonomisinin genel durumunu ve gidişini belirlemede kullanılan işsizlik, enflasyon ithalat-ihracat, döviz kuru vb. ekonomik göstergeler içinde verimliliğin önemli bir yeri vardır. Uluslararası istatistiklerde verimlilik trendleri incelenirse, ülkelerin hayat standartları arasında büyük bir korelasyon bulunduğu görülür. Şekil 1.1'deki verimlilik spirali bu ilişkiyi temsil etmek amacıyla çizilmiştir. Verimlilik artışı düşük fiyatlarla tüketiciye yansıtılınca fiyatlar düşer ve talep artar. Talebin artışı üretimi ve bu da AR-GE'ye verilen önemi artırır. Geliştirilen yeni teknoloji ve yöntemler verimliliği ve bu da aynı şekilde tekrar talebin artmasına yol açar. Böylece reel değerlerle daha az maliyet ile daha fazla satın alabilen tüketici için hayat standardı yükselmiş olur (Kobu,1987,s.584).

Kamu sektöründe verimlilik ölçümünün çeşitli avantajları bulunmaktadır. verimlilik ölçümleri, kamu görevlileri açısından karar alma süreçlerinin güçlenmesine yardımcı olmaktadır. Kamu hizmeti sunanlar, hizmet ettikleri topluma karşı sorumludurlar. Bu bağlamda; kamu yöneticileri ve görevlileri elde edilen verimlilik sonuçlarını; kaynak tahsisi yöntemini geliştirmek, üretim, planlama ve programlanmasını geliştirmek, kamu hizmetlerinin verimliliğini yükseltmek, doğru kararlara temel oluşturmak, kontrol sorumluluğu mekanizmasını geliştirmek ve kamu idareleri hizmetlerinin performansını yükseltmek şeklinde kullanabilirler (Songur, 1995,s.13).

1.3. Etkililik

Etkililik, yaptığını doğru yapmaktır. “Etkililik, gerçekleştirilenle, kaynakların daha etkili kullanılması durumunda yapılabilecek olanı karşılaştırır. Bu kavram, yeni bir performans standardı ya da potansiyeli gerçekleştirmek için bir çıktı hedefi oluşturulmasını da kapsar (Prokopenko,1995,s.43). Bunu şu şekilde formüle edebiliriz;

$$\text{“Çıktı / Girdi = Etkililik (ne yapılabilirdi?) / Kullanılan Kaynaklar”}$$

“Verimlilik artışı, artan etkililik ve var olan kaynakların daha iyi kullanımının bir bileşimidir. Dört temel oranla gösterilirler:

- Cari çıktının, cari girdiye oranı (var olan durum),
- Daha yüksek çıktının, cari gerçek girdiye oranı,
- Cari gerçek çıktının, daha düşük girdiye oranı,
- Yüksek etkililik düzeyi, azami çıktının asgari girdiye oranı.”

“Etkililik kavramı, elde edilen çıktıların, belirlenen amaç ya da amaçlara ne ölçüde ulaşabildiğini ifade etmektedir (Mundel, 1983s.39)

1.4. Etkinliğin Tanımı

Verimlilik ve etkinlik çoğu zaman eş anlamlı olarak kullanılmasına rağmen; verimliliğin bir bütün halinde kaynak etkinliğini ölçtüğünü, etkinliğin ise, her bir üretim kaynağı başına elde edilen çıktı olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Kök ve Deliktaş, 2003,s.56).

Etkinlik, “bir işletmenin veya örgütün tanımlanmış amaçlarına ve stratejik hedeflerine ulaşmak amacıyla gerçekleştirdiği faaliyetlerin sonucunda, bu amaç ve hedeflere ulaşma derecesini belirleyen bir performans boyutudur” (Arslan, 2002,s.5)

1.4.1. Teknik Etkinlik

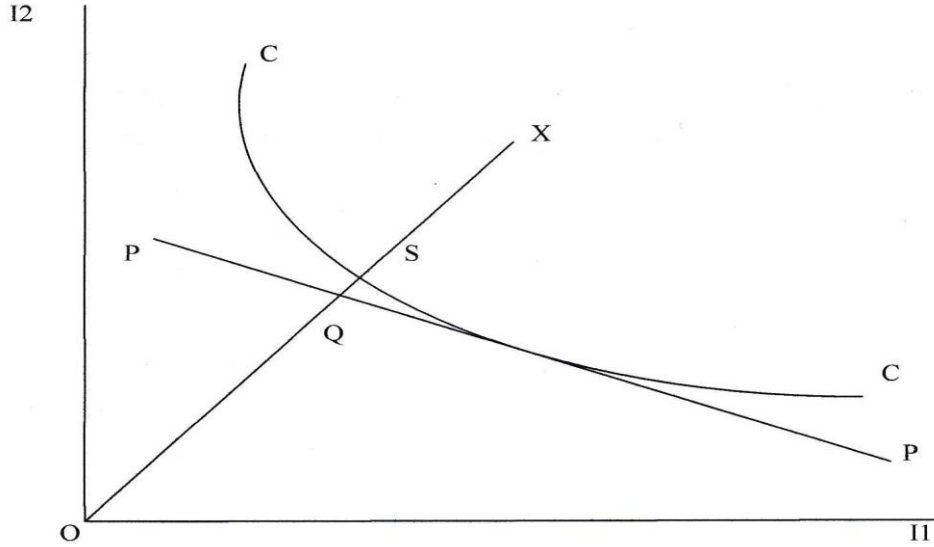
Teknik etkinlik, kullanılan girdilerin en uygun biçimde bir araya getirilerek, en yüksek değerli mal ve hizmetlerin üretilmesi amacına ulaşma seviyesi olarak tanımlanabilir (Sudit 1995,s.438). Bir üretim sürecinde, en az girdiyle en yüksek çıktı değerine ulaşmaya çalışarak teknik etkinliğe ulaşabilir.

1.4.2. Ölçek Etkinliği

Charnes, Cooper ve Rhodes; ölçeğe göre sabit getiri varsayımına dayanan CCR modelini geliştirmiştir ve bu modelden elde edilen toplam etkinlik skorları; teknik etkinliği ve ölçek etkinliğini beraber vermektedir (Charnes vd,1978). İlerleyen dönemlerde Banker, Charnes ve Cooper; teknik etkinlik

ve ölçek etkinlik skorlarının bağımsız ölçülebilmesine imkan vermesi için ölçeğe göre değişken getiri varsayımına dayanan BCC modelini geliştirmişlerdir. BCC modeli, hem hangi karar birimlerinin teknik etkin olduğunu belirler hem de ölçeğe göre getirinin de seviyesini de belirlemektedir. CCR modeli ile BCC modelinden elde edilen teknik etkinlik değerlerinin birbirlerine oranı ölçek etkinliği vermektedir (Köksal,2001).

Şekil 2. Etkinlik Ölçüleri

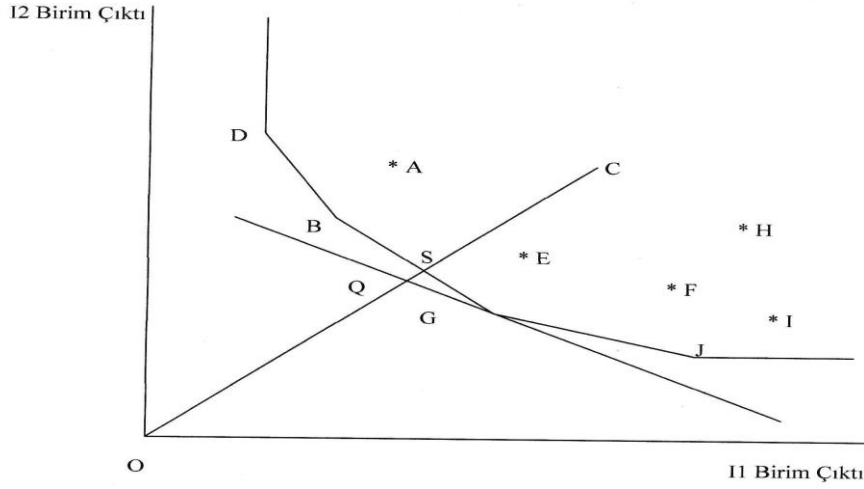


Yukarıdaki teknik ve fiyat etkinliği kavramı üzerine etkinlik ölçümü olarak iki adet deneysel (ampirik) yaklaşım vardır. Birçok ekonomist tarafından tercih edilen birinci yaklaşım parametrik bir (stokastik ya da deterministik) yaklaşımdır. Burada, üretim fonksiyonunun biçiminin (Şekil-1.2'deki orijinal) bilindiği ya da istatistiki olarak tahmin edildiği varsayılmaktadır. Bu yaklaşımın avantajları, herhangi bir hipotezin istatistiki kurullarla test edilebilmesi ve girdiler ile çıktılar arasındaki ilişkinin bilinen fonksiyonel şekiller takip etmesidir” (Köksal, 2001)

Genelde üretim fonksiyonu için belirli bir fonksiyonel şekil yoktur. Kamudaki sağlık ve eğitim gibi hizmetlerin verilmesinde bu şekildeki fonksiyondan bahsedilebilir. Kamuda faydalanma ve hizmet söz konusudur. Hizmet üretme amacı güden özel sektör kuruluşlarında da kullanılabilir.

Non-parametrik yaklaşımda üretim fonksiyonunun biçimi hakkında varsayımlar yapılmaz. Gözlenen girdiler ve çıktılardan deneysel olarak en iyi sonuç (best-practise) fonksiyonu oluşturulur. Bu durum, eğer gerçekten var ise gerçek fonksiyona ilişkin parçalı doğrusal bir yaklaşım olacaktır.(Köksal, 2001)

Şekil 3. Basit Bir Etkinlik Sınırı



Şekil.3 eksenlerin her bir birim için üretilen çıktıyı gösterdiği A-J arasındaki benzer sayıda birime ilişkin gözlemleri işaret etmektedir. Etkinlik Sınırı'nın D' den B' ye, B' den G' ye ve G' den J' ye olan çizgilerin birleştirilmesiyle ve D ile J' nin ötesindeki eksenlere paralel olarak uzatılmasıyla oluşacağı varsayılmıştır

“Bu iki kavramın her birisi, üretim sınırına dayalı olarak potansiyel ve gerçek performans olarak tanımlanır. Teknik etkinlik, bir ekonomik birimin elindeki girdileri en iyi biçimde değerlendirerek mümkün olan en fazla çıktıyı üretmedeki başarısını; fiyat etkinliği ise o ekonomik birimin girdi fiyatlarına göre en uygun girdi bileşimini seçmedeki başarısını gösterebilir.

1.5. Veri Zarflama Analizi

Veri Zarflama Analizi VZA - Data Envelopment Analysis (DEA), yöntemi genellikle karmaşık girdi ve çıktıyla karakterize olunan üretim birimleri, bankalar veya hastaneler gibi bir grup çok sayıda birimin etkinliğini ölçmek için kullanılmaktadır. VZA doğrusal programlama prensiplerine göre çalışır.

İstenilen çıktıların elde edilme sürecinde girdilerin hangi seviyeye kadar kullanıldığının belirlenmesinde etkinlik ve verimlilik analizleri çok önemli bir yönetim araçlarıdır. VZA analizinde, değerlendirilen birimlere karar alma birimleri (KVB) (Decision Making Units-DMUs) adı verilir (Tunca vd, 2010:363-370).

VZA göreliliklerini ölçmek üzere tasarlanmış parametrik olmayan bir tekniktir (Ramanathan, 2003: 25). Veri Zarflama Analizi, “karşılaştırılmaları zor olan çoklu girdi ve çıktıları içeren örgütsel birimlerin görelilik performanslarını ölçmek için kullanılan doğrusal programlama tabanlı bir tekniktir” (Dyson,Thanassoulis ve Boussofiane,1990,s.1).

1.6. Dünyadaki Su Ve Kanalizasyon İdarelerinin Verimlilik Analizlerine İlişkin Çalışmalar

Gerek Avrupa gerekse Amerika'da su kuruluşlarının önemi her geçen gün artmaktadır. Yaşanan küresel ısınmaya bağlı baş gösteren su sıkıntıları, su kuruluşlarının verimliliklerinin de sorgulanmasına neden olmuştur. Bu nedenle verimlilik üzerine akademik çalışmalar yapılmıştır. Su kuruluşları da suyun

etkin, ekonomik ve verimli bir şekilde üretilmesini; sağlık ve hijyen koşullarının sağlanarak nihai son kullanıcıya ulaştırılmasını ana hedef olarak koymuştur (Bonacina, 2014,s.72).

Dünyada su kuruluşlarının verimlilikleri ile ilgili tez çalışmaları da sıklıkla yapılmıştır. Bu çalışmalar aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

Tablo1. Dünyada Su Kuruluşlarının Verimlilik Analizlerine İlişkin Çalışmalar

Yazarlar	Çalışma Yılı	Metot	Çalışmanın Yapıldığı Ülke	Girdiler ve Çıktılar	Teknik	Bulgular
Fraquelli ve Moiso	2005	SFA	18 bölge, İtalya, 1975-2005	Bağımlı değişken: Toplam maliyetler. Bağımsız değişken: Ağ uzunluğu, çalışan sayısı, nüfus hizmet, nüfusun oranı uzunluğu, emek, elektrik, malzeme, hizmet ve sermaye maliyetlerini ağ.	Tanımlayıcı analiz	Verimsizlik kısmen ağ özellikleriyle açıklanabilir.
Coelli ve Walding	2006	DEA ve MI	Avusturalya, 18 su kuruluşu 1995/96-2002/03	Girdiler: İşletme ve sermaye harcamaları Çıktılar: Abone sayısı ve tahakkuk eden su miktarı . Girdi odaklı CRS.	Tanımlayıcı analiz	Su şirketleri için sermaye ve fiyat belirleyicileri gelişme için gereklidir.
Saal ve Parker	2006	MI ve SFA	10 kamu bölgesel su kuruluşu ve 29 özel su ve atıksu kuruluşu, İngiltere ve Galler, 19932003.	Girdiler: Sabit fiziki sermaye, İşletme harcamaları Çıktılar: Mevcut abone sayısı, Şebeke uzunluğu, Kişi başına düşen pompalama maliyeti	Tanımlayıcı analiz	Operasyonel verimliliği ölçmek için kapsamlı teknikler kullanmak gerekir.
Picazo-Tadeo,Saez-Fernandez ve Gonzalez-Gomez.	2008	DEA	40 İspanya su kuruluşu (20 tanesi kanalizasyon hizmeti sunan), 2001.	Girdiler: Teslim ağı, kanalizasyon şebekesi, işçilik, işletme maliyetleri.Çıktılar: Nüfus, su hattı, su hattı tamirâtı	Tanımlayıcı analiz	Muhasebeleştirilen su miktarı kamu hizmetleri sıralamasını etkilemez.Teknik verimliliğin ölçülmesi kalite açısından önemlidir.
Munisamy	2010	DEA	6 kamusal su kuruluşu ve 11 özel su kuruluşu , Malezya, 2005.	Girdiler: Çalışma harcaması ağ uzunluğu, gelir getirmeyen su hacmi. Çıktılar: Tahakkuk eden su miktarı hizmet alanının büyüklüğü, hizmet alanının büyüklüğü .	Tanımlayıcı analiz	Ölçek etkinliği açısından küçük kuruluşlar yetersizken kamu kuruluşları da teknik etkinlik açısından yetersizdir.

Mohammad Javad Mahmoudi, Bahram Fathi,	2012	DEA	17 Markazi eyaleti belediyeleri (Iran) urban Su ve atıksu kuruluşu (WWC) 2012	Girdiler: Toplam maliyet ve sermaye Tüketim Çıktılar: Abone sayısı ve gelir	Tanımlayıcı analiz	DEA analizi sayesinde bazı sorunlar net bir şekilde ortaya kondu. Birkaç yıl içerisinde hangi sorunların daha önemli olduğu ortaya konacak.
--	------	-----	---	---	--------------------	---

2.YÖNTEM

Çalışmada 2011-2017 yılları arasındaki Türkiye'deki büyükşehir belediyelerine bağlı 16 su kuruluşu incelenmiştir. Bu kuruluşların sayısı 2014 mart seçimlerinden itibaren 30'a yükselmiştir. Çalışmadaki 16 su kuruluşunun girdi olarak personel giderleri, faiz giderleri ve sermaye giderleri ele alınmıştır. Çıktı olarak ise kurumların faaliyet konusunu oluşturan teşebbüs ve mülkiyet gelirleri, faaliyet karı ve abone sayıları ele alınmıştır. Deap programı ile yıllar içindeki verimlilikleri araştırılmıştır. Ayrıca çıkan verimlilik sonuçları için hizmet alanları ve kuruluş yılları arasındaki ilişki incelenmiştir. SPSS analizi yapılmıştır.

3.BULGULAR VE YORUM

Yapılan bu çalışmada 2011-2017 yıllarına ait mali veriler 112 adet faaliyet raporundan alınarak DEAP programında analize tabi tutulmuştur. İlgili yılın faaliyet raporu ertesi yıl yayınlandığı için 2018 yılı verileri kullanılmamıştır. Literatürde çalışılmış olan girdi ve çıktı değişkenleri göz önünde bulundurularak değişkenler kümesi (seti) belirlenmiştir. Bu değişkenlere ait verilere Girdi odaklı, Çıktı odaklı ve Malmquist odaklı analizler yapılmıştır.

En güncel çalışma olan 2012 yılındaki Mohammad Javad ve Mahmoudi, Bahram Fathi'nin yayınladığı çalışmada kullanılan girdi ve çıktılardan yola çıkılarak girdi olarak personel giderleri, faiz giderleri ve sermaye giderleri ele alınmıştır. Çıktı olarak ise faaliyet konumuzu oluşturan teşebbüs ve mülkiyet gelirleri, faaliyet karı ve abone sayıları ele alınmıştır. Faaliyet karı ortaya konulurken öncelikle işletme giderleri bulunmuştur. Bunun için toplam giderlerden sermaye giderleri çıkartılmıştır. Toplam gelirlerden işletme giderleri çıkartılarak ta faaliyet karı ortaya konulmuştur. Burada üstünde durulması gereken diğer bir husus ise işletme karlarının olmasıdır.

VZA programı ile hesaplamada negatif sayıların kullanılması sakıncalı olduğundan (negatif değerli girdi ve negatif değerli çıktı olamayacağı varsayımıyla) bu şekilde bir yol izlenmiştir. Sonuçlar çıktı ve girdi odaklı olmak üzere değerlendirilmiştir. Çalışması yapılacak su ve kanalizasyon idareleri sırasıyla İstanbul (İSKİ), Ankara (ASKİ), İzmir (İZSU), Bursa (BUSKİ), Adana (ASKİ), Kocaeli (İSU), Gaziantep (GASKİ), Konya(KOSKİ), Antalya (ASAT), Kayseri (KASKİ), Diyarbakır (DİSKİ), Mersin (MESKİ), Eskişehir (ESKİ), Sakarya (SASKİ), Samsun (SASKİ) ve Erzurum (ESKİ)'dur. Su ve kanalizasyon idareleri altyapı hizmet kuruluşlarıdır. Bu nedendir ki sermaye giderleri, yani yatırımlar önemli giderlerdir. Buna mukabil faiz giderleri ve personel giderleri giderlerin yüksek olduğu diğer kalemlerdir.

Bu nedenle çalışmada girdi değişkenleri olarak tercih edilmişlerdir. Çıktı olarak ise toplam abone sayısı faaliyet gösterilen yerdeki hizmet büyüklüğünün gösterilmesi nedeniyle seçilmiştir.

Ana gelirlerin alınması, kurumların ana hizmet kollarından gelen gelirlerin ölçümünün değerlendirilmesi amacıyla ele alınmıştır. Faaliyet karı kaleminin seçilmesindeki ana neden ise kurumların her ne kadar kar etmeleri kanuni açıdan zorunlu olsa da verimlilik açısından da karlılıkların karşılaştırılması gerektiğinden ele alınmıştır.

3.1. Girdi Odaklı Veri Analizi

Tablo 2’de de görüleceği üzere 2017 yılında 9 su kuruluşumuz tam verim olmuştur. Özellikle Diyarbakır su kuruluşu ilk kez tam verimli olarak doğru yolda olduğunu kanıtlamıştır. 2016 yılında artan verimliliğini 2017 de tam verimli olarak sonuçlandırmıştır. Dört büyük ilimizin su kuruluşları İstanbul, Ankara, İzmir ve Bursa 2017 yılında da tam verimli olmuşlardır. Adana 0,986 verimlilik katsayısı ile tam verimliliğe yakın bir verimlilik elde etmiştir. Kocaeli diğer yıllardaki verimliliğe yakın bir verimlilik sergilemektedir. Konya önceki senelerdeki verimliliğin uzağında bir görüntü sergilemiştir. Antalya artan hizmet alanından ilk yıllar olumsuz etkilenmemiş gibi gözükse de artan yatırım miktarı ve personel harcamaları ile verimliliği bozulmuştur. Giderlerini azaltmak veya gelirlerini artırıcı bir strateji izlemesi gerekmektedir. Faiz giderlerinin giderek artması bu kuruluşumuzun diğer bir sorunu olmaktadır. Mersin ve Sakarya su kuruluşları da 2017 yılında 2016 yılına göre verimlilik katsayılarını düşüren kuruluşlarımız olmuşlardır. Sakarya su kuruluşundaki yatırımların ciddi oranda artması verimliliği olumsuz etkilese de yatırımların dönüşü verimliliğe olumlu etki yapacaktır. Mersin su kuruluşu içinde Sakarya örneğinde olduğu gibi yatırımları arttırmıştır. Umulur ki yatırımlar daha sonraki seneler gelire dönüşür ve verimliliğe olumlu etki yapar.

Tablo 2 2017 Yılı Kurumların Girdi Odaklı Verimlilik Analizi

2017 Faaliyet Yılı		GİRDİ 1 (Per_gid)	GİRDİ 2 (Faiz_gid)	GİRDİ 3 (Ser_gid)	Etkinlik Katsayısı	RA	Referans Ağırlığı
İstanbul	Gerçek	570.453.815	397.108	2.084.840.613	1	1	1
	Hedeflenen	570.453.815	397.108	2.084.840.613			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Ankara	Gerçek	129.399.016	16.449.384	625.828.302	1	2	1
	Hedeflenen	129.399.016	16.449.384	625.828.302			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
İzmir	Gerçek	157.810.589	5.424.062	485.101.118	1	3	1
	Hedeflenen	157.810.589	5.424.062	485.101.118			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Bursa	Gerçek	70.144.011	190.448.542	980.007.566	1	4	1
	Hedeflenen	70.144.011	190.448.542	980.007.566			

	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Adana	Gerçek	69.143.879	5.162.340	162.068.725	0,986	2	0,065
	Hedeflenen	68.166.322	5.089.354	159.777.396		1	0,040
	İyileştirme (%)	1,41	1,41	1,41		13	0,945
Kocaeli	Gerçek	87.626.530	13.878.186	401.254.374	0,768	15	0,263
	Hedeflenen	67.264.742	8.594.001	308.014.846		2	0,433
	İyileştirme (%)	23,24	38,08	23,24			
G.Antep	Gerçek	33.689.785	34.368.011	331.332.358	1	7	1
	Hedeflenen	33.689.785	34.368.011	331.332.358			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Konya	Gerçek	65.619.356	27.108.123	312.689.921	0,865	10	0,065
	Hedeflenen	56.782.286	7.667.758	270.579.439		2	0,420
	İyileştirme (%)	13,47	71,71	13,47			
Antalya	Gerçek	97.770.934	29.210.804	272.769.596	0,886	2	0,149
	Hedeflenen	86.597.870	17.482.777	241.598.040		13	0,751
	İyileştirme (%)	11,43	40,15	11,43		10	1,026
Kayseri	Gerçek	36.822.441	11.553.497	116.265.461	1	10	1
	Hedeflenen	36.822.441	11.553.497	116.265.461			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Diyarbakır	Gerçek	45.686.909	12.446.805	52.207.451	1	11	1
	Hedeflenen	45.686.909	12.446.805	52.207.451			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Mersin	Gerçek	80.092.068	9.733.318	192.955.170	0,770	13	0,964
	Hedeflenen	61.663.533	7.493.760	148.557.753		10	0,057
	İyileştirme (%)	23,01	23,01	23,01		2	0,167
Eskişehir	Gerçek	39.300.372	4.228.540	38.538.466	1	13	1
	Hedeflenen	39.300.372	4.228.540	38.538.466			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Sakarya	Gerçek	31.926.855	20.877.365	209.924.691	0,795	7	0,262
	Hedeflenen	25.379.441	11.110.281	166.874.296		2	0,128
	İyileştirme (%)	20,51	46,78	20,51			
Samsun	Gerçek	42.606.877	5.580.319	140.356.991	1	15	1
	Hedeflenen	42.606.877	5.580.319	140.356.991			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Erzurum	Gerçek	26.977.525	9.838.584	63.876.519		13	0,044

	Hedeflenen	17.835.085	3.366.530	42.229.343	0,661	11	0,167
	İyileştirme (%)	33,89	65,78	33,89		15	0,138

3.2. Çıktı Odaklı Veri Analizi

Veri zarflama analizi yaparken verileri girdi odaklı ve çıktı odaklı değerlendirebiliriz. Teknik etkinlik oranları değişmemekle birlikte kurumların alacağı pozisyon açısından farklılıklar oluşabilir. Girdi odaklı analiz yaparken ilgili kuruluşa aynı çıktıyı elde etmek için girdi de ne kadar tasarrufa gitmesi gerektiği gösterilirken, çıktı odaklı analizde aynı girdiyle hangi oranda çıktı elde etmesi gerektiği söylenir.

Tablo 3'de de görüleceği üzere 2017 yılında 9 su kuruluşumuz tam verimli olmuştur. Adana su kuruluşu tam verimliliğe çok yakın verimlilik elde etmiştir. Kocaeli su kuruluşu da en verimli yılı 2017 yılı olmuştur. Ancak tam verimliliğe hala uzak durumdadır. Konya 6360 sayılı kanundan önce tam verimliyken bu tarihten sonra verimlilik noktasında zafiyet göstermiştir. 30 milyonluk sermaye yatırımlarından 300 milyonluk sermaye yatırımları yapma noktasına gelmek büyük başarı olsa da verimliliğe önem vermesi ve gelir gider dengesini iyi kurması gerekmektedir. Gelirleri 3 kat artarken yatırımları 10 kat artırmak iyi gözükebilir ancak ilerde finansal dengelerin bozulması para ihtiyacını doğuracak, bu durumda faiz harcamalarına yol açacaktır.

Antalya su kuruluşunun durumu aynı Konya su kuruluşu gibidir. Gelirleri iki kat artarken yatırımları beş kat artırmak iyi olmakla birlikte ileride faiz riskini borçlanmayı doğurabilir.

Diyarbakır su kuruluşu 2011 yılından beri ilk defa tam verimli olmuştur. Personel harcamalarını sabite yakın tutarak gelirlerini yıllar içinde artıran Diyarbakır su kuruluşu tam verimliliğe ulaşmıştır.

Erzurum artan faiz giderleri ve personel harcamaları ile 6360 sayılı yasadan öncesine göre kötü bir durum sergilemektedir. 2013 yılında bozulan verimlilik göstergeleri verimlilikten uzak kalarak her geçen gün kötüye gitmiştir.

Tablo 3. 2017 Yılı Kurumların Çıktı Odaklı Verimlilik Analizi

2017 Faaliyet Yılı		ÇIKTI 1 (Ana-gel)	ÇIKTI 2 (Faa_kar)	ÇIKTI 3 (Abn_say)	Etkinlik Katsayısı	RA	Referans Ağırlığı
İstanbul	Gerçek	5.118.954.064	1.291.290.096	6.303.040	1,000	1	1
	Hedeflenen	5.118.954.064	1.291.290.096	6.303.040			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Ankara	Gerçek	2.250.622.331	873.130.423	2.228.014	1,000	2	1
	Hedeflenen	2.250.622.331	873.130.423	2.228.014			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
İzmir	Gerçek	1.106.792.679	452.981.036	1.747.031	1,000	3	1
	Hedeflenen	1.106.792.679	452.981.036	1.747.031			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			

Bursa	Gerçek	665.404.781	617.998.997	1.281.927	1,000	4	1
	Hedeflenen	665.404.781	617.998.997	1.281.927			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Adana	Gerçek	424.684.118	100.592.508	781.630	0,986	2	0,066
	Hedeflenen	499.311.341	172.839.162	792.839			
	İyileştirme (%)	-17,57	-71,82	-1,43			
Kocaeli	Gerçek	614.024.281	431.419.054	772.709	0,768	15	0,343
	Hedeflenen	1.358.766.799	562.014.410	1.441.280			
	İyileştirme (%)	-121,29	-30,27	-86,52			
G.Antep	Gerçek	495.772.060	210.522.159	609.927	1,000	7	1
	Hedeflenen	495.772.060	210.522.159	609.927			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Konya	Gerçek	378.661.367	218.569.476	972.883	0,865	10	0,076
	Hedeflenen	1.108.016.399	430.105.696	1.124.293			
	İyileştirme (%)	-192,61	-96,78	-15,56			
Antalya	Gerçek	587.335.132	262.704.061	1.214.752	0,886	2	0,168
	Hedeflenen	738.744.779	296.598.765	1.371.482			
	İyileştirme (%)	-25,78	-12,90	-12,90			
Kayseri	Gerçek	199.977.461	80.888.880	560.568	1,000	10	1
	Hedeflenen	199.977.461	80.888.880	560.568			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Diyarbakır	Gerçek	171.323.902	86.749.548	346.292	1,000	11	1
	Hedeflenen	171.323.902	86.749.548	346.292			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Mersin	Gerçek	305.298.360	138.265.934	799.486	0,770	13	1,252
	Hedeflenen	693.090.866	278.247.808	1.038.417			
	İyileştirme (%)	-127,02	-101,24	-29,89			
Eskisehir	Gerçek	150.939.225	65.835.417	409.093	1,000	13	1
	Hedeflenen	150.939.225	65.835.417	409.093			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			
Sakarya	Gerçek	216.933.453	103.627.548	444.810	0,795	2	0,161
	Hedeflenen	525.567.906	209.889.970	559.562			
	İyileştirme (%)	-142,27	-102,54	-25,80			
Samsun	Gerçek	259.243.133	202.233.893	536.913	1,000	15	1
	Hedeflenen	259.243.133	202.233.893	536.913			
	İyileştirme (%)	0,00	0,00	0,00			

Erzurum	Gerçek	115.737.208	62.665.261	194.376	0,661	11	0,253
	Hedeflenen	175.065.234	94.788.087	294.015		13	0,067
	İyileştirme (%)	-51,26	-51,26	-51,26		15	0,0209

Tablo 4'te mevcut 16 su ve kanalizasyon idaresinin yıllar itibariyle verimlilikleri görülmektedir. İstanbul (İSKİ) ve Ankara (ASKİ) tüm yıllarda tam verimli çıkan kuruluşlardır. İzmir (İZSU) 0,990 ile bu kuruluşları izleyen diğer bir kuruluştur. İzmir (İZSU) 6360 sayılı kanundan sonra verimli çıkan, abone sayısını ve gelirlerini ciddi miktarda artıran bir kuruluştur. Bursa (BUSKİ) 2011 yılında 0,914 verimlilik oranını diğer yıllarda tam verimliliğe dönüştüren bir kuruluştur. Adana (ASKİ) 2 yıl tam verimli olamamıştır. 2012 yılında 0,833 verimlilikte kalmıştır. Son yıl 0,986 verimlilikle tamamlamıştır. Su ve kanalizasyon idareleri altyapı kuruluşları olduğu için yapım hizmetleri büyük maliyetli işlerdir. Yatırım yıllarında verimlilikleri düşük ve geri dönüşleri uzun olduğundan bazı yıllarda bu verimlilik dalgalanmaları doğal sayılabilir. Kocaeli (İSU) 2013 yılından itibaren verimliliğini arttırmaya başlamıştır. Ancak tam verimli olabilmesi için finansal durumunda yapısal değişime gitmesi gerekir. Gaziantep (GASKİ) 2011 yılından sonra tüm yıllarda tam verimli olmuştur. Konya (KOSKİ) 2014 yılından itibaren verimlilikte azalma yaşamıştır. Antalya (ASAT) genel olarak verimliyken 2013 yılında verimlilikte ciddi bir düşüş yaşamıştır. Bunun sebebi personel giderlerindeki %30 artış ve %240 lık sermaye giderleri artışı olabilir. Kayseri (KASKİ) 2013 yılı ile birlikte verimlilikte artış sağlamış diğer yıllarda tam verimli olmuştur. Diyarbakır (DİSKİ). 2016 yılındaki verimlilik artışını 2017 yılında tam verimli olarak tamamlamıştır. Kayyum ataması bu kurumun verimliliğine olumlu katkı yaptığını söyleyebiliriz. Mersin (MESKİ) hiçbir yıl tam verimli olamamasına rağmen 2014-2015 yıllarında tam verimliliğe yakın verimlilik elde etmiştir. Eskişehir (ESKİ)'yi örnek alarak tam verimli olabilir. Eskişehir (ESKİ) 2013 yılından itibaren tam verimli olmuştur. Sakarya (SASKİ) son yıllarda tam verimli olamayan bir kuruluş olarak göze çarpmaktadır. Samsun (SASKİ) son iki yıldaki verimlilik hareketini korumalıdır. Erzurum (ESKİ) 2011-2012 yıllarında tam verimli iken 2013 yılından itibaren verimlilik katsayısı düşmüştür. 2014-2017 yıllarında yeni kanuna uyum zorluğu çektiği de açıktır. Ciddi düzenlemelerle yeni düzende hizmet vermesi, verimliliğini yukarı çekmesi gerekmektedir. Bunu yaparken KASKİ ve ESKİ'yi kendine örnek almalıdır.

Tablo 4. Yıllar İtibariyle Teknik Etkinlik Oranları

YILLAR	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	ORTALAMA
İstanbul	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Ankara	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
İzmir	0,940	1,000	0,988	1,000	1,000	1,000	1,000	0,990
Bursa	0,914	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,988
Adana	1,000	0,833	1,000	1,000	1,000	1,000	0,986	0,974
Kocaeli	0,585	0,581	0,698	0,707	0,754	0,742	0,768	0,691
G.Antep	0,794	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,971

Konya	1,000	1,000	1,000	1,000	0,841	0,932	0,865	0,948
Antalya	0,945	1,000	0,584	1,000	1,000	0,836	0,886	0,893
Kayseri	0,898	0,847	1,000	0,938	1,000	1,000	1,000	0,955
Diyarbakır	0,921	0,489	0,491	0,557	0,677	0,839	1,000	0,711
Mersin	0,831	0,652	0,635	0,949	0,993	0,870	0,770	0,814
Eskişehir	0,887	0,858	1,000	1,000	1,000	0,947	1,000	0,956
Sakarya	1,000	0,683	0,648	0,809	0,901	0,808	0,795	0,806
Samsun	0,912	0,841	0,893	0,787	0,947	1,000	1,000	0,911
Erzurum	1,000	1,000	0,846	0,547	0,517	0,617	0,661	0,741
ORTALAMA	0,914	0,862	0,861	0,893	0,914	0,912	0,921	0,897

3.3. Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Analizi

Malmquist Toplam Faktör Verimliliği (TFV) - (Malmquist Total Factor Productivity–MTFP) analizi veri kullanarak üretkenliğin geçen zaman zarfında gelişimini ölçmek için kullanılan bir yöntemdir (Keskin,2006,s.29). Bu yöntemde kuruluşların zaman içerisindeki değişimi önem kazanmaktadır. Kuruluşların kalp grafiği gibi yıllar içerisindeki gelişimi ele alınır. İlgili yılda verimli olan bir kuruluş bir önceki yıllara karşılaştırıldığında verimlilik açısından başarılı gözükmebilir. Bu çalışmada 2011-2017 yılları için veri kullanılarak, su ve kanalizasyon idarelerinin Toplam Faktör Verimliliğindeki-TFV değişme endeksleri hesaplanmıştır. Bu idarelerin üretkenliğinin zaman boyutundaki gelişimi ve bu gelişimin kaynakları Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Endeksi aracılığıyla ortaya konulmuştur. Toplam faktör verimliliğinin dört bileşeni vardır. Bunlar etkinlik değişimi teknoloji değişimi, saf teknik etkinlik değişimi ve ölçek etkinliği değişimidir. Bu analiz yapılırken ilk yıl yani başlangıç yılı 2011 olduğu için analizlere 2012 yılından başlanmıştır.

Tablo 5. 2017 Yılı Malmquist Veri Analizi

KURULUŞLAR	Etkinlik Değişimi	Teknolojik Değişim	Saf Teknik Etkinlik Değişimi	Ölçek Etkinliği Değişimi	Toplam Faktör Verimliliği
İstanbul	1.000	0.939	1.000	1.000	0.939
Ankara	1.000	1.208	1.000	1.000	1.208
İzmir	1.000	0.954	1.000	1.000	0.954
Bursa	1.000	0.855	1.000	1.000	0.855
Adana	0.986	0.852	0.998	0.988	0.840
Kocaeli	1.034	1.210	1.089	0.950	1.251
G.Antep	1.000	1.027	1.000	1.000	1.027
Konya	0.928	1.096	0.955	0.972	1.018
Antalya	1.059	0.972	1.109	0.956	1.029

Kayseri	1.000	0.952	1.000	1.000	0.952
Diyarbakır	1.192	1.113	1.000	1.192	1.326
Mersin	0.885	0.968	0.967	0.915	0.856
Eskişehir	1.056	1.161	1.000	1.056	1.225
Sakarya	0.984	0.988	1.033	0.952	0.972
Samsun	1.000	1.105	1.000	1.000	1.105
Erzurum	1.071	1.086	1.000	1.071	1.163

Tablo 5’de de görüleceği üzere 2017 yılı Diyarbakır için farklı olmuştur. İlk defa tam verimli olan Diyarbakır aynı zamanda bir önceki seneye göre toplam faktör verimliliği sütununa baktığımızda kendini en çok geliştiren kurum olmuştur. Kocaeli, Eskişehir, Ankara ,Erzurum , Samsun ve Antalya 2016 yılına göre daha verimli olmuşlardır. İstanbul, İzmir ve Sakarya önceki seneye yakın verimlilik elde etmişlerdir. Bursa, Adana ve Mersin ise 2016 yılına göre verimlilikleri azalan su kuruluşları olmuştur.

Toplam faktör verimliliğindeki değişme, teknik etkinlikteki değişme ve teknolojik değişme endekslerinin 1’den büyük olması toplam faktör verimliliğindeki, teknik etkinlikteki ve teknolojideki ilerlemeyi ifade ederken, 1’den küçük olmaları gerilemeyi ifade etmektedir. Öte yandan, teknik etkinlikteki değişme endeksinin 1’den büyük olması, işletmenin en iyi üretim sınırını yakalama (catching- up effect) etkisini ve teknolojik değişme endeksinin 1’den büyük olması üretim sınırının yukarı kaymasını veya yeniliği (innovation) ifade etmektedir. Toplam faktör verimlilik indeksi toplam çıktı miktarı endeksinin toplam girdi miktarı endeksinde orandır (Abbott, 2009,s.233).

Tablo 6. Yıllara Göre Malmquist Veri Analizi

YILLAR	Etkinlik Değişimi	Teknolojik Değişim	Saf Teknik Etkinlik Değişimi	Ölçek Etkinliği Değişimi	Toplam Faktör Verimliliği
2012	0.928	1.097	0.947	0.980	1.018
2013	0.998	0.907	1.007	0.991	0.905
2014	1.044	0.926	1.036	1.007	0.966
2015	1.027	0.867	1.012	1.015	0.891
2016	1.004	0.992	0.995	1.009	0.996
2017	1.010	1.024	1.009	1.001	1.035

Ayrıca, teknik etkinlikteki değişme kendi içerisinde saf etkinlikteki değişme ve ölçek etkinliğindeki değişme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ölçek etkinliği, işletmelerin uygun ölçekte hizmet verebilme başarısını göstermektedir (Candemir, Deliktaş, 2006:48).

Tablo 6’da görüleceği üzere 2012 ve 2017 yıllarında bir ilerleme söz konusu iken diğer zamanlarda bir gerileme söz konusudur. Buna rağmen teknik etkinlik değişimi 1’e yakın ve 1’den büyük olmuştur. Ölçek etkinliği 2014 yılından sonra 1 in üzerinde gözükmektedir. Bu nedenle 6360 sayılı yasanın uygun ölçekte hizmet vermeye yardımcı olduğunu söyleyebiliriz. 2015 yılında toplam faktör verimliliğinin 1’in altında kalması henüz bu yasaya uyum sağlayamadığımızı söyleyebiliriz. (İSKİ), Gaziantep (GASKİ), Kocaeli (İSU), Ankara (ASKİ), Diyarbakır (DİSKİ), toplam faktör analizinde 1 ‘den büyük çıkmışlardır. İstenilen durumu elde etmişlerdir. Teknolojik değişimi başarılı olan kuruluşumuzda 1.154 ile İSKİ olmuştur.

Etkinlik değişim endeksinin bileşenleri incelendiğinde, teknolojik değişim etkinlik değişimi saf teknik etkinlik değişimi ve ölçek etkinliği değişimin üzerindedir.

Tablo 7. Birleşik Malmquist Veri Analizi

KURULUŞLAR	Etkinlik Değişimi	Teknolojik Değişim	Saf Teknik Etkinlik Değişimi	Ölçek Etkinliği Değişimi	Toplam Faktör Verimliliği
İstanbul	1.000	1.154	1.000	1.000	1.154
Ankara	1.000	1.034	1.000	1.000	1.034
İzmir	1.010	0.950	1.000	1.010	0.960
Bursa	1.015	0.954	1.000	1.015	0.968
Adana	0.998	0.910	1.000	0.998	0.908
Kocaeli	1.046	0.991	1.015	1.031	1.037
G.Antep	1.039	1.002	1.026	1.013	1.041
Konya	0.976	0.917	0.981	0.995	0.895
Antalya	0.989	0.961	1.000	0.989	0.951
Kayseri	1.018	0.906	1.009	1.009	0.922
Diyarbakır	1.014	0.997	1.000	1.014	1.011
Mersin	0.987	0.950	0.973	1.014	0.938
Eskişehir	1.020	0.959	1.009	1.011	0.979
Sakarya	0.962	0.948	0.999	0.963	0.912
Samsun	1.015	0.955	1.000	1.015	0.969
Erzurum	0.933	0.893	1.000	0.933	0.834

Su ve atıksu idarelerini toplam faktör verimliliğine göre sıralayacak olursak İstanbul (İSKİ), Gaziantep (GASKİ), Kocaeli (İSU), Ankara (ASKİ), Diyarbakır (DİSKİ), Eskişehir (ESKİ), Samsun (SAKİ), Bursa (BUSKİ), İzmir (İZSU), Antalya (ASAT), Mersin (MESKİ), Kayseri (KASKİ), Sakarya (SASKİ), Adana (ASKİ), Konya (KOSKİ) ve Erzurum (ESKİ) olarak sıralayabiliriz.

3.4. Verimlilik Analizi Sonuçlarının Farklı Boyutları İle Ele Alınması

Su ve kanalizasyon idarelerine ait verilere verimlilik analizi yaptıktan sonra verimliliklerini etkileyen etmenler arasındaki ilişkileri bulmak için de istatistiksel yöntemlerden faydalanmak gerekmektedir. Parametrik ve parametrik olmayan istatistiksel teknikler sayesinde 16 su ve kanalizasyon idaresine ait değişkenler ve VZA sonuçlarını esas alarak hizmet ettikleri alanların büyüklüğü ile verimlilikleri arasında bir ilişki olup olmadığı, abone sayılarının verimliliğe etkisinin olup olmadığı ve kuruluş yıllarının, kuruluşların verimliliklerine etki edip etmediği araştırılmıştır. Zira, hizmet alanı değiştikçe hizmet maliyetleri artar ya da azalır. Abone sayısı gelirleri etkileyen başlıca neden olduğu için verimlilikleri değiştiren bir diğer etmenddir. Kuruluşların kuruluş yılları ise bilgi kullanımlarını yani, Know-How'larını oluşturmaktadır. Bilgi ve deneyim artıkça verimlilikte değişiklik gösterebilir. Araştırmada bu önemli unsurların da verimliliğe etki edip etmediği araştırılmıştır.

3.5. Kuruluşların 6360 Sayılı Kanun Sonrası Hizmet Alanlarına Göre Verimlilik Analizi

Türkiye’de 6360 sayılı kanun ile 01.04.2014 tarihinden itibaren büyükşehir belediye sayısı 30’a çıkmış ve hizmet alanları tüm il sınırı olarak belirlenmiştir. Bu durumda geçiş 2014 yılının nisan ayıyla birlikte 2015 yılında da su ve kanalizasyon idareleri bu yeni hizmet alanlarına hizmet götürmeye başlamıştır. Bu nedenle araştırmanın 2011 ve 2017 yılları için verimlilik ile il alanları arasında bir ilişki araştırılmıştır. Tablo8 bu verimliliklerin il alanlarıyla ilişkisinin olup olmadığını gösteren tablodur. Kruskal Wallis testine göre 2015 yılı toplam faktör verimliliği ile il büyüklüğü arasında ilişki bulunmuştur. Anlamlılık değeri $0,033 < 0,05$ hipotez reddedilmiştir. 2015 yılında su kuruluşları tam anlamıyla ilin tüm ilçelerine hizmet götürmeye başlamışlardır.

Kurumlar organizasyon şemalarını su fiyatlarını ve diğer hizmetlerini ilin tüm ilçelerine göre planlamış ve çalışmaya başlamışlardır. İlin yüz ölçümünün büyük olması hizmetlerin götürülmesinde maliyet unsuru olduğu için verimliliği etkilemiştir.

Tablo8. Kuruluşların 6360 Sayılı Kanun Sonrası Hizmet Alanlarına Göre Kruskal Wallis Testi

Teknik Etkinlik Sonuçlarının Analizi	Test	P Değeri	Sonuç
2011 yılında TE ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,121	Ho Hipotezi kabul
2012 yılında TE ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,115	Ho Hipotezi kabul
2013 yılında TE ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,961	Ho Hipotezi kabul
2014 yılında TE ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,716	Ho Hipotezi kabul
2015 yılında TE ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,537	Ho Hipotezi kabul
2016 yılında TE ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,448	Ho Hipotezi kabul
2017 yılında TE ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,348	Ho Hipotezi kabul
Toplam Faktör Verimliliği Sonuçların Analizi			

2012 yılında TFV ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,875	Ho Hipotezi kabul
2013 yılında TFV ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,053	Ho Hipotezi kabul
2014 yılında TFV ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,726	Ho Hipotezi kabul
2015 yılında TFV ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,033*	Hipotez Ret
2016 yılında TFV ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,755	Ho Hipotezi kabul
2017 yılında TFV ile İl Yüzölçümü arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,370	Ho Hipotezi kabul

*2015 yılında TFV'leri İl Yüzölçümleri yönünden farklılık göstermektedir P<0,05).

3.6. Kuruluşların Abone Sayılarına Göre Verimlilik Analizi

Tablo9'da illerin abone sayılarının verimlilikle ilişkisi olup olmadığı gösterilmiştir. Kruskal Wallis testine göre 2014 ve 2015 yıllarındaki teknik etkinlik ile abone sayıları arasında ilişki bulunmuştur. 2012 yılındaki toplam faktör verimliliği ile abone sayıları arasında da ilişki bulunmuştur.

Bu durumun çeşitli sebepleri olabileceği gibi alt yapı çalışmalarını tamamlayan kuruluşların abone sayısının arttıkça gelirlerini de artacağı için verimlilikleri de artmış olabilir.

Tablo9. Abone Sayılarına göre Kruskal Wallis Testi

Teknik Etkinlik Sonuçlarının Analizi	Test	P Değeri	Sonuç
2011 yılında TE ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,233	Ho Hipotezi kabul
2012 yılında TE ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,053	Ho Hipotezi kabul
2013 yılında TE ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,395	Ho Hipotezi kabul
2014 yılında TE ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,050*	Ho Hipotezi Ret
2015 yılında TE ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,050*	Ho Hipotezi Ret
2016 yılında TE ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,063	Ho Hipotezi kabul
2017 yılında TE ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,354	Ho Hipotezi kabul
Toplam Faktör Verimliliği Sonuçlarının Analizi			
2012 yılında TFV ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,026*	Ho Hipotezi Ret
2013 yılında TFV ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,140	Ho Hipotezi kabul
2014 yılında TFV ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,214	Ho Hipotezi kabul
2015 yılında TFV ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,386	Ho Hipotezi kabul
2016 yılında TFV ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,932	Ho Hipotezi kabul

2017 yılında TFV ile Abone Sayısı arasında ilişki yoktur.	Kruskal Wallis	0,189	Ho Hipotezi kabul
---	----------------	-------	-------------------

*2014-2015 yıllarında TE'leri ve 2012 yılında TFV'leri Abone Sayıları yönünden farklılık göstermektedir ($P < 0,05$).

3.7.Kuruluşların Kurulduğu Yıllara Göre Verimlilik Analizi

Tablo10'da 1995 öncesi ve sonrası kurulan kuruluşlarla kuruluşların verimliliği arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Verimlilik skorları ölçülen iki bağımsız grup arasındaki farklılıkların ölçümü için parametrik olmayan test olan Mann Whitney U Testi uygulanmıştır (Kalaycı, 2010,s.99).

2013, 2014 ve 2015 ve 2016 yıllarında teknik etkinlik ile kurumların kuruluş yılları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu yıllara ait analizlerde anlamlılık (P) değeri yanılma değeri olan 0,05'ten küçük olduğu için Ho yokluk hipotezleri reddedilmiştir ($P < 0,05$).

Kurumların kuruluş zamanları, kurumların verimliliklerine etki etmektedir. Kurumların kuruluş yılları ne kadar eskiyse deneyimleri o oranda fazladır. Sistemlerini kurmuş, kurumsallığını tamamlamış kurumlar verimlilik noktasında avantajlı hale gelmişlerdir. Etkili insan kaynaklarına sahip deneyimli yöneticilerden oluşan su kuruluşları verimlilik söz konusu olduğunda kaynaklarını etkili harcayamayan yeni su kuruluşlarına göre daha verimli olacaktır. Bu durumda verimsiz veya az verimli su kuruluşları kendine göre tarih bakımından önce kurulmuş su kurumlarının deneyimlerinden faydalanması kendi menfaatlerine olacaktır.

Tablo10. Kuruluş Yılları İle Verimlilik Arasındaki İlişki Whitney–U Testi

Boş Hipotez	Test	P Değeri	Sonuç
2011 yılında TE ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,382	Ho Hipotezi kabul
2012 yılında TE ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,050	Ho Hipotezi kabul
2013 yılında TE ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,002*	Hipotez Ret
2014 yılında TE ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,021*	Hipotez Ret
2015 yılında TE ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,038*	Hipotez Ret
2016 yılında TE ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,03*	Hipotez Ret
2017 yılında TE ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,105	Ho Hipotezi kabul
2012 yılında TFV ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,065	Ho Hipotezi kabul
2013 yılında TFV ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,959	Ho Hipotezi kabul
2014 yılında TFV ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,382	Ho Hipotezi kabul
2015 yılında TFV ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,328	Ho Hipotezi kabul

2016 yılında TFV ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,505	Ho Hipotezi kabul
2017 yılında TFV ile Kuruluş Yılları arasında ilişki yoktur.	Mann Whitney U	0,38	Ho Hipotezi kabul

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırma Türkiye’de su ve kanalizasyon idarelerinin önemini ve verimliliğini ortaya koyan ilk çalışma olması sebebiyle büyük önem taşımaktadır. Su hayattır. Günümüzde yaşanan çevresel tahribatlar nedeniyle temiz su azalmaktadır ve suyun önemi her geçen gün artmakta olup, artmaya da devam edecektir. Bu kuruluşların verimliliği bu nedenle hayati önem taşımaktadır. Bunu kavrayan Amerika ve Avrupa’daki ülkeler bu kurumların verimliliği konusunda oldukça fazla araştırma yapmışlardır.

Su kuruluşları abonelerine suyu ulaştırırken aynı zamanda abonelerin tükettikleri suyu arıtıp doğaya tekrar kazandırmak zorundadırlar. Su ve kanalizasyon yatırımları şehirlerin temel ve öncelikli altyapı yatırımlarıdır. Su ve kanalizasyon altyapısı olmayan şehirlerde şehirleşmeden bahsedilmesi mümkün değildir. Altyapı yatırımları, maliyeti yüksek yatırımlar olması sebebiyle yatırımlar, iyi düşünülüp, iyi planlar yapılarak yapılması gereken yatırımlardır.

Türkiye’de genelde insanların ve yöneticilerin düşündüğü ilk konu verimlilik değildir. Gelirleri giderlerinden fazla olmayan su kuruluşları giderlerini karşılayabilmek amacıyla genel kurullarında gelirlerini artırmak için genellikle suya zam yaparlar. Bu noktada verimliliğin önemi daha da artmaktadır. Teknolojik değişimlere bağlı olarak kurumların kendilerini analiz etmesi ve hangi noktada verimsiz olduğunu bulması kendi açılarından daha faydalı olacaktır. Örneğin su kayıp kaçak oranı %50 olan bir su kuruluşu üretmiş olduğu 200 metreküp suyu 1 liradan satacak olursa ancak 100 lira gelir elde eder. 100 metreküplük su, şebekedeki kayıp yüzünden kaybolacaktır. Aynı kuruluş kayıp kaçak oranını %25 seviyesine çekerse 150 lira gelir elde edecektir. Aynı geliri elde etmek için ise suyu 0,66 TL’den satabilir. Bu basit örnek bile bu kuruluşların verimliliğini ve yapmaları gereken yatırımların önemini ortaya koymaktadır. Su kuruluşlarının verimli olması aynı zamanda aynı geliri elde ederken kullanıcıya suyu daha ucuz fiyattan verebilme olanağını sunmaktadır.

6360 Sayılı Kanun ile birlikte hizmet alanı il sınırına çıkan büyükşehir belediyeleri ve onlara bağlı su kuruluşlarının sorumluluğu artmıştır. Beş senede bir yapılan mahalli idareler seçiminde seçmen kendisine verilen hizmet ve hizmet kalitesini muhakkak sorgulayacaktır. Günümüzde dahi hala suyu olmayan yerleşim yerleri, kanalizasyon hattının olmadığı mahalleler bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların süratle giderilebilmesi için doğru mali analizler yapılması ve bu analizlere bağlı kalınarak doğru yatırımlar yapılması gerekmektedir. Yapılan bu çalışmada da girdilere ve çıktılara göre verimli olmayan kuruluşların neler yapması gerektiği tablolarda ortaya konmuştur. Verimlilikleri yeterli olmayan kuruluşların hangi oranda diğer kuruluşları örnek alacağı da yine tablolarda gösterilmiştir. Uygun sayıda personelle çalışan gelir gider dengesini iyi yapan kuruluşlar kanunun getirmiş olduğu büyümeye bağlı olarak verimliliklerini artıracaktır. Kuruluşlar yıllar itibarıyla deneyim kazandıkça bunu verimliliğe olumlu şekilde yansıtacaktır.

Yapılan bu araştırmaya kurumlar güncel yıl verilerini ekleyerek finansal yapılarını dinamik tutabilirler. Türkiye’de yapılan yeni değişikliklerle büyükşehir sayısı 30’a çıkmıştır. Özellikle yeni kurulan büyükşehirler ve onlara bağlı su kanalizasyon idareleri bu verileri kullanarak daha sağlıklı bir mali yapı oluşturabilirler. Oluşturacakları bütçe yapısını yapılan araştırmanın tam verimli kuruluşlarını örnek alarak yaparlarsa kuruluşlar zaman kaybetmeden ve verimli bir şekilde hizmet vermiş olacaklardır.

Dünyadaki su kuruluşlarının verimlilik çalışmalarının sonuçları da benzer özellikler göstermektedir. Tupper ve Resende’nin Brezilya’da yaptığı çalışmanın sonucuna benzer olarak hizmet alanı ve abone sayıları, verimliliği etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İran’da 2012 yılında yapılan su kuruluşlarının verimlilik çalışmasına benzer olarak ise sermaye yatırımlarının verimliliği etkilediği ortaya çıkmıştır.

(İSKİ), Gaziantep (GASKİ), Kocaeli (İSU), Ankara (ASKİ), Diyarbakır (DİSKİ) toplam faktör verimlilik analizine göre verimli çıkan kuruluşlardır. Bu kuruluşların örnek alınması gereken kuruluşlardır. Özellikle İstanbul (İSKİ) 1,154 toplam faktör verimlilik sonucuyla en verimli kuruluştur. İSKİ’nin kuruluşu 2560 sayılı kendi adına yazılan İstanbul Su Ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun’la kurulduğu için bu sonuç normal sayılabilir. Uzun yılların deneyimi ve çok büyük bir nüfusa hizmet etmesi, hizmet sahasının çok büyük olmaması bu kuruluşun avantajıdır. İSKİ’nin örnek alınması diğer kurumlara fayda sağlayacaktır.

Kuruluşlar incelendiğinde genel olarak faiz ve personel harcamaları yüksek olan kurumlar verimliliği düşük çıkan kurumlar olmuşlardır. Bu kurumların verimliliklerini artırmaları için %50 ile %70 oranlarında faiz giderlerini azaltmaları gerekmektedir. Su ve kanalizasyon idareleri harcama dengesini yapamadıkları için kredi kullanmak yani faiz ödemek durumunda kalırlar. Bu nedenle harcamalarını yaparken gelirlerini iyi tahmin edip bütçe disiplininden kopmamaları gerekmektedir. Maliyeti yüksek olan altyapı ve enerji maliyetleri için ise yenilenebilir enerjiden ve hibe kredilerden faydalanılabilir. Personel harcamalarını azaltmak için de siyasi irade gösterilmeli ve iş hacmi artmadan keyfi personel alımından vazgeçilmelidir.

Araştırmanın sonuçlarına göre 6360 sayılı kanundan sonra kurumların verimlilikleri değişkenlik göstermektedir. Kurumların daha fazla bütçeyi kontrol etmeleri verimliliklerine etki etmiştir. Erzurum (ESKİ) bu yasadaki kötü anlamda etkilenen bir kuruluş olarak göze çarpmıştır. Diyarbakır (DİSKİ) eski yılların aksine 2017 yılında tam verimli olmuştur.

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kurumlar tarafından anlaşıldıkça ve şeffaflık doğrultusunda kurumlar kendileriyle ilgili daha çok bilgiyi paylaştıkça verimlilik çalışmaları da o doğrultuda daha işlevsel olabilir. Bu konuda kurumlara ve denetleyici kurumlara çok büyük işler düşmektedir.

İlerleyen yıllarda su ve kanalizasyon idareleri, verimliliklerini ve standartlarını yükseltirken aynı zamanda verilerin oluşmasıyla verimlilikleriyle ilgili diğer konuları ele alacaktır. Enerji birim maliyetleri, su üretim maliyetleri, kesintisiz verilen hizmet süreleri, kentte meydana gelen patlak sayıları ve kayıp kaçak oranları hakkında verimlilik çalışmaları yapılacaktır. Bu analizler yapıldıkça ve bu konularda verimlilikler

arttıkça finansal verimlilikler de muhakkak olumlu yönde artış gösterecektir. Doğru istihdam politikaları, yöneticilerin optimal kaynak kullanımına önem vermesi ve etkili bir denetim mekanizmasının olması kaynakların boşa gitmesi önleyecektir.

KAYNAKÇA

Kitaplar:

- Charnes A., Cooper W.W. ve Rhodes E., (1978). *A Data Envelopment Analysis Approach to Evaluation of the Program FoUow Through Experiments in U.S. Public School Education*, Management Science Research Report No. 432, Carnegie-Mellon University, School of Urban and Public Affairs, Pittsburgh, PA.
- Çağlar, A. (2003). *Veri Zarflama Analizi ile Belediyelerin Etkinlik Ölçümü*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dinçer, M.R.(2010).*Türkiye’de Sermaye Piyasası Aracı Kurumlarının Etkinlik ve Verimlilik Analizi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Doğan, Ö. (2006). *Veri Zarflama Analizi ile Belediyelerde Performans Ölçümü: Kapadokya Örneği*. (Yayınlanmamış YL Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Dyson, R.G., Thanassoulis, E.ve Boussofiane, A.(1990), *A DEA (Data Envelopment Analysis) Tutorial*, Warwick Business School, Warwick.
- Kalaycı, Ş.,(2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil.
- Karadaş, S. (2006). *Türk Bankacılık Sisteminin Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kaygısız, Z. (2011). *Belediyelerin Performanslarının Maliyet Analizi Yaklaşımıyla Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Kobu, B. (1987). *Üretim Yönetimi*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 181, İstanbul.
- Keskin Benli, Y. (2006). *İstanbul Menkul Kıymetler Borsası İmalat Sanayi için Etkinlik ve Toplam Faktör Verimliliği Analizi*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Köksal,C.D.,(2001). *Veri Zarflama Analizi İle Bankacılıkta Göreceli Verimlilik Ölçümü*, Doktora Tezi, Isparta.
- Mundel,E.M.(1983). *Improving Productivity and Effectiveness*, Prentice-Hall Inc., New Jersey
- Candemir M., Deliktaş E., (2006).*Tigem İşletmelerinde Teknik etkinlik, Ölçek Etkinliği*, Teknik İlerleme, Etkinlikteki Değişme ve Verimlilik Analizi: 1999-2003, Tarımsal Ekonomik Araştırma Enstitüsü, Ankara.
- Prokopenko, J. (1995). *Verimlilik Yönetimi*, (O. Baykal, N. Atalay, E. Fidan çev.) Ankara: MPM Yayınları.
- Simpson, H., (2003). *Green Budget*, The Institute For Fiscal Studies, London, January.
- Songur, H.M.. (1995). *Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü*, Ankara: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını.
- Abbott, M.,Cohen, B.,(2009). *Productivity And Efficiency In The Water Industry*, Utilities Policy, 2009, vol. 17, issue 3-4, (pp.233-244)

- Arslan, A. (2002) *Kamu Harcamalarında Verimlilik, Etkinlik ve Denetim*, Maliye Dergisi, Sayı. 140, (ss.5-13)
- Bonacina, M.,Creti, A., Mariotto, C.ve Pontoni, F.,(2014). *What Determines Efficiency?An Analysis OfThe Italian Water Sector*, The Center for Research on Energy and Environmental Economics and Policy at Bocconi University via Guglielmo Röntgen, (pp.72-104)
- Özdemir, M. (1991).*Verimlilik Üzerine Düşünceler ve Verimlilik Çalışmaları*, Verimlilik Dergisi, Sayı.2, (ss.169-180)
- Sudit, E.F. (1995). *Productivity Measurement in Industrial Operations*, European Journal of Operational Research, Vol. 85. (pp.435-453)
- Tunca M.Z., Ömürbek N. Ve Bal V., (2010), *Veri Zarflama Analizi İle Eğitim Ve Araştırma Hastanelerinde Bir Etkinlik Ölçümü Çalışması*, 10. Üretim Araştırmaları Sempozyumu, Girne Amerikan Üniversitesi, Kktc, 16-18 Eylül 2010, (ss.363-370)
- Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü 2017 Bütçe Gerçekleşme Raporu. Erişim (05.Mayıs.2018).<http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/11021,2017-aralik--butce-gerceklesmeleri-raporupdf.pdf?0>



TÜRKİYE'DE 6360 SAYILI BÜYÜKŞEHİR YASASI KAPSAMINDA BÜYÜKŞEHİRLER/ BÜTÜNŞEHİRLER: YÖNETSEL YAPI, MALİ/İKTİSADİ BOYUT ve GELECEK VİZYONU ÜZERİNE BİR TARTIŞMA

METROPOLITAN AND WHOLE-CITY IN TURKEY WITHIN THE SCOPE OF LAW NO 6360: ON MANAGERIAL STRUCTURE, FINANCIAL/ECONOMIC DIMENSION AND FUTURE VISION

Gökhan KALAĞAN¹

Öz

Büyükşehir kavramı, tarihte ilk kez Eski Yunan'da, metro (ana) ve polis (kent) kelimelerinin birleşiminden oluşan metropol (anaşehir) olarak, modern çağda ise Avrupa'da göç ve endüstrileşme ile nüfusu hızla büyüyen Londra, Paris, Roma gibi kentler için kullanılmıştır. Yeni Türkiye Cumhuriyeti yönetim şeklini Fransa'dan etkilenerek merkezîyetçilik esasında şekillendirmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında kentli nüfus düşük ve nüfusun büyük oranı kırsal alanda yaşadığı için, 1924 yılında çıkarılmış olan 442 sayılı Köy kanunu yeterli görülmüştür. 1960'lı yıllardan itibaren kentlerdeki yaşam ve iş imkânlarının gelişmesiyle kırdan kente göç hızlanarak kentlerin nüfusu artmıştır. Bu dönemde, artık kent belediyelerinin, yeni bir yönetim anlayışı ve yasal altyapıyla yönetilmesi gerektiği düşünülmüş, sırasıyla 1930 yılında 1580 sayılı Belediye Kanunu, 2004 yılında 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 2005 yılında 5302 sayılı İl Özel İdaresi ve 5393 sayılı Belediye Kanunu, ve son olarak, 2012 yılında Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çerçevesinde çıkarılan 6360 Sayılı Kanun çıkarılmıştır. 6360 Sayılı Kanun belediyeleri; büyükşehir ve ilçe belediyeleri arasındaki görev, yetki ve sorumluluk paylaşımı, kentsel ve kırsal alan yönetimi, imar ve planlama, personel sistemi, belediyelerin ticari şirket ve iştirakleri konusunda yeniden dizayn etmiştir. 6360 Sayılı Kanun ile birlikte 30 şehrimiz büyükşehir olmuştur. 2019 yerel seçimleri öncesi büyükşehir olma şartları yeniden düzenlenerek, "bütünşehir" olarak nitelendirilen yönetim modeliyle, 51 ilin daha bütünşehir olması planlanmaktadır. Çalışmanın kapsamında, 2012 yılından beri uygulanan ve olumlu görüşlerin yanı sıra, özellikle uygulayıcı olan belediye başkanları tarafından zaman zaman eleştirilen ve yeniden düzenlenmesi gerektiği düşünülen "bütünşehir yönetim" modelinin geleceği konusunda bir tartışmaya yer verilmiştir. Çalışmada; İlgili literatür taraması yapılarak, yasal düzenlemelerin yanı sıra, yasa koyucu ve uygulamacıların güncel görüş ve önerilerine değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Büyükşehir, Büyükşehir Yönetimi, Bütünşehir Modeli.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, gkalagan@mehmetakif.edu.tr

Abstract

For the first time in history, the concept of metropolis was used in ancient Greece with the combination of the words of metropol (main) and police (city), in modern time in Europe it was used for the cities such as London, Paris and Rome which are rapidly growing due to immigration and industrialization. The new Republic of Turkey have formed the basis of the polity as centralism with the influence of France. In the early years of the Republic, since the urban population was low and a large proportion of the population lived in the rural area, Village Law No. 442 issued in 1924 was considered sufficient. From 1960's, with the development of life and employment opportunities in the cities, the immigration to the city accelerated and the population of the cities increased. In this period, it has been thought that the city municipalities should be governed by a new management mentality and legal infrastructure, successively in 1930 the Municipal Law No. 1580, in 2004 Law No. 5216 the Metropolitan Municipality, in 2005 Law No. 5302 provincial special administration and Law No.5393 Municipality Law and finally in 2012 Law no. 6360 issued under the law on amendment of resolutions in certain statutory provisions has been enacted. Law No. 6360 has redesigned the municipalities about the issues such as; the mission, authority and responsibility sharing between the metropolitan and district municipalities, urban and rural area management, zoning and planning, personnel system, commercial enterprises and subsidiaries of the municipalities. With the Law No. 6360, 30 cities have become metropolitan. Before the 2019 local elections, the conditions of being a metropolitan have been rearranged and it is planned that of 51 provinces will be whole-city with the administrative model called "whole-city". Within the scope of the work, a discussion is held on the future of the "whole-city governance" model that have been implemented since 2012 and has been criticized sometimes especially the practitioner mayors, and considered necessary to be reorganized besides positive opinions. In study; by conducting the related literature search, besides legal regulations, current opinions and proposals of legislators and practitioners have been mentioned.

Keywords: : Metropolitan, Metropolitan Governance, Whole-City Model

1. GİRİŞ

Türkiye’de yerel yönetimlerin tarihsel arka planı ve günümüz yasal düzenlemelerinin temeline baktığımızda köklü bir tarihsel geçmişi ve mirası görmekteyiz. Osmanlı döneminde, Tanzimat fermanı ile başlayan, yönetimde modernleşme ve değişim süreci kent yönetiminde de kendini göstermiş ve ilk belediyecilik uygulaması 1855 yılında İstanbul’da ilk büyükşehir belediye yönetim modeli olan İstanbul "Şehremaneti" modeli olarak uygulamaya konulmuştur ve yapılan sınırlı değişikliklerle 1930 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 1930 yılında, 1884 tarihli Fransız Belediye Kanunu’ndan etkilenecek 1580 sayılı Belediye Kanunu çıkarılmış ve belediyelerin görev, yetki ve sorumlulukları geniş kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Yasa dönemi içerisinde dünyadaki emsalleri ile kıyaslandığında oldukça başarılı ve demokratik bir yasadır. Bu yasa ile Avrupa’da birçok ülkede kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmamışken, Türkiye’de bu hak tanınmıştır (Akgün, 2017:7). 1580 sayılı yasanın dünya demokrasi kültüründe ayrı bir önemi vardır demek doğru olacaktır. 1930 yılında çıkarılan bu yasa 1982 yılına kadar yürürlükte kalacaktır. 1982 Anayasası ilk kez büyükşehir yönetimleri kurabilmenin yasal alt yapısına 127. Maddesinde yer vermiştir. 1982 Anayasası’nın 127. Maddesinde yerel yönetimler; “İl, belediye ve köy

halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunda belirtilen ve karar organları, kanunda gösterilen seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileri.” olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise büyük yerleşim yerleri için özel yönetim birimleri getirilebileceği ifadesi yer almaktadır, böylelikle 1982 Anayasası ile büyükşehir yönetimlerinin anayasal dayanağı oluşturulmuştur. Anayasal alt yapısı hazır hale gelen büyükşehir yönetim birimlerinin, yasalar ile işler hale gelmeleri 1984 yılında ilk olarak çıkarılan “195 Sayılı Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ve sonrasında bu kararnamenin yerine geçecek olan “3030 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu” çıkarılmıştır. 2005 yılına kadar 3030 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile yönetilen büyükşehirler, 2005 yılında şehirlerin yönetimlerinin, yeni bir yasal alt yapıya ihtiyaç duyması ve il yönetiminde yaşanan farklılaşmalardan dolayı “5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu” çıkarılmıştır. 2012 yılına gelindiğinde, kentlerin yönetiminde uygulanan büyükşehir yönetim modelinde elde edilen başarılar ve tecrübeler sonucunda büyükşehir sayısının artırılması hedeflenmiş ve bu amaçla 5216 sayılı kanunda büyükşehir olabilme kriterleri arasında yer alan nüfus kriteri; İl mülki sınırlarını büyükşehir belediyesi sınırları olarak genişleterek, nüfus kriterini sağlayamayan illerin, büyükşehir olabilmelerinin önünü açmıştır. Böylelikle belediyecilik alanında daha dinamik ve çağın gereklerine uygun bir yönetim modeli, “6360 Sayılı On Dört İilde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile hayata geçirilmiştir (Pank, 2016:909-910).

5216 sayılı büyükşehir yasası ile; “Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Erzurum, Eskişehir, Diyarbakır, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Mersin, Sakarya ve Samsun illeri Büyükşehir Belediyesi olarak yönetilmekteydi, 6360 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Yasası ile bu illere Aydın, Denizli, Balıkesir, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa, Van ve 2013 yılında 6447 Sayılı Yasa ile Ordu ili olmak üzere 14 il eklenmiştir. Bu illerde, artık büyükşehir sınırı il mülki sınırı olarak kabul edilmiş ve yeni bir büyükşehir yönetim modeli Türk yerel yönetim sistemine girmiştir.

2.TÜRKİYE’DE BÜYÜKŞEHİR YÖNETİMİ: TARİHSEL ARKA PLAN VE İLGİLİ YASAL MEVZUAT

6360 Sayılı Yasa büyükşehirlerin yönetiminde oldukça büyük yenilikler ve farklılıklar getirmiştir. Zaman zaman olumlu ve olumsuz yönde eleştirilere konu olan ilgili yasa özellikle büyükşehir belediyelerini;

- *İdari bakımdan*; Personel, yönetim ve burada görev yapan personelin istihdam, özlük ve görev tanımları.
- *Mali bakımdan*; Eldeki kaynakların tahsisi ve paylaşımı.
- *Yerel Hizmetlerin sunumu ve bu hizmet alanlarının fiziki sınırları bakımından*; İl mülki sınırlarının, il sınırı olarak genişletilmesi ve buradaki görev–yetki ve sorumlulukların kurumlar arasında paylaşımı, anlamında etkilemiştir.

Yerel yönetimlerin ortaya çıkış sürecinde, yerel yönetimlerin demokrasi ve demokratik yönetim için vazgeçilmez olduğunu savunan ve halkın yönetim sürecine daha aktif olarak katılmasına imkân sağlaması bakımından “*demokratik etkinlik*”, yerel hizmetler ve bu hizmetlerin sunumunda kaynaklar ile

yapılan işler arasında oransal bağı rasyonel bir şekilde kurarak, verimliliğin artmasını, kaynak israfını önleyen “fonksiyonel etkinliktir”. Bu bağlamda düşünüldüğünde yerel yönetimlere, “demokratik etkinlik” ve “fonksiyonel etkinlik” olarak belirtilebilecek, iki temel ilke üzerine inşa edilmiş görüşler hakim olmuştur (İzci ve Turan, 2013:120). Bu iki temel ilkenin kesiştiği temel nokta ölçeğin belirlenmesidir. Bu konuda, ölçeğin büyütülmesiyle yerel yönetim sürecine, yerel demokrasi bakımından büyük önemi olan halk katılımının azalacağı, öte yandan kaynakların daha etkin ve verimli kullanılabilmesi belirtilirken; ölçeğin küçültülmesiyle yerel halk katılımının artacağı şeklinde düşünceler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, ölçeğin küçültülmesinin yerel demokrasi ve halkın kendilerini ilgilendiren hizmet sunumlarında, daha etkin ve söz sahibi olabilecekleri savunulurken, kaynakların tahsisinde, ölçeklerin küçük tutulması, bölünmüşlüğe, mali kaynakların oransal olarak dağılmasına, tahsis edilen kaynakların kullanımının mali denetiminin azalmasına sebep olacağı şeklinde görüşler bulunmaktadır. Burada önemli olan konu ölçeğin belirlenmesinde demokratik ve fonksiyonel etkinlik kavramları arasında dengenin sağlanması ve yapılacak olan yerel işlerin ve hizmet sunumlarının içerikleri ve nitelikleri üzerinde düşünülmesidir. Bu konuda farklı görüşler bulunmakta özellikle günümüzde yerel yönetimlerin hizmet sunum alanları ve çeşitliliklerinin çok fazla olması, bazı hizmetlerin yerine getirilmesinde gerekli planlama ve alt yapının; teknik donanım, eğitilmiş personel ve kapsamlı bir mali alt yapıya ihtiyaç duyması gibi sebeplerden dolayı geniş ölçekte, merkezi bir şekilde planlanarak yerine getirilmesi gerektiği savunulmaktadır (Keleş, 2012:313). Bu görüşe karşıt olanlar ise özellikle günümüz yerel yönetimlerinde, her hizmet alanının tek tek belirlenip, uygun bir ölçek belirlenmesi ve bu ölçeğe göre hizmet sunumunun sağlanmasının mümkün olamayacağı, büyük ölçekle düşünüldüğünde yerel yönetimlerin etkili ve verimli hizmet sunabileceklerini ama ölçeğin aşırı büyük olmasının yarardan çok zarar getirerek hizmet maliyetlerini artıracaklarını savunmaktadırlar (Eke, 1982:14-16).

Ülkelerin oluşturdukları büyükşehir yönetim modellerine bakıldığında, tek tip bir yönetim modelinden bahsetmek oldukça güçtür. Her ülke yönetim geleneği, siyasal ve toplumsal etkenler gibi değişkenler üzerine kendine özgü büyükşehir yönetim modellerini inşa ederler. Bu süreçte başarılı uygulamaları olan, modern toplumlara ait büyükşehir yönetim modelleri ana hatları çalışma ve organizasyon yapıları ile örnek alınabilir. Türk yerel yönetim sistemine baktığımızda, Türk devlet geleneği ve Osmanlı’dan itibaren süregelen köklü yerel yönetim kültürünün izlerini her alanda görmekteyiz.

6360 Sayılı Yasa ile tüm kentsel alan ve sınırlardaki hizmet sunumları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Eğitim, planlama, altyapı gibi teknik ve stratejik hizmetler, “üst yerel yönetim” birimleri tarafından düzenlenirken, bu yerel yönetim birimlerine bağlı olarak hizmet sunan “alt yerel yönetim” birimleri tarafından daha dar kapsamlı; temizlik, kanal ve yolların yapım ve düzenlenmesi, sokak ve caddelerin alt yapı ve aydınlatılması gibi hizmetler yerine getirilmektedir.

3.DEĞİŞEN KENT YÖNETİM SİSTEMİNE YENİ BİR YAKLAŞIM: 6360 SAYILI BÜYÜKŞEHİR YASASI

3.1. Bütünşehirler

Türk yerel yönetim sisteminde, 6360 Sayılı Yasa ile genel çerçevesi çizilen “bütünşehir” kavramının ilk kullanımını 2001 yılında görüyoruz. O döneme kadar, büyükşehirler, coğrafi alt yapısı ve

kapsamı sürekli değişen, hukuki mevzuat bakımından gerekli düzenlemelerin oluşturulmadığı bir yönetim yapısını ifade etmekteydi. Türkiye’de ilk bütünşehir kavramı, 2001 yılı ocak ayında Denizli belediye başkanı Ali Aygören tarafından kullanılmıştır. Kavramın daha kapsayıcı bir şekilde kullanımına 2004 yılında çıkarılan 5216 sayılı kanunda görülmektedir. 5216 sayılı kanun ile oluşturulan ve görev ve hizmet sunum alanları genişletilen 16 büyükşehir belediyesinin tümü bütünşehir olarak tabir edilmese de, İzmir gibi nüfus ve alan olarak diğerlerinden büyük olan şehirler bütünşehir olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Özgür, 2014:32).

6360 Sayılı Yasa ile Türk yerel yönetim yapısında ilk kez farklı bir model ortaya konulmuştur. Bütünleştirilme bir yönetim anlayışıyla işlevselliğin ve kapsayıcılığın ağır bastığı sistem uygulanmaya başlanmıştır. Sınırları ve nüfusu, her geçen gün, büyüyen, genişleyen alanların yönetiminde karşılaşılan sorunlar tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yeni arayışlara sebep olmuştur. Büyükşehirlerin mekan yönetimi olma özelliği, yeni bir anlayış ile bütünşehire dönüşmüş, alan ve bölge yönetiminde farklı bir model ortaya çıkmıştır. Bu yeni yönetim modelinin detayları, 6360 Sayılı Yasa’nın genel gerekçe ve madde gerekçelerinde ayrıntılı olarak analiz edilip anlatılmıştır (Apan, 2016:5-7).

3.2. 6360 Sayılı Büyükşehir Yasası: Genel Gerekçe ve Madde Gerekçeleri

Dünya’da yönetim paradigması, çağın gerekleri ve beklentilerini karşılayabilmek için hızlı bir değişim ve gelişme süreci içerisinde. Demokratik sistemi benimseyen tüm yönetim modellerinde, merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında zaman zaman görev, yetki ve sorumluluk paylaşımında ağırlıklar değişse de, her iki yönetim, birbirinin bütünleyicisi niteliğindedir. Merkezi sistemi yöneten siyasi idare ve bürokrasi, yerel yönetimler üzerinde her zaman etkin olmak istemektedir. Hizmetler konusunda beklenti ve talepleri, yerel halk, sivil toplum kuruluşları gibi tüm paydaşların da katılımıyla, hızlı, etkin, şeffaf, verimli, vatandaş odaklı, hesap verebilen bir şekilde karşılayabilen, yerel yönetim birimlerinin oluşturulması, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de temel ilke ve hedef olmuştur.

6360 Sayılı Yasa’nın genel gerekçesinde, büyükşehir yönetiminde hayata geçirilecek bu yeni yönetim modelinin, olumlu yönleri şöyle belirtilmektedir:

- “► Geniş ölçekte hizmet üreten yerel yönetim birimleri gelişmiş teknolojiler ile donatılabilecektir
- Geniş ölçüde hizmet üretecek bu yöntemlerde nitelikli teknik personel istihdam edilebilecek, ayrıca işgücü uzmanlaşacağından verimlilik artışı sağlanacaktır.
- Geniş ölçekli yerel birimlerden oluşan yerel yönetim sistemi, merkezden gönderilecek kaynakların etkin kullanımını sağlayacaktır.
- İl sınırları içerisinde bütünleştirilmiş yerel yönetim birimleri arasında kaynakların kullanımı ve sahip olunacak imkânlar açısından daha adil bir yapı ortaya çıkabilecektir.
- Düzenleyici üst imar planları çerçevesinde il çapında uyumlu imar uygulamaları gerçekleştirilecektir.”
- (www.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0690.pdf).

Ayrıca Güngör², Yeni büyükşehir yönetimi ve geçiş nedenlerini 6360 Sayılı Yasa’nın genel gerekçesinden ayrı olarak dokuz madde halinde kategorize etmiştir:

²Detaylı bilgi için bkz, Güngör, 2012

- “► Ölçek sorunu ve kademeli yerel yönetim ihtiyacı
► Plan ve hizmet bütünlüğünün sağlanması
► Şehirlerin rekabet gücünün artırılması
► Yeterli ve uzman personel istihdamı
► Yerel hizmetlerin standardının ve kalitesinin yükseltilmesi
► Yerinden yönetim ilkesi
► Yerel demokrasinin gelişmesi
► Mevcut uygulama örneklerinin başarılı olması.
► Yerel yönetimlerin iç içe geçmiş görevlerinin sadeleştirilmesi.”

6360 Sayılı Yasa'nın genel gerekçesinden de anlaşılacağı üzere, Türkiye'de büyükşehirlerin yeni bir model, anlayış ve düzenleme ile yönetilmesi gerekliliği ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu yeni anlayış ve modelin sağlayabileceği yararları şöyle özetleyebiliriz:

- Zaman içerisinde fonksiyonelliğini yitirmiş yerel kurumların, hizmet sunumlarında daha aktif ve verimli çalışmasını sağlanabilir.
► Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de mali ve idari anlamda özerk, kendi kendine yetebilen ve daha demokratik yerel yönetimleri oluşturulabilir.
► Dünya çapında dolaşım halinde olan sermaye için cazip bir yatırım üssü haline gelen, sınır ötesi iş ve yaşam çevrelerine hitap edebilecek küresel kentler kurulabilir.

3.3. Yönetimsel/Sistemsal Düzenleme ve Yenilikler

6360 Sayılı Yasa ile yerel yönetimlerde yönetsel ve sistemsal anlamda, özetle şu yenilik ve dönüşümler/düzenlemeler getirilmiştir:

“Aydın, Denizli, Balıkesir, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa, Van” ve 2013 yılında 6447 Sayılı Yasa ile “Ordu” ili olmak üzere 14 il büyükşehir olmuş, 5216 Sayılı Büyükşehir Yasası ile büyükşehir yapılan iller ile birlikte Türkiye'de büyükşehir sayısı otuz olmuştur. Büyükşehir belediyelerinin, hizmet sunumlarında, görev, yetki ve sorumluluk alanları tüm il sınırlarını kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Büyükşehir statüsü verilen bu illerde; görev, yetki ve sorumluluk paylaşımında kargaşaya ve çatışmaya yol açan, fonksiyonsuzlaştığı yönünde görüşler belirtilen, “il özel idareleri” kaldırılmıştır. Büyükşehir belediyelerindeki, belde ve köyler kaldırılarak, büyükşehir sınırları içerisindeki ilçe belediyelerinin mahalleleri haline getirilmiş, mülki idareye bağlı bu 30 ilde, “Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları” kurulmuştur. Ayrıca, merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasındaki kaynak paylaşımları yeniden düzenlenmiştir.³

3.4. Yerel Yönetim Sistemine Etkileri

6360 Sayılı Yasa'nın hazırlanması, kabul edilmesi ve uygulanması aşamasında ilgili yasanın, Türk yönetim sistemini derinden etkileyeceği yönünde görüşler belirtilmiştir. Bu görüşler merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında görev, yetki ve sorumluluk paylaşımı, fonksiyonellik, katılım ve demokrasi gibi birçok farklı konuda yoğunlaşmış, özellikle yasanın uygulanması aşamasında ortaya çıkabilecek muhtemel

³ Detaylı bilgi için, bkz. -www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0690.pdf (28.07.2018)

olumsuzluk ve güçlükler dile getirilmiştir. Yasanın genel gerekçesinde de belirtildiği üzere, özellikle hizmet sunumu ve uygulama aşamasında, mevcut yerel yönetim sisteminde yaşanan olumsuzlukların ortadan kalkacağı katkı ve kazanımların çok daha fazla olacağı belirtilmiştir.

3.4.1. Olumlu Görüşler

6360 Sayılı Yasa ile büyükşehirler yönetim sistemine getirilen yeni bir model ve yönetim anlayışının gerekli olduğunu düşünenler, yasanın olumlu şu özelliklerine vurgu yapmaktadır:

- ▶ Yerel yönetimlerin, idari ve mali yönden merkeze olan bağımlılıkları azalacaktır, hizmetlerin yerleşmesi ve halka en yakın birimler tarafından yerine getirilmesi, yerel demokrasi anlayışını kuvvetlendirecektir.
- ▶ Hizmetler geniş ölçekte planlanacaktır. Merkezden gelen kaynaklar daha adil paylaşılacak ve kaynak ile tahsis edilen hizmet arasında verimlilik artacak israf en alt düzeye inecektir.
- ▶ Nitelikli teknik personelin sürekli istihdamı sağlanarak, küçük yerel yönetimlerin, özellikle yetişmiş teknik eleman bulma güçlüklerinin önüne geçilmiş olacaktır (Çelikyay, 2014:12).
- ▶ Merkezden planlama ve koordinasyonunda sıkıntılar yaşanan küçük belediyeler, kaldırılarak kaynak ve personel tasarrufu sağlanacaktır.
- ▶ Taşrada sunulan hizmetlerde, bütünlük sağlanacak, özellikle, imar, planlama, ulaşım ve itfaiye gibi belirli standart ve bütünlükte sunulması gereken teknik hizmetlerin geniş ölçekli planlaması sağlanarak uluslararası standartlara kavuşturulacaktır (Erbay,2017:134 ve Çelikyay, 2014:12).
- ▶ Büyükşehir belediyesi sınırlarının, il mülki sınırları olarak belirlenmesiyle, büyükşehir belediye başkanlarının görev, yetki ve sorumluluk alanları genişleyerek, yerel hizmet sunumlarında en önemli birim haline gelecektir. İllerde en büyük mülki amir konumunda olan valiler, merkezi yönetim ve onun temsilcisi olarak, yasaların uygulanması, kişi hak ve özgürlüklerinin sağlanması, korunması hususunda görevli olacak, özellikle belediyecilik alanına giren konularda büyükşehir belediyesi ile yetki çatışması yaşamayacaktır.

3.4.2 Olumsuz Görüşler

6360 Sayılı Büyükşehir Yasası ile ilgili olumlu görüşlerin yanı sıra, olumsuz görüşlerde bulunmaktadır. Özellikle sahada, hizmet sunan yerel yönetim birimlerinin, merkezi yönetim ile olan ilişkilerinde mevcut sorunların artarak devam edeceği vurgulanmakta, yerel yönetimleri, her yönden etkileyecek, köklü değişimlere sebep olacak böylesine önemli bir yasanın, teorisyen, yasa koyucu ve uygulayıcılar tarafından yeterince tartışılmadan kabul edildiği belirtilmektedir. Uygulamada yaşanabilecek, muhtemel olumsuzluklar özetle şöyle özetlenmektedir:

- ▶ 6360 Sayılı Yasa ile otuz ilde köyler ve ilçe belediyeleri kaldırılmış, büyükşehir belediyesi sınırları içerisindeki ilçe belediyelerinin mahallesi haline dönüştürülmüştür. Özellikle bu yasa, il merkezine yakın olmayan yerleşim alanlarında yaşayan halkın, kendilerini doğrudan ilgilendiren konularda bile merkeze, büyükşehir belediyesi meclisinin kararlarına bağımlı hale getirecektir. Bu durum, Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartına da aykırı bir düzenlemedir, taraf olduğumuz ilgili belgenin özünde hizmette halka yakınlık ilkesine vurgu yapılmaktadır.
- ▶ Anayasa’nın 127/3. Maddesi, “büyük yerleşim merkezleri” için özel yönetim biçimlerinin kurulmasına imkân sağlamaktadır. Şehirlerin nüfuslarının artması ile büyüyen, sınırları genişleyen büyükşehirlerde,

fiilen köyler ve ilçeler ile iç içe geçmiş ve bitişik hale gelmiş ise buralarda tüzel kişilikler kaldırılarak özel yönetim biçimleri kurulabilir, bu düzenleme anayasaya da uygun olacaktır. Ama merkeze çok uzakta bulunan yerleşim alanlarında böylesine köklü değişiklikler ile özel yönetim biçimleri oluşturmak demokrasi açısından yerel halkı etkisizleştirmek anlamına gelecektir (Gözler, 2013:35-38).

►Büyükşehir belediye başkanları bu yasa ile aşırı derecede güçlendirilmiştir, büyükşehir belediye başkanlarının yetkilerini dengeleyecek, büyükşehir belediye meclisleri ise aynı oranda güçlendirilmemiştir, büyükşehir belediye meclisleri üyelerinin doğrudan halk tarafından seçilmesi daha demokratik bir yöntem olacaktır.

►Valiler, büyükşehir belediyelerinde güç kaybetmişler, yerel hizmet sunumuyla ilgili icrai yetkileri oldukça sınırlanmıştır.

►Özellikle terör tehdidinin yoğunlukla yaşandığı bölgelerde, merkeziyetçi devlet yapısının zayıflaması, uzun vadede “*demokratik özerklik*” gibi, üniter devlet yapısına uygun olmayan söylemlerin ortaya çıkmasına sebep olabilir.

►Otuz ilde yeni bir büyükşehir yönetim yapısına geçilmesi, bu iller dışında kalan illerde eski yönetim sisteminin devam ettirilmesi, İdare'nin yönetsel yapısındaki bütünlüğü bozmakta, ikili bir sistem ortaya çıkarmaktadır. Bu ikili sistem yönetsel ve siyasal açıdan problemler yaratabilir.

►Büyükşehir belediyeleri, görev alanlarının aşırı geniş ve büyük olması, özellikle coğrafi bakımdan olumsuzluklar yaşayan ve dağınık olan yerleşim alanlarında hizmet sunumlarında aksamalara neden olabilecektir. Her il için standart bir düzenleme kabul edileceğine, illerin gelişmişlik düzeyine göre, farklı kriterler belirlenerek, her il için, o ile özel düzenlemeler yapılabilir (Erbay, 2017:129-130).

4. 6360 SAYILI BÜYÜKŞEHİR YASASI: KENTSEL SİYASET, YÖNETSEL YAPI, MALİ / İKTİSADİ BOYUT

6360 Sayılı Büyükşehir Yasası, yerel yönetimleri, kentsel siyaset, yönetsel/idari sistemin yanı sıra, mali/iktisadi yönden de derinden etkilemiş, köklü değişim ve düzenlemelere yer vermiştir.

4.1. Kentsel Siyaset, Yönetsel Yapıya Etkileri

6360 Sayılı Büyükşehir Yasası, yerel yönetim birimlerinin seçiminde, belirleyici olan kentsel siyasetin yanı sıra, yönetsel ve idari anlamda da derinden etkilemiştir. Bu etkiler şöyle özetlenebilir:

►İlgili yasa ile büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırları olarak belirlenmiştir, bu illerde yapılacak yerel seçimlerde büyükşehir başkanları belirlenirken, il sınırları içerisinde kalan tüm seçmenler oy kullanacaktır, dolayısıyla yerel siyasette dengelerin değişmesi söz konusu olacaktır. (Adıgüzel, 2012:162). Cumhurbaşkanlığı hükümeti sisteminde, gerek başkan, gerekse yasama organında görev yapacak milletvekilleri belirlenirken ulusal siyaset etkili olurken, belediye başkanı, büyükşehir belediye başkanı, muhtarlar ve yerel yönetimlerin meclis üyeleri belirlenirken daha çok yerel siyaset ve adayların doğrudan kişilikleri ve siyaseten tanınırlıkları etkili olmaktadır. Dolayısıyla kırsal alan ve kentsel alandaki seçmen tercih ve profilleri oldukça farklıdır. İlgili yasa ile büyükşehir belediye başkanlığı seçimlerinde kent – kır seçmeni iç içe geçecektir. Özellikle kent merkezinde yaşayan halkın, daha dar bir bölgede seçmen tercihinde bulunması daha objektif olacaktır. Coğrafi bakımdan dağınık bulunan, ulaşım, iletişim ve güvenlik açısından imkânları kısıtlı olan, merkeze çok uzak yerleşim alanlarında yaşayan halkın

ihtiyaçlarının ise onlara en yakın yerel birimler tarafından yerine getirilmesi yerel demokrasiyi daha etkin kılacaktır.

► Yeni büyükşehir yönetim modelinde, özellikle seçmen kitlesinin kentsel ve kırsal alan dağılım ağırlığı farklı olan siyasal partiler; yerel aday belirleme ve seçim sürecinde, parti örgütlerini yeniden gözden geçirmek zorunda kalacaktır.

► İlgili Yasa’nın yerel siyaset konusunda diğer bir etkisi de, siyasal katılım konusunda olacaktır. Bu yasa ile büyükşehir belediyesi olan illerde, il özel idareleri, belde belediyeleri ve köy yönetimlerinin tüzel kişilikleri kaldırılacaktır. Bu yerel yönetim birimlerinin karar alma organları olan il genel meclisleri, belediye meclisleri ve köy ihtiyar heyetleri de böylelikle kapatılmış olacaktır (Adıgüzel, 2012:167). Yerel halk katılımının, etkinliğinin daha fazla hissedildiği, Türk yönetim geleneği içinde yıllardır varlığını sürdüren bu kurumların kaldırılması demokrasi kültürümüz açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

► 6360 Sayılı Kanun’un en önemli etkisi taşra yönetiminde gerçekleşecek ve bu dönüşüm sonucunda büyükşehirlerde, seçilmişlerin etkinliğini artıracak, atanmışların yerel ihtiyaç ve hizmetler üzerindeki etkinliği ve belirleyiciliği azalacaktır. (Çöpoğlu ed,2017:145).

► 6360 Sayılı Yasa ile büyükşehir belediyelerinin hizmet alanları il mülki sınırları olarak belirtilmiştir. İlgili yasadan önce, il özel idarelerinin, belediyeler ile il sınırları içerisinde benzer hizmetleri sunmaları, görev, yetki ve sorumluluk karmaşasına ve çatışmasına yol açmaktaydı, bu olumsuzluklar büyükşehirlerde, il özel idarelerinin kapatılmasıyla önlenmiştir. Yasaya göre tüm büyükşehir belediyeleri (6360 Sayılı Yasa öncesinde kurulan büyükşehir belediyeleri de dahil olmak üzere) il sınırları içerisindeki; *“İmar, kentsel planlama, alt yapı, toplu taşıma ve otopark hizmetleri, il ulaşım ana alt yapısı ve planlaması, cenaze ve mezarlık hizmetleri, su, kanalizasyon, katı ve sıvı atık, afet işleri, kentsel dönüşüm, çevre koruma ve dini mabet yapma”* ile yasaların kendine verdiği tüm işleri yapmak ve yürütmekten sorumludur (Gül ve Batman, 2014:329). Sayılan tüm bu hizmetlerde sadece büyükşehir belediyelerinin yetki ve sorumlu olması, hizmetlerin etkinliğini ve verimliliğini artıracaktır. Buna karşın ölçeklerin genişlemesi mali ve yönetsel anlamda büyükşehirlerin lehine sonuçlar ortaya çıkarırken, ilçe belediyeleri etkisizleşerek, güçsüzleşmekte, büyükşehir belediyelerine bağımlı hale gelmektedir. (Lamba, 2017:67). Ayrıca ölçek belirlenmesinde, hizmet sunumlarına ait tüm kriterler göz önünde bulundurulmadan yapılacak düzenlemeler hizmet kalitesini beklenenin ötesinde düşürecektir.

► İlgili yasa ile büyükşehir belediyelerinden il özel idareleri kaldırılmış, *“Yatırım izleme ve Koordinasyon Merkezi (YİKB)”*, adıyla birimler oluşturulmuştur. Bu birimlerin, sevk ve idaresi il sınırları içinde valilerde, ilçe sınırları içerisinde ise kaymakamlarda bulunmaktadır. YİKB birimlerinin kuruluş ve işleyişi 6360 Sayılı Kanun’un 34. Maddesinde şöyle düzenlenmektedir:

“Büyükşehir belediyelerinin bulunduğu illerde kamu kurum ve kuruluşlarının yatırım ve hizmetlerinin etkin olarak yapılması, izlenmesi ve koordinasyonu, acil çağrı, afet ve acil yardım hizmetlerinin koordinasyonu ve yürütülmesi, ilin tanıtımı, gerektiğinde merkezi idarenin taşrada yapacağı yatırımların yapılması ve koordine edilmesi, temsil, tören, ödüllendirme ve protokol hizmetlerinin yürütülmesi, ildeki kamu kurum ve kuruluşlarına rehberlik edilmesi ve bunların denetlenmesini gerçekleştirmek üzere valiye bağlı olarak Yatırım izleme ve Koordinasyon Başkanlığı kurulmuştur.”

YİKB'nin, merkezi idarenin adli ve askeri birimler dışındaki tüm birimlerde hizmetlerin koordinasyonu, yürütülmesi, etkili ve verimli bir biçimde sürdürülmesi gibi bir görevinin olduğu söylenebilir (Çetin, 2015:2015).

4.2. Mali / İktisadi Etkileri

6360 Sayılı Büyükşehir Yasası ile büyükşehir belediyelerinin mali ve iktisadi kaynakları konusunda oldukça önemli düzenlemeler yapılmıştır. Merkezi idarenin yerel yönetimlere kaynak aktarımı ve bu kaynakların oransal dağılımı değiştirilmiştir. İlgili yasa öncesinde, merkezi idare tarafından, genel bütçe vergi gelirlerinden, yerel yönetimlere çeşitli paylar aktarılmaktaydı. Bu kapsamda, genel bütçe vergi gelirleri tahsilatı toplamının % 2.85'i büyükşehir dışındaki belediyelere, % 2.50'si büyükşehir ilçe belediyelerine ve % 1.15'i il özel idarelerine ayrılmaktaydı. 6360 Sayılı Yasa ile genel bütçe vergi gelirleri tahsilatı toplamının % 1.50'si büyükşehir dışındaki belediyelere, % 4.50'si büyükşehirlerdeki ilçe belediyelerine ve % 0.5'i il özel idarelerine aktarılması öngörülmüştür. Kaynak aktarımlarındaki oransal farklılıklar 6360 sayılı yasa ve öncesi kıyaslandığında net olarak görülebilmektedir (Adıgüzel, 2012:169). Bu yasa ile mali ve iktisadi kaynakların, tahsisi, kullanımı ve denetiminde etkili ve verimli bir sistem hedeflenmektedir. Kaynakların tek bir merkezden, konunun uzmanı kişiler tarafından kullanımı ve bütçelenmesi, birden fazla küçük birimler tarafından parça parça kullanılmasından daha verimli olacağı belirtilmektedir. Ayrıca büyükşehir belediyeleri ve ilçe belediyelerine genel bütçe vergi gelirlerinden ayrılan paylar artırılmıştır fakat özellikle nüfus ve hizmet alanlarındaki genişlemeler nedeniyle belediyelerin maliyetleri de artmış, dolayısıyla verimli, kaliteli ve çağın gereklerine uygun bir hizmet sunumu için yetersiz kalmıştır. Belediyelere mevcut öz gelir kaynaklarına ek olarak, yeni öz gelir kaynakları sağlanmalıdır. Büyükşehir yasası ile tüzel kişiliği kaldırılan belediye ve il özel idarelerinin borçlarının büyükşehir belediyelerine devredilmesi de ilave bir mali külfet oluşturacaktır (Arıkboğa, 2017:112-113).

5.SONUÇ ve ÖNERİLER

6360 Sayılı Büyükşehir Yasası ve Türk yerel yönetim sisteminin gelecek vizyonuyla ilgili, teorisyen ve uygulayıcıların şu görüşleriyle ilgili şu tespitler yapılabilir;

6360 Sayılı Yasa ile büyükşehirlerde, il özel idareleri ile il ve ilçe belediyeleri arasındaki görev, yetki ve sorumluk çatışma ve kargaşasına son vermek, yerel hizmetlerin tek bir merkezden sevk ve idaresini sağlamak amacıyla, il özel idareleri kaldırılmıştır. İçişleri bakanlığı bünyesinde, yerel bir teşkilat olarak, valiye bağlı YİKB adlı yeni birimler oluşturulmuştur. Bu birimlerin başında bulunan valilerin yetkileri oldukça geniş tutulmuş, yerel yönetimler üzerindeki gerek idari gerekse mali vesayet azalacağına artmıştır. İl özel idareleri yerine, YİKB birimleri kurularak alternatif idari yapı ve birimlerin oluşturulması yerine, var olan idari birimlerin aksayan yönleri giderilerek daha etkin, verimli ve iyi işleyen yapılar haline getirilmesi hedeflenebilir (Çetin, 2015:263).

6360 Sayılı Kanun sonrası özellikle kapatılarak büyükşehir belediyelerinin mahalleleri haline getirilen belde ve belediyelerde yaşayan halkın yaşanan dönüşüm sürecini tam olarak anlayamadığı, yerel

hizmet sunumlarının etkililiği ve verimliliği konusunda görüş birliğine varamadıkları yapılan akademik araştırma ve çalışmalarda tespit edilmiştir.⁴

5216 Sayılı Yasa ve 6360 Sayılı Yasa kapsamında, kırsal alanların etkin bir şekilde kullanımı ve yönetimi açısından hukuki düzenlemeler yapılmadan önce il ve ilçe belediye temsilcilerinin yanı sıra diğer paydaşlarında katılımlarıyla gerçekte yapılacak çalıştaylar düzenlenmelidir (Akpınar ve Başaran, 2018:45).

6360 Sayılı Yasa yerel siyaset, kentsel ve yönetsel yapıda oldukça büyük değişimlere sebep olmuştur. Bu değişimlerin gerek kurumlar gerekse bu yörelerde yaşayan halk tarafından benimsenmesi zaman alacaktır. Ayrıca, büyükşehir merkezine uzak olan yörelerde yaşayan yerel halkın, almış oldukları hizmetler konusunda, yaşadıkları muhitte doğrudan seçtikleri, tanıdıkları ve alışık oldukları kişi ve kurum çalışanları yerine, daha uzak ve kendilerine mesafeli olan kişilere talep ve beklentilerini anlatabilmeleri daha zor olacaktır. Türkiye gibi coğrafi bakımdan geniş olan bir ülkede, eğitim, kültür, ekonomik ve iktisadi imkânların dağılımı gibi konularda bölgesel farklılıklar bulunmaktadır Bu yörelerde yaşayan yerel halkın beklenti ve taleplerinin, o yöreye en yakın kurum ve birim tarafından karşılanması daha doğru olacaktır.

Değişen ve gelişen yerel yönetimler sistemine uygun ve ihtiyaçları en iyi şekilde karşılayabilecek bir gelirler kanunu çıkarılmalıdır. Mevcut belediye gelirleri tek tek gözden geçirilerek güncel olmayan gelir ve gider kalemleri güncellenmeli, tüm vergi ve harçların konuları, tarifeleri ve ödeme koşulları günümüz koşullarına uygun olarak revize edilmelidir. Böylece elde edilen gelirlerin ve alınan payların yerel birimlerin görev/sorumluluklarıyla orantılı bir şekilde dağılımı sağlanmalıdır (Akpınar ve Başaran, 2018:45). Ayrıca sunulan hizmet ile merkezden ayrılan kaynak ve paylar konusunda objektif bir ölçegin/oranın belirlenmesi daha doğru olacaktır. Kaynakların bölünerek, küçük birimlere tahsis edilmesi yerine, tek bir merkezden sevk ve idare edilen, etkili, verimli, denetlenebilen, mali ve iktisadi bir yapının oluşturulması gerekmektedir.

Kırsal alanda yaşayan, tarım ve hayvancılık ile uğraşarak, mevsimlik gelir sağlayan halk ekonomik olarak desteklenmelidir, özellikle daha önce bedelsiz veya düşük bedeller ödediği, içme ve kullanım suyu, temizlik, katı ve sıvı atık bedeli, çevre düzenlemesi ve alt yapı hizmetleri katılım payı, vergisi, harcı gibi hizmetler için ödemeler yapmak zorunda kalmamalıdır.

6360 Sayılı Büyükşehir yası ile oluşturulan yeni modelin, özellikle uygulama aşamasında dile getirilen olumsuzluklarının giderilerek daha ideal ve iyi işleyen bir sistem haline gelebilmesi için, siyasi iradenin yanı sıra, akademisyen, yerel yöneticiler, kamu yönetimi uzmanları, sivil toplum kuruluşları, kanaat önderleri ve yerel halkın ortak katılım ve görüşleri önem taşımaktadır.

⁴ Detaylı bilgi için, bkz.Genç, Korkın, 2017

KAYNAKÇA

Kitap

- ATEŞ,H ve BIYIKOĞLU,M. (Edt), LAMBA, M, (2017), Belediye Yönetimi ve Kamusal İlişkiler, 6360 Sayılı Kanun Sonrası Büyükşehir ve İlçe Belediyesi İlişkileri: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul:Der Yayınları,
- ATEŞ,H ve BIYIKOĞLU,M. (Edt),ARIKBOĞA, Ü, (2017), 6360 Sayılı Yasa Sonrası Belediyelerin Mali Sorunları ve Çözüm Önerileri, Belediye Yönetimi ve Kamusal İlişkiler, İstanbul: Der Yayınları
- ÇELİKİYAY, H. (2014), *Değişen Kent Yönetimi ve 6360 Sayılı Büyükşehir Yasası*, İstanbul: Seta Yayınları
- ÇÖPOĞLU, M, (2017),6360 sayılı kanun ekseninde, *Yerel Yönetim Reformları*, İstanbul:Der Yayınları:473
- EKE, A.E. (1982), *Anakent Yönetimi ve Yönetimlerarası İlişkiler*, Ankara: AÜ SBF Yayınları.
- GÜLER, M., TURAN,M.(Edt.) AKGÜN,H.(2017), *Belediyelerin Geleceği ve Yeni Yaklaşımlar*, , İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları
- GÜLER, M., TURAN,M.(Edt.) ERBAY,Y.(2017),*Türkiye’de yerel yönetimlerin geleceğini şekillendiren 6360 sayılı “ Yeni Büyükşehir Yasası, Belediyelerin Geleceği ve Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları
- KELEŞ, R. (2012). *Yerinden yönetim ve Siyaset*, İstanbul: Cem Yayınevi,

Makale

- ADIGÜZEL,Ş., (2012), *6360 Sayılı Yasa’nın Türkiye’nin Yerel Yönetim Dizgesi Üzerine Etkileri: Eleştirel Bir Değerlendirme*, Toplum ve Demokrasi, Yıl:6, ayı: 13-14, Ocak-Aralık, s.153-176
- AKPINAR,R, ve BAŞARAN,İ. (2018), *6360 Sayılı Yasa Sonrasında Büyükşehir İlçe Belediyelerinin Mali Durumu: Manisa Şehzadeler İlçe Belediyesinde Nitel Bir Araştırma*, Mahalli İdareler Dergisi, Yıl:6, S.62, Şubat, s.39-46.
- APAN, A, (2016) *Bütünşehir Modeli ve Taşra Yönetimine Etkileri*, Çağdaş Yerel Yönetimler, C.25, Sayı:1, Ocak 2016,s.1-24
- GENÇ, F,N ve KORKIN,VE, (2017), *6360 Sayılı Kanun’la Tüzel Kişiliği Kaldırılan Belde Belediyelerinde Halkın Uygulamaya İlişkin Algısı: Atça (Sultanhisar – Aydın) Örneği*, KMU Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 19(32)
- GÖZLER,K., (2013), *6360 Sayılı Kanun Hakkında Eleştiriler, Yirmi Dokuz İlde İl Özel İdareleri ve Köylerin Kaldırılması ve İlçe Belediyelerinin Büyükşehir İlçe Belediyesi Haline Dönüştürülmesi Anayasamıza Uygun mudur ?*, Legal Hukuk Dergisi, Cilt:11,Sayı:122, Şubat.
- GÜL,H ve BATMAN,S, (2014),*Değişen Kentleşme Dinamikleri Karşısında 6360 Sayılı Yasanın İdari, Siyasi, Mali ve İktisadi Değerlendirilmesi*, Kayfor 12, Kamu Yönetiminde Değişim Bildiriler Kitabı, 12-14 Eylül 2014, Aydın
- GÜNGÖR, H., (2012), *Yeni Büyükşehir Yönetimi ve Geçiş Nedenleri*, İller ve Belediyeler, Ekim – Kasım, Sayı. 774- 775.
- İZCİ,F.,TURAN.M, (2013), *Türkiye’de Büyükşehir Belediyesi Sistemi ve 6360 Sayılı Yasa İle Büyükşehir Belediyesi Sisteminde Meydana Gelen Değişimler: Van Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, ,C.18, S.1,s.117-152

ÖZGÜR, H., *Denizli Kenti ve İlinde Yönetmel Ölçek Arayışları (1976-2014): Dört Bütünşehir (Belediyesi) Söylemi/Tasavvuru (2001-2014) ve Büyükşehir Belediyesi Statüsü (2012-2014)*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:1, Özel Sayı.

ÖNEZ, ÇETİN, Z. (2015), *Türkiye’de İl Özel İdaresi Sisteminin Dönüşümü ve 6360 Sayılı Kanunun Dönüşüme Etkileri*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2015, C.20, S.2, s.247-266

PANK, Ç. (2016), *6360 Sayılı Yasa ile Birlikte Bürokraside Meydana Gelen Değişim*, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C:9, Sayı:47, Aralık-2016

Diğer Kaynaklar

Web Sitesi

www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0690.pdf (28.07.2018)



YEREL KALKINMADA TURİZM SEKTÖRÜNÜN ROLÜ VE BARTIN İLİ ÖRNEĞİ

IN LOCAL PROGRESS THE ROLE'S OF TOURISM SECTOR AND THE EXAMPLE OF BARTIN PROVINCE

İlayda KILIÇOĞLU¹, Zafer YILDIZ²

Öz

Bu araştırmanın amacı, Bartın ilinin doğal, tarihi ve kültürel turizm potansiyellerinin, turizm çeşitlerinin belirlenmesi ve turizmin geliştirilmesiyle ekonomik kalkınmada turizm sektörünün rolünü incelemek ve Bartın'ın mevcut kaynaklarını göstermeye çalışarak bu kaynakların kullanılabilir olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Kalkınma kavramı açıklanarak yerel kalkınma kavramının önemi ve etkileri üzerinde durulmuştur. Daha sonra; turizm ve yerel kalkınma arasındaki ilişki incelenerek turizm sektörünün yerel kalkınmadaki rolü açıklanmıştır. Bartın ilinin turizm olanakları incelenmiş ve sonrasında turizmin yerel kalkınmaya olumlu ve olumsuz etkileri irdelenerek turizmin bölgesel gelişme farklılıkların giderilmesi üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Son olarak da, Bartın ili halkı ile anket çalışması uygulanmıştır. Bu anket çalışması ile Bartın halkının turizm sektörüne karşı tutumu, bölge turizmi ve turizmin bölge ekonomisine katkısı ölçülmeye çalışılmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS 18 paket programı ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bölgesel Kalkınma; Turizm Sektörü; Bartın

Abstract

The aim of this study is to study the natural, historical and cultural tourism potential of Bartın, understand the role of the tourism in the economic development, and reveal the possible tourism activities which would have impact on the economic development.

The development concept is explained to emphasize the importance of local improvements. Also, the relationship between the tourism and the local development is analyzed to explain the main role of tourism in the local economic improvements. The positive and negative impacts of tourism on the local development are reviewed by studying the economic and social analysis of Bartın within potentials in tourism.

¹ ilayda.kilicoglu@gmail.com

² Dr. Öğretim Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, zyildiz@kmu.edu.tr

Lastly, a questionnaire is being designed for the locals of Bartın to understand the manner of the public against the tourism, local tourism and the impact of local tourism on the economic development. The data obtained by the questionnaire is analyzed by SPSS 18 program.

Keywords: Regional Development, Tourism, Bartın

1. GİRİŞ

Toplumların gelişmesine paralel olarak kalkınma kavramı farklı dönemlerde çeşitli anlamlarla ifade edilmiş, hatta aynı dönem içerisinde bile farklı anlamlarda kullanıldığı da olmuştur. Kavram, kimi zaman eş anlamlara gelen sanayileşme, modernleşme, gelişme, ilerleme ve büyüme gibi kavramlarla iç içe geçmiş, birbirlerinin yerine kullanılmış ve bu sebeple anlamında karmaşaya sebep olmuştur.

Bir ülkenin ekonomik olarak gelişmesi hiçbir zaman ülkenin tüm bölgelerinde aynı zamanda hızla başlamamıştır. Coğrafi yapısı, sermaye birikimi, nüfusu, eğitim düzeyi, beşerî sermaye gibi zengin kaynakları olan bölgeler, diğer bölgelere göre ekonomik ve sosyal yönlerden daha önce ve hızlı kalkınmışlardır.

Günümüzde dünya ekonomisinin en belirgin özelliklerinden birisi olan bölgelerarası gelişmişlik farklılıkları dikkati üzerine çekmektedir. Gelişmiş ya da gelişmekte olan hemen her ülkede var olan bölgelerarası dengesizlik sorununun giderilmesi için yapılan çalışmaların ekonomi literatürüne bölgesel kalkınma kavramı olarak yer almasının II. Dünya savaşı sonrasında olduğu bilinmektedir. Ülkeler arasında veya ülkenin kendi içerisinde sahip olduğu çeşitli kaynakların dengeli bir şekilde dağılmaması bazı sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Özellikle nitelikli işgücünün ve sermayenin dengesiz bir şekilde belirli bölgelerde toplanması, bölgesel gelişimi sağlamak için daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Söz konusu farklılaşma, teknolojinin hızlı ilerlemesine paralel olarak dinamik yapıdaki sanayileşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaşanan bölgelerarası dengesizlik, ülkemizin sınırları içerisinde de görülmektedir. Bu sorunu, yerel kalkınma ile gidermek mümkün olacaktır. Kalkınma açısından oldukça büyük önem taşıyan turizm sektörü hem ulusal hem bölgesel hem de yerel ölçekte değerlendirilmesi kalkınmada dengenin sağlanması için büyük önem taşımaktadır.

Yerel kalkınmada turizmin etkisi her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Turizm, gelişmiş ekonomilerde önemli bir sektör olarak yer alırken, gelişmekte olan ekonomilerde, turizm olanaklarına sahip olan bölgelerin kalkındırılmasında kalkınmayı hızlandırıcı ve tamamlayıcı etkileri dikkat çekmiştir. Bölgelerarası farklılıkların ortadan kaldırılmasında turizmin rolü, tarım ve sanayi sektörlerinde yeterli kaynak ve gelişim fırsatı olmadığı halde, turizm kaynakları yönünden zengin potansiyele sahip bölgelerin planlı turizm uygulaması sonucunda turistik yönden dengeli bir şekilde gelişmeleri ve kalkındırılmaları olanağı elde etmiş olacaktır.

Dünya Turizm Örgütünün öngörülerine göre, 20 yıl içerisinde turizm sektörü, en hızlı büyümeyi gösterecek ve gelişimini sürdürecektir. Turizm gelirinin 2020 yılında 2 trilyon dolar olacağı öngörülmektedir. Özellikle Türkiye gibi zengin turistik arz potansiyeline sahip ülkeler için turizm sektörü büyük bir gelir kaynağıdır.

Turizm sektörü neredeyse tüm sektörleri olumlu açıdan etkileyen bir sektördür. İstihdam üzerindeki etkisi, bölgelerarası dengesizliğin giderilmesindeki etkisi, milli gelire etkisi, ödemeler dengesine etkisi ve sosyo-kültürel etkileri açısından turizm faaliyetleri, bu alanda bakanlıkların kurslar açmasına, meslek okullarının kurulmasına ve üniversitelerde bölüm hatta fakülteler kurulmasına neden olmuştur. Alternatif turizm türlerinin geliştirilmesi, geri kalmış bölgelerin kalkınması için önemli bir ekonomik kalkınma aracı haline gelmiştir.

Dünyadaki gelişmelerle birlikte turizm anlayışı da değişerek, deniz-kum-güneş üçlemesi olan turizme olan ilgi yerini, doğa ile bütünleşmiş, değişik kültürler tanımış, gelecek kuşakları göz önünde bulunduran, çevreye duyarlı turizm hareketlerine olan ilgiye bırakmaya başlamış ve alternatif turizm olarak adlandırılan turizm çeşitlerine ilgi duyulmaya başlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı, yerel kalkınmada turizm sektörünün ekonomik yönden önemini incelemek ve Bartın ilinde turizm sektörünün yerel kalkınmadaki katkısını ortaya koymaktır. Genel olarak elde edilen bulgular sektörün, ekonomik büyüme ile kalkınmaya katkı sağladığını göstermektedir.

2. KALKINMA KAVRAMI VE TURİZMİN YEREL KALKINMADAKİ ROLÜ

2.1. Kalkınma Kavramı ve Yerel Kalkınma

“Büyüme” bir ülkenin veya bir bölgenin ekonomisi ile ilgili sayısal verilerindeki artışı ifade eder. Ülke ekonomisinin nüfus, işgücü, toprak ve diğer üretim faktörlerinde gerçekleşen artışlara büyüme denmektedir. Kalkınma ya da gelişme ise, ekonominin bünye ve çatısında meydana gelen değişimleri ifade etmektedir (Dülgeroğlu, 2003, s. 9). Örneğin; bir ülkenin milli gelirindeki bir artış, büyümeye yönelik bir artıştır. Ancak kişi başına düşen milli gelir üzerindeki sayısal artışlar, o ülkenin kalkınmış olduğunu ifade etmemektedir. Bazen rakamlar artar fakat bu artan rakamlar kalkınma anlamına gelmemektedir. Çünkü kalkınma yapısal bir sonuçtur

Kalkınma; yatırımların artması, üretimdeki verimliliğin yükselmesi anlamına gelmektedir. Kalkınmanın özünde, insana yapılan yatırımlar ve genel olarak yaşam kalitesinin artması yer almaktadır. Kalkınmadan söz edebilmek için, okur-yazarlık oranının artması, eğitilmiş ve kalifiye işgücünün artması, nüfusun sosyal güvence altında olması, kültürel zenginlik ve çevre bilincinin oluşması gerekmektedir. Bu bağlamda genel olarak ifade edilecek olursa büyüme olmadan kalkınma gerçekleşmemektedir. Ancak her büyüme kalkınma demek değildir. Kalkınma kavramı, kendine benzer anlamlara gelen sanayileşme, modernleşme, ilerleme, büyüme ve yapısal değişim gibi kavramlarla bütünleşmiş, bu terimlerin yerine kullanılmış ve doğal olarak bu durum kalkınma kavramında bir anlam karışıklığına yol açmıştır.

Genel bir tanımla kalkınma, bir ulusun istenilen şekilde ekonomik gelişme sürecini ortaya koyabilmesi amacıyla, ulusal ekonomiyi bir bütün halinde düzenlenmesidir. Daha geniş kapsamda kalkınma kavramı, bir toplumda siyasal, toplumsal ve ekonomik alanlarda arzu edilen her türlü değişim ve gelişim olarak tanımlanabilir. Tarihsel olarak kalkınma ise; az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan büyük ölçüde beşerî sorunların azaltılması ve maddi refah seviyesini arttırmaya dair mevcut potansiyelin harekete geçirilmesi anlamına gelmektedir. Kalkınma, ülkelerin ulaşmaya çalıştığı bir hedef ve aynı zamanda nedensel ilişkileri kapsayan bir süreçtir (Ingham, 1995, s. 33).

Ekonomik büyüme ve kalkınma, bütün ülkelerin en temel amacıdır. Bu amaca ulaşmadaki temel

unsur ise, ülkenin mevcut kaynak ve potansiyellerini en verimli şekilde kullanmaktır. Birçok ülkede bir merkez etrafında yoğunlaşan ekonomik ve sosyal faaliyetler, bölgelerarası gelişmişlik farklılıklarını meydana getirmiş ve büyük dengesizliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum, bölgelerin ekonomik faaliyetlerini, nüfus dağılımını, kentlerin ve çevrenin bütünlüğünün bozulmasına yol açmış, kalkınmanın ekonomik ve sosyal maliyetlerini artırmış ve tüm bunlar gelişmelerinin daha ileri bir boyuta ulaşmasına imkân vermeyen sorunlara yol açmıştır (Arslan, 2005, s. 276).

Yerel kalkınma kavramının tanımlanabilmesi için öncelikle “yerel” kavramının tanımının yapılması gerekmektedir. “Yerel” sözlük anlamıyla yöresel anlamı taşımaktadır. “Yerel”, hem içinde yaşayan insanların yaşamlarını sürdürmesi için bir çevre oluşturması, hem de bu çevrede yaşayanların kapasitelerinin belirlenmiş olması açısından önem teşkil etmektedir (Tekeli, 2002, s. 8).

Genel bir yaklaşımla yerel kalkınma, yeni istihdam ve vergi kaynakları sağlamak için özel sektör yatırım fırsatlarının teşvikinde yerel birimlerin kıt kaynakları yönettiği bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir yapı çerçevesinde yerel hükümetler, kendi stratejilerini ve teşviklerini faaliyete geçirmeye çalışabilir veya özel sektör ve Toplumsal Kalkınma Organizasyonları gibi kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde bulunabilirler (Krumholz, 1999, s. 83).

Sanayi Devrimi’nden sonra ivme kazanmaya başlayan yerel kalkınma sürecinde özellikle kentsel/bölgesel dengesizliklerin sık sık gündeme gelişinin artması, kavramın zenginleşmesindeki rolünün önemi görülmektedir. Yerel kalkınma ile ilgili literatürlerin büyük bir bölümünde, şehirlerin, kasabaların ve kırsal bölgelerin ekonomik refahını artırmada kamu-özel sektör ilişkileri ile yerel mercilerin görev ve sorumluluğu dikkate alınmıştır (Rogerson, 2001, s. 1007-1009). Buradaki gaye, göreceli olarak geliri daha düşük olan toplumlara, daha iyi hayat kalitesine ulaştırarak, toplumu geleceğe dair umutlu tutmaya çalışmaktır.

Yerel kalkınma yaklaşımı, yöre ve bölgelere kendi ekonomik ve sosyal geleceğine şekil verme olanağı tanıyan, karar verme sürecinde aşağıdan yukarıya şekillendirdiği yerel kalkınma politikalarının ön planda olmasında etkili olmaktadır. Uluslararası faaliyetlerden bazıları, yerel düzeyde ekonomik kalkınma sürecini destekleyen kapsamlı programlar uygulamaktadır. Yerel kalkınma stratejileri ve faaliyetleri, gelişmiş ülkelerin neredeyse hepsinde dikkat çekmekte, gelişmekte olan ülkelere uyarlanmaktadır (Çetin, 2006, s. 127).

2.2. Turizmin Yerel Kalkınmadaki Rolü

Turizm, insanların boş vakitlerini değerlendirmek amacı ile yapılan, maddi bir kazanç sağlama amacı olmadan, toplu veya bireysel bir şekilde gerçekleştirilen seyahatlerdir. Gidilen yerde en az bir gün ya da bir gece konaklamak suretiyle yapılan, bu zaman zarfında dinlenme, eğlenme, spor, sağlık amacıyla yapılan seyahatler, kültürel faaliyetler, dost ve akraba ziyaretleri gibi faaliyetlerden oluşan sosyal, ekonomik ve kültürel bir faaliyet ve hizmet sektörüdür (Akıllı, 2004, s. 18-19).

Turizm, boş zamanın artması, gelir düzeyinin artması ve teknolojik gelişmeler gibi nedenlerin etkisiyle çok hızlı gelişme gücü olan bir sektördür. Hızla gelişen ve büyüyen bu sektör, ekonomik, sosyo-kültürel ve çevresel etkilere sahip olan, ulaşım, konaklama, yeme-içme, alışveriş, eğlence gibi birçok hizmeti bünyesinde barındıran geniş kapsamlı bir faaliyet alanıdır (Zengin vd., 2014).

Turizm sektörü bölgesel veya yerel kalkınmanın sağlanması ve kaynakların etkin kullanımı

açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu sektör, bölgesel dengesizliklerin giderilmesinde etkili olmaktadır. Çünkü tarım ve sanayi sektöründe yeterli kaynak ve gelişme potansiyeli olmayan bölgeler zengin turistik değerlerini etkin bir şekilde kullanmaları sonucunda turistik açıdan dengeli bir şekilde kalkınma imkanına sahip olacaktır (Çeken, 2008, s. 298).

Yerel kalkınmanın sağlanması için önemli sektörlerden biri olan turizm bir yandan ekonomik kalkınmayı hedeflerken diğer yandan da tarihi, kültürel ve turistik yönden çekici olan ekolojik alanların korunması ve restore edilmesi hedeflemektedir. Bu bağlamda yerel kalkınma ve turizm ilişkisi; turizm ve çevre aracılığı ile ekonomiye katkı sağlama, gelişmede denge sağlama, sektörler ve bireyler arasında dengeli bir gelişme sağlarken, kültürel, doğal ve fiziksel çevreyi koruma, turistlere hizmet verirken, yerel halkın da ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak sürdürülebilir turizm stratejilerini oluşturmaktadır (İnskeep, 1991, s. 174).

Diğer yandan, özellikle ekonomik nedenlerden dolayı kitle turizmini destekleyen ülkelerde ortaya çıkan tecrübeler, turizmin zamanla yöredeki sosyal yapı, kültürel değerler ve doğal kaynaklar açısından olumsuz etkilere yol açabileceğini göstermiştir. Günümüzde, turizm toplumlar için her ne kadar önemli bir yere sahip olsa da turizmin sürdürülebilir gelişimine olan ihtiyaç hala devam etmektedir (Güneş ve Küçük, 2013: 28). Bu nedenle turizmin doğru yönetilerek ve sürdürülebilir bir şekilde ele alınması daima temel amaç olmalıdır (Güneş, 2011, s. 50).

Turizm son zamanlarda değişik amaçlar için popüler bir küresel faaliyet olmaktadır. Turizm birbirine bağlantılı olarak ekonomi, politika, sosyoloji, çevre, hukuk, iş gibi farklı çalışma alanları ile ilişkilidir. Bu özelliği ile turizmin ülkelerin gelişmesine katkı sağladığını söylemek mümkündür (Keskin ve Cansız, 2010). Turizm sektörünün gelişim göstermesi ile ulusal gelir seviyesinin iyileşmesi, turizmle ilgili endüstrilerden yararlanılması, istihdam oranının artırılması gibi konularda bölgenin diğer endüstrilerinin gelişmesine olanak sağlanmaktadır. Bu niteliği ile turizm, ekonomik kaynaklarını geliştirebilen bir faktör olarak görülmektedir (Lie, 2014, s. 225).

Turizm, döviz sağlayıcı ve istihdam olanağı gibi nitelikleriyle yerel ekonomilere katkı sağlamaktadır. Turizm sektörü, ülkeler için hızlı ilerleyen bir özelliğe sahiptir. Gelişmekte olan ülkelerde turizm teşviklerinin temel amacı, ülkeye döviz girişinin sağlanmasıdır (Zaei ve Zaei, 2013).

Turizm sektörü; işgücü, ekonomik ve demografik yönlerden karma bir özellik sergilemektedir. Farklı gruplara mensup yaş, meslek, gelir ve kültürlere sahip kimseler, bu sektörde aynı işletme içinde istihdam edebilmektedirler. Aynı zamanda, turizm sektörü tarafından olanak sağlanan temizlik, satın alma, depolama gibi birçok alt meslek grupları, ileri seviyede beceri gerektirmemektedir. Bu bağlamda, turizm sektörüne uygun olan, gelişmemiş ya da az gelişmiş yörelerdeki istihdamın önemli kaynaklarından birini oluşturmaktadır (Aktakas, 2006, s. 22).

Dünya ile birlikte Türkiye'de de turizme yönelik çalışmalar büyük çapta bir ilerleme kaydetmiştir. Turizm sektörüne yapılan yatırımlardaki artış milli gelir içerisinde turizmin payındaki artışın yanı sıra ödemeler dengesine ve hizmetler sektörüne de olumlu bir etki sağlamıştır (Dilber, 2007, s. 219). Turist harcamaları, döviz girişi ile ödemeler dengesine ve turizm genişlemesi ile oluşan gelirlere katkı sağlayabilir ve ekonomi için ciddi bir gelir kaynağı olabilmektedir. İstihdam, vergi gelirleri ve diğer ek gelirler gibi farklı ekonomik kazançlar turizm faaliyetleri sayesinde elde edilebilmektedir. Bu özellikleri ile turizm

sektörünün gelişmesinin ve ilerlemesinin ekonomik büyümeye olumlu bir katkıda bulunduğunu söyleyebiliriz (Künü vd., 2015).

Türkiye ekonomisinin yapı taşlarından biri olan ve dünyada da en fazla gelişen ve genişleyen sektörlerden biri turizm ile birçok hükümet; dış ticaret açığı, enflasyon ve işsizlik gibi konuların üzerinde durmaktadır (Çımat ve Bahar, 2003). Özellikle 1950'lerden itibaren turizm talebindeki hızlı artış, bazı ülkelerde hükümetlerin ve girişimcinin fayda ve maliyet analizi yapmadan yatırım yapmasına yol açmaktadır. Birçok ülkenin turizmi öncü endüstri olarak görmesinin nedeni bölgesel ekonomik kalkınmayı sürdürmektir. Bölgesel kalkınma bakımından turizm sektörü, daima ekonomik kalkınmaya yön verici olmaktadır (Künü vd., 2015).

Ekonomik açıdan düşünüldüğünde genellikle turist harcamaları ihracatın bir benzeri olarak görülmektedir. Bir ihraç ürünü olmamasına karşın turizm faaliyetinin ekonomideki etkileri ihracattaki gibi olmaktadır. Herhangi ihraç malının yurt dışına satılması zorunlu iken, turizm ürününden yararlanmak isteyen turizm tüketicileri bu ürünün bulunduğu yere seyahat etmek zorundadırlar. Turizm ürünü ülkede kalmasına rağmen halde ihraç edilmiş gibi bir etkisi olmaktadır. Bu durum turizm gelirlerinin ihracatın bir benzeri olarak değerlendirilmektedir (Akova, 1997, s.271).

Turistik gereksinimlerin giderilmesi için turistlerin yaptıkları harcamalar, ekonomiye dalga dalga yayılarak bir hareketlilik katmakta ve bu gereksinimlerin giderilmesine yönelik üretim, ayrı bir önem kazanmaktadır (Olalı ve Timur, 1988). Turizm sektörünün geliştiği ülkeye ya da bölgeye ekonomik olarak büyük katkılar sağlaması bölgede yaşayan insanlara sosyal ve fiziksel çevre bakımından da olumlu katkıları da beraberinde getirmektedir.

Turizm, insanlar arasında kültürel değişim ve etkileşimi sağlayan ve insanların kültür düzeylerini artırmaya imkân veren en önemli araçlardan biridir. Yeryüzünde yaşayan milletler hakkında neredeyse herkesin sahip olduğu öngörülleri vardır. Aynı ülke içindeki vatandaşların, farklı şehirlerdeki insanlar hakkında da bu tarz düşüncelere sahip olabilmektedir. İnsanların bir araya gelmesini sağlayan turizm hareketleri, kişilerin birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı sunmaktadır. Turizmin diğer sosyolojik etkisi ise, toplumun dışa açılmasını ve değer yargılarının değişim sürecinin hızlanmasını sağlamaktır (MEGEP, 2007: 29).

Turizmin etkilerinden bir diğeri de bölge halkının refah seviyesinin artışı üzerindeki etkisidir. Bölgeye gelen turist hareketleri ile birlikte, yöre vatandaşları, toplu ulaştırma sistemlerinde daha ileri seviyelere, elektrik ve su gibi altyapı hizmetlerinde üst seviyeye ulaşması, alışveriş ve eğlence merkezleri gibi tesislere sahip olma şansını yakalayabilirler. Turizm, belli bir kalifiyeye sahip olmayan, istihdam imkânı olmayan işsiz kişi sayılarının azaltılmasına olanak sağlayarak, ekonomik birimlerin çeşitlenmesine ve bölgede diğer sektörlerin de gelişmesine elverişli bir zemin hazırlamaktadır (Bahar, 2007, s. 8).

Turizm, genel olarak olumlu etkileriyle bilinmekle beraber, sosyal koşulların değişmesine yol açabilmektedir. Yerli halkın değer anlayışlarında, kişisel davranış şekillerinde, aile bağlarında, ortak genel yaşam biçiminde, geleneksel merasimlerde ve cemiyet örgütlenmelerinde büyük sorunlara sebep olabilmektedir (Milman ve Pizam, 1988).

2.3. Bartın'ın Turizm Olanakları

Bartın ve çevresinin alternatif turizm potansiyeli incelendiğinde tarihi geçmişi, iklimi, doğal

güzellikleri ve kültürel miraslarıyla turizm potansiyeline sahiptir.

Doğa Yürüyüşü: Arıt, Ulus, Kocanaz, Gökırmak vadileri doğa yürüyüşü için elverişli alanlara sahiptir.

Atlı Doğa Yürüyüşü: Doğa yürüyüşü için elverişli arazi yapısına sahip vadiler ve platolar bu tür faaliyet için uygun doğal şartlar sunar.

Dağcılık: Özellikle Arıt ve Ulus vadilerini çerçeveleyen yüksek ve eğimleri değişen plato ve dağlık araziler dağcılık aktivitesi için uygun ortam sağlamaktadır.

Bisiklet Turları: Bisiklet turları için, arazi eğiminin dağ bisikleti için uygun olduğu alanlar seçilmelidir. Ulus vadisi, Bartın-Amasra, Güzelce hisar-Kızılkum, Kozcağız – Kumluca bölgeleri, bisiklet turlarının yapılabileceği alanlar arasında yer almaktadır.

Mağara Turizmi: Bartın ili sınırları içinde, kireçtaşının yaygın olarak bulunduğu arazilerde erime boşluklarının oluşturduğu değişik şekil ve boyutlarda mağaralar bulunmaktadır. Bu mağaralar ekoturizm kapsamı içerisinde değerlendirilebilir niteliktedir. Bu mağaralardan en karakteristik olan örnekler ise Gürcüoluk ve Uluyayla mağaralarıdır.

Deniz Turizmi: Bartın ilinin, dik ve ormanlık yamaçlar ile denize ulaşan kıyı kesimi, koyları ve renklerle iç içe geçen bitki örtüsüyle ilgi çekici bir yere sahiptir. Bu koylar, temiz kumları, sakin ve az dalgalı denizleri ve doğayla bütünleşen ilgi çekici güzellikleriyle turizm potansiyeline sahip olmaktadır.

Amasra, İnkum, Çakraz plajları deniz turizmi için uygun alanlardır. Günöbirlikçiler için ise; Güzelce hisar, Mugada,Hatıpler, Kızılkum, Bozköy, Akkonak, Deliklişile, Göçkün, Çambu, Tekkeönü, Kapısıyu ve Kurucaşile Bartın kıyılarındaki doğal plajları, su-deniz sporları (yüzme, dalma, yelken, balık avcılığı, vb.) için uygun potansiyele sahiptir.

Amasra ve Kurucaşile limanları, yat gecelemlerine müsait limanlardır. Kurucaşile, dünyada yapılan ilk ahşap teknenin yüzdürüldüğü yer olarak bilinmektedir. Ün salmışlığını bugün de Türkiye'nin güzel ahşap guletlerinin yapıldığı yer olarak sürdürmektedir.

Tarih Turizmi: Bartın ili ve çevresinin tarihi mirası oldukça geniştir. Özellikle Amasra ilçesinde Hellenistik, Roma, Bizans, Ceneviz, Osmanlı dönemlerine ait, tarihi turizm açısından ilgi çekecek çok sayıda yapı bulunmaktadır.

İnanç Turizmi: Bartın ilinde camii, türbe ve dini ziyaret yerleri, ekoturizm kapsamında değerlendirilebilecek potansiyele sahiptir. Halilbey Camii, İbrahimpasha Camii, Şadırvan Camii, Amasra Fatih Camii, Aya Nikolas Kilisesi, Amasra Küçüktepe Martyriumu, Hisarkale Mahzeni, Ebu Derda Türbesi inanç turizmi kapsamında değerlendirilebilecek yerlerdir.

Kültür Turizmi: Bartın ili ve çevresi kültür turizmi çerçevesinde değerlendirilebilecek potansiyele sahiptir.

Amasra'da; müze, kale, Kuşkayası Yol Anıtı, yeraltı galerisi ve kiliseler, antik tiyatro ile bedesten kalıntıları.

Merkez ilçede; Aya Nikolas Kilisesi, höyükler ile Osmanlı dönemi eserlerinden camiler, köprüler, hanlar, hamam ve ahşap evler, Güzelce hisar lav kayaları.

Kurucaşile'de; Kromna kenti kalıntıları olan Tekkeönü kalesi, mahzen ve galeri ile Yedikuyular.

Ayrıca; folklorik değerler ve yöre mutfağı, geleneksel el sanatlarından 400 yıllık bir geleneği

yansıtan ahşap yat ve tekne yapımıcılığı, Amasra’da ağaç işleri (oymacılık- süsleme) ve merkezde tel kırma ürünleri kültür turizmi için uygun yerler ve etkinliklerdir.

Yerel El Sanatları: Tel kırması, dokumacılık, peşkir işlemeciliği, ahşap ve metal işçiliği, tekne yapımıcılığı ekoturizm çerçevesinde değerlendirilebilecek, yerel halk için gelir sağlayan bir alternatif olarak değerlendirilebilir niteliktedir.

Festival ve Diğer Yerel Organizasyonlar: Bartın ilinde her yıl tekrarlanan birçok yayla şenlikleri, festivaller ve spor organizasyonları yer almaktadır. Bu organizasyonlar ekoturizm kapsamında yeterli olanaklara sahip olmaktadır.

Şelaleler: Bartın ili şelaleler yönünden zengin bir kaynağa sahip değildir. Kurucaşile’de Göl Deresi Şelalesi; orman gülleri ve zengin yeşil dokusuyla yükselen bir vadide bulunmaktadır. Ulus ilçesinde Ulukaya Şelalesi; gerek otantik yapıdaki çekiciliği ile gerekse çevresindeki güzelliği ile yoğun ziyaretçi çekmektedir. Efsaneye göre; her kim Ulukaya şelalesinden bir yudum su içerse ya da bir mendil ıslatırsa aşkları tutkuya dönüşecek ve sonsuza dek sürecektir.

Yayla turizmi: Bartın ilinde farklı yükseltilere sahip, ormanı, yeşili, mağaraları ile Uluyayla, Ardıç ve Gezen yaylaları olağanüstü güzellikleri ile yayla turizmi kapsamında uygun potansiyele sahiptir.

Kongre Turizmi: Ülkemizde turizmin başladığı yer olarak bilinen Amasra; son yıllarda kongreler için giderek artan talepler bulunmaktadır. Bartın ve özellikle Amasra’da kongre talebinin karşılanması için kongre salonları ihtiyacı bulunmaktadır. Kültürel ve doğal potansiyeli ile kongre turizmi kapsamında değerlendirilebilir.

3. BULGULAR: ARAŞTIRMA EVRENİ, ÖRNEKLEM ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı turizm yönünden zengin kaynaklara sahip olan Bartın ilinin kalkınmasında bu kaynakların kullanılabilirliğini ölçmektir. Bu amaç doğrultusunda bağımlı ve bağımsız değişkenler belirlenerek, bu değişkenler ile Bartın ilinin sahip olduğu alternatif turizm potansiyelinin bölgenin kalkınması için etken rol olarak kullanılıp kullanılamayacağına dair katılımcıların görüşleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu yönde bağımsız değişken Bartın ilinin alternatif turizm potansiyeli, bağımlı değişken ise bölgenin kalkınması şeklinde ortaya konmuştur.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırma yöntemi olarak anket çalışması kullanılmış olup, bu çalışma Bartın ilinde halkın turizmin ekonomiye katkısı üzerindeki görüşlerini belirlemek üzerine gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın evrenini, Bartın ilinde yaşayan bireyler oluşturmaktadır. Anket farklı yaş grubundan, eğitim düzeyinden, meslekten, cinsiyetten ve gelir grubundan bireylere uygulanarak halkın her kesiminden bireylere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2016 yılı adrese dayalı nüfus kayıt verilerine göre Bartın ilinin toplam nüfusu 2017 yılı itibari ile 193.577 olup (TUİK, 2018) araştırma kapsamında tüm bireylere ulaşılması işgücü, zaman ve maliyet gerektireceğinden çalışmada örnekleme yöntemi kullanılması uygun görülmüştür. Bunun için örnek büyüklüğünün belirlenmesinde Tablo 1’ den yararlanılarak Yazıcıoğlu ve Erdoğan ‘ın (2004) çalışması kullanılmış ve %5 örnekleme hatası ile rastgele seçilen 390 kişi ile birebir

görüşme şeklinde araştırma yapılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Çalışmada Yıldız'ın 2007'de yapmış olduğu çalışmasında yer alan sorulardan yararlanılmıştır (Yıldız, 2007, s. 397).

Tablo 1: $\alpha=0.05$ için Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	+ 0.03 örnekleme hatası (d)			+0.05 örnekleme hatası (d)			+0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

3.3. Analiz ve Bulgular

Uygulanan anket çalışması sonucu elde edilen veriler “SPSS Statistics 18” ekonometrik program ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler; Güvenirlilik analizi, demografik veriler ile turizmin ekonomiye katkısını belirlemeye yönelik likert soruların crosstabb(çaprazlama) analizi ve son olarak hipotezlerin kurulması ve test edilmesi analizleri yapılmıştır.

3.4. Güvenirlilik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğine karar verebilmek için öncelikle 50 anketlik bir ön test yapılmış ve ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen değere göre ölçeğin güvenilirliği yaklaşık %92 olarak bulunmuştur. Bu ölçeği kullanabilmemiz için yeterli bir seviye olduğundan geri kalan anketler katılımcılara sunulmuştur.

Cronbach's Alpha (α) sayısı 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve α sayısı 1'e ne kadar yaklaşırsa ölçek o kadar güvenilir olmaktadır (Kalaycı, 2006, s.405).

Tablo 2: Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	34

Diğer taraftan anketin likert ölçeğine dayalı soruların oluşturduğu birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde yer alan toplam 34 soru için "Alfa Modeli"ne göre uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda α (Alfa) = %75 çıkmıştır. Bu durumda ölçek güvenilir olarak elde edilmiştir.

Tablo 3: Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	34

Araştırmanın analiz kısmında katılımcılarının turizmin ekonomiye katkısı konusundaki bakış açıları arasında fark olup olmadığına bakılmıştır. Araştırmada parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangilerinin kullanılacağına karar vermek için Kolmogrov-Smirnov normallik uygulanmış, testinin sonucunda likert ölçekli tüm verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p < 0,05$) (Lorcu, 2015, s. 102-103). Ayrıca verilerin histogram grafikleri ve çarpıklık, basıklık değerleri de verilerin normal dağılıma uygun olmadığını göstermiştir. Bu nedenle analiz yöntemlerinden parametrik olmayan testler kullanılmıştır (Altunışık vd., 2010). Bu kapsamda araştırma hipotezleri Mann Whitney U ve Kruskal Wallis test tekniği kullanılarak analiz edilmiştir.

Katılımcılara uygulanan anketin ilk bölümünde yer alan *Bartın'ın Kalkınmasında Turizmin Etkilerini Belirlemeye Yönelik* sorular ve bu sorulara verilen yanıtların frekans dağılımları aşağıdaki gibidir;

Tablo 4: Bartın'ın Kalkınmasında Turizmin Etkilerini Belirlemeye Yönelik Sorular

	Kesinlikle Katılıyorum %	Katılıyorum %	Kısmen Katılıyorum %	Kümülatif %	Katılmıyorum %	Kesinlikle Katılmıyorum %
1. Bartın' da turizmin gelişmesi, bölgeye yabancı sermaye girişini sağladığı için kalkınmayı olumlu yönde etkiler.	41,8	32,1	13,6	87,4	6,4	6,2
2. Bartın' da turizmin gelişmesi, bölgeye yönelik yatırım artışı sağlayarak kalkınmayı olumlu yönde etkiler.	41,8	31,5	12,3	85,6	9,7	4,6

3. Bartın' da turizmin gelişmesi, kişi başına düşen geliri arttırdığı için kalkınmayı olumlu yönde etkiler.	36,9	30,5	20,0	87,4	7,4	5,1
4. Bartın' da turizmin gelişmesi, bölgede yeni istihdam olanakları sağlayarak kalkınmayı olumlu yönde etkiler.	48,7	30,3	11,0	90,0	5,4	4,6
5. Bartın' da turizmin gelişmesi, bölgede bölgenin alt ve üst yapı olanaklarının gelişmesini sağladığı için kalkınmayı olumlu yönde etkiler.	34,9	32,3	16,7	83,8	8,7	7,4
6. Bartın' da turizmin gelişmesi, bölgedeki tarım sektörünün gelişmesine katkıda bulunarak kalkınmayı olumlu yönde etkiler	22,3	24,1	25,9	72,3	14,6	13,1
7. Bartın' da turizmin gelişmesi, bölgenin diğer bölgelerle arasındaki gelişmişlik farkının azalmasını sağlar.	30,3	34,9	19,5	84,6	9,7	5,6
8. Bartın' da turizmin gelişmesi, bölgede kültürler arası etkileşimi sağlayarak bölgenin sosyal açıdan kalkınmasını olumlu yönde etkiler.	45,4	32,8	10,0	88,2	5,9	5,9
9. Bartın' da turizmin gelişmesi, doğal alanların korunması açısından bölge halkının duyarlılığını artırır.	46,2	25,4	12,6	84,1	10,3	5,6
10. Bartın' da turizmin gelişmesi, bölgeye yönelik çevre bilinci ve kalitesinin artmasını sağlar.	39,0	31,0	13,1	83,1	9,5	7,4

Yukarıda yer alan sorulara verilen cevaplar ve bu cevaplardan *kesinlikle katılıyorum*, *katılıyorum* ve *kısmen katılıyorum* cevaplarının kümülatif yüzdeleri verilmiştir. Yapılan anket sonuçlarına göre Bartın ilinde turizmin gelişmesi, bölgenin kalkınmasına birçok yönden katkı sağlayacaktır.

Katılımcılara uygulanan anketin ikinci bölümünde ise *Bartın' da Turistik Talebin Analizine Yönelik* sorular ve bu sorulara verilen yanıtların frekans dağılımları aşağıdaki gibidir;

Tablo 5: Bartın' da Turistik Talebin Analizine Yönelik Sorular

	Kesinlikle Katılıyor %	Katılıyor %	Kısmen Katılıyor %	Kümülatif %	Katılmıyor %	Kesinlikle Katılmıyor %
11. Yeterli tanıtım yapılırsa Bartın ilinde turistik talep artar.	54,4	29,5	5,9	89,7	6,7	3,6
12. Ulaşım imkânları geliştirilirse Bartın ilinde turistik talep artar.	42,6	31,8	15,4	89,7	5,9	4,4
13. Altyapı olanakları geliştirilirse Bartın ilinde turistik talep artar.	35,4	27,2	21,3	83,8	10,8	5,4
14. Turistlere yönelik eğlence olanakları geliştirilirse Bartın ilinde turistik talep artar.	50,5	28,5	7,7	86,7	7,2	6,2
15. Konaklanacak tesis artırılırsa Bartın ilinde turistik talep artar.	50,0	27,2	12,3	89,5	6,4	4,1
16. Nitelikli personel sayısı artırılırsa Bartın ilinde turistik talep artar.	38,5	32,8	15,6	86,9	7,2	5,9
17. Tesislerin hizmet kalitesi artırılırsa Bartın ilinde turistik talep artar.	47,4	30,5	8,7	86,7	6,4	6,9
18. Bölgede turizme yönelik eğitim kurumlarının varlığı turistik talebin artmasını sağlar.	32,6	35,1	18,2	85,9	9,2	4,9
19. Bölge halkı turizm konusunda bilinçlendirilirse Bartın ilinde turistik talep artar.	35,1	31,3	19,7	86,2	8,7	5,1

Bartın ilinde turistik talebin artmasını sağlamaya yönelik sorulara verilen yanıtlar ve kümülatif yüzdelerine göre, bölgede turistik talebin artmasını sağlayacak olan önlemler tespit edilmiştir. Bu önlemlerin göz önünde bulundurulması bölgede turistik talebin artmasına katkı sağlayacaktır.

Katılımcılara uygulanan anketin üçüncü bölümünde yer alan *Bartın' da Turizmin Gelişmesi Açısından Avantaj ve Dezavantajlarını Belirlemeye Yönelik* sorular ve bu sorulara verilen yanıtların frekans dağılımları aşağıdaki gibidir.

Tablo 6: Bartın İlinde Alternatif Turizmin Gelişmesi Açısından Avantaj ve Dezavantajları

	Kesinlikle Katılıyorum %	Katılıyorum %	Kısmen Katılıyorum %	Kümülatif %	Katılmıyorum %	Kesinlikle Katılmıyorum %
20. Bölgede çarpık kentleşme ve trafik sorunu olmaması turizmin gelişmesi açısından avantajdır.	48,7	16,7	12,6	77,9	8,7	13,3
21. Zengin tarihi ve kültürel değerlere sahip olması turizmin gelişmesi açısından avantajdır.	50,8	23,3	12,6	86,7	8,7	4,6
22. Ulaşımın kolay olması turizmin gelişmesi açısından avantajdır.	34,9	32,8	20,5	88,2	7,4	4,4
23. Bölgede turizm yatırımlarının yetersizliği turizmin gelişmesi açısından bir dezavantajdır.	41,5	31,8	13,1	86,4	7,7	5,9
24. Bölgede turistik tesis sayısının azlığı turizmin gelişmesi açısından bir dezavantajdır.	41,8	36,9	9,2	87,9	6,2	5,9
25. Bölgenin yeterince tanınmaması turizmin gelişmesi açısından bir dezavantajdır.	53,8	25,6	11,5	91,0	3,3	5,6
26. Bölge halkı turizm konusunda bilinçlendirilirse turistik talep artar.	37,9	33,8	17,4	89,2	5,9	4,9

Bu tabloda ise, Bartın ilinin turizm açısından avantajlı ve dezavantajlı yönleri tespit edilerek turizmin gelişmesi yönünden hangi avantajların kullanılabilir olup hangi dezavantajların turizmin gelişimine engel teşkil ettiği yönelik analizi yapılmıştır.

Anket uygulamasının dördüncü ve son bölümünde katılımcılara Bartın ilinde turizm gelişirse bölgedeki turizmin gelişmesiyle birlikte bölgedeki değişimlerin olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya koymak ve bu değişimin avantaj ile dezavantajlarının saptanabilmesine yönelik sorular sorulmuş ve alınan yanıtların frekans yüzdeleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 7: Bartın İlinde Turizm Gelişirse Avantaj ve Dezavantajları Analizine Yönelik Sorular

	Kesinlikle Katılıyorum %	Katılıyorum %	Kısmen Katılıyorum %	Kümülatif %	Katılmıyorum %	Kesinlikle Katılmıyorum %
27. Bartın ilinde turizm gelişirse gıda fiyatları yükselir.	36,7	29,2	16,4	82,3	8,2	9,5

28. Bartın ilinde turizm gelişirse kira ve ev fiyatları yükselir.	36,9	30,5	15,1	82,6	8,7	8,7
29. Bartın ilinde turizm gelişirse eğitim sektörünü olumlu etkiler.	22,8	32,8	32,6	88,2	7,7	4,1
30. Bartın ilinde turizm gelişirse trafik sorunu artar	34,1	31,8	16,4	82,3	9,7	7,9
31. Bartın ilinde turizm gelişirse çevre kirliliği artar.	29,0	30,8	22,3	82,1	9,7	8,2
32. Bartın ilinde turizm gelişirse suç oranı artar.	18,7	20,0	24,9	63,6	17,4	19,0
33. Bartın ilinde turizm bölgeye yönelik göç artar.	24,4	33,3	21,0	78,7	14,1	7,2
34. Bartın ilinde turizm gelişirse kültürel yapı bozulur.	16,9	20,0	28,7	65,6	18,5	15,9

Bu tabloda ise, Bartın ilinde turizm geliştiği takdirde ortaya çıkabilecek olumlu ve olumsuz durumların tespit edilmesine yönelik analizi yapılmıştır.

3.4. Araştırma Hipotezleri

Hipotezlerin analizi için ki-kare testi yapılmıştır. Bu analiz yönteminin kullanılmasının sebebi çapraz tabloda yer alan değişkenler arasındaki gözlem ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmektir.

Hipotezlerin analizinde sorulara verilen ortalamaların cinsiyet, eğitim durumu ve meslek grubu değişkenlerine göre karşılaştırmalarının yapıldığı çapraz tablolar yorumlanarak uygulanan test doğrultusunda elde edilen sonuçlarla hipotezin reddine ya da kabulüne karar verilmiştir

Kabulüne karar verilen hipotezlerin korelasyon analizi yapılarak aradaki ilişkinin negatif yönlü veya pozitif yönlü olmaları belirlenmiştir.

Tablo 8: Cinsiyet Değişkenine Göre Verilen Cevapların Ortalamaları

		Kesinlikle Katılıyor %	Katılıyor %	Kısmen Katılıyor %	Katılmıyor %	Kesinlikle Katılmıyor %	*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$
H1. Bölgedeki turizm yatırımlarının yetersiz olması turizmin gelişmesi açısından dezavantajdır.	Kadın	37,5	27,5	19,1	12,5	5,3	0.016
	Erkek	44,1	35,7	9,2	4,6	6,3	
H2. Bölgedeki turistik tesis sayısının azlığı turizmin gelişmesi açısından dezavantajdır.	Kadın	35,5	36,2	11,8	8,6	7,9	0.008
	Erkek	45,8	37,4	7,6	4,6	4,6	
H3. Bartın ilinde turizm gelişirse gıda fiyatları yükselir.	Kadın	30,3	27,0	17,8	13,2	11,8	0.003
	Erkek	40,8	30,7	15,5	5,0	8,0	
H4. Bartın ilinde turizm gelişirse kira ve ev fiyatları yükselir.	Kadın	30,3	30,3	17,1	14,5	7,9	0.013
	Erkek	41,2	30,7	13,9	5,0	9,2	
H5. Bartın ilinde turizm gelişirse eğitim sektörünü olumlu etkiler.	Kadın	17,8	27,6	42,1	10,5	2,0	0.006
	Erkek	26,1	36,1	26,5	5,9	5,5	

H6. Bartın ilinde turizmin gelişmesi bölgede alt ve üst yapının gelişmesini sağlar.	Kadın	30,9	30,3	20,4	13,1	5,3	0,098
	Erkek	37,4	33,6	14,3	5,9	8,9	
H7. Bartın ilinde yeterli tanıtım yapılırsa turistik talep artar	Kadın	57,2	27,7	5,3	5,9	4,6	0,476
	Erkek	52,5	31,1	6,3	7,1	2,9	
H8. Bartın ilinde turizm bölge halkı turizm konusunda bilinçlendirilirse turistik talep artar.	Kadın	36,8	34,2	15,1	9,2	4,6	0,593
	Erkek	38,6	33,6	18,9	3,8	5,4	

Tabloya göre; H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri için elde edilen cevapların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini ki-kare testi yaparak incelediğimizde cinsiyetler ile bu sorulara verilen puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olduğuna karar verilir. Verilen puanların ortalaması arasında fark olduğunu ifade eden alternatif hipotezler (H1,2,3,4) kabul edilmiştir. Buna göre; bu hipotezlere kadınlar ve erkekler benzer cevaplar vermemişlerdir.

Kabul edilen hipotezlerin korelasyon analizlerini incelediğimizde elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

H1 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında $\text{sig}(0.016 < 0.05)$ olduğundan % 5 önem seviyesinde negatif yönde (-0,122*) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Negatif ilişki değişkenlerden biri artarken diğerinin azalma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

H2 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında $\text{sig}(0.008 < 0.05)$ olduğundan %1 önem seviyesinde negatif yönde (-0,134**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H3 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında $\text{sig}(0.003 < 0.05)$ olduğundan % 1 önem seviyesinde negatif yönde (-0,150**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H4 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında $\text{sig}(0.013 < 0.05)$ olduğundan % 5 önem seviyesinde negatif yönde (-0,125*) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H5, H6, H7 ve H8 hipotezleri için elde edilen cevapların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini ki-kare testi yaparak incelediğimizde cinsiyetler ile bu sorulara verilen puanların

ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmadığına karar verilir. Verilen puanların ortalaması arasında fark olmadığını ifade eden alternatif hipotezler (H5,6,7,8) reddedilmiştir. Buna göre; bu hipotezlere kadınlar ve erkekler için benzer cevaplar vermişlerdir.

Tablo 9: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Verilen Cevapların Ortalamaları

		Kesinlikle Katılıyor %	Katılıyor %	Kısmen Katılıyor %	Katılmıyor %	Kesinlikle Katılmıyor %	*: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$
H9. Turizmin gelişmesi bölgede tarım sektörünün gelişmesine katkı sağlar.	Okuma yazması yok	72,7	9,1	9,1	,0	9,1	0.000
	İlkokul	38,5	11,5	23,1	15,4	11,5	
	Ortaokul	14,3	40,0	22,9	17,1	5,7	
	Lise	32,0	22,7	30,9	9,3	5,2	
	Üniversite ve üstü	14,9	24,4	25,3	17,2	18,1	
H10. Turizmin gelişmesi doğal alanların ve tarihi turistik mekanların korunması açısından duyarlılığı artırır	Okuma yazması yok	18,2	27,3	36,4	9,1	9,1	0.025
	İlkokul	19,2	38,5	15,4	15,4	11,5	
	Ortaokul	40,0	31,4	14,3	14,3	,0	
	Lise	49,5	25,8	10,3	8,2	6,2	
	Üniversite ve üstü	50,2	22,6	11,8	10,0	5,4	
H11. Yeterli tanıtım yapılırsa turistik talep artar.	Okuma yazması yok	63,6	27,3	9,1	,0	,0	0.000
	İlkokul	73,1	15,4	,0	3,8	7,7	
	Ortaokul	60,0	23,7	6,2	1,0	5,2	
	Lise	63,9	23,7	6,2	1,0	5,2	
	Üniversite ve üstü	46,6	33,0	6,3	10,9	3,2	
H12. Bartın ilinde turizm gelişirse kira ve ev fiyatları yükselir.	Okuma yazması yok	45,5	9,1	36,4	9,1%	,0%	0.001
	İlkokul	42,3	23,1	11,5	,0	,0	
	Ortaokul	40,0	25,7	28,6	2,9	2,9	
	Lise	48,5	24,7	15,5	5,2	6,2	
	Üniversite ve üstü	27,6	29,9	21,7	14,5	6,3	
H13. Turizmin gelişmesi bölgede yeni istihdam olanakları sağlar.	Okuma yazması yok	45,4	45,4	9,2	,0	,0	0.956
	İlkokul	53,8	26,9	7,7	7,7	3,8	

	Ortaokul	51,4	31,4	11,4	2,8	2,8	
	Lise	44,3	36,1	15,5	4,1	,0	
	Üniversite ve üstü	49,8	27,1	9,5	6,3	7,2	
H14. Ulaşım imkânları geliştirilirse turistik talep artar.	Okuma yazması yok	54,0	,0	27,0	9,0	9,0	0.098
	İlkokul	41,8	34,2	7,6	11,4	3,8	
	Ortaokul	42,0	33,6	22,4	,0	,0	
	Lise	54,0	22,0	13,0	2,0	6,0	
	Üniversite ve üstü	32,2	32,4	13,6	6,8	3,6	
H15. Turizm gelişirse kültürel yapı bozulur.	Okuma yazması yok	18,0	27,0	9,0	9,0	36,0	0,291
	İlkokul	15,2	11,4	26,6	11,4	34,2	
	Ortaokul	14,0	22,4	14,0	25,2	22,4	
	Lise	13,0	25,0	32,0	20,0	7,0	
	Üniversite ve üstü	16,8	15,6	26,8	15,6	13,6	
H16. Ulaşım imkânları geliştirilirse turistik talep artar.	Okuma yazması yok	54,0	,0	27,0	9,0	9,0	0.121
	İlkokul	41,8	34,2	7,6	11,4	3,8	
	Ortaokul	42,0	33,6	22,4	,0	,0	
	Lise	54,0	22,0	13,0	2,0	6,0	
	Üniversite ve üstü	32,2	32,4	13,6	6,8	3,6	

Tabloya göre; H9, H10, H11 ve H12 hipotezleri için elde edilen cevapların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ki-kare testi yaparak incelediğimizde eğitim durumu ile bu sorulara verilen puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olduğuna karar verilir. Verilen puanların ortalaması arasında fark olduğunu ifade eden alternatif hipotezler (H9,10,11,12) kabul edilmiştir. Buna göre; bu hipotezlere farklı eğitim düzeyindeki bireyler benzer cevaplar vermemişlerdir.

Kabul edilen hipotezlerin korelasyon analizlerini incelediğimizde elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

H9 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında $\text{sig}(0.000 < 0.05)$ olduğundan % 1 önem seviyesinde pozitif yönde (0,225**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Negatif ilişki değişkenlerden biri artarken diğerinin de artma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

H10 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında $\text{sig}(0.025 < 0.05)$ olduğundan % 5 önem seviyesinde negatif yönde (-0,113*) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H11 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında $\text{sig}(0.000 < 0.05)$ olduğundan % 1 önem seviyesinde pozitif yönde (0,184**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H12 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında $\text{sig}(0.018 < 0.05)$ olduğundan % 1 önem seviyesinde negatif yönde (-0,161**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H13, H14, H15 ve H16 hipotezleri için elde edilen cevapların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ki-kare testi yaparak incelediğimizde eğitim durumu ile bu sorulara verilen puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmadığına karar verilir. Verilen puanların ortalaması arasında fark olmadığını ifade eden alternatif hipotezler (H13,14,15,16) reddedilmiştir. Buna göre; bu hipotezlere farklı eğitim düzeyleri benzer cevaplar vermişlerdir.

Tablo 10: Meslek Grupları Değişkenine Göre Verilen Cevapların Ortalamaları

		Kesinlikle Katılıyorum %	Katılıyorum %	Kısmen Katılıyorum %	Katılmıyorum %	Kesinlikle Katılmıyorum	*: $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$
H17. Turizmin gelişmesi bölgeye yabancı sermaye girişini artırır.	Kamu Sektörü	56,9	23,5	7,8	3,9	7,8	0.014
	Özel Sektör	49,4	31,2	13,0	5,2	1,3	
	Çalışmıyor	38,7	34,8	12,7	8,3	5,4	
	Serbest Meslek	31,6	28,9	15,8	2,6	21,1	
	Emekli	25,0	35,0	35,0	5,0	,0	
H18. Turizmin gelişmesi bölgeye yönelik yatırım artışını sağlar.	Kamu Sektörü	68,6	19,6	7,8	2,0	2,0	0.001
	Özel Sektör	44,2	35,1	11,7	5,2	3,9	
	Çalışmıyor	37,3	31,9	10,3	14,7	5,9	
	Serbest Meslek	31,6	34,2	23,7	5,3	5,3	
	Emekli	30,0	40,0	25,0	5,0	,0	
H19. Turizmin gelişmesinin bölgede yeni istihdam olanakları sağlar.	Kamu Sektörü	63,6	27,3	9,1	,0	,0	0.000
	Özel Sektör	73,1	15,4	,0	3,8	7,7	
	Çalışmıyor	60,0	23,7	6,2	1,0	5,2	
	Serbest Meslek	63,9	23,7	6,2	1,0	5,2	
	Emekli	46,6	33,0	6,3	10,9	3,2	
H20. Turizmin gelişmesi bölgede alt ve üst yapının gelişmesini sağlar.	Kamu Sektörü	49,0	33,3	5,9	2,0	9,8	0.029
	Özel Sektör	40,3	26,0	22,1	7,8	3,9	
	Çalışmıyor	31,9	35,8	15,2	9,8	7,4	
	Serbest Meslek	34,2	21,1	15,8	13,2	15,8	
	Emekli	10,0	40,0	40,0	10,0	,0	
H21. Turizm gelişirse bölgeye yönelik göç artar.	Kamu Sektörü	29,4	31,4	13,7	15,7	9,8	0.715
	Özel Sektör	24,7	31,1	24,7	11,7	7,8	
	Çalışmıyor	25,5	33,8	20,1	15,2	5,4	
	Serbest Meslek	18,4	31,6	15,8	23,7	23,7	
	Emekli	10,0	45,0	30,0	10,0	5,0	
H22. Bölgedeki turizm yatırımlarının	Kamu Sektörü	50,0	36,0	10,0	4,0	2,0	0.231

yetersiz olması turizmin gelişmesi açısından dezavantajdır.	Özel Sektör	45,5	32,5	7,8	9,1	5,2	
	Çalışmıyor	38,7	27,9	22,4	9,31	6,4	
	Serbest Meslek	41,6	33,8	7,8	2,6	13,0	
	Emekli	35,0	55,0	5,0	5,0	,0	
H23. Turizm gelişirse kültürel yapı bozulur.	Kamu Sektörü	31,5	29,4	17,6	15,7	5,9	0,245
	Özel Sektör	45,5	23,4	22,1	1,3	7,8	
	Çalışmıyor	35,5	28,0	22,0	13,5	3,0	
	Serbest Meslek	31,2	23,4	18,2	10,4	15,6	
	Emekli	20,0	40,0	30,0	10,0	,0	

Tabloya göre; H17, H18, H19 ve H20 hipotezleri için elde edilen cevapların meslek gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ki-kare testi yaparak incelediğimizde eğitim durumu ile bu sorulara verilen puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılığın olduğuna karar verilir. Verilen puanların ortalaması arasında fark olduğunu ifade eden alternatif hipotezler (H17,18,19,20) kabul edilmiştir. Buna göre; bu hipotezlere farklı meslek gruplarındaki bireyler benzer cevaplar vermemişlerdir.

Kabul edilen hipotezlerin korelasyon analizlerini incelediğimizde elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

H17 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında sig(0.014<0.05) olduğundan % 1 önem seviyesinde pozitif yönde (0,177**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H18 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında sig(0.001<0.05) olduğundan % 1 önem seviyesinde pozitif yönde (0,195**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H19 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında sig(0.000<0.05) olduğundan % 1 önem seviyesinde pozitif yönde (0,173**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H20 için korelasyon analizine bakıldığında Spearman test sonucuna göre iki değişken arasında sig(0.029<0.05) olduğundan % 1 önem seviyesinde pozitif yönde (0,158**) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

H21, H22 ve H23 hipotezleri için elde edilen cevapların meslek gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ki-kare testi yaparak incelediğimizde farklı meslek grupları ile bu sorulara verilen puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmadığına karar verilir. Verilen puanların ortalaması arasında fark olmadığını ifade eden alternatif hipotezler (H21,22,23) reddedilmiştir. Buna göre; bu hipotezlere farklı meslek grupları benzer cevaplar vermişlerdir.

3.5. Korelasyonlar

Anket sorularımıza verilen cevaplar arasında %5 ve %1 önem seviyelerinde önemli bir korelasyon olup olmadığı test edilmiştir. Bunun için Parametrik olmayan Korelasyon katsayısı olarak Spearman Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Önemli korelasyon olanların bazıları aşağıda verilmiştir.

Hipotez 1: Yaş ile Bartın'da turizmin gelişmesinin bölgeye yönelik yatırım artışını sağlar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre sig(0.015<0.05) olduğundan %5 önem seviyesinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 2: Yaş ile Bartın'da turizm gelişirse trafik sorunu artar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.809 > 0.05)$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Hipotez 3: Yaş ile Bartın'da turizmin gelişmesinin bölgeye yönelik kültürlerarası etkileşimi artırarak bölgenin sosyal açıdan gelişmesini sağlar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Yaş ile Bartın'da turizm gelişirse bölgeye yönelik göç artar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.687 > 0.05)$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Hipotez 5: Yaş ile Bartın'da doğal alanların ve tarihi turistik mekanların korunması açısından duyarlılığı artırır ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.681 > 0.05)$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Hipotez 6: Yaş ile Bartın ilinde altyapı olanakları geliştirilirse turistik talep artar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Hanehalkı geliri ile Bartın ilinde konaklanacak tesis sayısı artırılırsa turistik talep artar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.040 < 0.05)$ olduğundan %5 önem seviyesinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 8: Hanehalkı geliri ile Bartın'da turizmin gelişmesi bölgede tarım sektörünün gelişmesine katkı sağlar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.803 > 0.05)$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Hipotez 9: Hanehalkı geliri ile bölgedeki turizm yatırımlarının yetersiz olması turizmin gelişmesi açısından dezavantajdır ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Hipotez 10: Hanehalkı geliri ile Bartın ilinde turizm gelişirse çevre kirliliği artar ifadesine sorusuna verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.020 < 0.05)$ olduğundan %5 önem seviyesinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 11: Medeni durum ile Bartın ilinde turizmin gelişmesi tarım sektörüne katkı sağlar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.026 < 0.05)$ olduğundan %5 önem seviyesinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 12: Medeni durum ile Bartın'da turizmin gelişmesi bölgeye yabancı sermaye girişini artırır ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.784 > 0.05)$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Hipotez 13: Medeni durum ile Bartın ilinde altyapı olanakları geliştirilirse turistik talep artar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.024 < 0.05)$ olduğundan %5 önem seviyesinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 14: Medeni durum ile Bartın'da turizm gelişirse suç oranı artar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.876 > 0.05)$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Hipotez 15: Çocuk sahipliği ile Bartın ilinde turizmin gelişmesinin bölgede tarım sektörüne katkı sağlar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.021 < 0.05)$ olduğundan %5 önem seviyesinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 16: Çocuk sahipliği ile Bartın ilinde turizmin gelişmesinin bölgede tarım sektörüne katkı sağlar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.021 < 0.05)$ olduğundan %5 önem seviyesinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 17: Çocuk sahipliği ile Bartın'da turizmin gelişmesi çevreye yönelik çevre bilincini artırır ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.794 > 0.05)$ olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Hipotez 18: Çocuk sahipliği ile Bartın ilinde turizmin gelişmesinin bölgenin diğer bölgelerle arasındaki gelişmişlik farklarını azaltır ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Hipotez 19: Çocuk sahipliği ile Bartın ilinde nitelikli personel sayısı artırılırsa turistik talep artar ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

Spearman test sonucuna göre $\text{sig}(0.010 < 0.05)$ olduğundan %5 önem seviyesinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 20: Çocuk sahipliği ile Bartın ilinde çarpık kentleşme ve trafik sorunu olmaması turizmin gelişmesi açısından avantajdır ifadesine verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki vardır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomilerde yatırımların belli bölgelerde yoğunlaşması bölgelerarası dengesizliğin meydana gelmesine sebep olmuş, ülkeler bu dengesizliklerin ortadan kaldırılmasına yönelik birtakım politikaları uygulamaya başlamışlardır. Bölgesel dengesizlikler ekonomik, sosyo-kültürel ve siyasal açıdan birçok olumsuz etkilere yol açmaktadır. Bu olumsuz etkilerden bazıları altyapı yetersizliği, gelişmiş bölgelere yapılan göç hareketlerinin yol açtığı çarpık kentleşme, gizli işsizlik, sosyal hizmetlerin yetersizliği, toplum huzuru ve barışın bozulması olarak sayabiliriz. Bölgelerarası dengesizlikleri gidermek için uygulanan bölgesel kalkınma politikaları, geri kalmış bölgelerdeki sosyo-ekonomik farklılıkları ortadan kaldırma amacı taşımaktadır.

Özellikle geri kalmış ya da sanayi ve tarım sektörleri yatırıma uygun olmayan bölgelerde turizm sektörü önemli bir yatırım aracı olup, söz konusu bölgede ekonomik ve sosyal kalkınmanın ana unsuru haline gelebilmektedir. Bu tür bölgelere gösterilebilecek örneklerden birisi de Bartın ili ve çevresidir. Bartın, sahip olduğu zengin turistik potansiyelden dolayı başta kitle turizmi olmak üzere alternatif turizmin birçok türünde ilgi çekici ve tercih edilecek özelliklere sahiptir. Alternatif turizm potansiyeli açısından turistik zengin kaynaklara sahip olmasına karşın, bu potansiyeli hala faaliyete geçirebilmiş değildir. Mevcut turizm potansiyelinin faaliyete geçirilmesi, bölgenin hem ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmasında bölgelerarası eşitsizliğin ortadan kalkmasına yardımcı olacak, hem de kent yerel ekonomik kalkınma açısından canlanma şansı yakalayacaktır.

Bartın ili, hem yaz hem de kış mevsiminde, birçok alternatif turizm türlerinin gerçekleşmesine sahip potansiyel kaynağa sahiptir. Örneğin doğa yürüyüşü, bisiklet turu, doğa sporları, yayla turizmi, mağara ve şelaleleri, deniz ve yat turizmi gibi turizm faaliyetleri imkanına sahiptir. Ayrıca her mevsim fotoğraf çekimine uygun manzara ve doğal güzelliklere sahip alanları da bulunmaktadır. Bu durum da Bartın iline olan çekiciliği ve tercihi artırıcı bir etken olma şansı tanımaktadır.

- Bartın, tarihi, doğal ve kültürel kaynak yönünden gerekli potansiyeli olmasına karşın, bu kaynakları değerlendirebilecek alternatif turizm çeşitlerinin çoğuna ciddi bir şekilde yönelmediği görülmektedir. Bu durum turizme olan bilinçli olmanın ve yatırımların yetersizliğini göstermektedir. Diğer yandan alternatif turizm çeşitlerinin zenginleştirilmesinde, doğal ve kültürel kaynakların gerekli tanıtımlarının yapılmadığı, buna paralel olarak da yeterli boyutta turist çekemediği gözlemlenmektedir.

- Ayrıca turizm kaynaklarının korunması ve değerlendirilebilirliği açısından gerekli tedbirlerin alınmadığı görülmektedir. Çünkü bölgeye gelen turistlerin ihtiyaçlarını karşılayacak, konaklama, restoran, eğlence ve otopark gibi hizmetler yetersiz kalmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanması ve Bartın'ın mevcut kaynaklar açısından turizm sektöründe hareketliliğin sağlanması için öncelikle ilin ve ilçelerinin sahip olduğu kaynaklarının etkili bir şekilde tanıtımının yapılması gerekmektedir.

- Turizm çeşitlerinin gelişmesine yönelik tesis, alt ve üst yapı gibi yatırımların gerek kamu gerekse özel sektör tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Turizminin gelişimine yönelik çalışmaların artırılması gerekmektedir. Bu sayede ihtiyaç duyulan yatırımların sağlanması, etkili bir tanıtım faaliyetleriyle de desteklenerek bölgede turistik canlanma gerçekleşecek ve Bartın ili hem ulusal hem de uluslararası turisti çekebilme fırsatına sahip olacaktır. Sonuç olarak Bartın turizm potansiyelinin yerli ve yabancı turistler tarafından değerlendirilmesi durumunda, Bartın ili ve çevresinin ekonomik olarak kalkınmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Akıllı, H. (2004). Ekoturizmin Sosyo Kültürel Ekonomik Yönetimsel ve Çevresel Etkiler Bakımından İrdelenmesi: Antalya Köprülü Kanyon Milli Parkı Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akova, İ. (1997). Türkiye'de Turizmin Önemi ve Ekonomideki Yeri. Türk Coğrafya Dergisi (32), 263-280.

Aktakas, B. G. (2006). Bölgesel/Yerel Kalkınma, Bölgesel Kalkınma İçin Bir Model. Çukurova

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı , 3. Adana: Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Arslan, K. (2005). Bölgesel Kalkınma Farklılıklarının Giderilmesinde Etkin Bir Araç: Bölgesel Planlama ve Bölgesel Kalkınma Ajansları. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (7), 276.
- Bahar, O. (2007). Bölgesel Kalkınmada Turizm Sektörünün Ekonomik Açından Yeri ve Önemi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE) (19), 4-17.
- Çeken, H. (2008). Turizmin Bölgesel Kalkınmaya Etkisi Üzerine Teorik Bir İnceleme. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 293-306.
- Çetin, M. (2006). Yerel Kalkınma Ajansları. Ege Akademik Bakış Dergisi , 6 (2), 127.
- Çımat, A., & Bahar, O. (2003). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri Ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme. Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi (6), 1-18.
- Dilber, İ. (2007). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkisinin Girdi Çıktı Tablosu Yardımıyla Değerlendirilmesi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 14 (2), 205-220.
- Dülgeroğlu, E. (2003). Kalkınma Ekonomisi. Bursa.
- Güneş, G. (2011). Konaklama Sektöründe Çevre Dostu Yönetimin Önemi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (13), 45-51.
- Güneş, G., & Küçük, M. (2013). Yerel Kalkınmada Bir Etken Olarak Turizm: Yerel Sivil Toplum Kuruluşlarının Görüşleri . Çağdaş Yerel Yönetimler , 22 (4).
- Ingham, B. (1995). Economics and Development. McGraw .
- İnskeep, E. (1991). Tourism Planning: An Integrated and Sustainable Approach. Nostrand Reinhold .
- Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Keskin, A., & Cansız, H. (2010). Tourism, Turkey and Economic Development. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi , 24 (4), 23-45.
- Krumholz, N. (1999). Equitable Approaches to Local Economic Development. Policy Studies Journal (27 (1)), 83-95.
- Künü, S., Hopoğlu, S., Sökmen Gürçam, Ö., & Güneş, Ç. (2015). Turizm ve Bölgesel Kalkınma Arasındaki İlişki: Doğu Karadeniz Bölgesi Üzerine Bir İnceleme. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (7), 71-93.
- Lie, Y. (2014). Study on The Contribution of Tourism to Regional Economic Development. Journal of Chemical and Pharmaceutical Research , 6 (7), 823-827.
- Lorcu, F. (2015). Örnek Veri Analizi SPSS Uygulamalı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- MEGEP. (2007). Turizm Hareketleri. Konaklama ve Seyahat hizmetleri , 31.
- Milman, A., & Pizam, İ. (1988). Social Impacts of Tourism on Central Florida. Annals of Tourism Research , 15 (2), 191-204.
- Olalı, H., & Timur, A. (1988). Turizm Ekonomisi. İzmir: Ofis Ticaret Matbaacılık San. Ltd. Şti.
- Remzi Altunışık, R. Ç. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Rogerson, C. (2001). Local Economic Development: A Review Assessment Of Its. Urban Studies , 1003-1024.

TUİK. (2018, 04 09). Türkiye İstatistik Kurumu. 04 09, 2018 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu:
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> adresinden alındı

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay.

Yıldız, Z. (2007). Turizmin Bölgesel Kalkınmaya Sağladığı Katkılar ve Göller Bölgesi Uygulaması .
İstanbul.

Zaei, M. E., & Zaei, M. E. (2013). The Impacts of Tourism Industry On Host Community. European Journal
of Tourism Hospitality and Research , 1 (2), 12-21.

Zengin, B., Öztürk, E., & Salha, H. (2014). Amasya İlinin Alternatif Turizm Potansiyelinin
Değerlendirilmesi. Sosyal Bilimler Metinleri (6), s. 4.



TÜRKİYE’NİN ÜLKE KREDİ NOTLARI İLE DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARI ARASINDAKİ UZUN DÖNEMLİ İLİŞKİ: STANDARD&POORS ÖRNEĞİ

THE LONG TERM RELATIONSHIP BETWEEN SOVEREIGN CREDIT RATINGS AND FOREIGN DIRECT INVESTMENT OF TURKEY: SAMPLE OF STANDARD&POORS

Gizem VERGİLİ¹, Mutlu Başaran ÖZTÜRK², Asuman BALAT³

Öz

Bu çalışmada, Türkiye'nin Ocak 2006 - Kasım 2017 yılları arasında gerçekleşen doğrudan yabancı yatırımları ile kredi derecelendirme kuruluşu Standard&Poors' un ilan ettiği ülke kredi notları arasındaki uzun dönemli ilişki zaman serisi analizleri kullanılarak incelenmiştir. Ülke kredi notları Karşılaştırmalı Ülke Derecelendirme Endeksi puanlama sisteminde karşılık gelen puanlar ile eşleştirilerek analize alınmıştır. Doğrudan yabancı yatırımlara ilişkin aylık veriler Amerikan Doları cinsinden temin edilmiş ve logaritmaları alınarak analize tabi tutulmuştur. Analizde, öncelikle serilerin durağan olup olmadıklarını test etmek için Augmented Dickey Fuller birim kök testi kullanılmış ve serilerin birinci farklarında durağan oldukları belirlenmiştir. Durağanlıkları aynı seviyede olan ülke kredi notları ile doğrudan yabancı yatırımlar arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığını tespit etmek için Johansen Eşbütünleşme testi uygulanmış ve değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Değişkenlerin eşbütünleşik olduğu belirlendikten sonra hata düzeltme modeli kurulmuştur. Oluşturulan hata düzeltme modelinde kısa vadedeki dalgalanmaların yaklaşık 3 ay gibi bir sürede uzun dönem ortalamasına yakınsayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ülke Kredi Notları, Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Eşbütünleşme

Abstract

In this study, long term relationship between the foreign direct investment of Turkey in January 2006- November 2017 and credit ratings announced by Standard&Poors credit rating agency was

*12-14 Nisan 2018 tarihinde Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi tarafından düzenlenen 3. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumunda sözlü olarak sunulmuş ve tam metin olarak düzenlenmiştir.

¹ Arş. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, gvergili@gmail.com

² Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, mbozturk@ohu.edu.tr

³ asumanbalat@hotmail.com

examined by time series analysis. Sovereign Credit Ratings were obtained from the “Trading Economics” website and matched to the corresponding scores in the “Comparative Country Rating Index” scoring system. Monthly data of Foreign Direct Investment was obtained from the “Ministry of Economy” data base in US dollars and logarithms were taken and analyzed. In the analysis the Augmented Dickey Fuller unit root test was used whether series were stationary or not, and series were stationary in the first difference. Johansen Cointegration test was applied to determine the existence of long term relationship between sovereign credit ratings and foreign direct investment which are at the same level stationarity and a long run relationship was observed. Error Correction Model has been established after determination of the variables are co-integrated. In the error correction model that is created, short term fluctuations are reached long term average approximately in 3 months.

Keywords: Country Credit Ratings, Foreign Direct Investment, Cointegration.

1.GİRİŞ

Derecelendirme, borçlunun anapara ve faiz yükümlülüklerini zamanında ve tam olarak karşılayabilme gücünü ölçen bir araçtır (Akyurt, 2011, s. 46). Başka bir ifade ile derecelendirme; firmaların, ülkelerin ve menkul kıymetlerin kredi risklilik durumlarının belirli ölçütler altında değerlendirilip sınıflandırılması ve sıralanması işlemidir (Ulusoy ve Yılmaz, 2017, s. 63).

Derecelendirme kavramının tarihi 1800’lü yıllara dayanmakta olup, ilk derecelendirme şirketleri ABD’de kurulmuş ve 1970’li yıllardan itibaren diğer ülkelerde de derecelendirme şirketleri kurulmaya başlanmıştır. Dünya genelinde ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet göstermekte olan çok fazla derecelendirme kuruluşu bulunmaktadır (Yazıcı, 2009, s. 5). Ancak bunlar arasında oldukça baskın olan, dünya piyasasının %95 ine, ABD derecelendirme piyasalarının ise %97’ sine hakim olan ve “üç büyükler” olarak adlandırılan uluslararası derecelendirme kuruluşları S&P, Moody’s, ve Fitch’ dir (Akçayır, 2013, s. 25).

Günümüzde sermaye hareketlerinin önemli boyutlara ulaşması ile birlikte kredi derecelendirme kuruluşlarının yapmış olduğu değerlendirmelere olan talep de önemli derecede artış göstermiş olup, yatırımcılarda kredi derecelendirme kuruluşlarının fikirlerine önem vermeye başlamışlardır (Demren, 2015, s. 15). Derecelendirme, finans piyasasının aktörleri olan; hükümetler, yatırımcılar, fon sahipleri, uluslararası veya yerel sermaye piyasaları için büyük önem taşımaktadır (Akbulak, 2012, s. 172).

Ülke ekonomisinin gelişmesinde doğrudan yabancı yatırımların önemli katkısı bulunmaktadır. Yatırımcılar herhangi bir ülkeye yatırım yapmaya karar vermeden önce o ülke hakkında geniş kapsamlı bilgi sahibi olmak istemektedir. Yatırımcılar ihtiyaç duydukları bilgileri kredi derecelendirme kuruluşları tarafından verilen ülke kredi notları ile edinmektedir. Bundan dolayı ülke kredi notlarının doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde önemli ölçüde etkisinin olduğu düşünülmektedir (Demircioğlu ve Erkan, 2011, s. 209).

Çalışmada, Türkiye’nin Ocak 2006- Kasım 2017 dönemleri arasında gerçekleşen doğrudan yabancı yatırımları ile ülke kredi notları arasındaki uzun dönemli ilişki analiz edilmektedir. Konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır ve uygulama bölümünde uzun dönemli ilişkiyi tespit etmek için zaman serileri kullanılarak eşbütünleşme analizi uygulanmıştır.

2. LİTERATÜR ANALİZİ

Ülke kredi notlarının doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisini ele alan çalışmalar incelendiğinde, literatürde az sayıda çalışma bulunmaktadır. Ülke kredi notlarının hem doğrudan yabancı yatırımlar hem de finansal piyasalar üzerine etkisini ele alan yerli ve yabancı çalışmalar kısaca aşağıda özetlenmektedir.

Cantor ve Packer (1996), ülke kredi derecelerinin ekonomi üzerindeki etkisini çoklu regresyon analizi kullanarak incelemişlerdir. Derecelendirme şirketlerinin fikirlerinin ABD tahvil getirileri üzerinde büyük derecede etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kaminsky ve Schmukler (2002), 1990-2000 yılları arasında yaptıkları çalışmada gelişmekte olan 16 piyasanın tahvil getirileri, hisse senedi fiyatı ve ABD faiz oranları üzerinde ülke derecelerinin ve görünümünün etkisini incelemişlerdir. Analizde panel veri analizi ve olay analizi yöntemleri kullanılmıştır. Ülke derece ve görünüm değişimlerinin tahvil ve pay piyasasında etkili olmasının yanı sıra çapraz ülke piyasasında da etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Setty ve Dodd (2003) yaptıkları çalışmada büyük kredi derecelendirme çalışmalarının tarihsel gelişimini ve rekabetçi yapısını ele almışlardır. Araştırma sonucunda, kredi derecelendirme kuruluşları arasındaki rekabetin güvenle teşvik edilmesi, kredi derecelendirme kuruluşlarının kalitesinin korunması ve bağımsızlığının önemi vurgulanmıştır.

Brooks, Faff ve Hiller (2004) çalışmasında, ülke kredi notlarının pay piyasası üzerine etkisini olay analizi yöntemi ile incelemişlerdir. Analiz sonucunda, şirket kredi derecelendirme değişikliklerine uyumlu olarak, ülke kredi not düşüşlerinin piyasa getirileri üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Üstelik not indirimlerinin hem yerli pay piyasası hem de ülkenin dolar değeri üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hooper, Hume ve Kim (2008), 1995-2003 yılları arasında 42 ülkenin kredi notlarının uluslararası finansal piyasalar üzerine etkisini panel veri analizi ile test etmişlerdir. Derece yükselmelerinin ABD doları cinsinden borsa getirilerini önemli derecede artırdığı ve volatilitiyi azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Kim ve Wu (2008), 51 gelişmekte olan ülkenin S&P tarafından verilen ülke kredi notlarının 1995-2003 yılları arasında yurt içi finansal sektör gelişmeleri ve uluslararası sermaye akımları üzerine etkisini panel veri analizi kullanarak incelemişlerdir. Ülke kredi notlarının uluslararası sermaye akımlarını etkilediği, uzun vadeli yerel para cinsinden derecelendirmenin yurt içi piyasa gelişimini desteklediği ve uluslararası sermaye akımlarını teşvik ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

İsmailescu ve Kazemi (2009), 2001-2008 yılları arasında 22 gelişmekte olan ülkeye S&P tarafından verilen ülke kredi notlarının CDS primleri üzerindeki etkisini ve bu etkinin diğer ülkelerin CDS primlerine yayılıp yayılmadığını olay analizi yöntemiyle incelemişlerdir. Pozitif ülke kredi derecelerinin CDS piyasası üzerinde hemen etki ettiği, negatif kredi derecelerinin ise hiçbir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, olumlu olayların yayılma etkisinin derecesi diğer ülkelerin kredi notundan etkilenirken, olumsuz olayların yayılma etkisinin derecesi o ülkenin kredi notundan etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Erkan ve Demircioğlu (2011), 1995-2010 yılları arasında uluslararası derecelendirme kuruluşlarının Türkiye'ye verdiği ülke kredi notlarının doğrudan yabancı yatırım girişine etkisini

incelemişlerdir. Türkiye hakkındaki değerlendirmeler neticesinde, ülke kredi notlarının her zaman doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde etkisinin olmadığı kanaatine varmışlardır.

Kabadayı (2013), 1995-2011 dönemleri arasında Türkiye'nin ülke kredi notlarının BİST100 Endeksi üzerindeki etkisini zaman serileri analizi ile incelemiştir. GSYİH ve reel faiz oranları da kontrol değişkenler olarak analize dahil edilmiştir. Ülke kredi notlarının pay piyasaları üzerinde önemli derece etkili olduğu; not yükselişinin pay piyasalarını olumlu etkilediği, not düşüşlerinin ise negatif etkilediği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, GSYİH'nın pay piyasalarını pozitif, reel faiz oranlarının ise negatif etkilediği tespit edilmiştir.

Fatnassi, Ftiti ve Hasnaoui (2014), 2008-2012 yılları arasında dört Avrupa ülkesinin pay piyasalarının ülke kredi notlarına tepkisini panel regresyon yöntemi ile analiz etmişlerdir. Ülke kredi notlarındaki yükselişler ve azalışların hem o ülkenin gelirleri hem de diğer ülkelerin gelirleri üzerinde etkili olduğu, diğer ülkelerin kredi notlarındaki düşümlere piyasa tepkisinin ise kriz dönemlerinde daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Doğan (2016), Türkiye'nin 1992-2015 dönemleri arasında değişen ülke kredi notlarının ülkeye giren ve çıkan sermaye üzerindeki etkisini ekonometrik yöntemlerle incelemiştir. Analiz sonucunda, ülke kredi notları ile sermaye arasında nedensellik ve eşbütünlük ilişkisi tespit edilmiştir.

Çolak (2017), Ocak 2005 ve Eylül 2016 dönemleri için Moody's in Türkiye için açıkladığı kredi notları ile bu tarih aralığında gerçekleşen makroekonomik değişkenlerden TÜFE, GSYİH, Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve İşsizlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analizde ADF birim kök testi, Johansen eşbütünlük testi ve Granger nedensellik testleri kullanılmıştır. Moody's in açıkladığı kredi notları ile Türkiye'nin makroekonomik değişkenleri arasında Granger nedensellik ilişkisinin olmadığı, işsizliğin GSYİH'nin; TÜFE'nin ise işsizliğin nedeni olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Erdoğan ve Ersoy (2017), Türkiye'nin ülke kredi notlarının BIST100 Endeksi'ne etkisini 1994-2017 dönemi için ARCH ailesi modellerini kullanarak incelemişlerdir. Kredi notu değişikliklerinin Borsa İstanbul 100 Endeksi'ne etki ettiği, not artışlarının borsanın yükselmesine not düşüşlerinin ise endeksin düşmesine neden olduğu sonucunu ulaşımlardır.

Pirgaip (2017), 1993-2016 yılları arasında Türkiye'nin kredi derecelendirme notlarındaki olumlu ve olumsuz yöndeki değişikliklerin BİST Pay Piyasası'ndaki etkilerini olay analizi yöntemiyle araştırmıştır. Analiz sonucunda, derecelendirmenin yapıldığı tarihte ve öncesinde kredi notları ile anormal getirilerin aynı yönde hareket ettiği, daha sonraki zamanlarda ise getiri etkilerinin tam tersi hareket ettiği izlenmiştir. Aynı zamanda, olumsuz derece değişikliklerinin etkisinin olumlu değişikliklere göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Yılmaz, Zeren ve Balıkcı (2017), 11 gelişmekte olan ülkenin, Moody's, S&P ve Fitch uluslararası derecelendirme şirketleri tarafından verilen ülke kredi notları ile bu ülkelere gelen Doğrudan Yabancı Yatırımları ve Portföy Yatırımlarının nedensellik ilişkisini panel nedensellik analizi kullanarak incelemişlerdir. Analiz sonucunda, kredi notlarının doğrudan yabancı yatırımların nedeni olduğu tespit edilmiş ve Fitch'e ait kredi notundan Portföy Yatırımlarına doğru nedensellik ilişkisi görülmüştür.

3. VERİ SETİ

Bu çalışmada, Türkiye'nin ülke kredi notları ile doğrudan yabancı yatırımlar arasındaki uzun dönemli ilişki test edilmiştir. Çalışmanın veri seti Ocak 2006-Kasım 2017 dönemine ilişkin Doğrudan Yabancı Yatırımlar (Foreign Direct Investment) ve Ülke Kredi Notları (Sovereign Credit Ratings) değişkenlerinden oluşmaktadır. Doğrudan yabancı yatırımın aylık verileri Amerikan Doları cinsinden "Ekonomi Bakanlığı" veritabanından, Standard&Poor's' un Türkiye'ye vermiş olduğu ülke kredi notları ise "Trading Economics" sitesinden elde edilmiştir. Dünya piyasasının %97'sine hakim üç büyük derecelendirme kuruluşlarından biri olan S&P %42,27 oranla piyasada en büyük paya sahip olmaktadır (www.bilgesam.org). Bu nedenle çalışmamızda S&P ülke kredi notları tercih edilmiştir. Çalışmada doğrudan yabancı yatırım verilerinin logaritması alınarak kullanılmıştır. Logaritması alınan doğrudan yabancı yatırımlar değişkeni LNDYY olarak gösterilmiştir. Ülke kredi notları ise KÜDİ puanlama sisteminde karşılık gelen puanlar ile eşleştirilerek analize alınmıştır. Doğrudan yabancı yatırımlar aylık alınmasına karşın kredi notlarının açıklanma aralığı yaklaşık altı ay ve üzeri olduğundan not duyurusu yapılmayan aylara bir önceki ayın değeri verilmiştir.

4. YÖNTEM VE BULGULAR

Öncelikle serilerin durağanlığını test etmek için Augmented Dickey Fuller birim kök testi uygulanmıştır. Serilerin birinci farkta durağan olması nedeniyle, seriler arasında uzun dönemli ilişkinin olup olmadığını test etmek için Johansen Eşbütünleşme (Koentegrasyon) analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda seriler arasında uzun dönemli ilişki tespit edilmiş ve hata düzeltme modeli kurulmuştur. Hata düzeltme katsayısının hem istatistiksel olarak anlamlı hem de negatif işaretli olması dengeden sapmanın olması halinde tekrar dengeye doğru hareketin olduğunu göstermiştir.

4.1. ADF Birim Kök Testi

Çalışmada serilerin durağan olup olmadıklarını test etmek için Augmented Dickey Fuller (ADF) birim kök testi uygulanmıştır. Birim kök sınaması yaptığımız testimizde H_0 ve H_1 hipotezleri şu şekildedir;

H_0 = Birim kök vardır/ Seri durağan değildir.

H_1 = Birim kök yoktur/ Seri durağandır.

Tablo 1' de yer alan ADF test istatistiğine göre değişkenlerin olasılık değerleri 0,05' ten büyük olduğu için H_0 kabul edilecektir. Bundan dolayı, serilerimizde birim kök olduğu yani serilerimizin seviyede durağan olmadığı tespit edilmiştir. Serilerimizin düzey değerlerinde durağan olmadıkları tespit edildiği için birinci farkları alınarak tekrar analize tabi tutulmuşlardır. Serilerin birinci farkları alındıktan sonra gerçekleştirilen ADF test istatistiği sonuçlarına göre, olasılık değerleri 0,05' ten küçük olduğu için H_0 red edileceğinden serilerin durağan olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Augmented Dickey Fuller (ADF) Testi			
	Düzye Hali	Olasılık Değeri (Prob. Value)	Birinci Fark	Olasılık Değeri (Prob. Value)
LNDYY	-2.861793	0.1783	-12.37088	0.0000
S&P	-1.661787	0.7630	-11.83216	0.0000

Serilerin birinci farklarında durağan çıkmaları seriler arasında eşbütünleşme (koentegrasyon) yani uzun dönemli ilişkinin olup olmadığını araştırmayı mümkün kılmaktadır.

4.2. Gecikme Uzunluğunun Bulunması

Serilerimizin birinci farklarında durağan olduklarını tespit ettikten sonra Johansen eşbütünleşme testini uygulayabilmek için uygun gecikme uzunluğu tespit edilmiştir. Tablo 2’ de LR(Likelihood), FPE(Final Prediction Error), AIC(Akaike Information Criterion), SC(Schwarz Information Criterion), HQ(Hannan- Quinn Information Criterion) bilgi kriterlerine yer verilmiş ve en uygun gecikme uzunluğu “5” olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Gecikme Uzunluğu

Lag	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	NA	1.566890	6.124846	6.168742	6.142683
1	346.5178	0.111137	3.478744	3.610433*	3.532255*
2	5.549873	0.113051	3.495767	3.715247	3.584951
3	14.27271	0.107119	3.441733	3.749006	3.566592
4	1.971380	0.112065	3.486643	3.881708	3.647175
5	14.22701*	0.105842*	3.429153*	3.912011	3.625360

4.3. Johansen Eşbütünleşme – Koentegrasyon

Durağanlığı test edilen ve aynı dereceden durağan olan iki değişken arasındaki uzun dönemli ilişkiyi sınamak amacıyla Johansen eşbütünleşme analizi yapılmıştır. Tablo 3’ te yer alan Johansen eşbütünleşme sonuçlarına göre, %5 anlamlılık seviyesinde veriler arasında en çok bir tane uzun dönemli ilişki bulunmuştur. Yani LNDYY ve S&P değişkenlerimizin eşbütünleşik olduğu, uzun vadede birlikte dengeye geldikleri tespit edilmiştir.

Tablo 3. Johansen Eşbütünleşme Test Sonucu

Eşbütünleşme Sayısı	İz Testi	%5 Kritik Değer	Olasılık Değeri
Hiç Yok*	17.65264	15.49471	0.0233
En Çok Bir Tane	3.036571	3.841466	0.0814
Eşbütünleşme Sayısı	Max – Özdeğer	%5 Kritik Değer	Olasılık Değeri
Hiç Yok*	14.61607	14.26460	0.0440
En Çok Bir Tane	3.036571	3.841466	0.0814

4.4. Hata Düzeltme Modeli (ECM)

Değişkenler uzun dönemde birlikte hareket etseler bile kısa dönemde sapmalar meydana gelebilmektedir. Kısa dönemdeki sapmaların ne kadar sürede uzun dönem dengesine yakınsayacağını belirlemek için hata düzeltme modeli uygulanmaktadır. Tablo 4' te görüldüğü üzere hata düzeltme katsayısı -0,365761 bulunmuş ve doğrudan yabancı yatırımlar ile ülke kredi notları ilişkisinde kısa dönemde meydana gelen sapmaların her dönemde %36 kadarı yok olduğu sonucuna ulaşılmıştır. $\frac{1}{|ECM|}$ formülünden yola çıkarak verilerin kaç dönem sonra dengeye ulaşacağı hesaplanabilir. Sonuç olarak bu sapmalar $\frac{1}{|-0.365761|} = (2,734)$ yaklaşık 3 aylık bir zamanda uzun dönem dengesine yakınsayacaktır.

Tablo 4. Hata Düzeltme Modeli (ECM)

Hata Düzeltme	D(LNDYY)	D(S&P)
Hata Düzeltme Katsayısı	-0.365761	-0.489920
Standart Hata	(0.15334)	(0.17954)
T Hesaplanan Değeri	[-2.38535]	[-2.72878]

5. SONUÇ

Uluslararası yatırımcılar yatırım kararlarını vermeden önce kredi derecelendirme kuruluşları tarafından yapılan değerlendirmeleri göz önünde bulundurmaya devam etmekte; fon ihtiyacı olan ihraççılar ve ülkeler de yatırımları kendilerine doğru çekebilmek amacıyla derecelendirme yaptırmaya istekli olmaktadır. Bu anlamda düşük maliyetle fon sağlama konusunda başarılı olabilmek için yatırım yapılabilir seviyede olunmaya çalışılmaktadır (Pirgaip, 2017, s. 365).

Ülke ekonomilerinin gelişmesinde ve kalkınmasında doğrudan yabancı yatırımların önemli derecede etkili olduğu düşüncesi, ülke kredi notları ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında bir ilişkinin olabilme ihtimalini doğurmaktadır. Bazı çalışmalarda doğrudan yabancı yatırımlar ile ülke kredi notları

arasında ilişki bulunduğu ortaya koyulurken, kimi çalışmalarda da hiçbir ilişki tespit edilemediği görülmüştür. Çalışmamızda doğrudan yabancı yatırımlar ile ülke kredi notları arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığını tespit etmek için ilk önce Johansen Eşbütünleşme analizi yapılmış ve analiz sonucunda bu iki değişken arasında uzun dönemli ilişki olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra hata düzeltme modeli kurulmuş ve böylece kısa vadedeki dalgalanmaların 3 ay gibi bir sürede tekrar uzun dönem dengesine yakınsayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç; Çolak (2017) ile Doğan'ın (2016) Türkiye üzerine yaptıkları çalışmalarını destekler niteliktedir.

Sermaye ihtiyacı olan Türkiye ve benzeri durumdaki gelişmekte olan ülkeler için dışarıdan gelen sermaye özellikle doğrudan yabancı yatırımlar büyük derecede önem arz etmektedir. Çalışmanın sonuçlarının da gösterdiği gibi kredi notları ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında uzun dönemli ilişkinin olması, yabancı yatırımcıların yatırım kararlarında ülke kredi notlarını dikkate aldıklarını göstermiştir. Bu veriler doğrultusunda yabancı sermaye çekmek isteyen gelişmekte olan ülkeler kredi derecelendirme kuruluşlarının ülke raporlarını dikkate almalı ve ülkelerinin ekonomik istikrarını sağlamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akbulak, Y. (2012). Kredi Derecelendirmesi veya Rating: Kavram ve Ölçütler. *Mali Çözüm Dergisi*, 171-184.
- Akçayır, Ö. (2013). *Uluslararası Kredi Derecelendirme Kuruluşları ve Güvenirliklerinin Sorgulanması: Türkiye'nin Kredi Derecelendirme Geçmişi ve Bugünü (1992-2012)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Akyurt, İ. Z. (2011). Ülke Derecelendirme Sisteminin Markov Zinciri ile Analizi. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 69, 45-60.
- Ayaz, M. S. (27 Temmuz 2013). Uluslararası Derecelendirme Kuruluşları: Eleştirel Bir Bakış. Erişim 21 Şubat 2018, <http://www.bilgesam.org/incele/230/-uluslararasi-kredi-derecelendirme-kuruluslari--elestirel-bir-bakis/#.WoyeHUxuJMt/>
- Brooks, R., Faff, R. W., Hillier, D. ve Hillier J. (2004). The National Market Impact of Sovereign Rating Changes. *Journal of Banking & Finance*, 28, 233-250.
- Cantor, R. ve Packer, F. (1996). Determinants and Impact of Sovereign Credit Ratings. *The Journal of Fixed Income*, 6(3), 37-54.
- Çolak, Y. (2017). Türkiye'nin makroekonomik Değişkenleri ile Kredi Notları Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *International Journal of Economics*, 1(1), 61-74.
- Demren, O. (2015). *Finansal Derecelendirme: Türk Finansman Sistemine Örnek Derecelendirme Kuruluşu Model Önerisi* (1. Baskı). İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları.
- Doğan, B. (2016). Ülke Kredi Derecelendirme Notlarının Uluslararası Sermaye Hareketleri Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği, *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 135-233.
- Erdoğan, A. C. ve Ersoy, H. (2017). Derecelendirme Kuruluşları'nın Yaptığı Açıklamaların Finansal Göstergeler Üzerine Etkisinin İncelenmesi: 1994-2017. Uluslararası Katılımlı 21. Finans Sempozyumu, Balıkesir Üniversitesi.
- Erkan, M. ve Demircioğlu, M. Y. (2011). Türkiye'ye Verilen Derecelendirme Notlarının Doğrudan Yabancı

- Yatırım Girişine Etkisinin Yıllar İtibariyle İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 209-239.
- Fatnassi, I., Ftiti, Z. ve Hasnaoui, H. (2014). Stock Market Reactions to Sovereign Credit Rating Changes: Evidence from Four European Countries. *The Journal of Applied Business Research*, 30(3), 953-958.
- Hooper, V., Hume, T. ve Kim, S.J. (2008). Sovereign Rating Changes – Do They provide New Information for Stock Markets?. *Economic Systems*, 32(2), 142-166.
- İsmailescu, I. ve Kazemi, H. (2009). The Reaction Of Emerging Market Credit Default Swap Spreads To Sovereign Credit Rating Changes. *Journal of Banking&Finance*, 1-45.
- Kabadayı, B. (2013). The Effects of Sovereign Ratings Changes on Turkey's Stock Market. *Journal of Applied Finance & Banking*, 3(6), 87-96.
- Kaminsky, G. ve Schmukler, S. L. (2002). Emerging Market İnstability: Do Sovereign Ratings Affect Country Risk And Stock Returns?. *World Bank Economic Review*, 16(2), 1-41.
- Kim, S.J. ve Wu, E. (2008). Sovereign Credit Ratings, Capital Flows and Financial Sector Development in Emerging Markets. *Emerging Market Review*, 9(1), 17-39
- Pirgaip, B. (2017). Derecelendirme Notu Değişikliklerinin Borsa İstanbul Pay Piyasası'na Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 17(3), 351-368.
- Setty, G. ve Dodd, R. (2003). Credit Rating Agencies: Their İmpact on Capital Flows to Developing Countries. Derivatives Study Center (Financial Policy Forum), Washington, D.C. Special Policy Report, (6), 1-24.
- Ulusoy, A. ve Yılmaz, H. (2017). Kredi Notu Eleştirilerini Test Eden Mekanizma: CDS Primleri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 61-77.
- Yazıcı, M. (2009). Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Önemi ve Denetimi. *Maliye ve Finans Yazıları Dergisi*, 82, 1-17.
- Yılmaz, T., Zeren, F., Balıkcı, B. (2017). Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Sermaye Akımları Üzerine Etkisi: Seçilmiş Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bir Uygulama. Uluslararası Katılımlı 21. Finans Sempozyumu, Balıkesir Üniversitesi.



DÖVİZ KURU İLE İHRACAT VE İTHALAT ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EXCHANGE RATE AND EXPORT AND IMPORT: AN EMPIRICAL STUDY

Dicle Nehir BOZDAN¹, İlyaz ÖZENCİ², Yasemin KESKİN BENLİ³

Öz

Bu çalışmanın amacı döviz kurunun ihracat ve ithalat üzerindeki etkisinin ARDL (Autoregressive Distributed Lag) Eşbütünleşme testi kullanılarak incelenmesi ve Granger nedensellik analizinin yapılmasıdır. Bu amaçla Ocak 2010-Ekim 2017 yılı verileri aylık olarak kullanılmıştır. Veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sitesinden ve Türkiye İstatistik Kurumu Veri Tabanından elde edilmiştir. Gözlem sayısı doksan dördtür. Elde edilen ampirik bulgular incelendiğinde ARDL Eşbütünleşme testine göre döviz kuru ihracat ve ithalat arasında uzun dönemde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Granger nedensellik analizine göre ise, değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Döviz Kuru, İhracat, İthalat, ARDL Eşbütünleşme, Granger Nedensellik Analizi.

Abstract

The purpose of this study is to examine the export and the effect of the foreign exchange rate using the ARDL cointegration test and to perform the Granger causality analysis. For this aim January 2010-October 2017 data were used monthly. Data were obtained from the Central Bank of the Republic of Turkey and Turkey Statistical Institute of Electronic Data Delivery from the site database. When the empirical findings obtained are examined, it is observed that there is a long-term relationship between exchange rate export and imports according to the ARDL cointegration test. According to Granger causality analysis, no causality relation was found between variables.

Key Words: Exchange Rate, Export, Import, ARDL Cointegration, Granger Causality Analysis

1. GİRİŞ

İthalat-ihracat ve reel döviz kuru ilişkisi her dışa açık ekonomide temel etkileyici faktörlerin başında gelmektedir. Özellikle Türkiye gibi, ithalata bağımlı üretim ve ticaret yapan gelişmekte olan

¹ diclebzd@gmail.com

² ilkyaz.ozenci@gmail.com

³ Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, ykeskin@gazi.edu.tr

ekonomilerde, bu üretim ve ticaret yapısı nedeni ile reel döviz kuru hareketleri ithalat ve ihracat üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Döviz kuru ve döviz kuru politikalarının etkisini ifade etmek, ülkenin uluslararası rekabet gücünü belirleme açısından önem arz etmektedir.

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde uygulanmaya çalışılan değerli TL politikası Türkiye gibi yeni sanayileşmeye çalışan bir ülke için olumlu sonuçlar vermemiştir. Yürütülmeye çalışılan politikaların sanayi kurma ve üretimi artırma amacı olmasına rağmen, sanayi kesiminin ithal girdiye bağımlılığı sorununu ortaya çıkarmıştır. Türkiye'nin hem dışarda hem de içerde yaşanan döviz hareketlerine karşı aşırı duyarlı hale gelmesinin sebebinin ithalata bağımlılık olduğu gözlemlenmiştir (Karagöz, 2009).

1980'li yılların ortalarından itibaren başlayan ve 1990'lı yıllarda hızlanan küreselleşme eğilimiyle şekillenen yeni ekonomik yapıda karşılıklı birbirine bağlı ve dış gelişmelere oldukça duyarlı ulusal ekonomik yapılar oluşmuştur. Bu ekonomik yapıda dalgalı döviz kuru rejiminin döviz kurları belirsizliğini artırdığına dair argümanlar ortaya atılmış ve döviz kuru değişkenliğinin uluslararası ticaret hacmi üzerindeki etkileri, hem ampirik hem de teorik alanda araştırma konusu olmuştur. Döviz kurlarındaki dalgalanmaların ticaret üzerindeki etkilerini anlamak, gelişmekte olan ülkelerin uygun döviz kuru politikası belirlemelerinde önem arz etmektedir. Çünkü genel olarak döviz kurlarındaki dalgalanmaların ticaret hacminde daralmaya sebep olduğu görüşü hakimdir (Gül ve Ekinci, 2006, s.165).

Türkiye'de uygulanan döviz kuru sistemi dönemler itibari ile farklılıklar arz etmektedir. 1980 öncesi dönemde sabit kur sistemi uygulanmıştır. 1980 sonrası dönemde sabit kur sisteminden esnek kur sistemine geçiş süreci yaşanmıştır. 1980-1989 döneminde sık sık devalüasyonların yapıldığı sabit kur sistemi uygulanmıştır. 1989-1999 döneminde ise kontrollü serbest kur sistemi uygulanmışken, 2000-2001 döneminde günlük artışların belirlendiği sabit kur sistemi uygulanmıştır. 2001 yılının ikinci yarısından itibaren TCMB müdahalelerinin sınırlandırıldığı serbest kur sistemi uygulanmıştır. Döviz kurlarının dış ticarete avantaj sağlama aracı olarak kullanıldığı 1980-2001 döneminde kısmen, 2001 sonrasında ise gerçek anlamda ihracata dayalı büyüme modeli uygulanmaktadır (Barışık ve Demircioğlu, 2006, s.72).

Bu çalışmanın amacı da, döviz kurunda meydana gelen değişmelerin ihracat ve ithalatı nasıl etkilediğinin kısa ve uzun dönemli olarak incelenmesidir. Çalışmanın ikinci bölümünde literatür incelenmiş, üçüncü bölümünde çalışmada kullanılan yöntemler, dördüncü bölümünde veri seti, beşinci bölümünde analiz yapılarak analiz bulguları açıklanmış, altıncı bölümünde ise analiz sonuçları yorumlanmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Döviz kuru ile ithalat ve ihracat arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda teorik bir görüş birliği yoktur. Döviz kuru ile ithalat ihracat arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalarda farklı bulgular elde edildiği görülmektedir. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalar aşağıda verilmiştir:

Tapşın ve Karabulut (2013), Türkiye'de reel döviz kuru, ithalat ve ihracat arasındaki nedensellik ilişkisini ekonomi ve yönetim açısından değerlendirmiş, ithalat değişkeninden ihracat değişkenine doğru ve reel döviz kuru endeksinden ithalat değişkenine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığına rastlamıştır. Çalışmada Toda ve Yamamoto (1995) tarafından geliştirilen nedensellik analizi uygulanmıştır.

Analiz dönemi 1980-2011 yıllarıdır ve kullanılan tüm değişkenler 2003=100 bazlı reel verilerdir. Değişkenlerin doğal logaritmaları kullanılmıştır. Veriler Dünya Bankası veri tabanından ve TCMB elektronik veri dağıtım sisteminden elde edilmiştir.

Sweidan (2013), 1976-2009 yılları arasında Ürdün'deki döviz kurlarının ithalat ve ihracat üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bound Testi, eşbütünlük ve hata düzeltme modeli kullanılmıştır. Ürdün'de döviz kurlarının ihracat ve ithalat üzerinde kısa dönemde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aktaş (2010), Türkiye'de reel döviz kurlarıyla ithalat ve ihracat arasındaki ilişkiyi VAR tekniği analizi ile araştırmıştır. Araştırmanın sonuçları reel kurdaki herhangi bir değişimin dış ticaret dengesi üzerinde anlamlı bir etki yapmadığını reel döviz kurunun dış ticaret dengesini sağlamada etkin bir şekilde kullanılamayacağını göstermiştir. Ayrıca ithalat kısıtlamalarının ihracatı olumsuz yönde etkileyeceği sonucuna ulaşmıştır.

Terzi ve Zengin (1999), döviz kuru, ithalat ve ihracat arasındaki ilişkiyi toplam dış ticaret kalemleri ve sektörel alt kalemler bazında inceleyerek, kur politikasının dış ticaret dengesini sağlamadaki etkinliğini VAR yöntemi ile analiz etmişlerdir. Çalışmada aylık veriler kullanılmıştır ve 1989:1-1996:12 dönemlerini incelemiştir. Toplamda ve sektörel bazda döviz kuru ile ithalat arasında bir ilişki olmadığını göstermişlerdir.

Karagöz ve Doğan (2005), ihracat ve ithalat değişkenlerinin döviz kuru ile olan ilişkisini ekonometrik zaman serileri ile incelemiştir. Çalışmada 1995-2004 dönemine ait aylık veriler kullanılmış olup eşbütünlük için ön koşul olan serilerin durağanlığı araştırılmış ve durağan olduğu görülmüştür. Sahte regresyon sorunu yaşanmamış özellikle döviz kuru ile ithalat ve ihracat arasında ekonometrik bir ilişki kurulamamış ancak 2001 devalüasyon etkisi anlamlı bulunmuştur.

Hepaktan, Çınar ve Dündar (2011), döviz kuru ile dış ticaret ilişkisini araştırmışlardır. Dış ticaret dengesinin kur politikasında etkin bir politika aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağı konusunda bir sonuca ulaşabilmek için 1982-2011 dönemine ait aylık verileri kullanmışlardır. Reel efektif döviz kurunun ithalat ve ihracatla olan ilişkisini Johansen eşbütünlük ve Granger nedensellik testi ile analiz etmişlerdir. Engle Granger nedensellik testi sonuçlarına göre ihracat ve ithalatın reel efektif döviz kuru üzerindeki etkisinin reel efektif döviz kurunun ihracat ve ithalat üzerindeki etkisinden daha güçlü olduğunu bulmuşlardır. Elde edilen bulgular döviz kuru politikalarının dış ticaret dengesini sağlamada etkin bir şekilde kullanılmayacağını desteklemiştir.

Yıldırım ve Keskinöglü (2012), 2003-2011 döneminde Türkiye'nin ithalat, ihracat ve döviz kuru arasındaki nedensellik ilişkisini ampirik olarak araştırmışlardır. Bu çalışmada Hacker ve Hatemi-J (2006) tarafından önerilen kaldıraçlı bootstrap tekniği ile düzeltilmiş MVALD testi uygulanmıştır. Toplam ihracat-toplam ithalat, toplam ihracat-ara malı ithalatı, toplam ihracat-sermaye malı ithalatı, toplam ithalat-tüketim malı ihracatı ve sermaye malı ithalatı-tüketim malı ihracatı arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Toplam ihracattan tüketim malı ithalatına doğru, tüketim malı ihracatından tüketim malı ithalatına ve ara malı ithalatına doğru tek yönlü bir ilişki bulunmuştur. Döviz kuru ile ithalat ve ihracat arasında nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Bulguların tamamını değerlendirdiklerinde ise; ithalat ve ihracat arasındaki bağımlılığın döviz kuru politikasını yansız hale getirdiğini söylemektedirler.

Duasa (2009), Malezya'da reel döviz kuru şokunun ithalat ve ihracat fiyatları üzerindeki etkisini

incelemiştir. Çalışmada vektör hata düzeltme modeli kullanılmış ve reel döviz kuru, para arzı, ithalat ve ihracat fiyatları 1999-2006 yıllarına ait aylık olarak kullanılmıştır. Reel döviz kuru şokunun ithalat fiyatlarındaki dalgalanmaları belirgin olarak etkilediği sonucu bulunmuştur.

Yurtoğlu (2017), Türkiye’de reel döviz kuru ile ihracat arasındaki ilişkiyi 1997:01-2015:06 dönemleri için aylık veriler kullanarak Granger nedensellik testi ile araştırmıştır. Analizde reel döviz kuru ve ihracat verilerinin logaritmaları kullanılmıştır. Araştırmada, durağanlığın belirlenmesi için ADF birim kök testi yapılmış, tüm verilerin birinci farklarında durağan oldukları görülmüştür. Daha sonra seriler arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı eşbütünleşme testi ile incelenirken, kısa ve uzun dönemli ilişkiler hata düzeltme modeliyle incelenmiştir. Seriler arasında uzun dönemli bir ilişki bulunurken, kısa dönemli ilişki bulunamamıştır. Seriler arasındaki ilişkinin yönü Granger nedensellik testi ile belirlenmiş, hem reel döviz kurundan ihracata hem de ihracattan reel döviz kuruna doğru bir nedensellik bulunamamıştır.

Açıcı (2016), reel döviz kurlarıyla ithalat ve ihracat arasındaki ilişkileri, 1997:1-2014:11 dönemi için aylık veriler kullanarak VAR analizi yardımıyla araştırmıştır. Çalışmada öncelikle ADF ve birim kök testleri kullanılarak serilerin durağanlığı test edilmiş ve durağan oldukları görülmüştür. Granger nedensellik testleri sonucunda reel döviz kurları ile ihracat ve ithalat değişkenleri arasında nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Ciğerlioğlu (2007), Türkiye’deki reel döviz kuru ile ihracat ve ithalat arasındaki ilişkiyi zaman serisi ve koentegrasyon analiziyle, 1982-2005 dönemi üçer aylık verilerini kullanarak araştırmıştır. Sonuçlar, reel döviz kurunun dış ticaret dengesini sağlamada etkin bir şekilde kullanılamayacağını ve ithalatın kısılmasına yönelik tedbirlerin ihracatı da olumsuz etkileyeceğini göstermiştir.

Ay ve Özşahin (2007), reel döviz kuru üzerinde değişiklik yaratan devalüasyon uygulamalarının dış ticaret dengesi üzerinde yarattığı etkileri 1995:1-2007:6 dönemini kapsayan Türkiye ekonomisine ait verilerle zaman serisi yöntemi kullanarak incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre ihracat ve ithalat fiyat endekslerini açıklayan en önemli değişkenlerden birisinin reel döviz kuru olduğu ve ithalat fiyat endeksinin, ihracat fiyat endeksinden de önemli derecede etkilendiği tespit edilmiştir.

Petek ve Çelik (2017), Türkiye’de 1990-2015 yılları arası aylık verileri kullanarak, TÜFE, döviz kuru, ihracat ve ithalat arasındaki ilişkinin ekonometrik analizini yapmışlardır. Elde edilen bulgulara göre değişkenler arasında uzun dönemde eşbütünleşik bir ilişki tespit edilmiştir. Nedensellik sonucuna göre ise; TÜFE ve ihracattan, ithalata doğru tek yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda döviz kurundan ve ithalattan ihracata doğru tek yönlü bir ilişkinin bulunduğu gözlemlenmekte VAR analizi de bu bulguları doğrulamaktadır.

Aksu (2007), döviz kuru değişkeniyle ticaret dengesi arasındaki ilişkiyi Marshall- Lerner koşulu yardımıyla incelemiştir. Türkiye ekonomisinde 1950–2006 dönemi döviz kuru değişkenliği ile ticaret dengesi arasındaki ilişkiyi ampirik olarak test etmiştir. Eşbütünleşme ve hata düzeltme analizinden elde edilen sonuçlara göre devalüasyonun ticaret dengesini iyileştirdiği ve Marshall- Lerner koşulunun sağlandığı bulgularına ulaşılmıştır. Hata düzeltme modelinden elde edilen sonuçlara göre J-eğrisinin kısa dönemde ticaret dengesi üzerindeki etkisine ilişkin herhangi bir kanıt bulunamamıştır.

Yamak ve Korkmaz (2005), reel döviz kuru değişimlerinin Türk dış ticaret dengesi üzerindeki etkilerini farklı mal gruplarını dikkate alarak belirlemeye çalışmışlardır. 1995:1-2004:4 dönemini kapsayan

bir veri seti ile modern zaman serisi teknikleri kullanarak şu sonuçlara ulaşmışlardır. Değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki yoktur, kısa dönemde; reel döviz kuru ve ticari denge arasındaki ilişki, temel olarak sermaye malları ticareti tarafından belirlenmektedir.

Doğan ve Kurt (2016), Türkiye ekonomisini 2003:01-2015:10 dönemi için döviz kurları ile yatırım malı ve tüketim malı ithalatı üzerinden, yatırım tüketim etkileşimini incelemişlerdir. Granger Nedensellik analizi, etki tepki analizi ve varyans ayrıştırma yöntemleri kullanılmıştır. Ekonometrik analiz sonuçlarına göre döviz kurlarındaki bir değişme ile yatırım ve tüketim malı ithalatı arasında nedensellik ilişkisine rastlanılmıştır ve döviz kurlarının yatırım ve tüketim malı ithalatı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. YÖNTEM

Çalışmada üç adet değişken kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Bu değişkenler; döviz kuru, ihracat ve ithalat rakamlarıdır. İlk olarak serilerin durağanlığı, Dickey ve Fuller (1981) tarafından geliştirilen “Geliştirilmiş Dickey-Fuller” (ADF) ve Phillips Perron (PP) (1988) birim kök testleri kullanılarak test edilmiştir.

Bazı serilerin düzeyde durağanken bazı serilerin 1. farklarında durağan olmaları sonucunda yani tüm serilerin aynı düzeyde durağan olmamaları durumunda, Pesaran ve Shin (1999) ile Pesaran vd., (2001) tarafından geliştirilen (Autoregressive Distributed Lag-ARDL) testi ile sınanmıştır. Kısa dönemli nedensellik ilişkisini araştırmaya yönelik olarak da Granger (1969) nedensellik analizi uygulanmıştır.

3.1. Durağanlığın Test Edilmesi

“Literatürde durağanlık analizinde yaygın olarak kullanılan Dickey-Fuller (1979, 1981) birim kök testleri yanında spektral tahmin yöntemlerine dayanan birim kök testleri de yer almaktadır. Bu yöntemlere dayanan birim kök testleri olarak, Phillips, Perron’un PP (1988), Kwiatkowski, Phillips, Schmidt ve Shin’in KPSS (1992) ve Elliot, Rothenberg, Stock’un Nokta Optimum (ERS, 1996) testleri sayılabilir. Söz konusu birim kök testleri nonparametrik yöntemlerle Dickey Fuller testlerinin değiştirilmiş halidir. Bu nonparametrik yöntemlerden yararlanılarak yapılan değiştirme ile testlerin gücünün artırılması amaçlanmaktadır. Spektral tahmin yöntemleri ile birim kök analizi klasik birim kök analizlerinin aksine frekanslara dayanmaktadır ve kovaryans durağan süreç frekanslara dayanarak incelenir” (Uğurlu, 2009, s.12). Bu çalışmada da serilerin birim kök taşıyıp taşımadıkları literatürde sıklıkla kullanılan Geliştirilmiş Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips Perron (PP) birim kök testi ile araştırılmıştır. Her iki test için kullanılan hipotez şu şekildedir.

Ho: Birim kök vardır (Seri durağan değildir).

H1: Birim kök yoktur (Seri durağandır).

Yapılan analiz sonucunda elde edilen test istatistiklerinin, kritik değer ile karşılaştırılması sonucunda, Ho hipotezinin reddine ya da kabulüne karar verilir. Ho hipotezi serinin durağan olmadığını ve birim köke sahip olduğunu, alternatif hipotez ise (H1) serinin durağan olduğunu ve birim kök içermediğini göstermektedir. Eğer hesaplanan, düzey değerinde sabit terimli ve sabitli/trendli modeldeki test istatistikleri, kritik değerlerden mutlak olarak büyükse Ho hipotezi red edilir ve serinin durağan olduğuna ve birim köke sahip olmadığına karar verilir.

3.2. ARDL (Autoregressive Distributed Lag) Eşbütünleşme Analizi

Serilerin düzey ve 1. farklarda durağan olabildiği ancak hiç birinin durağanlık için 2. düzeye ihtiyaç duymadığı durumlarda Pesaran ve Shin (1999) ile Pesaran vd., (2001) tarafından literatüre kazandırılmış olan “sınırlar testi” (Autoregressive Distributed Lag-ARDL) en uygun eşbütünleşme testidir. (aktaran Geyikçi, 2017, s.203).

Pesaran vd., (2001) tarafından geliştirilen ARDL eşbütünleşme testi için kullanılan hipotez şu şekildedir.

Ho: Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi yoktur.

H1: Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi vardır.

Hipotezi test etmek için F istatistiğine bakılır. Eğer F istatistiği Pesaran vd., (2001) ve Narayan ve Narayan (2005)’de verilen sınırların altında kalmışsa herhangi bir eşbütünleşme olmadığı, bu sınırların üzerinde ise eşbütünleşme olduğu sonucuna ulaşılır.

3.3. Granger Nedensellik Analizi

Granger (1969) nedensellik testi, değişkenler arasındaki nedenselliğin yönünün belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır. Granger nedensellik testi için kullanılan hipotez şu şekildedir.

Ho: Değişkenler arasında nedensellik ilişkisi yoktur.

H1: Değişkenler arasında nedensellik ilişkisi vardır.

Test sonucunda, olasılık değeri eğer 0.05’ten küçük ise Ho red edilir, yani değişkenler arasında nedensellik ilişkisi vardır denir. Olasılık değeri eğer 0.05’ten büyük ise Ho kabul edilir, yani değişkenler arasında nedensellik ilişkisi yoktur denir.

4. VERİ SETİ

Çalışmada döviz kuru, ihracat ve ithalat rakamları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Döviz kuru olarak Amerikan Doları, İthalat (FOB- ABD doları) ve ihracat (CIF-ABD doları)’dır. Döviz kuru, alış, aylık ortalama olarak Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) EVDS’ den, ihracat ve ithalat rakamları ise yine aylık olarak TÜİK web sayfasından temin edilmiştir. Veri seti Ocak 2010- Ekim 2017 dönemini kapsamaktadır. Analizlerin gerçekleştirilmesinde E-Views 10 paket programından yararlanılmıştır.

Toplam gözlem sayısı 94’tür. Serilerin lineer hale dönüşerek aykırı değerlerin etkisini azaltmak amacıyla tüm serilerin logaritmaları alınmalıdır (Türe ve Akdi, 2005; Ayvaz Kızılgöl, 2011). Bu nedenle bütün değişkenlerin logaritması alınmıştır. Çalışmada ekonometrik analize geçmeden önce verilerin genel yapısını görmek amacıyla tanımlayıcı istatistikleri, logaritmik (Ln) değerleriyle Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	LnDöviz Kuru	Lnİhracat	Lnİthalat
Ortalama	0.777473	16.29092	16.73191
Medyan	0.712810	16.32787	16.75589
Maksimum	1.317717	16.50200	16.96161
Minimum	0.349572	15.87331	16.27435
Std. Sapma	0.289805	0.128380	0.139783
Jarque-Bera	7.326909	2.39180	13.76153

Olasılık	0.025644	0.000014	0.001027
Gözlem Sayısı	94	94	94

Tablo 1'e göre oynaklık yani standart sapma (0.28) en fazla döviz kurunda görülmektedir. Jarque-Bera test istatistiğine ait olasılık değeri ($\alpha=0.05$) anlam düzeyinden büyük olduğu için değişkenler normal dağılıma uymaktadır.

5. ANALİZ

Çalışmada ilk olarak Dickey ve Fuller (1981) tarafından geliştirilen "Geliştirilmiş Dickey-Fuller" (ADF) ve Phillips Perron (PP) (1988) birim kök testi yapılmış ve seriler için uzun dönemli eşbütünlüşme ilişkisi ARDL eşbütünlüşme analizi ile sınanmıştır. Kısa dönemli nedensellik ilişkisinin varlığını araştırmaya yönelik olarak da Granger (1969) nedensellik analizi uygulanmıştır.

5.1. Durağanlığın Test Edilmesi

Tablo 2'de tüm değişkenler için ADF ve PP birim kök test sonuçları düzey değerde sabit terimli, sabitli/trendli modeller için sunulmuştur.

Tablo 2. ADF ve PP Birim Kök Testi (Düzye değerde)

Değişken	ADF		PP	
	Sabitli	Sabitli/Trendli	Sabitli	Sabitli/Trendli
LnDöviz Kuru	0.21 (0.97)	-2.88 (0.17)	0.35 (0.97)	-2.35 (0.39)
Lnİhracat	-3.84 (0.00)	-3.98 (0.01)	-4.96 (0.00)	-5.78 (0.00)
Lnİthalat	-4.09 (0.00)	-4.11 (0.00)	-4.66 (0.00)	-4.60 (0.00)
Kritik Değerler				
%1	-3.50	-4.06	-3.50	-4.06
%5	-2.89	-3.45	-2.89	-3.45
%10	-2.58	-3.15	-2.58	-3.15
Kritik değerler Mackinnon (1996)'den alınmıştır. Parantez içinde gösterilen değerler Mackinnon (1996) tek yönlü p olasılık değerleridir.				

Tablo 2'ye göre Lnİhracat ve Lnİthalat değişkenleri düzey değerde hem sabitli hem de sabitli/trendli değerlerinde durağan bulunmuştur. Lndöviz kuru değişkenine ilişkin ADF ve PP test istatistikleri düzey değerde hem sabitli hem de sabitli/trendli değerlerinde durağan bulunmamıştır. Bu nedenle farkları alınmak suretiyle durağan hale getirilmiştir. Tablo 3'te LnDöviz Kuru için ADF ve PP birim kök test sonuçları birinci farkta, sabit terimli, sabitli/trendli modeller için sunulmuştur.

Tablo 3. LnDöviz Kuru için ADF ve PP Birim Kök Testi (Birinci Fark)

Değişken	ADF		PP	
	Sabitli	Sabitli/Trendli	Sabitli	Sabitli/Trendli
LnDöviz Kuru	-7.16 (0.00)	-7.19 (0.00)	-7.11 (0.00)	-7.13 (0.00)
Kritik değerler				
%1	-3.50	-4.06	-3.50	-4.06
%5	-2.89	-3.45	-2.89	-3.45
%10	-2.58	-3.15	-2.58	-3.15

Tablo 3'e göre Lndöviz kuru değişkeni durağan çıkmıştır.

Lnİhracat ve Lnİthalat değişkenleri $I(0)$, Lndöviz kuru değişkeni ise $I(1)$ 'da durağandır. Bu nedenle ARDL eşbütünleşme testi yapılmıştır.

ARDL eşbütünleşme testine geçmeden önce serilerde otokorelasyon problemi olup olmadığını tespit edebilmek için Breush-Godfrey otokorelasyon testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Breush-Godfrey Otokorelasyon Testi

	0.34		0.8
F-statistic	9899	Prob. F(4.73)	433
	1.69	Prob. Chi-	0.7
Obs*R-squared	3068Square(4)		920

Tablo 4'e göre seriler arasında otokorelasyon problemi yoktur. Değişen varyans sorunu olup olmadığını test etmek için ise Breusch-Pagan-Godfrey testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Breusch-Pagan-Godfrey Testi

F-statistic	1.662039	Prob. F(12.77)	0.0922
		Prob. Chi-	0.1
Obs*R-squared	18.51577	Square(12)	009
Scaled		Prob. Chi-	0.6
explained SS	9.936535	Square(12)	215

Tablo 5'e göre değişen varyans sorunu yoktur.

5.2. ARDL (Autoregressive Distributed Lag) Eşbütünleşme Analizi

Bir sonraki adım, değişkenler arasında uzun vadede eşbütünleşme ilişkisini araştırmaktır. Akakike Bilgi kriterine göre maksimum gecikme uzunluğu 4 alınmıştır. Değişkenler arasındaki kointegrasyon ilişkisini bulmak için F- değerine ve Pesaran, Shin ve Smith (2001) tarafından sunulan alt ve üst sınır değerlerine bakılır. F istatistik değeri seçilen anlamlılık düzeyinde alt ve üst sınırın üzerinde ise eşbütünleşme olduğu sonucuna ulaşılabilir. Kısıtsız sabit terim ve kısıtsız trend, ARDL (2, 4, 3) F testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. F Testi Sonuçları

F istatistiği	6.83	
Kritik değer	Alt sınır	Üst sınır
%5	4.87	5.85

Tablo 6'ya göre iki bağımsız değişken için yapılan sınamada hesaplanan F istatistiği alt ve üst sınır için % 5 anlamlılık düzeyinde belirlenen kritik değerlerden yüksek olduğundan Ho hipotezi reddedilmekte ve seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinden bahsedilmektedir.

5.3. Granger Nedensellik Testi

VAR (Vektör otoregresif) modeli kullanılarak optimal gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Optimal gecikme uzunluğu Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Optimal Gecikme Uzunlukları

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	167.4867	NA	5.62e-06	-3.575799	-3.493566	-3.542609
1	420.2143	483.4788	2.81e-08	-8.874224	-8.545295*	-8.741466
2	436.3075	29.73749*	2.41e-08*	-9.028425*	-8.452799	-8.796097*

* İlgili kriterlere göre belirlenen en uygun gecikme uzunluğunu göstermektedir.

LR: LR Test İstatistiği

FPE: Son Öngörü Hatası

AIC: Akaike Bilgi Kriteri

HQ: Hannan-Quinn Bilgi Kriteri

Tablo 7'ye göre en fazla yıldızın olduğu uygun gecikme uzunluğu iki olan modelde LR, FPE ve AIC kriterlerinin minimum değerinde olduğu görülmektedir. Buna göre VAR (2) modeli uygun modeldir. Granger nedensellik testi Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Granger Nedensellik Testi

Hipotezler (Ho)	Olasılık	Sonuç
İhracat, döviz kurunun nedeni değildir	0.2534	Nedeni değildir
Döviz kuru, ihracatın nedeni değildir.	0.4993	Nedeni değildir
İthalat, döviz kurunun nedeni değildir.	0.3025	Nedeni değildir
Döviz kuru, ithalatın nedeni değildir.	0.0762	Nedeni değildir
İthalat ihracatın nedeni değildir.	0.2719	Nedeni değildir
İhracat, ithalatın nedeni değildir.	0.9458	Nedeni değildir

Olasılık değerleri 0.05'ten büyük olduğu için Ho hipotezi reddedilememiştir. Yani değişkenler arasında Granger nedensellik ilişkisi yoktur.

6. SONUÇ

Bu çalışmada döviz kurunun ithalat ve ihracat üzerine etkisini incelemek amacıyla Ocak 2010-Ekim 2017 aylık verilerine ait kısa ve uzun vadeli ilişkiler incelenmiştir. Çalışma kapsamında yer alan verilere ADF ve PP birim kök testleri uygulandığında ithalat ve ihracat serileri için düzeyde durağan olduğu, döviz kuru serisi için 1. farkta durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun üzerine böyle durumlarda kullanılan en uygun yöntem olan ARDL sınır testi uygulanmış ve değişkenler arasında uzun dönemde eşbütünleşme sonucu bulgulanmıştır. Aynı sonuca Yürtoğlu (2017), Zengin (2000), Petek ve Çelik (2017)

çalışmasında da ulaşılmıştır.

Değişkenler arasında kısa dönem nedensellik ilişkisi Granger nedensellik testi ile analiz edilmiş ve analiz sonucuna göre değişkenler arasında nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Aktaş (2010), Yıldırım ve Keskinoglu (2012) ve Yurtoğlu (2017) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Dolayısıyla döviz kurunda meydana gelen değişimler kısa dönemde ithalat ve ihracat üzerinde herhangi bir etkiye neden olmamaktadır, aynı şekilde ihracatın artması veya azalması da ithalat ve döviz kurunu etkilememektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda farklı sonuçlar bulunmasının nedeni, ele alınan dönemler ve yapılan analizlerin farklı olmasıdır.

KAYNAKÇA

- Açcı, Y. (2016). Türkiye’de Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret İlişkisinin Var Analizi ile İncelenmesi, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8(14), 41-53.
- Aksu, M. (2007). Marshall-Lerner Yaklaşımı Çerçevesinde Reel Döviz Kuru ve Ticaret Dengesi Arasındaki İlişki: Kuram ve Türkiye Örneği, *Adnan Menderes Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*.
- Aktaş, C. (2010). Türkiye’de Reel Döviz Kuru ile İhracat ve İthalat Arasındaki İlişkinin VAR Tekniğiyle Analizi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 123-140.
- Ay, A. ve Özşahin, Ş. (2007). J Eğrisi Hipotezinin Testi: Türkiye Ekonomisinde Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret Dengesi İlişkisi, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 1-23.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2011). Mevsimsel Eşbütünlük Testi: Türkiye’nin Makroekonomik Verileriyle Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(2), 13-25.
- Barışık, S. ve Demircioğlu, E. (2006). Türkiye’de Döviz Kuru Rejimi, Konvertibilite, İhracat-İthalat İlişkisi: 1980-2001, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 71-84.
- Ciğerlioğlu, O. (2007). Reel Döviz Kuru, İhracat ve İthalat Arasındaki İlişki Türkiye Örneği, 1982-2005, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.
- Dickey, D.A ve Fuller, W.A (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root, *Journal of the American Statistical Association*, 74(366), 427- 431.
- Dickey, D.A ve Fuller, W.A. (1981). Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with A Unit Root, *Econometrica*, 49(4), 1057-1072.
- Duasa, J. (2009). Exchange Rate Shock on Malaysian Prices of Imports and Exports: An Empirical Analysis, *Journal of Economic Cooperation and Development*, 30(3), 99-114.
- Doğan, Z. ve Kurt, Ü. (2016). Türkiye Ekonomisinde Reel Döviz Kuru Ve İthalat İlişkisi, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 45, 327-336.
- Geyikçi, U. B. (2017). Türkiye’de Hisse Senedi Piyasası ve Ekonomik Gelişme İlişkisinin ARDL Sınır Testi Yaklaşımı ile Analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 197-212.
- Elliot, G., Rothenberg, T. J. ve Stock, J.H. (1996). Efficient Tests for an Autoregressive Unit Root, *Econometrica*, 64, 813-836.
- Ghildiyal, V., Pokhriyal, A. K. ve Mohan, A. (2015). Impact of Financial Deepening on Economic Growth in Indian Perspective: ARDL Bount Testing Approach to Coentegration, *Asian Development Policy Review*, 3(3), 49-60.

- Granger, C.W.J. (1969). Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-Spectral Methods. *Econometrica*. 37 (3), 424-438.
- Gül, E. ve Ekinci, A. (2006). Türkiye’de Reel Döviz Kuru ile İhracat ve İthalat Arasındaki Nedensellik İlişkisi: 1990-2006, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 16.
- Hepaktan, E., Çınar, S ve Dündar, Ö. (2011). Türkiye’de Uygulanan Döviz Kuru Sistemlerinin Dış Ticaret ile İlişkisi, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 3(5), 62-82.
- Johansen, S. (1988). Statistical Analysis of Cointegration Vectors, *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12(1), 231-254.
- Karagöz, M. ve Doğan, Ç. (2005). Döviz Kuru Dış Ticaret İlişkisi: Türkiye Örneği, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 219-228.
- Karagöz, M. ve Karagöz, K. (2009). Türkiye’nin Küresel Ticaret Potansiyeli: Çekim Modeli Yaklaşımı, *Ç.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(2), 127-144.
- Kwiatkowski, D., Phillips, P.C.B., Schmidt, P.J., and Shin, Y., (1992). Testing the Null Hypothesis of Stationarity Against the Alternative of a Unit Root: How Sure are We that Economic Time Series Have a Unit Root, *Journal of Econometrics*, 54, 159-178.
- Mackinnon, J.G. (1996). Numerical Distribution Functions for Unit Root and Cointegration Tests, *Journal of Applied Econometrics*, (11), 601-618.
- Pesaran, M and Shin, Y. (1999). An Autoregressive Distributed Lag Modelling Approach to Cointegration Analysis, In Strom, S, (Eds), Paper Presented at Econometrics and Economics Theory in the 20th Century: The Ragnar Frisch Centennial Symposium, *Cambridge University Press, Cambridge*.
- Pesaran, M., Shin Y. and Smith, R. (2001)., Bound Testing Approaches to the Analysis of Long Run Relationships, *Journal of Applied Econometrics*, 16, 289-326.
- Petek, A. ve Çelik, A. (2017). Türkiye’de Enflasyon, Döviz Kuru, İhracat ve İthalat Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi (1990-2015), *Finans Politika ve Ekonomik Yorumlar*, 54(626), 69-87.
- Phillips, P.C.B. and Peron, P. (1988). Testing for a Unit Root in Time Series Regression, *Biometrika*, 75(2), 335-346.
- Sweidan, O. (2013) . The Effect of Exchange Rate on Exports and Imports: The Case of Jordan , *The International Trade Journal*, (27), 156–172.
- Tapşın, G., Karabulut, A.T. (2013). Reel Döviz Kuru, İthalat ve İhracat Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (26) , 190-205.
- Terzi, H. ve Zengin, A. (1999), Kur Politikasının Dış Ticaret Dengesini Sağlamadaki Etkinliği: Türkiye Uygulaması, *Ekonomik Yaklaşım*, 10(33).
- Türe, H. ve Akdi, Y. (2005). Mevsimsel Kointegrasyon: Türkiye Verilerine Bir Uygulama, *7. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, Düzenleyen: İstanbul Üniversitesi, 26-27 Mayıs 2005*.
- Yamak, R. ve Korkmaz, A. (2005). Reel Döviz Kuru ve Dış Ticaret Dengesi İlişkisi, *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, (2), 11-29.
- Uğurlu, E. (2009). Durağanlık ve Birim Kök Snamaları, Ders Notları.
- Yıldırım, E. ve Keskinoglu, F. (2012). İthalat-İhracat-Döviz Kuru Bağımlılığı: Bootstrap ile Düzeltilmiş Nedensellik Testi Uygulaması, *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 137-148.

Yurtoğlu, Y. (2017). Reel Döviz Kuru ile İhracat Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği (1997-2015), *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 71-88.



1996-2017 DÖNEMİNDE SAYIŞTAY PERFORMANS DENETİMİNİN KAMU MALİ YÖNETİM SİSTEMİNDEKİ ROLÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF THE ROLE OF THE COURT OF ACCOUNTS PERFORMANCE AUDIT IN THE PUBLIC FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEMS IN PERIOD OF 1996-2017

Elif Ayşe ŞAHİN İPEK¹

Öz

Bu çalışmada Sayıştay performans denetiminin ülkemiz kamu mali yönetim sistemindeki rolü tartışılmıştır. Uluslararası standartlar bakımından konu ele alındığında kamu mali yönetiminde Sayıştay performans denetiminin i) parlamentoya yürütme organı tarafından sunulan performansa ilişkin bilgilerin doğruluğu konusunda güvence verme ve ii) hükümet program ve faaliyetlerinin parlamento tarafından onaylanan politika hedeflerine pozitif katkı sağlayıp sağlamadığını raporlama şeklinde iki temel rol üstlenmesi beklenmektedir. Ülkemiz uygulamaları 1996-2017 dönemi itibarıyla değerlendirilmiş ve Sayıştay'ın kendisinden beklenen bu rolü, mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde, yerine getirmekte sıkıntılar yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sayıştay, Kamu Mali Yönetimi, Performans Denetimi

Abstract

In this study, the role of the Court of Accounts performance audit in or country's public financial management system is discussed. When the issue is addressed in terms of international standards the Court of Accounts performance auditing in the public financial management systems i) assuring that the information on performance provided by executive to parliamentary is correct, and ii) reporting that government programs and activities have contributed positively to the policy objectives approved by the parliament. The applications of our country were evaluated in the period of 1996-2017 and reached the result that the Court of Accounts could not fulfill this expected role due to the present legal regulations.

Keywords: Court of Accounts, Public Financial Management, Performance Audit

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, elifa.sahin.ipek@ikc.edu.tr

1. GİRİŞ

Devlet faaliyetlerinin zamanla büyümesi ve karmaşıklaşması kamu kesiminde denetimin kabuk değiştirmesine ve gelişmesine sebep olmuş böylece denetimin alanı uzun yıllar hüküm süren ve geleneksel denetim olarak da adlandırılan finansal denetim ya da uygunluk denetiminden politika yapıcılara destek olan performans denetimine doğru evrilmiş ve genişlemiştir (Demirbaş ve Engin, 2016: 29).

Performans denetimi ile Sayıştayların yürütme organı ve kamu idareleri tarafından yasama organına sunulan performans bilgilerinin doğruluğuna ilişkin güvence vermesi yanı sıra kullanılan kaynaklarla önceden mutabakata varılmış politika hedeflerine katkı sağlanıp sağlanmadığının raporlanmasıdır.

Bu bakımdan Sayıştay performans denetimi kendi içinde bir son değildir; yeni kararların oluşturulabilmesi için kamunun performansına ilişkin bağımsız değerlendirmeler sunan bir araçtır.

Ülkemizde Sayıştay performans denetimi gerçekleştirme yetkisini 1996 yılında elde etmiş ancak bu dönemde performans denetimleri 1050 sayılı Kanunun öngördüğü mali yönetim sistemi içerisinde sınırlı düzeyde uygulanabilmiştir. 5018 sayılı Kanunla mali yönetim sisteminde performans odaklı yönelimler gerçekleştirilmiş; bu bağlamda stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporları kamu idarelerinin yürütmenin politika hedeflerine katkısını planlayan ve raporlayan araçlar olarak tasarlanmıştır.

Sayıştay, bu çerçevede hem Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) hem de yürütmenin kamu kurumlarının performansı hakkında objektif bilgi ihtiyacını karşılayacak, bağımsız bir yüksek denetim kurumudur (Bağlı, 2010: 115). Ancak gerek Sayıştay Kanununun yasalaşma süreci gerekse sonrasında ilgili Kanunda yapılan değişiklikler, Sayıştay'dan beklenen bu rol konusunda akademik yazında ve uygulamada tartışmaları beraberinde getirmiştir.

Ülkemizde Sayıştay'ın mali yönetim sisteminde rolünü tartışan bu çalışmanın ilk bölümünde performans denetiminin gelişimine yer verilmiş ardından takip eden bölümde Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Örgütü (International Organization of Supreme Audit Institutions-INTOSAI) denetim standartlarına göre performans denetiminin temel özellikleri ortaya koyulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde kamu mali yönetim sisteminde Sayıştay performans denetiminin önemine ilişkin değerlendirmelere yer verilmesinin ardından Türkiye'de Sayıştayın performans denetim tecrübesi 1996-2017 dönemi itibariyle ele alınmış ve son yasal düzenlemeler ve uygulamalar çerçevesinde mali yönetim sisteminde Sayıştayın rolü tartışılmıştır.

2. YÜKSEK DENETİM KURULUŞLARINDA PERFORMANS DENETİMİNİN GELİŞİMİ

Yüksek denetim, yürütme organının ve idarenin mali işlemlerinin parlamento adına en üst düzeyde denetimidir. Yüksek denetim kurumu, yasama, yürütme ve yargı erklerinin emir, talimat ve etki alanı dışında çalışan kurumsal, mali, mesleki ve diğer alanlarda bağımsız bir kuruluştur (Altuğ, 2000: 107). Tarihsel gelişimine bakıldığında yüksek denetim kuruluşlarının doğuşu ve gelişimi ile parlamenter demokrasinin gelişimi arasında bir paralellik olduğu görülür.

Parlamenter demokrasiler, önce vergilerin, daha sonra kamu harcamalarının halk temsilcilerinin oluşturduğu parlamentoların kontrolü altına alınması ile ortaya çıkmıştır. Parlamentoların vergiler konusunda yetkili olması, kamu hizmetlerini belirleyip kamu harcamalarına yetki vermesi ve bütçeyi

onaylayıp denetlemesi, genel siyasi kontrolün en önemli aracı olarak gelişmiştir. Zaman içinde mutlak iktidarların tasfiye edilmesiyle birlikte temsili demokrasilerde parlamentolar, kamu maliyesi ile ilgili yetkilerini demokratik yoldan seçilmiş yürütme organı ile paylaşmışlardır (Çağan, 1985: 199). Bu itibarla parlamento açısından milli egemenliğin en önemli aracı olan bütçe yetkisi ve gücünün kullanılmasında, parlamento adına, yürütme organının yaptığı bütçe uygulama sonuçlarını inceleyecek uzman bir kuruluşa ihtiyaç duyulmuş; bu ihtiyaç yüksek denetim kuruluşlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Feyzioğlu, 1987: 23).

Nitekim Magna Carta (1215) ile İngiltere’de kurulmuş olan parlamentonun öncelikli ve en önemli işlevi, halktan toplanan vergilerin kontrol altına alınmasını ve daha sonraki aşamada da, kamu giderlerinin sınırlandırılmasını sağlamak olmuştur (Önder ve Türkoğlu, 2012: 199). Bu değişimle birlikte çok geçmeden parlamentonun aldığı vergisel kararlara kralın uyup uymadığını denetleme ihtiyacı, Dünyada ilk yüksek denetim kuruluşu olarak kabul edilen İngiltere Sayıştay’ının “auditor excequer” adıyla 1314 yılında kurulmasını sağlamıştır. Bununla birlikte İngiltere Sayıştay’ı, doğuşu ve kuruluşu açısından bir istisna teşkil etmektedir. Dünya genelinde Sayıştayların doğuşu, parlamenter demokrasinin yerleşmeye başlaması ve bütçe yetkisi ve gücünün tam olarak parlamentoya geçmesi ile 1750-1800’lü yıllarda gerçekleşmiştir (Demirbaş, 2001: 5).

Dünyada yüksek denetim kuruluşları yapılanmasının dört biçimde gerçekleştirildiği görülür. Bunlar; mahkeme tarzı, kurul tipi, yürütmeye bağlı denetim ofisi, bağımsız denetim ofisi şeklinde örgütlenen yüksek denetim kuruluşlarıdır. Mahkeme tipi yapılanmalarda denetim organı yargısal fonksiyona sahip olup, Fransa, Belçika, Portekiz, İspanya, İtalya ve Yunanistan tarafından kullanılmaktadır. İtalya, Yunanistan ve Portekiz’de yüksek denetim kurumu yargının bir parçası olup anayasal olarak diğer mahkemelerle eşit düzeydedir. Hollanda, Almanya ve Lüksemburg’ta ise kurul tipi yapılanma mevcut olup bu kurulun yargılama yetkisi bulunmamaktadır. Denetim ofisi şeklinde yapılanmanın Danimarka, İngiltere, İrlanda ve İsveç’te kullanıldığı görülmektedir. İsveç modelinde denetim ofisi yürütme organına bağlı faaliyet gösterirken, diğerlerinde yürütmeden bağımsız çalışmaktadır (Taytak ve Bahtiyar, 2015: 199). Organizasyonel yapılanmaları farklılık arz etse de ülke yüksek denetim kuruluşlarının bütçe yetkisi ve gücüne sahip parlamentolar adına denetim yetkisine sahip olduğu görülür.

Günümüzde parlamentoların bütçe sürecindeki yeni rolü kontrolden ziyade politika yapıcılığına dönüşmüştür. Bu değişim mali yönetime, kamu kaynak tahsisinde etkinliği arttırmak için program perspektifi ile yaklaşmayı, düşük öncelikli ve daha etkin faaliyet ve projelere kaynak yönlendirebilmeyi ve bütün bunları gerçekleştirebilmek için iyi bilgilendirmeyi içerir (Bağlı, 2011: 45). Yüksek denetim kuruluşlarının da bu değişim ve ihtiyaca paralel olarak geliştiği görülür.

Başlangıçta yüksek denetim kuruluşları kamu gelirleri ve harcamalarını kanunlara ve ilgili diğer mevzuata uygunluğunu denetlerken, günümüzde, geleneksel denetim olarak adlandırılan bu denetim türünün kapsamı genişlemiş, metot ve teknikleri yenilenmiş kamu kurumlarının finansal tabloları denetlenmeye ve yayınlanmaya başlanmış, kısacası geleneksel denetimden finansal denetime geçilmiştir (Coşkun, 1998: 87).

Kamuda performans denetimi adına, 1940’lı yıllarda Hoover Komisyonunda rastlanılmakla birlikte (Demirbaş, 2001: 54), 20. yüzyılın ilk yarısına kadar gerek hükümetler gerekse kamu maliyesi

teorileri ağırlıklı olarak kamu gelirlerini arttırma konusu ile ilgilenmişlerdir. Özellikle II. Dünya Savaşının dünya ekonomisi üzerindeki etkisi ve savaş sonrası kamu harcamalarındaki hızlı artış, kamu harcamalarının önemini arttırmıştır. 1950'lerde ülke Sayıştaylarının denetiminin yönü de değişmeye başlamış, önceleri üretken olmayan kamu harcamaları, daha sonraları kamu harcamalarında verimlilik, etkinlik, tutumluluk rapor edilmeye başlanmıştır. Ancak bu incelemeler herhangi bir metodoloji geliştirilmeksizin yapılmıştır. 1970'lerin ikinci yarısından itibaren performans denetimi öncelikle gelişmiş ülkelerde olmak üzere, pek çok ülkede yasallaşmaya başlamıştır (Coşkun, 1998: 87, 88).

Ülke yüksek denetim kuruluşlarında performans denetiminin yaygınlaşmasında INTOSAI'nin önemli etkisi olmuştur. 1977 yılında INTOSAI'nin önemli tavsiye kararlarının alındığı Lima Deklarasyonunda performans denetiminin türü ve niteliği tanımlanmış, 1986 yılında Sydney'de gerçekleştirilen 12. Kongrede ise performans denetiminin amaçları açıklanmıştır (Küçükaycan ve Tekin, 2017: 23, 24).

Performans denetimine geçilmesinde çeşitli faktörler etkili olmuştur. Kamu harcamalarındaki artışlar, denetim anlayışındaki gelişmeler, kamu yönetimi ve bütçe alanındaki yeni yaklaşımlar, hesap verme sorumluluğunun önem kazanması, sivil toplum kuruluşlarının, kamuoyunun ve vergi mükelleflerinin bir baskı unsuru olarak kamu denetiminin etkinliğinin arttırılmasına ve kapsamının genişletilmesine ilişkin talepleri, kamu idarelerince sunulan hizmetlerin sunumu konusundaki beklenti ve talepleri gibi hususlar bu faktörler arasında sayılabilir (Candan, 2007: 56).

Bununla birlikte performans denetimi, ortaya çıkışından günümüze kadar önemli ölçüde değişmiş ve gelişmiştir. İlk başlarda, maliyetlerin azaltılması ve tasarruf sağlanması konuları dikkat çekmişken, sonraları verimlilik arayışları kabul görmüştür. Bu dönemlerde performans denetiminin yapıcı bir yaklaşım yerine eleştirel bir tarzda icra edildiği görülmektedir. Eleştiri gayesiyle yapılan bu denetimlerde kurumların çevresel şartları, kurumların karşı karşıya kaldığı kısıtlar ve diğer hususlar göz önünde bulundurulmamış, raporlarda hatalar, eksiklikler ve performans düşüklükleri üzerinde durulmuştur (Candan, 2007: 62).

Sonraları, benimsenen yeni denetim yaklaşımı ise, ilk dönemde elde edilen tecrübelerin ve gelişen denetim araçlarının da katkısıyla, etkili, katma değer yaratan, denetlenen kurum ve birimlerin içinde buldukları durumu göz önüne alan, mevcut durumu veri alan bir yöntem yerine bu durumun arkasındaki nedenleri, sorunun kaynağını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmış ve makul ve uygulanabilir öneriler geliştirilmeye başlanmıştır. Bu dönemde, salt eleştiri yerine, yapıcı bir üslupla tavsiyeler içeren raporlar üretilmeye başlanmıştır. Bu yöndeki değişimde bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve denetimlerde bu tekniklerin kullanılmasının da tesiri de olmuştur (Candan, 2007: 62).

3. INTOSAI DENETİM STANDARTLARINA GÖRE PERFORMANS DENETİMİ

Literatüre ve ülke uygulamalarına bakıldığında, performans denetimi ile ilgili kullanılan birçok terim bulunmaktadır. Bunlar; verimlilik, etkinlik, tutumluluk denetimi; paranın karşılığı denetimi; etkinlik denetimi, etkenlik denetimi, program denetimi, program sonuçlarının değerlendirilmesi olarak sayılabilir. Kavramların kullanımı ve nitelendirilmesi ülkelere göre değişiklik gösterebilmekte, dolaylı olarak performans denetiminin içeriği de bu nitelendirme ve tanımlamalara göre değişebilmektedir (Candan, 2007: 55). Bu sebeple performans denetiminin anlam ve içeriği hakkında bir bakış açısı oluşturmak adına,

INTOSAI'a göre performans denetiminin açıklanması gereklidir.

1953 yılında kurulan INTOSAI, yüksek denetim kuruluşları için bilginin gelişimini ve transferini teşvik etmek, dünya genelinde devlet denetimini geliştirmek ve mesleki kapasiteleri, üye yüksek denetim kuruluşlarının kendi ülkelerindeki durumunu ve etkisini arttırmak için kurumsallaşmış bir çerçeve sağlayan uluslararası sivil toplum kuruluşudur (intosai.org).

INTOSAI tarafından 1977 yılında Peru/Lima'da düzenlenen 9. Kongrede kabul edilen ve bugün hala yararlanılmakta olan ilkeleri belirleyen "Lima Deklarasyonunun "Yasallık Denetimi, Düzenlilik Denetimi ve Performans Denetimi" başlıklı 4. bölümünde;

"Yüksek denetim kuruluşlarının geleneksel görevi, mali yönetim ve muhasebesinin yasallığının ve düzenliliğinin denetimidir. Önemini koruyan bu denetim türüne ek olarak, kamu idaresinin performansını, tutumluluğunu, verimliliğini ve etkinliğini değerlendirmeye yönelik olarak bir başka denetim türü daha – performans denetimi – vardır. Performans denetimi sadece belirli mali işlemleri değil, aynı zamanda hem organizasyonel hem de idari sistemler dahil olmak üzere tüm kamu faaliyetlerini kapsamaktadır. Yüksek denetim kuruluşunun denetim hedefleri-mali yönetimin yasallığı, düzenliliği, tutumluluğu, verimliliği ve etkinliği- eşit öneme sahiptir. Bununla birlikte, her bir yüksek denetim kuruluşu kendi önceliklerine somut olaya göre karar verecektir" maddelerine yer verilerek yüksek denetim kuruluşlarının mali denetim, uygunluk denetimi yanı sıra bu denetim türleri ile eşit öneme sahip performans denetimi gerçekleştireceği ifade edilmiştir.

Performans denetimi ve geleneksel denetim arasındaki bazı farklılıklar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Performans Denetimi ve Geleneksel Denetim Arasındaki Farklar

UNSURLAR	PERFORMANS DENETİMİ	GELENEKSEL DENETİM
Amaç	Kamusal müdahalelerin veya önlemlerin tutumluluk, verimlilik ve etkinlik ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin değerlendirilmesi	Mali işlemlerin mevzuata ve yönetmeliklere uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin ve hesapların ve mali tabloların gerçek ve güvenilir olup olmadığının değerlendirilmesi
Odak	Politika, program, kurum, faaliyetler ve yönetim sistemleri	Mali işlemler, muhasebe, mali tablolar ve temel yönetim prosedürleri
Akademik Temel	İktisat, siyaset bilimi, sosyoloji. Sosyal bilimlerde uygulanan yöntemler ve diğer yöntemler, uzman görüşleri.	Muhasebe ve hukuk. Profesyonel denetim becerileri.
Yöntem	Denetimden denetime farklılık gösterir.	Standart
Denetim Kriteri	Denetçi kanaatine daha açıktır. Somut olayın durumuna göre farklı kriterler belirlenebilir.	Denetçi kanaatine daha az açıktır. Yasa ve düzenlemelerle belirlenen kriterler esas alınır.
Raporlama	Değişen aralıklarla özel raporlar yayınlanır. Denetim hedeflerine göre değişen yapı ve içeriğe sahiptir.	Dönemlik standart raporlar hazırlanır.

Kaynak: (INTOSAI, 2004b: 4,5)

Tablo 1 göz önünde bulundurulduğunda, performans denetimi, yürütme organı programlarının veya kamu hizmetlerinin performansını analiz etmek ve değerlendirmekle ilgilidir. Analitik ve yaratıcı yetkinlikler gerektiren bilgi tabanlı bir faaliyettir. Geleneksel denetimin aksine, hesaplardan ziyade faaliyetlere odaklanır ve esas olarak kamusal müdahalelerin ardındaki niyetler ve tutumluluk, verimlilik ve etkinlik kavramları ile ilgilidir (INTOSAI).

INTOSAI (2013: 2) tarafından yayınlanan Performans Denetiminin Temel İlkelerinde performans

denetimi; “kamu teşebbüslerinin, sistemlerinin, faaliyetlerinin, programlarının veya kuruluşlarının tutumluluk, verimlilik ve etkinlik ilkeleri ile uyumlu olup olmadığı ve iyileştirme alanları olup olmadığı konusunda bağımsız, tarafsız ve güvenilir bir incelemedir” şeklinde tanımlanmıştır.

Tanımda geçen “tutumluluk, verimlilik ve etkinlik ilkeleri” (INTOSAI, 2013: 2);

i) Tutumluluk, kaynak maliyetlerini en aza indirmek anlamına gelir. Kullanılan kaynaklar zamanında erişilebilir olmalı ve ideal miktar ve kalite ile ideal fiyatta olmalıdır.

ii) Verimlilik, mevcut kaynaklardan en iyi şekilde yararlanmak demektir. Kullanılan kaynaklar ile nicelik, nitelik ve zamanlama açısından üretilen çıktılar arasındaki ilişki ile ilgilidir.

iii) Etkinlik, belirlenen hedeflerin karşılanması ve amaçlanan sonuçlara ulaşılmasıyla ilgilidir.

Tablo 2’de tutumluluk, verimlilik, etkinlik ilkelerinin anlamlarına ve bu ilkelerin denetimine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Tablo 2. Tutumluluk Verimlilik ve Etkinlik Denetimi

Tutumluluk-Maliyetlerin düşük tutulması. Tutumluluk, herhangi bir faaliyet için kullanılan, uygun kalitede, kaynakların maliyetini minimize etmek anlamına gelir.	Tutumluluk denetimleri şu gibi sorulara cevap verebilir: Seçilmiş olan araçlar veya elde edilen ekipmanlar - girdiler kamu fonlarının en ekonomik şekilde kullanılmasını sağlıyor mu? Beşeri, mali ve fiziksel kaynaklar ekonomik olarak kullanılıyor mu? Yönetim faaliyetleri, iyi yönetim ilkelerine ve iyi yönetim politikalarına uygun olarak gerçekleştiriliyor mu?
Verimlilik tutumluluk ile ilişkilidir. Burada, temel konu kullanılan kaynaklar ile ilgilidir. Asıl soru, bu kaynakların optimal ya da tatmin edici bir kullanıma mı konulduğu ya da daha az kaynak ile kalite ve üretim süreci açısından aynı veya benzer sonuçların elde edilip edilemeyeceğidir.	Verimlilik denetimi şu gibi sorulara cevap verebilir: Beşeri, mali ve fiziksel kaynaklar verimli bir şekilde kullanıldı mı? Hükümet programları, girişimleri ve faaliyetleri verimli bir şekilde yönetildi, düzenlendi, organize edildi, uygulandı, izlendi ve değerlendirildi mi? Kamu kuruluşlarının faaliyetleri öngörülen hedef ve gereksinimlerle uyumlu mudur? Kamu hizmetleri kaliteli, kullanıcı odaklı mıdır ve zamanında sunulmuş mudur? Hükümet programı hedeflerine maliyet-etkin bir şekilde ulaşılmış mıdır?
Etkinlik öngörülen amaç ve hedeflere ulaşılması ile ilgilidir. Etkinlik amaç odaklı bir kavramdır. Amaç veya hedefler ile çıktılar ve etkiler arasındaki ilişki ile ilgilidir. Buna göre etkinlik iki kısımdan oluşur: i) Politika hedeflerine ulaşıldı mı? ii) Bu başarı sürdürülen politikaya atfedilebilir mi?	Etkinlik denetimi şu gibi sorulara cevap verebilir: Hükümet programlarının etkin bir şekilde hazırlanıp tasarlanıp tasarlanmadığının açık ve tutarlı olup olmadığının değerlendirilmesi, Yeni veya devam eden bir hükümet programı için tanımlanan hedeflerin ve araçların (yasal, mali, vb.) uygun, tutarlı veya ilgili olup olmadığının değerlendirilmesi, Program uygulamasında organizasyon yapısının, karar verme sürecinin ve yönetim sisteminin etkinliği, Programın diğer ilgili programları tamamlayıp destekleyip desteklemediği veya çakışma yaratıp yaratmadığının değerlendirilmesi, Kamu hizmetleri kalitesinin, insanların beklentilerini veya öngörülen hedefleri karşılayıp karşılamadığının değerlendirilmesi, Bir programın etkinliğini ölçmek, izlemek ve raporlamak için sistemin yeterliliğinin değerlendirilmesi, Hükümet yatırımlarının ve programlarının ve/veya

	<p>bireysel bileşenlerinin etkinliğini değerlendirmek, yani hedeflerin ve amaçların yerine getirilip getirilmediğini belirlemek, Bir politikanın doğrudan veya dolaylı sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerinin politikaya veya başka nedenlere bağlı olup olmadığını değerlendirmek, Tatminkar bir performansı ya da amaçlara ulaşmayı engelleyen faktörleri değerlendirmek, Bulguların nedenlerini ve hükümet faaliyetlerini ve programlarını daha etkili bir şekilde işlemenin yollarını belirlemede gözlenen problemleri analiz etmek, Daha iyi performans elde etmek için alternatif yaklaşımların görece faydasının tanımlanması veya program etkinliğini etkileyen faktörlerin ortadan kaldırılması.</p>
--	---

INTOSAI, 2004a: 18, 19.

Tablo 2’de yer verilen açıklamalara göre performans denetimi tutumluluk, verimlilik ve etkinliğin denetimi ile ilgilidir ve şunları kapsar (INTOSAI, 2004a: 11);

i) Tutumluluk denetimi; idari faaliyetlerin iyi yönetim ilke ve uygulamaları ile yönetim politikaları açısından denetlenmesidir.

ii) Verimlilik denetimi; beşeri, mali ve diğer kaynakların kullanımının, bilgi sistemleri de dahil olmak üzere, performans ölçüm ve izleme sistemlerinin ve belirlenen eksikliklerin giderilmesi için denetlenen birim tarafından izlenen prosedürlerin denetlenmesidir.

iii) Etkinlik denetimi; denetlenen kuruluşların hedeflerine ulaşma yönündeki performans etkinliğini ve kurum faaliyetlerinin yarattığı gerçek etkinin amaçlanan etkiyle kıyaslanmak suretiyle denetlenmesidir.

Performans denetiminin temel amacı, tutumlu, verimli ve etkin yönetişimin yapıcı olarak sağlanmasıdır. Aynı zamanda hesapverebilirlik ve şeffaflığa katkıda bulunur (INTOSAI, 2013a: 3).

Performans denetimi, yönetişim ve gözetim sorumluluklarına sahip birimlere, performansın iyileştirilmesi konusunda yardımcı olarak hesapverebilirliği teşvik eder. Bunu, yasama organı veya yürütme organı tarafından verilen kararların verimli ve etkin bir şekilde hazırlanıp hazırlanmadığı ve vergi mükelleflerinin ya da vatandaşların paranın karşılığı değerini alıp almadıklarını değerlendirerek gerçekleştirir. Yasama organının niyet ve kararlarını sorgulamamaktadır, ancak yasa ve yönetmeliklerdeki eksikliklerin veya uygulama biçimlerinin, belirlenen hedeflere ulaşılmasını engelleyip engellemediğini incelemektedir. Performans denetimi vatandaşlar için değer yaratabilecek ve iyileştirme potansiyeline sahip olan alanlara odaklanmaktadır. Sorumlu tarafların uygun eylemde bulunması için yapıcı teşvikler sağlar.

Performans denetimi, hükümet politikaları ve medya tarafından hedeflenen, parlamento, vergi mükellefleri ve diğer finansman kaynaklarına, farklı hükümet faaliyetlerinin yönetimi ve sonuçlarına ilişkin bir bakış açısı sunarak şeffaflığı teşvik etmektedir. Böylelikle, öğrenme ve iyileştirmelere hizmet ederken, vatandaşa yararlı bilgiler sağlamaya doğrudan katkıda bulunur. Performans denetiminde, yüksek denetim kuruluşları neyi, ne zaman ve nasıl denetleyeceğine karar verme serbestisine sahiptir ve bulgularını yayınlamaları sınırlandırılmamalıdır (INTOSAI, 2013a: 3).

Performans denetimi yasama organı tarafından belirlenen kararlara veya hedeflere dayanır ve tüm kamu sektöründe gerçekleştirilebilir (INTOSAI, 2004a: 11). Bu çerçevede Performans denetimi, genellikle

iki temel soruyu cevaplamaya çalışılarak yapılır: i) İşler doğru şekilde yapıldı mı? ve ii) Doğru işler yapıldı mı?

İlk soru öncelikle bürokrasiye (üreticiye) yöneliktir ve politika kararlarının uygun şekilde yürütülüp yürütülmediği ile ilgilidir. Bu soru genellikle normatif bakış açısıyla ilişkilendirilir, yani denetçi yöneticinin kurallara veya şartlara uyup uymadığını bilmek ister. Analizin genişletilmesi için, doğru faaliyetlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin değerlendirilmesi gereklidir. Süreçteki bu aşamaya kadar, performans denetimi temel olarak tutumluluğun farklı yönleri ve faaliyetlerin verimliliği ile ilgilidir.

Analizin kapsamı, ikinci soru- doğru işlerin yapıldı yapılmadığı- sorulduğunda daha da genişler. Başka bir deyişle, burada sorulan, benimsenen politikaların uygun şekilde uygulanıp uygulanmadığı veya yeterli araçların işe yarayıp yaramadığıdır. Bu tür bir soru, toplum üzerindeki etkiyi ifade eder. Aslında, bu soru, bir hükümetin taahhüt ettiği veya belirli bir hedefe ulaşmak için seçtiği bir önlemin, itiraz edilme riski taşıdığı anlamına da gelebilir (INTOSAI, 2004a: 14).

Buna göre performans denetiminde etkinliğin denetimi; politika hedeflerinin başarıyla gerçekleştirilmediği ve bu başarının izlenen politikanın bir sonucu olup olmadığı şeklinde gerçekleştirilen iki bölümden oluşmaktadır. Denetim, politikalarla değil, politika araçlarının seçimi ve bunların uygulanması ile ilgilidir (Mutluer ve diğerleri, 2015: 117).

INTOSAI tarafından ortaya koyulan söz konusu standart ve yaklaşımlar, kuşkusuz günlük dilde yaygın olarak kullanılan performans denetimi tanımlarının ötesine geçmekte; bir başka deyişle, performans denetiminin, harcanmış olan kamu kaynaklarının basit bir girdi-çıkıtı kıyaslaması yoluyla incelemeye tabi tutularak ne kadarının israf edildiğinin, ne kadarının verimsiz veya amacı dışında kullanıldığının ya da mali yıl için belirlenmiş performans göstergelerine yılsonunda ulaşıp ulaşılmadığının tespitine yönelik bir değerlendirme yapmaktan daha ileri bir anlam içermektedir (Akyel ve Köse, 2010: 20). Bu husus aşağıda yer verilen bölümde tartışılmıştır.

4. KAMU MALİ YÖNETİM SİSTEMİNDE SAYIŞTAY PERFORMANS DENETİMİNİN ÖNEMİ

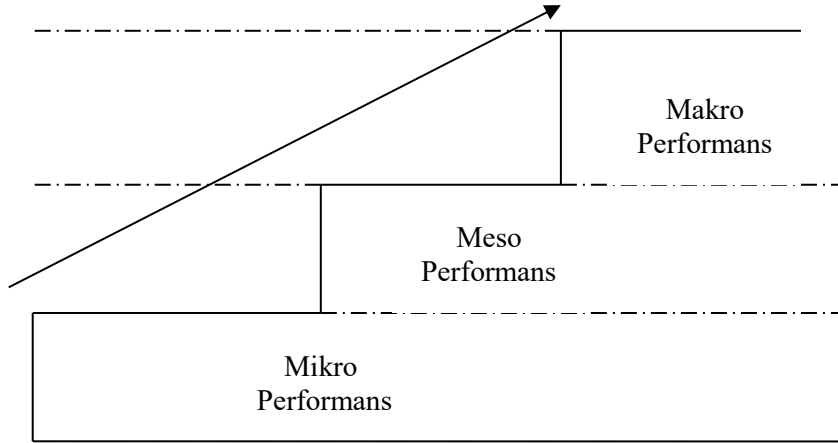
Kamu mali yönetimi, ekonomide kamusal ihtiyaçları tatmin etmek üzere kamu kesimi tarafından kullanılan mali kaynakların hangi araçlar ve kurumlar kullanılarak nasıl değerlendirileceğine yön veren sistem ve süreçleri ifade etmektedir. Özellikle 20. yüzyılın başlarından itibaren gelişen performans odaklı yaklaşımlar ülkelerin mali yönetimlerini oluşturan süreçleri tekrar ele almalarını ve yeniden yapılandırmalarını gerekli kılmıştır (Sakal ve Şahin, 2008: 4). Burada performans odaklı yaklaşımdan ne kastedildiği önem arz etmektedir.

Performans, herhangi bir kişi ya da kuruluşun yahut grubun, kendilerinden belirli koşullarda, belirli olanaklarla, belirli zamanlarda, belirli biçimlerde yapmaları beklenen ya da istenen iş ve işlemleri gerçekleştirme düzeyi olarak tanımlanabilir (Milli Prodüktivite Merkezi, 2006: 44).

Kamu mali yönetiminde performans odaklı anlayış mikro, mezo ve makro düzeyleri kapsamaktadır. Mikro düzey (kamu kesiminde operasyonel karar düzeyi) kamu kesiminin, geniş anlamda devletin, vatandaşla ve diğer organizasyonlarla asıl ilişki kurduğu alan olarak ortaya çıkan kamu kurumlarını ifade etmektedir. Mezo düzey ise kamu politikalarının oluşturulduğu seviyeyi (kamu kesiminde politik karar düzeyi) ifade etmektedir. Bu seviye özel politika alanlarında oluşturulmuş kamu girişimlerini

de kapsamaktadır. Makro düzey ise ülke genelini ifade etmektedir (Bouckaert ve Halligan, 2008: 18).

Şekil 1. Kamu Kesiminde Performans Düzeyleri



Makro düzeyde daha iyi performansa olan ilgi, diğer ülke yönetimleri ve özel sektörle rekabet edebilen bir kamu kesimi ihtiyacından ileri gelmiştir. Öte yandan devletin meşruiyetini geri kazanması hususunda hizmet sunumu anahtar alan haline gelmiştir. Buna göre kamu kesiminde performans yönetimi, genel anlamda, politika yönetimi ve hizmet sunumunda performansın geliştirilmesi ile ilgilidir (OECD, 1997: 7, 8). Bu sebeple, makro düzey ile mezo ve mikro düzeylerin eşgüdümleştirilmesi, bir başka deyişle, operasyonel performansın politik/stratejik amaçlara katkısının belirlenmesi gerekli görülmektedir (Bouckaert ve Halligan, 2008: 25).

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, iyi yönetilen hükümetin sonuçta iyi bir performans gösteren bir kamu kesimi ile sonuçlanacağı fikrine dayanmaktadır. Ancak, 20. yüzyılın sonlarına doğru, kamu kesiminin performansının artırılmasında vurgu, hizmet sunan kurumların ve hizmet programlarının performansının ölçülmesine doğru kaydırılmıştır (Frederickson ve Frederickson, 2006: 1). Ölçümdeki temel amaç, hizmet sunan kurum ve programların üst politikalara katkı sağlayıp sağlayamadığının belirlenmesidir. Bu yeni anlayıştaki temel mantık, kamu kurumlarının bilgi ürettiği ve bilgilerin karar alma süreçlerinde kullanılması gerektiği fikridir (Moynihan, 2008: 3). Öte yandan, kamu kurumlarında performansa ilişkin yetersizlikler, hükümete gerekli bilgileri sağlayamayacağı ve politika kararlarının uygulama aşamasını zaafa uğrattırmayacağını garanti etmeyeceği için iyi bir politikanın izlenmesini zorlaştıracaktır (Tanzi, 2002: 208).

Kamu kesiminde performansın yönetilmesi açısından bu bütüncül anlayışın benimsenmesi ile mezo ve mikro düzeyler açısından kamu kesiminde faaliyette bulunan tüm politik ve idari kurumların tıpkı bir orkestra gibi koordineli bir şekilde çalışabileceği ve bu sayede makro düzeye hizmet edeceği beklentisi ortaya çıkmaktadır. Sayıştay performans denetiminin de rolü tam bu noktada ortaya çıkmaktadır. Buna göre Sayıştay performans denetimi ile mikro performansın mezo düzeydeki performansa katkısı ortaya koyulmaya çalışılmakta, bu sayede makro performansın geliştirilmesine hizmet edilmesi beklenmektedir.

Buna göre, demokratik ülkelerde hükümetin görevi, toplumdaki grup ve bireylerin tercihlerini

bütünleştirerek, vatandaşların beklentilerine uygun kamu politikalarını üretmektir. Üretilen politikaları hayata geçirmek ise; büyük ölçüde kamu idaresinin, yani bürokrasinin işidir. Burada bürokrasiden beklenen, üretilen politikaların en etkin şekilde hayata geçirilmesidir. Yasama organının görevi ise, hükümetin ürettiği politikaların ve bunların uygulamasının yarattığı sonuçları izleyerek hükümeti denetlemektedir. Bu süreçte yasama organı ülke yönetiminden; hükümet ürettiği politikaların sonuçlarından, kamu yöneticileri bu politikaları hayata geçirirken yaptıkları faaliyetlerden sorumludur (Coşkun, 1998: 85). Siyasal ve yönetsel sorumluluğun ayrıştırılması ve etkinlik üzerine bir hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesi performans denetiminin de çıkış noktalarından bir tanesi olmuştur. Bu anlamda, parlamentonun bütçe yetkisi ve gücünü etkin kullanımı; amaç ve hedeflerin sonuçlarla ilişkilendirilmesi ve buna göre bir denetim sisteminin kurulmasının da altyapısını oluşturur (Yılmaz, 2014: 356).

Kamu sektöründe denetimin geleneksel görevi, düzenlilik veya mevzuata uygunluk denetiminden türeyen onaylama ya da tasdik olup; gelirlerin toplanmasına ve giderlerin yapılmasına esas oluşturan hesap ve belgelerin aritmetik doğruluğunun periyodik ve ayrıntılı kontrolünü sağlamak ve kamusal kaynakların hileleri önleyip, kanunlara uygun yönetimini sağlamak için bağımsız ve profesyonel bir sigorta sağlamak niteliğindeki, bu görev performans denetimi kavramı çerçevesinde kamu kesiminin performansını raporlayan verimliliğini ve etkinliğini değerlendiren kapsamda genişlemiştir. Yönetim ve denetim anlayışındaki bu değişme sürecinde, ulusal denetim kurumları da denetim anlayışını genişleterek, performans denetimini geliştirmek üzere harekete geçmiştir. Kamu kesimi denetim otoritesinin sorumluluğu da finansal hesapların finansal ve yasal gereklere uygunluğundan, hükümet program ve faaliyetlerinin performansını kapsayacak şekilde genişlemiştir (Çevik, 2002: 119).

Bu çerçevede Sayıştay performans denetimi sonucunda kamu mali yönetimine, şu iki temel katkı beklenmektedir. Bunlardan birincisi parlamentoya yürütme organı tarafından sunulan performansa ilişkin bilgilerin doğruluğuna ilişkin güvence verilmesi; ikincisi ise hükümet program ve faaliyetlerinin parlamento tarafından onaylanan politika hedeflerine pozitif katkı sağlayıp sağlamadığının raporlanmasıdır. Bu raporlamadan sonra parlamento, programın bütçeden tamamen çıkarılmasına, program başarısızlığının sebebi ödenek yetersizliğinden kaynaklanıyorsa ödeneğinin arttırılmasına, hükümet aracılığıyla programı yürütmekten sorumlu kurum ve kuruluşlarının uygulama etkinliklerinin arttırılmasına ilişkin teşvik ve önlemlerin alınmasına karar verebilir.

Bu amacın gerçekleşmesi, Sayıştayların performans denetimlerinde kamu hizmetlerinde performans yetersizliklerinin sebeplerini ve etkilerini belirlemesi, gelişme yollarını göstermesi, denetlenen kurumlar için maliyet etkinliği olan öneriler geliştirmesi, parlamentoya güvenilir, dengeli ve etkili raporlar sunmasına bağlıdır (Mutluer ve diğerleri, 2015: 115).

5. TÜRKİYE'DE SAYIŞTAY PERFORMANS DENETİMİ VE KAMU MALİ YÖNETİM SİSTEMİ

Sayıştay, Türkiye Cumhuriyeti kurulmadan önce, Osmanlı İmparatorluğu döneminde de var olan ve devlet gelir-gider denetimini yapan kamu kurumu sıfatını taşımıştır. Ayrıca Osmanlı İmparatorluğunun ilk anayasası olarak kabul edilen 1876 Kanuni Esasiden günümüze kadar bütün anayasalarda yer almıştır

(Özekicioğlu, 2017: 603).

1982 Anayasası'nın 160. maddesine göre “*Sayıştay, ... bütün gelir ve giderleri ile mallarını TBMM adına denetlemek ve sorumluların hesap ve işlemlerini kesin hükme bağlamak ve kanunlarla verilen inceleme, denetleme ve hükme bağlama işlerini yapmakla görevlidir....*” Buna göre, 1862 yılında, Fransız modeli esas alınarak kurulan Sayıştay, kurulduğu günden bugüne denetim fonksiyonu yanı sıra yargı fonksiyonuna sahip “kurul tipi” örgütlenme modeli içerisinde yer almaktadır (Çalışkan, 2015: 69). Ülkemizde Anayasal bir kurum olan Sayıştay'ın kuruluş, işleyişi ve denetim usulleri kanunla düzenlenmektedir.

II. Dünya Savaşı sonrasında batı ülkelerinde performans denetimi yöntemleri uygulanmaya başlanmışken Türkiye’de mali denetimin uygulanması ve performans denetiminin yeterince geliştirilememesinin yarattığı sorunlara rağmen uzun yıllar, hazırlanan araştırmaların önerileri gözardı edilmiştir. 1971’de İdari Danışma Kurulu’nun hazırladığı raporda Sayıştay’ın etkinlik denetimi yapabilecek şekilde geliştirilmesi gerektiği ifadelerine yer verilmiş, benzer ifadeler 1982 Anayasası’na da konmak istenmiş ancak Danışma Meclisi tarafından madde metninden çıkarılmıştır (Balyemez, 2018: 283). Nihayet, “Kamu Yönetiminde ve Harcamalarında Etkinlik ve Verimliliği Sağlamak ve Savurganlığı Önlemek Amacıyla Alınacak Ekonomik ve Mali Önlemler Hakkındaki 2171 sayılı Yetki Kanunu”na² dayanılarak hazırlanan kanun hükmünde kararname (KHK) ile performans denetimi Türkiye’de de sisteme girmiştir (Altuğ, 2000: 103).

27.02.1979 gün ve 24 sayılı KHK ile 1050 sayılı Kanunda yapılan bazı değişikliklerle, kamu hesapları ve ilgililerin denetlenmesinde verimlilik, etkinlik ve tutumluluk kavramlarından yararlanmak mümkün olmuştur (Altuğ, 2000: 103). Söz konusu KHK’den sonra “26.5.1927 Tarihli ve 1050 Sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanunun Bir Maddesinin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin 27.2.1979 Tarihli ve 24 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair 3483 sayılı Kanun”³ yayınlanmıştır. Söz konusu düzenleme ile 1050 sayılı Kanunun 22 nci maddesinde, bütçe ödeneklerinin verimli ve tutumlu olarak kullanılmasını sağlamak amacıyla tahakkuk memurlarının ödeneklerin zamanında ve yerinde kullanılmasından, giderin gerçek gereksinme karşılığı olmasından, programlanmış hizmetlerin zamanında yerine getirilmesinden sorumlu oldukları, ita amirlerinin de bu hususları gözeteceği öngörülmüştür. Kanunun, 28 inci maddesiyle de, bütçelerin kalkınma plan ve programlarının gerekleri ile fayda ve maliyet unsurları göz önünde tutularak verimlilik ve tutumluluk ilkelerine göre hazırlanacağı ve uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Ancak Sayıştay’a açıkça performans denetimi yetkisi veren 1996 yılındaki düzenlemeye kadar, ülkemizde Sayıştay’ın performans denetimi gerçekleştirdiğinden söz etmek mümkün olmamıştır. Nitekim 1050 sayılı Kanuna tabi kurum ve kuruluşlarda söz konusu düzenlemeler çerçevesinde performans denetimi yapıldığı söylenemez. Esasında, bu düzenlemeler, denetim kuruluşlarına ilişkin yetkiyi değil, harcama sürecindeki görevlilerin sorumluluğunu içermektedir (Candan, 2007: 209).

2003 yılına gelindiğinde 1050 sayılı Kanunu yürürlükten kaldıran ve mali yönetim ve denetim sisteminde köklü değişiklikler getiren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK)

² 29.9.1978 tarihli ve 16419 sayılı Resmi Gazete.

³ 5.11.1988 tarihli ve 19980 sayılı Resmi Gazete.

yürürlüğe girmiştir. 5018 sayılı KMYKK'nun öngördüğü yeni mali yönetim ve denetim anlayışına uygun olarak 832 sayılı Sayıştay Kanununun da değiştirilmesi gerekmiş, bu amaçla 2005 yılında yeni Sayıştay Kanunu hazırlanmış ve TBMM'ne sunulmuştur. Ancak Kanunun yasalaşma süreci 2010 yılında tamamlanabilmiştir.

Takip eden kısımda öncelikle mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde Türkiye'de Sayıştayın performans denetimi faaliyetlerine yer verilmiş, ardından mali yönetim sistemi içerisinde Sayıştayın performans denetimi rolü tartışılmıştır.

5.1. Türkiye'de Sayıştay Performans Denetiminin Gelişimi

5.1.1. 1996-2006 Döneminde Sayıştay Performans Denetimi

Sayıştay açık bir yasal düzenlemeyle performans denetimi yapma yetkisini 1996 yılında yapılan bir kanun değişikliği ile edinmiştir. 832 sayılı Sayıştay Kanununa 26.6.1996 tarih ve 4149 sayılı Kanunla bir ek madde ilavesi yapılarak Sayıştay'ın denetime tabi kurum ve kuruluşlarda verimlilik, etkinlik ve tutumluluk yönünden inceleme yapabilmesine ilişkin yasal dayanak oluşturulmuştur (Candan, 2007: 214; Demirbaş, 2001: 194, 195).

Kanunun ek 10 uncu madde hükmü şöyledir: “*Sayıştay, denetimine tabi kurum ve kuruluşların kaynakları ne ölçüde verimli, etkin ve tutumlu kullandıklarını incelemeye yetkilidir. Bu inceleme sonuçları Sayıştay Birinci Başkanı tarafından bir değerlendirme raporuyla Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulur.*

Bu raporlar ile bu Kanunda öngörülen genel mahiyetteki diğer raporlar Türkiye Büyük Millet Meclisi Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülür ve Komisyon önerisi ile birlikte Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kuruluna sunulur”.

Sayıştay'a 4149 sayılı Kanunla performans denetimi görev ve yetkisinin verilmesinden sonra, 1996 yılında İngiltere Ulusal Denetim Ofisi ile ikili işbirliği projesi geliştirilmiştir. Bu ortak proje kapsamında Türkiye'de teorik eğitim düzenlenmiştir ve iki pilot denetim projesi uygulamaya koyulmuştur (Sayıştay, 2004: 23). İngiltere Ulusal Denetim Ofisi ile gerçekleştirilen proje kapsamında, Karayolları Genel Müdürlüğü'nün devlet yollarındaki yol bakım, onarım ve bakım faaliyetleri ile Kültür Bakanlığına bağlı müzelerin eser elde etme, sergileme, depolama, bakım ve koruma, güvenlik, kayıt, envanter ve sayım faaliyetleri incelenmiştir. Karayollarında faaliyetlerin verimlilik ve etkinliği değerlendirilirken, müzelerde mevzuatın, uygulamanın ve kontrollerin yeterliliğine ilişkin risk değerlendirmesi yapılmıştır. Bundan başka, Denizde ve Limanlarda Gemilerin Yarattığı Kirlilikle Mücadele ve Korunma konulu uluslararası bir performans denetimi projesi de uygulanmıştır (Candan, 2007: 216).

Pilot çalışmalardan elde edilen deneyimler ışığında, performans ve risk denetimi çalışmalarının planlı, düzenli ve koordineli biçimde yürütülmesini sağlamak üzere 1 Mart 1999 tarihinde Performans Denetim Grubu kurulmuştur. Hizmet içi eğitim çalışmasını tamamlayan Performans Denetim Grubu, yürütülecek çalışmaların ilke ve prosedürlerini “Performans Denetimi Grubu Çalışma Rehberi”nde belirlemiş ve performans denetimi çalışmalarına başlamıştır (Sayıştay, 1999: 12, 13).

Performans Denetim Grubu tarafından yapılan ilk performans denetimi çalışmaları “Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nın Marmara ve Düzce Depremi Sonrası Faaliyetleri”, “İstanbul Depreme Nasıl Hazırlanıyor?” ve “Gemilerin Denizleri ve Limanları Kirlenmesini Önleme ve Kirlilikle Mücadele” başlıklı

denetimler 2002 yılında raporlar halinde TBMM'ne sunulmuştur (Sayıştay, 2003: 23).

Bu ilk denetimlerden sonra Sayıştay tarafından yürütülen ve 2006 yılı itibariyle TBMM'ne rapor olarak sunulan performans denetimleri şu şekilde sıralanabilir (Sayıştay, 2005: 25; Sayıştay, Sayıştay, 2006: 13; Sayıştay, 2007: 46);

- i) Sağlık Bakanlığına Bağlı Hastanelerde İlaç ve Tedavi Malzemeleri Tedariki ve Kullanımı
- ii) Vakıflar Genel Müdürlüğü Sorumluluğundaki Tarihi Eserlerin Bakım, Onarım ve Güvenliği,
- iii) Ormanların Korunmasına Yönelik Faaliyetler
- iv) Kıyıların Kullanımının Planlanması ve Denetimi
- v) E-Dönüşüm Türkiye Projesi Çerçevesinde Yürütülen Faaliyetlerin Performansı
- vi) E- Devlete Geçişte Kamu Kurumları İnternet Siteleri
- vii) Trafik Güvenliğinin Sağlanmasına Yönelik Faaliyetlerin Performansı.

Buna göre Sayıştay, 1996-2006 yılları arasında pilot uygulamalarla birlikte on bir adet performans denetimi çalışmasını tamamlamıştır (Sayıştay, 2006: 38).

Sayıştay'ın 1996 yılında başlayan ve KMYKK'nın tamamıyla yürürlüğe girdiği 2006 yılına kadar devam eden performans denetimleri sadece, 1050 sayılı ve 832 sayılı Kanunun öngördüğü Sayıştay denetimine tabi kuruluşlarla sınırlı kalmıştır. Denetime tabi kuruluşların da yalnızca bazılarında, yani sadece belli alanlarda performans denetimi yapılmıştır (Candan, 2007: 221).

2006 yılına gelindiğinde 5018 sayılı KMYKK tüm hükümleri ile uygulanmaya başlanmıştır. Bununla birlikte, tüm kamu fonlarının, kaynaklarının ve faaliyetlerinin Sayıştay denetimi kapsamına alınması ve bunların düzenlilik ve performans denetimleri yoluyla denetlenmesinin sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliği Sayıştay tarafından da vurgulanmıştır. Ayrıca, bunun için Sayıştay'ın organizasyonel yapısının da yeniden düzenlenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede hazırlanan Sayıştay Kanunu Taslağı kamuoyunun bilgisine sunulmuş ve bu Taslağın TBMM'ye sunulması öngörülmüştür.

Ancak, Sayıştay tarafından hazırlanan Sayıştay Kanun Tasarısı TBMM'ye sunulmamış, daha sonra hazırlanan "Sayıştay Kanun Teklifi" TBMM Başkanlığına sunulmuştur (Candan, 2007: 222).

5.1.2. 2006-2010 Döneminde Sayıştay Performans Denetimi

2006 yılından itibaren Sayıştay denetimleri 5018 sayılı KMYKK'na göre yürütülmeye başlanmıştır. 5018 sayılı KMYKK, Sayıştay'ın görev alanını kurumsal ve fonksiyonel açıdan genişletmiştir. Buna göre genel yönetim kapsamındaki i) Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, ii) Özel bütçeli idareler, iii) Düzenleyici ve denetleyici kurumlar, iv) Sosyal güvenlik kurumları ve v) Mahalli idareler Sayıştay denetimine tabidir. Genel yönetim kapsamında yer almayan kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kuruluş ve teşekküller ise Sayıştay denetimi dışında tutulmuştur (Candan, 2007: 229). Sonraki yıllarda kamu iktisadi teşebbüslerinin denetimi de 3346 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüslerinin TBMM Tarafından Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkında Kanun gereğince Sayıştay'a verilmiştir.

5018 sayılı KMYKK'nun 68. maddesine göre "Sayıştay tarafından yapılacak harcama sonrası dış denetimin amacı, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin hesap verme sorumluluğu çerçevesinde, yönetimin mali faaliyet, karar ve işlemlerinin; kanunlara, kurumsal amaç, hedef ve planlara uygunluk yönünden incelenmesi ve sonuçlarının TBMM'ne raporlanmasıdır.

Dış denetim, genel kabul görmüş uluslararası denetim standartları dikkate alınarak;

a) Kamu idaresi hesapları ve bunlara ilişkin belgeler esas alınarak, mali tabloların güvenilirliği ve doğruluğuna ilişkin mali denetimi ile kamu idarelerinin gelir, gider ve mallarına ilişkin mali işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygun olup olmadığının tespiti,

b) Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesi, faaliyet sonuçlarının ölçülmesi ve performans bakımından değerlendirilmesi suretiyle gerçekleştirilir.

(....)

Denetimler sonucunda; ikinci fıkranın (a) ve (b) bentlerinde belirtilen hususlarda düzenlenen raporlar, idareler itibarıyla konsolide edilir ve bir örneği ilgili kamu idaresine verilerek üst yönetici tarafından cevaplandırılır. Sayıştay, denetim raporları ve bunlara verilen cevapları dikkate alarak düzenleyeceği dış denetim genel raporunu TBMM'ne sunar.

Dış denetime ilişkin diğer hususlar ilgili kanununda düzenlenir”.

5018 sayılı KMYKK'nun bu düzenlemesine göre Sayıştay'ın mali denetim ve uygunluk denetimi yanı sıra performans denetimi yapacağı hüküm altına alınmış ve bu düzenleme ile mali yönetim sisteminde performans denetiminin gelişiminin hızlanacağı beklentisi ortaya çıkmıştır. Ancak Kanunun 68. maddesinin (b) fıkrasında kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesinde faaliyet sonuçlarının ölçüleceği ve performans bakımından değerlendirileceği hususu düzenlemiştir. Nitekim 5018 sayılı KMYKK'nın 9. maddesine göre performans denetimleri Maliye Bakanlığı, DPT Müsteşarlığı (Kalkınma Bakanlığı) ve ilgili kamu idaresi tarafından tespit edilen performans göstergeleri çerçevesinde yürütülecektir.

5018 sayılı Kanununda yer verilen bu düzenlemeler performans denetimini performans ölçümü düzeyine indirilmesi sebebiyle eleştirilmiştir. Öte yandan performans denetim raporlarının düzenlilik denetimi ile konsolide edilerek TBMM'ne sunulacağı hükmü de eleştirilmiştir.

Sayıştay'ın görevleri TBMM'ye sunulan Sayıştay Kanun Teklifinde de 5018 sayılı KMYKK'na paralel olarak düzenlenmiştir. Teklifte iki tür denetim türü öngörülmüştür. Birincisi, mali denetim ve uygunluk denetiminden oluşan düzenlilik denetimi, ikincisi ise performans denetimidir. Sayıştay denetiminin amacı, genel esasları ve denetim süreci, düzenlenecek raporlar ve diğer hususlar söz konusu Teklifte Sayıştay'ın görev kapsamı çerçevesinde yeniden düzenlenmiştir. Bu teklifin Plan Bütçe Komisyonundaki görüşmelerine 2005 yılında başlanmış, Komisyon bünyesinde teşkil edilen alt komisyon Kanun Teklifini inceleyerek Raporunu Komisyona sunmuştur. Ancak, Teklifin Plan Bütçe Komisyonundaki görüşmelerinin tamamlanması ve kanunlaşması oldukça uzun sürmüştür (Candan, 2007: 231, 223), 2010 yılına kadar mümkün olmamıştır.

Bu belirsizlik ortamında, 2006-2010 döneminde gerçekleştirilen performans denetimleri de 832 sayılı Kanunda öngörülen performans denetimi hükümlerine göre yürütülmüştür. 2006-2009 yılları arasında Sayıştay tarafından yürütülen ve TBMM'ne raporları sunulan performans denetimleri (Sayıştay, 2006: 38; Sayıştay, 2008: 46-47);

- i) Hastane Enfeksiyonları ile Mücadele Faaliyetlerinin Yeterliliği
- ii) Trafik Güvenliğinin Sağlanmasına Yönelik Faaliyetlerin Yeterliliği
- iii) Büyükşehir Belediyelerinde Altyapı Faaliyetlerinin Koordinasyonu

iv) Yurtdışı Kredili Projeler şeklinde sıralanabilir.

2009 yılında i) İçme Suyu Yönetimi, ii) Gıda Denetim Faaliyetleri, iii) TÜBİTAK'IN Akademik Çevrelere Uyguladığı Ar-Ge Destekleri, iv) Deriner Barajı ve Hidroelektrik Santrali, v) Hafif Raylı Taşıma Sistemleri, vi) Doğu Karadeniz Sahil Yolu Projesi konulu altı adet performans denetimi çalışmasına başlanmıştır (Sayıştay, 2010: 45-46).

5.1.3. 2010-2017 Döneminde Sayıştay Performans Denetimi

5018 sayılı KMYKK'nun öngördüğü yeni mali yönetim sisteminin gerektirdiği yeni Sayıştay Kanununun 2010 yılında yasalaşması mümkün olmuştur. Ancak kanun teklifinin plan ve bütçe komisyonundaki görüşmelerinin ardından, TBMM Genel Kurulunda görüşülmesi esnasında uğradığı değişiklikler, daha yasalaşma sürecinde Türkiye'de Sayıştayın performans denetimini tartışmalı hale getirmiştir (Balyemez, 2018: 284).

Buna göre kanun teklifinin komisyonda kabul edilen halinde, 2. maddesinde, performans denetimi, “... idarelerce belirlenen hedef ve göstergelerle ilgili olarak faaliyet sonuçlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi ile kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli kullanılıp kullanılmadığının incelenmesi” şeklinde tanımlanırken genel kurul görüşmeleri neticesinde “...idarelerce belirlenen hedef ve göstergelerle ilgili olarak faaliyet sonuçlarının ölçülmesi” ifadesine dönüştürülmüştür.

36. maddenin 3. fıkrası ise komisyon görüşmelerinde, “performans denetimi; hesapverme sorumluluğu çerçevesinde idarelerce belirlenen hedef ve göstergelerle ilgili olarak faaliyet sonuçlarının ölçülmesi, değerlendirilmesi, kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli olarak kullanılıp kullanılmadığının incelenmesi suretiyle gerçekleştirilir” şeklinde kabul edilmişken; genel kurul görüşmelerinde, “performans denetimi, hesapverme sorumluluğu çerçevesinde idarelerce belirlenen hedef ve göstergelerle ilgili olarak faaliyet sonuçlarının ölçülmesi suretiyle gerçekleştirilir” haline dönüştürülmüştür.

Genel kuruldaki bu değişikliklerle yasalaşan 6085 sayılı Sayıştay Kanunu yürürlüğe girdikten bir yıl sonra Sayıştay Başkanlığınca yayınlanan Sayıştay Denetim Yönetmeliği ile Sayıştay bürokrasisinin verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun denetimi ile ilgili idaresi ortaya koyulmuştur (Balyemez, 2018: 285).

Buna göre Sayıştay Denetim Yönetmeliği ile düzenlilik denetimi ve performans denetiminin yanı sıra üçüncü bir denetim türü olarak “etkililik, ekonomiklik ve verimlilik denetimi”ne yer verilmiştir. Yönetmeliğin 4. maddesinde etkililik, ekonomiklik ve verimlilik denetimi; “Kamu idarelerinin faaliyetlerini yerine getirirken kaynaklarını etkililik, ekonomiklik ve verimlilik esasları çerçevesinde yönetip yönetmediklerine ilişkin sistematik denetimi ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

Sayıştay'ın bu gayretine rağmen, 2012 yılında, 6353 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun⁴ 45. maddesi ile 6085 sayılı Kanunun 35. maddesine, performans denetimi ile ilgili olarak, aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

“(b) Kamu idarelerinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin mali nitelikteki tüm hesap ve işlemlerinin denetiminde; yetkili merci ve organlar tarafından usulüne uygun olarak alınan karar veya yapılan iş ve işlemlerin mevzuata ve idarece belirlenen hedef ve göstergelere uygun olmasına rağmen,

⁴ Resmi Gazete Tarih ve Sayı: 12/7/2012-28351.

yönetmelik bakımından gerekliliği, ölçülülükü, etkililiği, ekonomikliği, verimliliği ve benzeri gerekçelerle uygun bulunmadığı yönünde görüş ve öneri içeren yerindelik denetimi sayılabilecek denetim raporu düzenlenemez. Denetim raporlarında, kamu idaresinin yerine geçerek belirli bir iş ve işlemin yapılmasını veya belirli bir politikanın uygulanmasını zorunlu kılacak, kamu idaresinin takdir yetkisini sınırlayacak veya ortadan kaldıracak görüş ve talep içeren rapor düzenlenemez”.

Bu düzenleme karşısında, Anayasa Mahkemesi Kararı ile “etkililiği, ekonomikliği, verimliliği ve benzeri gerekçelerle” ibaresi metinden çıkarılmış, bu ibarenin dışında kalan bölümü, Anayasanın 2. ve 160. maddelerine aykırılık oluşturmadığı gerekçesi ile iptal edilmemiş, iptal isteminin reddine karar verilmiştir.

Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, Sayıştay’ın yerindelik denetimi yapamayacağına hükmetmiş fakat raporlarda verimlilik, etkinlik ve tutumluluk konusunda görüş bildirilmesini yasaklayan hükmü iptal etmiştir. Buna göre, mevcut Anayasa Mahkemesi kararı, 5018 sayılı KMYKK, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu ve Sayıştay Denetim Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde Sayıştay’ın kamu harcamaları ile varlık ve kaynakların elde edilmesi ve kullanılmasını verimlilik, etkinlik ve tutumluluk yönünden incelemesi, değerlendirmesi ve raporlandırması önünde yasal bir engel bulunmamaktadır (Balyemez, 2018: 286). Ancak bu türden değerlendirmelerini, söz konusu yasal düzenlemelerde performans denetiminin uluslararası standartlarından farklı olarak tanımlanması sebebiyle performans denetimi çerçevesinde gerçekleştirememektedir. Bununla birlikte verimlilik, etkinlik ve tutumluluk ile ilgili değerlendirmelerini denetlenen kamu idaresince belirlenen performans göstergeleri vasıtası ile gerçekleştirebilecektir. Bu durum bir yandan yasa koyucunun performans denetiminin muhtevasına ilişkin isteksizliğini de ortaya koymaktadır. Son dönemdeki gelişmeler bu isteksizliğin Sayıştay’ın performans denetimi yapma konusundaki motivasyonunu engellediğini göstermektedir.

Nitekim, bu gelişmelerden sonra 2009 yılında başlatılan ve 2011 yılında sonuçlandırılan altı adet performans denetimi raporunun Sayıştay Genel Kurul Kararı ile TBMM’ne gönderilmesine gerek olmadığına karar verilmiştir (Sayıştay, 2012: 29).

Sayıştay tarafından 2013 yılında “Performans Bilgisi Denetim Rehberi” yayınlanması tercih edilmiştir. Nitekim rehberde, performans denetiminin temelini idarelerin ürettiği performans bilgilerinin oluşturacağı, bu nedenle 6085 sayılı Kanunun 2. maddesinde tanımlanan performans denetimi için “performans bilgisinin denetimi” ifadesinin tercih edildiği ifade edilmiştir. 2014 yılında ikinci versiyonu yayınlanan rehberde “performans denetimi” terimi tercih edilse de temel yaklaşımda bir değişiklik yaratmamıştır. Rehberde kamu idarelerinin ilgili raporlarında yer alan performans bilgisinin kalitesini değerlendirerek yerine getirdiği belirtilmekte ve hedefleri; “Kamu mali yönetiminde hesap verebilirliğin ve saydamlığın sağlanmasını temin etmek üzere kamu idarelerinin 5018’e uygun olarak performans bilgilerini faaliyet raporlarında göstermelerini sağlamak; raporlanan bilgilerin yararlılığına ve kalitesine katkıda bulunmak; kamu idarelerinin performans hedefleri ve göstergeleri açısından kaydettikleri ilerlemeyi izlemek ve raporlamak üzere hazırladıkları faaliyet raporlarında yer alan bilginin doğruluğu konusunda TBMM’ne ve kamuoyuna bilgi vermek” şeklinde sıralanmaktadır (Demirbaş ve Engin, 2016: 34, 35).

Bunun yanı sıra, Sayıştayın performans denetimi grubunu lağvetmesi, Sayıştay Denetim Yönetmeliğinin 25(b). maddesinde yazmasında rağmen etkililik, ekonomiklik ve verimlilik denetimi ile ilgili bir rehber çıkarmaması ve performans bilgisinin denetimi görevini bütün denetçilere vermesi de

göstermektedir ki, geniş anlamıyla performans denetimi Sayıştay'ın gündeminden de fiili olarak çıkmıştır (Şener, 2017: 7, 8).

5.2. Mali Yönetim Sisteminde Sayıştay Performans Denetiminin Yeri

Ülkemizde mali yönetim sistemimizi düzenleyen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun (KMYKK) amacı 1. maddesinde *“Bu Kanunun amacı, kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesapverebilirlik ve mali saydamlığı sağlamak üzere, kamu mali yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm mali işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve kontrolünü düzenlemektedir”* şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre mali yönetim sisteminin işletilmesinde verimlilik, tutumluluk ve etkinlik ilkelerine yer verilerek performans odaklı anlayışın altı çizilmiş ve kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedeflere ulaşılması amacı şeklinde makro düzeydeki performansın çerçevesi belirlenmiştir.

5018 sayılı KMYKK'nun 9. maddesine göre kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak üzere stratejik plan ve performans programı hazırlamakla yükümlüdürler.

5018 sayılı KMYKK'nun 10. maddesine göre *“Bakanlar, hükümet politikasının uygulanması ile bakanlıklarının ve bakanlıklarına bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların stratejik planları ile bütçelerinin kalkınma planlarına, yıllık programlara uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasından, bu çerçevede diğer bakanlıklarla koordinasyon ve işbirliğini sağlamaktan sorumludur. Bu sorumluluk, Yükseköğretim Kurulu, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüleri için Milli Eğitim Bakanına, mahalli idareler için İçişleri Bakanına aittir.*

Bakanlar, kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması ile hukuki ve mali konularda Başbakan ve TBMM'ne karşı sorumludur”.

5018 sayılı KMYKK'nun 11. maddesine göre ise *“Üst yöneticiler, idarelerinin stratejik planlarının ve bütçelerinin kalkınma planına, yıllık programlara, kurumun stratejik plan ve performans hedefleri ile hizmet gereklerine uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasından, sorumlulukları altındaki kaynakların etkili, ekonomik ve verimli şekilde elde edilmesi ve kullanımını sağlamaktan, kayıp ve kötüye kullanımının önlenmesinden, mali yönetim ve kontrol sisteminin işleyişinin gözetilmesi, izlenmesi ve bu Kanunda belirtilen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinden Bakana; mahalli idarelerde ise meclislerine karşı sorumludur”.*

5018 sayılı KMYKK'nun 1. maddesinde makro düzeydeki performansın çerçevesi belirlenirken, 10. ve 11. maddeleri mikro ve meso düzeydeki performansın çerçevesini belirlemektedir. Buna göre mikro düzeydeki performanstan kamu idarelerinin üst yöneticileri ve meso düzeydeki performanstan da bakanlar sorumludur. Söz konusu madde düzenlemelerine göre bakanların sorumluluğu Başbakan ve TBMM'ne karşı bir sorumluluk olarak ele alınmış, üst yöneticilerin sorumluluğu ise bağlı veya ilgili olduğu bakana karşı olarak belirlenmiştir.

Buna göre denilebilir ki 5018 sayılı KMYKK'nın öngördüğü mali yönetim sistemi kurgusu ile

mikro performansın meso düzeydeki performansına katkısı ve dolayısıyla makro düzeydeki performansa katkısı önem arz etmektedir. Bu çerçevede Sayıştay performans denetiminden beklenen, mali yönetim sisteminde performans düzeyleri arasında kurgulanan ilişkinin mevcut olup olmadığının, nedenleri ve ortaya çıkardığı etkiler ile birlikte parlamentoya raporlanmasıdır.

Nitekim performans denetiminde esas olan, denetim yapılan konuda makro sonuçlara ulaşabilmek ve bu sonuçları bir yargı kararına bağlamaksızın parlamentoya raporlar halinde sunmaktır. Kuşkusuz Sayıştay açısından kalkınma planları ve programlar, bütçe uygulamasının denetimiyle ilişkili olarak ele alınmalıdır. Politika-plan-bütçe ilişkisini dikkate alan böyle bir denetimde, kalkınma planları ve programlar, bir yönüyle denetim için hukuki bir taban oluştururken, diğer yönüyle de performans denetimini kolaylaştırıcı ve hatta bu tarz denetimi gerekli kılan bir unsurdur (Özdemir, : 54, 55).

Ancak 6085 sayılı Sayıştay Kanununun 2. maddesinin (n) fıkrasında performans; “kamu idarelerince belirlenen hedef ve göstergelere ulaşma seviyesi” şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre Sayıştay Kanununda tanımına yer verilen performans kavramı mikro performans düzeyini ihtiva etmekte, mikro performansın mezo performans düzeyine katkısı ve dolayısıyla makro performans düzeyine katkısını ihtiva etmemektedir.

Bununla birlikte 5018 sayılı Kanununun 9. maddesine göre performans denetimleri Maliye Bakanlığı, DPT Müsteşarlığı (Kalkınma Bakanlığı) ve ilgili kamu idaresi tarafından birlikte tespit edilecek olan performans göstergeleri çerçevesinde gerçekleştirilir.

Oysa 5018 sayılı KMYKK'nun 63. maddesinde vurgulandığı gibi, kamu idareleri hedef ve göstergelerini kullanarak faaliyet sonuçları ölçerek yıllık idare faaliyet raporları aracılığıyla raporlamaktadır. Halihazırda, Sayıştay, faaliyet raporlarına ilişkin değerlendirmesini de TBMM'ne sunmaktadır. Dolayısıyla Sayıştayın performans denetimi adı altında tekrar aynı hedef ve göstergeleri kullanarak performans ölçümüne gitmesi, performans denetiminin uluslararası standartlarındaki tanımından uzaklaştırdığı gibi mükerrerliğe yol açacak niteliktedir.

Öte yandan performans ölçümü ve yönetimi kapsamındaki raporlama, kamu idarelerine özgü bir faaliyettir. Sayıştayların üstlenmesi beklenen performans denetimi ise, bu değildir. 5018 sayılı KMYKK Sayıştay'dan kamu idarelerinin yapmış olduğu performans ölçüm ve değerlendirmesini tekrarlamasını istemektedir. Dolayısıyla bu denetim türü performans denetimi değil, performans bilgisinin denetimi şeklinde tanımlanmaktadır (Altuğ, 2013: 293).

Performans bilgisinin denetimi bir bakıma Sayıştay'ın mali yönetim sisteminde parlamentoya sunulan performans bilgilerinin doğruluğunu güvence altına alma rolünü karşılamaktadır. Ancak performans denetiminin salt performans bilgisinin denetimine indirgenmesi, planlanan makro sonuçlara ulaşmak üzere doğru işlerin yapılıp yapılmadığının değerlendirmesine imkan vermemektedir. Doğru işi yapmak, yalnızca yeni yönetim anlayışının değil, aynı zamanda eski yönetim anlayışının da istediği bir şeydir. Ancak eski yönetim anlayışında bir işin doğru yapılması, o işin hukuka uygun bir şekilde yapılmasını ifade eder. Oysa performans yönetimi temelinde sonuç odaklı yeni yönetim anlayışına göre işin doğru yapılmasının temel kriteri, hedeflere ulaşmaktır. Ancak, bir kurum, hedeflerine ulaşmış olsa bile doğru işi kötü de yapabilir ya da riskten kaçınma davranışı sergileyerek hedeflerini düşük tutmuş da olabilir. Böyle durumların tespitinin ve iyileştirmeye dönük çözüm önerilerinin performans bilgisinin denetimi ile ortaya

konması pek olası değildir. Performans bilgisi ölçülebilirse, hedefle ilgiliyse, doğru hesaplanmışsa ve hedeften sapma yoksa, Sayıştay denetçisinin performans denetim raporu boş kalacaktır. Bu durumda, kurum, her ne kadar “doğru işi, kötü yapsa da; doğru çıktıyı fazla maliyetle üretse de” başarılı sayılacaktır. Oysa performans denetimi sonucunda beklenen başarı, “doğru işi, iyi yapmak; doğru çıktıyı en az maliyetle üretmektir” (Şener, 2017: 17, 18).

Bununla birlikte Sayıştay’dan performans denetim raporlarını düzenlilik denetimi ile birlikte raporlaması beklenmektedir. Düzenlilik denetimi doğası gereği her yıl tekrarlanabilen ve performans denetimine göre standart yöntemlerden oluşan bir denetim olması dolayısıyla kurum bazında yıllık olarak raporlama yapılmasına uygun bir denetim iken performans denetimi, doğası gereği her yıl her kurumda rutin, standart formlarla gerçekleştirilebilecek bir denetim olmaması dolayısıyla kurum bazında düzenlilik denetimi ile konsolide edilerek raporlanabilecek bir denetim değildir. Ancak uygulamada, yasal düzenlemelerin öngördüğü şekilde, Sayıştay denetim raporlarını iki bölüm halinde TBMM’ye sunmaktadır.

Bununla birlikte 5018 sayılı Kanunun yasalaştığı 2003 yılından bu yana, mali yönetim sisteminin gerektirdiği ve bütçe uygulama sonuçları ile Sayıştay raporlarını ve bu raporlar sonucunda TBMM tarafından alınan kararların uygulamasını izleme konusunda ihtisaslaşmış bir komisyon kurulmasına ilişkin olarak TBMM İç tüzüğünde öngörülen değişiklikler gerçekleştirilememiştir.

6. SONUÇ

Ülkemizde Sayıştay’ın mali yönetim sisteminde rolünü tartışan bu çalışmada öncelikle performans denetiminin yüksek denetim kuruluşlarında tarihsel gelişimine yer verilmiştir. Performans denetiminin literatürde farklı isimlerle anılması dolayısıyla, performans denetiminin içeriği hakkında bakış açısı oluşturmak üzere INTOSAI denetim standartlarına göre performans denetimi konusuna yer verilmiş ve bu çerçevede performans denetiminin özellikleri ve amaçları ortaya koyulmuştur. Buna göre performans denetimini verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun da değerlendirilmesini kapsayan, idare, program, faaliyet veya sektör düzeyinde gerçekleştirilebilecek; kullandığı yöntem bakımından düzenlilik denetimden önemli ölçüde farklılık gösteren bir denetim türü olarak ortaya koyulmuştur. Performans denetiminin temel amacı da performansla yönelik hesap verebilirliğin gelişmesine katkıda bulunularak, alınacak yeni kararların oluşturulmasında önemli bir bilgi kaynağı olarak ortaya çıkmıştır.

Bu kapsamda mali yönetim sisteminde Sayıştay performans denetiminin üstlenmesi beklenen rol kamuda performansın düzeyleri ve uluslararası standartlara göre performans denetiminin temel amacı göz önünde bulundurularak parlamentoya yürütme organı tarafından sunulan performansla ilişkin bilgilerin doğruluğuna ilişkin güvence verilmesi ve hükümet program ve faaliyetlerinin parlamento tarafından onaylanan politika hedeflerine pozitif katkı sağlayıp sağlamadığının, nedenleri ile birlikte raporlanması olarak ortaya koyulmuştur. Bu raporlama çerçevesinde alınacak önlem ve yaptırımlara parlamento karar verecektir.

Ülkemizde Sayıştay performans denetiminin kamu mali yönetim sistemimizde, beklenen bu rolünü karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek üzere, Sayıştayın performans denetimine başladığı 1996 yılından bugüne kadar geçirdiği süreçler, bu çerçevede gerçekleştirilen yasal düzenlemeler çerçevesinde ele alınmıştır.

Konu Sayıştay performans denetiminin mali yönetim sistemimizdeki rolü bakımından tartışıldığında, performans denetiminin kurum düzeyinde, performans bilgisinin denetimi şeklinde gerçekleştirilmesinin, Sayıştay'dan asıl olarak beklenen, kamu idaresi faaliyetlerinin üst politikalara katkı sağlayıp sağlayamadığının, diğer bir işle doğru işlerin yapılıp yapılmadığını raporlama fonksiyonunu etkili bir şekilde yerine getiremediği değerlendirilmesinde bulunulmuştur.

Performans denetiminin kurum düzeyinde yapılmasının gerekçesi 6085 sayılı Sayıştay Kanununda yer alan performans tanımından kaynaklanmaktadır. Buna göre Kanunda performans, geniş anlamda düşünülmemiş, kurumsal performans ile ilişkilendirilmiştir. Bu tanımda Sayıştayın performans denetimi yetki alanını sınırlandıran bir durum olarak uygulamada kendini göstermiştir. Performans denetiminin kurum düzeyinde yapılması, fonksiyonel anlamda kamu programlarının başarısı hakkında fikir edinmeyi, parlamenterlerin program başarısını tartışmasını engelleyen, kısıtlayan bir durumdur.

Performans denetimlerinin düzenlilik denetimi ile birlikte yürütülmesi fonksiyonel olarak anlamsız değerlendirilmiştir. Çünkü düzenlilik denetimi ve performans denetimleri kullandıkları yöntemler, süreler ve araçlar bakımından birbirinden farklılık gösteren denetim türleridir. Uluslararası standartlar kapsamında anladığımız performans denetiminin düzenlilik denetimi ile birlikte yürütülmesi ve konsolide edilerek sonuçlarının birlikte raporlanması teknik olarak ve söz konusu denetim türlerinin amaçları bakımından da kullanışlı değildir. Ancak performans bilgisinin denetimi şeklinde yürütülen performans denetiminin düzenlilik denetimi ile birlikte gerçekleştirilmesi makul değerlendirilmektedir.

Bu sebeplerle Sayıştay performans denetiminin kendisinden beklenen etkin role sahip olabilmesi için 6085 sayılı Sayıştay Kanununun, mali yönetim sisteminin bu beklentilerine ve INTOSAI performans denetim standartlarına uygun şekilde yeniden ele alınması bu çalışmanın önerisi olarak ortaya çıkmıştır.

KAYNAKÇA

- Akyel, Recai ve H. Ömer Köse (2010), “Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Kamu Yönetimi İçin Etkin Denetimin Gerekliliği”, *Türk İdare Dergisi*, S. 466, Mart, 9-24.
- Akyel, Recai ve Hasan Baş (2010), “Kamu Yönetimi ve Denetimi Bağlamında Sayıştayın Anayasal ve Yargısal Konumu”, *Maliye Dergisi*, S. 158, Ocak-Haziran, 374-387.
- Altuğ, Figen (2000), *Mali Denetim*, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2. Baskı, Bursa.
- Altuğ, Figen (2013), “Türkiye’de Sayıştay ve Performans Denetimi” içinde: Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar, (ed.) Figen Altuğ, Ahmet Kesik, Murat Şeker, Seçkin Yayınları, Ankara, 285-298.
- Bağlı, Mehmet Selim (2011), “Parlamento-Bütçe İlişkilerinde Stratejik Plan ve Faaliyet Raporlarının Önemi”, *Yasama Dergisi*, S. 17, 39-80.
- Bağlı, Mehmet Selim (2010), “TBMM’nin Bütçe Sonuçlarını Denetleme Süreci”, *Yasama Dergisi*, S. 16, 103-143.
- Balyemez, Ahmet Sinan (2018), “Sayıştay Performans Denetimlerinin Uygulama ve Sonuçları Üzerine Bir Tartışma”, *Journal of Business Research Turk*, 10(2), 276-311.
- Batmaz, Yavuz (2015), “Denetim Üzerinden Kamu Yönetimindeki Değişimi Anlamak”, *Sayıştay Dergisi*, S. 98, Temmuz-Eylül, 5-18.
- Bouckaert, Geert ve John Halligan (2008), *Managing Performance: International Comparisons*,

Routledge, USA: New York.

Candan, Ekrem (2007), *Türk Bütçe Sisteminde Performans Denetimi*, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Yayını, Ankara, 2007.

Coşkun, Arife (1998), “Denetimde Yeni Yönelişler: Performans Denetimi”, Cumhuriyetin 75inci Yılında Kamu Harcamaları ve Denetimi Sempozyumu, Sayıştay Başkanlığı, Ankara, 85-106.

Çağan, Nami (1985), “Anayasa Çerçevesinde Kamu Maliyesinin Parlamenter Kontrolü”, Anayasa Yargısı Dergisi, 199-204.

Çalışkan, Recep (2015), “Osmanlı Devletinden Cumhuriyet Dönemine Yüksek Denetim Olgusu ve Gelişim Süreci”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 12, S. 32, 57-75.

Çevik, Savaş (2002), “Türk Bütçe Sisteminde Denetim: Geleneksel Denetimden Performans Denetimine”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 1-2, 104-129.

Demirbaş, Tolga (2001), *Sayıştaylar Tarafından Gerçekleştirilen Performans Denetimleri ve Türk Sayıştay Uygulaması*, Sayıştay Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi, İnceleme, Ankara.

Demirbaş, Tolga ve Rıdvan Engin (2016), “Sayıştayın Belediyeler Üzerindeki Performans Denetimlerinde Ulaştığı Bulguların Analizi”, *Sayıştay Dergisi*, S. 100, Ocak-Mart, 27-60.

Feyzioğlu, Bedii (1987), “Sayıştay ve Parlamento”, *Çağdaş Sayıştay Denetimi Sempozyumu*, Sayıştay 125. Kuruluş Yıldönümü Yayınları, Ankara, 23-35.

Frederickson, David G. ve H. George Frederickson (2006), *Measuring the Performance of the Hollow State*, Georgetown University Press, USA: Washington D.C.

Gülen, Fikret (1999), *Performans Denetimi Temel Kavramlar, Yöntemler, Teknikler ve Yaklaşımlar*, Sayıştay Başkanlığı Hizmetiçi Eğitim Yayınları, No: 2, Nisan, Ankara.

INTOSAI (2018), www.intosai.org

INTOSAI (1977), *ISSAI 1: The Lima Declaration*, Austria.

INTOSAI (2004a), *Appendix to ISSAI 3100*, Austria.

INTOSAI (2004b), *ISSAI 3000: Standards and Guidelines for Performance Auditing Based on INTOSAI's Auditing Standards and Practical Experience*, Austria.

INTOSAI (2013), *ISSAI 300: Fundamental Principles of Performance Auditing*.

Küçükaycan, Dürdane ve Rabia Ceren Tekin (2017), “Performans Esaslı Bütçeleme Sürecinin Tamamlayıcı Unsuru Olarak Performans Denetimi”, *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, Vol. 2, No. 2, 19-30.

Moynihan, Donald P. (2008), *The Dynamics of Performance Management: Constructing Information and Reform*, Georgetown University Press, USA: Washington D.C.

Mutluer, M. Kamil ve Erdoğan Öner ve Arife Coşkun (2015), *Sayıştay Hukuku*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

OECD (1997), *In Search of Results Performance Management Practices*, France: Paris.

Önder, Özgür ve İrfan Türkoğlu (2012), “Denetim Anlayışının Değişimi: Yeni Sayıştay Kanunu Üzerine Değerlendirmeler”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C. 8, S. 17, 197-214.

Özdemir, Ahmet (), “Performans Denetiminin Türk Sayıştayı Açısından Uygulanabilirliği”, 47-56.

Özekicioğlu, Seda (2017), “Türkiye’de Dış Denetim Mevzuatı ve Kamu Mali Yönetimine Yansımaları”,

Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 39, S. 2, Aralık, 601-618.

Sakal, Mustafa ve Elif Ayşe Şahin (2008), “Kamu Kurumlarında Performans Ölçümü ve Sayıştay Denetimi İlişkisi: Türkiye’deki Uygulamalar Bakımından Bir Değerlendirme”, *Sayıştay Dergisi*, S. 68, Ocak-Mart, 3-28.

Şener, Hasan Engin (2017), “Performans Bilgisinin Denetimi Olarak Türk Sayıştayının Performans Denetimi”, *Memleket Siyaset Yönetim*, C. 12, S. 28, Aralık, 1-26.

Tanzi, Vito (çev. Özgür Saraç) (2002), “Devletin Rolü ve Kamu Sektörünün Kalitesi”, *Türk İdare Dergisi*, S. 434.

Taytak, Mustafa ve Ercan Bahtiyar (2015), “Hesapverme Sorumluluğu Çerçevesinde Türk Sayıştayının Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 20, S. 4, 261-284.

T.C. Sayıştay Başkanlığı (1999), *Sayıştayın 2000 Yılı Bütçesi Dolayısıyla Hazırlanan Faaliyet Raporu*, Kasım, Ankara.

T.C. Sayıştay Başkanlığı (2005), *Sayıştay Başkanlığı 2005 Yılı Faaliyet Raporu*, Ekim, Ankara.

T.C. Sayıştay Başkanlığı (2006), *Sayıştay Başkanlığı 2006 Yılı Faaliyet Raporu*, Ekim, Ankara.

T.C. Sayıştay Başkanlığı (2007), *Sayıştay Başkanlığı 2006 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, Nisan, Ankara.

T.C. Sayıştay Başkanlığı (2008), *Sayıştay Başkanlığı 2007 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, Nisan, Ankara.

T.C. Sayıştay Başkanlığı (2010), *Sayıştay Başkanlığı 2009 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, Nisan, Ankara.

T.C. Sayıştay Başkanlığı (2012), *Sayıştay Başkanlığı 2011 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, Nisan, Ankara.

Yılmaz, Hakkı Hakan (2014), “Kurumsal Performans Denetimi ve Türkiye’de Uygulanabilirliği: Yeni Kamu Mali Yönetim Sistemi ve Sayıştay’ın Değişen Rolü”, *29. Türkiye Maliye Sempozyumu (16-20 Mayıs 2014) Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi Yayını, 351-368.



RİCARDO'NUN KARŞILAŞTIRMALI ÜSTÜNLÜKLER TEORİSİ: TÜRKİYE, KOLOMBİYA VE GÜNEY KORE ÜÇLÜSÜNÜN SEKTÖREL BAZDA UYGULAMALI BİR ANALİZİ

RICARDO'S COMPARATIVE ADVANTAGES THEORY: AN APPLIED ANALYSIS ON THE SECTORAL BASIS IN THE TRIPARTITE OF TURKEY, COLOMBIA AND SOUTH KOREA

Hüseyin TOPUZ¹, Artuğ Eren COŞKUN²

Öz

*Bu çalışmanın amacı, Kore, Türkiye ve Kolombiya'dan oluşan 3 ülkenin tarım, sanayi ve hizmetten oluşan 3 sektörünü 3*3 şeklinde modelleştirerek analiz edip, Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Modeli'nin gerçek hayatta nasıl çalıştığını göstermektir. Bu amaçla konunun daha iyi anlaşılması için ilk olarak model hakkında genel bir bilgi verilmiştir. Adam Smith'in Mutlak Üstünlük ve Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisinden genişçe bahsedilmiştir. Sonraki adımda ise Türkiye, Kolombiya ve Güney Kore ülkelerinin 2009-2015 yılları arasındaki işgücü ve ihracat verileri incelenerek, gerekli hesaplamalarla tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin karşılaştırmalı üstünlük verilerine ulaşılması hedeflendi. Son bölümde Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi'nin bu açılımda genel bir eleştirisi yapılarak, sonuç bölümüyle çalışma tamamlanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucu ulaşılan bulgulara göre Kolombiya'nın tarım ürünlerinde, Güney Kore'nin sanayi ürünlerinde, Türkiye'nin ise hizmet sektöründe uzmanlaşması gerektiği sonucuna varılmıştır.*

Anahtar Kelimeler: Karşılaştırmalı Üstünlükler, Karşılaştırmalı Maliyet, Emek-Değer Teorisi, Mukayeseli Masraf Teorisi, Dış Ticaret Teorisi

Abstract

*The purpose of this study is to show that how Ricardo's Comparative Advantage model works in real life by analyzing agricultural, industrial and service sectors of the three countries consisting of Turkey, Colombia and South Korean with a simplified 3*3 models. For this purpose, as a first step, a general information about the model has been given for a better understanding of the subject. Adam Smith's Absolute Advantage and Ricardo's Comparative Advantages Models has been widely mentioned. In the next*

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, topuz.huseyin@gmail.com

² Arş. Gör. Akdeniz Üniversitesi, erencoskun@akdeniz.edu.tr

step, examining labor and export data of Turkey, Colombia and South Korean countries between the years 2009-2015, it was aimed to reach the comparative advantage data of agriculture, industry and services sectors with the required calculations. In the last part, a general criticism of Ricardo's Theory of Comparative Advantages has been made in this context, the study has been completed with the conclusion section. According to the results of the analyzes, it was concluded that Colombia should specialize in agricultural products, South Korean in industrial goods and Turkey in service sector.

Keywords: *Comparative Advantages, Comparative Cost, Labor Theory of Value, Comparative Cost Theory, International Trade Theory*

1. GİRİŞ

Küreselleşmek, büyümek ve kâr elde etmek amacıyla var olan kaynakların ve ekonomik faktörlerin etkin ve verimli kullanılması, uluslararası pazarlara yönelik ticaretin genişlemesine dair ana motivasyonlardan bazılarıdır. Uluslararası ticaret, emek ve sermaye ekonomik faaliyetlerinin gelişmesinde temel faktörlerden biridir. Teknolojinin hızla ilerlemesine neden olan bilimsel alandaki keşif ve gelişmeler, sadece üretim süreçlerine katkı sunmakla kalmayıp, birçok ticari işlemde etkin role sahip olarak, ticaretin en önemli faktörlerinden bir haline gelmiştir.

Serbest ticaret ve uluslararası uzmanlaşmanın yararlarını “mutlak üstünlükler” teorisiyle açıklayan Adam Smith'ten farklı olarak David Ricardo, uluslararası ticaretin mutlak üstünlüklere dayandırılmasının kapsamı daraltacağını belirterek, ülkelerarasındaki üretim maliyetlerinin farkları yerine, bu farklılığın kendi aralarındaki derecesi üzerine odaklanmıştır. Daha açık şekilde belirtmek gerekirse, bir ülke, bütün ürünlerinde diğer ülkelere kıyasla daha üstün olsa da karşılaştırmalı olarak en çok üstünlüğe sahip olduğu ürün ya da ürünlerde uzmanlaşp daha az üstün olduğu ürünleri ise ithal ederek daha iyi bir şekilde kalkınabilir. Bu durumun gerçekleşmesi için, iki ülkenin de yurtiçi değişim oranlarının farklı ve uluslararası fiyat oranının, bunların arasında gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Ricardo'ya göre, maliyetin oluşmasını sağlayan tek faktör, homojen, ülke içinde tam hareketli ve ülkelerarasında tam hareketsiz olduğu varsayılan emektir (Bayraktutan, 2003, s. 177).

Bu düşünce, günümüzde çoğu ekonomistin bugünkü serbest ticaret inancının temel dayanağıdır. Fikir şudur: Başka bir ülkeden daha düşük maliyetle alabilecek ürünler için çalışan bir ülke, ürünleri kendi ülkesinde üretecek olsaydı daha iyi sonuç verirdi (Ricardo, 1821, <http://www.econlib.org>). Böyle bir durum, dış ticaretten sağlanan kazançların ülke refahını en üst düzeye çıkarmakla birlikte, serbest ticaret yoluyla dünya ekonomik refahının da yükselişine neden olacaktır. (Sharma, 2004, s.3).

Çalışmamızda gelişmiş bir ülke Güney Kore ile gelişmekte olan Türkiye ve Kolombiya arasındaki gelişme seviyesi farkına dikkat çekilmiş; bu iki gelişmekte ve bir gelişmiş ülke, modelin daha iyi anlaşılabilir olması açısından özellikle seçilmiştir. Ayrıca Güney Kore ve Türkiye arasındaki en büyük ortak özellik aynı yıllarda iktisadi kalkınma süreçlerinin başlaması ve 60'lı yılların başında iki ülkenin de bir askeri darbe yaşamasıdır. Ancak başlangıçta temel ekonomik gösterge karşılaştırması tarih itibariyle Türkiye'nin Güney Kore'den daha zengin olduğunu göstermesine rağmen, geçen süre içinde Güney Kore Türkiye'den çok daha yüksek bir gelişim sürecini yakalamıştır.

2. RICARDO MODELİNİN AÇIKLANMASI

David Ricardo kendisinden önce gelen Adam Smith'in ortaya çıkardığı "emek bölüşümü, emek değer teorisi" gibi kavramları geliştirmiştir. Öte yandan Ricardo'nun ün kazandığı "karşılaştırmalı üstünlük" kavramı ilk olarak 19. yüzyılın başlarında Robert Torrens (An Essay on the External Corn Trade, 1815) tarafından "mukayeseli masraf teorisi" olarak ortaya atılmış ve daha sonra David Ricardo, E. Heckescher ve B. Ohlin tarafından geliştirilmiştir.* Ancak, Torrens, bu kavrama, teorisi içerisinde bir bütünlük kazandıramadığından, teoriyi ortaya atma şansı Ricardo'ya geçmiştir. Ricardo (Londra, 1817)'nin** "On the Principles of Political Economy and Taxation" kitabı sayesinde "karşılaştırmalı üstünlük" kavramı biliniir hale gelerek tam bir bilimsel onay almıştır (Alexa vd., 2013, s. 111; Savaş, 2007, s. 331).

Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisini iktisat bilimine kazandırmasının altında, Adam Smith'in ortaya attığı Mutlak Üstünlükler Teorisinde fark ettiği eksiklikler yatmaktadır. Bu sebeple Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisini açıklamadan önce Mutlak Üstünlükler Teorisine değinmekte fayda vardır.*** Bir ülke bir ürünü diğer ülkeye göre daha az maliyetle yani daha az kaynak kullanarak üretebiliyorsa, o ülkedeki ürün diğer ülkedeki ürün karşısında mutlak üstünlüğe sahiptir. Bu durumu bir örnekle açıklayacak olursak, elma üretimi yapan A ve B ülkelerini ele alalım. A ülkesinin elma üreticiliği yapmak için B ülkesinden daha elverişli iklime ve üretken işçilere sahip olduğunu varsayalım. Bu durumda A ülkesi dönüm başına B ülkesinden daha fazla elma üretecek ve bu elmayı daha az işçi ile müşteriye ulaştırabilecektir. Böyle bir durumda A ülkesi elma üretiminde B ülkesine karşı mutlak üstünlüğe sahiptir (Case vd., 2012, s. 667). Böylelikle ülkeler avantajlı oldukları malları kendileri üretmek, diğerini ise dışarıdan almak suretiyle zenginleşmiş olacaklardır.

Mutlak Üstünlük Teorisi'nin eksikliklerini gören David Ricardo o zamana kadar düşünülmemiş olan zekice bir soru sordu. Bir ülke her iki malın üretiminde de üstünlüğe sahipse ne olacaktı? Bu durumda ülkelerden birisi hiç mal üretiminde bulunmayacak mıydı? Ya da nasıl olacaktı da dünya ticareti daha kârlı hale gelecekti? Ricardo bu durumda bile kârlı bir dış ticaret yapılabileceğinin karşılaştırmalı üstünlükler teorisi ile ortaya koyarak ülkelerin her durumda (mutlak olarak avantajlı olmadıkları durumda dahi) ticaret yapabileceklerini savunmuştur (Küçükcalay, 2010, s. 225). Karşılaştırmalı üstünlükler, bir ülkenin daha çok ürettiği bir üründen, diğer ürünlere kıyasla daha yüksek oranda verim (düşük oranda maliyet) elde etmesi durumunda, etkin olduğu bu üründe uzmanlaşması ve göreceli olarak pahalıya ürettiği ürünleri diğer ülkelerden ithal etmesi gerektiğini savunan bir teoridir (Seyidoğlu, 1988, s. 23-26). Bu teori Tablo 1'in yorumlanmasında açıklanacaktır.

* Ayrıntılı bilgi için bkz. E. Seligman literatürde teorinin ilk defa R. Torrens tarafından ele alındığı belirtmektedir. Prof. Hollander, Torrens'in karşılaştırmalı üstünlükler konusuna değindiğini ancak yeterli bir açıklama yapmadığını ifade ederek David Ricardo'nun "On the Principles of Political Economy and Taxation" isimli kitabının yayınlanmasından sonra teorinin gerçek anlamda tartışma konusu olmaya başladığı belirtilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. " Seligman, E. R., & Hollander, J. H. (1911). Ricardo and Torrens. *The Economic Journal*, s. 448-468".

** Ayrıntılı bilgi için bkz. Ricardo, D. (2008). Siyasal İktisadın ve Vergilendirmenin İlkeleri, çev. B. Zeren, *Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Birinci Basım, İstanbul*.

*** Ayrıntılı bilgi için bkz. Dobb, M. (1975). *Theories of Value and Distribution Since Adam Smith: Ideology and Economic Theory*. Cambridge University Press.

Tablo 1: Karşılaştırmalı Üstünlükler Kuramına İlişkin Bir Örnek

	TÜRKİYE	ALMANYA
Kumaş	20 m	30 m
Buğday	60 kg	80 kg
Kumaşın fiyatı	3 kg buğday	2.66 kg buğday
Buğdayın fiyatı	0.333 m kumaş	0.375 m kumaş
Almanya'nın kumaştan avantajı	-	0.34 kg buğday
Türkiye'nin buğdaydan avantajı	0.042 m kumaş	-
Buğdayda üstünlük katsayısı	0.75	1.33
Kumaşta üstünlük katsayısı	0.666	1.5

Kaynak: (Ertürk, 1996, s. 19)

Tablo 1'e bakıldığında, Türkiye'de bir işçinin 1 günlük mesaiyle 20 m kumaş veya 60 kg buğday üretebildiği, Almanya'nın ise 30 m kumaş veya 80 kg buğday üretebildiği görülmektedir. Üstünlük katsayıları incelendiğinde, Almanya'nın kumaş ($30/20=1,5$) ve buğday ($80/60=1,33$) üretiminde mutlak olarak Türkiye'den (kumaş için $20/30=0,666$, buğday için $60/80=0,75$) daha üstün konumda bulunduğu görülmektedir. Ancak Almanya'nın kumaştaki üstünlüğü buğday ile karşılaştırıldığında daha yüksektir. Emek verimliliklerindeki farkların bir neticesi olarak, Türkiye'de 1 kg buğdayla sadece 0,333 m kumaş alınabilirken, aynı miktarda buğdayın Almanya'ya satılması karşılığında alınabilecek kumaş miktarı 0,375 m'ye* yükselmekte, diğer bir deyişle 1 kg buğday başına 0,042 m kumaş avantajı elde edilmektedir. Almanya'da ise 1 m kumaşla 2,66kg buğday alınabilirken, aynı kumaşın Türkiye'ye satılması karşılığında alınabilecek buğday miktarı 3kg'ye yükselmekte, yani 1 m kumaş başına 0,34 kg buğday avantajı yakalanabilmektedir. Bu sebeple Almanya'da kaynakların tamamı kumaşa, Türkiye'de ise buğday üretimine devredilmesi sonucu tam uzmanlaşmaya ulaşılabilecektir. Bu durumda ticaret ortamı çeşitlenerek yalnızca Almanya ticarete açılmayacak ve Türkiye'de ihracat yapabilecektir. Bu da her iki ülke için kazançlı bir durumun ortaya çıktığı anlamına gelmektedir (Ertürk, 1996, s. 19).

Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi'nde her ülkenin nispi olarak işgücünde uzmanlaştığı alana yönelmesi gerektiği belirtildiğinden, tüm ülkelerin aktif olarak yer aldığı hareketli bir ticari ortamın oluşacağı savunulmuştur. Teori uygulandığında, gelişmiş ülkeler nispi olarak daha ucuza üretebildikleri mala yöneldiğinden, az gelişmiş ülkeler de pazarda kendilerine yer bulabilmekte ve aktif bir şekilde ticari ilişkilerde bulunabilmektedirler. Model bu özelliğiyle en az bir ülkenin kazandığı ve ticaret ilişkileri sonucu hiçbir ülkenin kaybetmediği bir ticari ortama zemin hazırlamaktadır (Findlay, 1991, s. 99-100).

3. RICARDO TEORİSİNİN SAYISAL BİR ÖRNEĞİ

Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi, Türkiye, Güney Kore ve Kolombiya ülkelerinin birbirleriyle olan dış ticaret ve işgücü rakamları göz önünde bulundurularak matematiksel örneklerle test edilecektir. Türkiye, Güney Kore ve Kolombiya'dan oluşan 3 ülkenin, tarım, sanayi ve hizmetten oluşan 3

* Ayrıntılı bilgi için bkz. (Ertürk, 1996, s. 19-20) Bu değeri yaratan tek faktör olarak emek dikkate alınmış olup, sermaye ve onun yarattığı verimlilikler hesaba katılmamıştır. Bu noktada paraya yönelik reel ilişkilere dışarıdan bakılmış, tam rekabet piyasasına göre hareket edilerek, piyasaya etki edecek unsurlar dikkate alınmamıştır. Ülkeler arası üretim faktörleri ve taşıma maliyetleri ise sıfır olarak kabul edilmiştir.

sektörüne ait elde edilen rakamlar, 3*3 şeklinde modellenştirilerek analize tabi tutulacaktır.

Tablo 2. Türkiye, Kolombiya ve Kore'nin İşgücü Miktarı

Yıl	İşçi Sayısı (Bin)								
	Tarım			Sanayi			Hizmet		
	Türkiye	Kolombiya	Kore	Türkiye	Kolombiya	Kore	Türkiye	Kolombiya	Kore
2009	4978	3636	1667	5434	3876	5812	11146	12044	16288
2010	5468	3722	1584	5986	3993	6016	11462	12410	16512
2011	5908	3767	1564	6404	4251	6140	11993	12728	16932
2012	5913	3705	1550	6457	4336	6129	12564	13157	17356
2013	5862	3682	1539	6681	4238	6199	12883	13912	17650
2014	5486	3557	1447	7171	4415	6300	13198	14423	17754
2015	5363	3853	1333	7146	4471	6475	13751	14721	17902

Kaynak: <http://data.worldbank.org/>

Tablo 2'ye bakıldığı zaman tarım sektöründeki Türkiye ve Kolombiya'nın işçi sayılarının Güney Kore'ye oranla önemli derecede yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan, sanayi sektöründe Kore ve Türkiye'nin işgücü sayılarının birbirine çok yakın olduğu, hizmet sektöründe ise Türkiye ile Kolombiya arasındaki rakamlar birbirine son derece yakın olmakla birlikte, Kolombiya'nın cüzi bir üstünlüğü söz konusudur. Sahip olunan işçi sayılarının çıktığı olan etkisini belirlemek ve karşılaştırmalı üstünlüğe sahip ülkeleri saptamak adına ilgili ülkelerin ihracat rakamlarına bakmak gerekmektedir.

Tablo 3. Türkiye, Kolombiya ve Kore'nin İhracat Rakamları

Yıl	İhracat Rakamları (Milyon \$)								
	Tarım			Sanayi			Hizmet		
	Türkiye	Kolombiya	Kore	Türkiye	Kolombiya	Kore	Türkiye	Kolombiya	Kore
2009	10958	5971	7163	78124	9016	322534	71170	9103	144390
2010	12370	5757	9346	88481	8751	411531	72423	10136	165504
2011	14949	7059	12705	104210	9937	473331	82011	11179	180606
2012	15671	6629	12628	107887	9954	462639	86382	12765	205831
2013	17417	6680	11805	115487	9946	480728	95598	13938	206270
2014	18418	7343	11861	120910	9391	495412	102886	14187	223067
2015	17181	6953	10839	107233	8361	470756	92950	14722	194406

Kaynak: <http://stat.wto.org/>

Tarım sektöründe Türkiye'nin ihracat rakamlarının diğer iki ülkeden daha yüksek olduğu görülse de Kore ile aralarındaki Kolombiya'ya kıyasla düşüktür. Ancak sanayi sektöründe Kore'nin Türkiye'den yaklaşık dört kat daha çok ihracat yaptığı görülmektedir. Kolombiya ise genel olarak ihracat rakamlarında diğer iki ülkenin ciddi oranda gerisinde kalmıştır.

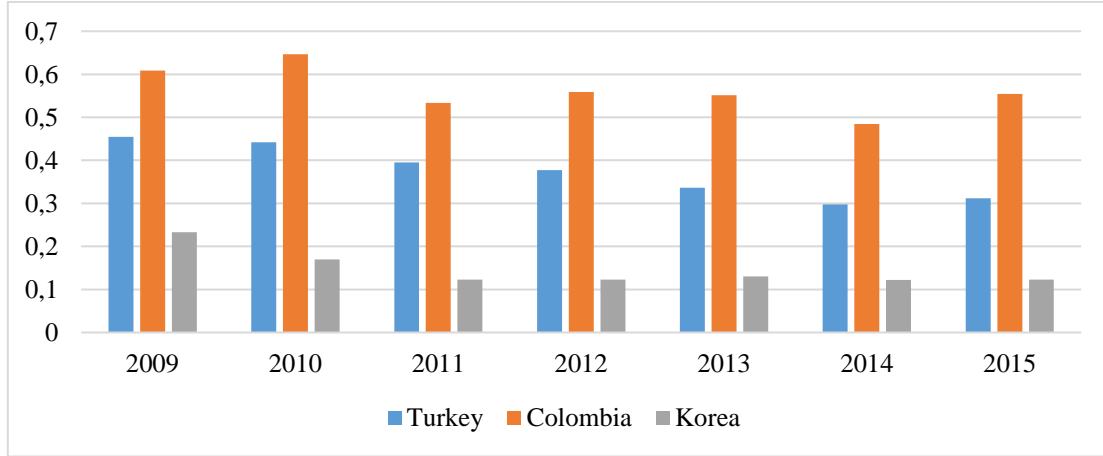
Tablo 4. Türkiye, Kolombiya ve Kore'nin İhracat Rakamlarına Göre İşgücü Gereksinimleri

Yıl	İşçi Sayısı (Bin) / İhracat Değeri(milyon)								
	Tarım			Sanayi			Hizmet		
	Türkiye	Kolombiya	Kore	Türkiye	Kolombiya	Kore	Türkiye	Kolombiya	Kore
2009	0.4543	0.6089	0.2327	0.0696	0.4299	0.0180	0.1566	1.3231	0.1128
2010	0.4420	0.6465	0.1695	0.0677	0.4563	0.0146	0.1583	1.2243	0.0998
2011	0.3952	0.5336	0.1231	0.0615	0.4278	0.0130	0.1462	1.1386	0.0938
2012	0.3773	0.5589	0.1227	0.0598	0.4356	0.0132	0.1454	1.0307	0.0843
2013	0.3366	0.5512	0.1304	0.0579	0.4261	0.0129	0.1348	0.9981	0.0856
2014	0.2979	0.4844	0.1220	0.0593	0.4701	0.0127	0.1283	1.0166	0.0796
2015	0.3121	0.5541	0.1230	0.0666	0.5347	0.0138	0.1479	0.9999	0.0921

Kaynak: Tablo 2 ve 3'teki değerlerin hesaplanmasıyla ulaşılmıştır.

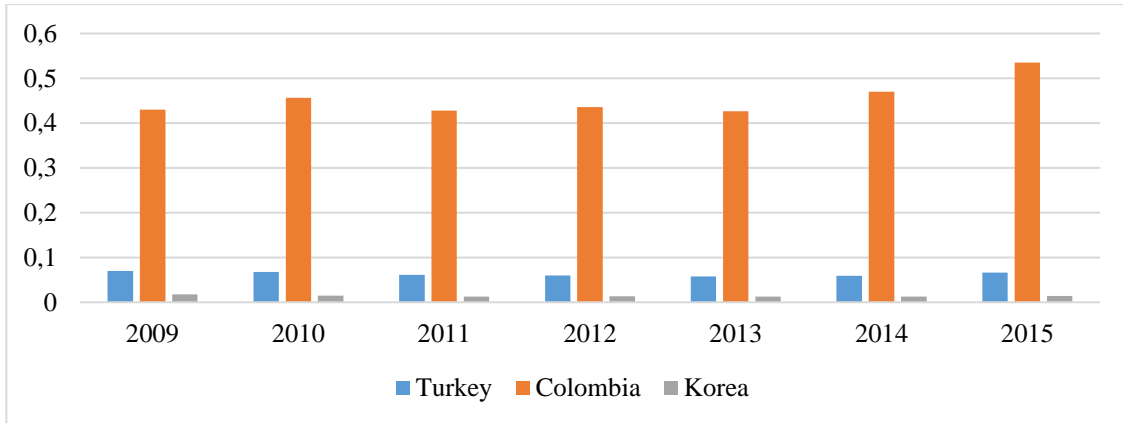
Tablo 4, Kore ve Türkiye'de 1000\$ değerinde tarımsal ürün ve mamul mal ihraç etmek için gereken işçi sayısının ihracat değerleriyle arasındaki oranını göstermektedir. Daha iyi anlaşılması bakımından Türkiye'nin 2009 yılı tarım rakamlarını inceleyebiliriz. Tablo 2 ve 3'e bakıldığında, 10.958 Milyon \$'lık ihracatın 4978 işçi tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu durumda 1000 \$ lık ihracatın kaç işçi tarafından gerçekleştirildiğini saptamak için 4978 işçi ile 1000 \$'ı çarpılması ve çıkan sonucun toplam ihracat değeri olan 10.958 Milyon \$'a bölünmesi gerekmektedir. Bu verilere dayanarak Kore'nin bütün sektörlerde her iki ülke karşısında daha avantajlı durumda olduğu görülmektedir. Ancak oranlar birbirleriyle kıyaslandığında, Ricardo'nun teorisine göre teknoloji yoğun bir ülke olan Kore'nin sanayi sektöründe uzmanlaşması gerekmektedir.

Grafik 1. 1000\$'lık Tarım Ürünü İhracatı İçin Gerekli Olan İşgücü İhtiyacı



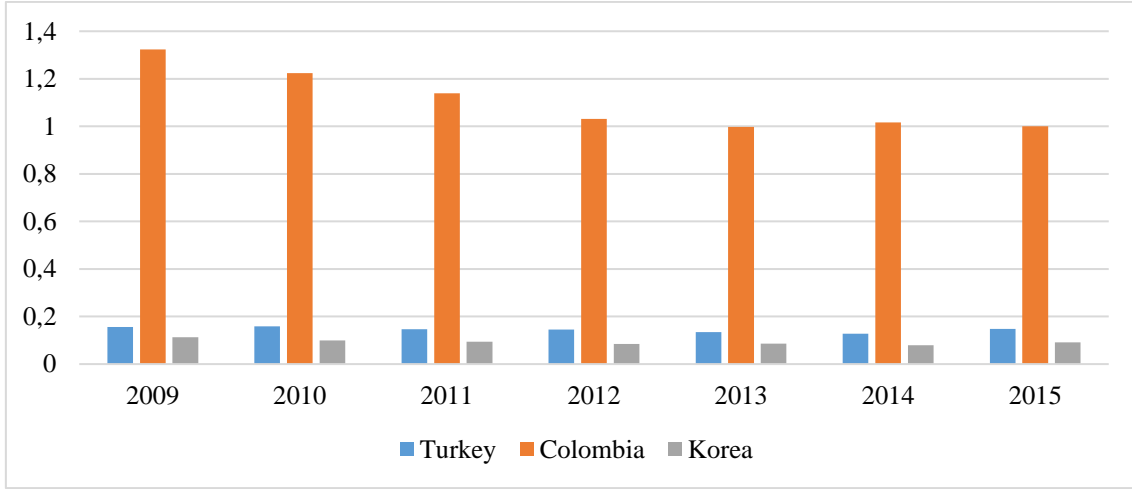
Grafik 1, yukarıda tablo 4'teki verileri göstermektedir. Açık bir şekilde görüyoruz ki, Kolombiya ve Türkiye'nin işçi sayısı ile ihracat değeri arasındaki oranı Kore'den daha çok yüksektir. 2010 yılında Kolombiya'nın tarım ürünü ihracatı için gerekli olan işgücü ihtiyacı artarken, Türkiye'de küçük bir düşüş olduğu gözlemlenmiştir. Güney Kore'de ise nispeten daha yüksek düzeyde bir düşüş meydana gelmiştir. Bu sebeple Kolombiya ile Güney Kore arasındaki en büyük fark bu yılda gerçekleşmiştir. Türkiye ile Kore arasındaki en büyük fark 2011 yılında, en düşük fark ise 2014 yılında meydana gelmiştir. Türkiye ile Kolombiya'nın tarım sektöründe ihtiyaç duyduğu işgücü ihtiyacının birbirine en çok yaklaştığı yılın 2011, en çok uzaklaştığı yılın ise 2015 olduğu Grafik 1'den anlaşılmaktadır.

Grafik 2. 1000\$'lık Sanayi Ürün İhracatı İçin Gerekli Olan İşgücü İhtiyacı



Grafik 2'de, Güney Kore sanayi ürün ihtiyacı için gerekli olan işgücü ihtiyacında da karşılaştırmalı avantaja sahip olduğu, buna karşılık Türkiye'nin Kolombiya karşısında üstünlüğü bulursa da Güney Kore karşısında dezavantajlı bir konumda olduğu görülmektedir. Sanayi Ürün İhracatı İçin Gerekli Olan İşgücü İhtiyacı açısından bu üçlü arasında Kolombiya'nın en zayıf halka olduğu görülmektedir. Kolombiya'nın, Güney Kore ve Türkiye karşısında sanayi ürün ihracatı için gerekli olan işgücü ihtiyacındaki en büyük farkın 2015, en düşük farkın ise 2009 yılında olduğu gözlemlenmiştir.

Grafik 3. 1000\$'lık Hizmet İhracatı İçin Gerekli Olan İşgücü İhtiyacı



Grafik 3'de, Güney Kore'nin hizmet sektöründe karşılaştırmalı avantaja sahip olduğu ve Türkiye'nin Güney Kore karşısında dezavantajlı olduğunu görülmektedir. En dezavantajlı ülke ise diğer sektörlerde olduğu gibi Kolombiya'dır. Kolombiya'nın, Güney Kore ve Türkiye karşısında hizmet ihracatı için gerekli olan işgücü ihtiyacındaki en büyük farkın 2009, en düşük farkın ise 2015 yılında oluştuğu gözlemlenmiştir. Türkiye ve Güney Kore'nin hizmet sektörü için ihtiyaç duyduğu işgücü miktarı yıllar bazında dengeli bir seyir izlerken, Kolombiya'nın 2014 ve 2015 yıllarında küçük artışlar görülse de genel olarak düşüş yaşadığı, bir bakıma güçlendiği gözlemlenmektedir.

Yukarıdaki grafiklere göre bütün sektörlerde Güney Kore'nin karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olduğu görülürken, Türkiye'nin hem tarım hem de sanayi sektöründe Güney Kore karşısında dezavantaja, Kolombiya karşısında ise avantaja sahip olduğu görülmektedir. Türkiye ve Güney Kore'nin hizmet ve sanayi sektörlerinde ihtiyaç duyduğu işgücü miktarı yıllar basında dengeli seyrederken, nispi olarak bu sektörlerden işgücü ihtiyacı bakımından kötü durumda bulunan tarım sektöründe yıllar bazında düşüşler (yani iyileştirmeler) meydana geldiği görülmektedir. Kolombiya ise tarım sektöründeki işgücü ihtiyacı bakımından dalgalı, sanayi sektöründe artan ve hizmet sektöründe azalan bir grafiğe sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu aşamada karşımıza bu üç ülkenin de aralarında Ricardo modelini uygulaması durumunda ne olacağı sorusu çıkmaktadır. Yani karşılaştırmalı üstünlüğe sahip ülkenin uzmanlaştığı üründe üretime gitmesi ve diğer ürünleri hangi ülkelere ithal etmesi gerektiği sorusuna cevap aranacaktır.

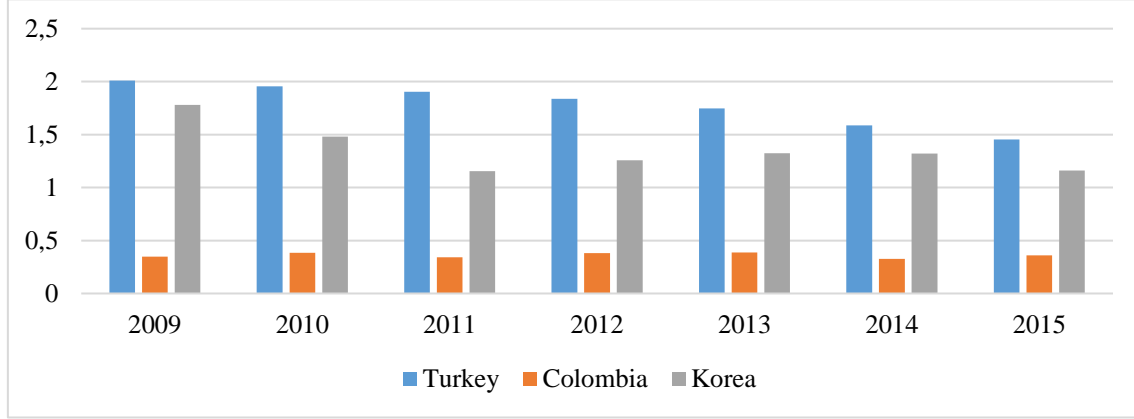
Tablo 5. Tarım ürünlerinin karşılaştırmalı üstünlükleri

Yıl	Türkiye	Kolombiya	Güney Kore
2009	2.0086	0.3474	1.7789
2010	1.9566	0.3847	1.4817
2011	1.9029	0.3407	1.1535
2012	1.8379	0.3812	1.2580
2013	1.7474	0.3870	1.3240

2014	1.5879	0.3258	1.3216
2015	1.4547*	0.3611	1.1620

Kaynak: Tablo 4'teki değerlerin hesaplanmasıyla oluşturulmuştur.*

Grafik 4. Tarım Ürünlerinde Uzmanlaşma Maliyeti



Grafik 4'e göre, tarım ürünlerinde uzmanlaşmaya gitmesi durumunda en çok kar edecek ülkenin Kolombiya olduğu görülmektedir. Tarımda uzmanlaşma maliyetlerinin en yüksek olduğu ülke olan Türkiye'nin, bu ürünlerde uzmanlaşmaya gitmesi durumunda diğer iki ülkeyle kıyasla daha çok zarar ya da daha az kar elde edeceği sonucuna varılmaktadır.

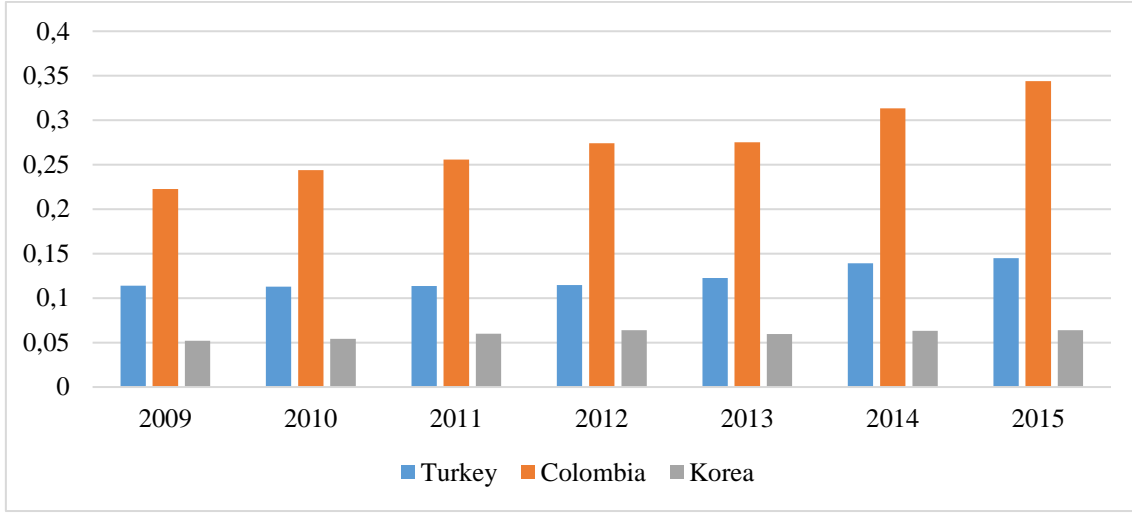
Tablo 6. Sanayi ürünlerinde karşılaştırmalı üstünlükleri

Yıl	Türkiye	Kolombiya	Güney Kore
2009	0.1139	0.2225	0.0522
2010	0.1127	0.2439	0.0543
2011	0.1135	0.2558	0.0598
2012	0.1145	0.2740	0.0640
2013	0.1227	0.2750	0.0597
2014	0.1392	0.3132	0.0631
2015	0.1448	0.3441	0.0640

Kaynak: Tablo 4'teki değerlerin hesaplanmasıyla oluşturulmuştur.

* Tablodaki değerler, karşılaştırmalı üstünlüğü hesaplanmak istenen ülkenin ilgili sektörünün Tablo 4'deki verisiyle, o ülkenin diğer sektörlerinde sahip olduğu rakamların toplanmasıyla ulaşılan değere bölümünden ortaya çıkmıştır. Örneğin, Türkiye 2015 yılında 1000 \$'lık tarım ürünü ihracatı için 0,3121, sanayi ürün ihracatı için 0,0666, hizmet ihracatı için ise 0,1479 işçiye ihtiyaç duymaktadır. Bu durumda 2015 yılında Türkiye'nin tarım sektöründeki üstünlük değeri $0,3121471392 / (0,0666399336 + 0,1479397525)$ hesaplamasıyla 1,4547 bulunmuştur.

Grafik 5. Sanayi Ürünlerinde Uzmanlaşma Maliyeti



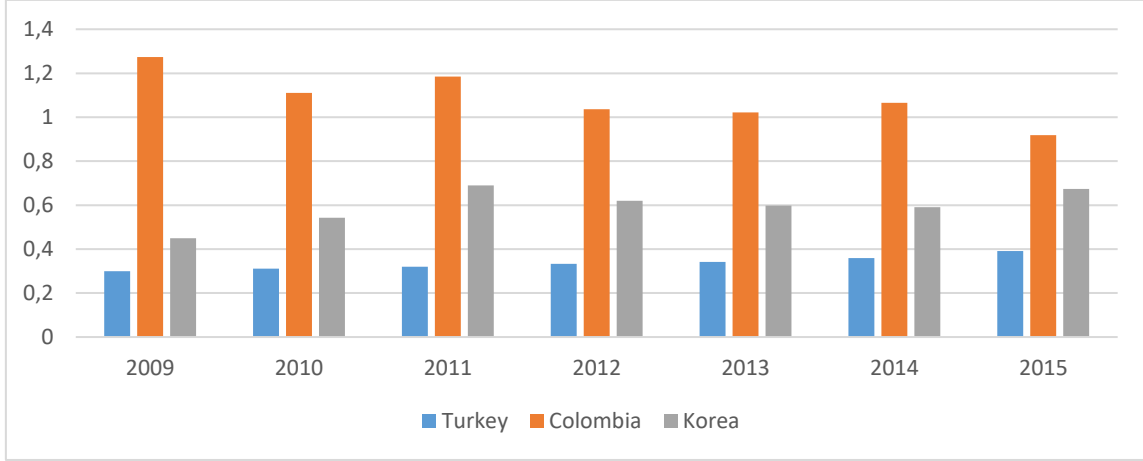
Grafik 5'e göre, sanayi ürünlerinde uzmanlaşmaya gitmesi durumunda en çok kar edecek ülkenin Güney Kore olduğu görülmektedir. Sanayi ürünlerinde uzmanlaşma maliyetlerinin en yüksek olduğu ülke olan Kolombiya'nın, bu ürünlerde uzmanlaşmaya gitmesi durumunda diğer iki ülkeyle kıyasla daha çok zarar ya da daha az kar elde edeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7. Hizmet sektörünün karşılaştırmalı üstünlükleri

Yıl	Türkiye	Kolombiya	Güney Kore
2009	0.2990	1.2736	0.4499
2010	0.3105	1.1102	0.5419
2011	0.3202	1.1842	0.6890
2012	0.3327	1.0364	0.6201
2013	0.3417	1.0213	0.5973
2014	0.3592	1.0651	0.5908
2015	0.3906	0.9183	0.6735

Kaynak: Tablo 4'teki değerlerin hesaplanmasıyla oluşturulmuştur.

Grafik 6. Hizmet Sektöründe Uzmanlaşma Maliyeti



Grafik 6'ya göre, hizmet sektöründe uzmanlaşmaya gitmesi durumunda en çok kar edecek ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. Hizmette uzmanlaşma maliyetlerinin en yüksek olduğu ülke olan Kolombiya'nın, bu ürünlerde uzmanlaşmaya gitmesi durumunda diğer iki ülkeyle kıyasla daha çok zarar ya da daha az kar elde edeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Gelişmekte olan ülkelerden hizmet sektöründe emek-yoğun olan Türkiye ile tarım sektöründe emek-yoğun olan Kolombiya'nın kendilerinde bol olan emek faktörünü kullanarak Türkiye'nin hizmet sektöründe, Kolombiya'nın tarım sektöründe ihtisaslaşması bu ülkelerin, bu bağlamda gelişmiş ülkelerden biri olan Güney Kore ile aralarında bulunan açığı kapatmaları mümkün olmadığı gibi gelecekteki bu farkın açılmasına neden olacaktır. Bu nedenle Kolombiya ve Türkiye karşılaştırmalı üstünlüklere başlangıçta sahip oldukları bir iki alanda ihtisaslaşmak yerine potansiyel olarak uzun dönemde karşılaştırmalı üstünlüklere sahip oldukları ya da olacakları alanlarda üretim faaliyetine geçerek çeşitlendirilmiş bir ekonomik yapıya sahip olmaları gerekmektedir.

4. RİCARDO MODELİNDEKİ KISITLAMALAR

Karşılaştırmalı üstünlük ilkesine dayanan Ricardo Modeli, ticaretin nedenlerini ve sonuçlarını açıklamak için son derece etkin bir model olmakla birlikte bu modelin gerçeğe uygulanması hususunda birçok sınırlamalar mevcuttur.

İlk olarak, Ricardo modeli tam uzmanlaşmayı öngörür ancak gerçek dünyada bu tür vakaları bulmak zordur. Bunun nedeni ise, modelin, üretim faktörünü Emek- Değer kuramına dayandırmasıdır. Dolayısıyla, emeği tek bir maliyet unsuru olarak kabul etmektedir. Ricardo ve öteki klasik ekol* mensupları doğal kaynakları Tanrı'nın insanlara lütfu olarak kabul ettikleri için maliyet unsuru saymazlar. Sermaye, onlar için biriktirilmiş ve somutlaştırılmış emekten başka bir şey değildir (Parasız, Gökdere vd., 1996, s. 628). Bu nedenle, Ricardo modeli, temel mevcudiyetteki farkın karşılaştırmalı üstünlüğünün önemli bir kaynağı olabileceğini ihmal ettiği için eleştirilmiştir (Alexa vd., 2013, s. 114). Teorinin bu eksikliğini

* Klasik ekol için bkz. "Kazgan, G. İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, Remzi Kitabevi, 6. Basım, Mayıs 1993, s. 61-62"

gidermek adına daha sonra gelen iktisatçılar, gerekli düzenlemeleri yaparak teoriye daha gerçekçi bir görünüm kazandırmıştır. Teorinin önemli yorumlarından biri "Faktör Donanımı Teorisi"^{**} ile yapılmıştır. Bu teoriye göre, ülkeler arasındaki göreceli maliyet farklılıkları, emek ve sermaye faktörlerinin dağılımlarındaki farklılıklara göre açıklanmıştır. Yani, emeğe daha çok sahip olan ülkeler emek yoğun mallara, sermayeye daha çok sahip olan ülkeler ise sermaye yoğun mallara yönelerek bu malları daha ucuzla üretebilmekte ve bu malların ihracatçısı olmaktadır (Seyidoğlu, 1992, s. 454-455).

İkinci olarak, Ricardo modeli, uluslararası ticaretin ulusal refah düzeyini arttırdığını açıklamakta ancak bir ülkedeki gelir dağılımının nasıl sağlandığını açıklamamaktadır. Bu sorunu çözmek için, Heckscher-Ohlin modelini temel varsayımına dayandıran ABD'deki Wolfgang F. Stolper (1912-2002) ve Paul A. Samuelson (1915-2009)'un, gelir dağılımındaki artışın refah düzeyini arttırdığı hipotezi, malların üretiminde yoğun olarak kullanılan üretim faktörünün fiyatının ve diğer üretim faktörlerinin reel fiyatlarının düşmesi sonucunda oluşacağını temel alır (Alexa vd., 2013, s. 114).

Üçüncü olarak, ölçek getirilerinin değişmediği varsayımına dayanan Ricardo modeli, ölçek ekonomilerinin önemli bir uluslararası ticaret kaynağı olabileceğini göz ardı etmektedir. Özellikle, 1980'lerde ortaya çıkan stratejik ticaret teorisine göre, ölçek ekonomisi olan endüstrilerde, iki veya daha fazla şirket aynı sanayi sektörüne girerse elde edilen kârda büyük düşüş yaşanmaktaydı. Bu nedenle, sektöre ilk giren şirketin, diğer rakiplerini yatırımlarından vazgeçirme olasılığı daha yüksektir (Alexa, Toma ve Sarpe, 2013, s. 114).

Dördüncü olarak, Ricardo modeli sürekli bir denge halini ve tam uzmanlaşmayı gerektirdiğinden, ülkelerin çeşitli endüstriyel alanlarındaki üretkenliğini kısıtlamaktadır. Bu durum da, ithal edilen malların ithalatçı ülkede neredeyse hiçbir zaman üretilmeyeceği ve karşılanabilecek durumda olsa bile işgücü gereksinimlerinin pek gözlenemeyeceği anlamına gelmektedir (Costinot ve Donaldson, 2012).

Son olarak, model, işsizliğin her ülke için sabit bir gerçeklik olması nedeniyle, kullanılan emek üretim faktörünün tamamen işe yaradığını varsaymaktadır. Bu durum ekonomik olarak yanlıştır. Buna ek olarak, sermayenin, üretimde ve karar verme sürecinde, belki de emekten daha önemli bir rolü olduğu için, ihtiyaç duyulan tek bir faktörün ve emeğin olduğunu düşünmek oldukça basittir (Alexa, Toma ve Sarpe, 2013, s. 114).

Dış ticarete talep koşullarını görmezden gelen Adam Smith, David Ricardo ve Heckscher-Ohlin'in teorilerinin aksaklıklarını fark ederek talep koşullarını analiz eden John Stuart Mill, sonrasında Neo-klasik akım tarafından geliştirilecek olan Karşılıklı Talep Kanunu'nu ortaya koymuştur. İhraç edilecek olan bir birim ürün için ne miktarda ithal mal talep edileceği sorusu karşılıklı talebi meydana getirmiştir. JS Mill, dış ticaret koşullarının ülkelerin talep düzeyleriyle belirlendiğini ve değişen talep seviyelerinin teknolojinin de gelişimine yön verdiğini savunmuştur. Bir ülkenin ithal ettiği mala olan arzusu ne kadar yüksek ise, ilgili ürünü satın almak için ödemeye razı olacağı fiyatın da o ölçüde yüksek olacağını vurgulayan JS Mill, ihracat yapan ülkenin ticaret hadlerinde (göreceli fiyatlar) avantajlı konuma geçeceğini, yani ihracatçı ülke açısından kârlı bir ortam oluşacağını belirtmiştir. Öte yandan, gelişmiş ülkelerin daha fazla satın alma güdüsüyle hareket edeceğini aktararak, gelişmemiş ülkelerin dış ticaret kazançlarını

^{**} Detaylı bilgi için bkz. "Seyidoğlu, H. (1992: 253). *Ekonomik terimler: Ansiklopedik sözlük*. Güzen yayınları".

artıracağına dikkat çekmiştir. (Bayraktutan, 2003, s. 177; Doğruyol & Cicioğlu, 2013, s. 127). Özetle, Ricardo'nun ticari koşulları değiştirecek birçok ticari parametreyi göz ardı ettiği düşüncesi, kendisinden hemen sonra gelen JS Mill'in talep koşullarına ek olarak teknolojik gelişmelerin de nispi fiyatlar üzerinde değişkenlik yaratabileceğini ortaya atmasıyla desteklenmiştir.

5. SONUÇ

2009 ve 2015 yılları arasındaki Kolombiya, Güney Kore ve Türkiye ülkelerine ait işgücü ve ihracat verileri elde edilerek, Ricardo'nun Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi'ne göre tarım, sanayi ve hizmet sektörleri arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre Kolombiya'nın tarım ürünlerinde, Güney Kore'nin sanayi ürünlerinde, Türkiye'nin ise hizmet sektöründe uzmanlaşması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Ancak elde ettiğimiz sonucu gerçeğe genellemenin de çeşitli zorlukları vardır. İlk olarak, Ricardo modeli tam uzmanlaşmayı öngörür ama gerçek dünyada bu tür vakalar bulmak zordur. İkinci olarak, Ricardo modeli uluslararası ticaretin ulusal refah düzeyini arttırdığını gösterir ama ülkedeki gelir dağılımının nasıl sağlandığını göstermez. Üçüncü olarak bir ülke içindeki üretim faktörlerinin endüstriyel sektörler arasında tam hareketli olduğunu varsayar ve son olarak Ricardo modeli, ölçek ekonomilerinde uluslararası ticaretin önemli bir sebep olabileceğini gözden kaçırmaktadır.

Buna rağmen Ricardo'nun karşılaştırmalı üstünlüğünün önemli sonuçları da vardır. Ricardo modeline göre yüksek üretkenliğine sahip bir ülke ile düşük üretkenliğine sahip bir ülkenin birbiriyle ticaret yapmaması için hiçbir sebep yoktur. Bunun nedeni, kendi uzmanlaşmış ürünlerini üretip ihraç ettiklerinde bütün olarak karlı olmalarıdır. Ayrıca bu durum Ricardo'nun karşılaştırmalı üstünlükler teorisinin, serbest ticaretin teorik temelini oluşturmasına neden olmuştur. Bu anlamda konuya bakıldığında Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi'nin varsayımlarında gerekli değişiklikler yapılır ve teorisinin mevcut sınırları geliştirilebilirse gelişen Güney Kore ve gelişmekte olan Türkiye ve Kolombiya'nın lehinde sorunların daha etkin ve faydalı olabileceği, karşılaştırmalı üstünlüğe sahip bulunan bir veya birkaç sektörün gelişmesiyle ekonominin diğer sektörlerini de peşinden sürükleyerek ülkelerin diğer sektörlerinin de gelişme süreçlerini hızlandıracağı düşüncesindeyiz.

Ayrıca gelişmekte olan ülkelere Türkiye'nin hizmetler, Kolombiya'nın tarım, gelişmiş bir ekonomiye sahip olan Güney Kore'nin ise sanayi sektörlerine yönelik işletmelerin kurulup gelişmesi için gerekli olan her türlü desteğin sağlanması aşamasında, Karşılaştırmalı Üstünlükler Teorisi'nin göz ardı edilmeyerek, büyüteç altına alınması, bu ülkelerin lehine olabileceği kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Alexa, I. V., Toma, S. V. ve Sarpe, D. A. (2013). Testing the Ricardian Model: Do the Data Confirm the Assumptions?, *International Conference on Economics and Business Administration*, (s. 111-115).
- Bayraktutan, Y. (2003), Bilgi ve Uluslararası Ticaret Teorileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 175-186.
- Case, K. E., Fair, R. C. ve Oster, S. M. (2012). *Ekonominin İlkeleri*. (Çev. E. Deliktaş, M. Karadağ ve M. Güçlü), Ankara: Palme Yayıncılık.

- Costinot, A. ve Donaldson, D. (2012), Ricardo's Theory of Comparative Advantage: Old Idea, New Evidence, *American Economic Review*, 102(3), 453-458.
- Dobb, M. (1975). *Theories of Value and Distribution Since Adam Smith: Ideology and Economic Theory*. Cambridge University Press.
- Doğruyol, A. ve Cicioğlu, Ş. (2013). Bir İktisat Bilimi İkilemi: İngiliz Düşüncesinde Etik ve Faydacılık Ekseninden JS Mill ve Moral Teorisi. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(3), 97-141.
- Ertürk, E. (1996). *Uluslararası İktisat: Teori-Politika, İktisadi Birleşmeler-Parasal İlişkiler*. İstanbul: Ekin Kitabevi.
- Findlay, R. (1991). Comparative Advantage. Eatwell, J., Milgate, M. ve Newman, P. içinde, *The World of Economics* (s. 99-107), London: Palgrave Macmillan.
- Kazgan, G. İ. (Mayıs, 1993). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*. (6. Basım), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Küçükcalay, A. M. (2010). *İktisadi Düşünce Tarihi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Parasız, İ., Gökdere, A. & vd. (1996). *İktisadın İlkeleri*. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*.
- Ricardo, D. (1821). *On the Principles of Political Economy and Taxation*, 12 Ağustos 2018 tarihinde <http://www.econlib.org/LIBRARY/Ricardo/ricP.html> adresinden alındı.
- Ricardo, D. (2008). *Siyasal İktisadın ve Vergilendirmenin İlkeleri* (Birinci Basım). (B. Zeren, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Savaş, V. F. (2007). *İktisatın Tarihi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Seligman, E. R. ve Hollander, J. H. (1911). Ricardo and Torrens. *The Economic Journal*, 448-468.
- Seyidoğlu, H. (1992). *Ekonomik Terimler: Ansiklopedik Sözlük*. Ankara: Güzem Yayınları.
- Seyidoğlu, H. (1988). *Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama*. İstanbul: Güzem Yayınları.
- Sharma, A. (2004). *The Indian Economy Since Liberalisation: The Structure and Composition of Exports and Industrial Transformation (1980-2000)*. United Kingdom: Industrial Dynamics, Innovation and Development.
- World Trade Organization. (Tarih yok), 18 Temmuz 2018 tarihinde <http://stat.wto.org/> adresinden alındı.
- Worldbank. (Tarih yok), 16 Temmuz 2018 tarihinde <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> adresinden alındı.



CAM TAVAN SENDROMU: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİ BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA

GLASS CEILING SYNDROME: A RESEARCH IN THE CONTEXT OF HUMAN RESOURCES MANAGERS

İsa İPÇİOĞLU¹, Özüm EĞİLMEZ², Hilal ŞEN³

Öz

Bu çalışmanın amacı; cam tavan sendromunu ortaya çıkaran faktörleri tespit etmek ve cam tavanı aşma stratejilerine ilişkin insan kaynakları yöneticilerinin görüşlerini ortaya çıkarmaktır. Bu çalışmada, nitel araştırma tasarımı çerçevesinde olgu bilim (fenomenoloji) yaklaşımı benimsenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cam tavanın daha çok kişinin kendisinden kaynaklı bir engel olduğu, toplumsal faktörlerin etkisi olsa dahi en büyük etmenin bireysel faktörler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca görüşme yapılan insan kaynakları yöneticilerinin çoğunluğu cam tavanın sadece kadın çalışanlara özgü olmadığını tüm çalışanların karşılaştığı bir kariyer engeli olduğunu dile getirmiştir. Cam tavanı aşmada en önemli strateji ise bireysel anlamda kişisel gelişim, örgütsel anlamda çalışanlara eşit iş ve eğitim imkanı verilmesi olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Cam Tavan Sendromu, Kariyer Engelleri, Cinsiyet Ayrımcılığı, İnsan Kaynakları Yöneticisi*

Abstract

The purpose of this study is to identify the factors that lead to the glass ceiling syndrome and to reveal the views of the human resource managers regarding the strategies for overturning glass ceilings. Within the scope of qualitative research design, a phenomenological approach has been adopted. According to the results of the research, it is determined that the glass ceiling is an individual obstacle caused by people, and the social factor is the most important factor. In addition, the majority of interviewed human resources managers stated that the glass ceiling is not unique to female employees, and that all employees have a career disability. The most important strategy in glass ceiling overlay is personal development in an individual sense, giving equal work and education opportunities to employees in an organizational sense.

Keywords: *Glass Ceiling Syndrome, Career Obstacles, Gender Discrimination, Human Resources Manager*

¹ Prof. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, isa.ipcioglu@bilecik.edu.tr

² Dr. Öğretim Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, ozum.egilmez@bilecik.edu.tr

³ hilal.akcan.ha@gmail.com

1.GİRİŞ

Günümüzde çalışma hayatının önemi ve gerekliliği beraberinde pek çok sektörü doğurmuştur. Çeşitli sektörlerde çalışan iş görenlerin ortak amacı işinde en iyi olmak ve bunun karşılığını alarak yaşam standartlarını arttırmaktır. Bunun için iş görenlerin bir hedefi, ulaşmak istediği bir amacı vardır. Fakat gerek dış faktörler gerekse iş görenin kendisine koyduğu engeller bu hedefe ulaşmaktan bireyi alıkoymaktadır. Başaramama korkusu veya kendine olan güvensizlik iş görenin önündeki en büyük engeldir. Görünmez olarak adlandırılan bu engeller bireyin kendisine yarattığı cam tavan olarak nitelendirilmektedir.

Cam tavan sendromuna neden olan engeller, bu engellerin önlenmesine ilişkin uygulanacak stratejilerin tespiti ve kadın-erkek insan kaynakları (İK) yöneticilerinin cam tavana bakış açıları arasındaki olası farkların tespiti araştırmamızın temel sorularını oluşturmaktadır.

Bu araştırma, insan kaynakları yöneticilerinin “cam tavan sendromu” ile ilgili görüşlerini tespit etmeye yönelik hazırlanmış olup, insan kaynakları yöneticilerinin konuya ilişkin görüşlerini değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Araştırmanın uygulama kısmında Bilecik ilinde faaliyet gösteren Bilecik İnsan Kaynakları Platformuna üye 12 insan kaynakları yöneticisiyle görüşme yapılmıştır. Elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır. İlgili yazında belirtilen örtük ve açık bilgiler göz önünde bulundurularak konunun değişik boyutlarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır ve bu sebepten dolayı yarı yapılandırılmış (yarı-biçimsel) mülakat kullanılmıştır. Araştırma verileri içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir.

2. CAM TAVAN SENDROMU

Cam tavan kavramı kurumlarda istihdam edilen kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği analiz etmek için kullanılan etkili bir metot olup kadın çalışanların bekledikleri terfileri karşılaştıkları engellerden dolayı alamaması olarak açıklanabilir (Büyükyaprak, 2015, s. 2). Cam tavan, örgütlerin kadın çalışanları için bulunan gayri-resmi bir terfi sınırını ifade edebilmektedir. Kadınların terfi ettirilmeyişlerinin, örgütten ve kendilerinden kaynaklanan sebepleri olduğu düşünülmektedir. (Eroğlu, 2011, s. 20).

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının bir boyutu olan cam tavan kavramı, kadınların mesleki başarılarına ve yeteneklerine bakmaksızın, üst yönetim kademelerine terfi etmesi yönünde var olan belirsiz ancak aşılması güç engeller olarak tanımlanmaktadır (Ayrancı ve Gürbüz, 2012, s. 128).

Diğer bir tanıma göre cam tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi bir engel olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramla iş yaşamında üst düzeylere tırmanan kadınların tepe noktalarda engelle karşılaştıkları ve “tavana” vurdukları anlatılmaya çalışılmaktadır (Aytaç, 2001, s. 42). Bir başka tanıma göre, kadını üst yönetim kademelerinden dışlama girişimleri, işyerinde cam tavan olduğunun kanıtıdır. Cam tavan, sadece kadın oldukları için kadınları üst yönetim kademelerinden uzak tutmaya yönelik, görünmeyen engellerin tamamıdır (Yoğun Erçen, 2008, s. 20).

Yukarıda belirtilen cam tavan kavramına ilişkin tanımlara bakıldığında benzer ifadeler kullanıldığı görülmektedir. Tanımların genel özelliklerine baktığımızda cam tavan kavramı için;

- Kadın çalışanların kariyerlerini sınırlandırıcı bir etkiye sahiptir,
- Genellikle görünmez olarak ifade edilen ve aşılması zor olan engelleri ifade eder,
- Kavramın temelinde ön yargı ve cinsiyetçi yaklaşım bulunmaktadır,

- Sektör veya kişisel özelliklere bakılmaksızın kadının kadın olmasından dolayı oluşan bir kavramdır, denilebilir.

Cam tavan kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde Rosebeth Moss Kanter'ın 1977 yılında yayımlanan “Şirketlerdeki Erkekler ve Kadınlar” adlı kitabı ile cam tavan kavramının ortaya çıkışında önemli rol üstlendiği belirtilebilir. Yazarın kitabında işyerinde yaşadığı cinsiyete dayalı deneyimler, cam tavan kavramını açıkça öne çıkarmıştır. Bu tarihten itibaren kadınların örgütlerde üst kademelere gelememelerinin nedeni olarak görülen ayrımcılık biçimleri ve cam tavan kavramı popüler bir araştırma konusu olmaya başlamıştır (Güner, 2011, s. 59).

Cam tavan kavramı ilk olarak Temmuz 1979 yılında Ulusal Basın Kulübü'nde yapılan bir sunum ile tanıtılmıştır. Hewlett-Packard'ın iki kadın yöneticisi Katherine Lawrence ve Marianne Schreiber tarafından kullanıldığı genel kabul görmektedir. Katherine Lawrence tarafından yönetilen Basın Özgürlüğü İçin Kadın Enstitüsü Konferansı'nda Lawrence ve Schreiber bu metaforu, kadınların kariyer sürecini betimlerken kullanmışlardır (Ünal, 2015, s. 14).

Gay Bryant cam tavan kavramını *Adweek* (1984) dergisinde yayınlanan “Çalışan Kadınlar” makalesinde kullanılmıştır (Güner, 2011, s. 59). Kavramın popüler bir hale gelerek literatüre girmesi 1986 yılında olmuştur denebilir. 1986 yılında Carol Hymowitz ve Timothy Schellhardt tarafından *The Wall Street Journal*'da yayınlan “İş Yaşamında Kadın” adlı makalede, kadınların başarılarına rağmen iş dünyasında yüksek düzeylere ulaşmalarını engelleyen kadın ve yöneticilik arasındaki görünmez ve aşılabilir bariyer olarak tanımlanmıştır (Longo ve Strachley, 2008, s. 88).

1991 yılına gelindiğinde ise cam tavan çok iyi bilinen ve tartışılan bir kavram haline gelmiştir. Bu tarihte ABD Çalışma Bakanlığı, “nitelikli bireylerin örgütün yönetim pozisyonlarına yükselmesini önleyen örgütsel ön yargı ve tutumlara dayalı yapay engeller” tanımıyla cam tavanın varlığını kabul etmiştir (Barretto vd., 2009, s. 3). Aynı yıl Bush ve ekibi tarafından 21 üyesi ile Uluslararası Cam Tavan Federasyonu (The Federal Glass Ceiling Commission) kurulmuştur. Komisyonun görevi kadınların ve azınlıkların yükselmesini engelleyen bariyerleri tespit etmek ve aynı zamanda insanların özel sektörde yönetim pozisyonlarına yükselmesine yardım eden başarılı programları keşfetmektir. Komisyon tarafından bu amaçla bilinen problem incelenmiş, kamuya açık oturumlar, röportajlar ve anketlerde dahil olmak üzere konu ile ilgili kapsamlı bir araştırma yapılmıştır (Öztürk, 2011, s. 30).

Günümüzde popülerliğini koruyan cam tavan kavramı ile ilgili çalışmalar devam etmektedir. Görünmez olarak adlandırılan engellerin saptanması, çözüm yolları bulunarak bu engellerin ortadan kaldırılması çalışmaların ortak amacını oluşturmaktadır. Nitekim sınırlandırılan veya kendine sınır koyan çalışanın verimlilik düzeyi düşük olmaktadır. Sadece kadın çalışanlar için değil sektör ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın cam tavan sendromunun varlığı gözle görülür bir sorun haline almıştır. İlgili çalışmalar incelendiğinde cam tavan sendromuna neden olan pek çok faktör bulunduğu tespit edilmiştir (Jackson, 2001; Mattis 2004; Zeybek, 2010; Mayuk, 2013; Çizel ve Çizel, 2014; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014). Bu faktörlerin genel olarak bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak üç grupta toplandığı görülmektedir (Çetin, 2011, s. 68).

Cam tavan kavramının kadın çalışanlar ile ilişkilendirilmiş olması nedeniyle cam tavana neden olan engellerin de cinsiyet temelli bir yaklaşım üzerine kurulduğu görülmektedir. Bireysel faktörlerden

kaynaklanan engeller kadının birden fazla rol üstlenmesi ve önceliklerinden dolayı kişisel tercih ve algıları şeklinde iki başlık altında incelenebilir. Kadının hem anne hem eş hem birey ve hem çalışan olarak birçok role sahip olması kadının üst pozisyonlara gelmesinde engelleyici bir durum oluşturmaktadır (Korkmaz, 2014, s. 6). Bu nedenle kadın yöneticiler bazen ailesi ve işi arasında kalabilmektedirler. Bu durum, kadınların iş hayatında çok yetenekli eğitimli olsalar dahi erkeklere göre daha uzun sürede kariyer basamaklarını çıkmalarına sebep olmaktadır (İmamoğlu, 2016, s. 30). Kariyer engelleri açısından değerlendirildiğinde bazen kariyer engelleri diğer kişi ve dış şartlardan oluşmayıp, kişinin kendisinden de kaynaklanabilmektedir.

Cam tavan sendromuna neden olan bir diğer unsur örgütsel faktörlerden kaynaklı engellerdir. Örgüt içerisinde cinsiyetçi, yaklaşımların olması, çalışanlara eşit fırsatların tanınmaması, özellikle kadın çalışanlara karşı ön yargılı bir yaklaşımın izlenmesi beraberinde cam tavan engelini de doğurmaktadır. Örgütsel faktörlere neden olan engeller şunlardır (Çetin, 2011, s. 68);

- Örgüt Kültürü
- Örgüt Politikaları
- Örgüt İklimi
- Mentor Eksikliği
- Fırsat Eşitliğinin Olmaması
- İletişim Ağlarına Katılamama
- Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller
- Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller
- İş Hayatında Kadın Algısı

Cam tavanın toplumsal faktörlerden kaynaklanan nedenlerle oluşmasının altında ise cinsiyetler dolayısıyla mesleki ayrımların yapılması ve cinsiyetlere karşı oluşturulan stereotipler yatmaktadır (Bayrak ve Yücel, 2000; Demirci Güler, 2005). Cinsiyetlere karşı oluşturulan ön yargılarla kadın bireysel öz yeterliliğinin dışında toplumun beklentileri doğrultusunda öz yeterliliğini şekillendirmektedir (Karaca, 2007; Akdöl, 2009).

Teknolojinin hızla geliştiği günümüzde aynı teknolojileri kullanan benzer sektörlerin rakiplerine karşı en büyük avantajı, etkin ve verimli bir iş gücüne sahip olmaktır. Bununla birlikte gerek örgütsel ve toplumsal faktörlerden, gerekse bireyin kendi kendine koyduğu sınırlardan dolayı maruz kaldığı cam tavan sendromu bu verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebepten, cam tavan sendromu hem bireysel olarak hem de örgütsel olarak olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Cam tavan sendromunda; motivasyon kaybı ve dolayısı ile işe yabancılaşma (Çetin, 2011), iş tatmininin azalması (Doğru, 2010), örgütsel bağlılıkta azalma (Özünü, 2013), örgütsel güvende azalma ve dolayısıyla performansta azalma (Aydağ, 2012), örgütsel sessizlik (Çakıcı, 2008) ve örgütsel sinizm (Reichers vd., 1997; Delken, 2004) gibi bireysel sonuçların ortaya çıktığı ileri sürülmüştür. Cam tavan sendromunun örgütsel sonuçları ise; maliyet artışı, devamsızlık artışı, iş gören devir hızında artış, son olarak ise kalite ve verimlilikte düşme olarak belirtilmektedir (Aytaç, 1997; Lockwood, 2004; Sezen, 2008; Aydağ, 2012).

Cam tavana maruz kalan bireyin en sık karşılaştığı sonuç motivasyon kaybı olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim kariyerinde ilerleme fırsatlarının kısıtlı olması veya karşısına çıkan engelleyici unsurlar bireyi istediği amaca ulaşamayacağı algısıyla isteksiz hale getirmektedir. Bu durum beraberinde çalışanın işe yabancılaşmasını, iş tatminsizliğinin artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak cam tavan sendromuna maruz kalan çalışanlar örgüte olan güven ve bağlılıklarını kaybetmenin yanında çoğu zaman örgüt içi konularda da sessizliği tercih etmektedir. Çünkü gerek örgütsel gerekse bireysel faktörlerden kaynaklı engeller nedeniyle hedeflediği başarıları elde edemeyen çalışan, fikirlerinin de dikkate alınmayacağını düşünmektedir. Bu durum hem örgüt içerisinde sağlıklı fikirlerin dile getirilmemesine hem de sessizlik ortamına neden olmaktadır. Aynı zamanda bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hissedilen hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bu durumlara karşı duyulan güvensizlikle şekillenen genel ve özel bir tutum olan sinizmi ortaya çıkarmaktadır (Naus, 2007, s.15).

Cam tavan sendromunun birey üzerindeki olumsuz sonuçları beraberinde içinde faaliyet gösterdiği örgütü de etkilemekte ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel etkilerden ilki, işletmenin maliyetlerinin artmasıdır. Cam tavan sendromunun örgütsel etkileri, işletmelerin rekabet üstünlüğü oluşturabilmek için gerekli olan farklı yetenekteki kişilerin üst düzey yönetimde görevlendirilmemelerine ve işletmenin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına, bir iş görenin gönüllü veya gönülsüz işyerinden ayrılmasına, yeni pozisyona atanan yöneticiyi işletme için en verimli hale getirmek işletmede birtakım görünen ve görünmeyen maliyetlere katlanma durumuna yol açabilmektedir (Aytaç, 1997; Sezen, 2008; Günden, 2011). Bununla birlikte, önünün kapandığını ve engellendiğini düşünen bireyin beklentilerini karşılayamayan örgütsel yapı, bir süre sonra bireyi sıkıya başlamaktadır. Yaptığı işten memnuniyetsizlik duyan bireyler için artık başarılı olmak ve hırsla çalışmak için bir neden kalmamakta, zamanla işine bağlılığı azalmakta, doğal olarak işini askıya almaya, çeşitli mazeretler ile devamsızlık yapmaya başlamaktadır (Aydağ, 2012). Devamsızlığın artması ise iş gören devir hızını arttırmakta ve dolayısıyla işletmeye olan bağlılık ve verimlilikte ters bir etki yaratmaktadır. Belirtilen nedenlerden dolayı yaşanacak verimlilik düşüşü ise örgütte kaynakların etkin kullanılmadığını, dolayısıyla süreklilik arz etmediği için kalite de sorun yaşanacağı belirtilmektedir (Günden, 2011). Bu nedenle bireyin üzerindeki bu psikolojik durum erken çözüme kavuşturulmadığı takdirde örgütü zarara uğratabilecek bir risk olarak algılanmalıdır.

3. CAM TAVAN SENDROMUNU KIRMAYA YÖNELİK STRATEJİLER

Çalışanların kariyerlerinde önemli bir engel haline gelmiş olan cam tavan sendromunun birey ve örgüt üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar beraberinde bu engeli kırmaya yönelik stratejiler geliştirmeyi kaçınılmaz hale getirmiştir. Bir bakış açısına göre ise bu stratejileri bireysel ve örgütsel stratejiler olarak iki başlık altında sınıflandırmak mümkündür (Çetin, 2011).

Kadınların üst düzey yönetici olmalarının önünde başta toplumsal önyargılar olmak üzere, aile içi sorumluluklar, örgüt kültürü, fırsat eşitliğinin olmayışı, algı, cinsel kalıp yargıları (tektipleştirme), cinsiyet ayrımcılığı engelleri olmak üzere birçok engel sayılabilmektedir. Ancak üst düzey yönetim seviyelerindeki kadın yöneticilerin oranı oldukça sınırlı olsa da kadınlar üst düzey yönetim kademelerine bazı stratejiler uygulayarak ulaşabilmektedirler. Kadınların örgüt içerisinde performanslarını tam olarak kullanabilecekleri

kademelere ilerlemelerini engelleyen cam tavanı aşmada farklı stratejiler bulunmaktadır. Kadınların cam tavanı aşma stratejilerini kullanmalarının, cam tavanı kırmaları ve kariyerlerini ilerletmelerinde etkili olduğu birçok çalışmada saptanmıştır (Yoğun Erçen, 2008, s. 32).

Cam tavanı kırmayı başaran her kadın, aslında ardından gelen çalışanlara da yardım etmiş sayılmaktadır. Böylece geriden gelenler için çatlamış tavanı kırmak daha kolay olacaktır. Cherian (1993, s. 31) cam tavanı kırmak için şu önerilerde bulunmuştur:

- Zor işlerde tartışmasız bir kapasite göstermeye çalışmak,
- Değişen iş ortamı için anlayışını geliştirmek,
- Şefler ve yöneticilerle iş birliği yapmak ve sabırlı olmak,
- Karşılıklı saygıyı arttırmak ve diğer çalışanlara karşı anlayışınızı geliştirmek.

Cherian (1993) kadınlara sunduğu bu tavsiyelerin yanı sıra işverene ve örgüte de tavsiyelerde bulunmuştur. Bunlar; liderler ve yöneticileri eğitim programlarına gönderme, kadınların medeni haklarını korumaya çalışma ve yurttaşlık sorumluluklarını yerine getirmesine izin verme tavsiyeleri olarak sayılabilir.

Literatürde bu alanda yapılan güncel çalışmalarda aşağıdaki stratejilerin yardımı ile cam tavan sendromunun kırılabilirdiği ortaya konulmaktadır. Bu stratejiler üniversite ve mesleki eğitim edinme stratejisi (Yoğun Erçen, 2008; Sezen, 2008), mentörden yardım alma stratejisi (Akdöl, 2009), sosyal ilişki geliştirme stratejisi (Jahangirov, 2012), yüksek performans gösterme stratejisi (Lockwood, 2004) ve rol çatışmasını çözme stratejisi'nden (Çetin, 2011) oluşan *bireysel stratejiler* ile kariyer geliştirme programları düzenleme stratejisi (Ragins vd. 1998; Lewis ve Fagenson, 2004), sosyal haklardan yararlandırma stratejisi (Çetin, 2011), erkek egemen örgüt kültürünü değiştirme stratejisi (Lockwood, 2004), aile dostu işyeri ve esneklik (Akdöl, 2009), pozitif ayrımcılıktan (Jahangirov, 2012) oluşan *örgütsel stratejiler*.

Bireysel ve örgütsel engelleri aşmak ve hedeflenen pozisyona ulaşmak için son yıllarda kadınların uyguladıkları stratejilerin sayısı da bu alanda yapılan çalışmalar da artmıştır. Bu bağlamda kişisel anlamda cam tavanı ortadan kaldıracak ve tepe yönetimine çıkmayı kolaylaştıracak merdivenlere ulaşmak için uygulanabilecek en önemli stratejiler; yüksek performans göstermek, mesleki eğitim ve kariyer gelişim programlarına katılma, sosyal ilişkileri geliştirme ve mentöre sahip olmaktır (Yoğun Erçen, 2008, s. 29-43). Bunların dışında örgütsel anlamda uygulanabilecek stratejiler ise, pozitif ayrımcılık, erkek egemen örgüt kültürünü değiştirme, aile dostu işyeri politikaları ve esneklik sağlama olarak sıralanabilir (Akdöl, 2009, s. 78-84).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, İK (İnsan Kaynakları) yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda cam tavanı ortaya çıkaran faktörleri ve cam tavanı aşma stratejilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Cam tavan sendromuna neden olan faktörler nelerdir?
- Cam tavan sendromunu önlemeye yönelik olarak ne tür stratejiler uygulanabilir?

- Kadın ve erkek insan kaynakları yöneticilerinin cam tavan sendromuna bakış açıları nelerdir?

4.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada cam tavan sendromunu ortaya çıkaran faktörlere ve bu engeli ortadan kaldıracak çözüm yollarına ilişkin kurum içinde çalışan bireylerle işe alım sürecinde başlayıp, kurumda çalıştığı süre boyunca etkileşim halinde bulunan insan kaynakları yöneticilerinin görüşlerine yer verilmiştir. Çalışmanın cam tavan kavramını tüm ayrıntılarıyla irdelemesi ve bu engeli ortadan kaldıracak çözüm yollarını tespit etmeye çalışması nedeniyle iş hayatı açısından önemli bir referans olması beklenmektedir.

4.3. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, neden sonuç ilişkisinden önce araştırılan konu ile ilgili olarak nasıl ve niçin sorularına cevap arayan nitel araştırma (Lichtman, 2006) yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma türlerinden ise olgu bilim (fenomenoloji) yaklaşımı benimsenmiştir. Bu anlamda olgu bilim araştırması, bir kavram ya da olguya ilişkin deneyimlerin farklı bireyler açısından paylaşılan ortak anlamlarını açığa çıkarmayı amaçlar (Creswell, 2007, s.57). Diğer bir ifadeyle bireylerin bir olgu ile ilgili ne yaşadıklarının ve bu deneyimi nasıl yaşadıklarının özünü anlamaya çalışır (Moustakas,1994, s.13). Araştırmacı bir veya daha fazla kişinin yaşadığı olayları araştırır. Fenomenler; **olaylar, durumlar, tecrübeler** veya kavramlar olarak çeşitlilik gösterebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek 2011, s. 72). Bu fenomenoloji çalışmasının amacı insan kaynakları yöneticilerinin cam tavanı ortaya çıkaran unsurlara ve cam tavanı aşma stratejilerine ilişkin görüşlerini belirlemektir.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada, katılımcıların görüşlerini derinlemesine inceleyip ortaya koymak için yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme ise; ev yaşamı, eğitim, önceki iş tecrübesi, tutumlar vb. konularda görüşmeden önce geliştirilmiş soruların kullanıldığı bir görüşme türüdür (Balcı, 1997).

Araştırmanın evrenini Bilecik ili genelindeki Bilecik İK yöneticileri oluşturmaktadır. Bu anlamda alanında yetkili ve deneyimli olan ve Bilecik İnsan Kaynakları Platformuna üye altısı kadın altısı erkek 12 İK yöneticisi ise örneklem olarak alınmıştır. Yapılan görüşmeler kayıt altına alınmıştır. İK yöneticilerinin çalışanlar ile işe alım sürecinde başlayan ve kurumda çalıştığı süre boyunca onlarla devam eden bir ilişkileri olması bu konu ile ilgili değişkenleri seçmede büyük rol oynamıştır. Nitekim çalışanları en iyi gözlemleyebilecek konumda İK yöneticileri bulunmaktadır. Örneklem seçimi, nitel araştırma modeline uygun olarak belirlenmiştir. Bu anlamda Yıldırım ve Şimşek (2011, s. 114) nitel araştırmanın esnek olduğunu ve örnekleme karar verirken birden fazla örneklemin aynı anda kullanılabilceğini belirtmiştir. Bu anlamda araştırmanın örnekleme belirlenirken amaçlı örnekleme yönteminden maksimum çeşitlilik örnekleme ve kartopu örnekleme yaklaşımları kullanılmış, örneklemin büyüklüğü belirlenirken de kuramsal örnekleme yaklaşımı esas alınmıştır.

Maksimum çeşitlilik örneklemedeki amaç görece olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 108). Bu çalışmada İK yöneticilerinin cam tavan sendromunu ortaya çıkaran unsurlara ve cam tavanı aşmaya yönelik stratejiler hakkında görüşlerinin belirlenmesi amaçlandığı için belli bir sektörde veya bölgede çalışan yöneticilerle değil farklı sektörlerde ve farklı yerlerde çalışan

yöneticilerin görüşlerine başvurma yöntemine gidilerek çeşitlilik sağlanmıştır.

Maksimum çeşitlilik amaçlanırken katılımcılara ulaşma sürecinde kartopu örnekleme tekniği de kullanılmıştır. Bu yaklaşım araştırmacının problemine ilişkin olarak zengin bilgi kaynağı olabilecek birey veya durumların saptanmasında özellikle etkilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 111). “Bu konuda en çok kimler bilgi sahibi olabilir? Bu konuyla ilgili olarak kim ya da kimlerle görüşmemi önerirsiniz?” sorularıyla başlayan süreç ilerledikçe yeni isimlere ulaşılır (Patton, 1987, s. 55-56). Bu çalışmada ilk yapılan görüşmeler sonrasında yeni isimlere ulaşılmış, temel olarak çalışmanın katılımcıları diğer katılımcılara yönlendirmişlerdir. Bu durum kartopu örnekleme tekniğini araştırmada kullanmaya olanak sağlamıştır. Gönüllülüğün esas olduğu bu çalışmada tavsiye edilen ve maksimum çeşitlilik ölçütlerine de uyan İK yöneticileriyle temas kurulmuş ve görüşmeler yapılmıştır. Son olarak örnekleme büyüklüğüne karar verme noktasında kuramsal örnekleme yaklaşımından da faydalanılmıştır. Bu yaklaşımda esas olan araştırmacının doyum noktasına ulaşana kadar veri toplamaya devam etmesidir. Bu yaklaşımda araştırmacı, veri toplarken örneklemin ne kadar büyük olacağından emin değilse de ortaya çıkan kavramlar ve süreçler birbirini tekrar etmeye başladığı zaman yeterli sayıda veri kaynağına ulaştığına karar verebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 115).

4.5. Verilerin Analizi

Görüşme yoluyla elde edilen veriler yazılı metin haline getirilmek adına bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizinde, içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, toplanan verileri açıklayabilecek ilişkilere ve kavramlara ulaşmaktır. Verileri tanımlamaya, verilerin içinde saklı olabilecek gerçekleri ortaya çıkarmayı sağlamaktadır. Temelde yapılan işlem, benzer verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği şekilde yorumlamaktır (Şimşek ve Yıldırım, 2011).

Katılımcılardan; kadın insan kaynakları yöneticileri İKYk1, İKYk2... erkek insan kaynakları yöneticileri İKYe1, İKYe2... şeklinde kodlanmıştır. Karma olarak yapılan kodlama ile katılımcıların belirginleşmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır.

5. BULGULAR ve YORUM

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Araştırmanın çalışma grubuna giren katılımcıların çeşitli demografik değişkenlere göre (cinsiyet, mesleki deneyim, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu) dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar		Belirtilme Sıklığı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	6	50,00
	Erkek	6	50,00
Mesleki Deneyim	5-10 yıl	3	25,00
	11-15 yıl	5	41,67
	16-20 yıl	1	8,33
	21 yıl üstü	3	25,00
Medeni Hal	Evli	11	91,67
	Bekar	1	8,33

Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	10	83,33
	Yok	2	16,67

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların kadın ve erkek sayısı eşittir. Mesleki deneyim olarak araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu on yıl üzerinde mesleki deneyimi vardır. Katılımcılardan bir kişi hariç diğerleri evlidir ve iki kişi dışında hepsi çocuk sahibidir.

5.2. Katılımcıların Cam Tavan Sendromu İle İlgili İfadeleri

Katılımcılara ilk olarak cam tavan hakkında ne düşündükleri sorulmuş ve alınan cevaplar incelendiğinde katılımcıların cam tavan hakkında belirli kavramlar kullandıkları tespit edilmiştir. Tablo 2’de katılımcıların cam tavan hakkındaki görüşleri belirtilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Cam Tavan Kavramı İle İlgili İfadeleri

Tema	Belirtilme Sıklığı (f)	Yüzde (%)
Kişinin kendisinden kaynaklı	6	40
Öğrenilmiş çaresizlik	5	33
Herkesin yaşayabildiği bir durum	2	14
Adı konulmayan engeller	1	7
Teorinin pratiğe dönüştürülememesi	1	7

Cam tavan sendromuna ilişkin katılımcıların en çok kullandığı kavram kişinin kendisinden kaynaklı bir durum olduğu şeklindedir. Katılımcıların en çok değindikleri ifadeler aşağıdaki gibi olmuştur:

“...Cam tavan kişinin kendine koyduğu, görünmez diyebileceğimiz limitler, sınırlardır. Bunlar kişinin kendinden kaynaklanan limitler. Ben bunu talep edersem yine yapamam deyip kendine engel çıkararak koyduğu sınırlar. Cam tavan sendromu bu...” (İKYe1)

“...Cam tavan sendromundan kasıt aslında sınır koymak sınırlandırmak. Bunu daha çok üst pozisyonlarda çalışanlarda veya çalışmayı kendine kariyer olarak görenlerde görebiliyoruz. Tabi bizim doyum noktası dediğimiz bir tabirde var. Özellikle finans da iktisatta çok kullanılırız bunu. Her pozisyonda ilerleyebileceğiniz yani kariyer olarak ilerleyebileceğiniz noktalar var. Ama o belli noktaya geldiğinizde artık daha fazla ilerleyemem ya da ilerleyemiyorum buraya kadarmış deyip de kendinize o psikolojik sınırı koyduğunuzda yani daha öteye ilerleyemediğinizde işte aslında tavan dediğimiz o...” (İKYe2)

“...İnsanların kapasitelerinin içinde mevcut olup yani bu sadece insan kapasitesi için değil kurumsal bir işletme de olabilir. Onun kapasitesinde mevcut olup gerçekleştireceğini hayal dahi etmediği düşünmediği ben bunu yapamam dediği aslında rahat rahat yapabileceğini gördüğü bir şey...” (İKYe5)

“...Cam tavan bence daha çok kişinin kendine koyduğu sınırlardır...” (İKYk2)

“...Birçok psikolojik kuramda olduğu gibi bu sendromu çevremde birçok kişi de gözlemleyebiliyorum. Kendilerine olan güvensizlikten kaynaklandığı düşünüyorum. Yapamam deyip kendilerini olumsuz motive diyorlar...” (İKYk3)

“...Herkesin hayatında yaşadığını ve her kesin de kendi o cam tavanını kendisinin oluşturduğunu düşünüyorum...” (İKYk4)

Cam tavan sendromuna ilişkin en fazla kullanılan ifadelerden edinilen bir bulgu ise; öğrenilmiş çaresizliğe benzediğinin belirtilmesidir. Özellikle kadın çalışanlar ile ilişkilendirilmiş olmasına karşın katılımcılar ayrıca cam tavan için herkesin yaşayabildiği bir durum ifadesini de kullanmıştır. Birer katılımcı ise cam tavan için adı konulmayan engeller ve teorinin pratiğe dönüştürülememesi kavramlarını kullanmıştır.

Cam tavan sendromuna ilişkin görüşlerde en çok dikkat çeken durum “öğrenilmiş çaresizlik” kavramını kadın yöneticilerin daha sık kullanmış olmasıdır. Nitekim görüşülen altı kadın insan kaynakları yöneticisinden dört tanesi bu kavramı aşağıdaki şekilde kullanmıştır:

“...Cam tavan sendromu herkesin yaşadığı bir şey yani öğrenilmiş çaresizlik diyoruz biz buna NLP de veya psikoloji eğitimi almış kişilerde öğrenilmiş çaresizlik olarak düşünüyorlar. Tabi cam tavan sendromunda biraz daha iş hayatına uyarlanarak herhalde bu isim verildi...” (İKYk4)

“...Cam Tavan Sendromunu iş hayatında değerlendirdiğimizde; bireyin öz kişiliği ve aynı zamanda hayattaki başarı seviyesini tahmin etmemizde yardımcı olmaktadır. Bu durum dış seslere fazlasıyla kulak veren, üretkenlikten ziyade mevcut koşulların dışına çıkmadan verimlilik sağlamaya çalışan cesaretsiz kişileri keşfetmemizi sağlar. Terfi, bölüm değişikliği gibi eylemlerin gerçekleşmesi için karar sürecinde etkindir. Aynı zamanda sosyal hayatta da duygularımızı besleyen arzu edilene ulaşma isteği, öz güven eksikliğinden kaynaklı bu sendrom ile maalesef imkânsız hale gelir. Sonuç olarak inanç yoksa hedef ve amaç da olmadığından bu model bireyler yetenekleri olsa dahi standart bir yaşamın dışına çıkamamaktadır. Yönetimsel anlamda bir konuda fırsat verilecek ise önceliği, öğrenilmiş çaresizlik ile yaşayan çalışanlarımıza değil başarıya ve imkânsızın aslında imkânsız olmadığına, koşarken yeni keşiflerle yeni başarılarla ulaşan çalışanlara vermeyi tercih ederiz...” (İKYk5)

“...Cam tavan sendromu çalışanların sadece iş yaşamında değil özel yaşamlarında da karşılaştıkları zorluklar, baskılar vs. gibi olumsuzluklar sonucu kendilerine olan inançlarını kaybetmeleri olarak tanımlayabiliriz. Psikolojik açıdan bu tanımlama 'Öğrenilmiş Çaresizlik' olarak yer almaktadır...” (İKYk6)

Öğrenilmiş çaresizlik, genel anlamda kişinin herhangi bir durumda çok sayıda başarısızlığa uğrayarak, olayların kendi kontrolünde olmadığını, o konuda bir daha asla başarıya ulaşamayacağını düşünüp, bir daha deneme cesaretini kaybetmesidir. Bu tanım çerçevesinde kadınların yaşadıkları olumsuz girişimlerden daha çok etkilendiği ve bunu kendilerine bir engel olarak gördükleri sonucuna ulaşılabilir.

5.3. Katılımcıların Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Bireysel Etmenler İle İlgili İfadeleri

Günümüzde çalışanların kariyerlerinde büyük bir engel olarak görülen cam tavan sendromunu aşmanın ilk yolu bu sendroma neden olan faktörleri doğru bir şekilde tespit etmektir. Kişinin kendisinden kaynaklı bir durum olduğunu belirten katılımcıların cam tavana neden olan bireysel etmenler hakkındaki görüşleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Bireysel Etmenler İle İlgili İfadeleri

Tema	Belirtme Sıklığı (f)	Yüzde (%)
Öz güven eksikliği	5	42
Daha önceki başarısız girişimler	2	17
Bilinçaltı	2	17
Öz eleştiri yapmama	1	8
Yetersizlik inancı	1	8
Eğitim	1	8

Bireysel faktörler de en çok dikkat çeken kavram özgüven eksikliği olarak görülmektedir. Bu anlamda araştırmaya katılan katılımcıların beş tanesi bu kavramı kullanmış ve kendine güvenmeyen bir bireyin kariyer sürecinde engellere daha çok maruz kaldığını bildirmiştir.

Ünal (2015) çalışmasında kadın çalışanların üst düzey yöneticilik pozisyonuna yükselme aşamasında en çok karşılaştıkları cam tavan engellerinin bireysel faktörler olduğu sonucuna erişmiştir. Bu araştırmada da benzer sonuca ulaşılmış olup tüm katılımcılar cam tavana neden olan bireysel etmenler sorulmuştur. Bu anlamda cam tavanın daha çocukluk döneminde başlayan bir süreç olduğunu belirten İKYe1 kodlu katılımcı bireyin yetişme tarzından kaynaklı olarak kendi kendine engel koyduğunu şu ifadelerle belirtmiştir:

“...Sürekli önüne atacağı adımlarda çocuk hep sürekli düşünüyor. Adım atarsam engellenirim. Bu şekilde başlayan yetişme okulda meslek hayatında da devam ediyor. Yani bir başkasının onun önüne engel koymasına gerek kalmadan kişi kendi kendine engel koyuyor. En büyük temel faktör bu...” (İKYe1)

Çocukluk sürecinde aile ve toplumun etkisiyle yine bireyin bilinçaltında oluşturduğu yapmam algısının özgüvenini kaybetmesine neden olduğunu belirten İKYk4 kodlu katılımcının görüşleri şöyledir;

“...Kişinin öncelikle çocukluğundan gelen şeyler, tamamen bilinçaltında oluşan şeyler bunlar. Yani bir kişiye daha çocukken o yanlış, bunu yaparsam bu şekilde olur gibi söylemlerle ona bir takım engeller konuyor. Yani aile hayatında para durumu iyi değilse mesela diyorlar ki bizim için onlara ulaşmak çok uzak diyebiliyorlar ve çocukta ona sahip olmak için çok para gerekir hayal bile edemediğim tasavvur bile kuramadığım bir nokta bu diye bir şey oluşturuyor kafasında ve bu yargıyı oluşturduktan sonra aşması neredeyse imkânsız noktaya geliyor. Dolayısıyla hani bu çocukluktan itibaren yaşadığı bir şey. İlk deneyimlediği şeylerle de alakalı. Mesela iş hayatında hiç bulunmamış tabi ki iş hayatı hakkında bir yargıda oluşturmuyor çok fazla. Ancak annesinde babasında gördüğü birtakım şeylerle, edindiği bir takım bilinçaltına kodladığı bilgilerle bunu oluşturabiliyor. İş hayatına başladıktan sonra her zorluğunda tekrar bununla yüz yüze geliyor. Uğraşiyor uğraşiyor, çabalıyor çabalıyor, bir yere gelemiyor ve dolayısıyla o noktada tıkanmış oluyor. Ondan sonrada diyor ki kendine mümkün değil. Mesela bir bayansanız özel sektörde özel bir kuruluşta çalışmanız yüksek yerlere gelmeniz mümkün değil diyerek kapatıyor kendisini ve bitiriyor...” (İKYk4)

5.4. Katılımcıların Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Örgütsel Etmenler İle İlgili İfadeleri

Bireysel faktörlerin önemi yadsınamaz bir gerçek olsa da bireyin içinde bulunduğu kurumun yapısı, uyguladığı insan kaynakları politikaları, çalışanlarına verdiği değer, birlikte çalışılan iş arkadaşları

ve daha birçok örgütsel etmen de cam tavana neden olmaktadır. Tablo 4’de araştırmaya katılan İK yöneticilerinin cam tavana neden olan örgütsel etmenler hakkındaki görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Örgütsel Etmenler İle İlgili İfadeleri

Tema	Belirtme Sıklığı (f)	Yüzde (%)
Kurum Yapısı	2	19
Mentör eksikliği	2	18
Cinsiyet ayrımcılığı	2	18
Yönetimin fırsat vermemesi	2	9
Teşvik edici politikaların olmayışı	1	9
Çalışma arkadaşları	1	9

Cam tavan sendromuna neden olan örgütsel etmenler ile ilgili 10 katılımcı görüş bildirmiş olup, görüşler salt bir tema altında toplanmamıştır. Katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Kurum içerisinde daha önce yaşanan olumsuz süreçlerin diğer çalışanları da etkilediğine vurgu yapan İKYe1 bireyin direkt maruz kalmadığı halde kurum içerisinde karşılaştığı haksızlıklardan olumsuz etkilendiğini şu sözlerle ifade etmiştir:

“...Örgütsel etmenler dediğimizde de belki denemişlik vardır daha önce yaşanmışlıklar vardır, örnekler vardır. Yani terfi hak ettiği halde sırf başka nedenlerden dolayı terfi alamamış birisi varsa bende onunla aynı kaderi paylaşırım diyerek baştan hiç talep etmeme durumu olabilir...” (İKYe1)

Örgütlerde kadın çalışanın ailevi sorumlulukları nedeniyle yaşadığı negatif ayrımcılığa ilişkin İKYe1 ve İKYe3 görüş bildirmiştir. İKYe1 kodlu katılımcı kadın çalışanın işverenler tarafından sorunlu çalışan olarak görüldüğünü aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

“...Çoklu rol üstlenmede özellikle kadınlar bu konuda negatif ayırım söz konusu... toplumsal önyargılar ayrımcılık nedeniyle insanlar hak ettikleri rolleri üstlenemiyorlar, terfileri alamıyorlar...kadınlar niye böyle oluyor? Çünkü performans dediğimizde maalesef aile de kadının üstlenmiş olduğu rol. Aile çocuk üzerinde kadının daha çok sorumluluklarının olması iş hayatında anneyi biraz daha negatif olarak sorunlu çalışan haline getiriyor. Örneğin; en çok izin alan personel kadın, en çok rahatsızlanan personel kadın, doğum iznine çıkan personel kadın...Dolayısıyla işinden çok sık ayrılık yaşayan personel baktığımızda erkekte çok kadın. Böyle olunca da iş verenler kadınlar için böyle negatif ayrımcılık yapılabiliyor...” (İKYe1).

“...Gelişmemişlik, cinsiyet ayrımcılığı, bilginin kısıtlanması bu sendroma neden olmaktadır. Özellikle çalışanlara kariyer süreçlerinde gereken bilgi verilmiyor veya yeteri kadar danışmanlık yapılmadığı için çalışanlar işin gerekliliklerini bilemiyor...” (İKYe3)

Cam tavanın bireyin yaratıcılığını kaybetmesine neden olduğunu ve çalışanın rutine alışmak zorunda bıraktığını belirten İKYe4, en büyük örgütsel etmenin adam kayırmaca olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“...En büyük etmen yaratıcılığı kaybediyorsunuz. Fikirler azalıyor. İnsanlar geliyor rutine alışıyor. Hayat uzun bir maraton tek düze bir düzen oluşturuyoruz çalışma ortamında rahat bir ortam kuruyorsunuz. Kendi kişisel bir alan oluşturuyorsunuz. Rutine devam etmeye meyilli oluyor insanlar en

büyük sıkıntı burada. Mesela Türkiye’de işler bir yerde iyi tanıdıklarınız varsa önünüz daha açık oluyor. İş görüşmesine gittiğinizde fiziki olarak daha güzel/yakışıklıysanız bir sıfır önde başlıyorsunuz. Bu tam olarak cam tavan sendromuyla değil hayattaki Türkiye’deki eşitsizlikle alakalı bir şey. Siz örgüt içinde birler daha etkin olduğunda geri planda kalıp kendi kabuğunuza çekilebiliyorsunuz. Size verilen bir görev varsa o alanda takılmaya başlıyorsunuz. Ama idealleriniz varsa ya da inatçıysanız ekonomik olarak biraz daha iyiyse başka yerlerde iş aramaya başlıyorsunuz. Ama gittiğiniz her yerde benzer şeyler yaşıyor. Çabalamanız gerekiyor. Pes etmemeniz gerekiyor...”(İKYe4)

Çalışanlara eşit fırsat tanınması gerektiği ve yeterli danışmanlık yapılmasının önemine değinen katılımcıların ifadeleri şöyledir;

“...Burada çalıştığı örgüt yapısı da çok önemli çalışanlara yeterli eğitim ve danışmanlık yapılmadığı takdirde çalışan kendini yalnız hissetmekte ve bir süre sonra işini yap paramı kazan düşüncesiyle hareket etmektedir. Örgüt içinde tüm çalışanlara eşit fırsatlar tanınmalı kariyer süreçlerinde rehberlik edilmelidir...” (İKYk1)

“...Üst yönetim çok etkili oluyor bu anlamda. Öncelikli olarak bence kişinin kendi sahip olduğu bilgi ve tecrübenin farkında olması, ya da hayal ettiği bir şeye ulaşabilmek için ne kadar yeterliyim diye düşünebilir. Bunu senin üst yöneticin veya çevrendeki aynı pozisyonda çalıştığın kişiler farkediyorsa ve yönetim bu fırsatı sana vermiyorsa adım atamıyorsun ileri gidemiyorsun. Bu konuda yöneticilere çok fazla iş düştüğünü düşünmüyorum. ...” (İKYk2)

İKYk6 yöneticinin tutumu ve çalışana yaklaşımının cam tavana neden olan örgütsel bir etmen olduğunu belirtmiştir:

“...Yaptığımız hataların etrafımızdaki insan tarafından yargılanması, yöneticimiz tarafından sürekli aşağılanmak ve küçümsenmek gibi bir çok etmen bu sendroma yol açacaktır...” (İKYk6)

İKYe2 kodlu katılımcı organizasyonların değişebileceğini, bu nedenle örgütsel etmenlerden ziyade cam tavanın oluşumunda bireysel etmenlerin daha etkili olduğunu belirtmiştir.

“...Ama örgütsel faktörlerin dışında bence bireysel faktörler sanki biraz daha ön planda çünkü tek bir organizasyon yapısı yok çalıştığınız organizasyonu beğenmeye bilirsiniz. Size daha uygun, hedeflerinize, kariyer hedeflerinize daha uygun yapılanmalar örgütlenmeler de olabilir. Eğer sizde bu istek bu motivasyon varsa bence örgütsel etmenler bu anlamda ikinci planda kalıyor...” (İKYe2)

5.5. Katılımcıların Cam Tavan Sendromuna Neden Olan Toplumsal Etmenler İle İlgili İfadeleri

Türkiye’de son zamanlarda kadın ve erkeğe biçilmiş roller ekonomik, sosyo-kültürel vb. faktörler etkisiyle değişmeye başlamış olsa bile; erkeğin iş hayatında olması, evi geçindiren konumda olması, kadının ise; ev işi ve çocuk bakmakla yükümlü olduğu algısı artık kalıplaşmış değer yargıları haline gelmiştir. Cam tavan sendromunun oluşumunda toplumun etkisini tespit etmek adına katılımcıların görüşleri alınmış. Buna göre katılımcılardan 10 kişi cam tavanın oluşumunda toplumun etkisi olduğunu belirtirken, iki katılımcı toplumun bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların ilgili ifadeleri incelendiğinde, erkek katılımcıların toplumsal etmenlerin farkındalığında bulunmalarına rağmen, derinlemesine yorumların kadın katılımcılardan elde edildiği de önemli bir bulgu olarak not edilmelidir.

“...En büyük etki toplumdaki cinsiyetçi yaklaşım. Kadının önceliğinin aile çocuk olduğu eğer çalışması gerekiyorsa bile saati belli işleri seçmesi gerektiği algısı var. Kadın her işte çalışamaz, mesaiye kalamaz, seyahatlere çıkamaz bunları yaparsa evini aksatıyor damgası hemen yapıştırılıyor... (İKYe3)

“...Türkiye’den bahsedersen evet en büyük birinci sıkıntı...kadın ve erkek konusunda sıkıntı var. Ama biz bunu kendi firmamıza indirmediğimizde genelde böyle bir problem var. Biz tepe yöneticiler olarak yarı yarıyayız. Yarıyı kadın çalışan yarıyı erkek çalışan. Aşağı inip genele baktığımızda da bizdeki oran %36, kendi sektörümüz üzerinde bu oran %20’lerde. Türkiye geneline baktığımızda bu oran daha da düşüyor. Biz bu konuda biraz daha iyi konumdayız...” (İKYe5)

“...Toplumun kesinlikle büyük bir etkisi var. Küçüklikten bugüne tabular ile büyüyen bir toplum olduğumuz için her alanda kendimize engeller yaratma konusunda çok başarılıyız. Hayata gözümüzü açtığımız andan itibaren çevremizden gelen yasakları ve ayıpları da cam tavan olarak adlandırabiliriz...” (İKYe6).

“...Türkiye gibi gelenek, göreneklerine bağlı bir toplumda özellikle kalıplaşmış ön yargılar bireylerin üzerindeki en büyük baskıyı yaratmaktadır. Özellikle iş hayatında kadına özgü kural diyebileceğimiz yargılarımız var. Örneğin kadın her işi yapamaz algısı, her sektörde çalışamaz veya üst düzey bir yönetici olmak için tanıdığınızın olması gerekiyor. Bunlar toplum nezdinde bireyi olumsuz etkileyen faktörlerdir...” (İKYk1)

“...Özellikle kadına bakış açısı anlamında yapamaz, evinin kadını gibi oluşmuş yargılar en büyük etken. Örneğin; yurt dışı seyahatleri... dış ticaret elemanı olacaktır. İşte 4 dil biliyorsun, alanında eğitimini almışsındır, ama bir evlilik tercih edersen eşin senin yurtdışına gitmeni istemiyordur. Ya da gidersen çalıştığın yer bunu uygun görmez. Yani çevresel faktörler çok fazla buna birçok örnek verilebilir. Yetişme tarzı ailen yaşadığın yer. Sonra dışardaki insanların sana yaptığı baskı, herkes kendi hayat mücadelesi içerisinde olduğu için insanların birbirini teşvik ettiği durumlar çok az...” (İKYk2)

“...bazı baskıların aileden başladığını düşünüyorum. Toplumsal ön yargılar, gelenek ve göreneklerimiz özellikle kadın çalışanların iş hayatında olması ile ilgili çok fazla negatif algı var toplumumuzda...” (İKYk3)

“...Tabi ki mesela çok çalışmak gerekir. Bir şeye ulaşmak için çok çalışmak gerekir veya para konusunda düşünürsek para sahibi olunca yanlış işleri yapabilirsin. Para o kadar da iyi bir şey değildir gibi söylemler olabilir ve bu toplumsal birtakım laflardan ve yargılardan kaynaklıdır. Ve birçok kişinin bilinçaltına yerleşir. Mesela çok küçük laflar bile böyle. Mesela çok muhabbet tez ayrılık getirir. Bu da bence bir tavan bir ön yargı. Öyle bir şey neden olsun? Özellikle erkekler şöyle yetişiyor, çok aydın bir erkek de olsa belli eğitimlerden de geçse kendi kabuğunu mümkün olduğunca kırsa da. Şöyle bir şey kodluyor. Mesela annesi çalışan bir bayansa bile yemek yapma durumunda kadın yemek yapar veya işte üzerinden çıkardığı kullandığı bir şeyleri ortalıkta bırakıyor çünkü o onları ortalıkta bıraktığının yanlış olduğunu biliyor ama çocukluğu boyunca annesi onun arkasından toplamıştır veya o onları görmemiştir bile nasıl toplandığını. Ertesi gün okula gitmiştir ve işte o bıraktığı bardak ne bileyim kıyafetleri ortadan kalkmıştır. Dolayısıyla kendi yetişkin olup evelendiğinde evine geldiğinde ne oluyor şunları görüyor. Kadın bunları yapmak durumunda gibi görülebiliyor. Ve bunlar kendisi kabul etmese de eşiyile konuştuğunda diyor ki tabi ki bende ona yardım edeceğim tabi ki onları yapmak zorunda değil...ama bilinçaltında şöyle

bir şey oluyor. Niye bu ev bu halde niye bu ev toplu değil falan şeklinde bazen onları yadırgıyor. Kendi bile tanımlamıyor veya işte iş ortamında çok fazla vardır erkek iş çıkışında bir yerlere giderler... bir yemektir, bir sohbet ortamına girerler ve genelde bu iş çıkışı doğaçlama gerçekleşir. Bu ortama orada çalışan bir bayan planlı programlı değilse dahil olmaz. Erkeklerin genelde doğaçlama gerçekleşir. Ve orda tabi ki iş ortamından kişiler olduğu için bir iş sohbeti de gerçekleşir. Ve bayan o ortamın dışındadır direk mesela. Öyle çok böyle şeyler yaşarsınız ki bayanlar bir yerde öyle kısıtlanır, kısıtlanır ve neredeyse kendisini göstermesine fırsat bile ve fikrini ortaya koymasına fırsat bile doğmaz. Çünkü orda konuşulmuştur o bir fikir çıkmıştır. Sonra bu konu iş yerindeki toplantı gündemine taşınsa bile herkesin kafasında bir şey şekillenmiştir. Bayanın bunu aşması tekrar bu süreçten geçmesi zordur. Bunun dışında birçok şey var. Bayan yöneticiyi kabul etmek çok fazla erkekler için bir tavan bence yani ancak bayanın çok çaba sarf etmesiyle kendisini çok fazla kabullendirmesi gerekiyor...” (İKyk4)

“...Cam tavan sendromunu kadınlar açısından gözlemlersek evet toplumun etkisinden söz edilebilir. Kadın kısmı evde oturur, elinin hamuru ile erkek işine karışma vb. gibi deyimlerimiz ülkemizde kalıplaşmış bakış açısını gösteren en güzel örnektir...” (İKyk6)

Toplumsal faktörlerin cam tavanı etkilediğini belirten katılımcıların görüşleri incelendiğinde özellikle toplumsal ön yargıların üzerinde durulduğu görülmektedir. Kadının ailenin temel direği olarak görülmesi önceliğinin aile olması gerektiği toplumumuzdaki temel kalıpların başında gelmektedir.

5.6. Katılımcıların Cam Tavanın Kadına Yönelik Bir Kariyer Engeli Olarak Görülmesi İle İlgili İfadeleri

Araştırmaya katılan insan kaynakları yöneticilerinin cam tavanın kadına özgü bir kariyer engeli olarak görülmesi hakkındaki görüşlerini tespit etmek adına sorulan soruda Tablo 5’ deki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Cam Tavanın Kadına Yönelik Bir Kariyer Engeli Olarak Görülmesi İle İlgili İfadeleri

Tema	Belirtilme Sıklığı (f)	Yüzde (%)
Sadece kadınlara özgü değil	5	42
Toplumun kadına karşı ön yargısı	2	17
Cinsiyet ayrımı	2	17
Çoklu rol üstlenme	1	8
Kadının daha duygusal olması	1	8
Yeterli kadın istihdamının olmaması	1	8

Tablo 5 incelediğinde, katılımcıların yarıya yakın çoğunluğunun (İKYe1, İKYk3, İKYk1, İKYe6, İKYe3) cam tavan için sadece kadına özgü olmadığı ifadesini kullandıkları görülmektedir. Bu bulgu ile cam tavanın salt kadınlara özgü olmadığı düşüncesi desteklenmektedir. Cam tavanın sadece kadınlara özgü bir kariyer engeli olmadığını belirten katılımcıların ifadeleri şu şekildedir;

“...Sadece kadınlar değil bence cam tavan sendromuna maruz kalan insanlar. Geleneksel yollardan kariyer surecine devam etmemiş insanlar içinde geçerli. Örneğin; bir fabrikada yönetici olmak istiyorsan mühendis olmak zorundasın. Mühendis dışında olursan önüne engeller çıkabiliyor. Sen çok da iyi iş yapabilsen bile veya üniversite mezunu olma zorunluluğu var. Halbuki işçilikten başlayıp usta başlığı

ekip şefi bölüm sorumlusu. Sonra yönetici pozisyonuna gelmek. Örnekleri de var. Ama maalesef bunlarda standart kariyer yolculuğunda tercih edilen yöntemler olmadığı için bunların da önüne sürekli engeller çıkıyor. Bu anlamda sadece kadınların değil erkeklerinde yaşadığı engeller bunlar...” (İKYe1)

“...Belirttiğim gibi kadın çalışanlar için özele indirgenmiş olsa da bence bu çok daha farklı bir konu ve cinsiyet farkı gözetmeksizin cinsiyet nedeniyle oluşan bir olgu değil. Sadece kadına toplumda biçilmiş rol gereği görünmez sınırları aşma konusunda daha çok zorlandıklarını düşünüyorum...” (İKYe6)

“...Kadın erkek fark etmeden tüm insanların yaşadığı bir kavram ancak iş dünyasındaki cinsiyet ayırımından kadınlar daha çok etkileniyor...” (İKYe3)

“...Tabi ki ülkemizin ağırlıklı olarak kadınlara özgü olmakla beraber erkekleri de etkilemektedir. Kadınlarda ağırlıklı olarak kadının erkeğin bir alt ırkı gibi görülmesi sadece erkeğe hizmet sunan bir insan olarak görülmesi. %70 kadınları, %30 erkekleri etkilemektedir...” (İKYe3)

Bu araştırma cam tavana sadece kadınların değil tüm çalışanların maruz kalabildiğini vurgulayıcı niteliktedir. İlgili yazın incelendiğinde yapılan çalışmaların cam tavanı kadına özgü bir kariyer engeli olarak ele aldığı görülmektedir. Araştırma bulgularına göre, kadın çalışanların aile içi sorumlulukları üst yönetim tarafından onu sorunlu bir çalışan haline getirerek olumsuz etkilemektedir. Bu anlamda cam tavanın kadın ile ilişkilendirilmiş olmasının en büyük nedeni kadın çalışanların yaşadıklarından daha çabuk etkilenmesi olarak görülmektedir.

5.7. Katılımcıların Cam Tavanı Aşmada Uygulanabilecek Bireysel Stratejiler İle İlgili İfadeleri

Katılımcıların gerek cam tavan sendromu hakkındaki görüşleri gerekse cam tavana neden olan faktörler hakkında ki görüşleri incelendiğinde kişinin kendisinden kaynaklı bir durum olduğunu ve asıl nedeninin bireysel faktörlerden kaynaklı olduğu görüşünün ön plana çıktığı görülmektedir. Bu nedenle cam tavanı aşmak için bireysel stratejilerin doğru belirlenmesi de büyük önem arz etmektedir. Katılımcıların cam tavanı aşmaya yönelik olarak uygulayabileceği bireysel stratejiler hakkındaki görüşleri Tablo 6'daki ifadelerden görülebilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Cam Tavanı Aşmada Uygulanabilecek Bireysel Stratejiler İle İlgili İfadeleri

Tema	Belirtme Sıklığı (f)	Yüzde (%)
Kişisel gelişim	8	47
Öz eleştiri	3	18
Kendine güvenme	3	18
İstekli ve azimli olma	2	12
Yaratıcı olma	1	6

Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

“...Kişisel gelişim yolculuğuna daima devam etmeli. Yaşı kaç olursa olsun eğitimden vazgeçmemeli sürekli kendini yenilemeli, güncellemeli. Görev değişikliklerinde veya hedeflediği kariyer olarak varsa alması gereken eğitimler, eksikleri varsa onları düzeltmek için eğitimler almalı. Evet ben terfi alıyorum, kariyer hedefim var ama hiçbir şey de yapmıyorsam. O da kendi kendine olacak bir şey değil. Performans önemli performansını da kişisel gelişim faaliyetleriyle desteklemeli. Örneğin güçlü bir yönetici

olmak istiyor bununla ilgili eksikleri neler olabilir. Finans eğitimi olabilir bir bütçe nasıl yapılır, bunu bilmiyorsa eğitimini alıp kendini geliştirmeli...” (İKYe1)

“... Eksikliklerini fark ettikten sonra bunların üstüne gidecek. Nasıl, kişisel gelişim. Her şey kişinin kendi içinde özünde olduğunu düşünüyorum...” (İKYe2)

“...Yani sadece istemekle olmuyor...o isteği pratiğe dökülecek birtakım şeyler de yapmak gerekiyor, arkasından gelmek gerekiyor. Kendini geliştirmek eksiklerini tamamlamak gerekiyor. Düzgün bir şekilde plan yapmak ve bu plana düzgün bir şekilde uymak gerekiyor. En basit tabiriyle bir ajanda tutulması gerekiyor. O ajanda da ana hedef neyse bunu küçük küçük zaman dilimlerine ayırmak gerekiyor. Ve bunlara da bir zaman koyarak son 10 gün son saat o zamana kadar bitecek. Ve en büyük motive edici şey de aslında bu oraya tik atmak. Bunu bitirdim demek. Bir sonraki hedef bitirdim. Bir sonraki demek çok büyük bir motive kaynağı en son aynı hedefe ulaşıldığında ve bittiğinde yani...görülür ki evet istedim bu da bunun yoluymuş ve bunları yaptım. Böylece ulaşılabilir. Kişisel eğitim çok önemli. Kendini devamlı geliştirerek kendisini gelişime devamlı açık tutmalı Yapamayacağını düşündüğü her şeyi yapmak için çaba sarf etmeli. İşini gerekliliklerini yerine getirerek buna başta kendisi inanmalı ve inandırmalı...” (İKYe6)

“...Cam tavan kişinin kendisiyle ilgili bir durum aslında. Bu nedenle bireyin zihninde bu cam tavanları kaldırması ve yapabileceğine inanması gerekmektedir...” (İKYk1)

“...Cam tavanın tamamen bireyin kendisiyle alakalı bir durum olduğunu düşünüyorum. Tamamen ben yeterli değilim, bunun için uygun değilim evet tamam kariyer hedefim var. Ama oraya kadar yükselemem diyerek hedeflerini kısıtlıyor. Bu nedenle öncelikle ben yapabilirim inancını kazanması kendine güvenmesi gerekiyor. Kariyer hedefine uygun yetkinliklere sahip olması, eğer değilse kendini eksik olduğu noktalarda tamamlaması gerekiyor...” (İKYk2)

“...Birey kesinlikle bu yargılarından kurtulmak için çalışmalar yapmalı. Bunun için psikolojik yardım alabilir...nlp teknikleri, bilinçaltı temizliği gibi... kişisel gelişimine çok önem vermesi gerekiyor. Bunun için tabii ki bireysel anlamda çok fazla şey yapması gerekiyor kişinin ama tabii kurumların kuruluşların bu konuda eğitimler vererek de katkı sağlaması gerekiyor...” (İKYk4)

Katılımcıların yarıya yakın çoğunluğu (%47) kişisel gelişimin cam tavanı aşmada bireysel strateji olarak değindikleri görülmüştür. Araştırmanın bulguları ışığında; öz eleştiri, kendine güvenme, istekli ve azimli olma, yaratıcı olma gibi temalar *kişisel gelişim* ile özdeşleştirilebilir olması cam tavanın farkındalığı ve çözüm yolu bulunması konularında atılacak önemli bir adım olarak ortaya çıkmaktadır.

5.8. Katılımcıların Cam Tavanı Aşmaya Yönelik Örgüte Düşen Görevlere Yönelik İfadeleri

Cam tavan sadece birey için değil çalıştığı örgüt için de olumsuz bir süreçtir. Nitekim üst bölümde cam tavan sendromunun örgütsel sonuçlarına baktığımızda aşağıdaki etkilerini görmekteyiz. Cam Tavan Sendromunun *Örgütsel Sonuçlarını*; maliyet artışı, devamsızlık artışı, iş gören devir hızının artması ve son olarak kalite ve verimlilik düşmesi olarak sıralanabilmektedir.

Rekabetin her geçen gün arttığı günümüzde bu sonuçlar örgütlerin yükselmesinin önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle kurum içinde cam tavanı aşmaya çalışmak için örgüte düşen görevler bulunmaktadır. Katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendiğinde cam tavanı aşmaya yönelik örgütsel stratejiler hakkındaki görüşleri aşağıdaki temalar altında yer bulmuştur:

- Eşit eğitim imkanları

- Eşit iş imkanları
- Cinsiyet ayrımcılığı yapılmamalı
- Mentörlük
- Kurumsal yapı oluşturmak
- Motivasyon
- Kişisel gelişim desteği
- Güçlü iletişim ağları
- Çalışanların yasal hakları korunmalı
- Ücret eşitliği

Örgüt içerisinde oluşturulacak kurumsal yapı sayesinde herkesin görev ve yetkilerinin belirli olması, hiçbir çalışana ön yargı ile davranılmayıp iyi eğitimler vermenin cam tavanı aşmadaki önemine vurgu yapan bir katılımcı yukarda belirtilen faktörlere değinmiş, ayrıca işe alımlarda da standart bir sürecin olması gerektiğini de vurgulamıştır:

“...Örgüt içinde bir kere çok kurumsal bir yapı oluşturmanız gerekiyor. Herkesin yetkileri ve yetki alanları belli olmalı, sana göre bana göre gibi belirsiz şeyler olmamalı. Kişiyeye göre değişmemeli. Ben çok fazla da bürokrasiden bahsetmiyorum ama tutarlılık olmalı. Örneğin işe alımda, standartlarınız olmalı, insanlara önyargı oluşturmamalı. Ya ben buraya giremem ya da giremediyse neden giremediğini bilecek. Girdi diyelim ücret seviyesinin belirlenmesi hangi kurlara göre işleyecek. Diyecek ki ben şunları gerçekleştirirsem maaşım şu olur öteki arkadaşlar şunu gerçekleştirirse bu olur ya da gönülle benim aramda bir fark varsa gönül de ben de bu farkın ne olduğunu bileceğiz. Hep tutarlı davranmanız lazım. Sana göre bana göre diye değişmemeli. Burayla başlayacaksınız. Kurumsal yapıyı oluşturmanız lazım. Yöneticilerinizi çok iyi belirlemeniz lazım. Çalışanları çok iyi eğitmeniz lazım. Bunu o şekilde aşabiliriz. Ki bu toplumsal sorun. İçinde bulunduğumuz sorunu yansıtıyoruz hepimiz. Bunu temelden başlatmanız lazım. İlkokuldan hatta ana okuldan yetiştirdiğiniz nesillerle başarabilirsiniz...” (İKYe4)

Sonuç olarak cam tavanı aşmada örgütün uygulayacağı stratejiler hakkında benzer ifadelerin kullanıldığı özellikle kurumsal yapının oluşturulması, tüm çalışanlara eşit eğitim ve iş imkânlarının verilmesi gerektiği önemli stratejiler olarak dikkat çekmiştir.

5.9. Cam Tavan Engellerine İlişkin Diğer Bulgular

Cam tavana neden olan faktörler ile katılımcıların kendi kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller arasındaki fark veya benzerlikleri tespit etmek adına da katılımcılardan görüş alınmıştır. Katılımcıların verdikleri ifadelerde; kişisel gelişim eksikliği, çalışma ortamı, ücret faktörü, adam kayırmaca, iletişim ağlarının açık olmaması, fırsatları iyi değerlendiremememe, yanlış kurum tercihi, sabırsız olunması, kendine güvensizlik, cinsiyet ayrımcılığı, mentör eksikliği ve yönetici kaynaklı engellerin varlığı dile getirilmiştir. Genel olarak baktığımızda çalışanların kariyerlerinde engel olarak görülen noktalarla, cam tavana neden olan noktaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu anlamda literatürle örtüşen bir bulguya ulaşılmış olup, cam tavanın bir kariyer engeli olduğu araştırılması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmıştır.

Cam tavana neden olan faktörlere ilişkin katılımcılara aile içi sorumlulukların, kadınların kariyer sürecinde engel teşkil edip etmediği de sorulmuştur. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun aile içi sorumlulukların kariyer ilerlemelerinde bir engel teşkil ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Erkek katılımcıların ifadeleri doğrultusunda, toplumda kadının iş hayatında varlığıyla, kendisine olan bakış açısının da yavaş yavaş değiştiği önemli bir bulgu olarak not edilmiştir.

6. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Günümüzde giderek popüler bir kavram haline gelen cam tavan kavramı bu araştırmada incelenerek bundan sonraki çalışmalara katkı sağlaması amaçlanmıştır. Kadın İK yöneticilerinin cam tavan için öğrenilmiş çaresizlik kavramını daha sık kullanması, kadın çalışanların yaşadıkları olumsuz deneyimlerden daha çok etkilendiklerini ve sonraki girişimlerinde bu deneyimleri engel olarak gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Çizel ve Çizel (2014), psikolojik bir değişken olan öğrenilmiş çaresizliğin ve seçilen sosyo-demografik değişkenlerin kadın öğretmenlerin cam tavan sendromu algısı üzerindeki etkisini görgül olarak incelediği araştırmalarının sonuçlarında, kadın öğretmenlerin işyerinde yaşadıkları cam tavan sendromunun incelenmesinde ve anlaşılmasında sosyo-demografik değişkenlerin yanında öğrenilmiş çaresizlik gibi psikolojik değişkenlerin de incelenmesi gerektiğini tespit etmiştir. Bu çalışmada da olumsuz deneyimler öğrenilmiş çaresizlik ile bağdaştırılmış ve araştırma sonuçları birbirini destekler nitelikte bulunmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcıların yarısı cam tavanın kişinin kendisinden kaynaklı bir süreç olduğunu dile getirmiştir. Doğru (2010) çalışmasında, aile ve çocuk faktörü nedeniyle cam tavan bulgusuna rastlamış ve kadınların kendi kendilerine koyduğu engellerin daha baskın olduğunu tespit etmiştir. Jahangirov (2012) araştırmasının sonucunda yapılan analizlerde, kadın çalışanların cam tavan ve güç mesafesini erkek çalışanlara göre daha yoğun algıladıklarını ve kadın çalışanlarda güç mesafesi algısı ile cam tavan algısı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada ise sadece kadın değil, ayrıca erkek İK yöneticileri de cam tavanın kişiden kaynaklı olduğunu eşit oranda dile getirmiştir. Nitekim bu araştırmadaki katılımcılar, cinsiyet fark etmeksizin, cam tavanın sadece kadın çalışanlara özgü olmadığını tüm çalışanların karşılaşılabileceği bir engel olduğunu dile getirmiştir.

Korkmaz (2014), çalışmasında kadınların aile içi sorumluluk, toplumsal önyargılar, fırsat eşitliğinin olmayışı, cinsel kalıplar vb. gibi nedenlerden ötürü maruz kaldıkları cam tavan engelini aşmalarının en önemli yolunun özgüven olduğunu tespit etmiştir. Nitekim bu çalışmada da cam tavana neden olan en önemli bireysel faktör “özgüven eksikliği” olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda araştırmaya katılan katılımcıların yarısına yakını kendisine güvenmeyen bireyin cam tavana daha sık maruz kalacağını dile getirmiştir.

Cam tavana neden olan örgütsel faktörler hakkında belirgin bir nedene ulaşılamamış olup, katılımcılar; kurum yapısı, mentör eksikliği, cinsiyet ayrımcılığı ve yönetimin fırsat vermemesi gibi faktörlerin cam tavana neden olan örgütsel etmenler olduğu üzerinde durmuştur. Bu anlamda Karcıoğlu ve Leblebici (2014) tarafından bankacılık sektöründe yapılan çalışmanın sonuçları ile benzer bulgulara ulaşılmıştır. Nitekim Karcıoğlu ve Leblebici de çalışmalarında cam tavana neden olan faktörler arasında; örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentör eksikliği ve mesleki ayırım yapılması gibi bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin büyük bir çoğunluğu cam tavanın ortaya çıkmasında toplumun etkisi olduğunu dile getirmiştir. Özellikle kadın çalışanlara yönelik olarak var olan temel kalıplar, kadının ailenin temel direği olarak görülmesi, önceliğinin aile olması gerektiği düşüncesinin cam tavana neden olan toplumsal faktörler olduğu tespit edilmiştir. Nitekim İnel vd. (2014); Özyer ve Orhan (2012); Karaca (2007); Akdöl (2009) ve Ergül Düz (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da cam tavanın ortaya çıkmasında toplumun etkisine değinmiş olup, özellikle kadın çalışanlara karşı oluşan basamaklıp yargıların cam tavana neden olduğu bu çalışmalarda da belirtilmiştir.

Cam tavanı aşmada en etkili bireysel strateji kişisel gelişim olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle kariyer hedefini belirleyen her çalışanın eksiklerini tamamlayarak kişisel gelişimine önem vermesi gerekmektedir. Bu durum Ünal'ın (2015) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Ünal da (2015) çalışmasında cam tavana neden olan en önemli etkenin bireysel etmenler olduğunu belirtmiştir.

Cam tavanı aşmada örgütün uygulayabileceği stratejiler hakkında katılımcıların özellikle eşit iş ve eğitim imkânları üzerinde durduğu görülmüştür. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması gerektiği, çalışanlara yeterli mentörlük hizmeti verilmesi, kurumsal yapı oluşturarak çalışanların motivasyon ve kişisel gelişim anlamında desteklenmelerinin de cam tavanı aşmada önemli örgütsel stratejiler olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Tükeltürk ve Perçin (2008), yaptıkları çalışmada işletmelerin cam tavanı ortadan kaldırmak adına; kadın çalışanlara eşit kariyer fırsatı sağlayabilecek şekilde esnek çalışma saati uygulaması gerçekleştirmek, tüm çalışanlara kariyer basamaklarını planlamakta eşit imkânlar sunmak, başarıların ödüllendirilmesinde kadınların göz ardı edilmemesini sağlamak, eşit ücret ve eşit eğitim olanakları sağlamak gibi tedbirlerle kadın çalışanlara da terfi basamaklarında eşit şartlar sağlamak, önyargılara dayalı bir ayrımcılığı ortadan kaldırarak terfi sisteminde liyakati esas almak gibi tedbirleri almalarının yararlı olacağını belirtmiştir.

Araştırma kapsamında çalışanların karşılaştığı kariyer engelleri ile cam tavana neden olan faktörlerin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu anlamda cam tavanın ilgili yazında bir kariyer engeli olarak görülmesi, çalışmamızda da desteklenmiş ve cam tavanın kariyer sürecini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın çalışanların aile içi sorumluluklarının yönetim kademelerinde engel teşkil ettiği sonucuna da ulaşılmış, kadın ve erkek İK yöneticilerinin bu durum ile ilgili görüşlerinde bir farklılık olmadığı görülmüştür. Sezen (2008), de çalışmasında, çalışanların büyük kısmının kariyer gelişimi için aile içi sorumluluklarından fedakârlık ettiği düşüncesine sahip olduğunu belirlemiştir.

Anafarta'nın (2008) kadın çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmasında katılımcıların çoğunluğu görevde yükselme gibi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarını, üst düzey yöneticilik için erkeklere daha çok fırsat verildiğini belirtmişlerdir. Ayrıca konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar ücret, terfi ve eğitim imkânı gibi konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bu anlamda mevcut çalışmada farklı bir sonuç olarak araştırmaya katılan 12 İK yöneticisinin tamamı kendi kariyer süreçlerinde engel ve zorluklar ile karşılaştıklarını dile getirmiştir. Daha çok üst yönetimin fırsat vermemesinden kaynaklı olarak engellerle karşılaşan yöneticiler bunu kişisel gelişim ve kendilerine güvenip pes etmeyerek aştıklarını dile getirmişlerdir. Bu sonuç cam tavana sadece kadın çalışanların değil erkek çalışanların da maruz kaldığını destekler niteliktedir. Bu yönü ile ilgili çalışma cam tavana ilişkin daha önce yapılan tanımlama ve çalışmalardan

farklılık göstermektedir.

Bu araştırma katılımcıların sayısı ve konumu ile sınırlı olduğu için elde edilen bulgular genellenemez. Cam tavan sendromu, teori ve uygulama noktasında incelemeye ve geliştirilmeye açık bir kavramdır. Cam tavanın sadece kadınlara özgü bir kariyer engeli olmadığı bulgusuyla bundan sonra yapılacak olan araştırmalarda da kadın ve erkeklerin cam tavan sendromu hakkındaki düşünceleri karşılaştırılabilir. Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak daha fazla sayıda örneklem ile araştırma yeniden yapılabilir.

Sonuç olarak İK yöneticileri; firmalarının işe alım süreçlerinde kurumsal bir yapı oluşturma suretiyle, başvurular tarafsız olarak değerlendirilmeli, kadın ve erkek çalışanlara eşit iş ve eğitim imkânı verilerek cinsiyet ayrımcılığı önlenmelidir. Özellikle kadın çalışanların yasal hakları (doğum, süt izni vb.) korunmalı, çalışanlara mentörlük desteği verilerek, düzenli aralıklarla kariyer hedefleri hakkında görüşmeler yapılmalıdır. Çalışanların da bir kariyer hedefi içerisinde bulunması ve hedefine ulaşmak adına gerekli eksiklerini tamamlaması gerekmektedir.

Mevcut çalışma çalışanlarla birebir iletişim halinde olması nedeniyle insan kaynakları yöneticileri ile yapılmıştır. Fakat İK yöneticilerinin personel seçme ve yerleştirme aşamasında çoğu zaman bağımsız olmadıkları, personel seçimi, terfi aşamaları, eğitim bütçesi gibi faktörlerde son sözün genellikle firma sahiplerinde olduğunu da dile getirmişlerdir. Bu anlamda mevcut çalışmanın firma sahipleri ile yapılarak daha detaylı sonuçlara ulaşılacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdöl, B. (2009). *Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Antalya, 111-137.
- Aydağ, P. (2012). *Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Adana ve Hatay İllerindeki 4-5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri ve IATA Üyesi Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Ayrancı, E., Gürbüz, T. (2012). Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace, *International Journal of Human Resource Studies*, C.2, Sayı:4, 126-151.
- Aytaç, S. (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, Epsilon Yayıncılık: İstanbul
- Aytaç, S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitabevi Yayınları: Bursa.
- Barreto, M., Ryan, M. ve Schmitt, M. (2009), *The Glass Ceiling In The 21st Century: Understanding Barriers To Gender Equality*, American Psychological Association: Washington.
- Bayrak, S., Yücel, A. (2000). Kadın Cinsiyet, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks Mu? *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Nevşehir:125-142.
- Büyükyaprak, F. (2015). *Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çakıcı, A. (2008), Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri Ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117-134.

Çetin, A. (2011). *Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavana Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Cherian, J. (1993). Asian Americans: An Emerging Force to Break the Glass Ceiling, *Journal of Library and Information Science*, 24-31.

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Çizel, B., ve Çizel, R. B. (2014). Engellilerin Turizm Kısıtları ve Turist Olma Niyeti İlişkisinde Aracı Değişkenler: Motivasyon Gücü ve Öğrenilmiş Çaresizlik. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(2), 176-189.

Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*, Faculty of Economics and Business Administration University of Maastricht. Dissertation of Master of Economics.

Demirci Güler, F. (2005). Eğitimde Kadın, *Amme İdaresi Dergisi*, 24(3), 63-80.

Doğru, A. (2010). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Ergül Düz, H. (2015). *Kadın Maarif Müfettişlerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eroğlu Toraman, B. (2011). *Eğitim Örgütlerinde Kadınların Yönetimsel Konuma Yükselmelerinde Cam Tavan Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Günden, Y. (2011). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri ve Muğla Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Güner, E. (2011). *Tükenmişlik Sendromunda Cam Tavan Olgusunun Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

İmamoğlu, D. (2016). *Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İnel, M., Garayev, V. ve Bakay, A. (2014). Kurum Yapısının Cam Tavana Etkisi: Türkiye'nin Ege Bölgesi Kurumları”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*. S:1, 1-14.

Jackson, J. C. (2001). Women Middle Managers' Perception of the Glass Ceiling, *Women In Management Review*, 16(1), 30-41.

Jahangirov, N. (2012). Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karcıoğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).

- Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademlerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 5, Eylül, 1-14.
- Lewis, E. A. ve Fagenson, A. E. (1995). Strategies For Developing Women Managers: How Well Do They Fulfil Their Objectives, *Journal of Management Development* 14(2), 39-53.
- Lichtman, M. (2006). Qualitative research in education: A user's guide. California: Sage Publications Inc.
- Lockwood, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives *HR Content Expert*, 1-11.
- Longo, P. ve Straehley, C. J. (2008). Whack! I've Hit The Glass Ceiling! Women's Efforts To Gain Status In Surgery, *Gender Medicine*, 5(1), 88-100.
- Mattis, M. C. (2004). Women Entrepreneurs: Out From Under the Glass Ceiling, *Women in Management Review*, No. 19 (3), 54-163.
- Mayuk, A. (2013). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromunu Önlemeye Yönelik Stratejiler: İstanbul 101 Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Moustakas C. (1994). Phenomenological research methods. California: Sage.
- Naus, A.J.A.M., (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, Unpublished doctoral thesis, Universiteit Maastricht.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özünü, D. (2013). *Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeylerine Etkisi Var mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(8), 971-987.
- Patton, M. Q. (1987). How to use qualitative methods in evaluation. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Ragins, B. R., Townsend, B. ve Mattis, M. (1998). Gender Gap in The Executive Suite: CEO's and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling, *The Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change, *Academy Of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Sezen, B., (2008). *Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Tükeltürk, A. Ş. ve Perçin, Ş. N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Ünal, A. (2015). *Cam Tavan Etkisinin Aşılmasında Dönüştürücü Liderliğin Rolü Bilişim Sektöründe Çalışan Kadın Liderler Üzerine Bir Araştırma*, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Zeybek, E. (2010). *Kariyer Engelleri ve Cam Tavan: Ankara'da Faaliyet Gösteren 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.