

VEKÂLET SAVAŞLARININ BİR ARACI OLARAK ÖZEL ASKERİ ŞİRKETLER

*Nurullah ÇATAL**

Geliş/Received: 21.03.2021

Kabul/Accepted: 15.07.2021

Öz

Soğuk savaşın sona ermesi güvenlik algısında ve savaş konseptinde bazı değişimlerin olmasını beraberinde getirmiştir. Savaş biçiminde meydana gelen bu radikal değişimin en temel özelliği ülkeler çatışmanın seyrine arka planda vekilleri aracılığıyla yön vermektedirler. Ayrıca ülkeler yeni olan bu savaş biçimiyle uluslararası hukuk kuralları etrafında dolaşarak ve savaşın getirmiş olduğu maliyetleri dışsallaştırarak iç kamuoyu baskısında kurtulmaktadır. Bu durum yeni nesil savaş türü olarak kabul edilen vekâlet savaşlarını günümüzde güvenlik uzmanları ve araştırmacıları tarafından ilgi gören ve tartışılan bir kavram haline getirmiştir. Vekâlet savaşlarını en genel tanımıyla devletlerin amaçlarına ulaşmak amacıyla üçüncü bir ülkede genellikle yerel aktörler kullanılarak düşmanla mücadele etme yöntemi olarak tanımlayabiliriz. Özellikle 11 Eylül 2001 ikiz kulelere yapılan saldırı sonrası küresel güçler ekonomik, siyasi amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla silahlı kuvvetlerini kullanmak yerine özel askeri şirketleri kullanma yoluna gitmişlerdir. Ortadoğu bölgesinde ve Arap coğrafyasında kullanılan bu özel askeri güçler nispeten yeni bir olgu olmalarına rağmen, hem uluslararası hem de uluslararası olmayan silahlı çatışma durumlarında sıklıkla faaliyet göstermektedirler. Bu bağlamda çalışmada günümüzde devletlerin dış politika hedeflerine ulaşmak amacıyla kullandığı vekâlet savaşlarının bir aracı olarak özel askeri şirketlerin tanımlanması, sınıflandırılması ve genel özellikleri incelenmektedir. Bu çalışma amacı itibarı ile tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır. Çalışmanın yöntemi ise betimsel araştırma yöntemleri, tarihsel araştırma yöntemleri ve belgeye dayalı veri analizidir.

Anahtar Kelimeler: Savaş, Vekâlet Savaşı, Özel Askeri Şirket

PRIVATE MILITARY COMPANIES AS A TOOL OF PROXY WARS

Abstract

The end of the cold war brought some changes in the perception of security and the concept of war. The most fundamental feature of this radical change in the form of war is that countries direct the course of the conflict through their proxies in the background. In addition, with this new form of war, countries are freed from the pressure of domestic public opinion by walking around the rules of international law and externalizing the costs brought about by the war. This situation has made proxy warfare, which is accepted as a new generation war type, a concept that is nowadays attracted and discussed by security experts and researchers. In the most general definition, proxy wars can be defined as a method of fighting the enemy by using local actors in a third country in order to achieve the goals of states. Especially after the attack on the twin towers on September 11, 2001, global powers preferred to use private military companies instead of using their armed forces in order to achieve their economic and political goals. Although these special military forces used in the Middle East region and Arab geography are a relatively new phenomenon, they frequently operate in situations of both international and non-international armed conflict. In this context, the definition, classification and general characteristics of private military companies as a tool of proxy wars used by states to achieve their foreign policy goals are examined. This study is a descriptive study for its purpose. The method of the study is descriptive research methods, historical research methods and document-based data analysis.

Keywords: War, Proxy War, Private Military Company

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi, nrlahc@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9002-8063

1.GİRİŞ

Soğuk Savaş sona ermesi ile birlikte konvansiyonel savaşlardaki azalma çatışmaların azaldığını değil, çatışma türünün değiştiğini göstermektedir. Nitekim özellikle Ortadoğu bölgesi ve Arap coğrafyasında yaşanan iç savaşlar ve karışıklıklar bunun en büyük göstergelerindedir. Vekâlet savaşları günümüzde çoğunlukla iç savaşlarla kaosun hâkim olduğu bölgelerde ya da ülkelerin çıkarlarının çatıştığı jeopolitik ve ekonomik değeri olan bölgelerde yoğun şekilde görülmektedir. Vekâlet savaşları konseptinde temel strateji ülkelerle mücadelede kendi askeri unsurlarını bölgeye göndermeden cepheye vekillerini göndermek ve böylece mal ve can kaybı yaşamadan amaçlarına ulaşmaya çalıştıkları bir stratejidir. Bu strateji küresel düzeyde özel askeri şirketlerin kurulmasına yönelik talep yaratmıştır. Bu savaş konseptinde yerel aktörler (vekiler) arasında sıcak bir çatışma şeklinde yürürken destekçileri konumundaki güçler ise ancak zorunlu olduğunda bu çatışmalara dahil olmaktadır.

Özel askeri şirketlerin tanımlanması ve kapsamı konusunda literatürde ortak bir tanım bulunmamaktadır. Buna göre bazı tanımlamalarda özel askeri şirketleri bir bölgeyi, nesneyi ya da personeli koruma görevini üstlenen şirketler olarak ele alırken bazı tanımlamalarda ise bunların yanında istihbarat analizi, lojistik destek, kolluk güçlerinin ve askeri birliklerin eğitimi gibi faaliyetleri de içerecek şekilde geniş ölçekli bir tanımlama yapmaktadırlar. Buradan hareketle özel askeri şirketlerin faaliyet alanlarını silahlı hizmet kapsamına giren faaliyetler ve bu kapsama girmeyen faaliyetler olmak üzere iki ana kategoride ele almak mümkündür. Bu iki ana kategori çerçevesinde özel askeri şirketler stratejik planlama, muharebe, satın alma, bakım, eğitim, lojistik ve operasyonel destek ve istihbarat toplama gibi ihtilaf ve savaş konuları ile ilgili uzmanlaşmış hizmetler sunmaktadırlar.

Bu çalışmanın amacı vekalet savaşları ve özel askeri şirketler ile ilgili literatür taraması yaparak önemli kavramlar açıklandıktan sonra savaşın bir türü olarak vekalet savaşları ve özel askeri şirketler ile ilgili kuramsal yapı oluşturulmaya çalışılacaktır.

2.SAVAŞ KAVRAMI

Savaş kavramı, farklı disiplinleri kapsayan yapısı ve tarihsel süreç içinde kazandığı yeni boyutlarıyla gittikçe daha da karmaşıklaşmaktadır. Savaşın konu edildiği araştırmalarda ise akademik ve askeri yaklaşımlar genellikle birbirini bütünleyecek bir yapıda ele alınamamaktadır. Bu durum savaş kavramının kavramsal bir bütünlük içerisinde ele alınmasını olanaksız hale getirmekte ve kavramın yanlış yorumlanmasına yol açmaktadır. Bu nedenle savaş kavramı ve savaş kavramı ile ilişkili sözcüklerin anlaşılır ve doğru bir şekilde tanımlanması gerekmektedir (Varlık, 2013: 114).

İlk toplumdan bu yana güçlü olan devletler güçsüz olanlar üzerinde hâkimiyet kurma çabasında dırlar. Kimi zaman bir ülküyü hayata geçirmek kimi zaman da zengin yer altı ve yer üstü kaynaklarını ele geçirmek gibi nedenlere bu çaba günümüzde de devam etmektedir. Savaş ise bu faktörlerden dolayı yaşanan sorunların barışçıl yöntemlerle çözülmemesi durumunda silahlı yöntemler kullanılarak giderilmesi çabasıdır (Özgüven, 2000: 5). BM'nin kurulmasına kadar ki süreçte savaşlar devletler açısından temel bir hak olarak görülmekteydi. Bu nedenle savaş kavramının tanımlanmasında savaşma hakkı önemli bir yer tutmaktadır. BM'nin kurulmasıyla birlikte çatışma hukuku ve uluslararası ilişkiler alanında savaş kavramı yerine bu kavramın daha kapsayıcısı olan "Kuvvet Kullanma" kavramı kullanılmıştır. Bu kavram farklı disiplinleri kapsayan karmaşık yapısı nedeniyle dönemsel olarak askeri, sosyolojik, hukuki, siyasi ve felsefi farklı bakış açıları doğrultusunda farklı şekillerde betimlenmiş ve farklı şekillerde tanımlanmıştır (Varlık, 2013: 115).

Kavrama yönelik yapılan farklı tanımlamaların birinde savaş, politik ilişkilerin farklı araçlar kullanılarak devam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Cantekin, 2012: 240). Savaş, içeriğinde şiddet olan bir durum olduğu için savaş anında kuvvet kullanımı esastır. Dolayısıyla savaş, tarafların birbirlerine karşı kuvvet kullanarak çalışmalarını olarak tanımlanmaktadır (Keskin, 1998: 68). 21. yüzyılda ise nükleer güç ve bilgi teknolojilerine dayalı simetrik ve asimetrik kuvvet

araçlarının kullanılması ile birlikte savaş, daha farklı bir nitelik kazanmış durumdadır (Hoffman, 2007: 2). Özbil'e (2015: 6) göre de 21. yüzyıldan önce yaşanan savaşlar ile 21. yüzyılda yaşanan savaşlar birbirinden farklıdır. 21. yüzyıldan önceki savaşlar genellikle birbirleriyle çarpışan kuvvetler arasında gerçekleşirken daha sonra yaşanan savaşlar yalnızca nüfus ve arazinin bir bölümünü doğrudan etkileyen ve ordular arasında cephede yapılan mücadeleleri aşarak daha kapsamlı bir hal almıştır. Böylece savaşlar halkın tamamını etkileyen topyekûn bir nitelik kazanmıştır.

Bir tanımlamaya göre savaş, uluslararası sistemde silah kullanma ve şiddet kullanma kapasitesine sahip olan devletler ile devlet dışı aktörler arasında yaşanan, fiziksel şiddet içeren büyük ölçekli çatışma veya çarpışma olarak tanımlanmaktadır (Sokullu, 2019: 2). Savaş kavramı ile ilgili literatürde önemli yeri bulunan Clausewitz (2015: 75) savaşı, şiddet kullanarak düşmanlara istekleri zorla kabul ettirme eylemi olarak tanımlamaktadır. Savaş her nedenle yaşanırsa yaşansın temel güdüsünde düşmanca niyet ve davranış bulunan bir olgudur. Savaşın temel amacı düşmanın savaşma azmini ve iradesini kırmaktır. Bu amaca ulaşabilmek için düşmanca niyet ve silahlı çatışmanın yaşanması gerekmektedir. Ancak uygulamada bu şartların sağlanmadığı spesifik olaylar da bulunmaktadır. Örneğin ikinci Dünya Savaşı'nda Türkiye ve Latin Amerika ülkeleri silahlı bir çatışma olmadan Almanya'ya savaş ilan etmiş ve savaşan devletler statüsünde BM'ye kabul edilmiştir (Pazarıcı, 2004: 530). Bu açıklamalardan hareketle savaş kavramını devletlerin ya da devlet gruplarının sahip oldukları milli güç unsurlarını kullanarak icra ettikleri ve tarafların savaş olarak nitelendirdikleri, kuvvet kullanımını kapsayan ve düşmanca niyet içeren eylemler olarak tanımlanmaktadır (Varlık, 2013: 119).

2.1. Savaşın Bir Türü Olarak Vekâlet Savaşı Kavramı

Savaş teknolojisinde yaşanan gelişmeyle birlikte savaşlarda ölen sivil ve asker sayısı ve yaşam alanlarında yaşanan tahribatin boyutu artmıştır (Leitenberg, 2006: 5). Bu durum geleneksel savaşlara karşı cephenin büyümesine neden olmuştur. Ayrıca savaşlar ülkeler açısından meşru bir dış politika aracı olmanın ötesinde evrensel bir suça dönüşmüş ve zaman içerisinde şekil değişikliğine uğramıştır. 1962 yılında Küba füze sorunuyla birlikte ortaya çıkan nükleer caydırıcılık iki ülkenin doğrudan birbiriyle çatışmasını engellemiştir. Bu durum topyekûn savaş pratiğinin ortadan kalkmasını ve konvansiyonel araçlarla gerçekleşen sınırlı vekâlet savaşlarını gündeme getirmiştir (Ölçekçi, 2018: 230). Yeni nesil savaş türü olarak kabul edilen vekâlet savaşları o dönemden bu yana moda kavramlardan biri haline gelmiş ve genellikle Orta Doğu'da yaşanan savaş pratiği olarak güvenlik literatüründe güvenlik uzmanları ve araştırmacıları tarafından bir hayli ilgi görmüştür (Arslan, 2020: 21).

Vekâlet savaşları, ihtilafli güçlerin birbirlerine doğrudan saldırmak yerine yumuşak güç ve terörizm savaşlarını içerisine alan ve gayri nizami yöntemlerin kullanıldığı üçüncü taraflar üzerinden mücadelenin yürütüldüğü bir savaş türüdür (Ölçekçi, 2018: 230). Bu yöntem soğuk savaş döneminde dünyanın iki önemli gücünün başvurduğu temel mücadele yöntemidir. Dünyanın iki kutba ayrıldığı soğuk savaş döneminde yaşanan vekâlet savaşları daha çok dönemin iki süper gücü olan Sovyetler Birliği ve ABD arasında yaşanmıştır (Abbink, 2003: 407). Görüldüğü gibi vekâlet savaşları ülkelerin birbirleriyle doğrudan savaşmak yerine üçüncü bir ülkede kendi çıkarlarını korumak amacıyla yürüttükleri mücadeledir (Marshall, 2016: 185).

Towle (1981: 23) vekâlet savaşlarının genellikle ittifak ilişkisinden kaynaklandığını belirtmektedir. Dünyanın süper güçlerinin konuşlandığı ülkeler açısından kurulan bu ittifaklar ilgili ülkenin işgale uğraması durumunda yardım almasının en garanti yöntemidir. Soğuk savaş döneminde yaşanan vekâlet savaşları kavramı ile ilgili akademik boyutta en sık kullanılan tanımlamalardan birine göre vekâlet savaşları, iki gücün üçüncü bir ülkede o ülkenin silahlı kuvvetlerini ve kaynaklarını kullanarak kendi hedefleri, çıkarları ve stratejileri doğrultusunda gerçekleştirdikleri uluslararası çatışmadır (Deutsch, 1980: 02). Bu tanımlamada en dikkat çekici özellik ise yaşanan çatışmanın uluslararası nitelikte bir çatışma olduğunun vurgulanmasıdır. Bu tanımlamada dış güçlerin stratejileri ve hedefleri merkeze alınmakta ve bu ülkelerin işbirliği yaptıkları yerel güçler, hükümetler veya hükümet dışı aktörlerin rolleri ise gözden kaçırılmaktadır

(Kurt, 2019: 310). Günümüzde neredeyse tüm dünyanın cepheye dönüştüğü yeni savaş konseptinde cephe savaşı ordular bulunmamaktadır. Bunun yanında başta terör örgütleri, medya, siyaset, adalet, hukuk, sivil toplum örgütleri ve bürokrasi aracılığıyla yürütülen faaliyetler sayesinde hedef toplum teslim alınmaya çalışılmaktadır (Mello, 2010: 12-13). Böylece savaş iki askeri güç dışındaki bütün güçlerin kullanıldığı bir zemine evrilmiştir. Bu savaşlar taktik gereği ittifakların yapıldığı ve kural tanımayan savaşlardır (Liang ve Xiangsui, 1999: 28).

2.1.2. Vekâlet Savaşı Tarihsel Süreci

Soğuk savaş sonrasında küreselleşmenin de etkisiyle birlikte daha yoğun bir şekilde hissedilen gelişmeler yeni savaş tartışmalarını beraberinde getirmiştir. Küresel gelişmelerin etkisi ile birlikte soğuk savaş sonrasında Kafkaslar, Balkanlar ve Afrika gibi dünyanın farklı yerlerinde başlayan çatışmalar ile beraber bu tartışmaların etkisi daha da artmıştır (Bilgin, 2015: 43). Bu bağlamda soğuk savaş sonrasında yeni dönemde savaşlarda ideolojik ve kimlik motivasyonları dikkat çekmeye başlamıştır. Bu dönem terörizmin karakteristik özellikleri ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca bu dönemde yerel grupların ve küçük kuvvetlerin savaşlardaki etkinlikleri artmış ve daha şiddetli ve dağınık çatışmalar yoğunlaşmıştır. Bunun yanında manevra kabiliyeti yüksek daha çevik küçük grupların ideolojilerinden hareketle genel kitleyi yönlendirme ve etkileme hedefi öne çıkmıştır (Lind vd., 1989: 22-26).

Bu yeni dönemdeki savaşlarda düşmanı fiziksel olarak yıpratmaktan öte genel kamuoyunu etkileyecek, karar alıcıları yıldırarak ve hedef ülkeyi içerden zayıflatacak faaliyetler hedeflenmektedir. Savaş alanında gerçekleşen bu paradigma değişikliği ile birlikte yaşanan tartışmalar yeni tür savaş modelini ortaya çıkarmıştır. Bu yeni dönem savaşlarında devlet dış aktörler, özel askeri şirketler, özel askeri güvenlik kuruluşları ve paramiliter gruplar öne çıkmaktadır (Kaldor, 1999:1-3).

Soğuk savaş sonrası dönemin yeni bir stratejisi olarak vekâlet savaşları genellikle yerel aktörler olmak üzere farklı aktörler ile bir ülkede etkinlik kurmak ya da düşmanla mücadele etme yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Bu savaş türünde sıcak savaş yerel aktörler arasında gerçekleşirken bu aktörleri destekleyen güçler ise zorunlu hallerde çatışmalara dahil olmaktadır (Budak, 2020: 107). Bir mücadeleye vekâlet savaşı denilebilmesi için kaynak akışı sağlama, aktif olarak destek verme, kasti ve doğrudan yardım etme gerekmektedir. Bunun yanında ülkenin doğrudan kendisinin savaşmaması da beklenmektedir. Buna göre bir savaşta bağımsız bir varlık olarak askeri hareket yürüten bir ülke savaşçılara yardım dahi etse buna vekâlet savaşı denilmektedir. Vekâlet savaşları ülkenin kendi askerini sahaya sürmekten kaçındığı bir savaş türüdür. Bu savaş türünde ülkeler savaşın gizli ve örtük doğasıyla savaşın yol açacağı prestij kaybından kurtulmaktadır (Coşkun, 2019: 44).

3. ÖZEL ASKERİ ŞİRKETLER

İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana askeri birliklere çatışma alanında başta lojistik destek olmak üzere farklı alanlarda destek sunan sivil mütahitler bulunmaktaydı. Ancak soğuk savaşın sona ermesi ile birlikte yaşanan değişimin sonunda sunulan bu faaliyetler lojistik destek faaliyetlerini aşacak düzeye ulaşmış ve çatışma ve savaş alanını seçen yeni bir askeri sektörün ortaya çıkmasını sağlamıştır (Yalçınkaya, 2006: 256).

Özel askeri şirketler askeri bir kuvvete insan gücü, lojistik ve diğer hizmetleri sunan şirketlerdir. Bu şirketler farklı özel ve resmi müşterilere geniş bir güvenlik yelpazesinde hizmet vermekte ve faaliyet alanları gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. Özel askeri şirketler açısından 11 Eylül saldırısı bir dönüm noktası olarak bu şirketlere yönelik talebin önemli oranda artmasını sağlamıştır (Yılmaz, 2007: 43). Yasal bir yapıya sahip olan (Yeoman, vd., 2004: 30) özel askeri şirketler sözleşme yoluyla müşterileri ile ilişki kurmakta ve uluslararası piyasada birbirleriyle rekabet etmektedirler. Kanuna göre özel askeri şirketlerin kendi ülkelerinde kayıtlı olmaları gerekmektedir. Bu şirketlerin yabancılarla yaptıkları sözleşmelerde ise kendi ülkelerine karşı yükümlülükleri bulunmaktadır (Singer, 2002: 8).

Singer'e (2002) göre özel askeri şirketler paralı askerliğin evrim geçirmiş ve global hale

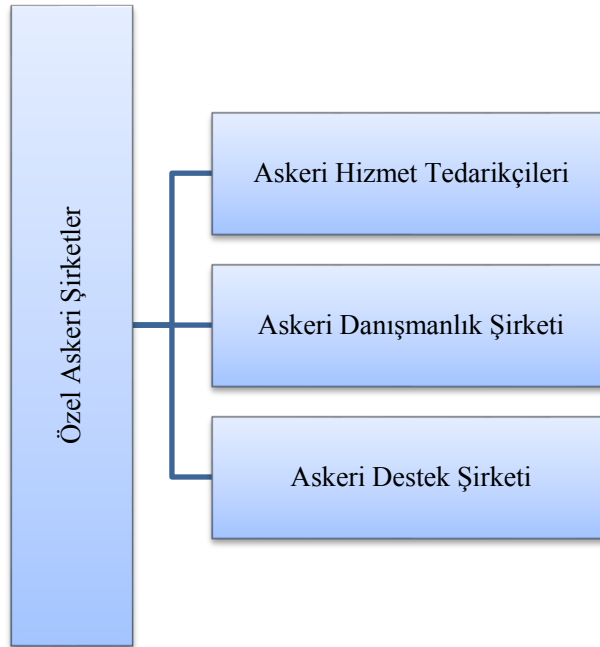
gelmiş bir modelidir. Bu şirketler bir devletin özel jandarmalığından yürüttüğü örtülü operasyonlara, başka topraklarda yürüttüğü faaliyetlere ve terör ve mafya unsurlarıyla kurduğu dirsek temasına kadar geniş bir yelpazede faaliyet sunmaktadırlar. Bir ulusun sınırları içinde kısa sürede binlerce asker toplayabilen ve ajanlar yetiştirebilen bu şirketler farklı ülkelerin illegal işlerini gördükleri bir araç rolünü oynamaktadır (Talu, 2001).

Temel yetenekleri savaşmak olan ön cephelerde muharip güçlerle birlikte ya da onlar gibi faaliyet gösteren özel askeri şirketler, genellikle Afrika'da organize olamayan başarılı ülkeler ve ABD tarafından kullanılmaktadır. Bu şirketler konvoyları koruma, pusuları engelleme, devlet yöneticilerini koruma ve stratejik tesisleri ve bölgeleri kurtarma gibi görevlerde rol almaktadırlar. Askeri şirketler temel yetenekleri göz önüne alındığında savaş müteahhidi olarak da adlandırılmaktadırlar (Yalçınkaya, 2006: 261).

3.1. Özel Askeri Şirketlerin Sınıflandırılması

Tıpkı bir askeri şirketlerin tanımlanmasında olduğu gibi sınıflandırılmasında da farklılıklar bulunmaktadır. Farklı açılardan yapılan bu sınıflandırmalar tartışmaya açık sınıflandırmalardır. Bu sınıflandırmalardan birinde özel askeri şirketler yürüttükleri operasyonlarda yerine getirdikleri görev baz alınarak aktif ve pasif şirketler olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Buna göre savaş hareketinde bulunarak topraklara el koyan askeri şirketler aktif şirketler; tavsiye, eğitim ve savunma faaliyetlerinde rol alan şirketler ise pasif şirketler kategorisinde yer almaktadır. Ancak bu sınıflandırma aktif ve pasif kavramlarının değişebilir nitelikte olması nedeniyle eleştirilmektedir (Singer, 2002: 151).

Başka bir sınıflandırma da ise özel askeri şirketler; askeri hizmet tedarikçileri, askeri danışmanlık şirketi ve askeri destek şirketi olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır. Bu ayrım yalnızca endüstri içindeki çeşitlilik açısından değil şirketlerin örgütlenmesi, faaliyetleri ve etkinliğindeki çeşitlilik açısından da önemli bir ayrımdır (Şekil 1).



Şekil 1. *Özel Askeri Şirketler* (Singer, 2002)

Askeri Hizmet Tedarikçileri: Bu şirketler genellikle savaşta ön planda olarak ihtiyaç duyulan hizmetlerin temin edilmesini sağlamaktadırlar. Askeri hizmet tedarikçisi şirketler müşterilerine kuvvet arttırıcı ve birlik paketleri sağlayan iki farklı sözleşme sunmaktadırlar.

Kuvvet artırıcı paketinde şirketleri müşterilerinin silahlı kuvvetlerine komutanlık etme, harekatı yönlendirme gibi görevler üstlenmektedirler. Birlik paketleri hizmetinde ise şirket müşterilerine, ağır silah, savaş uçağı ve silahlı helikopter gibi belirli büyüklükte muharip unsur sağlamaktadır (Singer, 2009:156-159).

Askeri Danışmanlık Şirketi: Bu şirketler; doktrini geliştirme, kuvvetleri yeniden yapılandırma, silah sistemleri eğitimi yürütme, her tür birlik eğitimi, planlama ve danışmanlık gibi görevleri üstlenmektedirler (Yalçınkaya ve Türkeş, 2008: 78). Bu tür şirketler sözleşme imzaladıkları müşterilerinin silahlı kuvvetlerini yeniden yapılandırmaktadırlar. Çünkü şirketler bizzat savaş alanında bulunmamaktadırlar. Her ne kadar yerel silahlı gücü yeniden yapılandırarak taktik ve strateji üzerinde etkili olsalar da savaş alanında oluşabilecek riskler ile baş eden taraf müşteridir (Demirer, 2013: 59).

Askeri Destek Şirketi: İkinci Dünya Savaşı ndan bu yana ordularda faaliyet gösteren ve askeri şirket sektörünün en eski temsilcilerinden biridir. Bu şirketler taşımacılık, tedarik, destek, teknik, istihbarat ve lojistik gibi öldürücü niteliği bulunmayan destek ve yardım işlevlerini yerine getirmektedirler (Singer, 2009: 162). Bu şirketlerin faaliyet süreleri askeri sevkiyattan önce hareketin yapılacağı bölgeye gidilerek birliklerin karşılanmasıyla başlamakta ve askerlerinin bölgeden ayrılmasına kadar sunulan destek ile devam etmektedir (Yalçınkaya, 2006: 265).

3.1.2. Özel Askeri Şirketlere İlişkin Genel Özellikler

Özel askeri şirketler, küçük danışmanlık şirketlerinden büyük milletlerarası şirketlere kadar farklı büyüklüklere sahiptirler. Her ne kadar İkinci Dünya Savaşı sırasında ortaya çıkmış olsalar da küresel ölçekte yaşanan jeopolitik gelişmeler ve soğuk savaş sonrasındaki değişimler ülkelerin silahlı kuvvetlerindeki yapısal değişikliklerle birlikte özel askeri şirket sektörü hızla büyümeye başlamıştır. Özel askeri şirketler, örgütsel yapı olarak tüzel kişiliğe sahip işletmelerdir. Bu işletmeler hizmet önceliklerini politik nedenlerden öte kar amacıyla sunmaktadırlar (Çınar, 2016).

Küresel ölçekte yaşanan iktisadi ve siyasi krizler özel askeri şirketlere yönelik talebin gittikçe artmasını ve bu alana yönelik sermaye kaynaklarının artarak sektörün genişlemesini sağlamıştır. Bu şirketlere ait genel özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Singer, 2002: 15):

- Özel askeri şirket endüstrisi diğer sektörlerle kıyaslandığında bu sektörün diğer sektörler kadar sermaye yoğun bir sektör olmadığı görülmektedir.
- Bu sektör kamuya ait askeri yapılar kadar yoğun bir yatırım gerektirmemektedir.
- Bu sektörde faaliyet göstermek isteyen firmaların önlerinde ciddi bir engel bulunmamaktadır. Yalnızca düşük miktarda finansal sermaye sektörde faaliyet göstermek için yeterlidir.
- İşletmeler uluslararası silah pazarlarında kendileri için gerekli olan donanımlarını düşük fiyatlarla temin etmektedirler.
- Sektörde çalışanlar genellikle daha önce ordularda çalışmış olan veya emekli olan eski askerlerdir. Bu nedenle sektör emek girdisini bol ve ucuz emek piyasasından temin etmektedir.
- Şirket çalışanları önceki ücretlerinin neredeyse iki ile on katı arasında bir ücret almaktadırlar.
- Şirketler ihtiyaçları olan personelleri insan kaynakları veri tabanlarında bulunan adaylardan sözleşmeyle sağlamaktadır.
- Şirketler operasyonlarda ihtiyaç duyulan diğer hizmetleri yan sözleşmelerle tedarik etmekte ve böylece etkinlik artırmaktadırlar.

Özel askeri şirketler üstlendikleri görevlerde gösterdikleri faaliyetlerle ancak geniş bir

bakış açısıyla değerlendirildiğinde bütün boyutlarıyla anlaşılmaktadır.

4. SONUÇ

Günümüzde vekâlet savaşları bir yandan iç savaşlarla ve istikrarsızlıkla anılan diğer yandan da ülkelerin çıkarlarının çatıştığı jeopolitik ve ekonomik değeri ön plana çıkan bölgelerde yaygın olarak görülmektedir. Vekâlet savaşlarında ülkeler kendi çıkarlarından hareket ederek ihtilaf içerisinde oldukları başka bir ülkeye doğrudan askeri müdahalede bulunmazken bunun yerine özel askeri şirketler gibi aktörleri kullanmaktadırlar. Bu durum özel askeri şirketlere yönelik talebin artmasına ve bu sektörün giderek büyümesini sağlamaktadır.

Ülkelerin yaşamını yitiren askerleri hükümetler üzerinde yüksek düzeyde siyasal baskı oluşturmaktadır. Özel askeri şirketler oluşan bu siyasal baskının kırılmasını sağlamaktadır. Böylece ülkeler özel askeri şirketleri kullanarak yürüttükleri vekalet savaşlarında savaşın yol açtığı maliyetleri dışsallaştırmaktadırlar. Bunun yanında özel askeri şirketlerin savaş alanında kullanılması stratejik ve taktik boyutta önemli etkileri bulunan operasyonel destek oluşturmaktadır. Bu şirketlerin çatışma ve savaş alanında yer almaları kabiliyetleri gereği operasyonel ve taktiksel seviyede faydalı olsada bu şirketlere yönelik genel özelliklere bakıldığında özel askeri şirket çalışanlarının bağlı oldukları hukuk sisteminin bulunmayışı çatışma alanında farklı sorunlara sebep olabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbink, J. (2003). Ethiopia-Eritrea: Proxy Wars and Prospects of Peace in the Horn of Africa. *Journal of Contemporary African Studies*, 21, 3. South Africa: Carfax Publishing, 419-420.
- Arslan, H. (2020). Vekâlet Savaşları Bağlamında Suudi Arabistan-Husi Çatışmasının ve Aramco Saldırısının Bölgesel ve Küresel Güvenliğe Etkileri. *Anadolu Strateji Dergisi*, 2(1), 19-32.
- Aslan, M. Y. (2008). Savaş Hukukunun Temel Prensipleri. *TBB Dergisi*, 79, 235-274.
- Bilgin, K. R. (2015). Savaş Analizinde Clausewitz'in Esas Üçlemesi: Afganistan'da Taliban Kalkışması Örneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Harp Akademisi, Ankara.*
- Budak, M. M. (2020). Savaşın Kökenleri ve Vekâleten Savaş Aktörleri Olarak Terör Örgütleri. *Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi*, 3(2), 91-112.
- Cantekin, A. (2012). Savaş Üzerine: Carl von Clausewitz, A.B. Varlık (edt.) *Strateji, Savaş ve Askerî Harekât Üzerine Dünya Klasikleri Öz İnceleme Dizini (227-300)*. Ankara: KHO Basımevi.
- Clausewitz, C. V., (2015). *Savaş Üzerine*, Doruk Yayınları, İstanbul.
- Coşkun, S. S. (2019). *Vekalet Savaşları Ve Uluslararası Çözümü Zor Sorunlardaki Yeri*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çınar, A. (2016). SADAT tartışması sürüyor: Özel askeri şirketler ne işe yarar?, <https://haber.sol.org.tr/toplum/sadat-tartismasi-suruyor-ozel-askeri-sirketler-ne-ise-yarar-161670> (Erişim Tarihi: 12.10.2020).
- Çona, Ö. (2018). *Vekalet Savaşları-Suriye Krizinde Uluslararası Güç Mücadelesi*, Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Demirer, N. (2013). *Uluslararası Hukukta Özel Askerî Şirketlerin Devletin Kuvvet Kullanma Tekeli ve BM Güvenlik Sisteminin Gelişimi Çerçevesinde İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deutsch, K. W. (1980). *External Involvement in Internal War*, in Harry Eckstein (Eds), *Internal War: Problems and Approaches*, West Port: Praeger. Gletişim Yayınları.
- Hoffman, F.G. (2007). *Conflict in the 21st Century: The Rise of Yybrid Wars*. Arlington, VA: Potomac Institute for Policy Studies.

- ICIJ (2002). The International Consortium of Investigation Journalists “Privatizing Combat, The New Order” The Center for Public Integrity, (www.publicintegrity.org/wow/bio.aspx?act=pro&ddIC=64)
- Kaldor, M. (1999). *New and Old Wars*. California: Stanford University Press.
- Keskin, F. (1998). *Uluslararası Hukukta Kuvvet Kullanma: Savaş, Karışma ve Birleşmiş Milletler*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Kurt, V. (2019). Arap İsyanları Sonrasında Ortadoğu’da Vekalet Savaşları: Yemen Örneği. *International Journal of Political Science and Urban Studies*, 7(1), 307-326.
- Leitenberg, M., (2006). *Deaths in Wars and Conflicts in the 20th Century*, Cornell University Peace Studies Program, 5.
- Lind, W. S., Nightengale, K., Schmitt, J. F., Sutton, J. W. ve Wilson, G. (1989). *The Changing Face of War: Into the Fourth Generation*. *Marine Corps Gazette*, 22-26.
- Marshall, A. (2015). From civil war to proxy war: past history and current dilemmas, *Small Wars & Insurgencies*, 27:2, 183-195.
- Mello, P. A., (2010). In Search of New Wars: The Debate about a Transformation of War, *European Journal of International Relations*, 20(10), 1-13
- Ölçekçi, H. (2018) Vekâlet Savaşlarının Bir Aracı Olarak Medya Ve 15 Temmuz Sürecinde FETÖ’nün Medya Faaliyetleri. *Uluslararası 15 Temmuz Sempozyumu, Kartepe Zirvesi*.
- Özbil, A. (2015). *Türkiye’de Savaş Ekonomisi Uygulaması Olarak Milli Korunma Kanunu (1940-1946)*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Atatürk İlkeleri Ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İstanbul.
- Özgüven, A. (2000). *Harp Ekonomisi ve Ekonomik Harp*, Prof. Dr. Yüksel Ülken’e Armağan, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.
- Pazarcı, H. (2004). *Uluslararası Hukuk*. Ankara: Turan Kitabevi.
- Singer, P. W. (2002). Corporate warriors: The rise of the privatized military industry and its ramifications for international security. *International security*, 26(3), 186-220.
- Singer, P. W. (2008). Outsourcing the fight. *Forbes*, June, 5.
- Singer, P. W. (2009). *Kiralık Ordular Özel Askeri Şirketler*, Çev. Gözde Aral, İsmail Yaman, İstanbul: Timaş Yayınları,
- Sokullu, C. (2019). *Savaş Türleri, Güvenlik Yazıları Serisi, No.22, Ekim 2019*. https://trguvenlikportali.com/wp-content/uploads/2019/11/Sava_sTurleri_EbruCananSokullu_v.1.pdf (Erişim Tarihi: 06.10.2020).
- Talu, U. (2001). *Yeni Lejyonerler (2) Bazen Jandarma, Bazen Mafya*, *Milliyet*, 31 Ocak 2001. (Erişim Tarihi: 10.10.2020).
- Towle, P. (1981). The Strategy of War by proxy, *The RUSI Journal*, 126:1, 21-26.
- Varlık, A. B. (2013). Savaşı tanımlamak: terminolojik bir yaklaşım. *Avrasya Terim Dergisi*, 1(2), 114-129.
- Yalçınkaya, H. (2006). *Özel Askeri Sektörün Oluşumu ve Savaşların Özelleşmesi*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(3), 247-277.
- Yeoman, B., Scherer, M., Neaver, L., (2004). *Dirty Warriors, Mother Jones*, 29(6), Kasım/Aralık, 30.
- Yılmaz, S. (2007). 21’inci yüzyılda güvenlik alanının yeni sivil aktörleri: özel askerî şirketler ve kontratçı firmalar. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 3(06), 43-70.

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞME DÜZEYİNİN ÖRGÜTSEL MUHALEFET İLE İLİŞKİSİ

*Tutku Ekiz Kavukoğlu**

*Elif Dönmez***

Geliş/Received: 11.05.2021

Kabul/Accepted: 31.08.2021

Öz

Sağlık çalışanlarının örgütlerde muhalefet edebilmeleri çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Farklı uzmanlık alanlarından meslek gruplarının bir arada çalıştığı, ekip çalışması, iletişim ve genel işletmelerden farklı yönetsel beceriler gerektiren hastanelerde çalışanların yapıcı önerilerini paylaşabilmeleri örgütlerin başarısı için önem arz etmektedir. Beklentilerine değer verilmeyen sağlık çalışanlarının zamanla sessizlik duygusuna kapılmaları ve muhalefet davranışında bulunmamaları olasıdır. Bu çalışmanın amacı, iş gören ile kurum arasındaki beklentilerin karşılanmasına dayanan ve örtülü anlaşmayı ifade eden psikolojik sözleşme düzeyi ile örgütsel muhalefetin dikey, yatay ve dışsal muhalefet türleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Araştırmanın örneklemini Bursa, Ankara, İzmir, Zonguldak, Kastamonu, Erzurum Konya, Mardin, Kocaeli ve İstanbul'da faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Veriler 19-30 Nisan 2021 tarihleri arasında online anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Yapılan araştırma neticesinde psikolojik sözleşmenin ilişkisel sözleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki saptanırken; yatay ve dışsal muhalefet boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Muhalefet, Psikolojik Sözleşme, Sağlık Çalışanları, Konuşma, Sessizlik

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT LEVEL OF HEALTH WORKERS AND THEIR ORGANIZATIONAL DISSENT

Abstract

Health workers' ability to dissent in organizations is affected by various factors. It is extremely important for those working in hospitals where professional groups from different specialties work together and require teamwork, communication and managerial skills different from general businesses to share their constructive suggestions for the success of their institutions. It is possible that healthcare workers whose expectations are not valued will gradually become silent and not behave in dissent. The purpose of this study is to evaluate the relationship between the level of psychological contract, which expresses implicit agreement, based on meeting the expectations between the employee and the institution, and the articulated, latent and displaced dissent types of organizational opposition. The sample of the study consists of healthcare professionals working in public hospitals operating in Bursa, Ankara, İzmir, Zonguldak, Kastamonu, Erzurum Konya, Mardin, Kocaeli and Istanbul. The data were collected between 19-30 April 2021 using the online survey method. As a result of the research, a positive significant relationship was found between the relational contract dimension of the psychological contract and the articulated dissent dimension of the organizational dissent; however a negative significant relationship was found between the relational contract both latent and displaced dissent.

Key Words: Organizational Dissent, Psychological Contract, Healthcare Professionals, Voice, Silence

Giriş

Örgütlerin rekabetçi bir yapıya ulaşabilmesinde ve bu yapının kalıcılığının sağlanabilmesinde en önemli sermayesi olan çalışanların; örgütün süreç, faaliyet, yönetim ve uygulamalarına ilişkin fikirlerini üst yönetim ve meslektaşları ile paylaşmaları, iletişim kurmaları önemli bir yönetsel katkıdır. Bilgi artık yalnız üst yönetim organlarının mevcudiyetindeki bir güç kaynağı olarak değil, çalışanların da sahip oldukları ve örgüt ile paylaştıkları bir değer olarak görülmektedir. Güç kaynakları

*Arş. Gör., Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, tutkuekiz@hotmail.com, orcid.org/0000-0002-8498-630X

**Kocaeli İzmit Seka Devlet Hastanesi, Mutemetlik Birimi, elif_donmez@hotmail.com, orcid.org/0000-0001-9802-2504

arasında yer alan bilginin iletilmesinde temel bir araç olması, iletişimi örgüt yönetimi konusunda önemli kılmaktadır (Acaray, 2018).

Çalışanlar yöneticileriyle farklı amaçlarla iletişim kurmaktadır. Bu iletişim çeşitlerinden biri de muhalefet etmektir. Çalışanlar örgütsel uygulamalara ilişkin olarak üst yönetimle fikir farklılaşması içerisindeyse ve bu farklı fikirlerini dile getiriyorsa örgütsel muhalefet yapabiliyor demektir (Kassing, 1997). Örgütsel muhalefet bir geri bildirimde bulunma aracı olarak değerlendirildiğinde örgüt için önemli bir iletişim faaliyetidir (Kassing, 2002). Gündeme getirilmezse olumsuz sonuçların oluşmasına yol açabilecek sorunlu uygulamalar ve politikaların belirlenmesine yardımcı, bu uygulamaları etkili çabalarla düzeltici önemli bir mekanizmadır (Kassing, 1997).

Örgütsel muhalefetin uygulanış tarzına göre açık/dikey, gizli/yatay ve dolaylı/dışsal olmak üzere üç farklı türü vardır (Kassing, 1998). Açık muhalefet, örgüt içerisinde düzeltilmesi gereken durumlara etki edebilecek yönetici, amir, müdür gibi kişilere açık, anlaşılır ve yapıcı bir şekilde muhalefete konu olan durumu ifade etmeyi içermektedir. Gizli muhalefet konunun üst yönetime ifade edilmesi yerine örgüt içerisindeki diğer çalışanlara ifade edilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dışsal muhalefet ise ilgili konuyu örgüt içerisinde herhangi bir kişiye anlatmaksızın eş, aile üyeleri, iş dışı arkadaşlar gibi kişilere ifade etmeyi içermektedir (Kassing ve Avtgis, 1999). Çalışan fikirlerini örgüt dışındaki kişilere ifade ettiklerinde örgütün ilgili konudan haberi olmamakta, bu durum yönetimin muhalefet konusunda yanlış kaniya varmasına neden olmaktadır. Çalışan gizli ya da dolaylı muhalefet yoluna başvurduğunda örgüt, potansiyel sorunları ve bunların kaynağını göremez (Tutar ve Sadykova, 2014). Dikey muhalefet yapan çalışanların yönetici ile olan ilişkilerinin yatay muhalefet yapanlar ile karşılaştırıldığında daha iyi olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla dikey muhalefet davranışı içerisinde bulunabilen çalışanlar yöneticileri ile açık bir iletişim kurabilmekte ve örgütlerinde daha etkili olabilmektedirler (Kassing, 2001).

Çalışanların yönetici ile olan ilişkileri ve örgüte olan sadakatleri ile ilgili bir diğer kavram olan psikolojik sözleşme örgüt ile çalışan arasındaki beklentilerin varlığı ve bu beklentilerin karşılanıyor oluşunu ifade etmektedir. Psikolojik sözleşmenin karşılanmasının çalışanların mevcut problemlerini üst yönetime dile getirme ihtimalini artırması olasıdır. Bu sözleşmenin ihlali söz konusu olduğunda çalışanların gösterdiği olumsuz davranışlarından biri de sessizlik eğilimi olarak görülmektedir. Buradan hareketle hâlihazırda ihlal edilmiş bir sözleşmenin varlığı, çalışanın ilgili durumun değişmesine yönelik beklentisinin düşüklüğü aracılığıyla çalışana sessizliğe itmektir. Bu durumda çalışanın örgütteki üst yönetimden ziyade dışarıya konuşması, yani durumu değiştirmeye dair bir tutumdan ziyade, davranışın yalnızca etkisiz kişilere yapılan muhalefet boyutunda kalması muhtemeldir. Dolayısıyla yöneticiler psikolojik sözleşmenin örgütsel muhalefetin açık muhalefet boyutunu sağlama konusunda anahtar bir rol oynadığının bilincinde olmalıdırlar ve bunun için psikolojik sözleşmelerin gereklerinin karşılanmasını sağlamalıdırlar (Ergün ve Çelik, 2019: 1-21).

Literatüre bakıldığında Hirschman'ın (1970)'ın ortaya koyduğu EVL (Çıkış-Konuşma-Sadakat) modeli kapsamında verilen davranışsal yanıtlar ile psikolojik sözleşme ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir (Si vd., 2008:932; Vantilborgh, 2015; Rai ve Agarwal, 2019: 211-227). Yapılan çalışmalarda psikolojik sözleşme ihlali yaşayan ve yaşamayan çalışanların çıkış, konuşma, sadakat ve ihmal davranışsal yanıtlarının farklılaşacağı ortaya koyulmaktadır. Ancak konuşma kavramından türetilen örgütsel muhalefet ile psikolojik sözleşme ilişkisini araştıran bir yayına rastlanmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, iş gören ile örgüt arasındaki örtülü anlaşmayı ifade eden psikolojik sözleşme düzeyi ile örgütsel muhalefetin dikey, yatay ve dolaylı muhalefet türleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir.

1.1.Psikolojik sözleşme

Çalışanların davranışlarını anlamak ve tahmin edebilmek için önemli bir yapı olarak görülen kavramlardan biri olan psikolojik sözleşme, çalışanların beklentileri ve beklentilerinin karşılanması durumunda örgütlerine sağlayacakları katkılar ile ilişkilidir (Chrobot-Mason, 2003). Psikolojik sözleşmelerde kişi belirli bir davranışsal sürece katılan tarafları bağlayan ortak bir anlayışın var olduğuna dair bir inanç taşır, bu yönüyle psikolojik sözleşmelerde karşılıklılık önemlidir. Psikolojik sözleşmeler *İşlemsel sözleşmeler* ve *İlişkisel sözleşmeler* olarak iki boyut altında incelenmektedir.

“Çalışma ve ücret arasındaki adil ilişki” olarak ifade edilen işlemsel sözleşmeler, net bir şekilde belirlenmiştir ve iş görenlerin kuruma katkıları sonucunda elde edeceği ekonomik kazançlara dayanmaktadır. İlişkisel sözleşmeler ise, uzun süreli ilişkileri içeren, ekonomik ve ekonomik olmayan ödülleri kapsayan, taraflar arasında bağlılığın ve güvenin söz konusu olduğu sözleşmelerdir (Morrison ve Robinson, 1997: 226-256).

Çalışanlar tarafından örgütün sorumluluklarını yerine getirmediği algısı söz konusu ise psikolojik sözleşme ihlali meydana gelmektedir (Ülbeği ve İplik, 2018: 229-239). Araştırmalar, örgütün bu yükümlülüklerini yerine getirdiğinde çalışanların örgüte olan güvenlerinin yanı sıra memnuniyetlerinin ve işlerine olan bağlılık düzeylerinin arttığını, örgütlerine karşı vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Aksi durumda ise hem örgütsel hem de bireysel anlamda pek çok istenmedik sonuçla karşı karşıya kalılabilmektedir. Çalışanlar stres, öfke ve tükenmişlik gibi duygular yaşayabilmekte, örgütlerine yaptıkları katkılar azalabilmektedir (Pate vd., 2003: 557). Psikolojik sözleşmenin türlerinin ve tarafların yükümlülüklerinin anlaşılması gerek iş görenlerin örgüte katkı sağlayacak davranışlar sergilemesi gerekse işveren ile iş gören arasında olumlu yönde bir ilişkinin sağlanması açısından önem arz etmektedir (Akyürek, 2017).

Psikolojik sözleşmenin boyutları arasındaki ilişki konusunda literatürde farklı görüşler olmasına rağmen işlemsel ve ilişkisel sözleşmeler boyutlarının ters korelasyon gösterdiği konusunda fikir birliğinden söz etmek mümkündür (Mimaroglu, 2008). Bu sebeple, araştırma hipotezleri psikolojik sözleşme boyutlarının çift kutuplu olduğu varsayımından hareketle kurulmuştur.

1.2. Örgütsel muhalefet

Çalışanlar yöneticileriyle bir konu hakkında onları etkilemek, onlara itiraz etmek, onlara bilgi vermek, bir konuyu onlara benimsetmek gibi çeşitli amaçlarla iletişim kurmaktadır. Bu iletişim formlarından biri de muhalefet etmektir. Örgütsel muhalefet, örgüt içindeki uyumsuzlukların ya da zıt fikirlerin ifade edilmesidir. Muhalefet davranışını tetikleyen örgütsel durumlar literatürde örgütsel değişim, örgütün karar süreci, rol ve sorumluluklar, kaynaklar, etik, performans değerlendirme konuları olarak sıralanmıştır (Kassing ve Armstrong, 2002: 39-65). Çalışan bu konularda örgütsel politika ve uygulamalarla ilgili üst yönetimle fikir farklılaşması içerisindeyse ve bu farklı fikirlerini dile getiriyorsa örgütsel muhalefet yapabiliyor demektir (Kassing, 1997). Örgütsel muhalefet davranışı sadece bir anlaşmazlık durumunu ve zıt fikirlere sahip olmayı ifade ediyor gibi görünse de, aslında bir geri bildirimde bulunma aracı olarak değerlendirildiğinde önemli bir iletişim faaliyetidir (Kassing, 2002).

Kassing (1997) örgütsel muhalefet modelinin teorik çatısını örtük kontrol teorisi, bağımsız fikirlilik teorisi ve memnuniyetsizliğe karşı çalışanların bir yanıtı olarak çıkış-konuşma-sadakat (EVL) modeli şekillendirmektedir. Bu bağlamda çalışan davranışlarına ilişkin EVL modeli (Hirschman, 1970) muhalefet çeşitlerini açıklamak için bir çerçeve olarak hizmet etmektedir (Kassing, 2002). Örgütsel muhalefetin açık/dikey (articulated), gizli/yatay (latent) ve dolaylı/dışsal (displaced) olmak üzere üç farklı türü vardır (Kassing, 1998). Buna göre Kassing (1997) dikey muhalefeti konuşma ile ilişkilendirirken; yatay muhalefeti konuşma ve ihmal ile dolaylı muhalefeti ise ihmal ve çıkış ile ilişkilendirmiştir. Dikey muhalefet, çalışanlar organizasyon içerisindeki muhalif görüşlerini örgütsel düzenlemeyi etkin bir şekilde değiştirebilecek kişilere ifade ettiklerinde ortaya çıkar. Bu muhalefet türünde çalışanlar yapıcı olarak algılanacaklarına inandıklarında yönetime ve örgüt yetkililerine düşüncelerini doğrudan ve açık bir şekilde ifade ederler. Açık muhalefet türü muhalefetin örgütler içerisinde düzeltici bir geri bildirim işlevi sunduğu perspektifinden doğar. Yatay muhalefet ise çalışanlar üst yönetim tarafından düşüncelerinin hoş karşılanmayacağına inandıklarında ortaya çıkar. Bu muhalif türünde çalışanlar muhalif düşüncelerini durumu değiştirmeye yetkisi olmayan iş arkadaşlarına dile getirmeyi seçmektedirler. Dolaylı muhalefet ise çalışanlar düşüncelerini dış izleyicilere, örgütte çalışmayan arkadaşlarına, eşlerine veya aile üyelerine dile getirmeyi seçtiklerinde meydana gelir (Kassing, 1997). Bu durumda örgüt potansiyel sorunları ve bunların kaynağını göremez (Tutar ve Sadykova, 2014: 1-16).

1.3. Psikolojik sözleşme ve örgütsel muhalefet ilişkisi

Hirschman'ın (1970) ortaya koyduğu EVL teorisine göre; örgütteki olumsuz durumlar karşısında çalışan örgütten ayrılma ya da bu olumsuzlukları dile getirme olmak üzere iki seçenikle karşı karşıyadır. Çalışanın bu davranışlardan hangisini seçeceği örgüte olan sadakatine bağlıdır. Çalışanın sadakat duygusu arttıkça, örgütten ayrılmayı değil, olumsuzlukları ifade etmeyi seçecektir (Shahinpoor ve Matt, 2007: 37-48). Örgütün amaçlarına öncelik veren çalışanların örgütlerini eksik ya da yanlış giden durumlarda uyarmayı seçeceklerinden muhalefete yönelmeleri daha olasıdır. Muhalifler güçlü bir sadakat duygusu hissederler ve onları konuşma davranışına sevk eden bu sadakat duygusudur (Ergün ve Çelik, 2019: 1-21; Kassing, 2000). Çalışanların sadakat duyguları çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu konuya ilişkin yapılan çalışmalara bakıldığında psikolojik sözleşmenin karşılama düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda çalışanların sadakat ve konuşma tutumları artarken, psikolojik sözleşme ihlalinin yaşandığı kurumlarda sadakat ve konuşma tutumlarının azaldığı görülmektedir (Si vd., 2008:932; Vantilborgh, 2015; Rai ve Agarwal, 2019:211-227).

Örgütsel muhalefet çok yönlü bir kavram olduğu için sağlık çalışanlarının örgütlerde muhalefet edebilmeleri çok çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Muhalefet etme davranışının neticesinde çalışanlar görmezden gelinebilir, cezalandırılabilir ya da ödüllendirilebilirler (Kassing, 2008). Dolayısıyla çalışanların muhalefet etmesi, dikkatli bir değerlendirmeyi gerektiren riskli ve karmaşık bir iletişim faaliyetidir (Kassing, 1997). Çalışanlar bu dinamik durumun değerlendirilmesi neticesinde muhalefet etmeye ya da etmemeye karar vereceklerdir. İlgili faktörlere yönelik yapılan çalışmalarda bireysel faktörlerin yanı sıra; örgütte tesis edilen ilişkinin türü ve niteliği (Kassing, 1997) gibi ilişki faktörleri ile örgütün çalışanlarca nasıl algılandığı (Ötken ve Cenkci, 2013: 41-51), örgütsel adalet (Kavak ve Kaygın, 2018: 33-51) ve örgüt kültürü (Kadı ve Beytekin, 2015: 71-97) gibi faktörler ele alınmıştır. Sağlık çalışanlarının emek yoğun performansına karşılık beklentilerinin yerine getirilmesinin, onların örgütteki sorunlar karşısında yapıcı bir tutumla örgütsel muhalefet göstermelerini sağlayacağı düşünülmektedir (Örücü ve Korkmaz, 2018: 338-350). Bu doğrultuda geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Psikolojik Sözleşmenin İlişkisel Sözleşme boyutu ile Açık (Dikey) Muhalefet arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Psikolojik Sözleşmenin İşlemsel Sözleşme boyutu ile Açık (Dikey) Muhalefet arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Psikolojik Sözleşmenin İlişkisel Sözleşme boyutu ile Gizli (Yatay) Muhalefet arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Psikolojik Sözleşmenin İşlemsel Sözleşme boyutu ile Gizli Muhalefet (Yatay) arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H5: Psikolojik Sözleşmenin İlişkisel Sözleşme boyutu ile Dışsal (Dolaylı) Muhalefet arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H6: Psikolojik Sözleşmenin İşlemsel Sözleşme boyutu ile Dışsal (Dolaylı) Muhalefet arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

2. Gereç ve Yöntem

2.1 Araştırmanın tipi

Araştırma kesitsel tipte (cross-sectional) ve tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

2.2. Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmanın örneklemini Bursa, Ankara, İzmir, Zonguldak, Kastamonu, Erzurum Konya, Mardin, Kocaeli ve İstanbul'da faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Veriler 19-30 Nisan 2021 tarihleri arasında online anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır.

2.3. Veri toplama araçları

2.3.1.Psikolojik sözleşme ölçeği: Araştırmada Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen psikolojik sözleşme ölçeğinin Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe' ye çevrilen formu kullanılmıştır. Ölçekte 17 ifade yer almaktadır. İlk 10 ifade işlemsel psikolojik sözleşmeye yönelik, 7 ifade ise ilişkisel psikolojik sözleşmeye yöneliktir. Ölçekteki ifadeler için 5'li likert derecelendirme kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum' u ifade etmektedir.

2.3.2.Örgütsel muhalefet ölçeği: Araştırmada Kassing (1998) tarafından geliştirilen örgütsel muhalefet ölçeğinin Ergün ve Çelik (2018) tarafından Türkçe 'ye çevrilen formu kullanılmıştır. Ölçek 17 ifadeden oluşmaktadır. Dikey muhalefet ve yatay muhalefet boyutları 6 madde olup dışsal muhalefet boyutu ise 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler için 5'li likert derecelendirme kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum' u ifade etmektedir.

2.4.Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarını tespit etmek amacıyla temel bileşenler yöntemi ve Varimax tekniği kullanılarak faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri 0.50'nin üzerinde ve Bartlett küresellik testi sonuçları da 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan dolayı örneklem yeterli ve veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanarak faktörlerin güvenilirlikleri test edilmiştir. Analizlerden önce Histogram, One Sample Kolmogorow-Smirnow testi sonucu ($p>0,05$) ile Skewness ve Kurtosis (Basıklık ve Çarpıklık) değerlerine bakılarak verilerin normal dağılıma uygunluğu sınanmış ve verilerin normal dağılım özelliğine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle, sıklık, ortalama ve standart sapma verilerine ek olarak, parametrik testler (Bağımsız Gruplarda T Testi, One Way ANOVA, Pearson Korelasyonu) kullanılmıştır.

3.Bulgular

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	157	74,8
Erkek	53	25,2
Medenî durum		
Bekâr	64	30,5
Evli	146	69,5
Eğitim Durumu		
Lise	26	12,4
Ön Lisans	36	17,1
Lisans	127	60,5
Lisansüstü	21	10
Çalıştığı Birim		
Tıbbi Birim	100	47,6
İdari Birim	110	52,4
Kurum		
Devlet Hastanesi	143	68,1
Eğitim ve Araştırma Hastanesi	67	31,9
Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	36	$\pm 7,48$
Birimdeki Çalışma Süresi	6 yıl	$\pm 5,99$
Kurumdaki Çalışma Süresi	10 yıl	$\pm 6,95$

Araştırmaya katılanların %74,8'inin kadın, %69,5'inin evli, %60,5'inin ise lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %52,4'ü tıbbi birim çalışanı olmakla beraber; %68,1'inin Devlet Hastanesinde çalıştığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması $36\pm 7,48$; birimdeki çalışma süreleri ortalaması $6\pm 5,99$ yıl, kurumdaki çalışma sürelerinin ortalaması ise $10\pm 6,95$ yıl olarak elde edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Psikolojik Sözleşme Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	No	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	Güvenilirlik
İşlemsel Sözleşme	2.	Net olarak belirlenmiş iş saatleri içerisinde çalışmayı tercih ederim.	0,445	%15	0,626
	4.	İşte her şeye karışmamak önemlidir.	0,510		
	7.	İşe sadece işimi yapmak için geliyorum.	0,679		
	9.	Bu kuruma bağlılığım sözleşmede yer alan maddelerle sınırlıdır.	0,616		
	11	Sadece işimin gereklerini yerine getiriyorum.	0,595		
	15.	Sadece kısa dönemli iş hedeflerine ulaşmak için çalışıyorum.	0,630		
İlişkisel Sözleşme	3.	Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu firmada yükselmeyi bekliyorum.	0,738	%26	0,818
	5.	Bu kurumda ilerlemeyi bekliyorum.	0,748		
	8.	Bu kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.	0,653		
	10.	Bu kurumun çalışanların emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum.	0,622		
	12.	Gelecekte alacağım hak ve menfaatler (emeklilik, sağlık güvencesi vb.) karşılığında bu kuruma %100 katkıda bulunmaya hazırım.	0,452		
	13.	Sıkı çalıştığım takdirde bu kurumda terfi edebilme imkanım vardır.	0,735		
	14.	Çalıştığım kurumda kariyer planım açık bir şekilde belirlenmiştir.	0,667		
	16.	Bu kurumda sonuna kadar çalışırım.	0,652		

Psikolojik Sözleşme ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizine göre iki boyut elde edilmiştir. Bu boyutların toplam açıklayıcılık oranı % 41 olarak saptanmıştır (KMO=0,759 Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2=817,800$; $sd=91$ $p<0,05$). Yapılan güvenirlik analizlerine göre, Cronbach α katsayıları İşlemsel Sözleşme boyutu için 0,626; İlişkisel Sözleşme boyutu için 0,818 olarak elde edilmiştir (Tablo 2). Ölçeğin genel Cronbach α değeri 0,608 olarak saptanmıştır. Yapılan faktör ve güvenirlik analizleri sırasında Psikolojik Sözleşme ölçeğinde bulunan 3 ifade birden fazla faktörün altına yüklendiği için analizden çıkarılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Muhalefet Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	No	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	Güvenilirlik
Açık/ Dikey Muhalefet	10.	Katılmadığım kararlarda yöneticime herhangi bir şey söylemem. (T)	0,642	%19	0,819

	11.	Kurumdaki kararları sorguladığımda yöneticilerim ile konuşurum.	0,873		
	13.	Kurumumdaki yetersizlikleri gidermek için yöneticilerime önerilerde bulunurum.	0,855		
	15.	Kurumda çalışanlara haksız davramıldığımı düşündüğümde bunu yöneticilerime söylerim.	0,816		
	16.	Kurumda sıkıntı veren konuları, diğer çalışanlarla rahatça konuşurum.	0,532		
Gizli/ Yatay Muhalefet	1.	Diğer çalışanlarla beraber, çalıştığım kurumda olanlar hakkında yakınırım.	0,472		
	3.	Kurumdaki yöneticilerimi sorgulamam. (T)	0,602		
	4.	Kurum politikalarını sorgulamaya tereddütle yaklaşıyorum. (T)	0,686		
	7.	Çalıştığım kuruma ilişkin eleştirilerimi açıkça paylaşıyorum.	0,493	% 14	0,702
	9.	Kurum politikalarından memnun olmadığım zaman bunu herkes bilir.	0,618		
	14.	Kurumdaki sorunlarla ilgili olarak iş arkadaşlarımla hiç konuşmam. (T)	0,523		
	2.	Evde iş ile ilgili konuları paylaşmam. (T)	0,783		
Dolaylı/ Dışsal Muhalefet	6.	Ailemin yanında iş hakkında yakınmalarda bulunmam. (T)	0,754		
	8.	Eşim ya da iş dışındaki arkadaşlarımla yanında çalıştığım kurum hakkındaki sıkıntılarımı nadiren konuşurum. (T)	0,438	% 16	0,630
	12.	İşim ile ilgili konuları iş dışındaki insanlarla konuşurum.	0,602		
	17.	Kurumda rahatça tartışmadığım iş ile ilgili kararlar hakkında ailem ya da arkadaşlarımla konuşurum.	0,708		

T: Ters Soru

Örgütsel Muhalefet ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizine göre üç boyut elde edilmiştir. Boyutların toplam açıklayıcılık oranı % 49 olarak saptanmıştır (KMO=0,74; Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2=995,547$; $sd=120$; $p<0,05$). Güvenirlilik analizlerine göre, Cronbach α katsayıları Açık/Dikey Muhalefet boyutu için 0,819; Gizli/Yatay Muhalefet boyutu için 0,702; Dolaylı/Dışsal Muhalefet boyutu için 0,630 olarak bulunmuştur (Tablo 3). Ölçeğin genel Cronbach α değeri 0,752 olarak elde edilmiş olup; yapılan faktör ve güvenirlilik analizleri sırasında Örgütsel Muhalefet ölçeğinde bulunan 1 ifade, güvenirlilik değerini düşürdüğü için analizden çıkarılmıştır.

Tablo 4. Çalışanların Psikolojik Sözleşme Düzeylerinin Çalıştıkları Birime Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	t	p
İlişkisel Sözleşme					

Tıbbi Birim	100	2,42	0,76	-3,218	0,001
İdari Birim	110	2,75	0,73		
İşlemsel Sözleşme					
Tıbbi Birim	100	3,22	0,67	2,027	0,04
İdari Birim	110	3,03	0,64		

Sağlık çalışanların çalıştıkları birimlerin psikolojik sözleşme düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığının sınanması amacıyla Bağımsız Gruplarda T Testi yapılmıştır. Buna göre idari birim çalışanlarının ilişkisel sözleşme düzeylerinin tıbbi birim çalışanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanırken; tıbbi birim çalışanlarının işlemsel sözleşme düzeylerinin ise idari birim çalışanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 5. Çalışanların Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Çalıştıkları Birime Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	SS	t	p
Yatay Muhalefet					
Tıbbi Birim	100	3,36	0,53	2,227	0,02
İdari Birim	110	3,19	0,60		

Sağlık çalışanların çalıştıkları birimlerin örgütsel muhalefet düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığının testi amacıyla Bağımsız Gruplarda T Testi yapılmıştır. Buna göre, tıbbi birim çalışanlarının örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu için idari birim çalışanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır (Tablo 5).

Tablo 6. Çalışanların Örgütsel Muhalefet Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Arasında Anlamlı Fark Bulunan Gruplar	Ortalama Farkı	Standart Hata	F	p
Örgütsel Muhalefet Ölçeği Genel Ortalaması	Lisansüstü (3,22±0,33) Lise(2,84±0,42)	0,38	0,13	2,664	0,03

Sağlık çalışanların eğitim durumlarının örgütsel muhalefet düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığının testi amacıyla yapılan ANOVA testi bulgularına göre; eğitim durumunun örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı saptanmıştır. Farkın kaynağının tespiti amacıyla yapılan Post-Hoc analizinde Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar lisansüstü mezun olan sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet ölçeği genel ortalamasının lise mezunu olan çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 6).

Tablo 7. Araştırma Değişkenleri Korelasyon Matrisi

Değişkenler	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Yaş	36	7,4	1									
2.Kurumda çalışma süresi	10	6,9	0,686**	1								
3.Birimde çalışma süresi	6	5,9	0,545**	0,628**	1							
4.Psikolojik Sözleşme	2,82	0,4	-0,168*	0,080	-0,031	1						

5.İlişkisel Sözleşme	2,59	0,7	-0,026	0,004	0,071	0,800**	1					
6.İşlemsel Sözleşme	3,12	0,6	-0,232**	-0,136*	-0,159*	0,397**	-0,232**	1				
7.Örgütsel Muhalefet	3,03	0,4	0,057	0,046	0,010	-0,119	-0,007	-0,184**	1			
8.Dikey Muhalefet	3,10	0,8	0,161*	0,106	0,086	0,109	0,266**	-0,231**	0,711**	1		
9.Yatay Muhalefet	3,27	0,5	0,064	-0,023	-0,041	-0,196*	-0,186**	-0,036	0,730**	0,294**	1	
10.Dışsal Muhalefet	2,67	0,6	0,000	0,000	-0,037	-0,189*	-0,140*	0,092	0,603**	0,072	0,231**	1

$p < 0,005$; ** $p < 0,01$

Değişkenler arasındaki ilişkilerin sınanması amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre, yaş ile psikolojik sözleşme ölçeği genel ortalaması, işlemsel sözleşme boyutu ve örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca psikolojik sözleşme ölçeği genel ortalaması ile örgütsel muhalefetin yatay ve dışsal muhalefet boyutları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ölçeğinin ilişkisel sözleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında ise pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanırken; yatay ve dışsal muhalefet boyutları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Yanı sıra, psikolojik sözleşme ölçeğinin işlemsel sözleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Yapılan araştırmada çalışanların kurumda ve birimde çalışma süreleri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Tablo 7).

Tablo 8. Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H ₁ : Psikolojik Sözleşmenin İlişkisel Sözleşme boyutu ile Açık (Dikey) Muhalefet arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
H ₂ : Psikolojik Sözleşmenin İşlemsel Sözleşme boyutu ile Açık (Dikey) Muhalefet arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
H ₃ : Psikolojik Sözleşmenin İlişkisel Sözleşme boyutu ile Gizli (Yatay) Muhalefet arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
H ₄ : Psikolojik Sözleşmenin İşlemsel Sözleşme boyutu ile Gizli Muhalefet (Yatay) arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	Ø
H ₅ : Psikolojik Sözleşmenin İlişkisel Sözleşme boyutu ile Dışsal (Dolaylı) Muhalefet arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul
H ₆ : Psikolojik Sözleşmenin İşlemsel Sözleşme boyutu ile Dışsal (Dolaylı) Muhalefet arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	Ø
Ø: İlişki bulunamadı.	

4.Tartışma ve Sonuç

Yapılan araştırmada psikolojik sözleşme ölçeğinin ilişkisel sözleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki ($r = -0,266$; $p < 0,01$) saptanmıştır. Örgütten yazılı olmayan beklentilerinin karşılanması anlamına gelen psikolojik sözleşmenin yerine getirilme düzeyi arttıkça çalışanlar düşüncelerini üstlerini bildirme konusunda daha istekli olmaktadır. Bu bulguya paralel olarak Tokmak (2019) tarafından Türkiye’de bir kamu

kurumunda faaliyet gösteren çalışanlarla yapılan araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki ($r=0.470$; $p<0.01$) olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Si vd. (2008:932) tarafından Çin'in 5 şehirde bulunan çeşitli firmalardaki 524 orta düzey yönetici ile yapılan araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ile konuşma davranışsal yanıtı arasındaki ilişki negatif yönde ve anlamlı ($r=-0,26$; $p<0.05$) olarak bulunmuştur. Psikolojik sözleşmenin yerine getirilmediği durumda çalışanların konuşma tutumunun azaldığı görülmüştür. Benzer bir bulgu da Vantilborgh (2015) tarafından psikolojik sözleşmenin anlayışlı konuşma üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmadan elde edilmiştir. Belçika'nın çeşitli kar amacı gütmeyen sektörlerinde faaliyet gösteren organizasyonlardaki 215 gönüllü ile yapılan araştırma sonucunda psikolojik sözleşmenin anlayışlı konuşma ($r=0,20$; $p<0,05$) davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ek olarak Rai ve Agarwal (2019) tarafından Hindistan'da üretim, havacılık, perakende ve ticaret, bilgi teknolojisi, telekomünikasyon ve danışmanlık gibi çeşitli sektörlerde çalışan 835 personel ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sözleşme ihlalinin konuşma ile negatif yönde anlamlı ($r=-0,242$; $p<0,01$) ilişkili olduğu bulunmuştur. Örucü ve Uzun (2018) tarafından Bandırma'da bir hastanede görev yapan 179 sağlık çalışanının ile yapılan araştırmada ise psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sessizlik düzeyi arasında ilişki saptanmıştır ($r=0,462$; $p<0,001$). Iyayi ve Obeki (2018) tarafından Benin Şehri ve Edo Eyaleti'nde bulunan iki üniversiteden 297 akademik personel ile yapılan çalışma sonucunda ise grubun yarısına yakınının psikolojik sözleşme ihlali karşısında sessiz kalacağı bulgusu ortaya konulmuştur. Psikolojik sözleşmenin işlediği çalışma ortamında, yöneticilerin personeli konuşmaya, yönetime katılmaya teşvik etmesi daha olasıdır. Böyle ortamlarda çalışanlar dışlanma korkusu, tepki çekme korkusu, pozisyonuyla ilgili endişelerin oluşu gibi nedenlerle sorunlar karşısında fikri olsa da sessizleşme eğilimi yerine konuşmayı tercih etme eğiliminde olacaklardır.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu ise psikolojik sözleşme ölçeğinin ilişkisel sözleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin yatay ($r=-0,186$; $p<0,01$) ve dışsal ($r=-0,140$; $p<0,05$) muhalefet boyutları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanırken; işlemsel sözleşme boyutu ile örgütsel muhalefetin dikey muhalefet boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r=-0,231$; $p<0,01$) anlamlı ilişki saptandığıdır. Benzer şekilde Hatipoğlu ve Akduman (2019) tarafından 225 beyaz yakalı çalışan ile yapılan araştırmada örgütsel sessizlik ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Buna göre, sözler/vaatlere ilişkin sözleşme ihlali ile bireysel sessizlik arasında pozitif yönde korelasyon ($r=0,17$; $p<0,05$) gözlemlenirken; duyuşsal sözleşme ihlali ile bireysel sessizlik ($r=0,29$; $p<0,05$) ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde korelasyon ($r=0,23$; $p<0,05$) olduğu gözlemlenmiştir. Uzun süreli ilişkileri içeren, taraflar arasında bağlılığın söz konusu olduğu, tarafların birbirlerine güvenini temel alan sözleşmeler olan ilişkisel sözleşmeler çalışanların örgütleri ile ilgili düşüncelerini örgüt dışındaki bireylere aktarmasından üstlerine aktarmasını sağlamaktadır. Algılanan ilişkisel sözleşme düzeyinin yüksek olması, iş gören ve örgütleri arasındaki ilişkinin sadece ekonomik temelli olmadığını, bu ilişkinin aynı zamanda sadakat içerdiğini de göstermektedir. Sadece iş görenlerin kuruma katkıları sonucunda elde edeceği ekonomik kazançlara dayanan işlemsel sözleşmeler ise çalışan ile yönetici arasındaki iletişim anlamına gelen dikey muhalefeti olumsuz yönde etkilemektedir. Buna paralel olarak, Kassing (2000) tarafından 34'ü sağlık sektöründe olmak üzere çeşitli sektörlerde görev yapan çalışanların katıldığı araştırmada üst-alt ilişkilerinin kalitesine yönelik algıları yüksek olan çalışanların dikey muhalefet puanlarının düşük kaliteli ilişkiler ile karakterize edilenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca ast-üst ilişkisini düşük kaliteli olarak algılayan çalışanların yatay muhalefet puanlarının ast-üst ilişkisini yüksek kaliteli olarak algılayanlardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mevcut bulgular, çalışanların muhalefetini aktarmalarını sağlayan kanalların geliştirilmesinde üst düzey ve alt düzey çalışan ilişkisinin önemini vurgulamaktadır.

Yapılan araştırmada, tıbbi birim çalışanlarının örgütsel muhalefetin yatay muhalefet boyutu için idari birim çalışanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır. Kılınç vd. (2020:1497) tarafından yapılan araştırmada da sağlık çalışanların açık muhalefet, gizli muhalefet ve örgütsel muhalefet puanlarının göreve göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre hekimlerin açık ve gizli muhalefet düzeylerinin hemşire-ebe, tıbbi sekreter ve sağlık teknikeri olarak görev yapan çalışanlardan anlamlı şekilde yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Farklı disiplinlerden meslek mensuplarının bir arada çalıştığı sağlık kuruluşlarında çalışanlar muhalif

görüşlerinin olumsuz bir şekilde karşılanacağını düşündükleri için üst yöneticilere doğrudan ve açıkça görüşlerini belirtmeyerek iş ile ilgili ve etkisi olmayan diğer çalışanlara iletebilmektedirler (Kassing ve Avtgis, 1999: 76-91).

Yapılan çalışmada çalışanların kurumda çalışma süreleri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak Kılınç vd. (2020:1497) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel muhalefet düzeylerinin görev yılını göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre, görev yılı 6-10 yıl olan çalışanların açık muhalefet puanlarının görev yılı 1 yıldan az ve 10 yıldan üzeri olan çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Araştırmada psikolojik sözleşme ölçeği genel ortalaması ile örgütsel muhalefetin yatay ($r=-0,196$; $p<0,05$) ve dışsal muhalefet ($r=-0,189$; $p<0,05$) boyutları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Psikolojik sözleşmenin karşılanıyor oluşu çalışanların örgütle ilgili sorunlarını değiştirme yetkisi olmayan örgüt dışarısındaki kişilere veya iş arkadaşlarına aktarmalarını engelleyebilmektedir. Çankır (2016) tarafından Eskişehir’de 159 çalışan ile yapılan araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ihlalinin yapıcı konuşma ile negatif yönde ($r=-0,260$; $p<0,05$) ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ihlali sebepleri olacak durumlarda çalışanların destekleyici konuşma davranışını benimsemedikleri saptanmıştır. Üçok ve Torun (2014) tarafından kamuda ve özel sektörde çalışan 183 katılımcı ile yapılan araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ihlali algısındaki artışa sinik tutumlardaki artışın eşlik ettiği ortaya çıkmıştır. Çalışanların beklentilerinin karşılanmaması, onlara verilen sözlerin yerine getirilmemesi sonucunda hissetmiş oldukları hayal kırıklığı çalışanları sinik tutumlara iten faktörlerin başında gelmektedir. Buna karşın psikolojik sözleşmenin karşılanıyor oluşu çalışanların sinik tutum sergilemek veya sorunlarını değiştirme yetkisi olmayan iş arkadaşlarına, örgüt dışındaki bireylere anlatmalarının önünde engel oluşturabilmektedir. Goldman ve Myers (2015) tarafından 36’sı sağlık sektöründe olmak üzere çeşitli sektörlerde çalışan toplam 186 katılımcı ile ABD’de yapılan çalışma sonuçlarına göre, örgütün ve çalışanın amaçlarının daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması çalışanların itirazlarını bir süpervizöre veya yöneticiye karşı ifade etme eğilimini artırmaktadır. Buna karşın örgütün beklentileri ve değerleri ile kendi beklentileri ve inançları arasında uzlaşma olmayan çalışanların sorunlu bir olay karşısında durumu değiştirmeye yetkisi olmayan kişiler ile konuşma eğiliminde oldukları görülmektedir. Dışsal muhalefet yapanlar muhalefet yaptığı konuyu yok saymamakta ancak, sadece konuyla ilgisi olmayanlarla paylaşmaktadır (Kassing, 2011).

5.Öneriler

Modern hastane yönetimleri açısından bakıldığında zaman; hastaneler sadece tıbbi hizmetler sunan fiziki mekânlar değil, işletme bakımından oldukça kompleks bir yapı sergileyen kurumlardır (Döğücü 2013). Örgütsel muhalefet davranışı, uzmanlık düzeyi yüksek çalışanların geribildiriminden faydalanmak isteyen sağlık yöneticileri için değerli bilgiler sunacaktır (Örücü ve Korkmaz, 2018: 338-350). Muhalefetin en temel işlevi hastane içi geribildirim almaktır. Muhalefetin dışa aktarılmış halde yapılıyor oluşu hastane yöneticisinin iletişim başarısızlığını, çalışanlar tarafından örgüte olan güvenin azaldığını, sağlık çalışanlarının bağlılıklarının zoraki veya çıkarıcı düzeyde olduğunu göstergesidir.

Farklı uzmanlık alanlarından meslek gruplarının bir arada çalıştığı, ekip çalışması, iletişim ve genel işletmelerden farklı yönetsel beceriler gerektiren hastanelerde çalışanların örgütlerinin başarısı için yapıcı ve destekleyici önerilerini paylaşabilmeleri önem arz etmektedir. Katılımcı yönetime sıklıkla vurgu yapıldığı, iş görenlerin kendi amaçlarını belirleme ve örgütte karar alma ile ilgili süreçlere katılma beklentilerinin arttığı bir dönemde (Hatipoğlu ve Akduman, 2019: 2112-2234) onları tedirgin eden, konuşmaktan ve muhalefet etmekten alıkoyup sessizliğe sevk eden sebepler saptanmalı ve olumlu bir yaklaşımla örgütsel iletişim sürecine dâhil olmaları sağlanmalıdır. Beklentilerine değer verilmeyen sağlık çalışanlarının zamanla sessizlik duygusuna kapılmaları ve muhalefet davranışında bulunmamaları olasıdır. Bir çalışanın hastane ile olan psikolojik sözleşmesi her iki taraf için de karşılıklı ilişkilerinden elde edilen faydalar üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir.

Hastane çalışanlarının kurumla ilgili olumsuz düşüncelerini kurum dışındaki kişilere anlatmaktansa durumu değiştirme yetkisine sahip olan üst yönetim ile paylaşması açısından,

çalışanların beklentilerine cevap verilmesi önem arz etmektedir (İzgüden ve Erdem, 2018: 243-272). Bu noktada hastanelerde çalışanların yöneldiği dışsal muhalefetin yatay muhalefete, yatay muhalefetin ise açık muhalefete dönüşmesi gerekmektedir. Hastane çalışanlarının yaptıkları işlerle ilgili geribildirimler alınarak, hastanedeki uygulamalar hakkındaki karşıt düşüncelerini yöneticilerine karşı yapıcı bir şekilde dile getirmesi sağlanmalıdır. Hastanelerde dışsal muhalefetin yatay muhalefete, yatay muhalefetin açık muhalefete dönüştürülmesi, açık muhalefetin ise yapıcı konuşma şeklinde gerçekleşmesi için psikolojik sözleşmenin, bilgi üzerine çalışan iş görenler bağlamında da özellikle ilişkisel psikolojik sözleşmelerin etkin işleminin sağlanması gerekmektedir. Hastane yöneticileri psikolojik sözleşmenin önemini farkında olmalı ve örgütsel muhalefetin açık muhalefet boyutunu sağlamada anahtar bir rol oynadığının bilincinde olmalıdırlar (Ergün ve Çelik, 2019: 1-21).

Gelecekte yapılacak olan örgütsel muhalefet ve psikolojik sözleşme düzeyini araştıran çalışmaların bu değişkenleri etkileyebilecek farklı çalışma şartları unsurları ile ilişkilendirilerek farklı illerde ve özel hastaneleri de kapsayacak şekilde yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2018). Örgütsel Muhalefet Üzerine Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 83-91.
- Akyürek, B. (2017). *Öğretim Elemanlarında Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Chrobot-Mason, DL. (2003). Keeping The Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45.
- Çankır, B. (2016). Çalışanlarda Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Nasıl Oluşur? Örgütsel Güven, Psikolojik Sözleşme İhlali, Lider-Üye Etkileşimi ile Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 1-12.
- Döğücü, Ş. (2013). Yeni Dönemde Hastane Yöneticiliği. *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi*, 28, 24-27.
- Ergün, H., Çelik, K. (2018). Örgütsel Muhalefet Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 398-414.
- Ergün, H., Çelik, K. (2019). Örgütsel Muhalefete Etki Eden Başlatıcı ve Aracı Değişkenler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 1-21.
- Goldman, ZW., Myers, SA. (2015). The Relationship Between Organizational Assimilation And Employees' Upward, Lateral, and Displaced Dissent. *Communication Reports*, 28(1), 24-35.
- Hatipoğlu, Z., Akduman G. (2019). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2112-2234.
- Hirschman, AO. (1970). *Exit Voice, and Loyalty: Responses Tto Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Iyayi, O., Obeki, SO. (2018). Experience and Reactions to Psychological Contract Breach Among Nigerian University Academic Employees. *Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 4(2), 213-226.
- İzgüden, D., Erdem, R. (2018). Hastane Çalışanlarında İletişim Doyumunun Örgütsel Muhalefet Davranışları Üzerine Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 243-272.
- Kadı, A., Beytekin, OF. (2015). Okul Kültürü ve Örgütsel Muhalefet Davranışları Arasındaki İlişkinin Meslekî Değerler Aracılığıyla Araştırılması. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 71-97.
- Kassing, JW. (1997). Articulating, Antagonizing, and Displacing: A model of Employee Dissent. *Communication Studies*, 48, 311-332.

- Kassing, JW. (1998). Development and Validation of The Organizational Dissent Scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.
- Kassing, JW., Avtgis, TA. (1999). Examining The Relationship Between Organizational Dissent and Aggressive Communication. *Management Communication Quarterly*, 13(1), 76-91
- Kassing, JW. (2000). Investigating The Relationship Between Superior-Subordinate Relationship Quality and Employee Dissent. *Communication Research Reports*, 17(1), 58-69.
- Kassing, JW. (2001). From The Looks of Things Assessing Perceptions of Organizational Dissenters. *Management Communication Quarterly*, 14(3), 442-470.
- Kassing, JW. (2002). Speaking Up: Identifying Employees' Upward Dissent Strategies. *Management Communication Quarterly*, 16(2), 187-209.
- Kassing, JW. Armstrong, TA. (2002) Someone's Going To Hear About This: Examining The Association Between Dissent-Triggering Events and Employees' Dissent Expression. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65.
- Kassing, JW. (2008). Consider this: A Comparison of Factors Contributing to Employees' Expressions of Dissent. *Communication Quarterly*, 56(3), 342-355.
- Kassing, JW. (2011). Stressing Out About Dissent: Examining The Relationship Between Coping Strategies and Dissent Expression. *Communication Research Reports*, 28(3), 225-234.
- Kavak, O., Kaygın, E. (2018). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 4(1), 33-51.
- Kılınç, S., Yayla, E. N., Demirtaş, Ö. (2020). Örgütsel Mahkumlaşmanın Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Alan Çalışması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(4), 1497-1510.
- Morrison, EW., Robinson, S. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Millward, LJ., Hopkins, LJ. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530-1556.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Örücü, E., Korkmaz, E. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlali ve Duygusal Emek İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 338-350.
- Örücü, E., Uzun, İ. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(41), 141-160.
- Ötken, AB., Cenkeci, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*. 10(39), 41-51.
- Pate, J., Martin, G., McGoldrick, J. (2003). The Impact of Psychological Contract Violation on Employee Attitudes and Behaviour. *Employee Relations*, 25(6), 557-573.
- Rai, A., Agarwal, UA. (2019). Linking Workplace Bullying and EVLN Outcomes: Role of Psychological Contract Violation and Workplace Friendship. *International Journal of Manpower*, 40(2), 211-227.
- Shahinpoor, N., Matt, BF. (2007). The Power of One: Dissent and Organizational Life. *Journal of Business Ethics*, 74(1), 37-48.

- Si, SX., Wei, F., Li, Y. (2018). The Effect of Organizational Psychological Contract Violation on Managers' Exit, Voice, Loyalty and Neglect in The Chinese Context. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 932-944.
- Tokmak, M. (2019). İşlemsel ve İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin İş görenlerin Pozitif Ses Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 587-604.
- Tutar, H., Sadykova, G. (2014). Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Üçok, D., Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(1), 231-250.
- Ülbeği, İD., İplik, E. (2018). Adaletsizlik Algısı, Psikolojik Sözleşme İhlali, Sinizm ve Çalışan Sessizliği Arasındaki İlişkiler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University*, 6(18), 229-239.
- Vantilborgh, T. (2015). Volunteers' Reactions to Psychological Contract Fulfillment in Terms of Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Behavior. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(2), 604-628.

TÜRKİYE’DE PARA ARZI İLE ENFLASYON ARASINDAKİ EŞBÜTÜNLEŞME İLİŞKİSİNİN ANALİZİ

*Mehmet KARA**

*Murat SAĞIR***

Geliş/Received: 29.05.2021

Kabul/Accepted: 25.06.2021

ÖZ

Temel makroekonomik istikrarsızlıklardan birisi olan enflasyon, bir ekonomide genel fiyat seviyesinin sürekli olarak artması olarak tanımlanmaktadır. Fiyat istikrarsızlığın bir şekli olan enflasyonun, ekonomi üzerinde pek çok olumsuzluklara yol açtığı bilinmektedir. Çalışmada, enflasyonu temsilen *Tüketici fiyat endeksi (TÜFE)* kullanılmış olup, başta *para arzı (M2)* olmak üzere *bankacılık sektörü toplam kredi hacmi ve üretim düzeyi (GSYİH)* ise çalışmada enflasyonla ilişkisi araştırılan makroekonomik değişkenler olmuştur. Türkiye’nin 2006:Q1-2020:Q2 dönemi için değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönemli ilişki, ARDL yöntemi ile araştırılmıştır. ARDL Sınır Testi yöntemiyle, değişkenler arasında uzun dönemde eşbütünlüşme ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca uzun dönemli katsayılar incelendiğinde, para arzı ile enflasyon arasındaki ekonomik ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: ARDL Analizi, Enflasyon, Eş Bütünlüşme, Para arzı, Türkiye

THE COINTEGRATION ANALYSIS OF MONEY SUPPLY AND INFLATION FOR TURKEY

ABSTRACT

Inflation as a basic macroeconomic instability, is defined as the continuous increase in the general price level in an economy. It is known that Inflation as a price instability has many problems on the economy. In the study, Consumer Price Index (CPI) is represented as the inflation, while *money supply (M2)*, *total credit volume in banking sector* and *GDP* are used as explanatory variable. ARDL (Auto-regressive distributed lags) analysis method used for the short and long-term. Period for the analysis is 2006:Q1-2020:Q2. With the ARDL Bound Test method, it is determined that there is a cointegration between variables in the long run. Empirical findings also indicate that there is strong evidence that money supply affect inflation economically as well as statistically in the long run.

Keywords: ARDL Analysis, Inflation, Cointegration, Money Supply, Turkey.

1. GİRİŞ

Bir ekonomideki genel fiyat düzeyinde meydana gelen sürekli artış olarak ifade edilen enflasyon, birçok makroekonomik değişkenden etkilenmekte ve yine pek çok değişkeni etkilemektedir. Bu yüzden enflasyon, gerek kişiler ve firmalar gerekse hükümetler tarafından istenmeyen bir iktisadi olaydır (Ünsal, 2007:103). Yüksek oranlı bir enflasyon, sürdürülebilir ekonomik büyüme önünde en önemli engellerden birisi olarak kabul edilmektedir. Enflasyonun

*Prof. Dr., MKÜ, İİBF, İktisat Bölümü, mehmetkara@mku.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5572-2404

**Dr. Öğr. Üyesi, İSTE, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Ekonomi Bölümü, murat.sagir@iste.edu.tr, Orcid: 0000-0001-7567-9327

kronikleştiği ekonomilerde, kaynakların, yeni bir ürün ya da üretim tekniği geliştirmek gibi üretken faaliyetler yerine, spekülasyon alanlarda kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla, uygulanacak bir dezenflasyon politikası, hem fiyat istikrarsızlığın giderilmesi hem de iktisadi büyüme için oldukça önemli hale gelmektedir (Taban ve Şengür; 2016: 48). Türkiye ekonomisinde 1970'li yılların sonuna doğru kendini hissettirmeye başlayan enflasyon, günümüzde ekonominin en önemli sorunlarından birisi haline gelmiştir.

Çalışmanın amacı, enflasyonu etkilediği düşünülen makroekonomik faktörleri, 2006:Q1-2020:Q2 dönemi için, başta *para arzı* olmak üzere *toplam kredi hacmi* ve *GSYİH* bağlamında Türkiye için ele almak olmuştur. *Para arzı*, *toplam kredi hacmi* ve *GSYİH*'nin enflasyon üzerinde etkisinin ve gücünün bilinmesi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın uygulamış olduğu para politikasının başarısı için oldukça önemlidir. Örneğin, para arzı ve Merkez Bankasının tam olarak kontrol edemediği özellikle GSYİH ve kredi büyümesinden kaynaklı yüksek oranlı bir enflasyon varsa bu durumda Merkez Bankasının fiyat istikrarını sağlaması daha da zorlaşmaktadır.

TCMB 2006 yılından itibaren uygulamaya başladığı enflasyon hedeflemesi rejiminde hedef değişken olarak kendisine Tüketici Fiyat Endeksini (TÜFE) seçtiği için çalışmada enflasyonu TÜFE temsil etmektedir. Çalışma beş ana bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde iktisat okullarının para arzı ile enflasyon arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri teorik çerçevede incelenmiş, üçüncü bölümde bu iki değişken arasındaki ilişkiyi test eden ampirik literatüre yer verilmiştir. Dördüncü bölümde çalışmada kullanılan veri seti, model ve yöntemle ilişkin bilgiler verilmiş, beşinci bölümde ise bulgular sunulmuştur. Çalışma, sonuçların değerlendirilmesiyle tamamlanmıştır.

2. TEORİK ARKA PLAN

Makro iktisat biliminin doğuşundan bugüne ilgilendiği temel konulardan birisi enflasyon olmuştur. Enflasyon çeşitli faktörlerle açıklanabilir. İktisadi düşünce okulları bu açıdan farklı teoriler sunar (Cam ve Temur, 2021:52). Çalışmanın bu kısmında, iktisat okullarının, para arzı ile enflasyon arasındaki ilişkiye yönelik görüşleri incelenecektir.

Klasik ve Neoklasik yaklaşım, enflasyonun kaynağını Irwing Fisher'in miktar kuramı ($M.V=P.T$) çerçevesinde açıklamaktadır. Paranın dolanım hızının(V) sabit ve ekonominin tam istihdamda (T) olduğu kabulü çerçevesinde, para miktarındaki (M) yükselişlerin, enflasyona (P) yol açacağını ileri sürmektedir. Bu yaklaşıma göre enflasyonun nedeni para arzındaki artışlardır (Korkmaz, 2017:117).

Para arzı ile enflasyon arasındaki nedenselliği açıklayan *Monetaristlere* göre, enflasyon her yerde ve her zaman parasal bir olgudur. Monetaristlere göre, ekonomideki pek çok istikrarsızlığın nedeni para arzı artışının iyi ayarlanamamasıdır. Monetaristlerin öncülerinden biri olan Milton Friedman'a göre ise enflasyon, iktisadi büyümeden daha fazla artan para arzının neticesidir. Bu yüzden enflasyonu düşürmek isteyen ülkelerin, para arzının artış hızını azaltmaları gerekmektedir. Friedman'ın bu iddiası teorik olmayıp, ampirik bir iddiadır. Friedman, Anna Schwartz ile birlikte ABD için 1970'li yıllarda olduğu gibi parasal büyümenin yüksek olduğu yıllarda yüksek enflasyon oranlarını; düşük parasal büyümenin olduğu örneğin 1930'lı yıllarda düşük enflasyon oranlarının gerçekleştiğini gözlemlemişlerdir (Mankiw, 2010: 96).

Maliye politikasına özel önem veren *Keynezyen yaklaşımda* ise para arzı ile enflasyon arasında doğrudan değil, faiz aracılığıyla gerçekleşen bir ilişki vardır. Ekonominin tam istihdamda olduğu bir durumda, para talebi belli iken, para arzındaki artışlar faiz oranını belli bir düzeye kadar düşürerek toplam talebi artırıp enflasyona neden olacaktır (Özmen, 2000: 541). Dolayısıyla, Keynezyen iktisada göre enflasyon, tam istihdam ve tam istihdam sonrası ortaya çıkan bir sorundur.

Yapısalcı enflasyon görüşü, özellikle gelişmekte olan ülkelerde Monetarist görüşün önerilerinin uygulanmasına rağmen enflasyonun devam etmesi üzerine, Monetarist görüşe tepki olarak ortaya çıkmıştır. Yapısalcılara göre, enflasyonu başlatan temel sorunlar; *tarımsal üretimdeki yetersizlikler*, *sanayinin ithalata bağımlı olması*, *kurumsal bozukluklar* gibi yapısal sorunlardır. Ekonomi yönetimi, bu aksaklıkları gidermek yerine, para arzını artırma yoluna gitmektedirler (İslatince, 2017: 46-47). Bu

yaklaşımına göre, Klasik ve Paracıların ileri sürdüğü gibi para arzından enflasyona doğru değil, tam tersine, enflasyondan para arzına doğru tek yönlü bir nedensellik söz konusudur.

Yeni Klasiklere göre ise, genişletici bir para politikası, hem kısa hem de uzun dönemde enflasyona yol açmaktadır. Ekonomideki karar birimlerinin tam enformasyon ve rasyonel beklentiye sahip olmaları, para arzındaki artışın enflasyona neden olmasında önemli bir yeri olduğunu kabul etmektedirler. Yeni Klasikler, ekonomik birimler tarafından beklenen bir parasal artışın üretimi arttırmayacağını, sadece enflasyona neden olacağını ileri sürmektedir (Korkmaz, 2017:118).

Diğer taraftan, *Yeni Keynesyen İktisatçılar*, mal ve işgücü piyasasındaki ücret ve fiyat katılığından dolayı, kısa dönemde fiyatların ve ücretlerin yapışkan olduğunu kabul ederler. Dolayısıyla, Yeni Keynesyenlere göre, para arzındaki değişikliklerin kısa dönemde enflasyona neden olması mümkün değildir. Ancak, uzun dönemde yapışkanlık ortadan kalkacağı için para arzı artışında meydana gelecek bir artış, enflasyona yol açacaktır (Taban ve Şengür, 2016: 50).

3. AMPİRİK LİTERATÜR

Enflasyonun belirleyicilerine yönelik, Türkiye ve Türkiye dışı ülkelere yönelik yapılmış pek çok ampirik literatür bulunmaktadır. Para arzının, enflasyonla ilişkisini araştıran çalışmalar kronolojik olarak Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Ampirik Literatüre Ait Çalışmalar

Yazar/lar	Dönem/Ülke	Yöntem	Bulgular
Karagöz ve Ergün (2010)	1987-2007 Türkiye	ARDL analiz yöntemi	Uzun dönemde para arzı enflasyon oranını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.
Oktayer (2010)	1987-2009 Türkiye	Johansen eşbütünleşme yöntemi	Para arzı ile TEF (enflasyon) arasında uzun dönemde eşbütünleşme bağlantısı vardır.
Ezeabasili vd. (2012)	1970–2006 Nijerya	En Küçük Kareler Yöntemi ve Engle-Granger Eşbütünleşme	Para arzı artışı ile enflasyon arasında doğru yönlü bir bağlantı bulunmaktadır.
Arif ve Ali (2012)	1978-2010 Bangladeş	Johansen eşbütünleşme yöntemi ve Hata Düzeltme Modeli(ECM)	Enflasyonun en önemli belirleyicisinin para arzı olduğu belirlenmiştir.
Özmen ve Koçak (2012)	1991-2011 Türkiye	ARDL analiz yöntemi	Hem kısa hem de uzun dönemde para arzının enflasyonu artırdığı belirlenmiştir.
Ahmed vd. (2013)	1971-2012 Pakistan	Johansen eşbütünleşme yöntemi ve Hata Düzeltme Modeli(ECM)	Parasal büyümenin, enflasyon yaratan faktörlerden birisi olduğu görülmüştür.
Nair (2014)	2005-2013 Hindistan	Johansen eşbütünleşme yöntemi, Engel Granger Nedensellik ve VAR	Para arzı artışı, enflasyona yol açmaktadır.
Chaudhry vd. 2015	1973-2013 Pakistan	ARDL analiz yöntemi	Para arzı, enflasyonu kontrol etmede önemli bir araçtır.
Lim ve Sek (2015)	1970-2011 Düşük Enflasyon yaşayan ülke grubu, Yüksek enflasyon yaşayan ülke grubu	ARDL analiz yöntemi	Özellikle yüksek enflasyon yaşayan ülkelerde para arzının enflasyon üzerinde güçlü bir etkisi vardır.
Sahin ve Karanfil	1980-2013 Türkiye	Johansen eşbütünleşme yöntemi ve Granger	Para arzı artışı ile enflasyon arasında doğrudan bir Granger nedensellik yoktur.

(2015)		nedensellik testi	
Bawa vd. (2016)	1981–2015 Nijerya	ARDL analiz yöntemi	Para arzındaki artışın Nijerya'daki enflasyon üzerinde çok güçlü bir etkisi vardır.
Kaya ve Öz (2016)	1980-2014 Türkiye	ARDL analiz yöntemi	Para arzı artışı uzun dönemde enflasyona neden olmaktadır.
Rahimov vd. (2016)	Azerbeycan 2003-2015	VAR	Para arzında yaşanan değişmelerin enflasyon üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı görülmüştür.
Korkmaz (2017)	1998-2015 Türkiye	Regresyon Analizi ve En Küçük Kareler Yöntemi (EKK)	Türkiye'de para arzı artışı ile TÜFE ve ÜFE ile ölçülen enflasyon arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.
İslatince (2017)	1988-2016 Türkiye	Johansen Eşbütünleşme Testi ve Granger nedensellik testi	Türkiye'de incelenen dönemde, para arzındaki artışından enflasyona doğru Granger nedensellik olduğu görülmüştür.
Ellahi (2017)	1975-2015 Pakistan	ARDL analiz yöntemi	Para arzının enflasyon üzerinde önemli etkisi vardır.
Erdil Şahin (2019)	1980-2017 Türkiye	ARDL analiz yöntemi	Türkiye'de incelenen dönemde para arzı artışı ile fiyatlardaki artış arasında istatistiksel olarak bir bağlantı olmadığı görülmüştür.
Nigar (2019)	2006-2018 Türkiye	ARDL analiz yöntemi	Ekonomideki para arzı artışı ile enflasyon arasında doğru yönlü bir bağlantı belirlenmiştir.
Yenisu (2019)	2010-2017 Türkiye	Toda-Yamamoto Nedensellik Yöntemi	Para arzından enflasyona doğru güçlü bir ilişki vardır.
Kılavuz ve Altınöz (2020)	2006-2018 Türkiye	ARDL analiz yöntemi	Türkiye ekonomisinde, para arzı artışı ile fiyatlar genel düzeyindeki artış arasında doğru yönlü bir bağlantı olduğu görülmüştür.
Emeru (2020)	1970- 2011 Etiyopya	VAR, Johansen eşbütünleşme yöntemi ve VECM	Para arzının kısa dönemde enflasyon üzerinde herhangi bir etkisi yok iken, uzun dönemde etkisi pozitif dönüşmektedir.
Yasar ve Terzioğlu (2020)	1987-2020 Türkiye	Kesin (Tam) Maksimum Olabilirlik (EML)	Merkez Bankasının piyasaya sürülen fiziksel para(emisyon) artışı ile, enflasyonun yükselmesi arasında bir ilişki olduğu görülmüştür.
Makhdom (2021)	2005-2019 Türkiye	ARDL analiz yöntemi	Döviz kuru ile makroekonomik değişkenler arasında eş bütünleşme ilişkisinin olduğu sonucuna varılmış ve uzun dönemde döviz kuru ile faiz ve enflasyon arasında pozitif bir ilişki bulunurken döviz kuru ile işsizlik, para arzı (M1) ve dış ticaret dengesi arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur. Kısa dönemde döviz kuru ile dış ticaret dengesi arasında negatif bir ilişkiye rastlanırken döviz kuru ile analiz kapsamına alınan diğer tüm değişkenler arasında ise pozitif bir ilişkiye rastlanılmıştır.

Kaynak: İlgili eserler dikkate alınarak tarafımızdan düzenlenmiştir

Tablo 1'deki Türkiye ve Türkiye dışı ülkelere yönelik çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, literatürde yer alan çalışmaların önemli bir kısmında söz konusu değişkenler arasında pozitif ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

4. VERİ SETİ, MODEL ve YÖNTEM

Analizde 2006Q1-2020Q2 zaman dilimi kullanılmıştır. Tablo 1’de çalışmada kullanılan değişkenlerin kodları, açıklamaları ve serilerin nerelerden alındığı açıklanmıştır.

Tablo 2: Değişkenlerin Kodları ve Açıklaması

Kodu	Açıklaması	Kaynak
TUFE	Tüketici Fiyat Endeksi (2003=100)	TCMB EVDS
M2	Para Arzı (bin TL)	TCMB EVDS
KREDI	Bankacılık Sektörünce Verilen Toplam Kredi Miktarı (bin TL)	TCMB EVDS
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (Harcama Yöntemiyle) (Zincirlenmiş Hacim) (Bin TL)	TÜİK

Çalışmanın temel modeli aşağıdaki gibidir. Modelin açıklama gücünü artırabilmek için açıklayıcı değişken olarak para arzına ilave olarak kredi hacmi (KREDI) ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) değişkenleri de ilave edilmiştir. İktisadi değişkenler, genellikle logaritmik değerleri üzerinde doğrusal olduğu için çalışmada serilerin gerçek değerleri yerine logaritmik değerleri kullanılmıştır. Logaritmik değerleri alınan değişkenlerin özet isimleri Tablo 2 deki sıraya göre, *LTUFE*, *LM2*, *LKREDI* ve *LGSYIHS* dir. *LGSYIHS* değişkeni ise mevsimsel dalgalanmalar sergilediği için Census X-13 ile mevsimsellikten arındırılmıştır ve *LGSYIHS* özet ismiyle aşağıdaki modelde yer almaktadır.

$$LTUFE_t = \alpha_1 + \alpha_2 LM2_t + \alpha_3 LKREDI_t + \alpha_4 LGSYIHS_t + \mu_t$$

Zaman serileri ile yapılan analizlerde temel amaç, güvenilir değişken tahmininden ziyade, gelecek için öngörüler yapmak ve incelenen dönem dışında da değişkenin genel trendini belirleyebilmektir (Bozkurt, 2013: 29). Bu nedenle de zaman serilerin birim kök içerip içermediği (yani durağanlığı) oldukça önemli hale gelmektedir. Ampirik çalışmalarda, serilerin durağanlığının test edilmesinde çok farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler içerisinde en sık kullanılanı, ADF (Genişletilmiş Dickey-Fuller) ve Phillips-Perron (PP) testleridir. Birim kök testinden sonra, seriler arasındaki entegrasyon (eş bütünlüşme) ilişkisi araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için, Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen ARDL (Auto Regressive Distributed Lag) modeli kapsamındaki sınır testi yaklaşımı ve kısıtlanmamış hata düzeltme modeli (UECM) kullanılmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Birim Kök Testi Sonuçları

Serilerin durağanlık özelliklerini belirleyebilmek için ADF ve PP birim kök testleri yapılmıştır.

Tablo 3: Genişletilmiş Dickey-Fuller Birim Kök Testi Tahmin Değerleri

Çalışmada Kullanılan Değişkenler	Düzyey Değerleri	1.Fark Değerleri	Sonuç
LTUFE	1.8969 (0.9998) [c]	-7.4211(0.000) [c+t]	I(1)
LM2	0.8674 (0.9944) [c]	-8.3224(0.000) [c]	I(1)
LKREDI	-1.7990 (0.3774) [c]	-6.2414 (0.000) [c]	I(1)
LGSYIHS	-1.2891 (0.6288) [c]	-5.1575 (0.000) [c]	I(1)

PP birim kök testi bulguları, ADF testine ait sonuçlarla paralellik gösterdiği görülmektedir. ADF ve PP birim kök testleri sonuçlarına göre, tüm serilerin her iki testte de düzeyde durağan olmadıkları, farklarını alınca durağanlaştıkları görülmektedir. Yani çalışmada kullanılan değişkenlerin I(1) oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 4: PP Birim Kök Testi Tahmin Değerleri

Çalışmada Kullanılan Değişkenler	Düzye Değerleri	1.Fark Değerleri	Sonuç
LTUFE	2.0190 (0.999) [c]	-7.4239 (0.000) [c+t]	I(1)
LM2	0.9621 (0.995) [c]	-8.3224 (0.000) [c]	I(1)
LKREDI	-1.6902 (0.430) [c]	-6.3069 (0.000) [c]	I(1)
LGSYIHS	-1.2810 (0.632) [c]	-5.1570 (0.000) [c]	I(1)

5.2. Eş Bütünleşme Testi

ARDL analiz yönteminde, değişkenler arasındaki uzun dönemli eş bütünleşme ilişkisinin belirlenebilmesi için, sınır testi analiz yöntemi kullanılmaktadır.

Tablo 5: ARDL Sınır Testi Tahmin Değerleri

k	F değeri	%5 Düzeyinde Kritik Değerler	
3	5.5789	<i>Alt Sınır Değeri</i>	<i>Üst Sınır Değeri</i>
		3.23	4.35

F istatistiği, Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen üst kritik değeri aştığı için değişkenler arasında uzun dönemli ilişki olmadığı H₀ hipotezi reddedilmektedir. Dolayısı ile değişkenler arası uzun dönem ilişki olduğu söylenebilir.

5.3. Çalışmada Kullanılan ARDL Tahmin Modeli

ARDL sınır testi yaklaşımı veriye uygulanmak istendiğinde ilk olarak uygun gecikme uzunluğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada Akaike Bilgi Kriteri (AIC) kullanılarak en küçük gecikme uzunlukları seçildi. Bu bağlamda AIC'ye göre ARDL (5,1,7,1) tahmin modeli en optimal model olarak elde edildi. Tablo 6'da, ARDL (5,1,7,1) tahmin modeli ve modele ait diagnostik testler verilmiştir.

Tablo 6: ARDL (5,1,7,1) Tahmin Değerleri

Çalışmada Kullanılan Değişkenler	Katsayı	t değeri	p değeri
LTUFE(-1)	1.113	8.564	0.000
LTUFE(-2)	-0.141	-0.885	0.382
LTUFE(-3)	-0.162	-1.011	0.319
LTUFE(-4)	0.318	1.997	0.054
LTUFE(-5)	-0.608	-3.810	0.000
LM2	0.144	1.653	0.107
LM2(-1)	0.197	2.121	0.041
LKREDI)	-0.001	-0.018	0.985
KREDI(-1)	0.017	0.171	0.865
LKREDI(-2)	-0.121	-1.473	0.150

LKREDI(-3)	-0.068	-0.854	0.398
LKREDI(-4)	0.013	0.163	0.871
LKREDI(-5)	0.014	0.175	0.861
LKREDI(-6)	0.278	-.562	0.001
LKREDI(-7)	-0.236	-4.229	0.000
LGSYIHS A	-0.040	-0.638	0.527
LGSYIHS A(-1)	0.208	2.913	0.006
C	-5.622	-4.084	0.000
Diagnostik Test Değerleri			
$X^2 BG$	1.464 [0,110]		
$X^2 NORM$	0.598 [0,741]		
$X^2 BP$	1,080 [0,910]		
$X^2 RAMSEY$	0.757 [0,390]		

$X^2 BG$, $X^2 NORM$, $X^2 BP$ ve $X^2 RAMSEY$; sırasıyla otokorelasyon, normallik, değişen varyans ve modelin uygunluğuna ilişkin testlerdir.

Modelde otokorelasyon sorununa rastlanmamış olup, değişkenlere ait serilerin normal bir dağılıma sahip olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, hata terimlerinin varyansının sabit olduğu, diğer bir ifadeyle değişen varyans sorunun olmadığı belirlenmiştir. Son olarak, model tanımlama hatasının bulunmadığı; yani, modelin uygun olduğu görülmüştür.

5.3.1. ARDL (5,1,7,1) Modelinin Uzun Dönemli Tahmin Sonuçları

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiye yönelik değerler aşağıdaki tabloda yer almıştır.

Tablo 7: Uzun Dönem Katsayılar

Çalışmada Kullanılan Değişkenler	Katsayı	t değeri	P değeri
LM2	0.7111	11.852	0.000
LKREDI	-0.2153	-3.427	0.001
LGSYIHS A	0.3490	2.684	0.011

Uzun dönem için yapılan analiz sonuçları, para arzı ve GSYİH ile enflasyon arasında hem istatistiksel olarak hem de ekonomik olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. KREDI değişkeni ise istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen katsayısı negatif olduğu için iktisadi olarak anlamlı çıkmamıştır. Uzun dönemde, para arzı (M2) ve GSYİH' daki artışların enflasyon artışı ile

sonuçlandırığı anlaşılmaktadır. Katsayıları tahmin edilen uzun dönem ekonometrik modelde değişkenlerin logaritmaları alınarak çözümlene yapıldığı için şunlar söylenebilir: Para arzındaki %1' lik artış enflasyonda %0.71'lik bir artışa neden olmaktadır.

5.3.2. Hata Düzeltme Modeli Tahmin Sonuçları

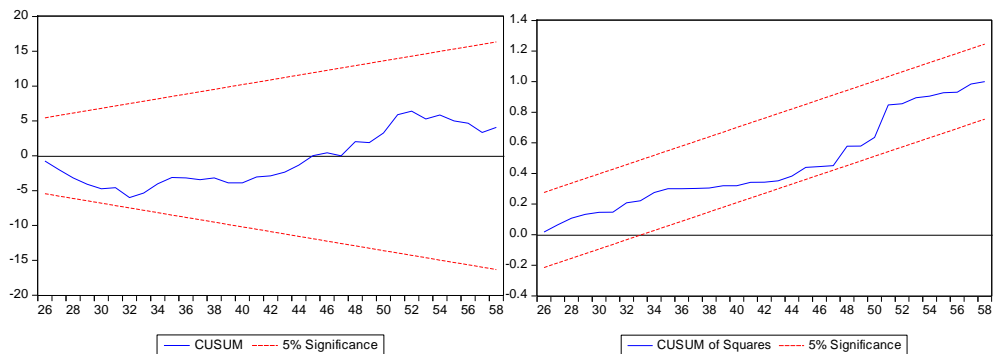
Tablo 8: ARDL (5,1,7,1) Tahminine Dayalı Hata Düzeltme Modeli Sonuçları

Çalışmada Kullanılan Değişkenler	Katsayı	t istatistik	p değeri
D(LTUFE(-1))	0.539	3.009	0.005
D(LTUFE(-2))	0.452	2.669	0.011
D(LTUFE(-3))	0.290	1.699	0.098
D(LTUFE(-4))	0.608	3.810	0.000
D(LM2)	0.144	1.653	0.107
D(LKREDI)	-0.001	-0.018	0.985
D(LKREDI(-1))	0.121	1.473	0.150
D(LKREDI(-2))	0.068	0.854	0.398
D(LKREDI(-3))	-0.013	-0.163	0.871
D(LKREDI(-4))	-0.014	-0.175	0.861
D(LKREDI(-5))	-0.278	-3.562	0.001
D(LKREDI(-6))	0.236	4.229	0.000
D(LGSYIHS)	-0.040	-0.638	0.527
ECT(-1)	-0.480	-3.680	0.000

Tablo 8 incelendiğinde, hata düzeltme değişkeninin katsayısının (*ECT(-1)*), negatif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bağımlı değişkende kısa dönemde meydana gelen dengesizliğin bir dönem sonra %48 oranında (uyarlanma hızı) düzeltileceğini göstermektedir ve uzun dönemde bir denge noktasına doğru yakınsayacağını göstermektedir. Yani kısa dönemde oluşacak bir şok yaklaşık 6 ay (2 dönem) sonra yeniden dengeye gelebilecektir. Ayrıca kısa dönem sonuçlarına bakıldığında para arzı değişkeninin katsayısının pozitif fakat istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır.

5.3.3. CUSUM ve CUSUMSQ Test Sonuçları

Çalışmada kullanılan (5,1,7,1) ARDL modelindeki katsayıların kararlılığını tespit etmek için (Brown vd., 1975) tarafından geliştirilen CUSUM ve CUSUMSQ testlerinden yararlanılmıştır.



Şekil 1: CUSUM Grafikleri

Şekil 1'deki CUSUM grafikleri incelendiğinde, katsayılarının (%5 anlamlılık düzeyinde) kararlı olduğu, herhangi bir yapısal kırılmanın olmadığı anlaşılmaktadır.

6. SONUÇ

Ekonomi politikalarının esas amacı, yüksek ve kalıcı bir ekonomik büyüme ile toplumsal refah düzeyini yükseltmektir. Enflasyonun kontrol altına alınması diğer bir ifadeyle fiyat istikrarının sağlanması da bu amaca ulaşmada temel koşullardan birisi durumundadır. Enflasyonun, ekonomide belirsizlikler yaratarak ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği farklı ülkelerde deneyimlenmiştir. Dolayısıyla, Türkiye'nin sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilmesi için enflasyonu sorun olmaktan çıkarması yani fiyat istikrarını sağlaması gerekmektedir. Üstelik Türkiye'de enflasyon, artık sadece bir iktisadi sorun değil aynı zamanda sosyal bir sorun olarak değerlendirilmektedir.

Hiç kuşkusuz enflasyonla mücadelede doğru araçların kullanılması çok önemlidir. Bu araçların aynı zamanda enflasyonun nedenleri ile bağlantılı olduğu da bilinen bir gerçektir. Çalışmada, enflasyonu ölçmede kullanılan Tüketici Fiyat Endeksi (TUFİ) değişkeni ile para arzı (M2) arasındaki kısa ve uzun vadeli ilişki, 2006:Q1-2020:Q2 dönemine ait veriler yardımıyla ARDL yöntemiyle araştırılmıştır. Modelin açıklama gücünü artırmak için Bankacılık Sektörüne Verilen Toplam Kredi Miktarı (KREDİ) ve Reel Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYİH) değişkenleri de dâhil edilmiştir.

Uzun dönemli analiz sonuçları incelendiğinde, para arzı ve GSYİH'deki artışların enflasyon artışı ile sonuçlandığı anlaşılmaktadır. Özellikle para arzı ile enflasyon arasında bulunan pozitif yönlü ilişki literatürdeki çalışmaların çoğunluğu ile benzerlik göstermektedir. Kısa dönem bakıldığında ise para arzının enflasyon için anlamlı olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu farklılık Emeru (2020) ile benzerlik göstermektedir. Para arzı ile enflasyon arasında uzun dönem pozitif ilişki olduğu bulunmuşken, kısa dönemde bu ilişkinin olmaması fiyat ve ücretlerin kısa dönemde yapışkan olduğunu kabul eden *Yeni Keynesyen İktisatçıların* görüşünü ampirik olarak desteklemektedir.

2006 yılından itibaren uygulanan açık enflasyon hedeflemesine geçişle birlikte, teorik beklentiye uygun şekilde, Türkiye'de para arzında meydana gelen artışın enflasyon üzerinde önemli bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, Türkiye'de ekonomik politika düzenleyici ve denetleyici otoriteler açısından fiyat istikrarının sağlanabilmesinde, para arzının önemini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, F., Raza, H., Hussain, A., & Lal, I (2013), "Determinant of Inflation in Pakistan: An Econometrics Analysis, Using Johansen Co Integration Approach", *European Journal of Business and Management*, 5(30): 115-123.
- Arif, K. M. & Ali, M. M. (2012), "Determinants of Inflation in Bangladesh: An Empirical Investigation", *Journal of Economics and Sustainable Development*, 3(12): 9-18.
- Bawa, S., Abdullahi, I. S., & Ibrahim, A (2016), "Analysis of Inflation Dynamics in Nigeria (1981 – 2015)", *CBN Journal of Applied Statistics*, 7(1): 255-276.
- Bozkurt, H.Y. (2013). *Zaman Serileri Analizi*. Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Brown, R.L. Durbin, J., & Evans, J.M. (1975). "Techniques for Testing the Consistency of Regression Relations Over Time." *Journal of Royal Statistical Society*, 37(2): 149–163.

- Cam, M., & Temur, Y. (2021). “Enflasyon, Bütçe Açığı ve Vergi Gelirleri İlişkisi: Türkiye Örneği.” *Journal of Applied And Theoretical Social Sciences*, 3(1): 50-68.
- Chaudhry, I. S., Ismail, R., Farooq, F., & Murtaza, G. (2015), “Monetary Policy And Its Inflationary Pressure in Pakistan”, *Pakistan Economic and Social Review*, 53(2): 251-268.
- Dickey, D.A. & Fuller, W.A. (1981). “Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root.” *Econometrica*, 49(4): 1057-1072.
- Ellahi, N. (2017), “The Determinants of Inflation in Pakistan: An Econometric Analysis.” *The Romanian Economic Journal*, 20(64): 2-12.
- Emeru, G. M. (2020). “The Determinants of Inflation in Ethiopia: A Multivariate Time Series Analysis.” *Journal of Economics and Sustainable Development*, 11(21): 53-62.
- Ezeabasili, V. N., Mojekwu, J. N., & Herbert, W. E. (2012), “An Empirical Analysis of Fiscal Deficits and Inflation in Nigeria.” *International Business and Management*, 4(1): 105-120.
- İslatince, H. (2017). Para arzı ve enflasyon ilişkisi: Türkiye için nedensellik analizi (1988-2016). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3): 43-56.
- Karagöz, K., & Ergün, S. (2010). Türkiye’de Ekonomik İstikrarsızlığın Kaynakları: Ekonometrik Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 169-185.
- Kaya, M. G., & Öz, E. (2016). Enflasyon, Bütçe Açığı ve Para Arzı İlişkisinin Türkiye Ekonomisi Açısından Değerlendirilmesi: 1980-2014 Dönemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3): 639-651.
- Kılavuz, E. & Altınöz, B. (2020). “Türkiye’de Para Arzı ile Enflasyon Arasındaki İlişki: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı” *Journal of Research in Economics, Politics & Finance*, 5(2): 242-260
- Korkmaz, Ö. (2017), “Enflasyon Oranını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2): 109-142.
- Lim, Y. C., & Sek, S. K. (2015), “An Examination on the Determinants of Inflation”, *Journal of Economics, Business and Management*, 3(7): 678-682.
- Makhdom, M. A. (2021). “Makroekonomik Göstergeler İle Döviz Kuru Arasındaki İlişkinin Analizi:(2005: 01-2019: 10) Türkiye Uygulaması.” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1): 772-789.
- Mankiw, G. N. (2010). *Makroekonomi*. Çev., Ömer Faruk Çolak. Ankara: Efil Yayınevi.
- Nair, M. S. (2014), “Infation Dynamics in India: An Analysis” <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/57110>, (Erişim Tarihi: 09.06.2021).
- Nigar, A. (2019). “Türkiye’de Enflasyonun Belirleyicileri: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı (2006:Q1-2018:Q2 Dönemi)”, *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3(1): 1-18
- Oktayer, A. (2010), “Türkiye’de Bütçe Açığı, Para Arzı ve Enflasyon İlişkisi”, *Maliye Dergisi*, 158(1): 431-447.

- Özmen, A. (2000). “Para Arzı İle Enflasyon Arasındaki Nedensel İlişkinin Araştırılmasında Çapraz Korelasyon Çözümlemesi Ve Türkiye Örneği.” *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1): 539-559.
- Özmen, M., & Koçak, F. İ. (2012), “Enflasyon, Bütçe Açığı Ve Para Arzı İlişkisinin ARDL Yaklaşımı İle Tahmini: Türkiye Örneği” *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1): 1-19.
- Perron, P. (1988). “Trends and Random Walks in Macroeconomic Time Series: Further Evidence From A New Approach.” *Journal of economic dynamics and control*, 12(2-3): 297-332.
- Pesaran M.H., Shin, Y., & Smith, R.J. (2001). “Bounds Testing Approaches to The Analysis of Level Relationships”. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3): 289–326.
- Rahimov, V., Adigozalov, S. and Mammadov, F. (2016). “Determinants of inflation in Azerbaijan.” *Central Bank of the Republic of Azerbaijan: Bakou.* <https://ideas.repec.org/p/aze/wpaper/1607.html>, (Erişim Tarihi:09.06.2021)
- Sahin, I., & Karanfil, M. (2015). “Türkiye Ekonomisinde 1980-2013 Dönemi Para Arzının Enflasyon Üzerindeki Etkisi.” *Business and Economics Research Journal*, 6(4), 97-113.
- Şahin, B. E. (2019). “Analysis of The Relationship Between Inflation, Budget Deficit and Money Supply in Turkey By ARDL Approach: 1980-2017.”, *Journal of Life Economics*, 6(3): 297-306
- Taban, S., & Şengür, M. (2016), “Türkiye’de Enflasyonun Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Ekonometrik Bir Analiz”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47): 47-64.
- Ünsal, E. (2007). *Makro İktisat*, Ankara: İmaj Yayıncılık, Genişletilmiş 7. Baskı.
- Yasar, A., & Terzioğlu, M. K. (2020). “Çıktı Büyüklüğü, Enflasyon ve Para Arzı Arasındaki İlişkinin Modellenmesi: FIVAR ve VARFI Model Karşılaştırması.” *PressAcademia Procedia*, 12(1): 11-15.
- Yenisu, E. (2019). “Türkiye’de Enflasyonun Makroekonomik Belirleyicileri: Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi.” *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1): 43-58.

TÜRK YÖNETSEL REFORMLARININ BAŞARISINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

*Emrah DUMAN**

*Mehmet AKTEL***

Geliş/Received: 15.06.2021

Kabul/Accepted: 20.08.2021

Öz

Bu çalışmanın amacı cumhuriyet dönemi Türk kamu yönetimindeki reform çalışmalarının başarısına etki eden olumlu ve olumsuz faktörleri tespit etmek ve böylece sonraki reform çalışmalarının daha başarılı olabilmesi için neler yapılabileceğini tartışmaktır. Bu doğrultuda öncelikle yönetsel reform kavramına ilişkin farklı yaklaşımlar paylaşılmıştır. Ardından cumhuriyet dönemi, yönetsel reform çalışmaları açısından dönemlere bölünerek yapılan çalışmalar özetlenmiştir. Son olarak başarısız olan çalışmaların ortak noktalarından yola çıkılarak başarısızlık sebepleri değerlendirilmiş ve çözüm önerileri tartışılmıştır.

Yapılan değerlendirme neticesinde Türk yönetsel reformlarının başarısına etki eden faktörler yukarıdan aşağıya yönlü reform geleneği, merkeziyetçi yönetim geleneği, siyasi istikrarsızlık, personel rejiminin yeni kamu yönetimine uygun olmaması, reformlarda dış etki ve yönlendirmelerin fazla olması, reformlarda planlama ve eşgüdüm eksikliği olarak tespit edilmiştir. Bu faktörlere yönelik iyileştirmelerin gelecekteki yönetsel reformlarda başarıyı arttıracakları değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Yönetsel Reform, Uzman Raporları, Cumhuriyet Dönemi, Türkiye

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF TURKISH ADMINISTRATIVE REFORMS

Abstract

The aim of this study is to determine the positive and negative factors affecting the success of the reform efforts in the Turkish public administration in the republican period, and thus to discuss what can be done to make the next reform efforts more successful. First of all, different approaches to the concept of administrative reform were shared in this direction. After that, the Republican period was divided into periods in terms of administrative reforms and the reforms were summarized. Finally, based on the common points of the unsuccessful efforts, the reasons for the failure were evaluated and suggestions for solutions were discussed.

As a result of the evaluation, the factors affecting the success of Turkish administrative reforms were determined as top-down reform tradition, centralized administration tradition, political instability, the personnel regime not suitable for the new public administration, excessive foreign influence and direction in reforms, lack of planning and coordination in reforms. It has been evaluated that improvements in these factors will increase success in future administrative reforms.

Keywords: Public Administration, Administrative Reform, Expert Reports, Republican Era, Turkey

* Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Adalet Meslek Yüksekokulu, emrahduman@sdu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5927-2153

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, mehmetaktel@sdu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6417-8498

Giriş

Toplumsal yapıda, ekonomi politikalarında, teknolojiye meydana gelen değişimlere bağlı olarak idari yapıda ve yönetim faaliyetlerinde yeniden düzenleme gereksinimleri ortaya çıkabilmektedir. Bu düzenleme ihtiyacında, devlet yönetimlerinin ulaştıkları genel gelişmişlik ve refah düzeyinden duyulan memnuniyetsizlikler de belirleyici olmaktadır. Düzenleme gereksinimlerini sağlamaya yönelik olan kamu yönetiminde reform çalışmaları, doktrinde çok sayıda terimle kendine karşılık bulan, geniş kapsamlı ve çok boyutlu bir kavram olarak belirmektedir.

Kamu kuruluşlarının amaçlarında, görevlerinde, görev bölüşümünde, örgüt yapısında, personel sisteminde, kaynaklarında, metotlarında, mevzuatında, halkla ilişkilerinde ve haberleşme sistemlerinde birtakım aksaklıklar, bozukluklar veya eksiklikler ortaya çıkabilir. Adı geçen unsurlarda kimi zaman da modernleşme ve dünyadaki gelişmeleri yakalama ihtiyacı da temel reform dürtüsünü oluşturabilir.

Türkiye’de cumhuriyet dönemi yönetsel reform çalışmalarının 1945’ten sonra arttığını ve sıklaştığını görmekteyiz. Ancak cumhuriyet dönemi bütüncül olarak ele alındığında bir husus dikkat çekmektedir. 1960 öncesinde yapılan reform çalışmalarında tespit edilmiş kamu yönetimi sorunları ile 21. yüzyılda yapılan sorunlar arasında önemli ölçüde ortaklıklar bulunmaktadır. Yönetim sorunlarında ortaklıkların olması, planlı kalkınma dönemi sonrası aradan geçen yarım yüzyılı aşkın sürede, halen söz konusu temel sorunların bazılarının çözülmediğini ortaya koymaktadır.

Türkiye’deki yönetimler hemen her dönemde yönetimin yeniden düzenlenerek daha iyi bir hal alması çabası içerisinde olmuşlardır. Bu çabaların tam olarak başarıya ulaşmama sebeplerinin ortaya konması, sonraki reform çalışmalarında başarı ihtimalini de güçlendirecektir.

Bu çalışma kapsamında öncelikle idari reform kavramı farklı perspektiflerden tanımlanacaktır. Ardından Türk kamu yönetiminde 2000 yılı öncesinde yapılan reform çalışmaları özetlenecek, 2000 yılı sonrasındaki AK Parti iktidarı döneminde yapılan yönetim reform çalışmaları açıklanacaktır. Bu reform çalışmalarının başarıya ulaşma düzeyleri tartışılarak, başarısızlık nedenleri belirlenmeye çalışılacaktır. Son olarak tespit edilen başarısızlık nedenlerinden yola çıkarak, Türkiye’de bundan sonraki reform çalışmalarının daha başarılı olması için nelerin yapılabileceği tartışılacaktır.

1. Yönetim Reformuna Yönelik Farklı Yaklaşımlar

Yönetimde reform kavramı, yönetim kelimesinin geniş bir anlam taşıması nedeniyle, kamu yönetimi disiplini açısından farklı ve kendine has niteliklerle ele alınmalıdır. Dolayısıyla kavramı öncelikle kamu yönetimi açısından sınırlandırmak gereklidir. Kamu yönetiminde reform kavramının doktrinde sıklıkla “*idari reform*” kavramı ile de ifade edildiği görülmektedir. Ancak hem *yönetimde reform* hem de *idari reform* terimleri geniş ve belirsiz bir kapsama sahip bulunmakta, bu kelimelere taraflarca farklı anlamlar yüklenebilmektedir.

Nitekim başka ülkelerin kamu yönetimi yazınında söz konusu kavram için “*Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi*”, “*Kamu Yönetimi Reformu*”, “*Yeni Kamu Yönetimi*”, “*Kamu Yönetiminin Modernleştirilmesi*”, “*Adem-i Merkezileştirme Reformu*”, “*Devletin Yeniden Yapılandırılması*”, “*Yeni Yöneticilik*” gibi farklı terimlerin kullanıldığı görülmektedir (Tutum, 1994: 4). Farklı isimlendirme tercihleri tek başlarına ele alındığında bile, iyileştirme, yeni tarz ve yaklaşım, yapılandırma, yeni yöneticilik şekli, modernleştirme gibi çeşitli anlamların işaretini vermektedir.

Türkiye’nin yönetim reformu tarihinde adı sıklıkla anılan İdari Reform Danışma Kurulu Raporu’nda, kamu yönetiminde reforma ilişkin kapsamlı bir tanımlama yapıldığı görülmektedir. Kurul, *kamu yönetiminde reformu, kamu kuruluşlarının amaçlarında, görevlerinde, görevlerin bölünüşünde, örgüt yapısında, personel sisteminde, kaynaklarında ve bunların kullanım biçiminde, metotlarında, mevzuatında, haberleşme ve halkla ilişkiler sisteminde mevcut aksaklıkları, bozuklukları ve eksiklikleri düzeltmek amacını güden, kısa ve uzun vadeli, geçici ve sürekli nitelikteki düzenlemelerin tümü olarak tanımlamaktadır* (İdari Reform Danışma Kurulu, 1972: 7). Kamu

kurumlarındaki örgütsel ve işlevsel öğelerin kapsamlı ve çok boyutlu şekilde ele alındığı tanıtımda, amaç bakımından *aksaklıkları, bozuklukları, eksiklikleri gidermek* öne çıkmaktadır.

İdari Reform Danışma Kurulu'nun yukarıdaki tanımında da görülebileceği üzere idari reform çok geniş kapsamlı olup, reformu amaçları, içeriği ve sebepleri bakımından da çok boyutlu olarak ele alır. Örneğin reformun amaçlarının bazen aksaklıkları düzeltmek, bazense eksiklikleri gidermek olduğu görülmektedir. Benimsenen niteliğin bazen kısa vadeli bazense uzun vadeli sonuçları hedeflediği; sorunların bazen görev yapısında, bazen personel yapısında, bazen mevzuatta, bazen de mali kaynaklarda olabileceği yorumu yapılabilmektedir.

Ancak doktrinde sadece idari reformun unsurlarını detaylı şekilde belirleterek değil, bu unsurları nihai hedefler kapsamında birleştirerek daha sade bir idari reform tanımı da yapılmaktadır. Sürgit'e göre *idari reform, idarenin ulusal amaçlarının gerçekleştirilmesine yardımcı olacak süratli, tasarruf sağlayıcı, verimli ve kaliteli hizmet görülmesini sağlayacak bir düzene kavuşturulmasını ve böyle bir düzen içinde iş görmesini sağlayacak çabaların tümü* biçiminde de tanımlanabilir (1972: 9-10). Bu tanıtımda yönetim reformunun ulusal amaçlara yardımcı olması vurgusu dikkat çekerken, kamu hizmetlerinde de nihai hedef olan kamu yararı olgusunun temel hedefe konulduğu ve birleştirici unsur olarak kullanıldığı görülmektedir.

Başka bir yaklaşım ise *Yeni Kamu Yönetimi* anlayışı ile bağlantılıdır. Bu yeni yönetim anlayışının devletin rolünde ve yapılanmasında ihtiyaç duyduğu bütüncül ve kapsamlı değişiklikler nedeniyle, 1980'li yıllardan itibaren "*idari reform*" terimi yerine "*devlet reformu*" terimi de kullanılmaya başlanmıştır (Yayman, 2008: 281).

2. Cumhuriyet Dönemi Reform Çalışmalarına Genel Bir Bakış

Türkiye tarihi incelendiğinde, yönetimde reform veya ıslah çalışmalarının, Tanzimat Dönemi'nden beri sürekli olarak gündemde olduğunu görülmektedir. Tanzimat, Birinci Meşrutiyet ve İkinci Meşrutiyet dönemlerinde yönetimde ıslahata yönelik ciddi çalışmalar yapılmıştır. Benzer çalışmalar Cumhuriyet döneminde de sürmüş olup, neredeyse tüm Cumhuriyet tarihi boyunca da devletin işlevlerini yerine getirmekte yetersiz kaldığı yönündeki tespit ve eleştiriler devam etmiştir. Hemen hemen bütün Cumhuriyet Hükümetleri, idarenin yeniden yapılandırılması ve yönetim sorunlarının çözülmesi için çeşitli çabalar harcamışlardır.

2.1. Planlı Dönem Öncesi Reform Çalışmaları

Planlı kalkınma döneminin başlangıcı olarak kabul edilen 1960 senesinden önceki Cumhuriyet dönemi incelendiğinde, adı geçen dönemin yönetimde reform yaklaşımları bakımından iki bölüme ayrılabilir.

İkinci Dünya Savaşı'nın bitimine kadar geçen 1923-1945 arası dönemde, yukarıda tanım ve özellikleri verildiği şekliyle, teknik anlamda kapsamlı idari reform çalışmalarının çok az olduğu görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında, gerek Osmanlı yönetim mirasının birçok konuda aynen alınmasının gerekse Cumhuriyetin ilk yıllarındaki yoğun kanunlaşma ve yeni baştan kurumsallaşma hareketinin payının olduğunu söyleyebiliriz. Daha önce bulunmayan bazı idari teşkilatların yeni baştan oluşturulmasını, klasik anlamda yönetim reformu kavramı içinde değerlendirmek güçtür. Çünkü idari reform, hali hazırda fonksiyonel olan ve çeşitli başarısızlık ve eksiklikler tespit edilen kamu yönetimi organizasyonlarının çalışmalarında, iyileştirme yapmayı hedefleyen bir faaliyettir.

Yönetim reformu penceresinden bakıldığında, Cumhuriyetin kuruluşundan İkinci Dünya Savaşı bitimine kadar devam eden tek partili dönemde, bazı idari birimlerde yapılan dağınık çalışmalar dışında, ulusal düzeyde bir idari reform konusunun detaylı şekilde düşünülmediği görülmektedir (Sürgit, 1972: 66). Bu dönem, daha çok Cumhuriyetin yasalar yolu ile yeniden kurulması ve kurumsallaşması yılları olarak değerlendirilmektedir (Yayman, 2008: 66).

Planlı dönem öncesi yapılan reform çalışmalarının temel bir özelliği, Osmanlı'nın son döneminde olduğu gibi yabancı uzmanlardan yararlanılmasıdır. Nitekim Cumhuriyet döneminde ilk

idari reform çalışması olarak tespit edilen (Yayman, 2008: 72) “Dorr Raporu”, 1933 yılında Türkiye’nin durumunun ABD’li uzmanlardan meydana gelen bir kurul tarafından incelenmesi ve inceleme sonuçlarının “Türkiye’nin İktisadi Bakımdan Bir Tetkiki” adıyla, 1934 yılında hükümete sunulması ile meydana gelmiştir (Turan, 2015: 283).

Dorr Raporu’nda komisyonun yaptığı değerlendirme ve tavsiyeler; Türkiye’nin kalkınması için büyük ve devasa işlere girmek yerine küçük ölçekli işlerden başlayarak bir sanayileşme politikası izlenmesi, uzun süreli planlar yapmak yerine kısa vadeli planlar yapılması, ülkenin sanayileşme hamlesi yerine zirai alanda yatırımlar yapılması, ağır vergilerin ve memur sayısının azaltılması, formalitelerin basitleştirilmesi, yabancı sermaye akımının ülkeye gelmesi için iyi bir teşkilat yapısının kurulması, özel teşebbüsün teşvikinin ve güvenliğinin sağlanması, mahalli teşebbüs ruhunun güçlendirilmesi ve merkezi idareden vazgeçilmesi, nitelikli personelin yetiştirilmesinin sağlanması, kırtasiyecilikle hareket eden personelin idarenin çalışmasını engellemesinin önüne geçilmesi, sayıları on milyonu bulan köylü kitlesinin eğitimi ve iktisadi hayata katılması şeklinde ortaya konmuştur (Yayman, 2008: 98) .

Cumhuriyet dönemi reform çalışmalarının tarihleri incelendiğinde, kamu yönetimini yeniden düzenleme ve iyileştirme isteklerinin, İkinci Dünya Savaşından sonra belirginlik kazanmaya başladığı anlaşılmaktadır. İkinci dünya savaşının bitiminden itibaren dünyada refah devleti anlayışının güçlenmesi ve buna bağlı olarak kamu hizmetlerinde çeşitliliğin artması eğilimi, Türkiye’deki reform taleplerini arttırıcı bir dış etken olmuştur. Dış politikada giderek artan ABD egemenliği, çok partili hayata geçiş ve buna bağlı olarak içerde liberal kapitalizme geçişi hızlandıracak yeni ekonomik ve idari politikaların oluşturulması da diğer etkenler arasında sayılabilir (Yayman, 2008: 103-105). Ülke içinde ise kalkınma ihtiyacına hizmet edecek yeniden düzenleme çalışmaları, itici güçlerden bir diğeri olmuştur (Sürgit, 1972:66).

Yaşanan bu gelişmeler nedeniyle, Türkiye’de İkinci Dünya Savaşı sonrasında ulusal düzeyde yönetimde iyileştirme çalışmaları, önceki dönemlere kıyasla ağırlık kazanmış ve yapılan çalışmaların sayısı artmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde sıklıkla batılı uzman ve heyetlerin görüşlerine başvurulduğu gözlemlenmektedir. 1945-1960 arasında Türkiye’de idarenin iyileştirilmesi amacıyla hazırlanan raporların en kayda değer olanlarının, 1949 tarihli *Thornburg Raporu*, 1949 tarihli *Neumark Raporu*, 1951 tarihli *Barker Raporu*, 1951 tarihli *Martin ve Cush Raporu*, 1954 tarihli *Leimgruber Raporu*, 1959 tarihli *Baade Raporu* ve 1959 tarihli *Chailloux-Dantel Raporu* olduğu tespit edilmektedir.

American Standart Oil Şirketi’nden Max Weston Thornburg’un, Graham Spry ve George Soule ile 1949-1950 yıllarında yaptığı incelemeler neticesinde “Türkiye’nin Ekonomik Durumunun Tenkidi” başlıklı çalışma ortaya çıkmıştır (Kopar, 2018: 306). Thornburg Raporu olarak bilinen çalışma, Thornburg’un 1947 yılında Bahreyn’deki petrol arama çalışmaları sırasında Türkiye’yi ziyaret ederek incelemelerini yapması ile hazırlanmıştır (Kara, 2006: 154).

Thornburg, raporunda Türkiye’nin sorunları olarak, Türkiye’de kişisel güç ve özel teşebbüs faktörünün hemen hemen hiç göz önüne alınmadığını, yetişmiş insan sayısının yetersiz olduğunu, ekonomide devletin kontrolünün devam ettiğini, bayındırlık alanlarında eksiklik olduğunu belirtmiştir (Kopar, 2018: 307-308). Thornburg ek olarak Cumhuriyet döneminde Türkiye’de gerçekleştirilen temel sanayi tesislerini, Türk ekonomisini geliştirmekten ve halkın refahını arttırmaktan uzak girişimler şeklinde nitelemiştir (Güven, 1998, 47).

Thornburg’un yaptığı incelemeler neticesinde, aşırı devletçilik uygulamalarına son verilmesi, sanayileşmeye yavaş şekilde geçilmesi, çelik, kimya, uçak motoru gibi ağır sanayi yatırımlarında vazgeçilerek ziraat alanı gibi hafif sanayi alanlarında yatırımlar yapılması, büyük enerji projelerinden vazgeçilmesi, mevcut idari sistemin işleyişinde keyfi idareye son verilmesi, merkezi-yerel idare arasında görev bölüşümünün yeniden düzenlenmesi, kamu personelinin niteliğinin arttırılması ve sayısının azaltılması, kanunların yeni iktisadi duruma uygun hale getirilmesi, vergi toplama sisteminin yeniden düzenlenmesi, özel ve yabancı sermayenin önündeki engellerin kaldırılması, ulaşım politikalarında karayollarına öncelik verilmesi, turizm imkânlarının geliştirilmesi, Türkiye İdaresi üzerinde Alman ve Sovyet etkilerinin azaltılarak ABD’nin etkinliğinin arttırılması, büyük ölçekli

kalkınma planlarının yapılmasından vazgeçilmesi, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi gibi birçok öneride bulunulmuştur (Yayman, 2008: 119-120).

İdarenin iyileştirilmesi hususunda İkinci Dünya Savaşından sonra yapılan ilk bilimsel çalışma örneği olarak da kabul edilen Neumark Raporu (Tutum, 1994: 84), 1949 yılında Başbakanlığın isteği üzerine Fritz Neumark tarafından hazırlanmıştır (Sürgit, 1972: 67). Raporun ilk bölümünde, yönetim reformuna gerekçe olacak sorunlar, memur sayısının kamu idarelerine dengesiz dağılması, memurların yetersiz niteliğe sahip oluşu, idari örgütlenme eksiklikleri, kanunların ve ilgili mevzuatın elverişsiz ve yetersiz oluşu, aşırı kırtasiyecilik zihniyetinin yarattığı zorluklar ve denetim sistemindeki sorunlar sayılmıştır (Kara, 2006: 153).

Neumark Raporu'nda, tespit edilen sorunların çözümü için tavsiye edilmiş olan, tedbirler; aşırı kırtasiyeciliğe karşı kanuni düzenlemeler yapılması, bazı bakanlıklar ile bir kısım genel müdürlüklerin birleştirilmesinin sağlanması, bakanlıkların bünyesi içinde rasyonalizasyon komisyonlarının kurulması, kamu yönetiminin sorunlarının çözümü ve halka açıklanması amacıyla Başbakanlığa bağlı enformasyon bürosunun kurulması, kamu personelinin ülke genelinde dağılımında yaşanan dengesizliklerin ortadan kaldırılması, çalışanların niteliklerini arttıracak tedbirlerin alınması, kamu personelinin ücret sisteminin yeniden düzenlenmesi, uygulamadaki aşırı merkeziyetçi yapıya son verilmesi, ülkenin ekonomi politikalarına yön vermek ve yatırımların rasyonel şekilde yapılmasını sağlamak için uzmanlardan oluşan bir yapının oluşturulması şeklinde özetlenebilir. (Yayman, 2008: 132-133)

Bir diğer yönetim reformu çalışması, 15 Mayıs 1951 tarihinde Milletlerarası İmar ve Kalkınma Bankası tarafından Türk Hükümetine sunulan Barker Raporu'dur (Sürgit, 1972: 68). Rapor yönetim reformunda iktisadi kalkınma hedeflerine önem vermekte, yönetimdeki aşırı merkeziyetçi yapı ortaya konmakta, yetkilerin üst kademelerde toplandığı ifade edilmekte, kamu personeli sisteminde sorunlar olduğu ve yapılacak revizyonlar ile görev dağılımı, maaş, emeklilik ve işe alma ile terfi usullerinin değiştirilmesi gerektiğine işaret etmekte, merkezi bir personel biriminin eksikliğine dikkat çekmektedir (Turan, 2015: 287).

Barker Raporu'nda ayrıca Türkiye'nin bir tarım ülkesi olduğu ve kalkınmaya bu noktadan başlanması, devlet yatırımlarına son verilmesi, sanayi yerine tarımsal sanayiye ağırlık verilmesi, özel sermayenin önünün açılması, mevcut sanayi yatırımlarının özelleştirilmesi, devlet yatırımlarının altyapı yatırımları ile sınırlı kalması belirtilerek; Amerikalı uzmanların Türkiye bakımından uygun gördükleri ekonomik liberalizasyon öne çıkarılmaktadır (Yayman, 2008:145-147).

1951 yılında merkezi yönetimin yeniden düzenlenmesine ilişkin önemli çalışmalar arasında anılan Martin ve Cush Raporu, iki yabancı uzman tarafından "*Maliye Bakanlığının Organizasyon, Metod ve Personel Problemleri*" adı ile hazırlanmıştır. (Turan, 2015: 287) Raporda Türk İdari Teşkilatı için tespit edilen başlıca sorunlar, aşırı merkeziyetçi bir yapı, memurların niteliğinin yetersizliği, alt kademelerdeki hayatından memnun olmayan memurlar, aşırı mevzuatçılık, merkezi bir personel biriminin olmayışı, liyakat ve sınıflandırma sorunları şeklinde özetlenebilir (Yayman, 2008: 150-151).

Martin ve Cush Raporu'nda genel idareye ilişkin yapılan tespitler doğrultusunda, yöneticilerin rutin nitelikteki işlerden kurtarılarak kendi dairelerinin faaliyetlerinin planlanmasıyla meşgul olmalarının sağlanması, dairelerin yeniden düzenlenmesi, çalışma metotlarının geliştirilmesi, kamu personelinde liyakatin güçlendirilmesi, merkezi bir personel birimi kurulması, sınıflandırma ve özlük işlerinde geliştirme yapılması yönünde tavsiyelerde bulunulmaktadır (Sürgit, 1972: 71).

İdareyi bir bütün olarak inceleyen Leimgruber Raporu ise (İdari Reform Danışma Kurulu, 1972: 18), Türk hükümetinin isteği üzerine İsviçreli Profesör Leimgruber tarafından hazırlanmıştır. (Turan, 2015: 287) Raporda Profesör, Türkiye'nin o günkü İdare teşkilatını tetkik etmekte, özellikle bakanlıkların organizasyonu üzerinde durmakta ve personel sorunlarını incelemektedir. (DPB, 1963: 139)

Raporda personelin hukuki statüleri, ücret rejimi, çalışma saatleri, personel kadrolarındaki şişkinlik, personelin sınıflandırılması konularında sorunlar olduğunu belirtilmiştir. (Kalağan, 2010:

70). Leimgruber merkezi bir personel dairesi kurulmasını önermiş; kamu personelinin hukuksal statülerinde çalışma yapılmasını, ücretlerin iyileştirilmesini, çalışma saatlerinin sınırlandırılmasını, personel kadrolarındaki sayının azaltılmasını, personel sınıflandırılmasına acil olarak geçilmesini tavsiye etmiştir. (Kalağan, 2010: 70).

Bir diğer yabancı uzman raporu olan Baade Raporu, Türkiye’de tarımın durumunu detaylı şekilde ele almış; yayımlandığı andan itibaren tartışılmaya başlanmış ve döneme damgasını vurmuştur (Yurtoğlu, 2014: 75-76).

Baade Raporu’nda kaynakların kötüye kullanıldığı ve tabiat tahribatının fazla olduğu, erozyon tehlikesinin tehdit edici boyutta olduğu, tarımda insan gücü planlamasının daha iyi yapılması gerektiği, Türkiye’nin tarımda mutlaka su, toprak ve orman ıslahatını yapması gerektiği, ıslahatlar ile Türkiye’nin kaynaklarını daha iyi kullanabileceği yönünde tespit ve tavsiyeler bulunmaktadır (Tütengil, 1964: 113-115).

1959 yılında hazırlanan bir diğer yabancı uzman çalışması olan Maurice Chailloux-Dantel Raporu ile kamu personel sorununun ilk kez kapsamlı incelendiği tespiti yapılmaktadır. (Yayman, 2006: 166) 1958 yılında Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü tarafından yayımlanan bahse konu rapor ortak bir çalışmanın ürünü olup, “Türkiye’de Devlet Personeli Hakkında Bir Araştırma” adını taşımaktadır (Tutum, 1994: 85).

Chailloux-Dantel Raporu’nda detaylı şekilde saptanarak anlatılan sorunlar ve çözüm önerileri, kamu personel sisteminde kişiselleşme olduğu, atama-nakil ve terfilerde kurumlara ve kişilere göre farklılıklar bulunduğu, sınıflandırma, liyakat ve kariyer sisteminin benimsenmediği, bunların sistemi kayırma ve kollamaya açık bir hale getirdiği, merkezi düzeyde bir personel biriminin kurulması gerekliliği, kamu personelinin nitelik bakımından yetersiz olması, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmaması, ünvanlarda fazla çeşitlilik olması, şeklinde özetlenebilir (DPB, 1963: 112-135).

2.2. 1960-1980 Döneminde Yönetimde Reform Çalışmaları

27 Mayıs 1960 askeri müdahalesi sonrası yeni bir anayasa yapılmış, *Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)* ve *Devlet Personel Dairesi (DPD)* Kurulmuş ve *Beş Yıllık Kalkınma Planları* yapılmaya başlanmıştır. Bu nedenle 1960 yılı yönetsel reform çalışmalarında önemli eşiklerden biri olarak görülmektedir. 1958’de kurulan *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)*, DPT ve DPD ile birlikte reforma çalışmalarına bilimsel destek vermiştir. (Tutum, 1994: 86) Buna karşın bir yandan da 1960 sonrası bütün reformların kriz veya askeri müdahale sonrası dönemlerde yapılmış olduğu belirtilmektedir (Turan, 2015: 288).

1960 askeri darbesinden önceki reform çalışmalarında da sıkça dile getirilen kamu personel rejimi düzenlemesi, 1960’tan sonra da yabancı uzmanlara yaptırılan bazı çalışmalara konu olmuştur. Bu kapsamda Avrupa İktisadi İşbirliği İdaresi (OECD) tarafından gönderilen Van Mook da kamu personel sistemine ilişkin çalışma yapmıştır (Yayman, 2008: 221).

Mook personel yönetiminin temel sorunları arasında; memuriyet kadrolarının istifaya ve uzmanlaşmaya imkân vermeyecek şekilde katılmış olduğunu, etkili bir personel politikasının oluşturulamadığını, kanunlarda koordinasyon olmadığını, enflasyon nedeniyle memurların alım gücünün düştüğünü saymıştır. (Aykaç ve Altunok, 2014: 6) Mook’un ayrıca kamu personeline yönelik eğitim faaliyetlerinin yetersiz olduğu, siyasi ve sosyal etkilerin kimi durumlarda liyakatin önüne geçebildiği yönündeki tespiti de dikkate değerdir (Yayman, 2008: 222).

Mook’un dört ayrı raporunda ortaya konan çözüm önerileri bir bütün olarak incelendiğinde, verdiği tavsiyelerin, iyi koordine edilmiş ve şekillendirilmiş bir personel politikasının belirlenmesi, rasyonel bir personel sınıflandırması oluşturulması, derece ve ünvan standardizasyonunun sağlanması, personel alma sisteminin düzenlenerek açık yarışma yöntemi ile personel alınması, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimin genişletilmesi, yabancı ülkelerde eğitim görececek personelin tek bir merkezden koordine edilmesi ve eğitimini tamamlayanların en başarılı olabilecekleri mevkilere getirilmesi şeklinde özetlendiği görülmektedir (Aykaç ve Altunok, 2014: 6-7).

Mook'un ardından 1962 yılında Türkiye'ye gelen ABD'li uzman John Fisher, çalışmalarını kısa süre içinde tamamlayarak ülkesine dönmüştür. Fisher da Mook gibi yalnızca personel konusunda üzerinde çalışmış ve ikisinin çalışmaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun alt yapısını oluşturmuştur (Yayman, 2008: 225).

Fisher, raporunda kamu personel yönetiminin sorunları olarak, Türkiye'deki memurların kayıtlarının iyi tutulmadığını, memur sayısının fazla olduğunu, memurların çoğunun yetersiz olduğunu, memurların coğrafi dağılımlarının dengesiz olduğunu, ücretlerin düşük olduğunu tespit etmiştir. (Yayman, 2008: 227) Fisher raporunda belirttiği bu sorunların çözümü için, personel yönetiminde liyakat ilke ve standartlarının geliştirilmesini, personel gereksiniminin belirlenmesini, personel alım sınavlarının yapılmasına ilişkin usul fikirlerini tavsiye olarak paylaşmıştır (Şaylan, 2000: 113).

1960 sonrası yapılan bir diğer yabancı uzman çalışması, Richard Podol tarafından 1963 yılında hazırlanan *Podol Raporu*'dur. Podol, Türk yöneticilerinde hareket ve teşebbüs eksikliği bulunduğunu, karar verme sürecinin çok teferruatlı olduğunu, aşırı mevzuatçı teftiş sisteminin merkezîyetçiliği arttırdığını, Türk yöneticisinin bilgi alışverişinde isteksiz olduğunu, Türk yöneticisinin rütbe ve mevkie çok önem verdiğini, yöneticilerin kendilerine aşırı güvenden dolayı eğitim ihtiyacını genellikle kabul etmediklerini, Türk yöneticisinin teknik yeteneğinin ve mesleki eğitiminin geride olduğunu vurgulamıştır (Aykaç, Altınok, 2014: 9-11). Podol ayrıca mevzuatın, adet ve geleneklerin gerekli yönetsel değişiklikleri engellediğini, kurumsallaşmanın ve yönetim altyapısının kurulamamış olduğuna işaret etmiştir (Yayman, 2008: 232).

Podol saptadığı sorunlara ilişkin çözüm önerilerini, yöneticinin geniş çapta fikren hazırlanması, gelenekçilerin etkisiz hale getirilmesi, uzman yetiştirmek, yönetimi iyileştirme isteği, enerjisi ve cesareti olanlara destek olmak, yönetimi geliştirme amacı taşıyan kurumları desteklemek şeklinde paylaşmıştır (Şaylan, 2000: 113).

Cumhuriyet dönemi reform çalışmalarının en bilinenlerinden bir tanesi ise *MEHTAP Raporu* adıyla bilinen çalışmadır. TODAİE, DPT ve DPD'nın yönetiminde geniş bir uzman kadrosunca hazırlanarak 1963'te Başbakanlığa sunulan rapor ile sonuçlanan "*Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi*" (*MEHTAP*), Türk Kamu Yönetimini örgüt ve işleyişiyle bir bütün olarak ele alan ilk kapsamlı çalışma olarak değerlendirilmektedir.

MEHTAP Raporunda tespit edilen sorunlar, bazı hizmetlerin kötü ve görünürde yapılması, hizmet dağılımında bölgesel eşitsizlik olması (Turan, 2015: 291), mali imkân yetersizliği, personel aksaklıkları, yön gösterme ve gözetim yokluğu, teşkilat bozuklukları, kırtasiyecilik, iyi düzenlenmemiş merkezîyetçilik olarak sıralanmıştır (Sürgit, 1972: 87-88).

Rapor, idarenin geliştirilmesi, düzeltilmesi ve yeniden düzenlenmesi görevinin her bakanlığın ve dairenin kendine düştüğünü belirtmektedir. Buradan yola çıkarak bakanlıklarda ve gerekli olan kuruluşlarda birer "*İdareyi Geliştirme Komitesi*" kurulması önerilmiştir (Sürgit, 1972: 88). Dolayısıyla MEHTAP Raporunun idari reformu her idari birimin kendi içinde örgütleyerek geliştirmesi fikrini barındırdığını söyleyebiliriz. Ayrıca, İdareyi geliştirme faaliyetlerini planlamadan uygulamaya kadar yönlendirecek, Başbakanlık bünyesinde merkezi bir birim kurulması teklif edilmiştir (Sürgit, 1972: 89).

1960 sonrası döneme "*Planlı Dönem*" denilmesine yol açan ve DPT tarafından hazırlanan Beş Yıllık Kalkınma Planları'nın, reform perspektifinden incelenmesinde şüphesiz fayda vardır. 1963-1967 dönemini kapsayan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, kamu yönetimi reformu, kurumların iç düzenlerini sağlamakla sınırlı kalan bir anlayışla ele alınmış; idarenin daha iyi çalışması için, görev ve sorumlulukların netleştirilmesi, bütçe ve malî kontrol, personel verimliliği gibi kurumsal hedefler ortaya konulmuştur (Işıkçı, 2017: 174-175). 1968-1972 dönemini kapsayan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, yönetsel düzenleme açısından yerel yönetimlerin kalkınmadaki önemi ilk kez vurgulanmış, bu yerel yönetimler üzerindeki vesayet yetkilerinin sınırlandırılması ve mali yapılarının güçlendirilmesi vurgusu yapılmıştır (Işıkçı, 2017: 175). 1973-1977 dönemini kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gerek MEHTAP Projesi'nin gerekse birinci ve ikinci kalkınma planlarının reform hedeflerine, etkinliğe ve verimliliğe ulaşamadığı, ilçeler ve bucakların şehirleşen yönetim

ihtiyaçlarına cevap veremediği, kamu kesiminde sorunlara karşı şiddetli duyarsızlık, yönetici kadrolarına yapılan atamaların açık kriterlere bağlanmamış olması gibi sorunlar vurgulanmıştır (Akalin, 1984: 36-37).

Bu dönemde bahsedilmesi gereken bir diğer önemli çalışma, *İdari Reform Danışma Kurulu Raporu*'dur. İdari Reform Danışma Kurulu on kişilik bir uzman heyetinden meydana getirilmiştir. Bakanlar Kurulu'nun 29.05.1971 gün ve 7/2527 sayılı kararıyla "*Hükümet Programına göre Devlet kesiminin yeniden düzenlenmesinin genel yönünü ve stratejisini saptama*" görevi kurula verilmiştir (İdari Reform Danışma Kurulu, 1972: 1).

Kurul'un yapılacak yeniden düzenlemelerde kullanılacak metot ve örgütlenmeye özel önem verdiği anlaşılmaktadır. Nitekim Kurul da önceki reform çalışmalarının başarıya ulaşmamasını, çalışmaların bütününden sorumlu bir örgüt bulunmamasına bağlamıştır (Yayman, 2008: 244). Raporla idari reform bakımından yapılabilecek düzenlemeler, yönetimi geliştirme ve yapılandırmanın kurumların görevlerinin bir parçası olduğunun kabul edilmesi gerektiği, yeni araştırmalardansa mevcut saptanmış sorunların üzerine gidilmesi, bir "Merkezi İdareyi Geliştirme Birimi" kurulması, diğer kuruluşlarda da bir idareyi geliştirme birimi kurulması, aralarında güçlü bir işbirliği olması şeklinde tavsiye edilmiştir (Coşkun, 2005:25).

2.3. 1980-2000 Döneminde Yönetimde Reform Çalışmaları

Türkiye'nin 1980 ve sonrası yönetim reformu çalışmalarında dünyadaki *Yeni Kamu Yönetimi* anlayışının etkisi olmuştur. Ancak 1980'den günümüze kadar yapılan idari reform çalışmalarını sadece bu bağlamda tutmak eksik bir değerlendirme olacaktır. Türkiye'nin 1970'lerde yaşadığı büyük ekonomik sıkıntılar, kalkına hedeflerine ulaşamaması, kamu yönetiminden memnuniyetsizlik, karma ekonomiden liberal ekonomiye geçiş çalışmaları, Avrupa Birliği uyum çalışmaları, yeni kamu yönetimi anlayışı ile birleşerek 1980 sonrası reform çalışmalarında yol gösterici ve tetikleyici olmuşlardır.

Özellikle karma ekonomik modelden vazgeçilmesi ve bunun sonucunda yeni yapılanma ihtiyaçları doğurması bakımından, 1980 sonrası dönemi "*24 Ocak Kararları*"ndan başlayarak incelemekte fayda vardır. 43. Hükümet tarafından 24 Ocak 1980 tarihinde alınan kararlar ile Türk yönetim ve ekonomi tarihine geçmiş olan bu program, çok önemli yapısal dönüşümler içermektedir. Açıklanan bu program ile devletin ekonomideki payı küçülmüş, dış ticaret serbestleştirilmiş, yabancı sermaye yatırımları teşvik edilmiş, ithalat kademeli olarak serbest bırakılmış, döviz alım satımı serbest bırakılmış, döviz piyasası üzerindeki kontrol kaldırılmış, faiz oranları serbest bırakılmış, serbest piyasa uygulamasına geçilmiş, yüzde 32,7 devalüasyon yapılmıştır (Usubaliev, 2018). Bu kararlar açık şekilde Türkiye'nin karma ekonomik modelden liberal ekonomik modele doğru kayışını göstermektedir. Yabancı sermayeye ve ithalat serbestisine ilişkin kararlarla da ithal ikameci ekonomi modelinden vazgeçildiği anlaşılmaktadır.

Bahse konu program ile uzun vadede devleti küçültmek, özel sektörün ağırlığını arttırmak, yeniden yapılanmayı gerçekleştirerek ekonominin dünya piyasaları ile bütünleşmesini sağlamak, ekonomide kamunun ağırlığını azaltmak, ekonomi yönetimini merkezileştirmek amaçlanmıştır (Turan, 2015: 299-300).

Yeni Kamu Yönetimi anlayışının (Eryılmaz, 2018: 106) ve neoliberal uygulamaların (Turan, 2015: 297) Türkiye'ye ilk yansıması olarak kabul edilen 24 Ocak Kararları, Türk kamu yönetimindeki etkilerini 1980-1990 döneminde tam olarak gösterememiş ve devlet ekonomide oldukça aktif kalmaya devam etmiştir (Turan, 2015: 302). Bu nedenle bir süre daha ekonomide ağır bir devlet düzenlemesi uygulamada kalmıştır.

Yeni Kamu Yönetimi anlayışının Türkiye'ye yansımalarını ve 24 Ocak Kararları'nın ortaya koyduğu ekonomik liberalizasyonun etkilerini gözlemlemek bakımından bu dönemdeki kalkınma planlarının da irdelenmesinde fayda vardır. 1979-1983 yıllarını kapsayan Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yönetimin çağdaş toplumsal ve iktisadi yapıya uydurulması, Devlet Personel Dairesinin "*Merkezi Kamu Yönetimini Geliştirme Birimi*" olarak yeniden düzenlenmesi ve yeniden yapılanma çalışmalarının DPT sorumluluğunda olması gerektiği belirtilmiştir (Turan, 2015: 293).

1985-1989 dönemini kapsayan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda bürokratik işlemlerin basitleştirilmesi, kuruluşların işlevleriyle uyumlu insan gücü planlaması yapılması, personel politikalarının yetki, sorumluluk, kadro ve unvan anlamında yeniden düzenlenmesi ve standartlaştırılması önerilmektedir (Turan, 2015: 293). Bu iki kalkınma planında görülen, yönetimin çağdaş ekonomik yapıya uydurulması, bürokratik işlerin basitleştirilmesi, kuruluşların işlevleriyle uyumlu insan gücüne kavuşturulması hedefleri, Yeni Kamu Yönetimi anlayışının Türk yönetimine de doğrudan etkileri olarak görülmektedir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın kapsadığı süre içerisinde, 24 Ocak Kararları'ndan kısa bir süre sonra sivil yönetim askeri müdahale ile kesintiye uğramıştır. Müdahale sonrası 21 Eylül'de kurulan *Ulus Hükümeti*, Türk kamu yönetiminde yeniden yapılanma gerekliliğinin farkında olmuştur. Hem hantallığı ve verimsizliği ortadan kaldıracak, ekonomik ve sosyal kalkınmayı sağlayacak idari reformların gerekliliği hem de reformların artık teoriden pratiğe de dökülmesi gerekliliği yeni hükümetçe de görülmüştür (Eryiğit ve Yörükoğlu, 2011). Bu dönemde idari reform çalışmalarının daha çok mevzuat çalışmaları ile yapılmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu çerçevede bazı bakanlıklar birleştirilmiş ve kaldırılmış, bakanlıkların yeniden düzenlenerek sistemli bir yapıya kavuşturulmalarına ilişkin çalışmalar yapılmış, kanun hükmünde kararname aracılığıyla kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, etkin, verimli bir biçimde yürütülebilmesi için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (Coşkun, 2005: 29-30).

1983 seçimleri sonrasında kurulan *Özal Hükümeti* döneminde, *Ulus Hükümeti* döneminde yapılan mevzuat altyapısı çalışmalarını devam ettirme niyetinin olduğu görülmektedir. 24 Ocak Kararları'nın mimarları arasında olan Turgut Özal'ın, bu kararların uygulanmasına yönelik reform çalışmalarında bulunmak istemesi de şaşırtıcı değildir.

Birinci ve İkinci Özal Hükümetleri döneminde kamu hizmetlerinin bazılarında usul ve işlemler sadeleştirilmiş, vatandaş beyanına verilen önem artırılmış, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapılmış, kamu iktisadi teşebbüslerinde tüm statülerde çalışan personel için sözleşmeli istihdam sistemi getirilmiş, 3030 sayılı Kanunla Büyükşehir Belediyeleri kurulmuş ve bu belediyelere ek mali imkânlar ve imtiyazlar sağlanmış, İl Özel İdarelerine ilişkin kanuni düzenleme yapılmış, belediyelerin ve il özel idarelerinin mali yönden güçlendirilmesi için düzenlemeler yapılmıştır (Coşkun, 2005: 33). Yine bu dönemde Başbakanlık bünyesinde yeni örgütlenmeler yapılarak merkezi karar alma süreçleri güçlendirilmiş, devletin küçültülmesi adına en önemli adımlardan olan özelleştirmenin yasal altyapısı kurulmuş, Türk Lirası'nın konvertibilitesi kabul edilmiş, sermaye hareketleri serbest bırakılmıştır (Turan, 2015: 308-312).

1980'lerin sonuna gelindiğinde, Türk idari reform tarihi bakımından irdelenmesi gereken bir diğer çalışma Kamu Yönetimi Araştırma Projesi'dir. *Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA)*, TODAİE tarafından 1988-1990 yılları arasında yapılmış kapsamlı bir araştırmadır (Işıkçı, 2017: 177). Ancak KAYA raporunda yapılan tespitlerin, önceki çalışmalardan pek farklı olmadığı yorumu yapılmaktadır (Yayman, 2008: 249). Rapor'un özellikle kamu yönetimindeki değişim ve uyum konusuna vurgu yaptığı anlaşılmaktadır. Türk kamu yönetimindeki sorunlar ve ihtiyaçlar, kamu hizmetlerinin değişen koşullara uyumlu hale getirilmesi, yeni teknolojilerin kamu yönetiminde etkin şekilde kullanılması, yönetimle vatandaş arasındaki ilişkinin değişimine uyum sağlanması, yönetimle sosyo-ekonomik yapı ve siyasal düzen arasındaki uyumsuzluklar, devletin görevleri konusundaki düşünsel değişimlere uyum sorunu şeklinde saptanmıştır (Yayman, 2008: 250-251). KAYA Projesi, Başbakanlık, Bakanlar Kurulu ve Bakanlıklara ilişkin kapsamlı yeniden örgütlenme, görev bölüşümü, politika üretimi, taşra örgütlenmesi düzenlemesi, yerel yönetimlerin güçlendirilmesi gibi konularda çeşitli tavsiyeler sunmuştur (Aslaner, 2006: 62-63).

1990'lı yıllar bakımından idari reform çalışmalarında bir diğer yol gösterici ise şüphesiz kalkınma planlarıdır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990-1994) kamu yönetiminde iktisadi kalkınma ile uyumluluk, yetki devri, verimliliğin artırılması, kaliteli ve ekonomik kamu hizmeti, devlet-vatandaş ilişkilerinde kolaylaştırma hedeflenmektedir (Turan, 2015: 293). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000), devletin kamu hizmetlerindeki rolünde daralmaya yönelik değerlendirme, örgüt yapısında küçülme, kamu idarelerinde istihdam dengesi oluşturma ve halka yakın bir yönetim uygulaması hedeflenmektedir (Turan, 2015: 293).

1990'lı yıllarla özdeşleşmiş siyasi istikrarsızlık ortamı ve ekonomik sorunlar, kalkınma planlarında ve araştırma projelerinde ortaya konan hedefler için sistemli ve etkin çalışmalar yapılmasının en önemli engellerinden birisi olmuştur. Nitekim 1990'lardaki reforma yönelik önemli kararlardan biri olan 5 Nisan 1994 kararları da ülkenin yaşadığı ekonomik kriz neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu kararlar ile kamunun ekonomideki rolünün yeniden belirlenmesi, piyasa mekanizmasının ve sosyal dengenin korunması, kamu gelirlerinin artırılması ancak kamu giderlerinin azaltılması, Merkez Bankası'nın daha özerk bir yapıya kavuşturulması, özelleştirmeye hız ve etkinlik kazandıracak çalışmaların yapılması amaçlanmıştır (Aktan, 1994: 166).

Ancak devam eden yıllarda da hükümet değişiklikleri, enflasyon, dış borç, iç güvenlik sorunları yoğun şekilde devam etmiş ve 1990'lı yılların belirtilen etkileri ile ülke 2001 ekonomik krizine sürüklenmiştir.

2.4. 2000 Sonrası Yönetimde Reform Çalışmaları

2000 sonrası yıllarda Türk kamu yönetimindeki reform düzenlemelerinin önceki dönemlere kıyasla daha fazla sonuca ulaştığı görülmektedir. Reforma ilişkin çabalar sonucunda yasalaşmanın daha fazla olması, bu durumun sebeplerinden birisidir. Hakikaten de 2000'den sonraki *Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) iktidarı* döneminde, idari reforma yönelik çok sayıda yeni kanun yapımı ile karşılaşmaktadır.

Türkiye'nin 21. yüzyıldaki reform çalışmalarında birden fazla sebep ve motivasyon olmuştur. Bunlar arasında *yönetimin yeni kamu yönetimi ilkelerine uygun hale getirilmesi, Avrupa Birliği uyum çalışmaları, teknolojik gelişmelerden kamu yönetiminde de yararlanma, yönetimde demokratik ilkeleri güçlendirme, yönetimin denetimini etkinleştirme* gibi sebepler ilk akla gelenlerdir.

Doktrinde 1980 sonrası reformlar kamu yönetimi reformlarında birinci dalga olarak kabul edilmekte iken 2000 sonrasındaki reformlarla ikinci dalgaya geçildiği tespiti yapılmaktadır (Güler, 2005: 77). 1980'lerde reformlar ekonomik ve mali liberalizasyona yoğunlaşmışken, 2000 sonrasında devletin bütüncül bir dönüşümü çabası görülmektedir. Kamu yönetimindeki bu kapsamlı yeniden yapılandırma temel yol gösterici metinlerden birisi, Başbakanlığın 2003 yılında hazırladığı raporudur.

Başbakanlığın bahse konu "*Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim*" isimli raporunda yeni kamu yönetimi düşüncesine vurgu yapılmakta, yeniden yapılandırmanın temel ilkeleri ihtiyaçlara uygunluk, katılımcılık ve çok ortaklılık, halk odaklılık, stratejik yönetime geçiş, performansa dayalı oluş, denetimde etkililik, etik kurallar ve insana güven, hizmetlerin yürütülmesinde yerindenlik şeklinde açıklanmaktadır (Başbakanlık, 2003a: 20,127-135). Yeniden yapılandırma alanları ise kamu yönetimi için bir temel kanun, merkezi idare içinde düzenleme, yerel yönetimlerde yeniden düzenleme, saydamlık ve bilgi edinme hakkı, e-Devlet, bürokrasinin azaltılması ve basitleştirilmesi, vatandaş memnuniyetinin ölçülmesi, performans sistemine ve ödüllendirmeye geçme, kamuda etik kuralların gözden geçirilmesi şeklinde gösterilmiştir (Başbakanlık, 2003a: 137-161).

Rapor'daki planlama ilkelerini yansıtan *2004 tarihli Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun*, Cumhurbaşkanı tarafından Meclise geri gönderilmiş ve daha sonra yürürlüğe de girmemiştir. Bu kanunla temel hedef, kamu yönetimini düzenleyen temel bir kanun oluşturmaktır. Kanun yürürlüğe girmemiş olsa bile, kanun tasarısı incelendiğinde, kanunun amaçladığı hususların daha sonra muhtelif başka yasalar ile gerçekleştirilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Nitekim kanunun amacı, kendi ifadeleri ile katılımcı, saydam, hesap verebilir, insan hak ve özgürlüklerini esas alan bir kamu yönetiminin oluşturulması; kamu hizmetlerinin adil, süratli, kaliteli, etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi için merkezî idare ile mahallî idarelerin görev, yetki ve sorumluluklarının çağdaş kamu yönetimi ilke ve uygulamaları çerçevesinde belirlenmesi, merkezî idare teşkilâtının yeniden yapılandırılması ve kamu hizmetlerine ilişkin temel ilke ve esasların düzenlenmesidir (Kamu Yönetiminin Temel, 2004: m.1). Bu ifadeler ile kanunun yeni kamu yönetimi anlayışının temel ilkelerini benimsediği yorumu yapılabilir.

AK Parti dönemi reform yasalarına ilişkin ilk düzenlemelerden biri *2003 tarihli Bilgi Edinme Hakkı Kanunu* olmuştur. Kanun ile demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve

açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemek amaçlanmıştır (Bilgi Edinme, 2003: m.1).

2003 yılında bir diğer reform faaliyeti mali yönetim alanında gerçekleşmiştir. *Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu* ile kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedeflerle uyumlu şekilde kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılması, hesap verebilirliğin ve malî saydamlığın sağlanması amaçlanmıştır (Kamu Mali Yönetimi, 2003: m.1).

Başbakanlığın 2003 yılındaki planlamasına uygun olacak şekilde bir diğer düzenleme ise 2004 yılında yapılmıştır. *Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun* ile kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlenmiş ve uygulamayı sağlamak için Kamu Görevlileri Etik Kurulu oluşturulmuştur (Kamu Görevlileri Etik, 2004: m:1).

Türkiye'nin bölgeleri arasındaki ekonomik gelişim eşitsizliği Avrupa Birliği uyum sürecinde ve ilerleme raporlarında sorunlu konulardan birisi olmuştur (Eryılmaz ve Tuncer, 2013: 173). Bu konuda yapılan muhtelif çalışmaların ardından nihayet 2006 yılında *Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyon ve Görevleri Hakkında Kanun* çıkarılmıştır. Kanun'un amacı incelendiğinde, kurulacak kalkınma ajanslarının hedefinin kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek suretiyle, ulusal kalkınma plânı ve programlarda öngörülen ilke ve politikalarla uyumlu olarak bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak olduğu görülmektedir (Kalkınma Ajanslarının, 2006: m:1).

Bir diğer yeniden düzenleme sosyal güvenlik alanında yapılmıştır. Üç ayrı sosyal güvenlik kurumu *Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu* ile tek çatı altında birleştirilmiştir. Bu düzenleme ile vatandaş memnuniyetini arttırmak ve verimli çalışan bir sosyal güvenlik sistemi kurmak amaçlanmıştır.

Bu dönemde başka bir önemli düzenleme de kamu yönetiminin denetimi alanında gerçekleşmiştir. *Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu* ile kurulan Ombudsmanlık yapısı Türk kamu yönetimi için bir ilk niteliği taşımıştır. Kamu Denetçiliği Kurumu vatandaşın başvurusu üzerine idarenin her türlü işlem ve eylemini incelemek, araştırmak ve öneride bulunmak yetkisi ile donatılmıştır. Kurumun yalnızca hukuka uygunluk denetimi ile sınırlandırılmayıp, insan hakları, adalet anlayışı, hakkaniyete uygunluk gibi açılardan değerlendirme yapması, dikkat çekici bir yetki olmuştur (Kamu Denetçiliği, 2012: m.1).

2001-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın 9. Bölümü, "*Kamu Hizmetlerinde Etkinliğin Artırılması*" başlığını taşımaktadır. Bu bölümde kamu yönetiminde insan kaynaklarını, yönetsel ilkeleri ve işleyişi de içine alan bütüncül, köklü ve kalıcı bir değişim ihtiyacının devam ettiği belirtilmektedir. Bu çerçevede, kamu kuruluşlarının amaçlarında, görevlerinde, görevlerin bölüşümünde, teşkilat yapısında, personel sisteminde, kaynaklarında ve bunların kullanılış biçiminde, halkla ilişkiler sisteminde mevcut aksaklıkları ve eksiklikleri gidermek, kalkınma planının öncelikli gündem konularından birini oluşturmaktadır (DPT, 2000: 190). Kalkınma planı, yönetim reformu ile verimlilik, etkinlik ve tutumluluğun dolayısıyla da performansın artırılması; kamu kurum ve kuruluşlarında görev ve teşkilat yapıları arasında uyum sağlanması, gerekli sayı ve nitelikte personel istihdamı, personelin bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında eğitiminin sağlanması, çalışanlarının performansını etkin bir şekilde ölçen bir sisteme kavuşturulması, yetki devri ve esneklikle beraber hesap verme sorumluluğunun ve yönetsel saydamlığın güçlendirilmesi; kamu yöneticilerinin ve çalışanlarının politika ve strateji oluşturma kapasitesinin geliştirilmesi ve kamu hizmetlerinin sunumunda kalite anlayışının ve bu amaca yönelik yönetsel yöntemlerin yerleştirilmesini temel ilkeler olarak kabul etmiştir (DPT, 2000: 191).

2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı da "*kamu hizmetlerinde kalite ve etkinliğin artırılmasını*" temel amaçları arasında saymıştır. Bu amaca ulaşmak için kurumlar arası yetki ve sorumlulukların rasyonelleştirilmesi, politika oluşturma ve uygulama kapasitesinin artırılması, kamu kesiminde insan kaynaklarının geliştirilmesi, e-Devlet uygulamalarının yaygınlaştırılması ve

etkinleştirilmesi, adalet sisteminin iyileştirilmesi ve güvenlik hizmetlerinin etkinleştirilmesi yapılacaktır (DPT, 2006: 101-105).

2000’li yıllardaki yönetim reformu çalışmalarında Avrupa Birliği uyum sürecinin de önemli payı olmuştur. Yapılan *anayasa değişiklikleri ve uyum yasaları ile iç hukuk, Avrupa Birliği müktesebatı ile uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır*. Özellikle temel hak ve hürriyetler konusunda dikkat çekici düzenlemeler yapılmıştır. 2001, 2002, 2004, 2010 yıllarında yapılan geniş kapsamlı Anayasa değişiklikleri ile temel hak ve hürriyetler rejimi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne uygun bir hale getirilmiştir. Bu süreçte dokuz adet uyum paketi hazırlanmıştır. Ek olarak başka yasalama çalışmaları ile Avrupa Birliği uyum sürecinin dönüştürücü etkisi devam etmiştir (Özdemir ve Çiftlikçi, 2015: 130-139).

Türkiye’nin Avrupa Birliği uyum süreci kapsamında gerçekleştirdiği düzenlemeler ana başlıklar olarak yönetim mekanizmasındaki anti demokratik öğeleri gözden geçirme, hukuk güvenliğinin güçlendirilmesi, temel hak ve hürriyetlerin güçlendirilmesi, kadın-erkek eşitliğinin iyileştirilmesi, yargı denetiminin kapsamının genişletilmesi, yönetsel şeffaflıkta ve sivil demokraside güçlenme şeklinde özetlenebilir (Özdemir ve Çiftlikçi, 2015: 141).

Türk kamu yönetiminde 2000 sonrasında gerçekleşen en önemli dönüşümlerden birisi e-Devlet alanında gerçekleşmiştir. Türkiye’nin bilgi toplumuna geçiş çalışmalarının hızlandırılması, bilgi toplumu strateji ve planlarının belirlenerek bu alandaki tüm faaliyetlerin bir bütünlük içerisinde yürütülmesi ve küresel rekabet koşullarına uyum sağlamak üzere ekonomik ve sosyal dönüşümün gerçekleştirilmesi amacıyla, 58. Hükümet tarafından hazırlanan Acil Eylem Planı’nda “*e-Dönüşüm Türkiye Projesi*” ne yer verilerek süreç başlatılmıştır (Başbakanlık, 2003b: 27-28).

Eylem planı doğrultusunda Türk kamu yönetiminde hizmetlerin internet ortamından verilmesi çalışmaları hız kazanmış ve kurumlar dijitalleşme süreçlerini yoğunlaştırmışlardır. Kurumların ayrı site ve portallardan vermeye başladıkları e-Devlet hizmetleri, 2008 yılında *e-Devlet ortak kapısı* ile aynı çatı altında birleştirilmiştir. Böylece tüm e-Devlet hizmetlerine vatandaşların tek bir site üzerinden ulaşabilmeleri sağlanmıştır. 2008 sonrasında da e-Devlet faaliyetlerinin hız kesmeksizin ve artarak çeşitlendiği ve ortak kapıya eklenildiği görülmektedir.

Bu dönemdeki Türk kamu yönetiminde Yeni Kamu Yönetimi anlayışının bir diğer yansıması, bazı temel hizmetlerin özel sektöre açılması ve özelleştirme faaliyetlerinin artırılmasıdır. Bu kapsamda enerji, tütün, şeker, telekomünikasyon piyasaları özel sektör rekabetine açılmıştır ve Tüpraş, Tekel, THY, Telekom gibi büyük kurumlar özelleştirilmiştir (Turan, 2015:328). Bununla bağlantılı olarak *bağımsız idari otoritelerin* sayısının artması da yine 2000’li yıllarda yaşanmıştır. Merkezi idare önemli ve hassas sektörlerde bizzat üretici rolünü bırakmakla kalmamış, ayrıca bunların denetimini de özerkliğe sahip uzmanlık kuruluşlarına bırakmıştır.

Türk kamu yönetiminin bu dönemine ilişkin başka bir yeniden düzenleme alanı *yerel yönetimler* olmuştur. Reform beklentisi ile yola çıkılıp tartışmalı şekilde sonuçlanan bu dönemde yeni yasalar yapılarak düzenleme sağlanmıştır.

Bu yasalardan bir tanesi 2005 yılında yapılan 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’dur. Bu kanunla 1913 yılından beri yürürlükte olan İl Özel İdaresi Kanunu hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. Yerel yönetimlerde demokrasinin güçlenmesi bakımından bu kanunda getirilen önemli bir yenilik valinin il genel meclisine başkanlık etmesinden vazgeçilmesi olmuştur. İl Özel İdaresi Kanunu’nun temel amacının yerinden yönetimin ilkesinin güçlendirilmesi, yerel sorunların mahallinde çözülmesi, proaktif, katılımcı ve hesap verebilir bir yönetimin oluşturulması ve kaynakların etkin kullanılmasının sağlanması şeklinde ortaya konmuştur (Eryılmaz, 2018: 193). Ancak 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’nun esasında reform niteliği taşımadığı yönünde eleştiriler de vardır (Gözler, 2018: 215). Gerçekten de 1913 tarihli Kanunla kurulmuş “ikili” il idaresi sistemi halen devam etmekte ve İl Özel İdaresi’nin seçmenlerce göreve getirilen kendine has bir yürütme organı bulunmamaktadır. Bu durum yerel yönetimler reformunun ana dayanaklarından olan Avrupa Yerel Yönetimler Özerlik şartına da uygun değildir. Kanun’un ilk halinde valinin vesayet yetkisinin hafifletilmesine ilişkin düzenleme de sonradan Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiş ve eski sisteme dönmüştür (Gözler, 2018: 215).

Yerel yönetimler düzenlemesinde bir diğer yasalama 2005 yılında 5393 sayılı Belediye Kanunu ile olmuştur. Bu kanun ile 75 yıldır yürürlükte olan 1530 sayılı Belediye Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni belediye kanunu ile belediye kurulmasında nüfus şartı yükseltilmiş ve böylece ölçek ekonomisine uygun bir düzenleme yapılmıştır. İdari ve mali özerklik arttırılmaya çalışılmış, genel yetki ilkesine geçilerek belediyeler güçlendirilmiştir. Belediyelerin yerel hizmetlerde yetki ve görev çeşitliliği arttırılarak halkın daha fazla ihtiyacına cevap vermesi hedeflenmiştir. Hemşehrilik bilinci, kentin korunması ve geliştirilmesi, yönetime katılım, sosyal yardımlaşma, saydamlık ve hesap verilebilirlik gibi yerinden yönetimi güçlendirecek ilkeleri hayata geçirmek için *Kent Konseyleri* Kurulmuştur (Eryılmaz, 2018: 205). Norm kadro uygulamasına geçilmesi, esnek örgütlenmeye izin verilmesi, vesayet denetiminin hukuka uygunluk ile sınırlandırılması hususları diğer yenilikler olarak sıralanabilir.

Yerel yönetim reformu kapsamında hazırlanan bir diğer düzenleme ise 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu olmuştur. Ancak büyükşehir belediyelerinde yapılan düzenlemeleri, 5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve 6360 sayılı Kanun hükümleriyle birlikte bütüncül şekilde değerlendirmek daha isabetli olacaktır.

5747 sayılı Kanun ile büyükşehir belediyesi kurulan yerlerde belde belediyeleri kaldırılmış, alt kademe olarak sadece ilçe belediyelerine yer verilmiştir (Büyükşehir Belediyesi Sınırları, 2008).

2012 yılında çıkarılan 6360 sayılı Kanunla Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda çok önemli değişiklikler yapılmış ve yerel yönetim sistemi de değişikliklerden bütüncül olarak etkilenmiştir. Yeni düzenlemeler ile büyükşehir belediyesi sayısı 30'a çıkmış, büyükşehir belediyelerinin yetki alanları il mülki sınırlarına genişletilmiş ve büyükşehir belediyesinin olduğu illerde il özel idareleri kaldırılmıştır. Büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde kalan tüm köylerin tüzel kişilikleri kaldırılmış ve mahalleye dönüştürülmüşlerdir. Büyükşehir kurulabilmesi için il düzeyinde 750.000'den fazla nüfus şartı getirilmiştir. Dolayısıyla 6360 sayılı Kanunla tüm yerel yönetim sisteminde reform niteliğinde değişiklikler olmuştur. Büyükşehir belediyelerinin köken itibarıyla geniş metropolitan alanlarının yönetimine ilişkin olmasına karşın, 6360 sayılı yasayla kent dışı kırsal alanların da büyükşehir belediyelerinin yetkisine verilmesi, bir yandan eleştiri konusu da olmuştur (Gözler, 2018: 271).

2000'den sonra yapılmış olan ve son dönemin en önemli ve en fazla tartışılan yeniden düzenleme hareketi ise şüphesiz 16 Nisan 2017 tarihli referandumla onaylanan 6771 sayılı *Anayasa Değişikliği Kanunu*'dur. Cumhuriyet tarihinde ilk kez parlamenter hükümet sistemini değiştiren düzenleme olması nedeniyle uzun tartışmalara konu olan anayasa değişikliği ile Türkiye "*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi*"ne geçmiştir. Gerek kamu yönetimi ile olan güçlü ilişkisi gerek de çalışmanın odak noktası olan yönetim reformlarında merkezi idarenin oynadığı önemli rol nedeniyle, anayasa değişikliğini özellikle yürütme organı bağlamında ele almakta fayda vardır.

Anayasa değişikliği ile Bakanlar Kurulu ve Başbakanlık kaldırılarak yürütme organında tek başlı bir yapıya geçilmiş ve Cumhurbaşkanı yürütmedeki tek egemen olmuştur. Böylece iki kanatlı yürütme sisteminden vazgeçilmiş ve doğrudan halk tarafından seçilen Cumhurbaşkanı yürütmenin tek sorumlusu ve temsilcisi haline gelmiştir (Tekin ve Okutan, 2019: 266). Bu aynı zamanda kamu yönetimi teşkilatının da hiyerarşik olarak en tepesine doğrudan cumhurbaşkanını oturtan bir düzenleme olmuştur. Yasama ve yürütme organları beş yılda bir halk tarafından aynı gün yapılacak seçimle işbaşına getirilecektir. Yasama organı Cumhurbaşkanını güvensizlik oyuyla görevden alamamakta ve bu durum kuvvetler ayrılığını daha belirgin hale getirmektedir.

Anayasa değişikliği ile Cumhurbaşkanının "genel yürütme yetkisinin" yanında başka önemli görev ve yetkiler ile de donatıldığını görülmektedir. Bu görev ve yetkiler Anayasanın 104. Maddesinde sıralanmıştır. Bu düzenleme uyarınca Cumhurbaşkanı Devlet organlarının düzenli ve uyumlu çalışmalarını temin etmekle yükümlüdür. Cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanları atama ve görevden alma yetkisine sahiptir. Üst kademe yöneticilerini atama, görevine son verme, atanmalarına ilişkin usul ve esasları düzenleme bir diğer önemli yetkisidir. Cumhurbaşkanının üst kademe yöneticilerine ilişkin kullandığı bu yetki, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki (ABD) "kayıma"

sistemine de benzetilmektedir (Eryılmaz, 2018: 148). Üst düzey bürokrat atamalarında özel sektör deneyiminin de yeterli görülmesi, yeni kamu yönetimi anlayışının öngördüğü kamu-özel sektör yaklaşmasının yansması olarak değerlendirilmelidir.

Cumhurbaşkanı yetkilerindeki bir diğer önemli yenilik ise Cumhurbaşkanının yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilmesidir. Bakanlar Kurulunun varlığının sona ermesi neticesinde Kanun Hükmünde Kararnameler de ortadan kaldırılmış ve yerine Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri gelmiştir. Anayasanın yasaklamadığı konularda Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile hızlı düzenleme yapılabilmesi imkanı getirilmiştir. Türk kamu yönetiminde Bakanlıkların kurulmaları, örgütlenmeleri ve görevleri artık Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenebilecektir. Nitekim yeni sisteme geçişin hemen ardından çıkarılan ilk Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri merkezi idarede kapsamlı düzenlemeler yapmıştır. Yine 104. Madde Cumhurbaşkanına yönetmelik çıkarma yetkisini de vermektedir.

Anayasanın 161. Maddesi hükmü uyarınca bütçe kanunu teklifini hazırlama yetkisi Cumhurbaşkanına aittir. Ancak bütçe kanununun kabul edilmemesi halinde önceki yılın bütçesinin belli oranda artışla uygulanacağı hükmü getirilerek bütçesizliğe bağlı sistem tıkanıklıklarının önüne geçilmiştir (Atar, 2019: 179).

Yürütmenin genel yapısındaki ve Cumhurbaşkanının görev ve yetkilerindeki bu çok önemli değişiklikler doğal olarak merkezi idarenin başkent örgütlenmesinde de çok sayıda değişikliği gerektirmiştir. Bunun sonucunda 2018 seçimlerinden kısa bir süre sonra cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile merkezi idare içinde önemli düzenlemeler ve Cumhurbaşkanlığı teşkilatında kapsamlı değişiklikler olmuştur. Nitekim kendine ait büyük bir teşkilat olmaksızın Cumhurbaşkanının Yürütme organını tek başına sevk ve idare etmesi çok zor olacaktır.

Yeni sistemde artık Cumhurbaşkanı yardımcılarının bulunduğu ve Cumhurbaşkanına vekalet görevinin bu makamdakiler tarafından yerine getirileceği görülmektedir (Tekin ve Okutan, 2019: 267). Ancak Cumhurbaşkanı ABD'deki gibi yardımcısını belirleyerek seçime gitmeyecektir. Seçildikten sonra ise istediği sayıda yardımcı atayabilecektir (Aydın, 2018: 70).

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde bakanların artık Cumhurbaşkanından bağımsız bir varlıkları yoktur. Kendi programları veya yasama organına karşı bireysel veya siyasi sorumlulukları bulunmamaktadır (Atar, 2019: 180). Sorumlulukları bütünüyle Cumhurbaşkanına karşıdır ve Cumhurbaşkanı istediği takdirde bakanları görevden alabilmektedir. Çünkü yürütme yetkisi tek başına ve bütünüyle Cumhurbaşkanına aittir. Doğrudan halk tarafından seçilen Cumhurbaşkanı serbestçe yardımcılarını ve bakanlarını atayarak göreve başlayabilmektedir. Dolayısıyla bu sistemde hükümetin kurulamaması sorunu yaşanmamaktadır.

Cumhurbaşkanının sahip olduğu kapsamlı görev ve yetkileri yerine getirebilmesi için gerekli olan idari teşkilatta önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu görevi daha önce yürütmekte olan Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği yerine İdari İşler Başkanlığı kurulmuştur. Bu başkanlığın başındaki "İdari İşler Başkanı" ise Türkiye'deki en yüksek devlet memuru niteliğine sahip olmuştur (Gözler ve Kaplan, 2020: 65). İdari İşler Başkanlığı'nın ise Cumhurbaşkanlığının "temel hizmet birimleri" olarak kabul edilen dört alt birimi kurulmuştur (Gözler ve Kaplan, 2020: 66). Bu alt birimler Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü, Güvenlik İşleri Genel Müdürlüğü ve Destek ve Mali Hizmetler Genel Müdürlüğü'dür.

Cumhurbaşkanlığı teşkilatındaki bir diğer yenilik ise oluşturulan Politika Kurullarıdır. Sayıları dokuz olan bu kurulların daha çok danışma kurulu görevi üstleneceği, kendi alanlarındaki geliştirilecek politikalara ve stratejilere ilişkin istişare ve öneri işlevini görecekleri ve Cumhurbaşkanı tarafından uygun görülen politikalarda çalışmalar yapacakları belirtilmektedir (Aydın, 2018: 109). Mevcut dokuz politika kurulu, Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Kurulu, Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu, Ekonomi Politikaları Kurulu, Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu, Hukuk Politikaları Kurulu, Kültür ve Sanat Politikaları Kurulu, Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu, Sosyal Politikalar Kurulu, Yerel Yönetim Politikaları Kurulu olarak meydana gelmiştir (Aydın, 2018: 110-111).

Cumhurbaşkanlığı teşkilatı içerisinde kurulmuş ve Türk kamu yönetiminde ilk olma niteliği taşıyan bir diğer yapı ise *Cumhurbaşkanlığı Ofisleri* olmuştur. Kurulan dört Ofisin ise kamu tüzel kişiliği ile donatılması dikkat çekici bir düzenleme olmuştur. Cumhurbaşkanlığına bağlı, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bu ofisler Dijital Dönüşüm Ofisi, Finans Ofisi, İnsan Kaynakları Ofisi ve Yatırım Ofisi'dir (Aydın, 2018: 120). Ofisler, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile kendilerine verilen görevleri yaparlar. Söz konusu politika kurulları ve ofisler, Amerika Birleşik Devletleri kaynaklı "karşı bürokrasi" olarak tanımlanan yapılara örnek olmuşlardır (Eryılmaz, 2018: 153).

3. Yönetim Reformlarının Başarısına Etki Eden Faktörler

Türk yönetim tarihindeki yönetimi yeniden düzenleme çabaları, günümüzden geriye kesintisiz olarak gidildiğinde, neredeyse son iki yüz yılda hep gündemde olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu 19. yüzyılda devlet yapısındaki gerilemeyi engelleyebilmek için çeşitli reform çabaları içerisinde olmuştur. Osmanlı'nın hem yönetim yapısını hem de toplumsal yapısını devralan Cumhuriyet döneminde de her zaman için yönetim reformu gündem konusu olmuştur. Bitmeyen bir senfoniye benzetilen idari reform çabaları (Yayman, 2008: 35), adeta Türkiye'nin ayrı bir yönetim politikası haline gelmiştir.

Türk yönetim reformlarının başarı oranı düşük kalmasına rağmen, iş başına gelen yönetimlerin her dönemde reform çabalarına devam etmesi de bir diğer dikkat çekici husustur. Dolayısıyla Türkiye'nin yönetim tarihinde yöneticilerin devlet ve vatandaş sorunlarına kaygısız kaldıklarını söylemek mümkün değildir. Özellikle 2000 öncesi Cumhuriyet dönemi reformlarında sonuç alma oranı düşük olmasına karşın her yeni gelen hükümet, reform için çabalamaktan geri durmamıştır. 2000 sonrasında ise yönetim reformlarının daha sonuç odaklı olduğu görülmektedir.

1960 öncesi reform çalışmalarında yabancı uzmanların ağırlığı olmuş, 1960-1980 arası DPT, DPD, TODAİE ve kalkınma planları yol göstericiliğinde çalışmalar yapılmış, 1980 sonrasında ise temel yol gösterici Yeni Kamu Yönetimi anlayışı olmuştur. Ancak her dönem için belirtilebilecek ortak nokta, Türk kamu yönetimi reformlarında dış etki ve yönlendirmelerin önemli bir yer tutmasıdır.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan Cumhuriyet dönemi yönetim reformu çalışmaları incelendiğinde, *2000 öncesi reformları başarısız, 2000 sonrası reformları daha başarılı olarak tespit etmek mümkündür*. Ancak günümüzde halen pek çok konuda reform ihtiyacı tartışmaları da devam etmektedir. Dolayısıyla günümüze kadar yapılan reform çalışmalarının başarı-başarısızlık sebeplerinin tartışılmasında, gelecekte de bazı hataları tekrar etmemek adına fayda vardır. Daha önce yapılmış reform çalışmalarının aktörleri, araştırma sonuçları, uygulanmaları göz önüne alınarak Türk kamu yönetimi reform çalışmalarına etki eden faktörler aşağıda tartışılmıştır.

3.1. Yukarıdan Aşağıya Reform Geleneği

Osmanlı Devleti'nin son yüzyılında da olduğu gibi, cumhuriyet döneminde de reform çalışmalarının sürekli olarak yönetim kademesinin en tepe kısmında kararlaştırıldığı ve planlandığı görülmüştür. Yapılmak istenen düzenlemeler merkezi idarenin başkent teşkilatında çalışılarak belli kararlar alınmış, söz konusu reform kararlarının idarenin alt kademelerinde ve toplumda uygulanması beklenmiştir. Cumhuriyet döneminin yukarıda özetlenen tüm dönemlerinde de reform çalışmalarının "yukarıdan aşağıya" gerçekleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu durum Türkiye'deki idari reformların başarısını etkileyen önemli ortak noktalardan biridir.

Türkiye'nin son iki yüzyılındaki reform hareketlerinde temel amaç, "batı tipi modern devlet" teşkilatlanmasının kurulması olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu devrinde Avrupa'nın ekonomik ve teknolojik üstünlüğüne karşı koyabilmek için gerçekleştirilen reform hareketleri ile kamu yönetiminde ve hukuki yapıda Avrupa örnek alınmıştır. Cumhuriyet döneminde de Kıta Avrupası hukuk sisteminin uygulanması ve Parlamenter sistemin devam ettirilmesi aynı eğilimin ürünleridir. Ancak örnek alınan Avrupa modern devlet sistemi, kuvvetler ayrılığı rejimi ve yönetimde bürokratik yapılanmanın kökünde kapitalist sanayi toplumu yer almaktadır. Avrupa'da 1500'lü yıllardan beri sermaye biriktiren güçlenen burjuvazi ve ona paralel gelişen düşünce akımları, toplum yapısında önemli değişiklikler yaparak aşağıdan yukarıya reform taleplerini tetiklemiştir. Türk yönetim tarihinde ise örnek aldığı Avrupa devletlerinde olduğu gibi bir ileri düzey kapitalist toplum kurulamamıştır. Bu da

Türk kamu yönetiminde yönetimin yukarı kademelerinde planlanan reformların her zaman bürokrasinin alt kademelerinde ve toplumda aynı heyecanla karşılanmaması sonucunu doğurmuştur. Alt kademelerde ilgiyle karşılanmayan reformların ise sıklıkla şeklen uygulanması sorunu ile karşılaşmıştır. Yukarıdan aşağıya reform uygulamaları şekilcilğe yol açtığı gibi, kimi zaman da verilen reform kararlarının isabetli olmamasına neden olmuştur. Her toplumsal gelişme seviyesi için ayrı bir idari reform rasyonalitesi söz konusudur. Türkiye'nin esas olarak kapitalist kalkınma yolunu benimsediği göz önüne alınırsa, önce toplumun bu yönde değişimi, ardından idari reformların gelmesi başarı şansını arttıracaktır (Şaylan, 2012: 450).

Dolayısıyla Türkiye'de de yönetim reformlarının daha başarılı olabilmesi için “*aşağıdan yukarıya*” yönlü reform taleplerinin gelmesi gerekmektedir. Türkiye yakın geçmişi boyunca yaptığı reform hareketleri neticesinde batı tipi hükümet sistemlerini uygulamış, sanayi toplumu kaynaklı siyasi düşüncelerle siyaset yapmış, batı hukukunu kendine kaynak olarak almıştır. Öyleyse bunların sahada da tam netice verebilmesi için toplumun da batı tipi kapitalist sanayi toplumuna dönüşmesi gerekmektedir. Kentleşmiş sanayi toplumuna sahip bir Türkiye'de, sivil toplumdan devlete, aşağıdan yukarıya iletilen reform taleplerinde de artış olacaktır. Nitekim Savcı'nın 1965 öncesindeki reformların ülkedeki eski ekonomik yapıyı değiştiremediği, endüstriyel bir toplum yapısını kuramadığı yönündeki görüşü bu bakımdan dikkat çekicidir (Savcı, 2012: 432).

3.2. Merkeziyetçi Yönetim Geleneği

Merkeziyetçilik Türk yönetim tarihinde oldukça eski bir uygulama geleneği olmakla beraber, reform çalışmalarında da sıklıkla tespit edilen sorunlar arasında görülmektedir. Türkiye, tarihi boyunca bazen geniş imparatorluk yapısı, bazen stratejik coğrafyası nedeniyle dış ve iç güvenlik tehditleriyle karşı karşıya kalmıştır. Bu durum sürekli olarak devlet idaresini merkeziyetçi ve yetkileri tek elde toplayan bir yapıya itmiştir. Tarihi boyunca çevresinde güçlü komşularla yaşayan Fransa'nın da benzer şekilde merkeziyetçi bir geleneğe sahip olması ve Türkiye'nin de idari teşkilat reformlarında çoğunlukla Fransa'yı örnek almış olması, bu bağlamda dikkat çekicidir.

İlk reform çalışmaları olan yabancı uzman raporlarında da merkeziyetçilik sıklıkla tespit edilen sorunlar arasında sayılmıştır. Günümüz penceresinden bakıldığında, yabancı uzmanların bu hususlarda çok da haksız olmadıkları sonucuna varılabilir. Üstelik devlet yönetiminde merkeziyetçilikten şikâyet edilirken, hep bir sonraki reform çalışmasının da yine merkeziyetçi zihniyetle yapılması ironi oluşturmuştur. Reform çalışmalarında merkeziyetçiliğin egemen olması, kamu hizmetlerinden vatandaşların beklentilerinin anlaşılmasını zorlaştırmıştır. Aynı zamanda yerel ihtiyaçlara da tam olarak cevap verilememiştir.

Türk yönetim tarihinde Tanzimat'tan itibaren yönetimde merkezileşme ve bürokrat sınıfın gücünün artışı söz konusu olmuştur. Cumhuriyet dönemi ile birlikte merkeziyetçi yapı aynen korunmuş ve bürokratik sistem hem yeni devleti şekillendirmiş hem de bürokratik zihniyeti toplumun tüm kademelerine aşılmuştur (Aytaç, 2006: 6). Bürokratik kültür durağanlığı beslemiş ve değişim taleplerini engellemiştir. Bürokrasinin siyasetteki bu etkinliği devleti ön plana çıkarmış, toplumda bireyciliğin ve girişimciliğin önünü kesmiştir. Bürokrasinin beslediği merkeziyetçilik, zamanla devletin görevlerini ve memur sayısını arttırmıştır.

Bürokrasinin devlet yönetimindeki hakimiyeti, gerek Osmanlı gerekse Cumhuriyet döneminde vatandaşların devlet eksenli mesleklere ilgi duymalarını sağlamıştır. Yukarıda da tartışıldığı üzere kapitalist girişimin zayıf olması, devletin faaliyet alanlarının artması ile birleşerek halkın gözünü memurluğa dikmesine yol açmıştır. Özel sektörün yokluğu toplum kültürünün devletçi teşekkül etmesine, toplulukçu bir sosyal yapı kurulmasına altyapı olmuştur (Aytaç, 2006: 25). Bu durum da bireycilin/girişimciliğin geliştiği ülkeler örnek alınarak yapılan reformların, Türkiye'nin “*memur zihniyeti*” yerleşmiş toplum yapısı ile uyum sağlamaması sonucunu doğurmuştur. Nitekim Türkiye'deki olumsuz yönetim geleneğinin, başarısız kamu idarelerine yurttaşların itiraz etmemesi sonucunu doğurduğu ve bu nedenle Türkiye'de verimsiz kurumların varlıklarını uzun süre devam ettirdiği belirtilmektedir (Mıhçıoğlu, 2012: 410).

Türkiye'de 1980 sonrası köyden kente göçün artması ve bu artış hızının 2000'den sonra daha da arttığı göz önüne alındığında, Türkiye'nin günümüzde bir geçiş sürecinde olduğu yorumu

yapılabilir. 2000 sonrasında kentlerde yaşayan ve özel sektörde çalışanların sayısı ciddi oranda artmıştır. Son yirmi yılda il ve ilçe merkez nüfuslarının yaklaşık %75 artmış olması ve belde ile köy nüfuslarının yaklaşık %75 oranında azalması, Türkiye'nin ciddi bir sosyal dönüşümden geçtiğini göstermektedir (TÜİK, 2020a). Bu durumun, kırsal kesimdeki geniş aile yapısının çözülüp, çekirdek aile yapısının ve bireyci eğilimlerin yükselmesine yol açıp açmayacağı, sosyal yapı bakımından da büyük önem taşımaktadır. Bireyin ön plana çıktığı bir Türkiye'de, merkeziyetçi yönetime eğilimin de zayıflayacağı yorumu yapılabilir. Bireysel çıkarlar için kamu yönetiminden daha fazla talepte bulunulması, reform çalışmalarında merkeziyetçiliği de zayıflatabilecektir.

3.3. Siyasi İstikrarsızlık

Cumhuriyet dönemi yönetim reformu çalışmalarına bütüncül açıdan bakıldığında, 2000 öncesi reform çabalarının genellikle başarısız olduğu, ancak 2000 sonrası reform çabalarının daha başarılı ve sonuç odaklı olduğu görülmektedir. Reform başarısındaki bu dönemsel farklılığın sebepleri arasında *siyasi istikrarsızlık* da sayılabilir.

Gerçekten de 1960 sonrasında yönetim reformu daha bilimsel ve planlı bir çaba ile yürütülmeye çalışılsa da, 1960-2000 dönemi hükümet (siyasi) istikrarsızlığı bu çabaların sonuç vermesini engellemiştir. 2000 öncesi Türk siyasal hayatı düşünüldüğünde akla ilk gelen hususlardan birisi *kısa hükümet süreleridir*. 1960 askeri müdahalesinden AK Parti'nin iktidara geldiği 2002 yılına kadar geçen 42 yıllık sürede tam 34 hükümetin görev almış olması bu durumu açıklamaktadır (TBMM, 2020).

Yönetim reformlarının temel nitelikleri arasında planlama ve zaman alıcılık olduğu göz önüne alınırsa, ortalama 1 buçuk yıldan bile az görev almış hükümetlerin uzun vadeli planlama ve uygulama imkânına sahip olamayacağı, her an dağılmaya elverişli koalisyon hükümetlerinde reform kararlılığını göstermenin zor olduğu değerlendirilebilir (Tutum, 2012: 486). 2000 sonrasında günümüze kadar AK Parti'nin tek başına iktidar olması, bu dönemdeki reformlarda daha fazla sonuca ulaşılması için bir açıklama getirmektedir. Salt idari reform penceresinden bakıldığında, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişin de reform hareketlerini kolaylaştıracağı yorumu yapılabilir. Çünkü yeni sistemde yürütme organını, politikalarını beş yıl süresince güvensizlik oyu tehdidiyle uygulamaktan alıkoyacak siyasi güç bulunmamaktadır.

3.4. Personel Rejiminin Yeni Kamu Yönetimine Uygun Olmaması

Türkiye'deki yönetim reformu çalışmalarında personel sorunlarının da sıklıkla ifade ve tespit edildiği görülmektedir. Kamu yönetimi somut olarak kendisini meydana getiren ve işlettiği insanlardan oluşmaktadır. Kamu personelini oluşturan insan kaynağının eylemleri bu nedenle önem taşımaktadır. Dolayısıyla hem kamu yönetiminin genel performansında hem de yönetim reformlarının başarısında, uygulamacı olarak kamu personelinin büyük önemi vardır. Reform faaliyetleri beraberinde yeni çalışma biçimleri ve kurallar getirir. Personelin yeniliklere hızlı adapte olabilmesi, özellikle de bilgi çağının hızlı değişimlerine ayak uydurabilmesi bu bakımdan önem taşımaktadır.

2000 öncesi reform çalışmalarında kamu personeline ilişkin daha çok liyakat, sınıflandırma, ücret gibi konular ön plana çıkarken, 2000 sonrasındaki çalışmalarda performans değerlendirmesi kavramının öne çıktığı görülmektedir. Kamu personeline liyakat tartışmaları Türkiye'de halen gündemde yoğun yer kaplamaktadır. Gerek göreve alımda, gerek görevde yükselmede liyakat ilkesinin uygulanması, reformların getirdiği yeniliklerin daha hızlı adaptasyonuna yardımcı olacaktır. Yetenek ve tecrübenin yeni uygulamaların başarısını arttıracacağı söylenebilir.

2000 sonrasında ise Yeni Kamu Yönetiminin özel işletmecilik tekniklerinin kamu yönetimine uyarlanması hedefi öne çıkmaktadır. Personel yönetiminde performans ölçümüne dayalı denetim bu anlayışta bir diğer önemli özelliktir (Eryılmaz, 2018: 60). Ancak Türk kamu yönetiminin somut personel uygulamasına bakıldığında, sahadaki yansımaların bununla uyumlu olmadığı görülmektedir. Örneğin 2020 yılı kamu sektörü istihdam verileri incelendiğinde, 4.779.352 kişilik toplam kamu istihdamının halen 2.956.411 adedinin kadrolu personel olduğu görülmektedir. Her ne kadar 2000 sonrasında sözleşmeli personel sayısı artsa da, halen sözleşmeli personel sayısı 508.790'dır (TÜİK, 2020b). Yönetim reformlarının sahada daha etkin uygulanabilmesi için reform çalışmalarına direnç

göstermeyecek, hızlı uyum sağlayacak personel ile çalışılması gerekmektedir. Bunun için ise temel olarak iki uygulama yapılabilir. Birincisi memur statüsündeki personel alımı büyük oranda durdurularak, kamu sektörüne bütünüyle sözleşmeli personel alımı sağlanabilir. Böylece kamu görevlilerinin hukuki güvencelere güvenerek yeniden düzenlemeye direnç göstermeleri engellenebilir. İkinci ve daha önemli olarak ise sözleşmeli personelde hedeflenen performans denetiminin daha etkili yapılmasıdır. Personelin çalışmasında aşırı mevzuatçı bir denetim sisteminden, performansı ölçen bir denetim sistemine geçilmelidir. Yeni kamu yönetimi anlayışının getirdiği insan kaynakları yönetimi, kamu istihdamında esnekliği hedeflese de Türkiye’de uygulamada insan kaynakları yönetimine henüz etkili şekilde geçilememiştir (Akar, 2018: 492). Performans müeyyideleri ile kamu istihdamından çıkış daha esnek hale getirilirse, reformların uygulanmasında başarı da artacaktır.

Yeni Kamu Yönetimi anlayışının verimlilik hedefleri yönünde dönüşümde, verimli çalışanların ödüllendirilip başarısızlığı cezalandıracak bir sistem kurulması önem taşımaktadır. Ancak Türkiye açısından özel sektörde iş bulma olanaklarının kısıtlılığı, kamu sektöründe işten çıkarma uygulamalarının da dolaylı olarak önünü kesmektedir (Mihçioğlu, 2012: 410-411).

3.5. Reformlarda Dış Etki ve Yönlendirmelerin Fazla Olması

Türk kamu yönetimi reformları bütüncül olarak incelendiğinde, yurt dışı kaynaklı etkilerin süreklilik arz ettiği görülmektedir. 1980 öncesi çalışmalarda dış politikada ABD etkinliğinin, batıda egemen olmuş refah devleti anlayışının ve liberal ekonomik sistemin etkileri görülmektedir. Özellikle 1963 tarihine kadar reform çalışmalarının batılı uzmanlara yaptırılması da bu etkinin bir diğer yansımasıdır.

1980 sonrasındaki yönetim reformlarında ise yine batı kaynaklı Yeni Kamu Yönetimi anlayışının egemen olduğu görülmektedir. 2000 sonrasında Yeni Kamu Yönetimi anlayışı ile birlikte Avrupa Birliği uyum sürecinin de reformları yönlendirici bir diğer güçlü etken olduğu tespit edilmektedir.

Reformlarda dış etkinin fazla olmasının, reformların başarısı bakımından belli etkileri olmaktadır. Yabancı uzmanların ve uluslararası kuruluşların reform önerilerinde, sürekli olarak ABD’deki ve Avrupa’daki yönetim anlayış ve tekniklerine uygun tavsiyeler verildiği görülmüştür. Dolayısıyla bu tavsiyelerin Türkiye’nin sosyal ve idari yapısı ile ne kadar uyumlu olduğu soru işareti olarak kalmıştır. Zaman zaman dış yönlendirme ile yapılan çalışmalarda, ülke çıkarları bakımından ne kadar isabetli olduğu tartışmalı tavsiyelerde de bulunulmuştur. Yabancı uzman raporlarındaki ağır sanayiden vazgeçilmesi veya karayolu ulaşımına ağırlık verilmesi gibi tavsiyeler bunlara örnek olarak gösterilebilir. Bu nedenle *Türkiye’nin bundan sonraki reform faaliyetlerinde öncelikle kendi yapısını ve ihtiyaçlarını tanıyarak kendine uygun reform düzenlemeleri yapması başarıyı arttıracaktır*. Çünkü ülkenin iç dinamiklerinden daha çok dış dinamiklerin devreye girmesi, kimi reformların işlevsiz kalmasına yol açabilmektedir. Şaylan da Türkiye’deki idari analizlerde batıda geliştirilen yöntem ve kavramların olduğu gibi kullanıldığını; toplumsal yapının temel özellikleri ele alınmadan yapılacak bir idari reform çalışmasının anlamsız bir çaba olacağını belirtmektedir (2012: 453).

3.6. Reformlarda Planlama ve Eşgüdüm Eksikliği

Türk yönetim reformlarında bir diğer dikkat çeken husus, merkezi bir planlama ve denetimin eksikliğidir. Çalışmalarda dağınıklık bulunmakta ve 1980 öncesinde aynı yıl içinde veya çok yakın zamanlarda aynı konular üzerinde çalışan farklı uzmanlara dahi rastlanmaktadır. Bu da merkezi idarede idari reform konusunun ciddi şekilde ele alınmadığı, planlı bir faaliyetin uygulanması ve izlenmesinin gerçekleştirilemediği sonucuna ulaştırmaktadır (Tutum, 2012: 486-487).

Farklı dönemler ele alınsa dahi Türk kamu yönetiminde sadece yönetim reformlarını planlama, koordine etme ve denetleme için uzmanlaşmış ayrı bir birimin kurulmadığı görülmektedir. Bu görev kimi zamanlar asli görevi farklı olan DPT, DPD, TODAİE, Başbakanlık gibi kurumlarca yerine getirilmeye çalışılmıştır. Ancak tek görevi yönetim reformları olan ayrı bir uzmanlık kuruluşu meydana getirilmemiştir. Bu olgu da Türkiye’de yönetim reformunu büyük oranda siyasi istikrar ve siyasi kararlılığa bağımlı hale getirmiştir.

Dolayısıyla bu noktadan sonra ülke düzeyinde yönetim reformlarını yönlendirecek, eşgüdümü sağlayacak ve planların uygulanmasını denetleyecek merkezi bir kuruluşun yerinde olabileceği değerlendirilmektedir. Kamu faaliyetlerinin günümüzde çok büyük çeşitlilikte olması nedeniyle şüphesiz tek bir kurum tüm kamu faaliyetlerine aynı düzeyde hakim olamayacaktır. Ancak yönetim reformu konusunda bilgi ve tecrübe sahibi uzmanların olduğu bir kuruluş, reformların planlanmasında, uygulanmasında, koordinasyon ve denetiminde etkili olabilecektir. Ek olarak kurum üzerinde siyasi etkinin azaltılması ve merkeziyetçilik eğilimlerini de güçlendirmemek adına, bu kurumun kamu tüzel kişiliğine sahip, özerk bir uzmanlık kurumu olarak örgütlenmesi daha yerinde olacaktır.

Sonuç

Türk kamu yönetiminin her döneminde yönetim reformlarının gündemde olduğu görülmektedir. Özellikle 1945 sonrası hemen hemen tüm hükümetlerin gündeminde yönetim reformunun olması, reform yapmanın başlı başına bir yönetim anlayışı haline geldiği izlenimini doğurmaktadır. Bu sürekliliğe karşın yönetim reformu çalışmalarındaki itici güçler, çalışmaları yapanlar, yapıma şekilleri ve neticeye ulaşma bakımlarından dönemsel farklılıklar göstermiştir.

Yönetsel reformların Cumhuriyet döneminde esas olarak 1945 sonrasında başladığı görülmektedir. 1945-1960 arası dönemde reform çalışmalarına yabancı uzmanların raporları egemendir. Bu çalışmalar oldukça dağınık bir anlayışla yaptırılmış ve çoğunlukla kâğıt üzerinde kalan önerilerden öteye gidememiştir. 1960-1980 arası reform çalışmalarında DPT, DPD, TODAİE ve kalkınma planlarının yönlendiriciliği olmuştur. Bu dönemde sık yaşanan siyasi ve ekonomik krizler, reform çalışmalarında hem temel sebep hem de neticeye ulaşmada temel engel oluşturmuştur. 1980 sonrası dönemde ise ekonomide liberalleşmenin ve Yeni Kamu Yönetimi anlayışının etkisi görülmektedir. Ekonomik liberalizasyona ilişkin kimi reformlar, Özal hükümetleri döneminde yapılmış, ancak Yeni Kamu Yönetimi'ne uygun reform çalışmalarının 2000'li yıllara kadar yapılamadığı görülmüştür. 2000 sonrasında ise belli bir planlama bağlamında yoğun bir kanunlaşma ile çeşitli reform çalışmalarının yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu dönem reformlarının, Yeni Kamu Yönetimi ilkelerini büyük oranda yansıtan reformlar olduğu görülmektedir.

Netice itibarıyla, Cumhuriyet dönemi reform çalışmalarında başarı oranının 2000 sonrasında daha fazla olduğu değerlendirilebilir. Dolayısıyla Türk yönetim reformu çalışmalarının başarıya ulaşma oranının her dönemde aynı olmadığı sonucuna varılmaktadır. Neden bazı dönemlerde çalışmaların işlevsiz kaldığı, neden bazı dönemlerde daha fazla netice alınabildiğinin tespit edilmesi, sonraki reform çalışmalarının başarısı bakımından gerekli ve önemlidir. Son dönem yaşanan teknolojik gelişmelerin hem toplumsal - ekonomik hem de idari yapılarda dönüşümü sürdüreceği tahmin edilebilir. Dolayısıyla idarenin yeniden düzenlenmesi ihtiyacı gelecekte de önemini koruyacaktır.

Türkiye'nin Cumhuriyet dönemi yönetim reformu çalışmaları incelendiğinde, çalışmaların başarısına etki eden çeşitli faktörler saptanabilmektedir. Türkiye'de reform çalışmaları sürekli olarak yukarıdan aşağıya yönlü olmuştur. Aynı zamanda reform çalışmalarında merkeziyetçilikten şikâyet edilirken, sonraki reform çalışmaları da yine merkeziyetçi bir ruhla hazırlanmıştır. Bu ise hem gerçek ihtiyaçlara cevap vermeyen reformlara hem de reform uygulamalarında şekilcilğe yol açmıştır. Bu iki faktörün kaynağında Türkiye'nin reformlarda batı tipi sanayi toplumlarını ve devlet yapılarını örnek almasının payı olduğu değerlendirilmektedir. Sanayi toplumu kaynaklı yönetim anlayışlarının Türkiye'deki reformlarda daha etkin sonuç verebilmesi için, girişimciliği teşvik eden reformların yapılması ve böylece toplumun da reformlarda örnek alınan batı tipi toplumsal yapılanmaya doğru evrilmesi gerekmektedir. Böylece özel sektör gelişebilir ve devletin toplum hayatındaki ağırlığı azalabilir. Bu durum kentliliği de beraberinde geliştirerek bireyciliği ve sivil toplum faaliyetlerini güçlendirebilir. Son yirmi yıldaki köyden kente yüksek göç oranları, Türkiye'de gelecekteki reform çalışmaları bakımında ciddi sonuçlar doğurabilecektir.

Türk yönetim reformlarında personel performansının da önemli bir etken olduğu değerlendirilmiş ve Yeni Kamu Yönetimi anlayışının getirdiği insan kaynakları rejimine daha etkin geçiş yapılması gerektiği düşünülmüştür. Reform çalışmalarının sahaya hızlı yansımaları için uyum

sağlayabilecek personel ile yola devam edilmesi, kamu sektörüne giriş ve çıkışların daha kolay olması, iyi performansın ödüllendirilmesi, kötü performansın cezalandırılması reformlar bakımından önem taşımaktadır.

Bunlara ek olarak Türk kamu yönetiminde siyasi istikrarsızlığın da yönetim reformlarına büyük etki yaptığı sonucuna varılmıştır. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi, yönetim reformu perspektifinden ele alınırsa, bundan sonraki reform çalışmalarına olumlu etki edeceği değerlendirilebilir.

Türkiye'nin reform çalışmalarında başka ülkelerin ve uluslararası örgütlerin de etkisinin sürekli olduğu görülmektedir. Türkiye'nin toplum yapısını, yönetim geleneğini ve bunlardan kaynaklanan yönetin sorumlularını yine en iyi kendi iç dinamiklerimiz tetkik edebileceğinden, reform çalışmalarında Türkiye'nin kendine özgü ihtiyaçlarının dikkate alınması gereklidir.

Son olarak tüm idari teşkilattaki yönetim reformlarının koordinasyonunda ve daha da önemlisi takip ve denetiminde sorumlu bir birim kurulması, bundan sonraki reformlar bakımında yararlı olacaktır. Ancak bunu yaparken bir yandan da Türk kamu yönetimindeki merkezîyetçilik tuzağına düşmemek gereklidir.

KAYNAKÇA

- Aytaç, Ö. (2006). "Memurluk Zihniyeti ve Memuriyen Toplum: Prens Sabahattin'in Görüşleri Işığında Bir Çözümleme", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(1): 1-28.
- Akalın, T.T. (1984). "Hükümet Programlarında ve Kalkınma Planlarında Türk Kamu Yönetiminin Geliştirilmesi ve Yeniden Düzenlenmesi", Türk İdare Dergisi, (364): 19-41.
- Akar, F. (2018). "Yeni Kamu İşletmeciliği Paradigmasının Türk Kamu Bürokrasisinde Kamu Personeli İstihdam Şekilleri Üzerine Etkileri", Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 1(3): 480-495.
- Aktan, C.C. (1994). Gerçek Liberalizm Nedir, İzmir: T Yayınları.
- Aslaner, A. (2006). "Türk İdaresinde Yeniden Yapılanma Çalışmaları", Türk İdare Dergisi, (453): 47-67.
- Atar, Y. (2019). Türk Anayasa Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, A. H. (2018). Türk Kamu Yönetimi: Sistem – Niteliği – Örgütü – İşleyişi – Sorunları, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aykaç, B ve Altunok, H. (2014). "Türk Yönetim Sistemini Etkileyen Yabancı Uzman Raporları Üzerine Bir İnceleme: Mook ve Podol Raporlarında Yöneticilik", İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1): 1-18.
- Başbakanlık. (2003a). Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim, Ankara.
- Başbakanlık. (2003b). 58. Hükümet Acil Eylem Planı, Ankara.
- Bilgi Edinme Hakkı Kanunu. (2003, 24 Ekim). Resmi Gazete, (Sayı: 25269).
- Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2008, 22 Mart). Resmi Gazete, (Sayı: 26824 Mük.).
- Coşkun, B. (2005). "Türkiye'de kamu yönetiminde yeniden yapılanma tarihsel geçmiş ve genel bir değerlendirme", Türk İdare Dergisi, (448): 13-47.
- DPB. (1963). Hükümete Sunulan Yabancı Uzman Raporları (1949-1959 Yılları Arasında), DPB Yayın No:7, Ankara.
- DPT. (2000). Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001 – 2005, Ankara.
- DPT. (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007 – 2013, Ankara.

- Eryılmaz, B. (2018). Kamu Yönetimi: Düşünceler-Yapılar-Fonksiyonlar-Politikalar, İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Eryılmaz, B. ve Tuncer, A. (2014). "Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Bölgesel Kalkınma Politikaları: Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye Uygulaması", Akademik İncelemeler Dergisi, 8(1) : 165-189 .
- Eryiğit, B. ve Yörükoğlu, F. (2011). "1980 Sonrası Türk Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılanması Bağlamında Türk Metropoliten Yönetimi", Mevzuat Dergisi, (163).
- Gözler, K. (2018). Mahalli İdareler Hukukuna Giriş, Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2020). İdare Hukukuna Giriş, Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Güler, B. A. (2005). Devlette Reform Yazıları, Ankara: Paragraf Yayınları.
- Güven, S. (1998). 1950'li Yıllarda Türk Ekonomisi Üzerine Kalkınma Reçeteleri, İstanbul: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Işıkcı, M, Y. (2017). "Türkiye'de İdari Reform Çalışmalarının Tarihsel Perspektif Açısından Değerlendirilmesi", Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(1): 167-191.
- İdari Reform Danışma Kurulu. (1972). İdarenin Yeniden Düzenlenmesi İlkeler ve Öneriler-Rapor, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Kalağan, G. (2010). "Cumhuriyet Dönemi Türk Kamu Bürokrasisi'nde Yeniden Yapılanma ve Yönetimsel Reform Çalışmaları", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2(1): 65-84.
- Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyon Ve Görevleri Hakkında Kanun. (2006, 8 Şubat). Resmi Gazete, (Sayı: 26074).
- Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu. (2012, 29 Haziran). Resmi Gazete, (Sayı: 28338).
- Kamu Görevlileri Etik Kurulunun Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2004, 8 Haziran). Resmi Gazete, (Sayı: 25486).
- Kamu Mali Yönetimi Ve Kontrol Kanunu. (2003, 24 Aralık). Resmi Gazete, (Sayı: 25326).
- Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri Ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun. (2004, 15 Temmuz). <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5227.html>, (Erişim Tarihi: 20.10.2020).
- Kara, B. (2006). "Türkiye'de Personel Reformu Çalışmalarının Altyapısı: 1930-60 Yılları Arasında Yabancı Uzmanların Kamu Yönetimine İlişkin Hazırladıkları Raporlar", Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 30(2): 149-162.
- Kopar, M. (2018). "ABD' nin Türkiye Üzerindeki Projeksiyonu: Thornburg Raporu (1949-1950), Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(61): 306-314.
- Mıhçıoğlu, C. (2012). "Kamu Yönetiminde Reform", s. 407-419, (Ed.) Aykaç B., Durgun Ş., Yayman H., Türkiye'de Kamu Yönetimi, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdemir, H. ve Çiftlikçi, A. (2015). "Avrupa Birliği (AB)'ne Üyelik Sürecinde Türkiye'de Hukuk Devletinin Dönüşümü: Helsinki Zirvesi'nden Günümüze İç Hukukta Yapılan Düzenlemeler Üzerine", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25(1): 123-144.
- Savcı, B. (2012). "Türkiye'de Reform Hareketlerinin Analizi", s. 421-438, (Ed.) Aykaç B., Durgun Ş., Yayman H., Türkiye'de Kamu Yönetimi, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sürgit, K. (1972). Türkiye'de İdari Reform, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Şaylan, G. (2000). Devlet Reformu: Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına Geçiş, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Şaylan, G. (2012). "Bir Yapısal Değişim Sorunu Olarak Yönetim Reformu", s. 439-457, (Ed.) Aykaç B., Durgun Ş., Yayman H., Türkiye'de Kamu Yönetimi, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- TBMM. (2020), Hükümetler, https://www.tbmm.gov.tr/kutuphane/e_kaynaklar_kutuphane_hukümetler.html, (Erişim Tarihi: 18.10.2020).
- Tekin, Y. ve Okutan, M. Ç. (2019). Türk Siyasal Hayatı, Ankara: Orion Kitabevi.
- Turan, E. (2015). Kamu Yönetiminde Reform, Konya: Palet Yayınları.
- Tutum, C. (1994). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma, TESAV, Toplumsal, Ekonomik, Siyasal Araştırmalar Vakfı.
- Tutum, C. (2012). “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma”, s. 471-488, (Ed.) Aykaç B., Durgun Ş., Yayman H., Türkiye’de Kamu Yönetimi, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- TÜİK. (2020a). Yıllara ve cinsiyete göre il/ilçe merkezleri ve belde/köyler nüfusu, 1927-2019, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=fKvRF0dw1RqBC90aDmU7W3/dqz7momnXMWL63TFCV/tozkm3k50iCFAFFPxl3rL>, (Erişim Tarihi: 30.10.2020).
- TÜİK. (2020b). Kamu sektörü istihdamına ilişkin veriler, III. Çeyrek: Eylül, 2020, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/11/Kamu_Sektoru_Istihdam_Sayilari-2020-10112020.xlsx, 1.11.2020.
- Tütengil, C. O. (1964). “Türkiye'nin Sorunları ve Prof. Dr. Fritz Baade”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 24(1-2): 109-119.
- Usubaliev, M. (2018). “24 Ocak kararlarının tanıkları konuştu”, <https://aa.com.tr/tr/info/infografik/8614>, (Erişim Tarihi: 20.05.2020).
- Yayman, H. (2008). Türkiye'nin İdari Reform Tarihi, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Yurtoğlu, N. (2014). Demokrat Parti Dönemi Tarım Politikaları ve Siyasi, Sosyal, Ekonomik Hayata Tesirleri, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Ankara

DEĞİŞEN KAMU GÜVENLİĞİ ANLAYIŞI VE YENİ NESİL SAVAŞ

*Hasan Alpay KARASOY**

Geliş/Received: 24.06.2021

Kabul/Accepted: 13.08.2021

Öz

Yeni Nesil Savaş; devletin savaştaki başat rolünü kaybettiği, belirli bir zaman ve zeminde gerçekleşmeyen, tarafları muğlak olan, savaş ve barış dönemlerinin birbirinden ayırt edilemediği ve zafer olgusunun belirsizleştiği bir savaş türüdür. Bu savaş türü literatürde, aralarında küçük nüans farklılıklarının olduğu farklı isimlerle de anılmaktadır. Ancak bu çalışmada savaşın değişen doğası “Yeni Nesil Savaş” başlığı altında incelenecektir. Savaş öncelikle güvenliğe yönelik bir tehdittir ve savaşın doğasındaki değişim güvenlik olgusu üzerinde de yeniden düşünmeyi gerekli kılar. Bu savdan hareketle çalışmanın amacı ilk olarak, Yeni Nesil Savaş doktrininin tartışıldığı bir ortamda kamu güvenliğine yönelik tehditlerin değişimini açıklamak ve kamu güvenliğine yönelik “yeni” tehdit unsurlarını incelemektir. Kamu güvenliğine yönelik tehdit unsurlarının en başında terör olgusu gelmektedir. Terör ayrıca, 11 Eylül saldırıları ile Yeni Nesil Savaş tartışmasını hararetlendiren bir olgudur. Bir başka deyişle Yeni Nesil Savaş, bir terör saldırısından sonra daha çok konuşulup tartışılmaya başlanmıştır. Buradan hareketle çalışmanın ikinci amacı da terörün Yeni Nesil Savaş’ın bir taktiği mi? Yeni Nesil Savaş ile terör aynı olgu mu? Yoksa terör başlı başına bir savaş türü mü? Şeklindeki sorulara cevap aramaktır. Literatür araştırması yöntemine dayanan bu çalışma sonucunda ulaşılan bulgular, Yeni Nesil Savaş ortamında kamu güvenliğine yönelik tehditlerin iklim değişikliği, göç ve siber tehditleri kapsayacak şekilde genişlediği; kamu güvenliğine yönelik tehditlerin sistemik, yani güvenliği birden çok açıdan tehdit eden unsurlar haline geldiği; terörün Yeni Nesil Savaş ile aynı olgu olmadığı ve Yeni Nesil Savaş’ın bir stratejisi ve Yeni Nesil Savaş’ın deposunda bulunan birçok silahtan bir tanesi olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeni Nesil Savaş, Güvenlik, Kamu Güvenliği, Terör

AN EXAMINATION OF PUBLIC SECURITY AND TERRORISM IN THE NEXT GENERATION WAR AXIS

Abstract

New Generation War is a type of war in which the state loses its dominant role in war, doesn't take place in a certain time and ground, its sides are ambiguous, periods of war and peace cannot be distinguished from each other, and the phenomenon of victory becomes uncertain. This type of war is also referred to by different names in the literature with small nuances between them, but in this study the changing nature of war will be examined under the title of "Next Generation War". War is a primary threat to security and the changing in war makes necessary to rethink the phenomenon of security. Based on this argument, the first aim of this study is to explain changing threats to public security in Next Generation War environment. Terrorist activities are at the top of the list of threats to public security. Terror is also a phenomenon that stimulated the September 11 attacks and the Next Generation War debate. In other words, Next Generation War has started to be discussed more and more after a terrorist attack. The second aim of this study is to answer these questions: Is terrorism a tactic of the Next Generation War? Is it the same phenomenon as the Next Generation War? Or is terror a form of war in itself? This study based on literature review method. As a result of study, findings indicated that the threats to public security in the Next Generation War environment have expanded to include climate change, migration and cyber threats; that threats to public security have become systemic which is threatening security from multiple angles. Furthermore, terrorism is not the same phenomenon as Next Generation War and that it is a strategy of Next Generation War and one of many weapons in its arsenal.

Keywords: Next Generation War, Security, Public Security, Terror

* Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, dr.alpaykarasoy@gmail.com

Giriş

Devletlerin tarihi kadar eski olan savaşlar, tarihsel süreç içerisinde değişimler geçirmiştir. İnsanlık tarihi boyunca pek çok keşfin askeri kökenli olduğu düşünüldüğünde savaşların değişen yapısı da daha iyi tasavvur edilebilir. Savaşın Değişen Yüzü (The Changing Face of War) adlı eserinde Martin Van Creveld (2008), 1900'lerin başlarında orduların ata binen subaylar, elle iletilen mesajlar, davul ve borazan ile yönetildiğini yazmaktadır. Telgraf, telefon ve radyonun iletişimde devrim yarattığına değinen Creveld, uzun menzilli topların olduğu savaş gemileri, tank ve uçak gibi silahların, savaşı değiştirdiğini belirtmiştir (Creveld, 2008).

Creveld'in bakış açısıyla, savaşın yüzünde meydana gelen değişimin asli unsurunun, Sanayi Devrimi sonrasındaki kitle üretiminin savaş alanına yansması ve başta iletişim ve ulaşım olmak üzere teknolojide meydana gelen gelişmeler olduğu anlaşılmaktadır. 20.yüzyıl boyunca devam eden endüstride ve teknolojiye gelişmeler, savaşın yüzündeki değişimi daha radikal etkilemiş ve bu değişim yazarlar tarafından şu şekilde tasvir edilmiştir: “*Eskiden bir komutan, gelecekteki bir savaşın geçmiş veya şimdiki savaflara benzeyeceğinden emin olabilirdi. [...] Bugünün asker ve komutanı artık bu imkâna sahip değil. Sadece bilinen şey, son savaşın deneyimlerini benimsemekte başarısız olanın bir sonrakini kesinlikle kaybedecek olacağıdır*” (Lind, vd., 1989: 22).

Lind ve arkadaşları, nasıl olacağını tahmin edilemeyeceğini vurguladıkları savaş türünü “4. Nesil Savaş” olarak adlandırmışlardır. Devletin organize şiddet tekeli kaybetmesi 4. Nesil Savaş'ta hedef, sadece karşı tarafın askeri varlığı değil aynı zamanda siyasi, ekonomik ve toplumsal yapısıdır.

4. Nesil Savaş'ın o zamana kadarki en önemli müşahhas örneği, 11 Eylül 2001 tarihinde ABD'ye gerçekleştirilen terör saldırıları ile görülmüştür. Bu saldırı Jeffrey F. Johns (1999: 25)'un “teröristlerin ölümcül silahları gittikçe büyük bir ustalıklarla kullanmaya başladıkları ve ABD'nin 20.yüzyıldaki terörden uzak göreceli bölgesel ayrıcalığının 21.yüzyıl için garanti edilemeyeceği” şeklindeki öngörüsünü de doğrulamıştır. 11 Eylül saldırıları, ABD'nin ve akabinde birçok ülkenin güvenlik anlayışını önemli ölçüde değiştirmiş ve seyahat etmeden e-posta kullanımına kadar birçok alanı etkilemiştir (Anderson, 2013).

11 Eylül saldırılarına başka bir menfezden bakacak olursak, bu saldırı bir terör örgütü tarafından yapılan terör saldırısıdır. Terör saldırılarında da genellikle bomba, patlayıcı ve tabanca gibi unsurlar kullanılmaktadır ve bunlar 4. Nesil Savaş öncesi de kullanılan savaş unsurlarıdır. Peki, aralarındaki fark nedir? Terörün artan kullanımının, savaşı 3. Nesil'den 4. Nesil'e doğru evrilmesine neden olan unsurlardan biri olduğu bilindiğine göre, bu “yeni” savaşın yürütülmesinde terörün yerini tanımlama zorunluluğu vardır (Katoch, 2005: 38).

Bu zorunluluğa binaen çalışmanın amacı ilk olarak, savaşın bu “yeni” (4. Nesil Savaş) versiyonunda terörün yerini tanımlamaktır. Çünkü savaşın “yeni” versiyonunu tam olarak anlayıp terör karşısında etkin bir mukavemet geliştirebilmek için terör ile arasındaki ilişkinin bilinmesi gerekmektedir (Katoch, 2005). Çalışmanın ikinci amacı ise, savaşın değişen doğasının kamu güvenliğine yönelik tehdit anlayışında meydana getirdiği değişiklikleri incelemektir. Savaşın değişen doğasında kamu güvenliğine yönelik tehditleri amipe

¹ benzeten Wilcox (2003: 2), bu tehditlerin şekilsiz, kolay adapte olan ve hızlıca geçiş yapan tehditler olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda günümüzde (2021) kamu güvenliğini tehdit eden unsurların neler olduğu konusu ele alınacaktır.

Savaşın değişen doğası, literatürde 4. Nesil Savaş olarak ele alındığı gibi, “Yeni Savaş”, “Yeni Nesil Savaş” (Çıtak, 2019); “Hibrit Savaş”, “Asimetrik Savaş” (Şengönül, 2018) gibi kavramlarla da anılmaktadır. Bu kavramlar, aralarında küçük nüans farkları olsa da birbirlerinin yerine de kullanılabilir ve birbirleri ile ilişkili kavramlardır. Bu çalışmada savaşın değişen doğasını ifade etmek için “Yeni Nesil Savaş (YNS)” kavramı kullanılacaktır. Bunun nedeni ise, YNS kavramının,

¹ Tek hücreli, hareket etmeden duramayan bir canlı türü

hem 4. Nesil Savaş, hem de Hibrit Savaş ve Asimetrik Savaş gibi kavramları kuşatıcı bir anlam bütünlüğünün olması ve bir çatı kavram olmaya müsait olmasıdır.

Çalışmanın en önemli sınırlılıklarından bir tanesi, terör kavramını incelemenin zorluğudur. Terör, tanınması kolay ancak tanımlanması zor bir olgudur (Ağır ve Tatlı, 2020: 40). Laqueur (2003: 235) terörün yüzden fazla tanımının olduğunu belirtmiştir. Üstelik terör gibi karmaşık ve çok yönlü bir kavramın bir makale hacmindeki çalışmada ifade edilmesi oldukça zordur. Bu nedenle terör kavramı, mümkün olduğunca kuşbakışı mesabesinde ifade edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma bahsedildiği üzere değişen savaş anlayışını ortaya koyabilmek ve yeni nesil savaş kavramını daha iyi açıklayabilmek adına bu konu üzerinde odaklanılacak ve kamu güvenliği bağlamında kavram ele alınacaktır. Bu kapsamda ilk olarak YNS'nin kavramsal çerçevesinin çizilmesi ile başlamaktadır. Bu sayede, savaşın değişen doğası ve değişenin aslında ne olduğu konusunda bir fikir edinilecektir. İkinci olarak, Wilcox'un amipe benzettiği YNS'de kamu güvenliğine yönelik tehditlerin neler olduğu ve kamu güvenliğinden sorumlu kuruluşların gelecekte hangi tehditler ile yüzleşebileceği konusu ele alınacaktır. Son olarak ise, terör olgusunun YNS'deki yerinin ne olduğu konusu incelenecektir.

1. Yeni Nesil Savaşın Kavramsal Çerçevesi

Savaşın “yeni” nesli veya literatürde sıkça kullanıldığı şekliyle “4. nesli”, 1989 yılında Amerikalı dört deniz piyade subayı ve bir sivil askeri analistin Marine Corps Gazette için “4. Nesil Savaş” konulu bir makale yazmaları ile konuşulup tartışılmaya başlanmıştır (Anderson, 2013). Düz bir mantık ile düşünüldüğünde savaşın, bu “yeni” veya “4.nesli” aşamasına gelinceye kadar bir takım evrelerden geçtiği anlaşılacaktır. Literatürde 1, 2 ve 3. Nesil Savaş olarak bilinen savaşın geçirdiği evrim süreci ayrı bir çalışma konusu olacak kadar kapsamlı olduğundan burada sadece kısa bilgiler verilmekle yetinilecektir.²

Savaşın birinci nesli, kitlesel insan gücü kullanımı ile özdeştir ve düz bir hat (belirli bir savaş alanı) üzerinde yivsiz tüfek çağının taktiklerini yansıtır (Lind, vd., 1989: 23; Marke, 2015). İkinci Nesil Savaş, uzun menzilli toplar sayesinde kitlesel ateş gücünün ve demiryolu ulaşımı sayesinde orduların bir yerden diğer yere hızlı sevkiyatının yapılabildiği bir dönemi yansıtır. Üçüncü Nesil Savaşta ise manevra kabiliyeti, tanklar, uçaklar ve ağır ateş gücü ön plana çıkmıştır. İkinci Dünya Savaşı, Kore Savaşı ve Birinci Körfez Savaşı en bilindik örnekleridir (Anderson, 2013; Marke, 2015).

Savaşın 4. Nesli veya –bu çalışmada sıklıkla kullanılacağı şekliyle- “Yeni Nesli” ise, 1980’li yılların sonu ve 90’lı yılların başından itibaren konuşulup tartışılmaya başlanan ve 11 Eylül 2001 tarihinde Amerika Birleşik Devletleri’ne (ABD) yapılan terör saldırısı sonrası üzerinde sıklıkla durulan bir kavramdır. Yeni Nesil Savaş’ın (YNS) bir cümleye sığdırılabilecek şekilde tanımını yapmak oldukça güçtür. Bunun yerine YNS’yi ortaya çıkaran koşulları ve YNS’nin amaç ve özelliklerini kavramak, savaşın bu “yeni” neslinin anlaşılabilmesine yardımcı olacaktır.

1.1. Yeni Nesil Savaşı Ortaya Çıkaran Koşullar

YNS’yi ortaya çıkaran koşulları özetlemek gerekirse “dünyanın kendisinin değişmiş olması” şeklinde bir cümle yeterli olacaktır. Albay Thomas X. Hammes, “The Evolution of War: The Fourth Generation (Savaşın Evrimi: Dördüncü Nesil) adlı kitabında ileri sürdüğü gibi, sosyal ve politik değişiklikler YNS’ye giden yolu hazırlamıştır (Fourth Generation Warfare, 2021). YNS’ye giden yoldaki bu sosyal ve politik değişiklikler kısaca şu şekilde ifade edilebilir (Küpeli, 2019: 96-97): Sovyetler Birliği’nin dağılması ve Doğu Avrupa’da kominizmin çöküşü sonrası, o zamana kadar kendini bir nükleer savaşa hazırlayan ABD için böyle bir tehdit ortadan kalkmış; dolayısıyla da güvenlik anlayışında önemli bir değişim yaşanmıştır. Nükleer tehdidin ortadan kalması ile o zamana kadar nükleer tehdidin gölgesinde kalan güvenlik tehditlerinin gerçek anlamda ele alınması olanağı doğmuştur. 26 Şubat 1993’te New York’taki Dünya Ticaret Merkezi altında bulunan bir otoparka düzenlenen bombalı saldırı; 1995’te Japonya’da metro istasyonuna düzenlenen sarin gazı saldırısı ve son olarak 11 Eylül 2001 tarihinde İkiz Kulelere düzenlenen saldırı, artık savaşın eskisinden daha

² Savaşın 1, 2 ve 3. Nesli ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz. Lind, vd., 1989: 23.

karmaşık ve asimetrik³ bir hal aldığı göstermiş ve savaş kavramını yeniden tanımlamayı gerektirmiştir.

YNS'ye giden önemli kilometre taşları, sadece yukarıda bahsedilen dünya siyasal düzenindeki değişimler veya bazı terör saldırıları ile sınırlı değildir. YNS'yi ortaya çıkaran koşulları anlamak için aşağıda sıralanan (ve gün geçtikçe yenilerinin de eklenebileceği) listeyi incelemek gerekmektedir (Fourth Generation Warfare, 2021; Katoch, 2005: 34-35; Simons, 2010: 9):

- Dünya nüfusundaki sürekli artış (1959 yılında 3 milyar olan dünya nüfusu 2021 yılında 7,8 milyar kişiye ulaşmıştır⁴)
- Bazı üçüncü dünya ülkelerinde yaşam standartlarında genel bir düşüşle birlikte kötüleşen gelir eşitsizlikleri
- Üçüncü dünyanın (geri kalmış gelişmemiş ülkeler) bazılarında devam eden AIDS salgını (bu ifade, 2021 Mayıs ayı itibarıyla tüm dünyada etkisini devam ettiren Covid-19 olarak da düşünülebilir. Nisan 2021 tarihli bir haber göre Covid-19 nedeniyle tüm dünyada can kaybı 3 milyonu aşmıştır⁵)
- 20 milyon nüfusu aşan üçüncü dünya mega şehirlerinin yükselişi
- Dünya çapında iletişimin genişlemesi (televizyon ve internet)
- Küresel ulaşım kolaylığı (herhangi iki nokta arası 24 saat)
- Ekilebilir arazi ve su kıtlığının artması (son 150 yılda bereketli toprakların yarısının kaybedildiği ifade edilmektedir)
- Uyuşturucu kaçakçılığı ve buna bağlı para akışı ve yolsuzluktaki patlama
- Sovyetler Birliği'nin dağılması ve o bölgede devam eden istikrarsızlık
- İki kutuplu dünya düzeninin sonu
- Şiddet içeren ulus ötesi ideolojik grupların yeniden dirilişi
- Ulus-devletin egemenliğinin giderek azalması ve buna bağlı olarak şiddetin tekelleşmesi.

Savaşın biçimini değiştiren ve onu “yeni nesil” olarak nitelememize sebep olan bu ve benzeri faktörler çoğaltılabilir. Bu faktörlere dikkat edilecek olunursa, YNS kapsamında sadece belirli bir düşman unsurunun değil; ekilebilir alanların ve içme suyunun giderek azalması ve ortaya çıkmasında insan unsurunun da rol oynadığı salgın hastalıklar gibi faktörler de savaş kategorisi içine sokulabilmektedir. Kapsamı bu ölçüde geniş olan YNS'nin amacı ve özellikleri ise bir sonraki inceleme konusudur.

1.2. Yeni Nesil Savaşın Amacı ve Özellikleri

YNS'in amacı bir bölgeyi işgal etmek veya savunmak değildir. YNS kapsamında, karşı tarafın siyasi yönetimi ile kamu bürokrasisi arasındaki uyumu bozmak, siyasi idarede çalkantılar oluşturarak kargaşa ortamı meydana getirmek, çatışma koşullarını karşı tarafın en zayıf olduğu yerlerde (dijital güvenlik açığı vb.) belirlemek (Şenol, 2018: 215); devletin meşruiyetini tartışılır hale getirmek, karşı tarafta devlet dışı aktörleri de destekleyerek devletin birliğini sarsmak (Şengönül, 2018: 80) amaçlanır.

Bir bütün olarak değerlendirildiğinde YNS, karşı tarafın istikrarsızlığına odaklanmaktadır. Bu istikrarsızlık siyasi olabileceği gibi idari, sosyal ve ekonomik istikrarsızlık da olabilir. YNS'ye giden önemli kilometre taşlarından 11 Eylül saldırılarının başındaki isim olan Usame Bin Ladin, bu saldırılardaki amacının Amerikan ekonomik sistemini çökertmek olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle yazarlar, YNS'deki amacın düşmanın içten çöküşünü gerçekleştirmek olduğunu vurgulamaktadır (Anderson, 2013). Yani YNS, karşı tarafın birlik, bütünlük ve saldırıya karşı mukavemet etme yeteneğini kırmayı amaçlamaktadır. İstikrarsızlıklar neticesinde meydana gelebilecek olan sosyal huzursuzluk kamu düzenini de etkileyecek ve hem toplum tehlikesinin nereden geldiğine yönelik sağlıklı bir teşhis koyamayacak hem de vatandaşların, kamu güvenliğinin tesis edilmesi noktasında devlete olan inancı azalacaktır.

³ Simetrik veya doğrusal olmayan (yaklaşık olarak birbirine denk iki düzenli ordunun bulunmadığı) anlamına gelir. Savaşın değişen doğasını açıklamak için kullanılan kavramlardan bir tanesi de Asimetrik Savaş'tır. Türkçe literatürde Asimetrik Savaş ile ilgili bilgi için bkz. Şengönül, 2018: 63-64.

⁴ DW, 2020a.

⁵ BBC Türkçe, 2021.

YNS'nin daha iyi anlaşılabilmesi noktasında bazı özellikleri kısaca şu şekilde ifade edilebilir:

- YNS'de devlet, savaşta tekeli kaybetmiştir (Lind, 2004: 13). Konvansiyonel savaşların tek aktörü olan devlet, YNS'de bu özelliğini yitirmiştir. Bu durum savaşın muhatabı konusunda da geçerlidir. Yani YNS'de savaşın muhatabı sadece devlet veya devlet adına savaşan askerler değil, ülkenin sosyal ve ekonomik yapısı, bilişim altyapısı, medya organları, fikir adamları, entelektüel merak, eğitim kurumları veya enerji istasyonları olabilir.

- YNS'de savaşın finansörü de değişmiştir. YNS öncesi savaş, devletler tarafından vergiler yoluyla finanse edilmekteydi. YNS ise genel olarak yağma, diaspora desteği, uyuşturucu, insan kaçakçılığı gibi yollarla finanse edilmektedir (Dalar, 2014: 13).

- YNS kavramı, savaş ve barış kavramlarını belirsizleştirmiştir (Gürcan, 2011: 168; Johnson, 2019). YNS'de devletler, sadece savaş zamanı değil, barış veya muhtemel bir kriz zamanlarında bile aktif bir mücadelenin içerisine girebilirler.

- YNS kavramı zafer olgusunu da belirsizleştirmiştir. Çünkü YNS'nin amacı karşı tarafın mukavemet duygularını kırmak ve karşı tarafı istikrarsızlaştırmaktır ve bu amaçlar soyut amaçlar olduğundan ölçülmesi zordur (Gürcan, 2011: 168).

- YNS sivil ve askeri alan arasındaki ayrımı ortadan kaldırdığı gibi savaş alanı veya cephesi gibi bir ayrımı da ortadan kaldırmıştır (Johnson, 2019). Yani YNS'de savaşın muhatabı sadece askerler değil; kredi kartı kullanıcıları veya hastalar olabildiği gibi savaş alanı olarak da bilişim altyapı sistemleri veya devletin kayıtlarının tutulduğu veri tabanları olabilir.

- Konvansiyonel savaşa oranla YNS'nin meydana getirebileceği tahribatı tahmin etmek kolay değildir. 450 kg'lık bir bombanın patlaması ile meydana gelebilecek olan zarar yaklaşık olarak hesaplanabilirken, bir ülkenin tüm ekonomisini hedef almanın sonuçları daha az tahmin edilebilir (Johnson, 2019).

- YNS'de savaşın hedef kitlesi de değişmiştir. YNS'nin hedefi halkın iradesini fethetmek olduğundan savaşın cephesi de genişlemiştir (Çöpoğlu, 2018: 82). YNS kana bulanmış tarlalarda veya çöl kumlarında değil toplumların akıllarında ve kalplerinde yapılacaktır (Johnson, 2019).

- YNS ile birlikte savaşta kullanılan silahlar da değişime uğramış; sadece ateşli silahlar değil, enerji, para, siber saldırılar, sahte haberler ve propaganda birer savaş silahı olarak kullanılmaya başlanmıştır (Çöpoğlu, 2018: 82; Johnson, 2019).

Özetlenecek olunursa YNS, tarihi süreç içerisinde savaşın geldiği son noktadır. Bu noktada savaşın kapsamı ve savaşta kullanılan silahlar da değişmiş ve belirli bir alanda, belirli bir zaman diliminde gerçekleşen bir savaştan, her zaman ve her yerde (ekonomi, siyasi, teknoloji, medya vb.) gerçekleşme potansiyeli olan savaşa doğru bir evrim yaşanmıştır. Hangi zaman diliminde ve hangi alanda olursa olsun savaş kavramının doğasında tehdit vardır. YNS'nin konusu ekonomi, siyasi, askeri, teknoloji veya medya alanında güç mücadelesi de olsa, bu durumdan en çok etkilenen olan taraf kamu yani halk olacaktır. Çünkü YNS'nin gerçekleşme potansiyelinin bulunduğu bütün alanlar kamu hizmetlerinin sunulması, yani kamu düzeninin gerçekleşmesi için devletin (veya özel sektörün) faaliyette bulunduğu alanlardır. Dolayısıyla YNS'de kamu güvenliğine yönelik tehditlerin de kapsamı genişlemiş ve kamu güvenliği daha kapsamlı ve çok boyutlu hale gelmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, YNS kapsamında kamu güvenliğine yönelik sınırları gittikçe genişleyen tehditlerden bahsedilecektir.

2. Yeni Nesil Savaş Kapsamında Kamu Güvenliğine Yönelik Tehditler

Kamu güvenliği, sosyal (ve bittabi ekonomik) hayatın idamesi için en önemli unsur olup, devletin ülke sınırları içerisinde yaşayan halkının can ve mal güvenliğini sağlamasını ifade eder. Devlet, modern dönemin yaygın siyasal kabulüne göre, kamu hizmeti sunmak gayesiyle kurulmuştur ve bu kamu hizmetlerinin başında ise güvenlik hizmeti gelmektedir. Yani bir anlamda devletin ilk ve asli fonksiyonu kamu güvenliğini sağlamaktır (Yayla, 2010: 39).

Kamu güvenliği, sosyal ve ekonomik hayatın idamesindeki asli unsur olması hasebiyle, devletin vatandaşlarına tanıdığı (veya vatandaşların devlet karşısında kazandığı) bazı hak ve özgürlüklerden önce gelmektedir. Yani kamu güvenliğinin tesisini sağlamak için devletler, bazı hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı faaliyetlerde bulunabilirler (Keleştemur, 2018: 41). Bu durum, kamu güvenliğinin bazı

temel hak ve özgürlükler karşısındaki ayrıcalıklı konumuna ve devlet açısından önemine işaret etmektedir.

Devletler açısından güvenlik kavramı genellikle kamu güvenliği veya ulusal güvenlik kavramlarıyla ifade edilmektedir. Kamu güvenliği ve ulusal güvenlik kavramları birbirlerinin yerine kullanılabilirle birlikte aralarında küçük bir fark vardır. Şöyle ki; ulusal güvenlik bahis mevzu olduğunda, devlete yönelik tehlikede düzenli askeri birliklerin kullanılmasına gerek duyulur. Düzenli askeri birliklerin kullanılmasına gerek duyulmayıp, devlete yönelik tehdidin alınacak bir takım önlemlerle üstesinden gelinebileceği durumlarda ise “kamu güvenliği” tehdit altına girmiştir denilebilir (Acar, 2019: 4).

21.yüzyıl ile birlikte “güvenlik” kavramının, ulusal güvenlikten daha ziyade kamu güvenliğine atıfta bulunduğunu söylemek abartı olmayacaktır. Çünkü YNS'nin doğasında, tehditler karşısında sayıları yüzbinleri bulan askeri birliklerle mukabele etme değil, daha ziyade belirli bir alanda (ekonomi, enerji, göç, iklim değişikliği vb.) gerçekleşen mücadeleler vardır. YNS'nin herhangi bir şekli (biçimi) yoktur. Şekli daha çok amipe⁶ benzer. Bir gün, bir terör grubu olarak karşılaşılabileceği gibi, ertesi gün ülkenin finans sistemine yönelik bir siber saldırı olarak da görülebilir (Wilcox, 2003: 2). Bu itibarla, “güvenlik” kavramının atıfta bulunduğu kamu güvenliğine yönelik tehditlerin kapsamı da genişlemiştir. Acar (2019: 11), kamu güvenliğine yönelik kapsamı genişleyen tehdit unsurlarını şu şekilde sıralamıştır:

- Ülkenin içinde bulunduğu bölge ve devletlerden kaynaklanan tehditler,
- Ulus üstü örgütlerden kaynaklanan tehditler,
- Teknolojinin tehlikeli kullanımından kaynaklanan tehditler,
- Zayıflayan yönetimlere sahip devletlerin edilgen tehditleri,
- Birleşik amaçlı istihbarat tabanlı ortaklıkların meydana getirdiği tehditler,
- Çevre ve sağlığa saldırı amaçlı tehditler.

Kamu güvenliğine yönelik tehditlerin mütemediyen genişlediğini savunan bir başka araştırmada ise, 2025 yılına kadar kamu güvenliğinden sorumlu kuruluşların yüzleşmeye hazır olması gereken tehditler şu şekilde sıralanmıştır (Hitachi, 2020):

- İnsan Kaynaklı Tehditler: Terör, suç, aşırı kalabalık, salgın hastalıklar, siyasi istikrarsızlık, kültürel ve dini gerilimler.
- Çevresel Tehditler: Sel, deprem, kuraklık ve iklim değişikliğinin tetiklediği olaylardan kaynaklanan doğal afetler.
- Kaynak Gereksiniminden Doğan Tehditler: Yiyecek ve su, temel tıbbi gereksinimler gibi temel insan ihtiyaçlarına, petrol doğal gaz gibi doğal kaynaklara duyulan ihtiyaç.
- Dijital Tehditler: Siber suçların artması, kritik altyapı ve işletmelere yönelik saldırılar, kişisel verilere yönelik saldırılar.

Teknolojinin insan hayatına daha fazla müdahil olması ile birlikte insanların fiziki varlığının yanı sıra, sanal (dijital) alandaki varlıkları da artmaktadır. Bankacılık ve finans işlemlerinin, güç ve enerji altyapılarının giderek daha fazla dijitalleşmesi ve devletin vatandaşlarına ait mahrem bilgileri dijital ortamlarda saklaması gibi faktörler, günümüzde (2021) siber güvenliğin önemini arttırmıştır. Bu nedenle kamu güvenliğinden sorumlu kuruluşların günümüzde ağırlıklı olarak sanal alanı denetlemesi gerektiği savunulmaktadır. Çünkü Birleşik Krallık Ulusal Suç Dairesi'nin bildirdiğine göre, günümüzde siber suç hacmi fiziksel suç hacmini geçmiştir (Accenture, 2021). Bu durumu dikkate alan devletler ve uluslararası örgütler, siber alanda kamu güvenliğine yönelebilecek tehditleri azaltmak için planlar yapmakta ve kaynak ayırmaktadırlar. Örneğin NATO, 2016 yılında gerçekleşen Varşova Zirvesi'nde kara, hava ve deniz unsurlarına ek olarak siber alanı yeni bir hareket alanı olarak belirlemiştir (Kurtaran, vd., 2019). ABD, 2021 yılında siber güvenlik için 18,78 milyar dolar kaynak ayırmıştır (Johnson, 2021).

⁶ Sulak alanlarda yaşayan tek hücreli canlı türüdür. Amipler, yapısı itibarıyla hareket etmeden kalamazlar. Yani şekilleri sürekli değişiklik gösterir. Tıpkı bunun gibi YNS ortamında kamu güvenliğine yönelik tehditlerin de belirli bir şekli yoktur.

Dünya genelinde ise, 2016-2021 yılları arasında kamu güvenliğinden sorumlu kuruluşların, kentlerin güvenliği için ilk yardım iletişim ağlarına ve cihazlarına, komuta kontrol, video güvenlik ve diğer güvenlik ekipmanları için 276,17 milyar dolar harcayacakları ifade edilmektedir (Hitachi, 2020). Benzer bir durum Türkiye’de de yaşanmaktadır. 2019 yılında en fazla siber saldırıya uğrayan dördüncü ülke olan Türkiye’de, 2018 yılında yüzde %12 olan siber saldırıya hazırlıklı olan şirketlerin oranı, 2019 yılında %28’e yükselmiş olup Türkiye’de siber güvenlik pazar büyüklüğü 1,5 milyar dolar civarındadır (Duran, 2020). Siber güvenlik için yapılan faaliyetler, sadece önemli oranda mali kaynaklar ayrılması ile sınırlı kalmamış, aynı zamanda yeni örgütlenmeleri de beraberinde getirmiştir. Örneğin ABD’de siber suçlarla mücadele için siber güvenlik komutanlığı kurulmuştur. Benzer bir örgütlenme Türkiye’de de gerçekleşmiş ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde Siber Savunma Komutanlığı kurulmuştur (Yenal, 2020a).

2025 yılına doğru kamu güvenliğini tehdit eden unsurlar içerisinde kaynak gereksiniminden doğan tehditlerin önemli rol oynayacağı savunulmaktadır. Doğal kaynakların tükenmeye başlaması ve iklim değişikliğinin önünün alınamaması durumunda, yaşamak için daha elverişli alanlara yönelik göçlerin artacağı ve bunun neticesinde kent hayatında kalabalıklaşma, kent kaynaklarının yetersiz gelmesi, sağlık, istihdam ve ekonomi alanlarında ciddi güvenlik sorunlarının yaşanabileceği ifade edilmektedir (Hitachi, 2020).

21.yüzyılda kamu güvenliğini tehdit eden unsurların ordular veya gelişmiş silahlar kullanılarak önlenemeyeceğini savunan Stephen Blank (2020), 21.yüzyılın en büyük güvenlik tehditlerinin sistemik (kamu güvenliğini tek bir açıdan değil birden fazla açıdan tehdit eden) unsurlar olduğunu ve onları savuşturmak için güvenlik unsurunun yeniden düşünülmesi gerektiğini söylemektedir. Blank (2020), kamu güvenliğini tehdit eden unsurların başında iklim değişikliği, sosyal bozulma, gıda güvensizliği, ekonomik kriz ve salgın hastalıklar geldiğini ifade etmektedir.

Blank’ın ifade ettiği, kamu güvenliğine yönelik en önemli tehditlerin başında gelen salgın hastalıklar konusunda 21.yüzyıl dünyası, ilk ciddi sınavını Covid-19 ile vermektedir. Covid-19 sadece bir salgın hastalık olarak insan hayatını tehdit eden bir unsur değil, aynı zamanda ekonomi, istihdam, gıda güvenliği ve eğitim gibi alanları etkileyerek kamu güvenliğini önemli ölçüde sekteye uğratma potansiyeli olan bir salgındır. Yenal (2020b)’ın ifade ettiği üzere Covid-19, küresel ekonomiye iki trilyon dolar ile 4,1 trilyon dolar arası bir zarar verecek; yaklaşık 195 milyon tam zamanlı işçinin işini kaybetmesine neden olacak; öğrencilerin bireysel ve kamu güvenliği hakkında farkındalıklarının olduğu eğitim kurumlarının faaliyetlerini aksatacak; özellikle tarım ürünlerine yönelik talep artacak ve tarım ürünleri satan üreticilerin bu ürünleri fahiş fiyatla satmalarına sebebiyet verebilecektir.

Covid-19, endişe verici trajik ölüm oranlarına neden olmanın yanı sıra, bir pandeminin yol açabileceği yaygın sosyal ve ekonomik tahribatı da göstermiştir. Şöyle ki; hastalığın bulaşıcı doğasından ötürü birçok işletme kapılarını geçici veya kalıcı olarak kapatmak zorunda kalmıştır. Bu da beraberinde önemli gelir kayıplarını getirmiştir. İşletmelerin hizmetlerindeki bu sınırlama, işten çıkarma ve çalışma saatlerinin azalmasına sebebiyet vermiştir. Örneğin ABD’de işsizlik oranı %4’ün altındayken %10’un üzerine çıkmıştır. Pandeminin iş hayatına etkileri orantısız olmuştur. Restoran, konaklama gibi sektörler pandeminin en çok etkilediği sektörler olarak dikkat çekmektedir (EKU, 2021).

Pandemi, sosyal ve ekonomik alana verdiği zararın yanı sıra siber suçlar için de yeni yollar açmıştır (European Commission, 2021). Pandemi döneminde evde geçirilen vaktin artması, insanların cep telefonu, tablet ve bilgisayar gibi dijital aletlerle geçirdiği zamanın da artmasına sebebiyet vermiş (Açık, 2020), uzaktan eğitim ve e-ticaret gibi alanlarda geçirilen vakitlerin artması siber korsanlara yeni saldırı kapıları aralamıştır. Örneğin pandemi döneminde siber korsanlar, video konferans uygulamalarından e-postalara, ortalama (yasa dışı yollardan bir kimsenin şifresini veya kredi kartı bilgilerini öğrenme) saldırılarından sahte internet sitelerine kadar birçok yöntemle öğrencileri hedef almaya başlamışlardır (Cumhuriyet, 2020).

Kamu güvenliği ile ekonomik refahın önemli bir ilişkisi vardır. Nitekim dünyanın en yüksek kamu güvenliğine sahip şehirleri aynı zamanda ekonomik olarak da en önde gelen şehirleri arasındadır (Köseoğlu, 2021). İklim değişikliği ise ekonomik refah ve istikrar için önemli bir risktir (IMF, 2020).

Dünya genelinde yapılan kamuoyu araştırmalarına göre dünya halkları, Covid-19 nedeniyle yaşanan sağlık krizini iklim değişikliklerinin bir sonucu olarak görmektedir ve Covid-19 sonrasında iklim değişikliğine yönelik tedbirlerin artırılması gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca 14 ülkede 28 bin kişi ile yapılan bir araştırmada, yanıt verenlerin %71'i uzun vadede iklim değişikliğini Covid-19 kadar ciddi bir sorun olarak gördüklerini belirtmiştir (Thinktech, 2020: 4).

İklim değişiklikleri ulusal ekonomileri birçok yönden olumsuz etkilemektedir: Yükselen deniz seviyeleri kıyı bölgelerindeki gayrimenkul ve altyapıda hasara neden olmakta, iklim değişikliği nedeniyle meydana gelen kuraklık veya yağışların düzensizliği tarımsal uygulamalarda veya tedarik zincirinde aksamalara neden olmakta, ayrıca iklim değişikliği insan hayatına mal olabilen afetlerle sonuçlanabilmektedir (EKU, 2021). İklim değişikliği nedeniyle deniz seviyeleri yükselir, kuraklıklar daha uzun sürer ve fırtınalar daha sık görülür. Hızla yükselen enerji fiyatları gıda maliyetlerinde astronomik artışlara yol açarak, özellikle yoksul ülkelerde, ayaklanmalara ve acil gıda ihtiyaçlarına yol açabilir (Jones, vd., 2009b). Dolayısıyla iklim değişikliği, uzun vadeli ekolojik ve toplumsal sonuçlar doğurabilen kamu güvenliğini tehdit edici bir faktördür.⁷

YNS'nin doğasında var olan savaş ve barış dönemlerinin muğlaklaşması, savaşan tarafların netliğini kaybetmesi gibi unsurların daha net görüldüğü alanlardan bir tanesi de, küreselleşmenin olumsuz sonuçlarından bir tanesi olan “ulusötesi organize suç” (transnational organized crime-TOC) gruplarıdır. TOC gruplarının birincil hedefi ekonomik kazançtır ve kar elde etmek için bir dizi yasal ve yasadışı program kullanmaktadırlar. Uyuşturucu kaçakçılığı, göçmen kaçakçılığı, insan kaçakçılığı, kara para aklama, ateşli silah kaçakçılığı, yasadışı kumar, haraç, taklit ürünler, kültürel varlık kaçakçılığı ve siber suç gibi suçlar TOC gruplarının temel faaliyetleridir. Bu faaliyetlerden elde edilen büyük miktardaki para, meşru ekonomileri tehlikeye atabilir ve kamu görevlilerinin bulaşabileceği yolsuzluklar nedeniyle hükümetler üzerinde doğrudan bir etkiye (tehdit, şantaj vb.) sahip olabilir (FBI, 2021). TOC gruplarının yıllık bütçesi 4 trilyon doların üzerindedir. Bu rakam, yıllık toplam askeri bütçelerin miktarı olan 1,9 trilyon doların neredeyse iki katıdır (European Commission, 2021). Dolayısıyla TOC grupları, yaptıkları yasadışı faaliyetler ile kamu güvenliğini tehdit edici bir rol oynamaktadırlar.

Özetlemek gerekirse, 21.yüzyıl ile birlikte teknolojinin gelişmesi ve dünyanın, halkları birbirine her geçen gün daha fazla yaklaşan, küresel bir köye dönüşmesi neticesinde savaş kavramının doğası da değişmiştir. Eskinin bilinen konvansiyonel savaşlarının yerini, belirli bir zaman ve zeminde gerçekleşmeyen, tehdit unsurlarının bir cepheden değil birden fazla cepheden (ekonomik, siyasi, askeri, sağlık, kültürel, dijital altyapı, enerji, entelektüel sermaye...) geldiği “Yeni Nesil Savaş” almıştır. Savaş doktrinine YNS'nin hâkim olduğu böyle bir ortamda, kamu güvenliğini tehdit eden unsurlar da çoğalmış ve YNS ortamında tehdit unsurlarının birden çok cepheden gelmesine mukabil, kamu güvenliğini tehdit eden unsurlar da çeşitlenmiştir. Bir ülkenin bankacılık sistemine, sağlık altyapısına veya enerji santrallerine yapılacak siber saldırı; yapılan propagandalar neticesinde bir ülkenin kamuoyu tarafında bir düşüncenin (örneğin belirli bir ülkede belirli bir politikanın benimsenmesinin yanlış olduğu) benimsenmesini sağlama veya ülke halkını belirli bir konuda (örneğin hükümete olan güvende) demoralize etme gibi faaliyetler YNS kapsamında kamu güvenliğine yönelik tehditler arasında sayılabilir.

Kamu güvenliğine yönelik tehditlerden bahsedilirken üzerinde durulması gereken nokta, yaklaşık 300 yıldır (Yayla, 1990: 335) kamu güvenliğine yönelik en kadim tehditlerden bir tanesi olan terörün YNS'deki yerinin neresi olduğudur. YNS kavramı, bir terör saldırısı olan 11 Eylül saldırılarının ardından popülerlik kazanmış ve üzerinde sıkça konuşulup tartışılmaya başlanan bir

⁷ YNS ile birlikte kamu güvenliğini tehdit edici unsurların aynı zamanda başka tehdit unsurlarını da ortaya çıkardığı görülmektedir. Bir anlamda 21.yüzyılın doğrusal olmayan, karmaşık yapısı YNS'yi ortaya çıkarmıştır denilebilir. Örneğin, 11 Eylül saldırılarının ardından, ABD'de (ve diğer birçok ülkede) hava yolu taşımacılığı için güvenlik önlemleri artırılmış ve insanlarda havayolu taşımacılığına ilişkin bir ön yargı oluşmuştur. Bunun neticesinde ABD vatandaşları, havayolu yerine karayolunu tercih etmeye başlamışlardır. Ancak bu durum, karayolunda trafik kazalarının artmasına sebebiyet vermiş ve 11 Eylül'ü izleyen on iki ayda ABD'de 1600 ölümlü kaza meydana gelmiştir. Dolayısıyla, terör saldırılarının toplumda ortaya çıkardığı korku, riskli davranışlara sebebiyet vermekte ve tıpkı bir terör saldırısı gibi insanların hayatını tehdit edebilmektedir (Gaissmaier, 2012). Örgüt ve yönetim kuramlarında, örgütlerin içinde bulunduğu bu gibi kaotik ve karmaşık ortamı inceleyen “Karmaşık Bilimleri” (Complexity Sciences) konusunda daha ayrıntılı bilgi için bkz. Öztaş, 2003.

kavram haline gelmiştir. Buradan hareketle, acaba YNS terörün ta kendisi midir? Arasında fark(lar) var mıdır? Aşağıdaki bölümde bu sorulara cevap aranacaktır.

3. Yeni Nesil Savaş ve Terör

3.1. Terör Kavramı ve Terörün Değişen Doğası

Fransız Devrimi'nden sonra Mart 1793'ten Temmuz 1794'e kadar geçen süreye "terör rejimi" veya "terör dönemi" adı verilmiştir. Dolayısıyla bugün bilinen anlamıyla terör kavramı, ilk kez Fransa'da Fransız Devrimi'nden sonra kullanılmıştır ve bu konuda görüş birliği mevcuttur (Yayla, 1990: 335). Terörün ortaya çıktığı dönem konusunda görüş birliği olsa da, bu kavramın tanımını yapmak konusunda bir görüş birliğinden söz etmek zordur. Terör kavramı üzerinde çalışanların vurguladıkları nokta, terörün tanınması kolay ancak tanımlanması zor bir olgu olduğudur (Ağır ve Tatlı, 2020: 40).

Tanımlanmasındaki bu zorluğa rağmen, literatürde terör konusunda yer edinmiş bazı tanımlardan bahsetmek yararlı olacaktır. Sosyal Bilimler Ansiklopedisi'nin "terrorism" maddesinin yazarı J.B.S. Hardman'a göre terör, "*önceden belirlenmiş hedefleri elde etmek için şiddet kullanan, şiddete başvuran bir grubun veya partinin kullandığı metot*" (Yayla, 1990: 335-336) şeklinde tanımlanabilir. Sanayi toplumunun önde gelen teorisyenlerinden olan Raymond Aron ise terör konusunda, "*herhangi bir şiddet eyleminin, psikolojik etkileri fiziksel etkilerinin çok ötesinde ise terörizm olarak adlandırılabilir*" (Benam, 2012: 118) şeklinde görüş belirtmiştir. Terör kavramının özüne şiddet unsurunu koyan Hardman'ın aksine Aron, terörün insan psikolojisindeki etkisi üzerinde durmuştur. Terörün farklı tanımları incelenecek olunursa, bu kavramın farklı yönlerinin üzerinde durulduğu görülecektir.

Savaş kavramının doğasının değişmesindeki lokomotif unsur olan teknoloji, küreselleşme ve beraberinde getirdiği yenilikler terör kavramının da doğasını değiştirmiş ve adına "yeni terörizm" denilen bir kavram ortaya çıkmıştır. Pratikte 11 Eylül saldırıları ile kendini gösteren terörün bu yeni versiyonu ile terörizm üç açıdan değişikliğe uğramıştır: Amaç olarak, eylem olarak ve örgüt yapısı olarak (Kurttaş, 2018: 168).

Terörde yaşanan bu değişiklikler kısaca şu şekilde ifade edilebilir (Kurttaş, 2018: 168): İlk olarak terörün değişen amaç unsuru ele alınacak olunursa, geçmişte sembolik eylemler yaparak zarar boyutu az ancak mümkün olan en fazla ilgiyi çekmeyi amaçlayan terör örgütleri, günümüzde ne kadar çok zarar o kadar çok başarı mantığı ile hareket etmektedir.⁸ Dolayısıyla terörün başlıca amacı sembolik saldırılardan ziyade şiddet, kaos ve kargaşa ortaya çıkarma haline gelmiştir. Ayrıca küreselleşmenin artması ile birlikte terör örgütlerinin amaçları yerel olmaktan çıkıp küresel hale gelmiştir. İkinci olarak, terörde eylemsel değişim de meydana gelmiştir. Gelişen teknoloji sayesinde terör örgütlerinin kullandığı silahların tahrip gücü artarken, teröristler artık başta internet olmak üzere kitle iletişim araçlarını, dijital dünyayı ve dijital dünyadaki her varlığı birer eylem aracı olarak kullanabilmektedir. Üçüncü olarak ise, teknolojinin gelişmesi ve küreselleşme terörün örgüt yapısını da değiştirmiştir. Soğuk savaş öncesi dönemde hücre modeli ve katı bir hiyerarşik yapılanma söz konusu iken, günümüzde (2021) terör örgütleri teknolojinin getirdiği olanaklarla merkezden bağımsız, katı hiyerarşinin olmadığı ve küresel ölçüde örgütlenebilen bir yapı haline gelmiştir.

Birkaç önemli istisna dışında teröristlerin silahlarının ve taktiklerinin aynı kaldığını ancak tehdit algılarının ve modern toplumların savunmasızlığının değiştiğini ifade eden Hirschmann (2000: 299-301), yeni terör türlerinin ortaya çıktığını ve bunların eskisinden daha yüksek mali kaynaklarla çalıştığını vurgulamaktadır. Geçmişteki basmakalıp terörist grupların aksine 21.yüzyıl terör örgütlerinin şekilsiz, belirsiz bir örgütsel yapının parçası olduğunu, hiyerarşik temelden ziyade doğrusal temelde faaliyet gösteren yapılar olduğunu belirten Hirschmann, 21. yüzyıl teröristlerinin kitle yaratmaya, ayırım gözetmeksizin zayıf vermeye ve talepte bulunmaya daha istekli olduklarını

⁸ Ancak buradan terörün, yaptığı saldırılar ile kamuoyu dikkatini üzerine çekmek işlevinin kaybolduğu sonucu çıkarılmamalıdır. Kamuoyu tarafından bilinirliklerini arttırmak ve yaptıkları eylemler ile amaçlarını meşru gösterme faaliyeti terörün halen en önemli amaçlarından biridir. B. Hoffman'ın da dediği gibi, "Teröristler öldürmekle değil propaganda ile ilgilenir" (Hirschmann, 2000: 299).

ifade etmektedir. Yeni terörizm, bilgi ve iletişim teknolojilerini yenilikçi bir şekilde kullanarak farkındalık yaratma gücünü artırmıştır. Örneğin Hizbullah, El Kaide ve Taliban internette, Twitter’da ve diğer sosyal medyalarda daha aktif hale gelmişlerdir (Anderson, 2013). Eski terör saldırıları hem eylem hem de bilinirlik olarak belirli bir bölge ile sınırlıyken, yeni terörizm ile birlikte terörün hem eylemleri hem de söylemleri küresel bir hale gelmiştir (Kurttaş, 2018: 171).

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte terör, sadece gerçek fiziki alanlarda bir tehdit unsuru olmakla sınırlı kalmamış, aynı zamanda sanal (dijital) alanı da kapsayan bir tehdit unsuru haline gelmiştir. Terörün, sanal ortamda bir tehdit unsuru haline gelmesine atfedilen kavram ise “siber terörizm”dir. Siber terörizm, *siyasi ve sosyal mercilere, kişi ve kurumlara göz dağı vermek, baskı oluşturmak amacıyla resmi kuruluşların bilgisayarlarına, network sistemlerine, bilgi ve veri tabanlarına yapılan yasadışı tehdit ve zarar verici saldırılardır* (Yılmaz, 2020: 70). Siber terörizmin “sıradan” bilgisayar korsanlığından ayrılan yönleri vardır. Bilgisayar korsanlığı, can kaybı gibi ciddi bir hasara neden olmamakla birlikte, kesintiye neden olmak amacıyla hedef internet sitelerine yönelik operasyonları ifade eder (Hirschmann, 2000: 308). Siber terörizmde ise bireye veya mala karşı şiddet içeren veya en azından korku yaratacak kadar hasara yol açan bir saldırının varlığından söz edilmektedir (Yılmaz, 2020: 70).

2000 yılında yazdığı makalesinde, “siber terörizmin çağdaş terörizmde hala küçük bir rol oynadığını, ancak gelecekte en büyük etkinin bu tür terörizmden beklenilmesi gerektiğini” ifade eden Hirschmann’ın (2000: 309) bu öngörüsü gerçekleşmiş gibi görünmektedir. ABD’de yapılan bir ankete göre, halkın %82’si, siber terörün ülkeleri için nükleer silahlar ve uluslararası terörizmden daha büyük bir tehdit olduğunu düşünmektedir (Baykan, 2021). Mart 2020 itibarıyla tüm dünyanın mücadele ettiği Covid-19 salgınına yönelik aşı çalışmalarına Aralık 2020’de yapılan siber saldırılar (DW, 2020b) da siber terör kapsamında değerlendirilebilir. Çünkü böyle bir saldırı, aşının onay sürecini etkileyebilecek ve bu da aşının kullanımını geciktirip, salgının daha fazla yayılmasına ve daha çok can almasına sebebiyet verebilecektir.

Kısaca, 21.yüzyılın ilk çeyreğinin penceresinden bakıldığında terörün amacının, eylem biçiminin ve örgütsel yapısının değiştiği; bu değişimde teknoloji ve küreselleşmenin önemli bir rol oynadığı (Kurttaş, 2018) görülmektedir. Ancak terör olgusundaki bu değişiklik, onun YNS’deki yerini muğlaklaştırmış ve YNS’nin bizzat terör faaliyeti olduğu gibi bir anlayış ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla YNS ve terör arasındaki farkın ortaya konulması gerekmektedir.

3.2. Yeni Nesil Savaş’ta Terörün Yeri

YNS, savaş doktrinine hâkim olan eski ve yeni öğelerin bir karışımıdır (Creveld, 2008) ve çatışma alanı, eski savaşlara oranla çok küçük veya gözle görülmeyen dijital alanda olsa dahi, nihayetinde bir savaştır. Terörün özünde ise teröre neden olmak, güvensizlik ortamı oluşturmak, hedef kitleyi acı ve ölüm tehdidi ile korkutmak ve hedef kitlenin iradesini etkilemek vardır. Terör, savaş yoluyla elde edilmek istenen amacı kolaylaştırırsa da, nihayetinde amaca ulaşan savaştır (Katoch, 2005: 47-48).

YNS’ye giden akademik çalışmaların kapısını aralayan Lind, vd., (1989), YNS’de terörün görünür olabileceğini ancak buradan YNS ve terörün aynı kefeye konulabileceği anlamı çıkarılmaması gerektiğini vurgulamışlardır (Lind, 1989: 25). Anderson (2013)’da YNS’nin sadece bir suç örgütünün faaliyetleri olarak ele alınmasının yanlış olduğunu belirtmiştir.

YNS ve terör arasındaki ilişkiyi inceleyen Katoch (2005)’e göre terör, “YNS’nin bir taktiğidir ve YNS vermenin tercih edilen yollarından birisi haline gelmiştir. Terör bir savaş değildir, ancak YNS’nin daha büyük tuvalinin bir parçasıdır” (2005: 46-47). Greg Wilcox’ta, terörün YNS’de tercih edilen bir araç olduğu görüşündedir (Wilcox, 2003: 2).

YNS’deki hedefin, düşmanı fiziksel olarak yok etmekten ziyade içten çökertmek olduğunu belirten Lind, vd., (1989) bu hedeflerin düşman kamuoyunda savaşa verilen destek veya düşman kültürü gibi unsurları içerebileceğini belirtmişlerdir. Kamuoyunun dikkatini çekmek ve kamuoyunda güvensizlik duygusu meydana getirmenin en hızlı ve en etkili yolunun terör olduğu düşünüldüğünde, terörün YNS’nin tercih edilen yollarından biri haline geldiği anlaşılacaktır.

YNS'nin sadece terör teknikleri kullanan bir savaş olduğunu düşünmek yanlıştır. YNS, adı üstünde yeni bir "savaş" türüdür. YNS, üstün orduların yüksek ateş gücüne ve teknik üstünlüğüne karşı koyabilecek araçların kullanıldığı ve bu araçların kapsamının da durağan değil dinamik olduğu bir savaştır. Terörün, uygun maliyet ve fayda oranı avantajı nedeniyle YNS'nin doğasında olması normaldir. Şu husus da vurgulanmalıdır ki, YNS dört farklı alanı kapsayan bir savaştır ve yalnızca teröre indirgenmemelidir. Bu dört farklı alan; siyasi, ekonomik, sosyal ve askeri alandır. Terör, askeri alanı hedefliyor gibi görünse de günümüzde diğer alanları da etkileyebilmektedir. İşte YNS'de terörün bir araç olarak kullanılma nedeni bu gerekçede yatmaktadır (Katoch, 2005: 53-54).

YNS ve terör arasındaki ilişki aşağıdaki tablo yardımıyla daha iyi anlaşılabilir.

Tablo 1: Yeni Nesil Savaş ve Terörün Temel Bileşenleri. Kaynak: Katoch: 2005: 46'dan yararlanılarak hazırlanmıştır

Anahtar Ögeler	Yeni Nesil Savaş	Terör
Amaç	Düşmanın askeri varlığını tamamen yok etmek yerine, ahlaki gücünü hedef alarak düşmana irade dayatmak	Güvensizlik duygusu ortaya çıkararak hedef kitlenin iradesini etkilemek
Strateji	Düşmana yönelik kademeli yıpratma, ekonomik maliyetlerini artırma, psikolojik operasyonlar yapma; propaganda ve diplomasiyi de kullanarak çeşitli yöntemlerle düşmanı askeri açıdan etkisiz hale getirme	Hedef kitleyi etkilemek için beklenmedik, orantısız ve ölümcül güç kullanarak sürpriz saldırılar yapma
Taktikler	Düzensiz ancak uzun süreli vurkaç saldırıları yapma, terör, insan hakları ihlalleri iddiaları, iletişim ve dijital platformlara yönelik saldırılar ve bunların kesintiye uğratılması	Bir yeri bombalama veya intihar saldırısı, zulüm ve tecavüz, adam kaçırmaya ve infaz etme
Ana Hedefler	Silahlı kuvvetler, ülke nüfusu ve devlet	Özel öneme sahip belirli insanlar ve nüfus
Hedefin veya İttifakın Uyumunu Bozma Yöntemleri	Diplomasi (mühendislik anlaşmazlıkları), doğrudan eylem (devlet dışı aktör/vekil aracılığıyla terörizm), kültürel savaş, uyuşturucu kaçakçılığı, çok kimlikli toplumlarda din ve etnik köken temelinde bölünme meydana getirme, ekonomik savaş (dijital ağlara saldırı, serbest ticaret dolaşımını yavaşlatma, verimli çalışma sürelerinin kaybına neden olmak)	Orantısız güç kullanarak ölümcül eylemlerle güvensizlik hissi ortaya çıkarma

Özetle, savaşın tüm versiyonlarında olduğu gibi (1, 2 ve 3. Nesil) YNS'de de amaç, bir tarafın iradesini diğerine kabul ettirmektir. YNS, savaşın önceki versiyonlarının aksine, bu amaç için bir dizi farklı araç/taktik kullanmaktadır. İşte terör de bu araçlardan/taktiklerden bir tanesidir.

Sonuç ve Öneriler

Savaşın değişen doğasının "Yeni Nesil Savaş (YNS)" başlığı altında incelendiği bu çalışmada, YNS ortamında kamu güvenliği anlayışının değişimi, kamu güvenliğini tehdit eden faktörlerin çeşitlenmesi ve kamu güvenliğine yönelik en kadim tehditlerden bir tanesi olan terörün YNS kapsamında nasıl anlaşılması gerektiği incelenmiştir. Belirtilmelidir ki YNS, doğrusal olmayan bir savaştır, yani YNS ortamında 1+1 her zaman 2 etmeyebilir. Savaş alanının tüm toplumu kapsadığı YNS'de, kamu güvenliğine yönelik tehditlerin de kapsamının genişlediği görülmüştür. Yazarlar

tarafından “amip”e benzetilen YNS’de kamu güvenliğine yönelik tehditler, güvenliği birçok açıdan ve farklı biçimlerde tehdit edebilecek duruma gelmiştir.

YNS’in doğrusal olmayan doğası ve bu ortamda kamu güvenliğine yönelik tehditlerin çok boyutlu hale gelmesi, günümüz (2021) dünyasında örgütlerin ve insanların içinde bulunduğu ortamın kaotik olması ile de ilişkilidir. Bu kaotik ortam neticesinde, bir alanda artırılan güvenlik önlemleri bir başka alanda güvenlik açığı doğurabilir. Örneğin, yukarıda 7 numaralı dipnotta da belirtildiği üzere, 11 Eylül saldırıları sonrası ABD’de havayolu taşımacılığı için artırılan önlemler ve detaylandırılan güvenlik taramaları neticesinde vatandaşlar havayolunu kullanmak yerine karayolunu kullanmayı tercih eder hale gelmişlerdir. Ancak bir yılın sonunda karayolunda meydana gelen trafik kazaları sonucu, 11 Eylül saldırılarında hayatını kaybeden insanların yaklaşık yarısı kadar insan hayatını kaybetmiştir. Bu örnek, 21.yüzyılda kamu güvenliğinin çok boyutlu düşünülmesi gerektiğini ve güvenlik politikalarının fırsat ve tehditlerinin iyi hesaplanması gerektiğini göstermektedir.

Günümüzde kamu güvenliğine yönelik tehditlerin sistemik, yani güvenliği bir açıdan değil birden çok açıdan tehdit eden unsurlar, haline geldiği anlaşılmaktadır. Kamu güvenliğine yönelik tehditler sadece silahlı bir eylem, hırsızlık veya yağma şeklinde dar bir eksenden; doğal kaynakların tükenmeye başlaması, iklim değişikliği, göç ve siber saldırı gibi daha geniş bir eksene kaymıştır. Bu eksen kayması sonucu kamu güvenliğine yönelik tehditlerin, sadece askeri hedefleri yok etmekten ziyade toplumun moralini etkileme, ekonomik sistemine zarar verme ve kullanacağı kaynaklara ortak olma gibi unsurları da kapsadığı düşünüldüğünde, savaş doktrininde YNS’nin hakim olduğu günümüzde ulusal güvenlikten daha çok kamu güvenliğinin konuşulup tartışılacağı söylenebilir.

Yapılan bir araştırmada, 2025 yılına kadar kamu güvenliğini tehdit edecek unsurların başında terör gelmektedir. Dünyaya hakim güvenlik anlayışının değişmeye başladığı ve savaştaki değişimin YNS’ye kaydığının işareti olan en önemli kilometre taşlarından bir tanesi 11 Eylül saldırılarıdır ve bu bir terör saldırısıdır. Bu itibarla çalışmada, YNS ve terör arasındaki ilişki incelenmiştir.

Belirtilmelidir ki terör, başlı başına bir savaş değildir ve bugüne kadar da tek başına hiçbir savaşı (veya mücadeleyi) kazanamamıştır. Katoch (2005)’in de vurguladığı gibi terör YNS’nin bir aracıdır, büyük tuvalin bir parçasıdır ve YNS’nin kullandığı cephanelikteki birçok silahtan sadece birisidir. Bu ayrımı yapmak önemlidir, çünkü YNS’yi anlayabilmek için terörün anlaşılması gerekmektedir.

Yukarıda YNS’nin öncelikli amacının, düşmanın askeri varlığını tamamen yok etmek değil, hedef askerin ve toplumun moralini etkilemek, savaşıma azmini kırmak, ekonomik sistemine zarar vermek olduğu ifade edilmişti. Bunlara, hedef ülkeyi uluslararası arenada yalnız bırakmak, aleyhinde kamuoyu oluşmasını sağlamak da eklenebilir. Dolayısıyla YNS’de öncelikli olarak askerin ve toplumun moralini etkilemek ve bir güvensizlik duygusu ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Çünkü toplumda hakim olan moral bozukluğu ve güvensizlik duygusu insanları etkiler ve dayatılan bir iradeyi kabul etmelerini kolaylaştırır. Güvensizlik duygusu ortaya çıkarmanın en etkili yolu ise terör saldırılarıdır. İşte terörün YNS’de, üstelik etkili bir araç olarak, kullanılmasının gerekçesi özetle bu şekildedir.

YNS’de ve terör saldırılarında kullanılan (ateşli) silahların birçoğu aynıdır: Tabanca, makineli tüfek, bomba veya patlayıcı vb. Ayrılan nokta ise bunların nasıl kullanıldığıdır. Bu silahların terördeki kullanılış amacı, hedefin askeri varlığıyla yüzleşmek değil, sivil nüfusa ve topluma yönelik saldırılar için kullanılmasıdır.

YNS ortamında terör için alınabilecek önlemlere değinen Marke (2015) “Dirence Karşı Esneklik” şeklinde bir formül öne sürmektedir. Sınırdaki bir duvar inşa etmenin veya bilgisayara kurulan bir anti-virüs programının bir direnç stratejisi olduğunu belirten Marke, bu stratejinin her zaman dar bir cephe ile sınırlı, bir dizi davranışa odaklanan, durağan, uyum sağlama ve öğrenme yeteneğinden yoksun olduğunu ifade etmektedir. Marke, direnç stratejilerinin YNS’de terörle mücadele için uygun olmadığını belirtmiştir.

Esneklik stratejileri ise YNS’nin bünyesinde barındırdığı karmaşıklık, belirsizlik, dinamik ve birbirleriyle bağlantılı tehditler için daha uygundur. Esneklik stratejilerinin bazı özellikleri şu

şekildedir. Basit ve esnek planlar, olasılıkların göz önünde tutulması (kişinin arka cebinde birçok seçeneğin olması), riskten korunmaya yönelik stratejiler (tüm yumurtaları bir sepete koymamak gibi) ve müşterek bakış açısı (Marke, 2015).

YNS'nin vazgeçilmez bir aracı olan terör ile mücadele ile ilgili farklı öneriler de gündeme getirilmektedir: Uluslararası düzeyde iş birliğinin geliştirilmesi (Benam, 2012: 119; Kurttaş, 2018: 171), ulus devletin etkinliğinin artırılması (Kurttaş, 2018: 172), tehdidin doğasını, potansiyel maliyetini ve terörle mücadele hakkında gerekli bilgi ve bu mücadelenin önemini kavrayabilen bir halk (Hirschmann, 2000: 309) bu önerilerden bazılarıdır.

YNS'de terör, en başat yardımcı unsurlardan bir tanesi olarak anlaşılmalıdır. Terörün başlıca hedefi halk olduğu için, terörle mücadele konusunda halka gerekli bilgilendirmeleri yapmak ve bu konuda meydanın da desteğini almak önem taşımaktadır. Ayrıca hem ordu hem de güvenlik bürokrasisinin diğer unsurları, YNS ortamında farklı enstrümanlara sahip terörle mücadele konusunda da eğitilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2019). Kamu Güvenliği Kavramı ve Küresel Terörün Etkisiyle Güvenlik Politikalarında Yeni Paradigma Arayışı. H. Acar (Dü.) içinde, *Kamu Güvenliği Politikaları* (s. 3-21). Ankara: Nobel Yayınları.
- Accenture. (2021). *Public Safety*. Mart 16, 2021 tarihinde <https://www.accenture.com/us-en/services/public-service/public-safety> adresinden alındı
- Açık, D. (2020). *Kovid-19 Döneminde Bireylerin Cep Telefonlarıyla Geçirdikleri Süre Büyük Oranda Arttı*. Mart 25, 2021 tarihinde Anadolu Ajansı: <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/kovid-19-doneminde-bireylerin-cep-telefonlariyla-gecirdikleri-sure-buyuk-oranda-artti/1840489> adresinden alındı
- Ağır, O., & Tatlı, M. (2020). Bir Hibrit Savaş Yöntemi Olarak Terör ve Suriye İç Savaşı. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(8), 35-56.
- Anderson, G. (2013). *The End of the Peace of Westphalia: Fourth Generation Warfare*. Mayıs 20, 2021 tarihinde <https://smallwarsjournal.com/jrnl/art/the-end-of-the-peace-of-westphalia-fourth-generation-warfare> adresinden alındı
- BBC Türkçe. (2021, Nisan 17). *Covid-19:Dünyada Koronavirüs Kaynaklı Can Kaybı 3 Milyonu Geçti*. Mayıs 15, 2021 tarihinde <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-56785965> adresinden alındı
- Blank, S. (2020, Nisan 1). *Coronavirus Has Changed the Future of National Security Forever. Here's How*. Mart 16, 2021 tarihinde <https://www.euractiv.com/section/defence-and-security/opinion/coronavirus-has-changed-the-future-of-national-security-forever-heres-how/> adresinden alındı
- Baykan, D. (2021, Mart 22). *ABD'liler Ülkelerine Yönelik 'En Büyük Tehdidin' Siber Terör Olduğunu Düşünüyor*. Mayıs 20, 2021 tarihinde AA: <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/abdliler-ulkelerine-yonelik-en-buyuk-tehdidin-siber-teror-oldugunu-dusunuyor-/2184332> adresinden alındı
- Benam, Ç. (2012). Terror in Our Times Kitap İncelemesi. *Uluslararası İlişkiler*, 8(32), 117-120.
- Creveld, M. V. (2008). *The Changing Face of War*. Presidio Press.
- Çıtak, E. (2019). Silahsız Savaş Sahası: Yeni Savaş Anlayışında İstihbaratın Yeri. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 8(2), 191-213.
- Cumhuriyet. (2020). *Uzaktan Eğitim Sürecinde Dikkat Edilmesi Gereken 8 Nokta*. Mart 25, 2021 tarihinde <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/uzaktan-egitim-surecinde-dikkat-edilmesi-gereken-8-nokta-1764633> adresinden alındı
- Çöpöğlü, M. O. (2018). *Rusya Federasyonu'nun Örnek Vaka Analizleriyle Yeni Nesil Savaşın İncelenmesi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dalar, M. (2014). Yeni Savaşlar Yeni mi? Schmitt ve Kelsen Bağlamında Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 38(3), 7-28.

- Duran, A. E. (2020, Mayıs 26). *Türkiye Siber Savaşlara Ne Kadar Hazır?* Mart 15, 2021 tarihinde DW: <https://www.dw.com/tr/t%C3%BCrkiye-siber-sava%C5%9Flara-ne-kadar-haz%C4%B1r/a-53573476> adresinden alındı
- DW. (2020a). *Dünya 2021 Yılına 7,8 Milyar Kişiyile Giriyor.* Nisan 4, 2021 tarihinde <https://www.dw.com/tr/d%C3%BCnya-2021-y%C4%B1n%C4%B1na-78-milyar-ki%C5%9Fiyle-giriyor/a-56011588> adresinden alındı
- DW. (2020b, Aralık 9). *Biontech ve Pfizer'in Aşı Belgeleri Hacklendi.* Mayıs 20, 2021 tarihinde <https://www.dw.com/tr/biontech-ve-pfizerin-a%C5%9F%C4%B1-belgeleri-hacklendi/a-55888873> adresinden alındı
- EKU. (2021). *5 Threats to National Security and How Government Protects its Citizens.* Mart 30, 2021 tarihinde <https://safetymanagement.eku.edu/blog/threats-to-national-security/>, 2021 adresinden alındı
- European Commission. (2021). *Changing Security Paradigm.* Mart 30, 2021 tarihinde https://knowledge4policy.ec.europa.eu/changing-security-paradigm_en adresinden alındı
- FBI. (2021). *Transnational Organized Crime.* Mart 25, 2021 tarihinde <https://www.fbi.gov/investigate/organized-crime> adresinden alındı
- Fourth Generation Warfare. (2021). Mart 26, 2021 tarihinde https://www.iatp.org/sites/default/files/Fourth_Generation_Warfare.htm adresinden alındı
- Gaissmaier, W. (2012). *More traffic deaths in wake of 9/11.* Mart 26, 2021 tarihinde https://www.mpg.de/6347636/terrorism_traffic-accidents-USA adresinden alındı
- Gürçan , M. (2011). Bir Önceki Savaş için Hazırlanmak: Değişen Küresel Güvenlik Ortamının Geleneksel Savaş Olgusuna Etkisi. *Bilge Strateji*, 3(5), 127-178.
- Hirschmann, K. (2000). The Changing Face of Terrorism. *International Politics and Society*(3), 299-310.
- IMF. (2021, Mart 3). *The IMF's Response to COVID-19.* Mart 15, 2021 tarihinde <https://www.imf.org/en/About/FAQ/imf-response-to-covid-19> adresinden alındı
- Johns, J. F. (1999). *The Changing Face of Terrorism.* Pennsylvania: USAWC Strategy Research Project , Army War College, Carlisle Barracks.
- Johnson, A. (2019, Şubat 19). *A Fourth Service for the Fourth Generation of Warfare.* Mart 5, 2021 tarihinde Wavell Room: <https://wavellroom.com/2019/02/19/a-fourth-service-for-the-fourth-generation-of-warfare/> adresinden alındı
- Jones, B. D., Pascual, C., & Stedman, S. J. (2009). *Power and Responsibility: Building International Order in an Era of Transnational Threats.* Brooking Institution Press.
- Katoch, G. S. (2005). *Fourth Generation War: Paradigm for Change.* Monterey: Master of Science in Defence Analysis from the Naval Postgraduate School.
- Keleştemur, S. A. (2018). *Siber İstihbaratın Kamu Güvenliği için Rolü ve Önemi .* İstanbul: İstanbul Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lİsans Tezi.
- Köseoğlu, Ö. (2021, Şubat 20). *Dünyanın En Güvenilir Şehirleri Belli Oldu! Listeye Türkiye'den de Bir Şehir Girdi...* Mart 16, 2021 tarihinde Hürriyet Seyahat: <https://www.hurriyet.com.tr/seyahat/galeri-dunyanin-en-guvenilir-sehirleri-belli-oldu-listeye-turkiyeden-de-bir-yer-girdi-41415229> adresinden alındı
- Kurtaran Gökhan, Abay, G. E., & Şeker, A. U. (2019, Mart 15). *Dünya 6 Trilyon Dolarlık Siber Saldırı Riskine Hazırlanıyor.* Mart 18, 2021 tarihinde AA: <https://www.aa.com.tr/tr/bilim-teknoloji/dunya-6-trilyon-dolarlik-siber-saldiri-riskine-karsi-hazirlaniyor/1419011#> adresinden alındı
- Kurdaş, M. Ç. (2018). Küresel Terör Çağında Ulus Devletin Artan Önemi. *TESAM Akademi Dergisi*, 5(2), 151-181.
- Küpeli, H. (2019). Kritik Altyapılar ve Terörizm Tehdidini. T. Avaner , & O. Zengin (Dü) içinde, *Türkiye'de İç Güvenlik Yönetimi* (s. 85-109). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Laqueur, W. (2003). *No End to War: Terrorism in the Twenty-First Century.* New York: Continuum.
- Lind, W. S., Nightengale, K., Smitt, J., Sutton, J. W., & Wilson, G. I. (1989, Ekim). The Changing Face of War: Into the Fourth Generation. *Marine Corps Gazette*, 22-26.
- Lind, W. S. (2004, Eylül-Ekim). Understanding Fourth Generation War. *Military Review*, 12-16.

- Marke, J. (2015). *4th Generation Warfare, Terrorism & Resilience*. Mayıs 18, 2021 tarihinde <https://www.linkedin.com/pulse/4th-generation-warfare-terrorism-resilience-strategies-john-marke> adresinden alındı
- Öztaş, N. (2003). Karmaşıklık Bilimleri: Kaosun Kıyısında Bilim ve Yönetim. M. Acar, & H. Özgür (Dü) içinde, *Çağdaş Kamu Yönetimi I* (s. 45-73). Ankara: Nobel Yayınları.
- Simons, G. (2010). Fourth Generation Warfare and The Clash of Civilizations. *Journal of Islamic Studies*, 1-22.
- Şengönül, A. (2018). *Dördüncü Nesil Savaş Kapsamında Türkiye için Strateji Tartışmaları*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Thinktech. (2020). *Covid-19'un Jeopolitik, Tehdit ve Güvenlik Algısı Üzerindeki Etkileri*. Mart 16, 2021 tarihinde https://thinktech.stm.com.tr/uploads/raporlar/pdf/318202093755200_stm_covid_19un_jeopolitik_tehdit_ve_guvenlik.pdf adresinden alındı
- Wilcox, G. (2003). *Fourth Generation Warfare and the Moral Imperative*. Mayıs 16, 2021 tarihinde <https://www.yumpu.com/en/document/read/37369794/fourth-generation-warfare-and-the-moral-imperative-defense-and-> adresinden alındı
- Yayla, A. (1990). Terörizm: Kavramsal Bir Çerçeve. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 45(1), 335-385.
- Yayla, Y. (2010). *İdare Hukuku* (2. b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Yenal, S. (2020a). Covid-19 Salgınının Uluslararası Güvenlik Açısından Değerlendirmesi. *Turkish Studies*, 15(4), 1315-1329.
- Yenal, S. (2020b). *Asimetrik Savaş ve İstihbarat*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yılmaz, B. A. (2020). Siber Terörizm ve Değişen İstihbarat Anlayışı. *Anadolu Strateji Dergisi*, 1(1), 65-81.

RUMLARIN AKRİTAS SOYKIRIM PLANLARI VE KIBRIS'TA ÇÖZÜMSÜZLÜĞÜN BAŞLANGICI*

*Ayhan CANKUT***

Geliş/Received: 03.07.2021

Kabul/Accepted: 09.09.2021

ÖZET

1950'lerden itibaren Türkiye'nin milli davalarından biri haline gelen Kıbrıs meselesinin kökeni, Kıbrıs'ı da Büyük Yunanistan'ın sınırları içerisinde gösteren 1796 tarihli "Megali İdea" haritasına dayanmaktadır. Meselenin özü, Rumların Enosis emellerine karşı Kıbrıs Türklerinin varolma mücadelesidir.

1959 yılında yapılan Zürih ve Londra antlaşmaları neticesinde, 16 Ağustos 1960'ta, Kıbrıs Cumhuriyeti kurulmuştur. Rumların 21 Aralık 1963 tarihinden itibaren "Akritas" soykırım planını devreye sokmaları üzerine ada fiilen ikiye bölünmüştür. BM Güvenlik Konseyi'nin 4 Mart 1964'te aldığı bir kararla Kıbrıs'ta, BM Barış Gücü kurulmuş, Kıbrıs Hükümetinden de şiddet ve kan dökülmesini önleyici önlemleri alması istenmiştir. Bu karar Rum Yönetiminin meşru Kıbrıs Hükümeti olarak tanınmasına ve Kıbrıs Türk toplumunun da asi bir topluluk olarak görülmesine neden olmuştur.

Rumlar 1 Mayıs 2004'de Avrupa Birliği'ne girmiş ve Avrupa Konseyi ile Avrupa Parlamentosunda da temsil hakkı kazanmışlardır. Rumlar kazandıkları bu hakları ve tek başlarına sahiplendikleri devleti federasyon olarak paylaşmayı istememektedirler. Tarihi gerçeklerin, verilen mücadelenin ve yaşanan acıların genç kuşaklara aktarılması, ders alınarak aynı acıların bir daha yaşanmaması için gereklidir. Bu makalede, bugüne kadar süren çözümsüzlüğün asıl sebebinin Rumların Enosis hedefleri olduğunun bilinmesi ve bu maksatla uygulamaya koydukları Akritas soykırım planının kamuoyuna anlatılması hedeflenmiştir. O günlere ait yazılı kaynaklar ve gazete haberleri incelenerek alınabilecek dersler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kıbrıs, Megali İdea, Rum-Yunan, Akritas, Enosis, Makarios.

GREEK CYPRIOTS' AKRITAS GENOCIDE PLANS AND THE BEGINNING OF NON-RESOLUTION IN CYPRUS

ABSTRACT

The basis of the Cyprus issue, which has become one of Turkey's national causes since the 1950s, is based on the "Megali Idea" map dated 1796, which also shows Cyprus within the borders of Greater Greece. The essence of the matter is the struggle for existence of the Turkish Cypriots against the Enosis ambitions of the Greeks.

As a result of the Zurich and London agreements signed in 1959, the Republic of Cyprus was established on 16 August 1960. The island was divided into two after the Greek Cypriots launched the "Akritas" genocide plan as of December 21, 1963. With a decision taken by the UN Security Council on March 4, 1964, the UN Peacekeeping Force was established in Cyprus, and the Cyprus Government was asked to take measures to prevent violence and bloodshed. This decision caused the Greek Administration to be recognized as the legitimate Cyprus Government and the Turkish Cypriot community to be seen as a rebellious community.

* 8-14 Şubat 2021 tarihleri arasında online gerçekleştirilen, Ufuk Üniversitesi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde, 12 Şubat 2021 tarihinde, Geçmişte ve Günümüzde Siyaset başlıklı 2. Oturumda, tarafımdan bildiri olarak sunulmuştur.

** Dr. Öğr. Üyesi, Çağ Üniversitesi, İİBF Uluslararası İlişkiler Bölümü Öğretim Üyesi, Yenice/MERSİN. ayhancankut@cag.edu.tr/a.cankut@hotmail.com. ORCID 0000-0001-8890-2727.

The Greek Cypriots entered the European Union on May 1, 2004, and gained representation in European Council and the European Parliament, too. They do not want to share as a federation that the rights they gained and the state they own. It is necessary to transfer the historical facts, the struggle and the pain experienced to the younger generations so that the same pain is not experienced again by taking lessons. In this article, it is aimed to know that the main reason for the deadlock, which has continued until today, is the Enosis targets of the Greek Cypriots and to explain the Akritas genocide plan that they have put into practice for this purpose to the public. By examining the written sources and newspaper news of those days, the lesson that can be taken were tried to be revealed.

Key Words: Cyprus, Megali İdea, Greek Cypriots-Greek, Akritas, Enosis, Makarios.

1. GİRİŞ

Türkiye'nin milli davalarından biri olan Kıbrıs meselesi, günümüze kadar Kıbrıs Türklerinin hak ve egemenliklerini teminat altına alabilecek, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'nin resmi varlığının tanınmasını sağlayacak kalıcı bir çözüme kavuşturulamamıştır. Meselenin özü, Rumların Enosis (Kıbrıs'ın Yunanistan'la birleşmesi) emellerine karşı Kıbrıs Türklerinin varoluş mücadelesidir. 1950'li yıllardan itibaren, Türkiye gündeminde yer alan Kıbrıs meselesi Rumların uzlaşmaz tutumu nedeniyle hâlâ çözülebilmemiş değildir.

Güney Kıbrıs Rum Yönetimi (GKRY) 1 Mayıs 2004'te Avrupa Birliği (AB)'ne katılmıştır. Bu konuya ilişkin Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığınca yapılan açıklamada; AB'ye katılacak olanın yalnızca Rum tarafı olduğu, Rumların Kıbrıs Türklerini veya Kıbrıs Adası'nın tamamı üzerinde egemenlik ve yetkileri bulunmadığı, Kıbrıs Türklerini veya Kıbrıs'ın tamamını temsil eden yasal hükümet olarak kabul edilemeyecekleri belirtilmiştir. Bu açıklamada ayrıca Türkiye'nin KKTC'yi tanımaya devam edeceği ve GKRY'nin AB'ye girişinin Türkiye Cumhuriyeti'nin 1960 Anlaşmalarına dayanan Kıbrıs üzerindeki hak ve yükümlülüklerine hiçbir şekilde halel getiremeyeceği ifade edilmiştir.¹ Uluslararası anlaşmalar olan 1959 tarihli Londra-Zürih ve Garanti Antlaşmaları ile 1960 tarihli Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'na göre Rumların AB'ye üye olmaları mümkün değildir. Çünkü Kıbrıs Anayasası'nın 50. maddesi Türk tarafına veto hakkı tanımakta ve Garanti Antlaşmaları da Rum tarafının, iki Anavatanın (Türkiye ve Yunanistan) birlikte üye olmadığı herhangi bir uluslararası birliğe üye olmasını engellemektedir.² Yukarıda belirtildiği gibi uluslararası hukuka aykırı olarak Kıbrıs'ın tek temsilcisi gibi Avrupa Birliği'ne giren Rumlar, Avrupa Konseyi'nde ve Avrupa Parlamentosu'nda temsil hakkını da kazanmışlardır. Rumlar bu haklarını ve Türklerin de kurucu ortağı olduğu ancak tek başlarına sahiplendikleri devleti herhangi bir yapıda bölüşmeyi istememektedir.

Kıbrıs meselesinin temelleri, Kıbrıs'ı da Büyük Yunanistan'ın sınırları içerisinde gösteren ve 1791 yılında çizilip, 1796 yılında yayınlanan ilk "Megali İdea" haritasıyla birlikte atılmıştır. Yunan milliyetçiliği, Kıbrıslı Rumları da etkilemiş ve Mora isyanıyla paralel olarak, Enosis amacıyla 1821 yılında Kıbrıs'ta da bir ayaklanma hazırlığına girişmişlerdir.³ Osmanlı İmparatorluğu, Rus tehdidi karşısında İngiltere'nin desteğini sağlayabilmek için 4 Haziran 1878'de adanın yönetimini yıllık "92 bin altın" kira karşılığı geçici olarak İngilizlere devretmiştir.⁴ İngiliz yönetiminin hoşgörüsünden de yararlanan Rumlar Enosis faaliyetlerini yoğunlaştırmışlardır. İngiliz sömürge yönetimi tarafından 11 Ağustos 1931'de yürürlüğe konan "Yeni Gümrük Yasası"ni gerekçe olarak kullanan Rumlar, 21 Ekim 1931 tarihinde Enosis için ayaklanmışlardır.⁵ Rumların Enosis çabaları 1950'li yılların başında iyice hız kazanmıştır. Emellerine ulaşmak maksadıyla Yunanistan'ın desteğiyle EOKA terör örgütünü kurmuşlardır. Bu yeraltı örgütü 1 Nisan 1955 tarihinden itibaren kanlı eylemlerine başlamıştır. Öncelikle Türkleri hedef alan bu eylemler adadaki durumu Türkler açısından giderek zorlaştırmıştır.⁶

¹ T.C. Dışişleri Bakanlığı'nın GKRY'nin AB üyeliği ile ilgili Açıklaması (1 Mayıs 2004). https://www.mfa.gov.tr/tc-disisleri-bakanligi_nin-gkry_nin-ab-uyeligi-ile-ilgili-aciklamasi_1-mayis-2004_tr.mfa (Erişim: 08.06.2021)

² Sadi Somuncuoğlu, *Sorularla Belgelerle Kıbrıs-Çözüm mü? Çözülme mi?*, Zembil Basım Yayın Limited Şirketi, Ankara, 2003, ss. 44-45.

³ Sabahattin İsmail, *Kıbrıs Sorununun Kökleri*, Lefkoşa, Şubat 2000, ss. 1-2.

⁴ İsmail Bozkurt, "Kıbrıs'ın Tarihine Kısa Bir Bakış", *Avrupa Birliği Kısacasında Kıbrıs Meselesi (Bugünü ve Yarını)*, Ks.2, Ankara, 2001, s. 11.

⁵ Zafer Çakmak, *Kıbrıs'ta İsyân: Kıbrıs Rumlarının 1931 Enosis İsyanı ve Kıbrıs Türklerine Etkisi*, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul, 2009, s. 103.

⁶ Erol Manisalı, *Dünden Bugüne Kıbrıs*, Yenigün Haber Ajansı Basın ve Yayıncılık A.Ş., İstanbul, 2000, ss. 25-26.

Kıbrıs Türklerinin 1955 yılından itibaren EOKA terör örgütünün katliamlarına maruz kalmaya başlaması, Türkiye'nin Kıbrıs politikasının değişikliğe uğramasına neden olmuştur. Türk Hükümetleri ancak bu tarihten itibaren Kıbrıs meselesini sahiplenmeye başlamışlardır. Türklerin can ve mal varlıklarının güvence altına alınması için 23 Ağustos 1955'te İngiltere'ye bir nota verilmiştir. Bu notadan sonra Londra'da İngiltere, Türkiye ve Yunanistan arasında bir konferans düzenlenmiş, ancak bu konferans taraflar uzlaşmadan sonuçlanmıştır.⁷

Kıbrıs'ta EOKA'nın giderek şiddetlenen eylemleri karşısında, Kıbrıs Türkleri kendilerini korumak amacıyla Türkiye'nin desteğiyle, 1 Ağustos 1958'de Türk Mukavemet Teşkilatı (TMT)'ni kurmuşlardır.⁸ Ancak bu sayede Kıbrıs Türkleri varlıklarını koruyabilmişlerdir. 1958 yılı yaz aylarında Kıbrıs'ta çatışmaların giderek artması üzerine yapılan girişimler neticesinde Türkiye ve Yunanistan Başbakanları 5-11 Şubat 1959 tarihlerinde Zürih'te bir araya gelmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda her iki taraf Kıbrıs'ın uluslararası statüsü ve anayasasının prensipleri üzerinde ortak bir noktada anlaşmaya varmıştır.⁹ Zürih'te yapılan antlaşmalar, 19 Şubat 1959'da Londra'da İngiltere, Türkiye, Yunanistan ve Kıbrıs Rum toplumu ile Türk toplumu temsilcileri tarafından imzalanmıştır.¹⁰ Zürih ve Londra antlaşmaları uyarınca 16 Ağustos 1960'ta Kıbrıs Cumhuriyeti kurulmuştur.

Kıbrıs Cumhuriyeti ancak üç yıl yaşayabilmiştir. Zira Rumlar adada kurulan yeni devleti "Enosis için bir sıçrama tahtası" olarak görmüşlerdir.¹¹ Cumhuriyet'in ilanını müteakip Rumlar Kıbrıs Türklerinin Londra ve Zürih antlaşmaları ile tanınan haklarını kullanmalarını engellemek için gayret sarf etmeye başlamışlardır. Bu maksatla Makarios 30 Kasım 1963'te Türk cemaati ile ilgili devletlere Anayasa değişikliği teklifini iletmiştir.¹² Türkleri azınlık statüsüne sokmayı amaçlayan bu değişiklik teklifi on üç maddeden oluşmaktadır.¹³ Söz konusu değişiklik teklifi Türk hükümeti tarafından 6 Aralık 1963'te reddedilmiştir.¹⁴ Bu teklifin kabulü Türklerin haklarının gasp edilmesi ve tamamıyla Rumların insafına terk edilmeleri demektir. Bu yüzden kabul edilmesi mümkün değildir.

Anayasa teklifleri reddedilen Makarios, Kıbrıs Cumhuriyeti'ni yıkma faaliyetini 1963 yılı Aralık ayında, Akritas Planı çerçevesinde silahlı eyleme dönüştürmüştür. Daha sonra da Türkleri, "meşru hükümete isyan eden azınlık" olarak tanımlayarak, Anayasa'nın geçersiz olduğunu ve Dr. Küçük'ü de Cumhurbaşkanı Yardımcısı olarak tanımadığını ilan etmiştir.¹⁵ Rumların bu hareketi uluslararası antlaşmalara uygun olarak kurulan Kıbrıs Cumhuriyeti'nin fiili olarak sonunu getirmiştir.

Bu tarihi bilgiler ışığında Kıbrıs meselesinin başlangıcının 1974, 1963 veya 1950'ler olmadığı, 1800'lü yıllara dayandığı net olarak görülmektedir. Temelde yatan nedenin de Megali İdea kapsamında Rum-Yunan ikilisi tarafından gerçekleştirilmeye çalışılan Enosis hedefi olduğu aşikârdır. Rumlar Enosis emellerini gerçekleştirmek için, Türkleri öldürerek, yıldırarak ve korkutarak adadan göçe zorlamış, azınlık statüsüne düşürmeyi amaçlamışlardır. Kıbrıs Türkleri ise hayatlarını ve kimliklerini korumak için mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Günümüzde ise Rumlar tarafından Türklerin Kıbrıslı kimliği ile asimile olmalarını sağlamaya yönelik güçlü bir propaganda uygulanmaktadır. Kıbrıs meselesi bu çerçevede sürmektedir.

Kıbrıs meselesi ile ilgili doğru bir kanaate varılabilmesi için konunun tarihsel gelişimi hakkında temel bir bilgiye sahip olunması gerekmektedir. Bu düşünceden hareketle giriş bölümünde meselenin kökenleri ve tarihsel gelişimi hakkında temel bilgiler verilmiştir. Tarihsel bilgilerin, yaşanan olayların, verilen mücadelenin ve neler pahasına Kıbrıs Türk halkının haklarına sahip çıkabildiğinin genç kuşaklara aktarılması, ders alınarak aynı acıların bir daha yaşanmaması için gereklidir. Bu makalede bugüne kadar süren çözümsüzlüğün asıl sebebinin Rumların Enosis hedefleri olduğunun ve bu maksatla uygulamaya koydukları Akritas soykırım planının kamuoyuna anlatılması hedeflenmiştir. Ayrıca iki toplumun eşit kurucu ortak olduğu Kıbrıs Cumhuriyeti'nin Enosis hedefleri uğruna Rumlar tarafından fiili olarak sonlandırılarak çözümsüzlük sürecinin başlatıldığının bilinmesi de önem arz

⁷ S. Somuncuoğlu, a.g.e., ss. 27-29.

⁸ Esat Fettahoğlu, *Baf'ta Direniş*, Dilhan Ofset, Lefkoşa, 1995, s. 9.

⁹ A. Suat Bilge, "Kıbrıs Uyuşmazlığı ve Türkiye Sovyetler Birliği Münasebetleri", *Olaylarla Türk Dış Politikası*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Cilt 1, Ankara, 1987, s. 366.

¹⁰ Fahir Armaoğlu, *20. Yüzyıl Siyasi Tarihi 1914-1980*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 1987, s. 533.

¹¹ İ. Bozkurt, a.g.e., ss.14-15.

¹² Ahmet Tolgay, *Fırtına ve Şafak*, Lefkoşa, 1998, s.79.

¹³ Milliyet 06 Aralık 1963.

¹⁴ Milliyet 07 Aralık 1963; Hürriyet 07 Aralık 1963.

¹⁵ Rauf R. Denktaş, "Kıbrıs Girit Olmasın", Remzi Kitabevi, 2. Basım, İstanbul, Aralık 2004, s. 21.

etmektedir. Bu maksatla o günlere ait yazılı kaynaklar ve gazete haberleri incelenerek alınabilecek önlemler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. AKRİTAS PLANI

Akritas Planı, Kıbrıs Türklerinin Londra ve Zürih Antlaşmaları ile sahip oldukları haklarının gasp edilerek eşit kurucu ortak oldukları Kıbrıs Cumhuriyeti'nin yönetiminden uzaklaştırılması, azınlık durumuna düşürülmesi ve EOKA tedhiş örgütü kullanılarak topluca imha edilmesi amacıyla Rumlar tarafından yapılan plandır. Rumların nihai hedefi ise Enosis'in gerçekleştirilmesidir.

Başpiskopos Makarios, Rum cemaatinin lideri olarak 11 Şubat 1959'da Atina'da Karamanlis ve diğer Yunan hükümet yetkililerince Türkiye, İngiltere ve Yunan hükümetleri arasında Kıbrıs konusunda varılan antlaşma ile ilgili bilgilendirilmiş ve antlaşmanın tam metni kendisine verilmiştir. Bu görüşmeden sonra yaptığı açıklamada, Kıbrıs sorununa kesin bir çözüm getiren bir anlaşmaya varıldığını ve her iki toplum için yeni bir özgürlük ve refah devrinin başlamakta olduğunu ifade etmiştir. Buna rağmen daha en başından beri Enosis'ten vazgeçmeyen ve yapılan antlaşmaları kendi amaçlarına uygun olarak değiştirmeyi hedefleyen Makarios, Londra'da bu antlaşmaları imzalamayı reddederek bir kriz yaratmıştır. Makarios, daha antlaşmaları imzalamadan kendi emellerine uygun olarak nasıl değiştirebileceğini planlamıştır.¹⁶ Antlaşmaları 24 saat gecikmeyle imzalayan Makarios'un amacı, kendisine baskı yapıldığını, halka sorulmadığını, Rum halkına haksızlık yapıldığını, işlemesi güç bir mekanizma yaratıldığını iddia ederek Anayasa'nın değiştirilmesini savunabilmek için zemin yaratmaktır. Bu amacını gerçekleştirebilmek için de yapılan antlaşmaları halkın referandumuna sunmaktan özellikle kaçınmıştır. Ortak Cumhuriyet'i ortadan kaldırarak Kıbrıs'ın yönetimine tek başına hâkim olma hedefine ulaşabilmek için 1965 yılında yapılacak seçimler öncesinde harekete geçmiştir. Bu tarihten önce harekete geçmesinin nedeni ise, seçimlere mevcut Anayasa ile girildiği takdirde antlaşmaların geçersiz olduğu ve zorla imza ettirildiği tezini savunamayacak olmasıdır.¹⁷

Makarios, Londra ve Zürih Antlaşmalarını 19 Şubat'ta imzaladıktan sonra Kıbrıs'a döner dönmez Enosis hedeflerine yönelik çalışmalara başlamıştır. Bakan olarak atadığı şahısların dördü EOKA tedhiş örgütünün silahlı kanadının önde gelen isimlerindedir. Bu eli kanlı örgütün Lefkoşa bölgesi sorumlusu Polikarpos Yorgacis'i İç İşleri Bakanı olarak atamış, ayrıca Yorgacis'e sadık EOKA üyelerinden oluşturulacak bir örgüt kurma görevi vermiştir. "Akritas" kod adını alan Yorgacis, bu örgütün başına geçerek Makarios'un direktifleri doğrultusunda çalışmalara başlamıştır. Bu yeraltı teşkilatının beyin takımında, Temsilciler Meclisi Başkanı Glafkos Klerides ile Çalışma Bakanı Tassos Papadopullaos da yer almıştır. Ada sathında kısa sürede yayılan örgüt altı ilçe merkezinde ve Güzelyurt'ta teşkilatını oluşturmuştur. Bu örgütte görevlendirilen teröristler de hükümet mekanizmasında önemli görevlere getirilmişlerdir. Klerides'in ifadesine göre, Akritas örgütünün önceleri 500 olan üye sayısı 1963 sonlarında 1800'e ulaşmıştır. EOKA'nın silahları bu yeni örgüte geçerken, ayrıca Yunanistan, Mısır ve diğer Rum dostu ülkelerden örgüt için silah ve cephane temin edilmiştir. Makarios, bu örgütlenmenin yanında kendi özel doktoru Vassos Lissarides'i ve EOKA'nın suikast ekibinden Nikos Sampson'u ayrı gizli ve özel silahlı örgütler kurmakla da görevlendirmiştir. Akritas örgütü mensupları Kıbrıs'taki Yunan Alayının subayları tarafından eğitilmiştir. Bunun yanında Rum gençleri özel askeri eğitim almak üzere Yunanistan'a gönderilmiştir. Örgüt eğitim ve tatbikatlarını Rum köylerinde ve dağlık bölgelerde yürütmüştür. Bu tatbikatların en büyüğü 3 gün süreyle Trodos dağlarında yapılmıştır. Tatbikat karargâhı olarak da Makarios'un Cumhurbaşkanlığı yazlık ikâmetgâhı kullanılmıştır.

Akritas planı iki kısımdan oluşmaktadır. Genel prensipleri belirleyen birinci kısım, "Akritas Planı" başlığı ile ilk kez 21 Nisan 1967'de Patris gazetesinde, bazı maddeleri gizli tutularak yayınlanmıştır. Bu planın tam metni Glafkos Klerides'in Anılar adlı kitabının 1. Cildinde de yer almaktadır. İkinci kısım ise, yine ilk kez Patris gazetesinde kısmen yayınlanan askeri "Genel Harekât Planı" dır.¹⁸

Akritas planının genel prensiplerini belirleyen birinci kısmı; "dışta (uluslararası alanda) kullanılacak metot" ve "iç cephe" olarak iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölümünde, uluslararası alandaki amaç ve uygulanacak taktik aşama aşama belirtilmiştir. Uluslararası alanda ulaşılacak istenen ilk

¹⁶ R. R. Denктаş, a.g.e., s.157.

¹⁷ R. R. Denктаş, a.g.e., s. 24.

¹⁸ R. R. Denктаş, a.g.e., ss.157-158.

hedefin, Kıbrıs meselesinin tam olarak çözülmediği yapılan antlaşmaların tatminkâr ve adil olmadığı, çatışan tarafların rızası olmadan yapıldığı, bu yüzden tekrar gözden geçirilmesi gerektiği izleniminin yaratılması olduğu belirtilmektedir. Genel olarak Kıbrıs'ın yönetiminin Rum çoğunluk tarafından o güne kadar yürütüldüğü, Türklerin ise olumsuz ve engelleyici davranışlar sergileyen taraf olduğu izlenimi yaratılarak, makul ve adil olmayan kuralların değiştirilmesinin hedeflendiği ve önerilen değişikliklerin iç mesele olduğunun dünya kamuoyuna kanıtlanması için nasıl bir taktik izleneceği ortaya konmaktadır. Kıbrıs Türklerini yönetimden uzaklaştırarak adanın yönetimine Rumların tek başlarına hâkim olmalarını sağlayacak self determinasyon haklarının kullanılabilmesi için Garanti ve İttifak antlaşmalarından kurtulmaları gerektiği ifade edilmektedir. Bir cümleyle özetleyecek olursak, uluslararası kamuoyunda Türklerin meşru hükümete isyan eden azınlık olarak görülmesi sağlanarak ada yönetimine Rumların tek başlarına sahip olabilmeleri için izlenecek genel prensipler belirtilmektedir.

İç cephede ise, içte yapılacak faaliyetlerin uluslararası alanda aleyhte yorumlanmaması ve milli davalarına olumsuz etki etmemesi için nasıl bir yöntem uygulanacağı açıklanmaktadır. Uygulanacak taktik ise özetle; öncelikle Türklerle anlaşma çabalarının başarısız olduğu ve birlikte anlaşmanın imkânsız olduğu gerekçesiyle tek yanlı girişimlerinin haklı göstermeye çalışılacağı, anayasa değişikliği çabalarının açık bir şekilde ancak barışçı, anlaşmaya daima hazır oldukları şeklinde görüntü sergileyerek yürütüleceği, hareketlerin yasal görünümü olacağı şeklindedir. Bu ılımlı görüntünün yanında, anayasa değişikliğine Türklerin şiddetle, ani saldırılar şeklinde karşılık vermeleri öngörülerek, bu durumda Türklerin girişiminin şiddet kullanılarak süratle önlenmesi gerektiği, bu şekilde ancak dış müdahalenin mümkün, muhtemel veya haklı olamayacağı belirtilmektedir.

Genel Harekât Planı'nda ise Akritas örgütüne bağlı silahlı kanadın teşkilatı, görevleri, görev yerleri, silahı, cephanesi ve Türklere nasıl saldırılar düzenleneceği belirtilmektedir. Bu yeraltı örgütünün Başkanı (Görünen) İçişleri Bakanı Polikarpos Yorgacis, Başkan Vekili Çalışma Bakanı Tassos Papadopullaos, Kurmay Başkanı Mebus Nikos Koççis ve Kurmay Daireleri Müdürü de Temsilciler Meclisi Başkanı Glafkos Klerides'di.¹⁹

Makarios, "Türkiye çıkarma yapacak olursa, kurtaracak Türk bulunmayacaktır" şeklinde düşüncesini açığa vururken, Glafkos Klerides ise, "Kıbrıs için her Kıbrıslı Türk tehlike teşkil eder"²⁰ diyerek düşüncesini ifade etmiştir. Dönemin iki Rum liderinin bu ifadeleri, her ne kadar faaliyetlerini gizli yürütme kararı alsalar da "dervişin fikri ne ise zikri de odur" sözünü doğrular nitelikte gerçek niyetlerini ve yapılan katliam ile sergilenen vahşetin sorumluları olduklarını açıkça ortaya koymaktadır. Buraya kadar ifade ettiklerimiz göstermektedir ki Makarios'un önderliğinde Rumlar Enosis hedeflerine ulaşma yolunda son derece planlı, programlı ve asıl hedeflerinden ödün vermeden hareket etmişlerdir. Yukarıda da belirtildiği gibi Makarios'un, Londra-Zürih Antlaşmalarını imzalamadan önce yarattığı krizin aslında, anayasada kendi lehlerine düzenleme yapabilmeleri için meşruiyet yaratma amaçlarına yönelik bir hareket olduğu net olarak anlaşılmaktadır.

3. KANLI NOEL (21-25 ARALIK OLAYLARI)

Yukarıda da belirtildiği üzere Anayasa değişiklik teklifleri reddedilen Rumlar, 4 Aralık 1963 gecesi EOKA mensubu Markos Drakos'a ait heykelin bombalanmasından Türkleri sorumlu tutarak kışkırtma ve baskı eylemlerine başlamışlardır. Rum polisler tarafından türlü bahanelerle Türklere ait evlere ve işyerlerine baskınlar düzenlenmiş, yollarda arabaları ve üzerleri aranmıştır. Türkler hakaret ve işkenceye maruz kalmışlardır.²¹ Bu eylemlerin amacı Türklerin direnç gücünü ölçmek ve kışkırtarak onları isyancı konumuna sokmaktır.

Rumlar, 21 Aralık 1963 tarihinden itibaren Akritas Planı'nın silahlı saldırı aşamasını devreye sokmuşlardır. Girne'den Lefkoşa'ya yolculuk eden Türklere ait otomobilin Rum polisler tarafından sebepsiz olarak aranması yüzünden yaşanan olayda biri kadın olmak üzere iki Türk ölmüş ve beş Türk de yaralanmıştır.²² Yaşanan bu olay haliyle Türk toplumunda infiale neden olmuş, ertesi gün iki

¹⁹ KKTC Milli Arşiv ve Araştırma Dairesi belgeleri, *Akritas Örgütü ve Planları (Rumların Kıbrıs Türklerini Yok Etme Girişimlerinin Ana Belgesi)*, KKTC Enformasyon Dairesi Yayını, Referans No. 4179, Kutu No. 120.

²⁰ Yakan Cumalıoğlu, "Kıbrıs Türklerinin Bağımsızlık ve Özgürlük Mücadelesi", *Avrupa Birliği Kışkırtıcılığı Kıbrıs Meselesi*, Ankara, 2001, Ks.3, s.20.

²¹ A. Tolgay, a.g.e., s.101.

²² Halkın Sesi, 21 Aralık 1963; Cumhuriyet 22 Aralık 1963.

toplum arasında çeşitli yerlerde karşılıklı çatışmalar yaşanmış ve yaralananlar olmuştur. Daha sonraki günlerde çatışmalar giderek daha da büyümüştür.²³ Bu yaşananlar Rumların Türkleri asi ve isyankâr olarak gösterebilmek için planlarını nasıl da ustalıkla uygulamaya başladıklarını çok net ortaya koymaktadır. Adada çatışmalar sürerken yine Akritas Planı uyarınca 22 Aralık 1963'te Makarios, bir açıklama yaparak, Garanti Antlaşması'nın uluslararası kanunlara göre hiçbir hükmü olmadığını, gerekirse geçersiz sayılması için BM'ye başvuracağını belirtmiş, Türkiye'nin kuvvet kullanarak müdahalesinin saldırganlık sayılacağını ifade etmiştir.²⁴ Bu açıklamadan anlaşılacağı üzere, planlarına uygun bir şekilde önce Türkleri kışkırtarak olumsuz ve engelleyici davranışlar sergileyen taraf oldukları izlenimini başarıyla yarattıklarına kanaat getiren Rumlar, şimdi de sıranın yaşananların iç mesele olduğunun dünya kamuoyuna kanıtlanmasını ve Garanti Antlaşması'ndan kurtulmalarını sağlayacak adımın atılmasına geldiğini düşünmekteydiler.

Kıbrıs'ta olaylar giderek tırmanmış, Lefkoşa'da başlayan olaylar kısa sürede ada sathına yayılmış, abluka altına alınarak saldırıya uğrayan Türkler köyleri boşaltmak zorunda kalmışlardır. Birkaç gün içinde boşaltılan köylerin sayısı 100'ü aşmıştır.²⁵ Bunun üzerine Kıbrıs Türk Cemaat Meclisi Başkanı Rauf Denктаş, Türk Hükümet'ine Ada'ya filli olarak müdahale edilmesi talebini iletmış, aksi takdirde Kıbrıs'ta Türk davası diye bir davanın kalmayacağını belirtmiştir. Bu talep üzerine 24-25 Aralık 1963 gecesi olağanüstü bir toplantı yapan Türk Hükümeti, İngiltere ve Yunanistan'a, İngiliz ve Yunan birliklerinin, "Türk kuvvetleriyle birlikte Kıbrıs'taki şiddet hareketlerini durdurması" talebini iletmıştır.²⁶ Türkiye'nin bu girişimiyle, 24 Aralık 1963'te Lefkoşa'da; Türkiye, Yunanistan ve İngiltere adına, "Garanti Antlaşmasını imza eden devletler sıfatı ile karşılıklı çatışmaların durdurulması ve gerektiğinde sorunların çözümünde yardımcı olunabileceği" belirtilerek bir ortak bildiri yayımlanmıştır.²⁷ Maalesef bu çağrıya rağmen çatışmaları durdurmak mümkün olmamıştır. Kıbrıs Türklerini yok etmek amacıyla başlatılan bu olaylar tarihe "Kanlı Noel Olayları" olarak geçmiştir.²⁸ Türkiye garantör ülke olarak, olaylara birlikte müdahale edilmesi için İngiltere ve Yunanistan nezdinde yapmış olduğu girişim neticesinde olumlu cevap alamaması üzerine tek taraflı müdahaleye karar vermiştir. Ada'da akan kanı durdurmak amacıyla Türk jetleri 25 Aralık 1963 saat 14.00'ten sonra Lefkoşa üzerinde bir ihtar uçuşu yapmıştır. Kanlı Noel olarak anılan bu olaylar sonucunda sadece Lefkoşa'da hayatını kaybeden Türklerin sayısı 92, yaralıların sayısı ise 475 olarak belirlenmiştir.²⁹

Rum çeteleri 24 Aralık günü Lefkoşa ve diğer Türk bölgelerine saldırıya devam etmiştir. 24 Aralık gecesi Lefkoşa'nın batı kesimindeki "Kumsal" bölgesine saldıran Rumlar Kıbrıs Türk Kuvvetleri Alayı'nda Doktor Binbaşı olarak görev yapan Nihat İlhan'ın üç çocuğu ve eşini sığındıkları banyoda katletmişlerdir.³⁰ Kıbrıs tarihine "Kumsal Baskını" olarak geçen "24 Aralık 1963", Kıbrıs Türkleri ve Kıbrıs'ta yaşanan insanlık dışı olayların acısını yüreğinde hisseden Türk halkı için önemli bir tarihtir. Binbaşı Nihat İlhan'ın ailesinin katledildiği ev bugün "Barbarlık Müzesi" olarak düzenlenmiş ve Rum vahşetini tüm çıplaklığıyla sergilemeye devam etmektedir.

Türkiye'nin kararlı tutumu ve tek başına müdahale kararı Rumları telaşlandırmış, Makarios, Cumhurbaşkanı Muavini Dr. Küçük ile Rauf Denктаş'ı telefonla arayarak İngiliz Yüksek Komiserliği'nde bir toplantı yapılmasını talep etmiştir. Rumlar bir taraftan görüşme masasına otururken, diğer taraftan da Ayvasıl Türklerini topluca katletmekten geri durmamışlardır.³¹ Aynı şekilde İngiltere ve Yunanistan da ortak harekâta katılmaya razı olmuşlardır. 26 Aralık gecesi İngiliz Yüksek Komiserliği'nde yapılan toplantıda düzenlenecek harekâta bir İngiliz Generalin emir komuta etmesine karar verilmiştir. Bu kapsamda Kıbrıs Türk Kuvvetleri Alayı Lefkoşa'nın Türk kesiminin emniyetini sağlamak amacıyla, karargâhından çıkarak gerekli tedbirleri almıştır. Yunan birlikleri de

²³ Hürriyet, 23-25 Aralık 1963; Milliyet, 23-25 Aralık 1963; Cumhuriyet, 23-25 Aralık 1963.

²⁴ Hürriyet, 22 Aralık 1963; Milliyet, 22 Aralık 1963.

²⁵ A. Tolgay, a.g.e., s.105.

²⁶ Milliyet, 25 Aralık 1963; Halkın Sesi, 25 Aralık 1963.

²⁷ Hürriyet, 25 Aralık 1963; Abdülhalûk Çay, *Kıbrıs'ta Kanlı Noel-1963*, Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1989, s. 74.

²⁸ Rüstem Haliloğlu, *Atina ile Lefkoşa Arasındaki Savaşın İcyüzü (1960-1974)*, Ankara, 1990, s. 9.

²⁹ Derviş Manizade, *Kıbrıs Dün Bugün Yarın*, İstanbul, 1975, s. 140-142.; Ergünöz Akçora, "Kıbrıs Türkünün Bağımsızlık Mücadelesi ve Rumların Türklere Uyguladıkları Katliam", *Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi*, Sayı 179, ss. 47-48.

³⁰ A. Çay, a.g.e., s. 75.; Mehmet Gökhan, *Kıbrıs'ta Rum-Yunan Katliamları*, Ankara, 2003, ss. 36-39.

³¹ A. Çay, a.g.e., s. 75.

Rum kesiminin emniyetini sağlamıştır.³² Türk Alayı'nın Gönyeli istikametinde ilerleyerek bölgeye yerleşmesi neticesinde Lefkoşa'nın Rumlar tarafından kuşatılmış olan Türk Kantonu oluşmuştur. Böylelikle Lefkoşa'daki Türkler Rumların havan saldırılarının hedefi olmaktan kurtarılmıştır.³³

Alınan karar uyarınca İngiliz General Peter Young emir komutasında oluşturulan üçlü kuvvet devriye görevi yapmaya başlamıştır. İngiliz General tarafından mevcut duruma uygun olarak Lefkoşa'nın Türk ve Rum kesimini birbirinden ayıran bir hat harita üzerinde belirlenmiştir.³⁴ Bu hat yeşil bir kalemle çizildiği için "Yeşil Hat" olarak anılmaktadır. Ortak harekât kararı ve alınan önlemler sadece Lefkoşa'da çatışmaları durdurabilmiş, diğer bölgelerde ise Rumların saldırıları devam etmiştir. Lefkoşa'nın Türk ve Rum kesimini ayıran "Yeşil Hat" hala yaşanan acı olayları bize hatırlatarak varlığını sürdürmektedir.

Keyfi ve saldırgan tavırlarını devam ettiren Rumlar, Kıbrıs Radyosu'nda Türkçe yayın yapılmasını engellemişlerdir. Bunun üzerine Kıbrıs Türkleri haklı seslerini dünyaya duyurabilmek için 28 Aralık 1963'te "Bayrak" isimli bir radyo kurarak yayına başlamışlardır.³⁵ Türkiye'de de başta Ankara olmak üzere yurdun dört bir köşesinde Kıbrıs'ta yaşanan olayları lanetlemek üzere mitingler düzenlenmiş, Hükümet'in Kıbrıs politikası desteklenirken, Kıbrıs'ın ilhakı istenmiştir. Bunun yanında radyolarda da 27-28 Aralık 1963 tarihleri arasında, Rumlar tarafından katledilen Türklerin hatıralarına saygı maksatlı matem yayını yapılmıştır.³⁶ Düzenlenen mitingler, radyo yayınları Kıbrıs Türkü'nün sesini ve Türkiye'nin haklı davasını dünya kamuoyuna duyurabilmesi için gerekli ve etkili faaliyetlerdir. Bu sayede dünyanın dikkatinin çekilebilmesi ve gerekli desteğin sağlanabilmesi hedeflenmiştir. Türkiye'nin kararlı bir tutum sergilemesi de son derece önemlidir.

Türk, İngiliz ve Rum temsilcilerinden oluşan Siyasi İrtibat Bürosu üyeleri arasında 30 Aralık 1963 tarihinde yapılan görüşmeler sonucunda, iki taraf arasında tarafsız bir tampon bölge kurulması kararlaştırılmıştır. İngiliz Sömürgeler Bakanı Duncan Sandys, Dr. Fazıl Küçük ve Makarios tarafından imzalanan 7 maddelik anlaşma metni uyarınca Lefkoşa, Türkler ve Rumlar arasında fiilen ikiye bölünmüştür.³⁷ Yine aynı anlaşma neticesinde, Rumlar 76 ve Türkler 26 kişi olmak üzere ellerindeki esirleri iade etmişlerdir.³⁸ Duncan Sandys ile yapılan görüşmeler 5-6 Ocak 1964'e kadar sürmüştür. Lefkoşa bölgesindeki çatışmalar bir müddet daha sürmüş ve 25 Ocak'tan sonra durmuştur. Ancak ada genelinde kuşatma altında kalan Türk köyleri ile karma köylerdeki Türkler göç etmek zorunda kalmışlardır. Rum idaresine boyun eğmek istemeyen Türklerin tek dayanak noktası ve onlara direnme gücü veren, Türkiye'nin bu vahşete göz yummayacağı inancıdır.³⁹ Bu inancını kaybetmeyen Kıbrıs Türk halkı 11 yıl boyunca tüm baskı ve kısıtlamalara göğüs gerebilmiştir.

Türkiye'nin müdahalesini zarar görmeden atlatabilmek için bir süre silahlı saldırılarına ara veren Rumlar, başta Lefkoşa Türk kesimi olmak üzere adadaki tüm Türk bölgelerini kuşatma altına alarak dış dünyayla irtibatını kesmiştir.⁴⁰ Türk halkı için 1974'te gerçekleştirilen ve adaya barış ortamını getiren Kıbrıs Barış Harekâtı'na kadar sürecek olan sıkıntılı bir süreç başlamıştır. Rumlar çok geçmeden sürekli saldırılarla Türklerin direnme gücünü kırmaya yönelik faaliyet sergilemeye başlamışlardır.

4. KIBRIS CUMHURİYETİ'Nİ SONA ERDİREN VE ÇÖZÜMSÜZLÜK SÜRECİNİ BAŞLATAN ÖNEMLİ OLAYLAR

Kıbrıs'ta 1964 yılına girilirken yeni bir dönem başlamıştır. Tüm iyi niyetli girişimlere rağmen, Türklerle Rumların birlikte barış ve huzur içerisinde yaşayabilecekleri bir ortamın sağlanamayacağı anlaşılmıştır. Çok kısa süreli bir durgunluktan sonra Rumların tecavüzleri yeniden başlamıştır. Bu sefer Türklerin azınlıkta bulunduğu bölgelerinde Türk evlerini yakarak köyleri boşaltmaya zorlamış, diğer taraftan da abluka uygulayarak Türkleri, açlıkla dize getirmeye çalışmışlardır.⁴¹ Kıbrıs'ta bozulan düzenin tekrar sağlanması mümkün olmayacak bir sürece girilmiştir.

³² Hürriyet, 26 Aralık 1963; Milliyet, 26 Aralık 1963

³³ Rauf R. Denктаş, *Hatıralar Toplayış*, Boğaziçi Yayınları, İstanbul, 2000, s. 183.

³⁴ A. Çay, *a.g.e.*, ss. 75-76.

³⁵ Milliyet, 29 Aralık 1963; Halkın Sesi, 29 Aralık 1963; Hürriyet, 30 Aralık 1963; Cumhuriyet, 30 Aralık 1963.

³⁶ Milliyet, 28 Aralık 1963; Hürriyet, 28 Aralık 1963; Cumhuriyet, 28 Aralık 1963.

³⁷ Hürriyet, 31 Aralık 1963; Cumhuriyet, 31 Aralık 1963.

³⁸ Hürriyet, 01 Ocak 1964; Milliyet, 01 Ocak 1964; Halkın Sesi, 01 Ocak 1964.

³⁹ R. R. Denктаş, *Hatıralar...*, s. 184.

⁴⁰ A. Tolgay, s. 109.

⁴¹ Hürriyet, 04 Ocak 1964.

Kıbrıs Cumhuriyeti'ni ve yapılmış olan anlaşmaları, Kıbrıs'ın Yunanistan'a ilhakı hedefleri doğrultusunda bir geçiş süreci olarak gören Makarios, 1 Ocak 1964'te, 1960 Antlaşmalarını tek taraflı olarak feshettiğini açıklamıştır.⁴² Bu açıklama üzerine, İngiliz Sömürgeler Bakanı Duncan Sandys, Makarios'a anlaşmaların tek taraflı olarak feshedilmesi halinde, Kıbrıs'ta hâlihazırda yaşanan çatışma ortamının daha da kötüye gideceği uyarısında bulunmuştur. Başpiskopos bu uyarı neticesinde ağız değiştirerek, anlaşmaları feshetmediğini, anlaşmaların müsait yollardan feshini arzu ettiklerini bildirmeye mecbur olmuştur.⁴³ Bu tarihten sonra yapılan girişimler, Türkiye'nin her türlü yapıcı tutumu, Kıbrıs'ta bozulan düzenin, barış ve huzur ortamının tekrar kurulmasını sağlayamamıştır. Büyük çabalar sonucu kurulan ve iki toplumun ortak iradelerini yansıtan Kıbrıs Cumhuriyeti ortadan kalkmış, Kıbrıs'ın hâkimiyeti fiili olarak Rumların kontrolüne geçmiştir.

Kıbrıs'ta bozulan barış ve güvenlik ortamının yeniden sağlanabilmesi için İngiltere, bir taraftan Londra'da beşli bir konferansın toplanması yönünde harekete geçerken, bir taraftan da Birleşmiş Milletlerin Kıbrıs'a müşahit göndermesi yönünde girişimde bulunmuştur.⁴⁴ Türkiye de bu esnada Amerika, İngiltere ve Yunanistan'a birer muhtıra vererek İngiliz komutanın emir komutasındaki üçlü birliklerin takviye edilmesi teklifini iletmiştir.⁴⁵ Dönemin Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı İsmet İnönü ise, bütün hükümet başkanlarına birer mesaj göndererek, Kıbrıs'ta yaşanan olayları ayrıntılı olarak anlatmış, işlenen cinayetlerin Türk toplumunu topyekûn imhaya yönelik kadın-erkek, yaşlı-genç ve çocuk ayırmaksızın insafsızca uygulanan bir plan olduğunu ispatladığını belirtmiştir. Türkiye'nin ise anlaşmaların gereği olan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi doğrultusunda hareket ettiğini, bunun dışına çıkmadığını ifade ederek adaletin ve sağduyulu ortamın sağlanabilmesi için destek olunmasını istemiştir.⁴⁶

Türkiye ve İngiltere bozulan düzenin yeniden sağlanması için çaba gösterirken, Kıbrıs'ta ise iki toplumun fiilî olarak ayrışmasına yönelik gelişmeler yaşanmıştır. Türk polis, jandarma ve subaylar Rum idaresindeki görevlerini bırakarak Türk bölgelerine çekilmiş ve buralarda çalışmaya başlamışlardır. Türk memurlar da aynı şekilde davranarak Kıbrıs devlet idaresindeki görevlerini bırakmışlardır. Rumların saldırıları nedeniyle evleri yakılıp yıkılan Türkler göç etmek ve Türklerin çoğunlukta olduğu bölgelere sığınmak zorunda kalmışlardır.⁴⁷ Kıbrıs Cumhurbaşkanı yardımcısı Dr. Fazıl Küçük, İngiliz gazetesi Times'ın Lefkoşa muhabirine verdiği özel demeçte, Türklerin can ve mallarının emniyette olmadığı için hiçbir Türk'ün Rumlarla birlikte yaşamasının mümkün olmadığını, kendisinin de masum bir halka silahla saldıran bir hükümetle birlikte çalışamayacağını ancak Türk toplumuna karşı görevlerini yerine getireceğini belirtmiştir.⁴⁸ Türk bakanlar da aynı gerekçelerle kabine toplantılarına katılmama kararı almışlardır. Türkler, 400 kişilik ayrı bir emniyet teşkilatı ve ayrı bir posta idaresi kurmuşlardır.⁴⁹ Böylelikle Kıbrıs'ın fiili olarak taksimi gerçekleşmeye başlamıştır.

Makarios, Anayasa'yı ölü ilan edip, Dr. Küçük'ü de Cumhurbaşkanı muavini olarak tanımadığını beyan ettikten sonra, 1960 Antlaşmalarından tamamen kurtularak hükümeti tek başına sahiplenmek amacıyla harekete geçmiştir. Bu maksatla 1960'tan beri gizlice silahlandığı Rum militanlarını Milli Muhafız Ordusu haline getirecek yasayı tamamı Rumlardan oluşan Meclisten geçirmiştir. Rum gençlerine zorunlu askerlik getiren bu düzenleme Türk gençlerini kapsamıyordu. Böylelikle tamamen Rumlardan oluşan bu orduyla isyancı olarak nitelendirdikleri Türk halkına gereken dersin verilmesi için hazırlıklar tamamlanmıştır. Bir süre sonra da adaya 20 bin Yunan askerinin gelmesinden sonra ordunun başına Grivas getirilmiştir. Harekât merkezi de Atina'ya bağlanarak adı konulmamış ilhak gerçekleşmiştir. Makarios Yunan askerini karşılarken, Kıbrıs'ın Yunanistan olduğunu ve Yunanistan'ın Kıbrıs'ta olduğunu ifade etmiştir. Buna karşılık Türk toplumu tarafından etkisiz bir protesto ile cevap verilirken, maalesef Türkiye hazırlıksız olduğu için böylesine hayati bir öneme sahip bir gelişme karşısında fazla bir tepki gösterememiştir. Diğer bir Garantör ülke olan İngiltere de basit bir protesto ile yetinmiştir. Zamanında önlenemeyen bu ordu 1967'de Askerlik

⁴² Şükrü S. Gürel, *Tarihsel Boyut İçinde Türk Yunan İlişkileri (1821-1993)*, Ankara, 1993, s. 58.

⁴³ Milliyet, 02 Ocak 1964; Halkın Sesi, 02 Ocak 1964; Cumhuriyet, 02 Ocak 1964; Murat Sarıca, Erdoğan Teziç, Özer Eskiurt, *Kıbrıs Sorunu*, İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975, s. 56.

⁴⁴ Cumhuriyet, 06 Ocak 1964.

⁴⁵ Milliyet, 03 Ocak 1964; Cumhuriyet, 04 Ocak 1964.

⁴⁶ Milliyet, 07 Ocak 1964; Cumhuriyet, 07 Ocak 1964; Hürriyet, 07 Ocak 1964.

⁴⁷ Hürriyet, 03 Ocak 1964; Milliyet, 07 Ocak 1964.

⁴⁸ Halkın Sesi, 05 Ocak 1964.

⁴⁹ Milliyet, 10 Ocak 1964; Cumhuriyet, 10 Ocak 1964; M. Sarıca, E. Teziç, Ö. Eskiurt, a.g.e., s. 57.

Yasası'nda yapılan değişiklikle Yunan Ordusu'nun bir parçası haline getirilmiştir. Kıbrıs'taki Yunan Komuta Heyeti'nin varlığı da yasal hale gelmiştir. Türkiye yine basit bir protestodan başka bir şey yapamamıştır.⁵⁰ Bu durum Türkiye'nin ne kadar öngörüsüz hareket ettiğini ve bu yüzden hazırlıksız yakalanarak etkisiz kaldığını göstermesi açısından üzücü ancak ders alınacak bir gelişmedir. Maalesef Türkiye günümüzde de hala savunmada kalmakta hiçbir zaman önce adım atan taraf olamamaktadır. Bu tutum uluslararası alanda haklarımızın göz göre göre gasp edilmesine neden olmaktadır. Ege Denizi'nde işgal edilen 18 Türk adası⁵¹ karşısında sessiz kalınması gibi.

4.1 Londra Konferansı Süreci

İngiltere'nin talebi üzerine meselenin çözümü için Londra'da bir konferans düzenlenmiştir. Konferans, 13 Ocak 1964 tarihinde, Türk, Yunan ve İngiliz Dışişleri Bakanları arasındaki hazırlık görüşmeleriyle başlamıştır.⁵² İngiltere, konferansta Birleşmiş Milletler (BM) Teşkilatı'nın duruma müdahil olması yönünde bir tutum takınarak üç garantör devletin müdahale hakkının BM'ye devredilmesi yönünde görüşünü ortaya koymuştur.⁵³ Türkiye ise, konferans başarısızlıkla sonuçlandığı takdirde, sorunun BM Anayasasına uygun olarak İngiliz Devletler Topluluğu ve NATO'nun kontrolünde barış yoluyla çözümünü kabul edebileceğini belirtmiş, Birleşmiş Milletlerin duruma müdahil olması fikrine karşı çıkmıştır.⁵⁴ Türkiye ayrıca, mevcut üçlü garanti sisteminin devam etmesini de savunmuştur.⁵⁵

Londra Konferansı'nın ikinci bölümü, Türkiye, İngiltere ve Yunanistan Dışişleri Bakanları ile Kıbrıs Türk ve Rum toplumlarının temsilcilerinin katılımıyla 15 Ocak 1964'te, İngiliz Devletler Topluluğu ve Sömürgeler Bakanı Duncan Sandys'in başkanlığında, Marlborough House'de başlamıştır. Konferansın açılış konuşmasını yapan Sandys, konferansın başarısızlıkla sonuçlanması ve çarpışmaların tekrar başlaması durumunda çatışmaları durdurmanın eskisinden daha zor olacağını, mutlaka bir çözüm yolu bulunmasının mecburi olduğunu, aksi takdirde olayların daha vahim bir hal alacağını belirtmiştir. Sandys, ilaveten İngiltere'nin Kıbrıs'ta polis görevini sonsuza kadar yürütemeyeceğini, kuvvetlerinin Kıbrıs'a nefes alma imkânı verdiğini, tarafların acil olarak şerefli ve işler bir çözüm yolu bulması gerektiğini ifade etmiştir.⁵⁶ Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere, İngiltere biran evvel Kıbrıs sorunundan kurtulmayı amaçlamıştır.

Konferansta Rum toplumu temsilcisi Klerides, iki etnik grubun barış içerisinde bir arada yaşayabileceğini savunmuş ve son yaşanan şiddet olaylarının sorumluluğunu, Türklere ve Garanti Anlaşmaları'na dayanılarak yapılan dış müdahaleye yıkmaya çalışmıştır. Türkler ise toplumlar arasında fiziki temas imkânlarının kalmadığını savunmuşlardır. Kıbrıs Türklerinin lideri Rauf Denktaş 16 Ocak 1964'te konferansta yaptığı konuşmasında, Türkler için en sağlam garantinin, Türklerin Rumlardan ayrı yaşaması olduğunu ifade etmiş, ayrıca son olaylarda evleri yakılıp yıkılan Türklere maddi tazminat verilmesini ve Kıbrıs'taki Türk Alayının asker mevcudunun artırılmasını talep etmiştir. Denktaş, bu şartlar sağlanmazsa, Taksimden başka çıkar yol olmadığını kabul edilmek zorunda kalacağını da sözlerine eklemiştir. Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanı Feridun Cemal Erkin ise, aynı gün yaptığı uyarı niteliğindeki konuşmasında, Kıbrıslı Türklerin can ve mal emniyetlerinin olmadığını açıkça görüldüğünü ve konferansın Türklerin mal ve canlarını tam olarak garanti altına alacak bir çözüm üretmek zorunda olduğunu belirtmiştir.⁵⁷ Türk tarafı mevcut anlaşmaların Türk toplumunun haklarını fiili olarak koruyamadığı gerekçesiyle, mevcut garantiler artırılarak Türklere fiili garantiler verilmesi gerektiğini ve en sağlam garantinin de Türkleri bir araya getirecek federal bir yönetimin sağlanması olabileceği fikrini savunmuştur. Rumların hedefi ise, mevcut garantilerden kurtularak Enosisi gerçekleştirmektir.

Londra'da beşli görüşmeler devam ederken İngiltere'nin, Kıbrıslı Türk ve Rum temsilcilere yönelik sunduğu, iki toplum arasında güven havası tekrar kuruluncaya kadar uluslararası bir kuvvetin

⁵⁰ R. R. Denktaş, *Hatıralar...*, ss. 193-197.

⁵¹ Özlem Gürses, "Yunanistan'ın Ege'de İşgal Ettiği 18'inci Ada Adımıza Tescilli Çıktı!", *Sözcü Gazetesi*, 5 Aralık 2016, <https://www.sozcu.com.tr/2016/gundem/yunanistanin-egede-isgal-ettiği-18inci-ada-adimize-tescilli-cikti-1546450/>(Erişim: 19.06.2020)

⁵² Milliyet, 13 Ocak 1964; Cumhuriyet, 13 Ocak 1964.

⁵³ Cumhuriyet, 13 Ocak 1964; Milliyet, 13 Ocak 1964.

⁵⁴ Milliyet, 13 Ocak 1964.

⁵⁵ Cumhuriyet, 14 Ocak 1964

⁵⁶ Milliyet, 16 Ocak 1964; Cumhuriyet, 16 Ocak 1964.

⁵⁷ Milliyet, 17 Ocak 1964; Cumhuriyet, 17 Ocak 1964.

Kıbrıs'ta üslenmesi teklifi Kıbrıslı Türkler tarafından, Türklerin hakkını ancak Türklerin koruyabileceği gerekçesiyle reddedilmiştir.⁵⁸ İngiltere'nin bu teklifi, Kıbrıs'ta yüklendiği sorumluluktan kurtulma gayretlerinin bir göstergesidir. İngiltere, konferansı çıkmazdan kurtarmak için 18-19 Ocak 1964 tarihlerinde Kıbrıslı Türk ve Rum taraflarla ayrı ayrı görüşmeler yaparak, yeni bir orta yol teklifi sunmuştur. Türk tarafı bu görüşmelerde asgari şart olarak; Türklerin azınlıkta buldukları yerlerden Türk bölgesine çekilmesi, Türk ve Rumların aynı devlet içinde, ayrı bölgelerde muhtar idare altında yaşaması ve Türk Alayının sayısının artırılmasını teklif etmiştir. İngiltere bu teklifleri kabul edilebilir bulmamış çoğunluk sistemine dayanan bir siyasi düzenin kurulması, geçici bir süre Ada'da güvenlik ve düzenin sağlanması için milletlerarası bir kuvvetin görevlendirilmesi ve Türklere Anayasa çerçevesinde ek ve uluslararası garantiler verilmesi teklifini öne sürmüştür. İngiltere'nin bu teklifleri, Rumların çoğunluk sistemine dayanan tekliflerine daha yakın bulunduğundan Türkler tarafından kabul edilmemiştir.⁵⁹ Taraflar arasında anlaşma sağlanamadığından konferansa ara verilmiştir.⁶⁰ Konferansta bir uzlaşmaya varılamaması üzerine saldırılarına tekrar başlayan Rumlar 22 Ocak 1964'te, Limasol'un Brasio köyünde bir Türk'ü öldürmüş, Limasol ile Baf arasındaki Ulu köyüne de baskın yapmıştır.⁶¹ Baf'ın Dimi köyündeki Türk semti de 23 Ocak 1964 gecesi Rumlar tarafından kuşatılmış, buradaki 215 Türk mahsur kalmıştır.⁶² Aynı gece Baf'ın altı köyünde Rumlarla Türkler arasında çarpışmalar yaşanmış, Lefkoşa'da Bayraktar ve Ömeriye camilerinde patlamalar meydana gelmiştir.⁶³ Kıbrıs'ta yaşanan bu gelişmeler, Türkleri haklı çıkarmış, Rumlarla Türklerin bir arada yaşamasının artık mümkün olmadığını ortaya koymuştur.

Kıbrıs'taki sorumluluğunu uluslararası bir güce devretme eğiliminde olan İngiltere'nin, NATO kontrolünde bir gücün Kıbrıs'a gönderilmesi ve Amerika'nın da bu güce katılması teklifine Amerika olumlu yanıt vermiştir.⁶⁴ Yunanistan ve Türkiye bu teklifi kabul ederken, Kıbrıslı Rumlar karşı çıkmıştır.⁶⁵ Rumlar, NATO birliklerinin gönderilmesine BM Güvenlik Konseyine başvurmalarına engel olacağı ve bu durumun Türklere zaman kazandıracığı düşüncesiyle karşı çıkmışlardır. Rumlara göre, NATO birliklerinin Kıbrıs'a gelişi Türkiye'nin müdahale hakkını ortadan kaldırmayacak, sadece geciktirecek, geçecek sürede Türkler rahat ve planlı bir şekilde çalışma imkânı bulacak ve zaman Türkiye lehine işleyecektir.⁶⁶ Kipriyanu'nun, 1 Şubat 1964'te, Atina hava alanında verdiği demeçte, uluslararası gücün BM Güvenlik Konseyine bağlı olması ve Kıbrıs'ın dıştan gelecek müdahalelere karşı korunması gerektiğini belirtmesi⁶⁷ Rumların bu düşüncesini net olarak yansıtmaktadır. Rumların hedefi, Türkiye'nin garantör devlet olarak Kıbrıs'a fiilli müdahalede bulunma ihtimalini ortadan kaldırmaktır.

Londra Konferansı, 31 Ocak 1964'te meselenin çözümünü sağlayacak herhangi bir sonuç alınmadan sonuçlanmıştır.⁶⁸ Konferans'ın ulaştığı elle tutulur tek fayda, Türkiye ve Yunanistan tarafından da kabul edilen Kıbrıs'ta mal ve can emniyetinin sağlanmasını amaçlayan İngiliz-Amerikan planıdır.⁶⁹ Bu plan, genel olarak Kıbrıs'ta görev yapacak NATO birliklerinin gücü, ne kadar görev yapacakları ve Avrupalı bir arabulucunun taraflarca kabul edilmesi esaslarını içermektedir. Ancak Makarios tarafından kabul edilmediğinden tüm gayretlere rağmen uygulamaya konamamıştır. Başbakan İnönü, Konferans'tan sonra yaptığı açıklamada, endişe edilecek bir durum olmadığını, en önemli meselenin Ada'da emniyetin sağlanması olduğunu ifade etmiştir.⁷⁰ Dışişleri Bakanı Feridun Cemal Erkin de yurda dönüşünde, havaalanında gazetecilere verdiği demeçte, konferansın sonuçlarından memnun olduğunu, NATO güçlerinin Ada'ya çıktığını ifade etmiştir.⁷¹ Başbakan ve

⁵⁸ Milliyet, 19 Ocak 1964; Cumhuriyet, 20 Ocak 1964.

⁵⁹ Milliyet, 20 Ocak 1964; Cumhuriyet, 21 Ocak 1964.

⁶⁰ Milliyet, 21 Ocak 1964; Cumhuriyet, 22 Ocak 1964.

⁶¹ Milliyet, 23 Ocak 1964.

⁶² Cumhuriyet, 25 Ocak 1964.

⁶³ Milliyet, 24 Ocak 1964.

⁶⁴ Milliyet, 30 Ocak 1964; Cumhuriyet, 30 Ocak 1964.

⁶⁵ Cumhuriyet, 31 Ocak 1964; M. Sarıca, E. Teziç, Ö. Eskiuyurt, a.g.e., s. 61.

⁶⁶ Milliyet, 28 Ocak 1964.

⁶⁷ Cumhuriyet, 02 Şubat 1964.

⁶⁸ Milliyet, 01 Şubat 1964; Cumhuriyet, 01 Şubat 1964.

⁶⁹ Cumhuriyet, 02 Şubat 1964.

⁷⁰ Cumhuriyet, 01 Şubat 1964.

⁷¹ Milliyet, 03 Şubat 1964.

Dışişleri Bakanı'nın açıklamaları, Türkiye'nin genel olarak Londra Konferansının sonuçlarından memnun olduğunu göstermektedir.

Fahir H. Armaoğlu, Cumhuriyet gazetesinde kaleme aldığı, "Günün Konuları" köşesindeki 11 Şubat 1964 tarihli "Londra ve Sonrası" başlıklı yazısında, NATO güçlerinin Kıbrıs'a girişinin kabul edilmesinin, Türkiye'nin Garanti anlaşması gereği sahip olduğu tek başına müdahale hakkından feragat etmesi sonucunu doğurduğunu ifade etmiştir.⁷² Armaoğlu ile aynı düşünceye sahip olan İngiltere'de yaşayan Kıbrıs Türkleri, 31 Ocak 1964 tarihinde, Londra'dan Başbakan İsmet İnönü'ye göndedikleri isimsiz telgrafta, NATO'nun Kıbrıs'a girişiyle Türklerin tehlikeye düşeceği ve Türkiye'nin Kıbrıs'ta mücadeleyi kaybedeceği yönünde endişelerini dile getirmişlerdir.⁷³ Londra Konferansı'nda sonuç alınmamasının nedeni, Rumlarla Türklerin öne sürdükleri fikirlerin taban tabana zıt olmasıdır. Türkler öncelikle can ve mal emniyetlerini sağlayacak ek garantiler istemiş, federal bir yönetim sağlanması fikrini savunmuşlardır. Rumlar ise mevcut garantilerin kaldırılması ve Kıbrıs'ın tam bağımsız bir devlet olması gerektiği tezini savunarak, Türkleri azınlık durumuna düşürecek tarzda öneriler sunmuşlardır. Halen Rumlar bu tutumlarını sürdürmektedirler.

4.2 Meselenin Birleşmiş Milletler Nezdinde Ele Alınması

Londra Konferansı'nda bir çözüm üretilmemesi, Kıbrıs'ta yaşanan şiddetin giderek tırmanması ve güvenliğin iyiden iyiye bozulması sebebiyle İngiltere, meselenin çözümü için Birleşmiş Milletler'e müracaat etmiştir. İngiltere'nin ardından Kıbrıslı Rumlar da BM Güvenlik Konseyine başvuruda bulunmuştur. İngiltere'nin müracaatı üzerine, BM Güvenlik Konseyi Kıbrıs meselesini görüşmek üzere, 17 Şubat 1964 tarihinde olağanüstü olarak toplanmış ve görüşmelere 18 Şubat'ta başlamıştır.⁷⁴ Bu esnada, BM Genel Sekreteri U-Thant, Kıbrıs'ta barış ve huzurun sağlanmasına yönelik bir teklif hazırlayarak muhtıra halinde Kıbrıs ve Kıbrıs'la ilgili hükümet temsilcilerine sunmuştur. U-Thant'ın Konsey toplantısına hazırlık mahiyetindeki bu teklifi; Kıbrıs'a milletlerarası bir kuvvet gönderilerek biran evvel asayişin sağlanması suretiyle gerginliğin giderilmesi ve tarafsız arabulucular aracılığıyla Kıbrıs meselesine nihai hal çareleri araştırılması şeklindedir.

BM Güvenlik Konseyinde yapılan ilk görüşmelerde İngiltere, Birleşmiş Milletlere karşı sorumlu bir kuvvetin Kıbrıs'a gönderilmesi ve barış kuvveti Ada'da kaldığı müddetçe Türkiye, Yunanistan ve İngiltere'nin Garanti Antlaşması'nın kendilerine verdiği yetkileri kullanmaktan vazgeçmesi görüşünü ileri sürmüştür. Aynı görüşmelerde Kıbrıs Rum tarafı da Kıbrıs'a gönderilecek askeri kuvvetin doğrudan doğruya Güvenlik Konseyi emrinde olması, bu kuvvetin dâhili emniyet ve asayişin korumanın yanında Ada'nın toprak bütünlüğü ile bağımsızlığını da muhafaza etmesi, Garanti Antlaşması, İttifak Antlaşması, Londra ve Zürih Antlaşmalarının iptali görüşünü sunmuştur.⁷⁵ BM Güvenlik Konseyinde yapılan görüşmelerde, Sovyetler Birliği, Kıbrıs'ın NATO hesabına bir köprübaşı haline getirilmesi için bahane arandığını ve garantörlüğün Kıbrıs'a zorla kabul ettirildiğini iddia etmiş, Kıbrıs'ta güvenliği alma görevinin BM Güvenlik Konseyi tarafından üstlenilmesi gerektiğini savunmuştur. Buna karşın ABD ise, Garanti Antlaşması'nın üç garantör devlet ve Kıbrıs arasında bir anlaşma olmadan değiştirilemeyeceğini, Kıbrıs'a uluslararası bir güç gönderilmesi ve iki tarafın da kabul edeceği bir arabulucu görevlendirilmesi gerektiğini öne sürmüştür.⁷⁶ Sovyetler Birliği, Kıbrıs'ın NATO'nun kontrolüne geçmesinden endişelendiği için Garanti Antlaşması'na karşı çıkarak, BM'nin müdahil olması gerektiğini savunmuştur.

Rumların Türkleri azınlık statüsüne düşürerek tek başlarına yönetimi sahiplenmeyi amaçlamaları, bunun için öncelikle Garanti Antlaşması olmak üzere mevcut antlaşmaların iptalini hedeflemeleri dolayısıyla uzlaşmaya yanaşmamları nedeniyle BM Genel Sekreteri U-Thant'ın girişimleri sonuçsuz kalmıştır. Bunun üzerine U-Thant BM'nin 25 Şubat 1964 tarihli toplantısında arabuluculuk görevinden çekildiğini açıklamıştır. U-Thant'ın bu kararından sonra Güvenlik Konseyinin daimî olmayan altı üyesi tarafından konu ele alınmıştır.⁷⁷ Güvenlik Konseyinin beş geçici üyesi (Norveç, Brezilya, Bolivya, Fildişi Sahilleri ve Fas) tarafından hazırlanan karar tasarısı, 1 Mart 1964'te Türkiye, Yunanistan, İngiltere ve Kıbrıslı her iki toplumun temsilcileri ile Güvenlik

⁷² Fahir H. Armaoğlu, "Londra ve Sonrası", *Cumhuriyet*, 11 Şubat 1964, s. 2.

⁷³ BCA, Fon Kodu: 30..1.0.0, Yer No: 8.45..3.

⁷⁴ *Cumhuriyet*, 18 Şubat 1964.

⁷⁵ BCA, Fon Kodu: 30..1.0.0, Yer No: 71.452..4.

⁷⁶ *Milliyet*, 20 Şubat 1964; *Cumhuriyet*, 21 Şubat 1964.

⁷⁷ *Cumhuriyet*, 26 Şubat 1964; *Milliyet*, 26 Şubat 1964.

Konseyi'nin beş daimi üyesine (Amerika, İngiltere, Fransa, Milliyetçi Çin ve Sovyetler Birliği) sunulmuştur.⁷⁸ Meselenin çözümüne ilişkin karar tasarısı, Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi tarafından 4 Mart 1964'te oy birliği ile kabul edilmiştir. Karar tasarısında; "Kıbrıs'a üç ay için bir barış gücü gönderilmesi, bir arabulucu görevlendirilmesi ve Kıbrıs Hükümetinden de şiddet ve kan dökülmesini önleyici her türlü önlemi alması" istenmektedir.⁷⁹ Baskı ve yıldırma ile yönetimden Türkler uzaklaştırıldığı için, şiddet ve kan dökülmesinin önüne geçmesi istenen Kıbrıs Hükümeti, fiili olarak olayların asıl sorumlusu olan Rumların elindedir. Bu durum büyük bir çelişki içermektedir, zira Enosis'i gerçekleştirmek üzere Türkleri yok etmek amacıyla şiddet hareketlerini başlatan Rumlardır. Türkiye ise bu Kıbrıs Hükümeti ifadesine karşı direnmeyerek ve kabullenerek telafisi olmayan bir hataya imza atmıştır.

BM'de alınan karar gereği Kıbrıs'a gönderilecek barış gücü, BM Genel Sekreteri tarafından Türkiye, İngiltere, Yunanistan ve Kıbrıs ile görüşüldükten sonra kurulacaktır.⁸⁰ BM Genel Sekreteri'nin görüşmesi gereken ülkeler belirtilirken, Kıbrıs da ifade edilmiştir. Ancak Kıbrıs'ta mevcut durumda ortak yönetim sona ermiş, Rumların tek başına hâkim olduğu bir Kıbrıs Hükümeti bulunmaktadır. Bu yaklaşım tamamıyla Türklerin aleyhine bir durum yaratmıştır. Zira bu yeni durum, Rumları uluslararası alanda Ada'nın tek resmi temsilcisi imiş gibi bir görünüm yaratmıştır.

Denktaş anılarında BM'nin 4 Mart 1964 tarihli söz konusu kararını gözyaşlarıyla karşıladığını ve sonrasında da çok geçmeden endişelerinde haklı çıktığını belirtmektedir. Denktaş, karar çıkarılmaz BM Genel Sekreteri U-Thant'a, Makarios'un bu karar neticesinde, BM barış Gücünün Türk isyanını bastırmak için Kıbrıs Hükümetine yardım etmesini isteyeceğini belirtmiş, karşılığında da böyle bir şeyin olamayacağı cevabını almıştır. Maalesef BM Genel Sekreteri üç ay sonra Güvenlik konseyine sunduğu raporunda Makarios'un kendisinden bunu talep ettiğini belirtmiştir. Makarios ise böylelikle istediğini elde etmiş ve tüm dünyaya Kıbrıs Hükümeti adı altında seslenerek, Türk isyanının kontrol altına alındığını duyurarak, Kıbrıs'ta yaşananların bir iç mesele olduğu, Türkiye'nin Kıbrıs'ı tehdit ettiği ve durdurulması gerektiği mesajını vermiştir. Denktaş anılarında kendisinin BM Güvenlik Konseyi'nden Türklerin lehine karar çıkmayacağına inandığını ve 4 Mart Kararındaki "Kıbrıs Hükümeti" unvanının arkasına saklanabildikleri sürece Rumların sakallarının bir telini bile vermeye yanaşmayacakları görüşünü belirtmiştir.⁸¹ Denktaş bu görüşünde yerden göğe kadar haklıdır. BM'nin bu yanlış kararı neticesinde Rumlar, bugün Avrupa Birliğine uluslararası hukuka aykırı olarak Kıbrıs'ın tek temsilcisi imiş gibi üye yapılmışlar ve AB üyeliğini de koz olarak kullanarak uzlaşmaz tutumlarını sürdürmektedirler. Türkiye ise bu gelişmeler karşısında elle tutulur bir girişimde bulunamamaktadır.

BM Genel Sekreteri U-Thant barış gücü kurmakta zorlandığından barış gücünün Kıbrıs'ta göreve başlaması gecikmiştir. Oysaki Kıbrıs'ta durum her geçen gün kötüleşmiş, olaylar durmak bir yana giderek şiddetlenmiştir. Rum saldırılarında Türkler hayatını kaybetmeye devam etmiştir.⁸² Türkiye, Kıbrıs'ta yaşanan kanlı olaylara daha fazla seyirci kalamayacağını ve sahip olduğu hukuki ve fiili haklarını kullanma kararlılığını Amerika ve İngiltere'ye iletmiştir.⁸³ Türkiye, diğer taraftan da 12-13 Mart 1964 gecesi Makarios'a bir nota vererek, saldırılar bir an önce durdurulmadığı takdirde Garanti Antlaşması'nın kendisine tanıdığı tek başına harekete geçme hakkını kullanacağını sert bir dille bildirmiştir. Ayrıca notada belirtilen hususlar ABD, İngiltere ve Yunanistan Büyük Elçileri ile U-Thant'a da bildirilmiş ve barış gücünün Kıbrıs'a gidişi geciktiği takdirde Türkiye'nin müdahale edeceği uyarısında bulunulmuştur.⁸⁴ Türkiye'nin bu kararlı tutumu neticesinde BM Barış Gücü derhal teşkil edilmiştir. Barış Gücüne Kanada 1.150, İsveç 700, İrlanda 500 asker ve Finlandiya bir taburla katılmaya karar vermiştir. Kanada askeri birliğinin 36 kişilik öncü unsuru, 14 Mart 1964'te Kıbrıs'a ayak basmıştır.⁸⁵ BM Barış Gücü 27 Mart 1964'te Kıbrıs'ta resmen görev yapmaya başlamıştır.⁸⁶ Barış

⁷⁸ Cumhuriyet, 02 Mart 1964; Milliyet, 03 Mart 1964.

⁷⁹ Sabahattin İsmail, *Kıbrıs Cumhuriyeti'nin Doğuşu-Çöküşü ve Unutulan Yıllar (1964-1974)*, Başbakanlık Basımevi, İstanbul, 1992, s.128.

⁸⁰ Cumhuriyet, 05 Mart 1964; Milliyet, 05 Mart 1964.

⁸¹ R. R. Denktaş, *Hatıralar...*, s. 187.

⁸² Milliyet, 07 Mart 1964.

⁸³ Milliyet, 10 Mart 1964.

⁸⁴ Cumhuriyet, 14 Mart 1964; Milliyet, 13 Mart 1964.

⁸⁵ Cumhuriyet, 15 Mart 1964; Milliyet, 15 Mart 1964.

⁸⁶ Ş. S. Gürel, s. 58.

Gücünün komutanlığına da Hintli General Gyani atanmıştır.⁸⁷ BM Barış Gücü'nün göreve başlamasıyla bir İngiliz generalin emir komutasındaki Türk, İngiliz ve Yunan birliklerinden meydana gelen ortak komutanlığın, 26 Aralık 1963'ten beri devam eden görevi son bulmuştur.⁸⁸ Ancak Barış Gücü'nün adaya gelişi, eski yasal düzeni sağlayamamıştır. Ada'da yönetim fiilen Rumların kontrolindedir. Yunanistan ise, Rumların Türklere saldırılarını ve bütün cumhuriyet kurumlarını ortadan kaldırmalarını bir iç mesele olarak nitelendirmiş ve dışarıdan müdahaleye gerek olmadığını savunmuştur.⁸⁹

Kıbrıs sorununa BM arabulucusu olarak, BM Genel Sekreteri U-Thant'ın teklifiyle eski Finlandiya Başbakanı Sakari S. Tuomioja görevlendirilmiştir.⁹⁰ Tuomioja, ilgili devletler ve Kıbrıs'taki her iki toplumla görüşerek isteklerini tespit etmiş, ancak bir çözüm bulunması ve iki toplum arasındaki silahlı çatışmaların sonlandırılması mümkün olmamıştır.⁹¹ Arabulucunun gayretlerinin başarısız olmasının en önemli sebebi, Rumların Enosis isteklerinden vazgeçmemeleri ve bu gayeleri uğruna şiddete başvurmaktan çekinmemeleridir. Bu ortamda Türkler de artık can ve mal emniyetlerinin sağlanabilmesi için federatif bir yapı içerisinde, ayrı bölgelerde yaşamaları gerektiğine kanaat getirmişlerdir.⁹² Birbirine tamamiyle zıt olan bu farklı düşünce yapısı yüzünden uzlaşma sağlanamamış, bir çözüme ulaşılması mümkün olmamıştır. Günümüzde de geçen bunca zamana rağmen aynı durum devam etmektedir.

Türkiye, Yunanistan ve Kıbrıs Cumhuriyeti arasında imzalanan İttifak Antlaşması, Makarios tarafından 4 Nisan 1964'te tek yanlı olarak feshedilmiştir. Makarios'un bu kararı ile ilgili notası Türkiye'nin Kıbrıs Büyükelçisi Mazhar Özkol tarafından kabul edilmemiştir.⁹³ Makarios'un aldığı karar nedeniyle Bakanlar Kurulu 5 Nisan 1964'te Cumhurbaşkanı Cemal Gürsel'in başkanlığında toplanmış, toplantı sonunda Makarios'un girişiminin milletlerarası hukuka aykırı olduğu, hukuki hiçbir değeri olmadığı ve Türkiye'nin İttifak Antlaşmasıyla sahip olduğu hakları kullanmaya devam edeceği açıklanmıştır. Alınan bu karar, bir nota ile BM genel Sekreterine, NATO üyesi devletlere, Yunanistan'a ve Makarios'a gönderilmiştir.⁹⁴

Kıbrıs'a üç ay için gönderilen BM Barış Gücünün görev süresi, haziran ayında BM Güvenlik Konseyi tarafından 6 ay daha uzatılmıştır. Altı ay sonra aralık ayında BM Güvenlik Konseyinde Türkiye, Amerika ve İngiltere'nin isteklerine uyarak, BM Barış Gücünün görev süresinin uzatılması kararının müzakeresiz alınmasını kabul etmiştir. Müzakeresiz karar alma yöntemi yıllarca devam ettirilmiştir. Ancak bu uygulama Kıbrıs Türklerinin haklı seslerini duyurmaları imkânını engellerken maalesef Rumların meşru hükümet olarak tanınmalarını da pekiştirmiştir. Hatta an gelmiş, Rum idaresi BM Barış Gücünün masraflarına katkıda bulunarak meşruiyetini pekiştirmeye muvaffak olmuştur.⁹⁵ Günümüze kadar da bu uygulama neticesinde BM Barış Gücü hala görevine devam etmektedir.

4.3 Kıbrıs Barış Harekâtı'na Kadarki Dönemde Yaşananlar

Kıbrıs'ta yönetime tek başına hâkim olan ve Milli Muhafız Ordusunu da kuran Rumlar saldırılarını 1964 yılında da sürdürmüşlerdir. BM barış Gücü'nün Ada'da göreve başlaması bile Rumları durdurmaya yetmemiştir. Rumlar, 6 Şubat Arpalık, 13 Şubat Limasol Türk bölgesi, 9 Mart Baf Türk Bölgesi, 19 Mart Çamlıköy ve Gaziveren saldırılarının arkasından 8 Ağustos 1964'te Erenköy bölgesine yönelik büyük bir harekât düzenlemişlerdir. Türkiye'de Üniversite eğitimi gören bir avuç Türk genci ile bölgedeki TMT üyesi Mücahitler tarafından savunulan Erenköy'e yönelik saldırı, büyük bir katliama dönüşme tehdidi belirince Türkiye tarafından sınırlı bir hava operasyonu ile durdurulmuştur.⁹⁶ Kıbrıs'ta 1963'te başlayıp 1964'te de devam eden olaylarda hayatını kaybeden Türklerin sayısı 364'tür.⁹⁷ Yaşanan kanlı saldırılarına son vermek zorunda kalan Makarios, yöntem

⁸⁷ Milliyet, 27 Mart 1964.

⁸⁸ Cumhuriyet, 28 Mart 1964.

⁸⁹ E. Manisalı, s. 41.

⁹⁰ Cumhuriyet, 25 Mart 1964; Milliyet, 24 Mart 1964.

⁹¹ M. Sarıca, E. Teziç, Ö. Eskiuyurt, s. 68.

⁹² Cumhuriyet, 28 Mart 1964; Milliyet, 28 Mart 1964.

⁹³ Cumhuriyet, 06 Nisan 1964.

⁹⁴ Cumhuriyet, 06 Nisan 1964; Milliyet, 06 Nisan 1964.

⁹⁵ R. R. Denктаş, *Hatıralar*..., ss. 203-204,211.

⁹⁶ A. Tolgay, s. 109.

⁹⁷ A. Çay, s. 4.

değiştirerek Türk bölgelerine ambargo uygulamaya başlamış, temel ihtiyaç maddelerinin girişini yasaklamıştır. Bu şekilde davranarak Türkleri yıldırma ve direnme güçlerini kırmayı hedeflemiştir.

Ortak yönetimden uzaklaştırılan Kıbrıs Türk toplumunun yönetimini, 27 Aralık 1967'ye kadar görev yapan "Genel Komite" adlı yüksek bir kurul üstlenmiştir. Daha sonra 1967 yılında "Kıbrıs Geçici Türk Yönetimi" kurulmuştur. Kıbrıs Türkleri, 21 Aralık 1971'de de "geçici" ifadesini kaldırarak "Kıbrıs Türk Yönetimi" adı altında yönetimlerini sürdürmüşlerdir. Kıbrıslı Türkler için 1963 ve 1974 arasındaki dönem Rumların baskı ve kısıtlamaları altında, can güvenliği ve gelecek endişesi ile bunaldıkları acılı bir dönem olmuştur.⁹⁸ 1965 ve 1966 yıllarında iki toplum arasında cereyan eden ufak çaptaki çatışmalar dışında önemli bir olay yaşanmamıştır. Rumlar, 1967 yılı Haziran ayının ortalarında yeni bir saldırı harekâtına girişmiştir. Rum-Yunan askeri birlikleri 14 Kasım 1967'de Türklerin yaşadığı, Geçitkale ve Boğaziçi köylerine yönelik bir saldırı düzenlemiştir. Türkiye bunun karşılığında kararlı bir tutum sergileyerek Yunanistan'a bir nota vermiştir. Ege Bölgesi ile Mersin'e askeri birlikler kaydırılırken Donanma da Kıbrıs'a doğru hareket ettirilmiştir.⁹⁹ Türkiye'nin kararlı tutumu karşısında Yunanistan, yasadışı olarak Kıbrıs'a gönderdiği Grivas'ı ve Yunan askerlerini geri çekmek zorunda kalmıştır. Bu gelişmelerden sonra Enosis'i silah zoruyla gerçekleştiremeyeceğini anlayan Makarios, silahlı saldırı yönteminden vazgeçmek zorunda kalmıştır. Sosyo-ekonomik ve siyasal baskılarla Türk halkını bunaltarak adadan göçe zorlamıştır. Göç etmeye karar veren Türklere her türlü kolaylık sağlanmıştır. Bunun neticesinde, 1967'den 1974'e kadar binlerce Türk İngiltere'ye, Kanada'ya, Avustralya'ya, Almanya'ya göç etmeye mecbur kalmıştır. Türk halkının bu zorunlu göçü 1974 Barış Harekâtı'na kadar devam etmiştir.¹⁰⁰ Kıbrıs'ta 1963, 1964 ve 1967'de gerçekleştirilen bu saldırılar analiz edildiğinde Rumların "etnik temizlik planı" olan Akritas Planı kapsamında gerçekleştirildiği net olarak görülmektedir.

Makarios'un Türkleri eritme politikasını benimsemeyen ve Enosis'in süratle gerçekleştirilmesi düşüncesine sahip olan Rumlar, Atina'daki askerî cuntanın da desteğiyle terör örgütü EOKA'yı tekrar faaliyete geçirmek amacıyla EOKA-B'yi teşkil etmişlerdir.¹⁰¹ Daha sonra da Yunan Cuntası'nın talimatı ve desteğiyle 15 Temmuz 1974'te Enosis hedeflerine ulaşmak için bir darbe yaparak yönetime el koymuşlardır. Bu gelişmelere daha fazla seyirci kalması mümkün olmayan Türkiye, garantörlük hakkını kullanarak 20 Temmuz 1974'te Barış Harekâtı'nı gerçekleştirmiştir.¹⁰² Barış Harekâtı, Ada'da huzur ve güvenlik ortamını sağlamış, Türk halkı varoluş mücadelesinde yeni bir döneme girmiş, 13 Şubat 1975'te Kıbrıs Türk Federe Devleti'ni, 15 Kasım 1983'te de Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'ni ilan ederek geleceğe daha güvenle bakma şansına kavuşmuştur.

5. SONUÇ

Cumhuriyeti oluşturan bütün yasal ve anayasal kurumlar, Rum yönetimi tarafından ya ortadan kaldırılmış ya da işlemez duruma getirilmiştir. Rumların baskı ve saldırıları neticesinde Kıbrıslı Türklerin hükümetten ve resmi dairelerden tamamıyla çekilmek zorunda kalmaları nedeniyle Rumlar Kıbrıs'ın yönetimine tamamen hâkim olmuşlardır. Yaşanan bu gelişmeler neticesinde, maalesef Kıbrıs Cumhuriyeti fiili olarak son bulmuştur. BM tarafından Kıbrıs'ta yönetime hâkim olan Rumların resmi muhatap olarak alınması da talihsiz bir gelişmedir.

BM Güvenlik Konseyi'nin 4 Mart 1964 tarihli kararı da Makarios'un ümitlerini iyice artırmıştır. Bu karar, hükümet ve cumhuriyeti baskı, tedhiş ve yıldırma hareketleriyle ele geçiren Rum Yönetiminin meşru Kıbrıs Hükümeti olarak tanınmasını sağlamış, buna mukabil Kıbrıs Türk toplumunun da asi bir topluluk olarak görülmesine yol açmıştır. Türk Hükümeti'nin bu karara onay vermesi de ihmalkârlık veya iyimser bir yaklaşımla bir iyi niyet göstergesi olarak değerlendirilebilir.¹⁰³ Bu karar Kıbrıs'ta günümüze kadar sürecek olan anlaşmazlık ve çözümsüzlüğü başlatan etki yaratmıştır. BM'de yeni bir Kıbrıs dosyası açılmış ve Kıbrıs sorunu günümüze kadar çözümü mümkün olmayacak bir hal almıştır.

⁹⁸ KKTC Başbakan Yardımcılığı ve Dışişleri Bakanlığı, "Tarihi Perspektif", <https://mfa.gov.ct.tr/tr/kibris-meselesi/tarihi-perspektif/>(Erişim:20.06.2020)

⁹⁹ Ertuğrul Önalp, *Geçmişten Günümüze Kıbrıs*, Ankara, 2007, ss. 105-113.

¹⁰⁰ A. Tolgay, s. 109.

¹⁰¹ E. Önalp, s. 117.

¹⁰² E. Akçora, ss. 50-51.

¹⁰³ S. İsmail, *Kıbrıs Cumhuriyeti'nin...*, s. 128.

1960 anlaşmaları gereği, Türk tarafı gibi Kıbrıs Cumhuriyeti'ni oluşturan ortaklardan sadece birisi olan Rumların cumhuriyetin meşru temsilcisi olarak kabul edilmesine yol açan tarihi hata BM Güvenlik Konseyi'nde bilinçli olarak sergilenmiştir. Türk Hükümeti ise bu hatalı kararın sonuçlarını iyi değerlendirememiş ve direnç gösteremeyerek onay vermiştir. Türkiye'nin ulusal çıkarları gerektiği şekilde korunamamıştır.¹⁰⁴ Kıbrıs fiilen Rumların egemenliği altına girmiş, Kıbrıs Türk halkı abluka altına alınarak, büyük yokluklar altında küçük bölgelere sıkışmak zorunda kalmıştır. Her türlü zorluğa rağmen Kıbrıs Türkleri kendi bağımsız yönetimleri olan Kıbrıs Türk Yönetimini kurmaya muvaffak olmuşlar ve varlıklarını sürdürebilmişlerdir.

Kıbrıs'ta yaşananlar Rum-Yunan ikilisinin Enosis hedeflerine ulaşmak için giriştikleri eylemlere karşı Kıbrıs Türklerinin var olma mücadelesidir. Türkler eşitlik, özgürlük ve gasp edilmek istenen haklarının korunması mücadelesine mecbur bırakılmıştır.

Kıbrıs meselesi günümüze kadar çözüme kavuşturulamamıştır. Bunun sebebi Rumların uzlaşmaz tutumları ve BM'nin Türklerin aleyhine olan tek yanlı tutumunu bugünlerde Avrupa Birliği'nin de sürdürmesidir. 1 Mayıs 2004'de tek başlarına Avrupa Birliği'ne giren, Avrupa Konseyi'nde ve Avrupa Parlamentosu'nda temsil edilen Rumlar, tüm bunları ve yıllar önce Türkler ile ortak olarak kurulan ancak tek başlarına sahiplendikleri devleti, bu kez federal bir çerçevede bölüşmeyi istememektedirler. Rumlar AB üyeliklerini bir baskı aracı olarak kullanarak Türkiye'nin limanlarını hava sahasını kendilerine açmasını hedeflemektedir. AB ise Türkiye'nin üyelik sürecinde yürütülen müzakereler kapsamında bu konuda Türkiye'ye baskı yapmaktadır.

Hâlihazırda Rumlar, Enosis hedefleri doğrultusunda hareket ederek KKTC'yi ortadan kaldırmayı ve adanın tamamının Rum egemenliği altına girmesini amaçlamaktadırlar. Bu maksatla yoğun bir propaganda faaliyetiyle Kıbrıslı Türkleri Türkiye'ye karşı kıskırtarak, Türklerin Türkiye'ye işgalci demelerini sağlamaya, "Kıbrıs Türk'ü yoktur, Kıbrıslı vardır" anlayışını yerleştirmeye gayret etmektedirler.

Kıbrıs müzakerelerinde en son olarak BM gözlemciliğinde, Akıncı ile Anastasiadis, 2016'nın sonlarına doğru İsviçre'nin Mont Pelerin kasabasında bir araya gelmiştir. İki tur halinde yapılan görüşmeler 22 Kasım 2016'da sonuç alınmadan sona ermiştir. Daha sonra 9-19 Ocak tarihlerinde Cenevre'de başlayıp, 28 Haziran-07 Temmuz 2017'de Crans-Montana'da devam eden 2 aşamalı Kıbrıs Konferansı da sonuçsuz kalmıştır.¹⁰⁵ Bahse konu görüşme süreci esnasında, 10 Şubat 2017'de Rum Temsilciler Meclisi'nin, 1950'de yapılan Enosis plebisitini 2017 yılında Rum okullarında kutlanacak bir gün haline getiren kararı¹⁰⁶ da görüşmeleri olumsuz etkilemiştir.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin bağımsız olarak varlığının sürdürülmesi ve tüm dünya tarafından resmen tanınması için gayret sarf edilmesi de hayati öneme sahiptir. Bu konuda son dönemde sevindirici gelişmeler yaşanmaktadır. İngiltere Kıbrıs Türk Dernekleri Konseyi (CTCA), İngiltere Kıbrıslı Türkler Derneği (BTCA) ve düşünce kuruluşu Circle Foundation tarafından düzenlenen "Kıbrıs'ın Geleceği" konulu çevirim içi panele bir video mesajla katılan KKTC Cumhurbaşkanı Ersin Tatar, Kıbrıs'ta kalıcı ve sürdürülebilir barış için KKTC'nin tanınması gerektiğini belirtmiştir.¹⁰⁷ Yine bu doğrultuda medyada KKTC'nin Azerbaycan, Pakistan, Libya, Bangladeş ve Gambiya tarafından tanınma yolunun açıldığına dair haberler yer almış, bu haberler Rumları endişeye sevk etmiş ve Rum yönetimi lideri Nikos Anastasiadis'in partisi DSI'nin yayın organı Alithia gazetesi haberi manşetlerine taşımıştır.¹⁰⁸ Pakistan'ın Türkiye Büyükelçiliği'nin resmi Twitter hesabından konsolosluk heyetinin 11-13 Temmuz 2021 tarihleri arasında KKTC'ye 3 günlük bir ziyaret gerçekleştirileceği duyurulmuştur.¹⁰⁹ Duyuruda "Turkish Republic of Northern Cyprus"

¹⁰⁴ E. Manisalı, ss. 41-42.

¹⁰⁵ Sibel Akgün, "Kıbrıs'ta Birleşmiş Milletler Arabuluculuğu ile Siyasal Çözüm Modelleri ve Analizi", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, Cilt 5, Sayı 11, 2018, ss. 89-107.

¹⁰⁶ Yenidüzen Gazetesi, 25 Aralık 2017, <http://www.yeniduzen.com/2017de-cozume-cok-yaklasildi-muzakereler-sonucuz-kaldi-97317h.htm> (Erişim: 20.06.2020).

¹⁰⁷ Hasan Esen, "Tatar, Kıbrıs'ta Kalıcı Çözüm İçin KKTC'nin Tanınması Gerektiğini Söyledi.", *Anadolu Ajansı*, 26.01.2021, <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/tatar-kibrista-kalici-cozum-icin-kktenin-taninmasi-gerektigini-soyledi/2123940> (Erişim: 26.06.2021)

¹⁰⁸ Selim Sayarı, "KKTC'yi Beş Ülke Tanımaya Hazırlanıyor", *NTV*, 18.11.2020, https://www.ntv.com.tr/dunya/kktcyi-bes-ulke-tanimaya-hazirlaniyor,7cj8FuHm_kqRRdLht1f0cg (Erişim Tarihi: 23.06.2021)

¹⁰⁹ Haber 7, 11.07.2021, "Pakistan'dan Dikkat Çeken KKTC Paylaşımı", <https://www.haber7.com/dunya/haber/3119370-pakistandan-dikkat-ceken-kktc-paylasimi> (Erişim: 19.07.2021).

(KKTC) ifadesinin kullanılması, halihazırda Pakistan'ın KKTC'yi resmen tanımıyor olması sebebiyle son derece önemlidir. Azerbaycan Milli Meclisi'nden ilk kez resmi bir heyetin KKTC'ye giderek Cumhurbaşkanı Ersin Tatar, Cumhuriyet Meclisi Başkanı Önder Sennaroğlu ve Başbakan Ersan Saner ile görüşme yapması ve Cumhurbaşkanı Tatar'ın, "Bir millet, üç devletiz"¹¹⁰ ifadesini kurması KKTC'nin tanınması yolunda atılacak adımlara dair güçlü bir irade olduğunun işaretlerini vermektedir.

Kıbrıs Mutlu Barış Harekâtı'nın 47'nci yıldönümünde, "KKTC 20 Temmuz Barış ve Özgürlük Bayramı" kutlamalarına katılan Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Tayyip Erdoğan, KKTC Cumhuriyet Meclisi Özel Oturumunda yapmış olduğu konuşmada iki devletli çözüme vurgu yaparak, adil ve kalıcı çözümün ancak adanın gerçeklerini esas alan yaklaşımla mümkün olacağını ve adada iki ayrı devlet iki ayrı halk olduğunu, uluslararası toplumun da bu gerçeği er veya geç kabul edeceğini ifade etmiştir. Yine bu konuşmada KKTC Cumhurbaşkanı Ersin Tatar tarafından Cenevre'de sunulan, Kıbrıs Türk halkının egemen eşitliğinin ve eşit uluslararası statüsünün tescil edilmesine yönelik öneriye Türkiye'nin desteğinin tam olduğunu ve bu hususta taviz verilmeyeceğini belirtmiştir.¹¹¹ Tüm bu gelişmelere rağmen yakın zamanda bu yönde resmi bir adımın atılması mümkün gözükmemektedir. Çünkü başta AB, ABD, Fransa ve İngiltere şimdiye kadar sürdürdükleri güçlü bir şekilde Rumları destekleyici tarafgir politikaları gereği KKTC'nin tanınmasına karşı çıkacaklardır.

Kıbrıs meselesi toplum tarafından bilinmemekte, bunun sonucu olarak da Türk kamuoyu hiçbir etkinlik göstermemekte, adeta bu konuda üzerine ölü toprağı serpilmişçesine tepkisiz kalmaktadır. Hâlbuki kamuoyu bu gibi milli meselelerin çözümünde hükümetleri zorlayıcı ve itici bir güç rolü oynamaktadır. Türk kamuoyu gelmiş geçmiş hükümetlerin toplumu değişik konularla meşgul ederek, milli davalar konusunda bilgisiz ve bilinçsiz hale getirmesinin bir neticesinde bu hale gelmiştir. Çok geç olmadan ve Kıbrıs'ta yeni bir oldu bitti ile karşılaşmamak için Rum-Yunan ikilisinin faaliyetlerinin ve amaçlarına ulaşmak için giriştikleri katliamların halkımıza, özellikle yeni nesile tüm çıplaklığıyla anlatılması gerekmektedir. Ancak bu şekilde Kıbrıs meselesine ve milli çıkarlarımıza sahip çıkılabilir.

KAYNAKÇA

- AKÇORA, E. (2009). "Kıbrıs Türkünün Bağımsızlık Mücadelesi ve Rumların Türklere Uyguladıkları Katliam". *Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi*, 179, 35-62.
- AKGÜN, S. (2018). "Kıbrıs'ta Birleşmiş Milletler Arabuluculuğu ile Siyasal Çözüm Modelleri ve Analizi". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 5 (11), 89-107.
- ARMAOĞLU, F. (1987). *20. Yüzyıl Siyasi Tarihi 1914-1980*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2. Baskı.
- Londra ve Sonrası. *Cumhuriyet Gazetesi*, 11 Şubat 1964, s. 2.
- BİLGE, A. S. (1987). Kıbrıs Uyuşmazlığı ve Türkiye Sovyetler Birliği Münasebetleri. *Olaylarla Türk Dış Politikası (1)*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- BOZKURT, İ. (2001). "Kıbrıs'ın Tarihine Kısa Bir Bakış". Avrupa Birliği Kıskaçında Kıbrıs Meselesi (Bugünü ve Yarını), Ankara: HD Yayıncılık Matbaacılık, ss. 9-15.
- CUMALIOĞLU, Y. (2001). "Kıbrıs Türklerinin Bağımsızlık ve Özgürlük Mücadelesi". Avrupa Birliği Kıskaçında Kıbrıs Meselesi (Bugünü ve Yarını), Ankara: HD Yayıncılık Matbaacılık, ss. 16-20.
- ÇAKMAK, Z. (2009). *Kıbrıs'ta İsyân: Kıbrıs Rumlarının 1931 Enosis İsyânı ve Kıbrıs Türklerine Etkisi*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- ÇAY, A. (1989). *Kıbrıs'ta Kanlı Noel-1963*. Ankara: Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları.
- DENKTAŞ, R. R. (2000). *Hatıralar Toplayış*. İstanbul: Boğaziçi Yayınları.
-(2004). *Kıbrıs Girit Olmasın*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ESEN, H., "Tatar, Kıbrıs'ta Kalıcı Çözüm İçin KKTC'nin Tanınması Gerektiğini Söyledi.", *Anadolu Ajansı*, 26.01.2021, <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/tatar-kibrista-kalici-cozum-icin-kkctnin-taninmasi-gerektigini-soyledi/2123940> (Erişim: 26.06.2021)
- FETTAHOĞLU, E. (1995). *Baf'ta Direniş*. Lefkoşa: Dilhan Ofset.

¹¹⁰ Sabah, 18.07.2021.

¹¹¹ Hürriyet, 20 Temmuz 2021.

- GÖKHAN, M. (2003). *Kıbrıs'ta Rum-Yunan Katliamları*. Ankara: Yeni Avrasya Yayınları.
- GÜREL, Ş. S. (1993). *Tarihsel Boyut İçinde Türk Yunan İlişkileri (1821–1993)*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- GÜRSES, Ö., “Yunanistan’ın Ege’de İşgal Ettiği 18’inci Ada Adımıza Tescilli Çıktı!”, *Sözcü Gazetesi*, 5 Aralık 2016. <https://www.sozcu.com.tr/2016/gundem/yunanistanin-egede-iskal-ettigi-18inci-ada-adimiza-tescilli-cikti-1546450/> (Erişim Tarihi: 19.06.2020)
- HALİLOĞLU, R. (1990). *Atina ile Lefkoşe Arasındaki Savaşın İçyüzü (1960–1974)*. Ankara: Kök Yayınevi.
- İSMAİL, S. (1992). *Kıbrıs Cumhuriyeti’nin Doğuşu-Çöküşü ve Unutulan Yıllar (1964-1974)*. İstanbul: Başbakanlık Basımevi.
-(2000). *Kıbrıs Sorununun Kökleri*. Lefkoşa: Akdeniz Haber Ajansı.
- MANİSALI, E. (2000). *Dünden Bugüne Kıbrıs*. İstanbul: Yenigün Haber Ajansı Basın ve Yayıncılık A. Ş..
- MANİZADE, D. (1975). *Kıbrıs Dün Bugün Yarın*. İstanbul: Kıbrıs Türk Kültür Derneği İstanbul Bölgesi Yayınları.
- SOMUNCUOĞLU, S. (2003). *Sorularla Belgelerle Kıbrıs-Çözüm mü? Çözülme mi?*. Ankara: Zembil Basım Yayın Limited Şirketi.
- SARICA M., TEZİÇ E., ESKİYURT Ö. (1975). *Kıbrıs Sorunu*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası, 1975.
- SAYARI, S., “KKTC’yi Beş Ülke Tanımaya Hazırlanıyor”, *NTV*, 18.11.2020, https://www.ntv.com.tr/dunya/kktcyi-bes-ulke-tanimaya-hazirlaniyor,7cj8FuHm_kqRRdLht1f0cg (Erişim Tarihi: 23.06.2021)
- TOLGAY, A. (1998). *Fırtına ve Şafak*. Lefkoşa: KTMD Yayınları.
- ÖNALP, E. (20007). *Geçmişten Günümüze Kıbrıs*, Ankara: Berikan Yayınevi.
- Halkın Sesi, 21, 25, 29 Aralık 1963.
- Cumhuriyet, 22-31 Aralık 1963; Ocak-Mart 1964.
- Haber 7, 11.07.2021, “Pakistan’dan Dikkat Çeken KKTC Paylaşımı”, <https://www.haber7.com/dunya/haber/3119370-pakistandan-dikkat-ceken-kktc-paylasimi> (Erişim: 19.07.2021).
- Hürriyet, 07-31 Aralık 1963; Ocak 1964; 20 Temmuz 2021.
- Milliyet, 06-29 Aralık 1963; Ocak-Mart 1964.
- Sabah, 18.07.2021.
- Yenidüzen Gazetesi. (25 Aralık 2017). “2017’de Çözüme Çok Yaklaşıldı, Müzakereler Sonuçsuz Kaldı”. <http://www.yeniduzen.com/2017de-cozume-cok-yaklasildi-muzakereler-sonucsuz-kaldi-97317h.htm> (Erişim Tarihi: 20.06.2020).
- BCA, Fon Kodu: 30..1.0.0, Yer No: 8.45..3.
- BCA, Fon Kodu: 30..1.0.0, Yer No: 71.452..4.
- KKTC Milli Arşiv ve Araştırma Dairesi Belgeleri, “Akritas Örgütü ve Planları (Rumların Kıbrıs Türklerini Yok Etme Girişimlerinin Ana Belgesi.” KKTC Enformasyon Dairesi Yayını, Referans No. 4179, Kutu No. 120.
- KKTC Başbakan Yardımcılığı ve Dışişleri Bakanlığı, “Tarihi Perspektif”. <https://mfa.gov.ct.tr/tr/kibris-meselesi/tarihi-perspektif/> (Erişim Tarihi:20.06.2020)
- T.C. Dışişleri Bakanlığı’nın GKRY’nin AB üyeliği ile ilgili Açıklaması (1 Mayıs 2004). https://www.mfa.gov.tr/tc-disisleri-bakanligi_nin-gkry_nin-ab-uyeligi-ile-ilgili-aciklamasi-_1-mayis-2004_.tr.mfa (Erişim: 08.06.2021)

YEREL YÖNETİM OMBUDSMANLIĞI SİSTEMİ: TÜRKİYE'YE UYGULANABİLİRLİĞİ

S. Mustafa ÖNEN*

Ünal KÜÇÜK**

Geliş/Received: 12.08.2021

Kabul/Accepted: 18.08.2021

Öz

Bir ülkede yerel yönetimlerin temel görevi, merkezi yönetimin yapamadığı hizmetleri vatandaşlara uygun şekilde sunmak, hizmetlerde etkinliği, verimliliği ve kaliteyi sağlamaktır. Her ülkede yerel yönetimlerin Anayasa ve kanunlardan kaynaklanan görev ve yetkilerini yerine getirirken farklı türden örgütlendikleri görülmektedir. Türkiye'de yerel yönetimler, Anayasa'da ve kuruluş kanunlarında belirtildiği üzere mahalli müşterek gereksinimleri karşılamak için kurulmuşlardır. Yerel yönetimlerin hukuka aykırı her türlü eylem ve işlemlerine karşı kişilerin şikâyet yoluyla Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK)'na başvurma hakkı söz konusudur. KDK'ya gelen yerel şikâyetlerin yıllar itibariyle nicel ve nitel açıdan genel olarak arttığı düşünüldüğünde, dünyada birçok ülkede uygulanan özel ombudsmanlık türü olarak Yerel Yönetim Ombudsmanlığı'nın Türkiye'de de uygulanabilirliği gündeme gelmektedir. Yerel Yönetim Ombudsmanı; yerel halk ile yerel düzeyde faaliyette bulunan kamu kurum ve kuruluşlar arasındaki uyumsuzluklarda arabuluculuk yapan, bazen kişilerin şikâyeti üzerine, bazen ise kendiliğinden harekete geçen çeşitli araştırmalar ve incelemeler yaparak idarenin haksız eylem ve işlemlerine karşısında idareye tavsiye kararı veren bağımsız bir denetim organıdır. Bu çalışmanın esas amacı, Yerel Yönetim Ombudsmanlığı sistemini genel anlamda ele almak ve bu bağlamda Yerel Yönetim Ombudsmanlığı'nın Türkiye'de uygulanabilirliğini çeşitli açılardan incelemektir. Dünyada Yerel Yönetim Ombudsmanlıkları olarak çalışmada önce İngiltere, ABD, Kanada ve İtalya örnekleri; sonra Türkiye'de bu ombudsmanlık türü ile ilgili olarak geçmişte yapılmış başlıca raporlar ve düzenlemeler açıklandıktan sonra KDK'ya gelen yerel şikâyetler yorumlanmıştır. Çalışmanın sonunda ise, Türkiye'ye özgü nasıl bir Yerel Yönetim Ombudsmanlığı'nın olabileceği değerlendirilerek birtakım öneriler geliştirilmiştir. Çalışma bu yönüyle dolaylı ve nitel bir araştırma yöntemine dayanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetim, Ombudsman, Yerel Yönetim Ombudsmanı, Yerel Yönetim Ombudsmanlığı, Kamu Denetçiliği Kurumu

LOCAL GOVERNMENT OMBUDSMAN SYSTEM: APPLICABILITY TO TURKEY

Abstract

Local government in a country mainly provides the proper services to citizens that cannot be provided by the central government and ensures the effectiveness, efficiency, and quality of services. It can be seen that the local government of each country is organized in different ways while fulfilling their task and authority arising from the Constitution and laws. Local government in Turkey has been established to meet local common requirements, as stated in the Constitution and the founding laws. Individuals have the right to apply to the Ombudsman Institution (OI) through complaints against all kinds of illegal actions and operations of local government. Considering that the local complaints to the OI have increased in terms of quantity and quality over the years in general, the applicability of the Local Government Ombudsman in Turkey, as a special type of ombudsmanship applied in many countries in the world, comes to the fore. The Local Government Ombudsman is an independent auditing body that mediates the disputes between the local community and public institutions and organizations operating at the local level and makes recommendations to the administration against unfair actions of the administration by conducting various investigations and audits, which sometimes act upon complaints of individuals and sometimes spontaneously. The main aim of this study is to investigate the Local Government Ombudsman system in general terms and to examine the applicability of the Local Government

* Prof. Dr., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, İnönü Üniversitesi, Malatya/Türkiye, mustafa.onen@inonu.edu.tr, orcid: 0000-0002-7284-2616

** Arş. Gör. Dr., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Fırat Üniversitesi, Elazığ/Türkiye, ukucuk@firat.edu.tr, orcid: 0000-0002-0593-5935

Ombudsman in Turkey from various perspectives. As Local Government Ombudsmanship in the world, first, the examples of the UK, USA, Canada, and Italy, and then the main reports and regulations made in the past regarding this type of ombudsman in Turkey were discussed, and local complaints to the OI were interpreted. At the conclusion of the study, several recommendations were made by evaluating what kind of Local Government Ombudsman can be implemented specifically in Turkey. In this aspect, the study is based on an indirect and qualitative research design.

Keywords: Local Government, Ombudsman, Local Government Ombudsman, Local Government Ombudsmanship, Ombudsman Institution

1. GİRİŞ

Bir ülkede yerel yönetimler, demokratik rejimin geliştirilmesinde vatandaşların yönetime katılımı açısından anahtar rol oynamaktadırlar. Vatandaşlar, yerel yönetimler sayesinde karar alma sürecine katılarak yerel hizmetlerin yapılmasını belli ölçüde belirleyebilirler. Ayrıca yerel hizmetlerin daha isabetli ve daha az maliyetle sunulmasında yerel yönetimler, merkezi yönetime göre daha avantajlı konumdadırlar. Merkezi yönetimin sunmadığı birçok hizmetin yerel yönetimlerce etkin ve verimli sunulması da söz konusudur. Hatta merkezi yönetimin neden olduğu yoğun bürokratik işlemlerin giderilmesinde de yerel yönetimler adeta katalizör görevini üstlenmektedirler.

Türkiye’de yerel yönetimler, mahalli müşterek gereksinimleri karşılamak üzere örgütlenmiş özerk kuruluşlardır. Yerel yönetimlere sağlanan bu özerklik, yerel hizmetlerin daha iyi yapılması için tanınmış bir ayrıcalıktır. Yerel yönetimlerin Anayasa ve kanunlardan kaynaklanan görev ve yetkilerini yerine getirip getirmediğini saptamak için vatandaşlara denetime başvurma hakkı tanınmıştır. Günümüzde yerel yönetimler başlıca siyasal, yönetsel, yargısal, kamu oyu ve ombudsman yoluyla denetlenmektedirler. Diğer denetim biçimlerinden farklı olarak ombudsman denetimi, Cumhuriyet döneminde Türk kamu yönetiminde yaklaşık 10 yıldır uygulanan yeni bir denetim biçimidir.

Ombudsman sözcüğü esas itibarıyla arabulucu, yüksek komiser anlamına gelmekte olup, aslında ombudsmanla devlet ile vatandaş arasında uzlaştırma rolünü üstlenen, daha çok güçsüz konumdaki vatandaşı güçlü konumdaki devlete karşı koruyan, şikâyetleri inceleyen ve gerekirse ilgili idareye yönelik tavsiye kararı veren kişi kastedilmektedir. İlk olarak 1809 yılında İsveç’te başlayan ombudsmanlık kurumu, günümüzde 100’den fazla gelişmiş ülkede aktif olarak uygulanmaktadır. Ülkemizde ise, bu kurum ilk kez Anayasal olarak 2010 yılında, yasal olarak ise 2012 yılında Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) olarak uygulanmaya başlamıştır. Günümüzde KDK bazı istisnalar hariç, genel olarak idarenin her türlü eylemleri ve işlemleriyle tutum ve davranışlarını inceleyip araştırmaktan ve tavsiyelerde bulunmaktan sorumludur.

Türkiye’de ulusal düzeyde örgütlenmiş olan KDK, kendisine gelen tüm şikâyet dosyalarını bir baş denetçi ve beş denetçi aracılığıyla işbölümü yaparak ve belli konuları paylaştırarak sorunun üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Oysa birçok demokratik gelişmiş ülkede insan hakları, polis, kadın, çocuk, cezaevi gibi alanlara özgü uzman ombudsmanlık türleri mevcut olup, bu ombudsmanlar aracılığıyla kişilerin idare karşısındaki her türlü şikâyet ve mağduriyetleri en hassas bir şekilde giderilmeye çalışılmaktadır. Buna karşılık, Türkiye’de genel ombudsmanlık hizmeti (KDK) dışında birçok alanda özel ombudsmanlıklar kurularak idarenin hukuka aykırı ve kötü yönetimden kaynaklanan her türlü eylem ve işlemleri her alanda denetlenebilir; bunun sonucunda hukuka aykırılıklar giderilebilir veya varsa zararın tazmini yoluna da gidilebilir. İşte dünyada birçok ülkede yaygın olarak uygulanan özel ombudsmanlık türlerinden biri de Yerel Yönetim Ombudsmanlığı’dır.

Bu çalışmanın esas amacı, Yerel Yönetim Ombudsmanlığı sistemini genel anlamda inceleyerek bu ombudsmanlık türünün Türkiye’de uygulanabilirliğini çeşitli açılardan irdelemektir. Çalışmada önce Yerel Yönetim Ombudsmanlığına dünyada en çok örnek gösterilen İngiltere, ABD, Kanada ve İtalya uygulamaları ele alınmış; sonra Türkiye’de bu ombudsmanlık türü ile ilgili olarak geçmişte yapılmış başlıca raporlar ve düzenlemeler incelendikten sonra, KDK’nın yerel şikâyetler karşısındaki durumu tartışılmıştır. Çalışmanın sonunda ise, Yerel Yönetim Ombudsmanlığına ilişkin dünyadaki uygulamalar ve Türkiye’de yapılmış çalışmalar çerçevesinde “Türkiye’de nasıl bir Yerel Yönetim Ombudsmanlığı”nın olabileceği hakkında öneriler sunulmuştur. Çalışmada esas itibarıyla Yerel Yönetim Ombudsmanlığı sisteminin Türkiye’de uygulanabilirliği sorusuna yanıt aranmıştır. Bu

çalışmada bilimsel araştırma yöntemi olarak Yerel Yönetim Ombudsmanlığı uygulaması ve bu ombudsmanlık türüne ilişkin olarak Türkiye'deki mevcut yapı ve işleyiş açıklanırken dolaylı ve nitel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır.

2. OMBUDSMAN VE YEREL YÖNETİM OMBUDSMANI KAVRAMI

Ombudsman kavramı jenerik olarak genellikle belli bir örgütlenmeyi ifade etmektedir. Bu kavram, bir yandan birçok ülke tarafından ve AB gibi birçok uluslararası kuruluş tarafından klasik ombudsmanı çağrıştıracak tarzda bir örgüt karşılığında, diğer yandan ise özellikle önceki Doğu Avrupa ülkelerinin İnsan Hakları Ombudsmanı ile Danimarka ve İrlanda gibi bazı ülkelerin Parlamento Ombudsmanı gibi insan haklarını çağrıştıracak tarzda kullanılmaktadır (Aveni, 2014: 501). Ombudsman kavramına ilk kez 1809 yılında yürütme organından bağımsız bir idari kurum oluşturularak vatandaşların haklarını korumak için İsveç'te kurulan İsveç Parlamento Ombudsmanı uygulamasında değinilmiştir (Batalli, 2015: 233). İsveç kökenli (Norsça adlandırmasıyla) Ombudsmanlık kavramı uygulama olarak Osmanlı Devleti'ne uzanmış ve bu model ilk olarak Rusya ile İsveç arasında yaşanan bir savaş sonucunda Osmanlı korumasına sığınan İsveç Kralı Demirbaş Şarl tarafından Osmanlı idari denetim biçimlerinden etkilenerek ortaya çıkmıştır (Göküş ve Çubukçu, 2019: 217). Genel anlamda Ombudsmanlık kurumunun yarım yüzyıl öncesine kadar dünya genelinde çok yaygın düzeyde uygulandığını söylemek zordur. Oosting (1999: 7) konuya ilişkin çalışmasında ombudsman uygulamasının özellikle son 15 yılda dünya geneline yaygınlaştığından bahsetmektedir.

Ombudsmanın rolü, hassas hedeflere ulaşma konusunda yönetime karşı kesin hüküm verme ve yaptırımdan ziyade sorgulayıcı bir yaklaşım altında esneklik, müzakere ve ikna yöntemine başvurusudur (Abraham, 2008: 541). Ombudsman tecrübesine özellikle 1950'li yıllardan itibaren bu modeli benimseyen ülkeler ile ulaşılmaya başlanmıştır. Söz konusu bu model İskandinav kültüründen doğmuş ve çok büyük değişikliklere uğramadan (Herzog, 180) ve farklı varyasyonları görülmeden tüm dünyaya yayılmıştır. Ancak bununla birlikte siyasi, kurumsal, tarihsel ve kültürel miras üzerinden değerlendirildiğinde ombudsmanların rolleri, yetkileri ve müdahale kapsamı, ülkeden ülkeye göre farklılık gösterebilmektedir (OECD, 2018: 4). Her ülkenin siyasi, yönetsel ve hukuksal şartları dikkate alındığında ombudsmanlık kavramı üzerinde ortak bir tanımın yapılması da zor olup (Dursunoğlu vd., 2021: 70), işbölümü ve uzmanlaşmayla ombudsman kurumunun etkinliğini sağlamak için farklı türde yapılanmalar ortaya çıkmış (Boyalı ve Gündoğdu, 2018: 104) ve ombudsmanlık ile ilgili kesin bir ayırımın yapılması da mümkün gözükmemektedir (Gökçe, 2012: 209). Ancak günümüzde artan idari sorunlara karşı birçok ülkede ulusal ombudsmanlıkların yanı sıra belli alanda uzmanlaşmış ombudsmanlıklara ağırlık verilmektedir.

Yerel ombudsmanlık ise, yerel düzeyde şikâyetleri konu alan uzmanlaşmış bir ombudsman türüdür. Bu ombudsman türü diğer ombudsman türlerinden herhangi birinden daha çok şikâyetleri inceleyen bir sivil hak arama yöntemidir (Kirkham, 2005: 383). Ulus altı ombudsmanlıkların birçok ülkede eyalet, bölge ve yerel yönetimler düzeyinde farklı faaliyetleri ve örgütlenmeleri söz konusudur. Eyalet düzeyinde örgütlenmiş bir ombudsman ile yerel yönetim ombudsmanı arasındaki ayırım konusunda bir sorun bulunmasa da özerk ve yönetsel bölge düzeyinde örgütlenmiş ombudsmanlıkların sınıflandırılmasında ölçek boyutu nedeniyle belirgin bir ayırımın olması zor gözükmemektedir. Siyasal açıdan özerkliğin olduğu bölgelerin ombudsmanlarını yerel yönetim ombudsmanı saymak da mümkün değildir (Karcı, 2016: 785-787). İşlevsel anlamda yerel yönetim ombudsmanlığı ile farklı açılardan denetsel fayda sağlayabilecek olan uygulamayla merkezi ombudsmanın iş yükü azaltılırken, diğer taraftan yerel düzeyde şikâyetlere yönelik daha detaylı bir inceleme gerçekleştirme imkânı sunulmaktadır. Dünyada İngiltere, ABD, Kanada, İtalya ve Hindistan yerel düzeyde ombudsmanlık uygulaması şansı bulan başlıca ülkelerdir (Yıldırım, 2016: 84-117). Yerel yönetim ombudsmanlığı; her ülkenin siyasi, tarihi, sosyal ve ekonomik koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan, idarenin her türlü kötü yönetim uygulamalarından kaynaklanan ve insan hakları ihlallerine karşı şikâyetleri çözüme bağlayan, vatandaşların mağduriyetini gidermek amacıyla tavsiye niteliğinde karar alan özel amaçlı bir ombudsmanlık biçimidir.

Genel amaçlı ombudsmanların zaman, yoğunluk ve uzmanlaşmadan kaynaklanan kısıtlamaları nedeniyle Yerel Yönetim Ombudsmanına duyulan ihtiyaç da artmıştır (Çeliksoy, 2020: 396). Yerel Yönetim Ombudsmanı belli bir bölge veya kentteki yerel yönetim birimlerinin sorunlarını çözüme kavuşturmak, yerel halkı yerel yönetimlere karşı korumak ve yerel yönetimleri sağlıklı hale getirmek için öneriler sunmak üzere oluşturulmuş bir ombudsmanlık türüdür (Ataman, 1997: 783). Her ne kadar yerel ombudsmanlar benzer isimlerle değişik ülkelerde yer alsa da uygulama ve örgütlenme açısından farklı özellikler göstermektedir. Bundan dolayı yerel denetim örgütlenmeleri birbirinin aynısı olduğunu iddia etmek de mümkün değildir. Öyle ki; Yunanistan ve Güney Afrika'da il düzeyinde bir ombudsman denetimi söz konusu iken, Pakistan ve Kanada'da eyalet düzeyinde bir örgütlenme uygulanmaktadır (Kavili Arap, 2015: 68). Diğer taraftan İngiltere'de ombudsman uygulaması 1967 yılından itibaren ulusal ve bölgesel düzeyde faaliyette bulunmuş; sonrasında yerel düzeyde şikâyetleri incelemek üzere önce Yerel Yönetim Ombudsmanı (Local Government Ombudsman/LGO) kurulmuş; daha sonra bu birim 2017 yılında Yerel Yönetim & Sosyal Bakım Ombudsmanı (Local Government & Social Care Ombudsman/LGSC) olarak faaliyetlerini yürütmektedir.

3. YEREL YÖNETİM OMBUDSMANLIĞI NEDEN ÖNEMLİDİR?

Yerel yönetim ombudsmanlığının neden önemli olduğuna dair özellikler çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Bunların başlıcaları şunlardır: (1) İnsan hakları ve yerel demokratik bilincin geliştirilmesi, (2) yerel şikâyetlerin giderilmesi, (3) yerel yönetişimin güçlendirilmesi, (4) idari yargı yükünün hafifletilmesi, (5) kötü yönetimin önlenmesi, (6) kamu yönetiminin denetiminin daha kolaylaştırılması ve (7) yerel çalışanların ve halkın daha pratik yoldan bilgilendirilmesidir.

3.1. İnsan Hakları ve Yerel Demokratik Bilincin Geliştirilmesi

İnsan hakları, hukuken korunması zorunlu alanlar arasında yer almakta ve ilgili uyumsuzlukların ise esas itibariyle mahkemelerce çözüme kavuşturulması beklenmektedir. Diğer taraftan insan haklarının korunarak geliştirilmesi hususunda tek sorumluluk yargısal araçlarda da değildir. Bu doğrultuda ombudsman insan haklarının korunması ve geliştirilmesinde yargısal olmayan araçlar kategorisinde, güvenilirlik ve işlevsellik anlamında en önde gelen kurumların başında yer almaktadır (Doğan, 1998: 235). Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesinde ise klasik koruyucu haklar kategorisi altında doğrudan iyi idare hakkı (md. 41) ve kamu denetçisi (md. 43) bir hak olarak düzenlenmiştir (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 2021). Bu açıdan yerel yönetim ombudsmanı yerel düzlemde hak arama özgürlüğü bağlamında insan haklarının kullanılmasında ve yerel demokratik bilincin geliştirilmesinde önemli bir kilit taşı konumdadır. Yerel yönetim ombudsmanının belki de en büyük faydalarından birisi, insan haklarının korunması kadar yerel halkın şikâyet mekanizması yoluyla yönetime katılmasını ve demokratik bilincinin geliştirilmesini sağlamaktır. Yerel yönetim ombudsmanı söz konusu bilincin geliştirilmesi adına zaman zaman çeşitli etkinlikler de gerçekleştirebilir.

3.2. Yerel Şikâyetlerin Giderilmesi

Ombudsman denetimine ilişkin temel anlayış, yönetimlere önerilerde bulunarak diğer denetim türlerinden daha hızlı ve etkili bir şekilde yönetimlerin işleyişine ve vatandaşın mağduriyetine neden olan şikâyetleri çözüme bağlamaktır. Bu anlamda yerel yönetim ombudsmanı ulusal ombudsmana benzer özellikler göstermekte; ancak ondan farklı olarak belli bir bölge veya kentte sunulan hizmetlere ilişkin şikâyetleri çözüme bağlayarak arabuluculuk rolünü üstlenmektedir (Reif, 2004: 28-31). Söz konusu arabuluculuk rolü, yerel şikâyetlerin yerel ombudsmanlarca çözüme kavuşturulmasına imkân sağlamaktadır. Buna karşılık merkezi düzeyde faaliyette bulunan ombudsmanların ve yardımcılarının ülke genelinden gelen şikâyetleri nesnel olarak kısa sürede çözüme ihtimali de zayıf görülmektedir (Gökçe, 2013: 10). Bu yüzden yerel nitelikli işlerin yerel düzeydeki çeşitli birim ve kuruluşlarca yerine getirilmesi, hizmetin muhatabı olan vatandaşlar ile yerel yönetimler aralarındaki çekişmelerin yerel yönetim ombudsmanlarınca çözülmesi şikâyetlerin daha sağlıklı ve daha hızlı sonuçlandırılmasına yol açabilir. Hatta yerel şikâyetlerin yerinden çözülmesi vatandaş nezdinde yerel aidiyet duygusunun ve bilincinin geliştirilmesine de önemli katkılar sağlayabilir.

3.3. Yerel Yönetişimin Güçlendirilmesi

Genel anlamda yönetim uygulamasının temelinde karar alma sürecine ilişkin çok aktörlü bir oluşum yatmaktadır. İyi Yönetişimin prensipleri AB tarafından 5 temel ilke üzerinden şekillenmektedir. Bu ilkeler; açıklık/şeffaflık (*openness*), katılımcılık (*participation*), hesap verebilirlik (*accountability*), etkinlik (*effectiveness*) ve tutarlılık (*coherence*)'tır (European Governance, White Paper, II). Bu anlamda yerel yönetim yerel politikaların oluşturulma süreci, yerel politika sürecine dâhil olan aktörleri, merkez-yerel ilişkilerini, yerel yönetimlerin örgütsel yapılarını, yerel yönetimlerin hareket tarzlarını ve hizmetlerin sunum yöntemlerinde değişime neden olmaktadır (Bıçkı ve Sobacı, 2011: 227). Ombudsmanlık uygulaması Türkiye'de ulusal düzeyde iyi yönetim ilkelerine önemli katkılarda bulunmaktadır. Örneğin, KDK kararlarının resmi internet sayfası üzerinden yayımlanması şeffaflık ilkesine, KDK faaliyetlerinin yıllık raporlar hakkında TBMM'ye sunulması hesap verebilirlik ilkesine hizmet etmektedir. Diğer taraftan KDK ile ilgili vatandaşların öneri ve şikâyetlerinin dikkate alınarak gerekli düzeltmelerin gerçekleştirilmesi katılımcılık ilkesine, tavsiye kararlarının idarece dikkate alınıp alınmadığının kurum tarafından takip edilmesi ise etkinlik ilkesine örnek gösterilmektedir (Şahin, 2018: 126-128). Bu anlamda yönetim ilkelerine uyumlu faaliyetler, yerel düzeyde yerel ombudsman uygulaması ile yerel yönetime daha çok imkân ve kabiliyet kazandıracaktır.

3.4. İdari Yargı Yükünün Hafifletilmesi

İdari yargı rejimi, yargı sistemi ayrılığı olan ülkelerde yaygın olarak uygulanan, idare ile vatandaşlar arasında meydana gelen uyuşmazlıkları çözüme kavuşturan bir sistemdir. İdari yargı düzenine sahip olan Türkiye, bu anlamda Fransız sisteminden etkilenmiştir (Akbaba, 2014: 435). İdari yargı ile ombudsmanların en önemli ortak alanlarının başında şikâyete konu olan taraflar gelmektedir. Yani eşit olmayan konumlarıyla vatandaş ile devlet arasındaki çekişmeleri çözüme bağlamaktadır. Hak ve özgürlüklerin esnek, maliyetsiz ve hızlı bir şekilde korunması ihtiyacı ombudsmanı meydana getiren en önemli nedenler arasında değerlendirilmektedir (Büyükavcı, 2008: 10). Yerel yönetim ombudsmanının yerel düzeyde taraflar arasında uzlaştırıcı rolü sayesinde kararlarda hızlı bir şekilde düzeltme, önleyici ve eğitici olma gibi işlevleri bulunmaktadır. Bu sebeple yerel yönetim ombudsmanı uygulamasının doğal sonucu olarak özellikle idari yargının yükünü hafifletme gibi bir işlevi bulunmaktadır. Dolayısıyla her türlü idari uyuşmazlığın idari yargı makamlarına gitmesinin önlenmesi, idari yargının önüne gelecek dosya sayısının azalmasına yol açarken; aynı zamanda mahkemelerin de kararlarını daha hızlı ve daha isabetli çözmesine neden olacaktır.

3.5. Kötü Yönetimin Önlenmesi

Ombudsmanlık kurumunun dünyada yaygınlık kazanmasında yönetilenlerin kötü yönetim uygulamalarına karşı kurum tarafından etkin korumasının önemli bir payı vardır (Şengül, 2005: 128). Yerel yönetim ombudsmanlığı kurumu yerel yönetimlerin daha düzenli ve sürekli olacak tarzda hukuk kurallarına uygun hareket etmesini sağlamak ve ülkede kötü yönetim uygulamalarına son vermek üzere oluşturulmuştur. Merkezi yönetimin yerel düzeyde göremediği veya algılayamadığı pek çok faaliyetin yerel yönetim ombudsmanınca hayata geçirilmesi ve çözülmesi söz konusudur. Ombudsman ile halkın avukatlığı yapılarak yanlış bürokratik uygulamalara son verilebilir. Ayrıca vatandaşların haklarının korunması ve gerekli iyileştirmelerin yapılması aynı zamanda devlette toplam kalite kurumunun oluşturulmasına da hizmet sunacaktır (TÜSİAD, 1997: 17). Görev ve yetki alanı iyi belirlenmiş bir yerel yönetim ombudsmanlığı sayesinde yerel düzeydeki kuruluş, organ ve görevlilerin hukuka aykırı tarzda hizmet dışına kayması veya hizmetin kötü sonuçlanması ile bireyin bir hak kaybı ortaya çıkmışsa bunun tazmin edilmesi yoluna gidilmesi söz konusudur. Ayrıca ilgili birimin hizmetlerinde bir aksama, yavaşlama veya durma varsa, ombudsmanın vereceği hızlı tavsiye kararıyla bunun düzeltilmesi mümkündür. Bu sayede ilgili kuruluşların hukuka uygun hareket etmesi ve dolayısıyla vatandaşların hak ve çıkarlarının daha çok korunması sağlanmaktadır. Kendiliğinden harekete geçebilecek şekilde düzenlenecek bir yerel ombudsman kötü yönetimin karşısında güçlü bir denetim mekanizması haline gelecektir.

3.6. Kamu Yönetiminin Denetiminin Daha Kolaylaştırılması

Günümüzde kamu yönetimi sisteminin giderek daha çok karmaşıklaşması ve uzmanlaşması, beraberinde kamu yönetiminin denetlenmesinde klasik denetim yöntemlerine ek olarak yeni denetim

biçimlerinin uygulanmasını da zorunlu kılmaktadır (Parlak ve Doğan, 2015: 399). İşte ombudsman denetimi de yeni bir denetim biçimi olarak ön plana çıkmaktadır. Yerel yönetimlerin ombudsman tarafından denetlenmesi, diğer denetim türlerinin belirlediği klasik denetim standartlarının yerine yerel hizmetlerin insan hakları ile bireysel hak ve çıkarlara uygun yapılıp yapılmadığının saptanmasına öncelik sağlarken; aynı zamanda bireyin uğrayabileceği hak kaybının ve mağduriyetin giderilmesini de kolaylaştırmaktadır. Ayrıca klasik denetim biçimlerinin yarattığı olumsuzlukların ombudsman denetimi ile ortadan kaldırılması mümkün hale gelmektedir. Örneğin, bireyin dava açarken mahkemeye belli bir yargı harcını ödemek zorunda kalması ve bazen davanın geç sonuçlanması gibi olumsuzluklarla yargılama sürecinde karşılaşması söz konusu iken; ombudsmana başvururken bu tür olumsuzlukların yaşanmaması ombudsman denetiminin yargı denetimine göre önemli üstünlükleri arasında sayılabilir.

3.7. Yerel Çalışanların ve Halkın Daha Pratik Yoldan Bilgilendirilmesi

Yerel yönetim ombudsmanının yerel hizmetleri halka daha iyi sunmak amacıyla yasal ve yapısal değişim önerilerini değişen koşullara ayak uyduracak tarzda yerel yöneticileri ve personeli eğitmek yoluna her zaman başvurması söz konusudur. Ombudsman, yerel çalışanların eğitilmesine rehberlik yapacağı gibi, kentlilik kültürünü ve bilincini aşilayarak yerel halkın hak ve hukukunu daha çok koruyabilir (Ünal, 2013: 180) ve yönetimin halkla ilişkilerinde bilgi akışının aktif üstlenilmesinde kamuoyunun yanlış bilgilendirilmesinin ve yönlendirilmesinin önüne geçebilir (Yıldırım, 2014: 212). Ayrıca, gerek yerel çalışanların gerekse yerel halkın kamu hizmetlerindeki hak ve yükümlülüklerinin nelerden oluştuğunun veya oluşmadığının bilgilendirilmesi görevi de ombudsmana düşmektedir. Bundan dolayı ombudsman halkın şikâyetlerini takip etmek ve onların hak ve çıkarlarını korumak üzere gerekirse kamuoyunu harekete geçirebilir. Tarafsız ve dürüst bir ombudsman halkı daha iyi bilgilendirmek adına her zaman kamuoyunu arkasına alabilir. Ayrıca vatandaşların mevzuatta yer alan karmaşık ve teknik bilgileri bilmeleri her zaman mümkün olmadığından, yerel ombudsman bu noktada devreye girerek vatandaşların anlamadığı birçok konuyu açığa kavuşturabilir veya bu hususlara ilişkin bilgiyi rahatça vatandaşlarla paylaşabilir. Bu sayede vatandaşlar, yerel sorumluluklarını daha iyi bileceklerinden gelecekte karşılaşabilecekleri mağduriyetlerini de o denli azaltmış veya ortadan kaldırmış olacaklardır.

4. DÜNYADA YEREL DÜZEYDE BAŞLICA OMBUDSMANLIK UYGULAMALARI

Yerel ombudsmanlık uygulamalarına dünyada başlıca İngiltere, ABD, Kanada ve İtalya ülkeleri örnek olarak gösterilebilir. Bu ülkeler, en genel anlamda yerel düzeyde ombudsmanlık sistemini en iyi biçimde uygularken, görev ve yetkilerinin sadece yerel yönetimler ile sınırlı kalmadığı, yerel düzeydeki birçok şikâyete de baktıkları ve bu sayede merkezi yönetimin iş yükünü hafiflettikleri de bilinmektedir. Örneğin, İngiltere’de Yerel Yönetim Ombudsmanının yetki alanının sadece yerel yönetimler ile sınırlı kalmadığı, aksine zamanla giderek genişlediği ve bu genişlemeye bağlı olarak da adının bile değiştiği anlaşılmaktadır.

4.1. İngiltere

İngiltere’de Yerel Yönetim Ombudsmanı Parlamento Ombudsmanı’nın hemen oluşturulması sonrasında 1974’de kurulmuştur. Yerel Yönetim Kanunu’nun 23. maddesine göre bir Komisyon, ombudsman olarak halkın yerel yönetimlerden kaynaklanan şikâyetlerini incelemektedir. Yerel Yönetim Ombudsmanı bireylerin “kötü yönetim”den kaynaklanan haksızlıklara karşı olan yakınmalarını bizzat takip etmektedir. “Kötü yönetim” bir hizmetin yanlış yapılması veya yapılmaması gereken bir hizmetin yapılması veyahut tam tersine yapılması gereken hizmetin yapılmaması şeklinde değerlendirilmektedir (Akıncı, 1999: 343-344). Dolayısıyla “kötü yönetim” şartı, İngiltere’de yerel hizmetlerin şikâyet konusu olarak incelenmesi için adeta önemli bir kriter sayılmaktadır.

Günümüzde Birleşik Krallık sınırları içerisinde 10 çeşit Ombudsman uygulamasının yer aldığı bilinmektedir. Söz konusu türler içerisinde, yerel yönetim ombudsmanı, polis ombudsmanı, kuzey İrlanda ombudsmanı, adli hizmetler ombudsmanı, yatırım ombudsmanı, sigorta ombudsmanı, mülkiyet ombudsmanı, medya ombudsmanı, emekliler için ombudsman, ve cezaevi ombudsmanı yer almaktadır (Özden, 2010: 85). Yerel Yönetimler Ombudsmanının görev alanına Büyükşehir belediyesi, kent ve

ilçe belediye meclisi, New Towns Komisyonu, kentsel gelişme idaresi, konutlandırma işleri vakıfları, polis, itfaiye, ulusal park yönetimleri, çevre sorunlarıyla ilgili yönetimler ile eğitim başvuru komiteleri girmektedir (Avşar, 2007: 98). Ayrıca bazı hizmetler özel kuruluşlarca sunuluyorsa onlar hakkındaki şikâyetlere de Yerel Yönetimler Ombudsmanı bakabilir. Yerel Yönetimler Ombudsmanı ayrıca diğer ombudsmanlarla örneğin Parlamento ve Sağlık Hizmetleri Ombudsmanı veya Konut Ombudsmanı ile ortak araştırmalara da katılabilir (LGA, 2021a: 7).

Yerel yönetimlerin ombudsman aracılığı ile denetlenmesine yönelik ilk adımlar 1974 yılındaki Yerel Yönetim Kanunu (The Local Government Act) ile atılmıştır. Bu dönemde denetime ilişkin ombudsman olarak bilinen komisyonlar kurulmuş; ardından 1988 yılında doğrudan şikâyet mekanizması işlevsel hale getirilmiştir. Söz konusu süreç, İngiltere’de yerel yönetimler açısından dinamik bir görünüm sergileyerek belirli dönemlerle değişime maruz kalmıştır (tablo-1). 2017 yılında ise kurumun adı “Yerel Yönetimler ve Sosyal Bakım Ombudsmanı (The Local Government & Social Care Ombudsman/LGSC)” olarak değiştirilmiştir.

Tablo 1: İngiltere’de Yerel Yönetim Ombudsmanının Gelişim Süreci

Yıl	Gelişme
1974	Günümüze değin birçok değişikliğe uğrayan Yerel Yönetimler Kanunu (<i>Local Government Act</i>) kabul edilmiştir. Daha çok Ombudsman olarak bilinen Komisyonlar kurulmuştur.
1988	Yeni Yerel Yönetim Kanunu, Yerel Ombudsman’ın görev alanında yapılan değişikliklerle kabul edilmiş ve şikâyetlerin yerel meclis üyesi aracılığıyla yapılması şartı kaldırılmıştır.
1989	Yerel Yönetim ve Konut Kanunu kabul edilmiştir. Yerel Ombudsmanın yetkisi artırılmış ve görev sahası genişletilmiştir.
1995-1996	Yerel Ombudsmanın iyileştirilmesine yönelik birtakım çalışmalar yapılmıştır.
2000	Kabine Ofisi, Birleşik Krallık’taki kamu denetçisi sektörünün bir incelemesini yayınlamıştır.
2007	Düzenleyici Reform Emri (<i>The Regulatory Reform Order</i>) ile Ombudsmanlar arasında bilgi paylaşımının gerçekleşmesi sağlanmıştır.
2007	Yerel Yönetim ve Kamu Katılımı Kanunu (<i>Local Government and Public Involvement Act</i>) ile Ombudsmana kötü yönetime ek olarak hizmet başarısızlığına da bakabilme, herhangi bir kötü yönetimi sınırlı da olsa soruşturabilme, mal ve hizmetlerin tedariki konusunda şikâyetleri inceleme yetkisi getirilmiştir.
2009	Sağlık Kanunu (<i>Health Act</i>) kabul edilmiştir. Söz konusu kanun ile Ombudsmanın denetim sahasına sosyal güvenlik alanıyla ilgili sorunlar da girmiştir.
2011	Bu dönemde Ombudsmanın eğitim alanındaki yetkisi önce genişletilmiş ardından sınırlandırılmıştır.
2011/Mart	Finansman bakımından %33 daralma planlanmıştır.
2011/Temmuz	Yerel Yönetim Ombudsmanına yönelik rapor düzenlenmiş, raporda %27’lik maliyet kısıtlamasına yer verilmiştir. Aynı yıl bir raporda Hukuk Komisyonu tarafından yayımlanmıştır. Yerel Yönetim Ombudsmanı da dahil olmak üzere sektördeki ombudsman programlarının uyumlaştırılması veya yeniden düzenlenmesi tavsiye edilmiştir.
2013	Komisyon ile Topluluklar ve Yerel Yönetim (<i>Communities and Local Government</i>) arasında çerçeve doküman konusunda anlaşmaya varılmıştır.

Kaynak: (Thomas, Martin ve Kirkham, 2013: 83-85).

LGSC’ye başvurmak için şikâyetçinin öncelikle ilgili yerel meclise (konsüle) başvurarak sorunun çözülmesini talep etmesi gerekmektedir. İngiltere’de yerel meclisler en yaygın yerel otorite olup, üyeleri (konsüller) halk tarafından seçilmektedir. Yerel meclis üyeleri ise yerel öncelikleri saptamak ve hizmetlerin buna göre dağıtılmasını yerel kuruluşlar ve diğer örgütler ile yerel halk ve ortaklarla belirlemektedir (LGA, 2021b). Bazı belediyelerde resmi şikâyet başvurusu olmadan önce sorunun kendilerine bildirilmesini tavsiye etseler de ilgililer dilerlerse şikâyetlerini doğrudan LGSC’ye yapmaları söz konusudur. Benzer şikâyetlerin yapılması sosyal hizmetler kuruluşları için de geçerlidir.

Şikâyetlerin belirli bir sürede gerçekleştirilmesi söz konusu olsa da tüm detayların hatırlanması için şikâyetlerin mümkün olan en kısa sürede yapılması gereklidir. Şikâyetçi, başvuru sonrası verilen karardan memnun değilse kararın kendisi için niçin tatmin edici olmadığını ikinci sefer de talep edebilir. Ombudsmana şikâyetlerin yazılı yapılması esastır. Ancak şikâyetçi bunu yapamayacak bir durumdaysa birisinden veya bir kuruluştan yardım da alabilir. Şikâyetçi başvurusunu mektup veya e-posta yoluyla da yapabilir. Yeter ki başvurunun şikâyetle doğrudan ilgili olması ve şikâyetten neyin

talep edildiğinin açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmesi gerekir. Ayrıca ilgili talebin sorunla uyumlu olması da şarttır (LGSC, 2020).

LGSC çoğu yerel meclislerin (konsüllerin) yaptığı yerel hizmetler hakkındaki şu şikâyetleri incelemektedir (LGSC, 2021a):

- Planlama,
- Bazı konut sorunları,
- Sosyal güvenlik,
- Bazı eğitim ve okul sorunları,
- Çocuk hizmetleri,
- Konut yardımı,
- Belediye vergisi,
- Ulaşım ve otoyollar,
- Çevresel ve atık faaliyetleri,
- Komşulukla ilgili şikâyetler ve sosyal davranış bozuklukları

İngiltere’de ayrıca yerel yönetim alanındaki şikâyetlere yönelik denetim raporları da yayımlanmaktadır. 2020 yılının Temmuz ayında yayınlanan Yerel Yönetimlere İlişkin Şikâyet Raporunda (*Review of Local Government Complaints-2019/2020*), LGSC hakkında birtakım veriler paylaşılmıştır. Söz konusu araştırma raporunda şikâyet dosyalarında 2019 dönemine göre %58 artışla, %61 oranında detaylı incelemeler sonucu bir onaylama söz konusu olmuş ve bu durum söz konusu kuruluş tarafından, ‘*daha çok hata buluyoruz*’ şeklinde bir tanımlamaya sahne olmuştur. İlgili raporda şikâyete konu olan alanların başında eğitim ve çocuk hizmetleri gelmektedir. İlgili kurum tarafından önceki yıla göre %12 artışla 1.629 hizmet iyileştirmesine yönelik öneri sunulmuştur. Raporunda yer alan belki de en önemli bilgi ise söz konusu önerilere uyulma oranının %99,4 gibi yüksek bir oranda olmasıdır. Ancak söz konusu uyumun %17’lik bir oranında önerilere uyulmada gecikme yaşanmıştır (Review of Local Government Complaints, 2020: 1-4). Bununla birlikte İngiltere’de yerel yönetim ombudsmanlığına yönelik başvuruların önemli bir kısmının inceleme aşamasına geçmeden reddedildiği ve farkındalık (veya tanınırlık) anlamında yakın zamana kadar kurumun pekiyi bir imaja sahip olmadığı da anlaşılmaktadır (Kavili Arap, 2015: 71). LGSC’nin kararına uyulmaması durumunda, yeni bir soruşturma açılmasına veya konu hakkında bir kamu yararı raporu da yayınlanabilmektedir (Review of Local Government Complaints, 2020: 4). Bu uygulamalar bir yaptırım olarak değerlendirilebilir. Ancak LGSC’nin almış olduğu kararlar tavsiye niteliğinde olmasına rağmen ilgili kamu kuruluşlarının hemen hepsi buna uyma eğilimi göstermektedir.

LGSC ilgili idareden şu hususların yapılmasını isteyebilir (LGSC, 2021b):

- Mağdur kişiden özür dilenmesini isteyebilir.
- Hizmetin ilk defa yapılmasını bekleyebilir.
- Daha önce alınmayan bir kararın alınmasını sağlayabilir.
- Benzer sorunların yaşanmaması için prosedürlerin iyileştirilmesini önerebilir.
- Ortada bir zarar varsa bunun karşılanmasını talep edebilir.

1974 tarihli Yerel Yönetim Yasası ile belediyeye veya sosyal hizmet kuruluşuna yapılan şikâyetin dikkate alınması için makul bir sürenin verilmesi öngörülmektedir. İlgili kuruluşun şikâyete yanıt vermesi için genellikle 12 haftaya kadar bir süre gerekebilir. Ancak şikâyet yapılırken veya yapıldıktan sonra LGSC ile iletişime geçilirse bu sürenin daha kısa sürede sonuçlanması mümkündür. Şikâyetlerin belli prosedüre uygun yapılmasına özellikle dikkat edilir. LGSC şikâyetin kendisine geldiğini 5 işgünü içinde onaylar, şikâyeti araştırıp araştırmayacağını ise 20 işgünü içinde belirler. Şikâyet incelenmeye başladığında ise, çoğu soruşturma dosyası 3 ay içinde nihai karara bağlanır. Ancak bazı karmaşık vakaların sonuçlanması ise biraz daha uzun bir süre alabilir (LGSC, 2021c). Bu sayede şikâyetlerin belli bir süre içinde çözülmesi hedeflenmektedir.

4.2. ABD

ABD’de ombudsman denetimleri bölgesel düzeyde 1960’lı yıllardan itibaren uygulanmaya başlamıştır (Herzog, 185-189). Günümüzde ise ombudsman federe düzeyde ve yerel düzeyde uygulanmaktadır (Kayhan, 2019: 117). ABD ombudsmanının diğer ülke uygulamalarından farklı olarak yarı ombudsman şeklinde tanımlanmalarına neden olan birtakım özellikleri de söz konusudur. ABD örneğinde ombudsmanların bir kısmı yürütmeye bağlı olarak faaliyette bulunurken, bir kısmı ise doğrudan halkın şikâyetlerini dikkate almamakta, bir başka kısmı ise yalnızca soruşturma yapabilmektedir (Soyupek, 2014: 24). ABD’nin coğrafik açıdan büyük bir ülke olması ve heterojen bir yapıya sahip olması nedeniyle ülkede siyasi yerinden yönetim anlayışına dayalı federal bir devlet sisteminin uygulanması kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu yüzden ABD’de ülke genelinde karmaşık yönetim yapısına bağlı olarak merkezden uygulanan tek bir birleşik ombudsmanlık sistemine rastlamak mümkün değildir.

1967’den beri en az beş eyaletin yasama organı ombudsman kurulmasına karar vermişlerdir. Bu eyaletler Hawaii, Nebraska, Alaska, Iowa ve Arizona’dır. 1977’de ise bu ombudsmanlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak amacıyla Amerika Ombudsmanlar Birliği oluşturulmuştur (Fendoğlu, 2011: 150). Yerel ombudsmanlar yanında diğer birçok eyalette ise vali tarafından atanan ve valilik kurumunda bulunan ombudsmanlar da yer almaktadır. Ombudsmanların devlet kurumlarının belirli eylemlerine ilişkin vatandaş şikâyetlerini araştırmak gibi sorun giderme işlevleri de bulunmaktadır. Örneğin, Nebraska’da ombudsmanın başlıca halktan ve kamu görevlilerinden gelen şikâyetleri almak, araştırmak, kurumlarla ilgili eylemleri ve işlemleri müzakere etmek, ikincil bir görev almak, soruları yanıtlamak ve yönetsel sorunlar hakkında çözüm önerileri geliştirmek ve ilgililere yardım etmek (<https://en.wikipedia.org/wiki/Ombudsmen> , 2021) gibi görevleri yer almaktadır.

Hawaii Ombudsmanı ise, Hawaii’deki eyalet yönetiminin ve yerel yönetimlerin eylemleri hakkındaki şikâyetleri araştıran Hawaii Eyalet Parlamentosu’na bağlı ancak faaliyetleri bakımından özerk bir kurumdur. Vatandaşlar ile yönetim arasındaki soruşturmaları adil ve tarafsız olarak yürütmekte; hiçbir kurum veya kişinin temsilcisi olarak hareket etmemektedir. Hawaii Ombudsmanını diğer ombudsmanlardan farklı kılan özelliği, bir kısım yetkilerinin artırılmış olmasıdır. Örneğin ombudsmana yasayla eyalet ve yerel yönetimlerin idari eylemlerini soruşturma yetkisi de tanınmıştır. Ancak ombudsman hiçbir zaman vali ve yardımcısıyla personelini, yasama organı ve personelini, yargı organı ve personelini, çeşitli yerel yönetim başkan ve üyelerini, federal hükümet yetkililerini, STK temsilcilerini ve toplu iş sözleşmesine tabi kamu çalışanlarının şikâyetlerini araştıramamaktadır (Hawaii Ombudsman, 2021). Ombudsmanın kimi üst düzey yönetici ve personelin şikâyetlerini inceleme yetkisi olmasa da bunun dışında kalan tüm kamu görevlileri hakkında soruşturma başlatma yetkisinin bulunması Hawaii Ombudsmanı’nı diğer ombudsmanlardan daha güçlü kılmaktadır.

ABD’de yerel düzeyde uygulanan bir diğer önemli ombudsman Iowa Ombudsmanı’dır. Iowa Ombudsmanı vatandaşların yönetimle ilgili şikâyetlerini her iki taraf arasındaki iletişimi kolaylaştırarak çözümleyen, birtakım tavsiyelerde bulunan ve bu sayede yönetimin yanıt verebilirliğini ve kaliteyi teşvik eden bağımsız ve tarafsız bir kurumdur. Ombudsman, Iowa Eyaleti ve eyaletteki yerel yönetimler hakkındaki şikâyetleri inceleyerek çoğu sorunları gayri resmi yollardan çözmeye çalışmaktadır. Ombudsman araştırmaları sonunda tavsiyelerde bulunabileceği gibi, tavsiyelerini raporlara dönüştürerek de yayınlatabilir (Iowa Ombudsman, 2021a). Hawaii Ombudsmanı gibi Iowa Ombudsmanı da şu kişi ve kuruluşlar hakkında yapılan şikâyetleri araştıramamaktadır (Iowa Ombudsman, 2021b): Yasama organı ve personeli, vali ve yardımcısı, hâkim ve mahkeme personeli, eyaletler arası sözleşmelerle kurulan ve birden fazla eyalete karşı sorumlu olan ajanslar ile personeli, federal hükümet kuruluşları ile eyalet ve yerel yönetimleri içermeyen özel tarafları sorgulayamamaktadır.

Yerel düzeyde örnek gösterilen bir başka ombudsman ise Arizona Ombudsmanı’dır. Ombudsman ofisi, Arizona hükümetinin kendilerine haksız ve adaletsiz olarak davrandıklarına düşünen vatandaşlara karşı tarafsız bir şekilde hizmet sunmaktadır. İlk olarak mağdur kişinin şikâyetlerini dinlemekte ve onlara en uygun çözüm yollarını önermektedir. Anlaşmazlığın niteliğine göre ombudsman üç noktada devreye girmektedir (Arizona Ombudsman, 2021): (1) Koçluk etmek, (2) Yardımcı olmak, (3) Araştırmaktır. Koçluk yoluyla ombudsman; mağdur kişiyi şikâyeti konusunda

bilgilendirmeye ve bu konuda gerekli eğitim vermeye çalışmaktadır. Bu durumda ombudsman sorunları tanıma, seçenekleri belirleme ve kendi yetki alanı dışında kalsa bile mağdur bireyleri yetkili makamlara yönlendirmeye ve gerekli bilgileri onlarla paylaşmayı tercih etmektedir. Koşluğun yeterli olmadığı noktada ombudsman bazen vatandaş adına doğrudan kurumla iletişime geçebilir; özellikle basit bir hatadan veya kimi yanlış anlaşılmalardan kaynaklanan sorunları ise doğrudan giderebilir. Hatta gerekirse kurumlar arasında iletişimi ve koordinasyonu sağlamak suretiyle sorunun çözümüne doğrudan katkıda bulunabilir. Arizona Ombudsmanı şikâyetin niteliğine göre üçüncü bir yol olarak ise, bizzat soruşturma yöntemine başvurabilir. Soruşturma durumunda şikâyetin gayri resmi yoldan çözülmesi mümkün değilse ombudsman çözüm önerisini kuruma dayatma yetkisi olmadan makul ve yapıcı önerilerini kurum yöneticileriyle paylaşabilir. Ombudsmanın araştırma neticesinde şikâyetin asılsız ve kurumun yaptığı işin doğru olduğu kanaatine varılmışsa, bu durumda ombudsman, kurumun arkasında durarak onun görüşlerini savunur ve aynı zamanda elde ettiği bulguları ise şikâyetçiye yollar. Gerekirse elde ettiği bulgu ve önerileri, araştırma raporları haline getirerek ilgili kurum, yasama organı, vali ve şikâyetçi(ler) ile de paylaşmaktadır.

ABD’de yerel ombudsmanlar aynı zamanda diğer ombudsman türleri ile uyum içinde faaliyet göstermek zorundadırlar. Ancak ülkede çok sayıda eyalet olduğundan farklı ombudsmanlık uygulamaları söz konusudur. Örneğin Hawaii’deki Mavi County’de 1969’dan beri şikâyetler için üç kişilik bir temyiz kurulu meydana getirilmiştir. Bu kurul, Hawaii ve Iowa’da yer alan yerel yönetim ombudsmanları belediye başkanları ve belediye meclis üyeleri dâhil olmak üzere yerel yönetimler üzerinde önemli bir denetim yetkisine sahiptir. ABD’de eyalet yasalarından bazıları eyalet ombudsmanına bu yetkiyi verirken, New Jersey ve Ohio’da olduğu gibi bazı ombudsmanlar ise ilçe düzeyinde sınırlı düzeyde yetkilendirilmişlerdir (Rowat, 1973: 83).

4.3. Kanada

Kanada’da çok farklı türden ombudsmanlar söz konusudur. Bu ombudsman türlerinden biri özel amaçlı ombudsmanlar olup, Eşit Fırsatlar, Dil, Cezaevi Hizmetleri, Polis, Çevre, Bilgi ve Gizlilik başlıkları altında çok sayıda ombudsman türü bulunmaktadır (Soyupek, 2014: 22). Yerel düzeyde ombudsmanlar ise il, bölge ve federal düzeyde çıkarılan yasalara dayalı olarak kurulmuşlardır. Ombudsmanlar; il ve belediye organlarıyla eyalet kurumları tarafından yapılan haksız muamele ve şikâyetleri araştırmakta ve kurumların vatandaşlara karşı haksız, ihmalkâr ve yasa dışı hareketlerini incelemektedirler. Kanada’daki ombudsmanlar, eyaletin Yasama Organına bağlı şekilde görevlerini bağımsız olarak yerine getirirler. Ayrıca görevlerini sadece şikâyetçilerin temsilcisi olarak değil, aynı zamanda görevlerini tarafsız, gizli ve nesnel olarak yerine getirmek için de gerekli gayreti gösterirler.

Ombudsman denetiminin Kanada uygulaması alt ulusal düzeyde kendisini göstermiştir. Kanada ombudsmanını oluşturan ilk yasa, 1967’de önce Alberta Eyaletinde, sonra aynı tarihte New Brunswick eyaletinde kabul edilmiş; her iki Ombudsman Ofisi de 1967 sonbaharında faaliyete başlamışlardır (Hyson, 2009: 6). Kanada’daki ilk ombudsman rolünün Vancouver’de Simon Fraser Üniversitesi’nde bulunduğu, 1967 yılından itibaren değişik coğrafik alanlarda ombudsman ofislerinin yasalastığı belirtilmektedir. Yasaların temel amacı genel idari denetim ve erken çözümdür. Bu doğrultuda Kanada’da ombudsmanlar, güçlü soruşturma yetkilerine ve örgütsel bağımsızlığa sahiptirler (<http://www.ombudsmanforum.ca/>, 2021). Kanada’da yasalarda yapılan son değişikliklerle ombudsmanların yetkileri de artırılmıştır.

Kanada’nın önemli eyaletlerinden olan Quebec Ombudsmanı Fransız geleneğinin etkisi altında adem-i merkezîyetçi bir devlet yapısı içinde sorunlara etkili çözümler getirmesiyle dikkat çekmektedir. Bunda en büyük pay kuşkusuz Ombudsman-Basın işbirliği çerçevesinde Quebec Ombudsmanı’nın elde ettiği yoğun bir kamuoyu desteğini alması gelmektedir (Baylan, 1978: 65). Quebec Ombudsmanı 1969 yılından beri faaliyette bulunan Quebec Yasama Organı’na karşı sorumlu olan bağımsız ve tarafsız bir kurumdur. Quebec Ombudsmanı kamu hizmetlerinin vatandaşların haklarına saygılı olacak şekilde bir bütün olarak sunulmasına ve iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Ombudsmanın araştırma kapsamına belediyeler ve belediyelerin organları yanında bakanlık kuruluşları, kamu kuruluşları, okul idareleri ve kurulları, üniversiteler, kamu-özel sağlık ve sosyal hizmet kuruluşları, bölgesel kurullar, Yasama Organının atadığı görevliler ile çocuk ve aile bakım merkezleri girmektedir. Quebec Ombudsmanı her yıl 20 binden fazla bilgi, şikâyet ve ihbar almakta; bunun sonucunda ise

vermiş olduğu kararların hiçbir bağlayıcı veya kısıtlayıcı bir gücü olmamasına rağmen tavsiyelerinin %98'den fazlası kabul edilmektedir (Quebec Ombudsman, 2021).

Kanada yerel ombudsmanına örnek olarak gösterilen Ontario Ombudsmanı ise 1975 yılında kurulmuş olup, hükümetten ve siyasi partilerden bağımsızdır ve Yasama organına bağlı olarak faaliyette bulunmaktadır. Ombudsman yetki alanı kapsamında kamu şikâyetlerini ve sistemik sorunları çözmekte ve araştırmakta; kamu sektöründe adaleti, hesap verebilirliği ve şeffaflığı teşvik etmektedir (Ombudsman Ontario, 2021a). Son zamanlarda yasal olarak ombudsmanların yetki alanının genişletilmesine bağlı olarak Ontario Ombudsmanı da 1 Ocak 2016 tarihinden itibaren okullar, üniversiteler ve belediyeler hakkındaki şikâyetleri de incelemeye başlamıştır. Kanada'da yerel ombudsmana şikâyet başvuruları genellikle bir formla olabileceği gibi, çevrimiçi veya posta yoluyla da gerçekleştirilmektedir. Şikâyette bulunmak için belli bir ücret alınmamaktadır. Ombudsman kendi önüne gelen şikâyet dosyasının kendi yetki alanına girip girmediğini önce belirler; hatta bazı şikâyetleri soruşturma açmaya gerek kalmadan bile hızlı bir şekilde sonuçlandırabilir. Ombudsman şikâyeti çözmek için ilgili taraflardan gerekli bilgi ve belgeleri isteyebilir; gerek görürse şikâyetleri danışma veya tartışma yoluyla da çözebilir. Vermiş olduğu kararlar tavsiye niteliğindedir. Kararlarının yer aldığı raporlarını ise bağlı bulunduğu Yasama Organına sunmaktadır (Ombudsman Ontario, 2021b).

Kanada'nın en büyük kenti olan Toronto'daki Kent Ombudsmanı ise, kendi işlerini yönetme konusunda geniş bir yasal özerkliğe sahiptir. Adil hizmetler kapsamında vatandaşlar ile yönetim arasındaki ilişkilerde güven ve adaletin tesis edilmesi benimsenmiştir. Ayrıca taraflar arasındaki anlaşmazlıkların azaltılması, kamu çıkarının korunması ve yönetimde güvenin sağlanması da Toronto Kent Ombudsmanı tarafından prensipte kabul edilmiştir. Toronto Ombudsmanı 2006 yılında çıkarılan Toronto Kent Yasası'na tabi olup, bireysel ve örgütsel olarak kendi halkına karşı hizmetlerin adilane ve eşit olarak sunulmasından esas olarak sorumludur (Toronto Ombudsman, 2013: 1). Ombudsman; görev ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi sırasında dürüstlüğü, hizmetlerin zamanında sunulmasını, halka onurlu ve saygılı davranılmasını ve hizmetlerde açıklığın yerine getirilmesini kendisine bir yükümlülük olarak kabul etmiştir. Toronto Ombudsmanı yönetsel dürüstlük ilkeleri olarak şunları benimsemektedir (Toronto Ombudsman, 2013: 4): Şikâyeti öğrenme hakkı, yeterli bildirim, yeterli bilgilendirme, temsil hakkı ve verilen kararın gerekçesinin belirtilmesidir.

4.4. İtalya

İtalya ombudsmanı özellikle bölgesel düzeyde faaliyette bulunmaktadır. İtalya'da ilk ombudsman uygulaması Toskana Bölgesinde 1970'li yıllarda kurulmuştur. Öyle ki; İtalya'da çok farklı bölgelerde yerel nitelikli ombudsman uygulamaları söz konusudur. Ulusal düzeyde bir ombudsmana rastlamak da mümkün değildir. Bunun sonucunda İtalya'da ombudsmanın bölgeler düzeyinde farklı uygulama biçimleri mevcuttur.

İtalya'da çok sayıda bölgede ombudsman vardır. Bu ombudsmanlar Abruzzo, Basilicata, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lambardy, Molise, Brands, Piedmont, Sardinia, Tuscany, Umbria, Valle D'aosta, Veneto, Calabria, Puglia bölge yönetimleri yanında Bolzano ve Trento özerk illerinde de yer almaktadır (Consiglio Regionale Del Piemonte, 2021). İtalya bölge ombudsmanları vatandaşlar ile bölgede yer alan kamu kurumları arasındaki uyuşmazlıklarda ilgililerin şikâyetlerini inceleyerek bilgilendirme faaliyetinde bulunmakta, danışmanlık ve arabuluculuk etmektedir. İtalya'da ombudsman bölgesel meclisler tarafından atanırken, atanarlarda adli ve idari açıdan iş tecrübesi aranmakta ve seçilen adayların görevi yasama dönemi boyunca devam etmektedir (Kutlu vd., 2018: 25).

Lazio örneğinden hareketle İtalya'da ombudsmanlıkların temel amacının vatandaş ile kamu yönetimi arasındaki ilişkileri düzeltmek olduğu belirtilebilir. Çünkü İtalya'da ombudsmanların görevleri, vatandaşları, kamu idareleri tarafından işlenen suistimallerden, gecikmelerden, ihmallerden ve usulsüzlüklerden korumak ve idarenin faaliyetlerin sorunsuz çalışmasını, dakikliğini, doğruluğunu ve tarafsızlığını sağlamaya hazır hale getirmektir. İtalya'da ombudsmana sadece gerçek kişiler değil, aynı zamanda tüzel kişi statüsünde bulunan dernekler de başvurabilmektedir. İtalya ombudsmanının belki de en önemli özelliği resen harekete geçebilme yetkisidir. Ombudsmana bizzat başvuru

yapılabileceği gibi belirtilen saat dilimi içerisinde ofisi arayarak ya yazılı olarak da beyanda bulunmak mümkündür. İtalya’da ombudsman kurumunun diğer görevi ise yıllık raporlar yayımlamaktır. Bu sayede bir yandan vatandaşlar korunurken diğer taraftan söz konusu raporlar aracılığıyla idare de kurallara uygun olarak kamu hizmeti sunmaya teşvik edilmektedir (Consiglio Regionale Del Piemonte, 2021). İtalya’da yerel ombudsmanların görevlerinde bölgesel düzeyde farklılıklar vardır. Yani her bölgede, bölge yasalarıyla yerel ombudsmanlara farklı görevler yüklenmiştir (Yıldırım, 2014: 202).

Kent hizmetlerinin sunumu sırasında vatandaşların mağduriyet durumları devam ediyorsa veya bunun çözümü yavaş ilerliyorsa ya da vatandaşlar uğradıkları haksızlıklara karşı yasal bir yol bulamamışlarsa İtalya’da ombudsman devreye girmektedir. Ayrıca vatandaşlar belediye ve il’e başvurularda yeterli bilgilendirilmemişlerse, yetkililerle nasıl iletişime geçeceklerini bilmiyorlarsa veya bu konuda daha fazla bilgi ve tavsiyeye ihtiyaçları varsa, o zaman ombudsman atılması gereken adımlarda vatandaşlara yardımcı olmaktadır. Hatta bu konuda ombudsman belediye başkanı veya bir yetkiliyle iletişime geçerek gerekli bilgiyi isteyebilir, taraflar arasında arabuluculuk yapabilir ve çatışmaların çözülmesine önemli katkılar sağlayabilir (Council of the Autonomous Province of Bolzano, 2021).

5. TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİM OMBUDSMANLIĞININ UYGULANABİLİRLİĞİ

Türkiye’de ulusal düzeyde ombudsmanlığın uygulanabilirliğine ilişkin arayışların uzun bir geçmişi vardır. Bu çalışmaların başlıcaları Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı dâhil olmak üzere ve sonrasında kimi kalkınma plan ve programlarında, bazı kamu kuruluşlarının ve sivil toplum kuruluşlarının hazırladıkları araştırma raporlarında, Ankara Üniversitesi öğretim üyelerince hazırlanan 1982 Anayasası’nın çıkarılmasına yönelik “Gereççeli Anayasa Önerisi”nde ve çeşitli kanun tasarıları ile bilimsel araştırma ve çalışmaları arasında yer almıştır. Buna karşılık Türkiye’de ombudsmanlığın yerel düzeyde uygulanmasına ilişkin doğrudan yapılmış çalışmaların ise çok sınırlı bir düzeyde olduğu görülmektedir. Türkiye’de yerel yönetim ombudsmanlığının uygulanabilirliği esas itibarıyla üç açıdan incelenebilir: Bunlardan birincisi, ombudsmanlığın yerel düzeyde uygulanabilirliğine ilişkin geçmişten günümüze kadar yapılmış başlıca çalışmalar açısından; ikincisi ombudsmanlığın yerel düzeyde uygulanabilirliğine ilişkin Kamu Denetçiliği Kurumu’nun yerel şikâyetler karşısındaki durumu açısından ve üçüncüsü ise, Türkiye’ye özgü nasıl bir Yerel Yönetim Denetçiliğinin olabileceği açısındandır.

5.1. Ombudsmanlığın Yerel Düzeyde Uygulanabilirliğine İlişkin Yapılmış Çalışmalar

Ombudsmanlığın yerel düzeyde uygulanabilirliğine ilişkin yapılan başlıca çalışmaları kronolojik olarak beş başlık altında incelemek mümkündür: (1) Müstakil İş Adamları Derneği (MÜSİAD) tarafından hazırlanan “2000’li yıllara Doğru Türkiye’de Yerel Yönetimler Sorunlar-Çözümler Raporu”, (2) Bayburt Valiliği’nin “İl Düzeyinde Ombudsman Önerisi”, (3) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından yayınlanan “AB’ye Tam Üyelik Sürecinde Türkiye’de Yönetimin Yeniden Yapılanması Raporu”, (4) Dönemin hükümeti tarafından hazırlanan ve Meclise sunulan “Kamu Yönetimi Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun Tasarısı” ve (5) “2007-2013 Dokuzuncu Kalkınma Planı Kamuda İyi Yönetişim Özel İhtisas Raporu”dur.

(1) *MÜSİAD Raporu*: MÜSİAD’ın 1994 yılında bir kısım akademisyenlere hazırlattığı “2000’li yıllara Doğru Türkiye’de Yerel Yönetimler Sorunlar-Çözümler” adlı raporunda (MÜSİAD, 1994) yerel yönetimlerin önemine ve sorunlarına değinildikten sonra, yerel yönetimlerin yeniden yapılanması çerçevesinde yerel yönetimlere özgü bir ombudsmanın kurulması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Raporda (MÜSİAD, 1994: 55-56) ombudsman, yetkileri artırılmış bir yerel yönetimleri denetlemenin en etkin aracı olarak halkın yönetim karşısında adeta bir savcısı ve hakimi konumunda olduğu kabul edilmiştir. Yine aynı raporda ombudsmanın üniter devlet yapısı içinde yerel yönetimleri etkin bir şekilde denetlemesi için ülke genelinde veya bölgesel düzeyde örgütlenen; sadece yerel yönetimler için değil, aynı zamanda merkezi yönetime bağlı kuruluşları da denetleyen bir kurum olması gerektiği dile getirilmiştir.

Bu bağlamda ombudsmanın parlamentoya bağlı bir şekilde ülkede tek elden uygulanabileceği gibi, bölgesel düzeyde de olabileceği yönünde görüşler ortaya konmuştur. Ayrıca raporda (MÜSIAD, 1994: 56), ombudsmanın gerek yerel yönetimleri denetlemesinin sonuçlarını denetleyecek, gerekse parlamentoda yerel yönetimlere ilişkin yasaların yapılmasına yardımcı olacak ve TBMM'ye bağlı ve ona sürekli hizmet edecek bir "Yerel Yönetimler Komisyonu"nun kurulması yönünde bir örgütlenmeye gidilmesinin de gerekliliği tavsiye edilmiştir. Bu sayede yerel yönetimlerin parlamento ile bağı yerel yönetimler ombudsmanlığı aracılığıyla güçlendirilmek istenmektedir.

(2) *Bayburt Valiliği'nin Önerisi*: Bayburt Valiliği tarafından 1996 yılında 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 11/A maddesinde geçen, Valinin ilde suç işlenmesini önlemek, kamu düzenini ve güvenini sağlamak üzere gerekli önlemleri alması gerektiği hükmüne dayanılarak "Ombudsman Kurumunun İl Ölçeğinde Uygulanması" isimli bir önerge hazırlanmıştır. Bu yönerge kapsamında öngörülen ombudsmana "Kamu Danışmanlar Kurulu" adı altında örgütlenmesi gerektiği ve bu kurulun 7 kişiden oluşması ve üyelerinin İl İdare Kurulu, il encümen üyeleri, ilde yer alan ilçe kaymakamları, il merkez ve ilçe belediye başkanlarından oluşması önerilmiştir. Kurul başkanının kurul üyeleri arasından seçilmesi, gerek kurul başkanının gerekse kurul üyelerinin görev süresinin 1 yıl olması ve kurulun ayda en az 1 defa toplanması kararlaştırılmıştır. Kurula görev alanıyla ilgili olarak ilde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilgili şikâyetleri inceleme ve görevle ilgili her türlü belgeyi ve bilgiyi isteme yetkisi tanınmıştır (Öner, 1996: 6).

Kamu kurum ve kuruluşlarının eylem ve işlemlerinden mağdur olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişilerine kurula başvurma hakkı tanınmıştır. Kurulun, kişilerin şikâyeti üzerine veya re'sen soruşturmaya başlayabileceği; kurula ait her türlü kırtasiye giderinin ise Bayburt Hizmet Vakfı tarafından karşılanacağı belirtilmiştir. Ayrıca yıllık faaliyetlerinin ise o yılı izleyen Ocak ayında Valiye sunulması gerektiği şeklinde bir düzenleme öngörülmüştür (Muradova, 2013: 172). Kamu Danışma Kurulu olarak Bayburt Valiliği'nin bu önerileri hazırlık çalışmasının ötesine geçememiş, çalışmalar kuruluş aşamasında kalmış; ancak Bayburt Valiliği'nin il düzeyinde öngördüğü ombudsman benzeri bu uygulama, kamu yönetiminin denetlenmesindeki ihtiyacı ortaya koyması ve yerel düzeyde uygulanan ilk çalışma niteliğine sahip bulunması bakımından önemlidir (Ünal, 2013: 158). Ancak Türkiye'de ombudsmanlığın yerel düzeyde uygulanabilirliği bakımından önemli olan bu çalışma, o dönemin valisinin kişisel gayretlerinin dışına çıkamamasına ve bu önerilerin kağıt üzerinde kalmaktan öteye geçememesine neden olmuştur.

(3) *TOBB Raporu*: "AB'ye Tam Üyelik Sürecinde Türkiye'de Yönetimin Yeniden Yapılanması Raporu" (TOBB; 2000) ile idari yargı sistemine tabi gelişmiş ülkelerin kötü yönetim uygulamasını sona erdirmek amacıyla ombudsman kurumunun oluşturulması gerektiği ve bu bağlamda Türkiye'de ombudsman benzeri bir kurumun oluşturulmasının yararlı olacağı ifade edilmiştir. Oluşturulacak bir Kamu Denetçisi Kurumunun ülkenin belli bölgelerinde şube açılmasına, yerel yönetimlere özgü bir örgütlenmeye dayalı olması gerektiği ve bu sayede yerel yönetimlerin etkin denetlenebileceği de raporda ayrıca vurgulanmıştır. Hatta bu tür bir kurumun ülke genelinde tek elden yapılabileceği gibi, her bölge için ayrı ayrı düzenlenebileceği de; ancak sadece yerel yönetimleri değil, merkezi yönetim kuruluşlarını da kapsaması gerektiği de dile getirilmiştir (TOBB, 2000: 138-141; Ünal, 2013: 157).

(4) *Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı*: Bu tür bir yasal girişim ile Türkiye'de esas itibarıyla tasarı düzeyinde kalan ve tam anlamıyla fiiliyata dökülmeden biten bir yerel yönetim ombudsmanlığı söz konusu olmuştur. Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı olarak bilinen, 5227 sayılı "Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun" ile 'Mahalli İdareler Halk Denetçisi' adı altında bir denetim birimi öngörülmüş ve bu sayede Halk Denetçiliği (Ombudsmanlık) dahil kamuoyu denetimi güçlendirilmek istenmiştir (TBMM, 2003: 11). Bu düzenlemeye göre, her ilde, yerel yönetimler ve bunlara bağlı kuruluşlar ile bu idareler tarafından kurulan birlik ve işletmelerin, kurum dışı gerçek ve tüzel kişilerle ilgili işlem ve eylemlerinden kaynaklanan anlaşmazlıkların çözümüne yardımcı olmak üzere bir halk denetçisi seçilecektir. İlgili tasarı metnine göre, halk denetçisi raporları kamuya açıktır. Halk denetçisinin 45 gün içerisinde açıklamak durumunda kaldığı raporlar üzerine idarenin en geç 10 gün içerisinde verilen karara karşı tutumunu açıklaması gereklidir. Bu tutum içerisinde denetçinin verdiği karar uygun görülmez ise idare aynı zamanda bu tutumunu gerekçelendirmek zorundadır. Kendisinden bilgi istenilen veya kendilerine soru

sorulan kamu kurum ve kuruluşları da en geç bir hafta içerisinde cevap ya da bilgi vermek zorundadırlar. Bununla birlikte eğer bir şikâyet daha önceden dava konusu edilmiş ise veya bu şikâyet Halk Denetçisinin yetki alanına girmiyorsa değerlendirmeye alınmaz. Aynı şekilde tasarıya göre başvuruların somut ve açık olması gerekmektedir.

İlgili kanun tasarısı ile İl Özel İdareleri'ne birtakım sorumluluklar yüklenmiştir. Sorumluluk ya da görevlerin ilki, Halk Denetçileri'nin bir İl Özel İdaresi organı olan İl Genel Meclisi tarafından seçilmesidir. Buna göre belirli şartları taşıyan Halk Denetçisi, İl Genel Meclisi'nin üçte ikisinin oyu ile seçilmekte, ilk iki turda bu oran sağlanamaz ise salt çoğunluk yeterli görülmektedir. Halk denetçisi olma şartlarını sonradan kaybedenler veya bu vasıfları taşımadıkları sonradan ortaya çıkanlar, İl Genel Meclisi'nin salt çoğunluğunun kararı ve valinin mütalaası üzerine Danıştay kararı ile görevinden alınabilmektedirler. İlgili kanun tasarısına göre, Halk Denetçisi'nin her yıl değerlendirme raporunu İl Genel Meclisi'nin bilgisine sunması gerekmektedir. Halk Denetçisi'nin denetim görevinin il özel idareleri kadar belediyeleri de kapsamına rağmen, tasarıda sadece İl Genel Meclisi üyelerine denetçileri seçme yetkisinin tanınması ve denetçilerin görev süresinin İl Genel Meclisi'nin görev süresiyle aynı olması (5 yıl) İl Genel Meclisi'nin kendi ombudsmanını oluşturması şeklinde bir geleneğe yol açması söz konusudur (Al, 2004: 193). Türkiye'de ilk kez yerel düzeyde örgütlenmesi planlanan ve ilgili kanun tasarısında geniş bir şekilde düzenlenen "Mahalli İdareler Halk Denetçisi" kurumu, 2010 yılında Anayasa değişikliklerinin ardından 2012 yılında ise yürürlüğe giren 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile ulusal düzeyde "Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK)" olarak uygulanmaya başlanmıştır.

(5) 2007-2013 Dokuzuncu Kalkınma Planı- Kamuda İyi Yönetişim Özel İhtisas Raporu

Raporda dünyada ve AB'de yönetişime ilişkin mevcut durum saptanarak, Türkiye'nin AB adaylığı bağlamında kamuda iyi yönetişime geçilmesi konusunda neler yapılabileceği ortaya konulmuştur. İlgili raporda yönetişim ilkesini sağlamanın koşullarından biri olarak ombudsman uygulamasına geçilmesinin gerekliliği belirtilmiştir. Ombudsmanın sahip olduğu görev, yetki ve sorumluluklarına genel olarak değinildikten sonra, ombudsman uygulamasının ülkeden ülkeye göre farklılık gösterebileceği, kimi ülkede yargı kuruluşları ile askeri kuruluşların ombudsmanın denetim alanı dışında tutulduğuna, ancak ombudsmanın kural olarak kamusal yetkileri kullandığına dikkat çekilmiştir (DPT, 2007: 11). Ayrıca raporda Türkiye'nin geçmişe dönük politikalarına da değinilerek kamu yönetimi reformu kapsamında hazırlanan Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısında yerel ombudsmanlık uygulaması yönetişim içinde değerlendirilmiştir. Hatta tasarının bu yönüyle "yönetişim kanun tasarısı" olduğu bile ileri sürülmüştür (DPT, 2007: 16-17).

Raporun "katılımcılığın geliştirilmesine yönelik öncelik ve önlemler" kısmında ise, KDK'nın derhal kurulması gerektiği; hatta yerel yönetim ombudsmanı oluşturulmadan önce mutlaka bir ulusal ombudsmanın kurulması gerektiği görüşü savunulmuştur (DPT, 2007: 37). Ayrıca raporun "saydamlığa (hesap verebilirliğe) ilişkin öncelik ve önlemler" kısmının 2. maddesinde ise KDK'nın kurularak hayata geçirilmesi gerektiği önerilmiştir (DPT, 2007: 39). Dolayısıyla raporda Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı'nın önerdiği Yerel Yönetim Halk Denetçiliği uygulaması kurulmasının ilk etapta erken olduğu; sırasıyla önce ulusal düzeyde bir KDK'nın oluşturulması; ardından ise bir Yerel Yönetim Halk Denetçisi'nin kurulmasının yararlı olacağı iddia edilmiştir.

5.2. Yerel Şikâyetler Karşısında Kamu Denetçiliği Kurumu

1982 Anayasası'nın 74. maddesiyle vatandaşlara ve mütakabiliyet ilişkisine dayalı olarak yabancılara kendileri ve kamuyla ilgili istek ve şikâyetlerini yetkili makamlara ve TBMM'ne yazıyla başvurması hakkı tanınmıştır. Bu hak, herkesin bilgi edinmesi ve kamu denetçisine başvurması hükmüyle teminat altına alınmıştır. Bunu sağlama görevi ise TBMM Başkanlığı'na bağlı KDK'ya verilerek idarenin işleyişi hakkındaki şikâyetleri incelemekten sorumlu tutulmuştur. Ayrıca Anayasa'da ilgili maddenin son fıkrasında KDK'nın örgütlenmesi, işleyişi ve Kamu Başdenetçisiyle diğer denetçilerin seçimi, niteliği ve haklarının nasıl korunacağı ve diğer görevlerinin neler olacağına ilişkin hususların ise kanunla düzenlenmesi öngörülmüştür.

KDK'nın varlık nedeni esas itibarıyla 14 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile somut bir hale gelmiştir. İlgili kanunun 5. maddesinde KDK'ya kamu

hizmetlerine ilişkin etkili ve yansız bir şikâyet birimi olarak yönetimin her türden eylem ve işlemlerinin insan haklarına, hukuka ve hakkaniyete uygun olup olmadığını inceleme, araştırma ve bu konuya ilişkin öneride bulunma görevi verilmektedir. Bu kapsamda KDK; merkezi yönetime bağlı kamu idarelerini, SGK kurumlarını, kamu tüzel kişiliği bulunan kuruluşları, KİT'leri, sermayesinin %50'den fazlası devlete ait olan kamu kuruluşları ile ortaklık ve müesseseleri, meslek kuruluşlarını, kamu hizmeti icra eden özel hukuk tüzel kişileri ile yerel yönetimleri denetleme yetkisine sahiptir.

Tablo-2 KDK'ya Konu İtibariyle (Yerel Yönetimlere İlişkin) Gelen Şikâyet Sayıları

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
455 (%6)	343 (%6.08)	329 (%5.43)	368 (%6.67)	927 (%5.41)	1,122 (%6.38)	1,971 (%9.40)	1,418 (%1.57)

Kaynak: KDK'nın 2013 Yıllık Raporu (2014: 96), 2014 Yıllık Raporu (2015: 52), 2015 Yıllık Raporu (2016: 42), 2016 Yıllık Raporu (2017: 87), 2017 Yıllık Raporu (2018: 125), 2018 Yıllık Raporu (2019: 52), 2019 Yıllık Raporu (2020: 94) ve 2020 Yılı Faaliyet Raporu (2021: 70)'ndan yararlanılarak araştırmacılar tarafından düzenlenmiştir.

KDK, yerel yönetimlere ilişkin şikâyetleri 6328 sayılı Kanun çerçevesinde 29 Mart 2013 tarihinden itibaren almaya başlamıştır. 2013 yılında yerel yönetimlere ilişkin 455 şikâyet gelmiş; bu da yıl içinde KDK'ya gelen toplam şikâyetlerin %6'sını oluşturmuştur (KDK, 2014: 71). KDK'ya yerel yönetimlere ilişkin gelen şikâyet sayılarına genel olarak bakıldığında şikâyetlerin yıllar itibariyle sürekli arttığı görülmektedir (tablo-2): Şikâyetlerin yıl bazında en çok 2019 yılında (%9.40 oranında) artmasına rağmen, şikâyetlerin yıllar itibariyle artışı ise en çok 2016 yılına göre 2017 yılında yaşanmıştır. 2017 yılında yerel yönetimlere ilişkin şikâyetler 2016 yılına göre %151.90'lık oranda artmıştır (KDK, 2018: 125). Aynı şekilde 2018 yılında 2017 yılına göre %21.17 oranında, 2019 yılında ise 2018 yılına göre %75.67 oranında bir artış değişimi kaydedilmiştir (KDK, 2020: 94). Buna karşılık 2020 yılında ise yerel yönetimlere ilişkin şikâyet sayıları 1,418'de kalarak 2014 yılından 2019 yılına (dâhil) kadar olan dönemde KDK'ya gelen şikâyet sayılarındaki sürekli artış ilk defa 2020 yılında düşüşe geçmiştir. Ancak yine de 2020 yılında yerel yönetimlere ilişkin kuruma gelen şikâyet sayısı, yıllar itibariyle 2013, 2014, 2015 ve 2016 yıllarının her bir yılında gelen şikâyet sayılarının yaklaşık üç katından fazla sayıda olmasıyla dikkat çekmektedir.

KDK'nın şikâyetlere ilk defa baktığı 2013 yılından 2020 yılına kadar geçen sekiz yıllık sürede gelen şikâyetlerin idarelere göre dağılımına bakıldığında 2013, 2017 ve 2020 yılları hariç, geri kalan tüm yıllarda (2014, 2015, 2016, 2018 ve 2019 yıllarında) KDK'ya en çok yerel yönetimlere ilişkin şikâyetler gelmiştir. Yerel yönetimlerle ilgili olarak hem şikâyet sayısı (2,278 başvuru) hem de yıl içinde yapılan şikâyetlerin oransal (%10.8) değeri olarak en çok şikâyetler 2019 yılında yapılmıştır. 2020 yılında yapılan şikâyetlerin yerel yönetimlere göre dağılım oranı %2.2'de kalıp, diğer yıllar içinde en az şikâyetin yapıldığı yıl 2020 yılı olsa da 2019 yılında yerel yönetimlere ilişkin şikâyet sayısının (2,278 dosya) sayısal olarak 2019 yılından sonra en çok şikâyetin (2,013 dosyayla) 2020 yılında gerçekleştirildiği de görülmektedir (tablo-3). KDK'ya yapılan şikâyetlerde yerel yönetimlerin toplam idareler içinde genellikle üst sıralarda yer alması, yerel yönetimlere ilişkin şikâyetlerin ayrı bir başlık altında ve ayrı bir uzmanlık denetimi altında incelenmesini zorunlu kılmaktadır.

Tablo-3 KDK'ya Yapılan Şikâyetlerin İdarelere Göre Başlıca Dağılımı

İdareler	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Yerel Yönetim	381* (%5)	511 (%9.06)	506 (%8.36)	558 (%10.1)	1,427 (%8.3)	1,851 (%10.5)	2,278 (%10.8)	2,013 (%2.2)
Milli Eğt. Bak.	954 (%12.5)	473 (%8.39)	411 (%6.79)	489 (%8.8)	2,665 (%16)	1,762 (%10)	1,401 (% 6.6)	1,138 (%1.2)
SGK	294 (%3.8)	326 (%5.78)	415 (%6.85)	479 (%8.6)	1,469 (%8.5)	479 (%8.6)	1,808 (% 8.6)	1,030 (%1.1)
YÖK Bşk.	188 (%2.5)	106 (%1.88)	176 (%2.91)	404 (%7.3)	795 (%4.6)	469 (%2.6)	331 (%1.5)	266 (%0.2)
Sağlık	293	136	193	275	467	1,239	1,383	1,732 (%1.9)

Bak.	(%3.8)	(%2.41)	(%3.19)	(%4.9)	(%2.7)	(%7)	(%6.6)	
Banka ve Fin. Kur	203 (%2.7)	227 (%4.03)	135 (%2.23)	134 (%2.4)	118 (%0.6)	177 (%1)	888 (%4.2)	68,720 (%76)
Üniv./Fak .	432 (%5.7)	305 (%5.41)	388 (%6.41)	77 (%1.4)	1,118 (%6.5)	1,734 (%9.8)	1,210 (%5.7)	1,860 (%2)

* : Bu şikâyetlerin 350'si "belediye ve şirket"e, 31'i ise "il özel idaresi"ne aittir.

Kaynak: KDK'nın 2013 Yıllık Raporu (KDK, 2014: 72), 2014 Yıllık Raporu (2015: 53, 54), 2015 Yıllık Raporu (KDK, 2016: 50), 2016 Yıllık Raporu (2017: 88), 2017 Yıllık Raporu (2018: 126), 2018 Yıllık Raporu (2019: 52), 2019 Yıllık Raporu (2020: 95) ve 2020 Yılı Faaliyet Raporu (2021: 71)'nden yararlanılarak araştırmacılar tarafından düzenlenmiştir.

Türkiye'de KDK bünyesinde yerel yönetimlere ilişkin şikâyetlerin alınmaya başlamasıyla birlikte yerel yönetimlere yönelik şikâyet sayılarının birinci sırada veya genellikle üst sıralarda yer alması, kurulacak bir Yerel Yönetim Kamu Denetçisine daha çok şikâyetin gelebileceğine işaret etmektedir (Kocaoğlu ve Akman, 2015: 449). Bu bağlamda KDK'nın yıllık raporları genel anlamda değerlendirildiğinde ise şikâyetlerin yıllık olarak arttığı, şikâyet edilen idareler içinde yerel yönetimlerin toplam şikâyetlerin yaklaşık %8 ile %10'unu oluşturduğu ve bu şikâyetlere göre yerel yönetimlere ilişkin şikâyetlerin ise bazı yıllarda ilk sırayı aldığı; genelde ise ilk üç idare arasında olduğu da görülmektedir. Bu değerlendirmelere göre Yerel Yönetimler Kamu Denetçiliğinin gerekliliği, önemli bir meşguliyet alanı olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Yıldırım, 2019: 402).

5.3. Türkiye'ye Özgü Nasıl Bir Yerel Yönetim Denetçiliği?

Yerel hizmetten yararlananların yerel yönetimlerle daha çok muhatap olması, yerel hizmetlerin de merkezi düzeyde sunulan hizmetler kadar etkin ve verimli olmasını gerektirmektedir. Yerel yönetimlerde demokrasi ve katılımcılığın artmasına bağlı olarak yerel hizmetlerin de merkezi düzeyde sunulan hizmetler kadar yerel halka en uygun zamanda ve en uygun yöntemlerle sunulması esastır. Yerel yönetimlerin hemşehrilerin mahalli müşterek ihtiyaçlarına karşı uygun hizmet sunup sunmadıklarını ancak yerel yönetimlerin etkili bir denetimi sayesinde anlaşılabilir. Günümüzde yerel yönetimlerin denetiminin klasik denetim biçimleri kadar çağdaş denetim biçimleriyle de güçlendirilmesi şarttır. İşte ombudsman denetimi de bu tür denetim biçimleri arasında sayılmaktadır.

Türkiye'de yerel yönetimlere ilişkin şikâyetlerin mevcut KDK içinde çözülmesi şu an için mümkün görülebilir. Ancak yerel düzeydeki şikâyetlerin yıllar itibarıyla hem nicel hem de nitel olarak artmasına bağlı olarak KDK dışında yerel yönetimlere özgü bir denetçi yapılanmasına gidilmesinde fayda vardır. Türkiye'ye özgü düşünülecek bir yerel yönetim denetçiliği modeli için dünyadaki yerel ombudsmanlık uygulamaları yanında, ülkemizde geçmişten günümüze gelinceye kadar yapılmış çalışmalardan elde edilen deneyimlerin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda düşünülebilecek bir yerel yönetim denetçisinin adının belirlenmesinin yanı sıra seçimi, görev süresi, niteliği, görev ve yetkileri gibi özelliklerinin de tartışılması, her şeyden önce gelecekte oluşturulabilecek bu tür bir kurumun başarısı açısından ayrı bir önem arz etmektedir.

(1) Denetçinin Adının Belirlenmesi

Türkiye'ye özgü bir yerel yönetim denetçisinin öncelikle adının belirlenmesi, halkın güveninin kazanılması ve bu durumun sürdürülebilirliği açısından çok önemlidir. Yerel Yönetim Ombudsmanlığı sistemini uygulayan ülkelere bakıldığında, genellikle birçok ülkede yaygın kullanım biçiminin o ülkenin ağırlık verdiği idari yapılanmaya göre ombudsmanın adının da şekillendiği görülmektedir. Örneğin ABD'de eyalet, Kanada'da kent, İtalya'da ise bölge düzeyinde ağırlıklı olarak örgütlenmiş yerel ombudsmanlara rastlamak mümkündür. Aslında İngiltere'de de Yerel Yönetim Ombudsmanlarının belli coğrafik yapılanmaya dayalı faaliyette buldukları bilinmektedir. Dünyada yerel düzeyde uygulanan ombudsmanların adları, daha çok buldukları eyalet, bölge, il veya kentle birlikte anılmaktadır. Türkiye'de ise Yerel Yönetim Ombudsmanlığına ilişkin yapılmış çalışmalara bakıldığında, adlandırmalarda farklı önerilerin sunulduğu anlaşılmaktadır. Kimi raporlarda örneğin 2000 yılında hazırlanan TOBB Raporu ile DPT'nin Dokuzuncu Kalkınma Planı Kamuda İyi Yönetişim Özel İhtisas Raporu'nda ileri sürülen genel önermeler dışında MÜSİAD Raporu'nda (MÜSİAD, 1994: 56) "Yerel Yönetimler Komisyonu", Bayburt Valiliği Bildirisinde (Öner, 1996: 6)

“Kamu Danışma Kurulu”, Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarı’sında (TBMM, 2003: 11) ise “Mahalli İdareler Halk Denetçisi” adı ön plana çıkmıştır.

Türkiye’de ulusal düzeyde ombudsman olarak “Kamu Denetçisi” ve ombudsmanlık olarak ise KDK adının seçilmesiyle birlikte yerel yönetimler düzeyinde bu denetimi yapacak kişinin adı “Yerel Yönetim Kamu Denetçisi” ve denetimi yapacak kurumun adı ise “Yerel Yönetim Kamu Denetçiliği Kurumu” olması gerektiği kendiliğinden düşünülebilir. Ancak “Kamu Denetçisi”nde geçen “kamu” sözcüğü aslında bir ülkede yer alan halkın tümünü veya bütünü ifade etmektedir. Buna karşılık aynı kentten veya aynı memleketli olanları gösteren; hatta ahabap, arkadaş gibi anlamlara da gelebilen “hemşehri” sözcüğünün “kamu” sözcüğünün yerine tercih edilmesi daha doğru olacaktır. Dolayısıyla üniter devlet yapısı içinde ulusal, bölgesel veya il düzeyinde kurulabilecek bir “Hemşehri Denetçisi” ve “Hemşehri Denetçiliği Kurumu” tabirinin yaygın olarak kullanılması, aslında ülkemizin sosyal ve kültürel dokusuyla da daha uyumlu olacaktır.

(2) Denetçinin Örgütlenmesi ve Seçimi

Türkiye’de oluşturulabilecek bir “Hemşehri Denetçiliği Kurumu”nun (Yerel Yönetim Ombudsmanlığı’nın) ilk başta her ilde kurulmasının etkin olmasının zorluğu nedeniyle coğrafik bölgelere dayalı olarak kurulması (Gökçe, 2013: 11) veya 26 bölgenin esas alındığı NUTS2 sınıflandırması çerçevesinde bir örgütlenmeye gidilmesi mümkün gözükse de, aslında her il düzeyinde büroların oluşturulmasıyla şikâyetler daha kolay çözüme bağlanabilir (Demiral ve Demiral, 2012: 938). Dolayısıyla yerel yönetimlere ilişkin şikâyetlerin vatandaşa en yakın durumdaki bir denetim birimiyle çözülmesi, bürokrasinin yaşanmamasına ve şikâyetlerin yerinde saptanarak daha etkin ve verimli bir hizmetin sunulmasına yol açacaktır (Yıldırım, 2019: 403). Bu açıdan her ilde bir “Hemşehri Denetçiliği Kurumu” oluşturulması ve yerel sorunların il düzeyinde hızla karara bağlanması; her türlü sıkıntı ve mağduriyetin yerinden ve isabetli olarak çözülmesini kolaylaştıracaktır. Belki bu sistemin tüm illerde bir anda uygulanması zor olabilir; o yüzden önce büyükşehir belediyelerinde, sonra başarılı olursa diğer belediyelerinde uygulanması daha mantıklı olabilir.

Dünyada yerel ombudsmanların genellikle yerel meclisler veya birimler tarafından atandıkları görülmektedir. Bu durum Türkiye’de de kısmen hayata geçirilebilir. Yerel meclisler önce denetçi adaylarını belirleyebilirler; sonra ise belirlenen bu adaylar TBMM tarafından seçilebilirler. Dolayısıyla ilk olarak denetçilerin kimlerden oluşacağı yerel meclislerin kendi içlerinden göstereceği iki kat aday arasından belirlenebilir. Bunun için Büyükşehir belediyelerinin bulunduğu illerde ve diğer belediyelerin bulunduğu illerde farklı seçim yöntemleri uygulanabilir. Büyükşehir Belediyelerinin olduğu illerde Büyükşehir Belediye Meclisince; diğer belediyelerin olduğu illerde ise Belediye Meclisi ile İl Genel Meclisinin ortak katılımıyla kendi içlerinden saptayacakları iki kat aday arasından TBMM tarafından baş denetçi ve denetçiler seçilebilir. Denetçiler; Bayburt Valiliği’nin önerisinde olduğu gibi yedi üyeden veya beş üyeden de oluşabilirler. Aslında üye sayısı Büyükşehir belediyelerinin olduğu illerde yedi, bunun dışında kalan illerde ise beş ile sınırlandırılmasında fayda vardır.

(3) Denetçinin Nitelikleri

Denetçi olacaklarda nitelikler açısından 6328 sayılı Kanun çerçevesinde benzer temel şartlar aranabilir. Denetçinin tercihen hukuk bilgisine sahip olması, kamu kurum ve kuruluşlarıyla özel sektör dâhil belli bir süre çalışmış olma tecrübesinin bulunması gibi kriterler ile denetçinin görevini yaparken belli bir uzmanlık bilgisine sahip olması kriteri çok önemlidir. Ayrıca denetçi de yerel sorunları çözecek bilgi ve tecrübenin bulunması yanında yüksek öğretim mezunu ve yerel yönetimlerle ilgili olarak kamu veya özel sektörde en az 10 yıllık çalışmış olma gibi şartlar da aranabilir. Denetçinin belli bir eğitim ve mesleki tecrübeye sahip olmasının yanı sıra, 6328 sayılı Kanun’da belirtildiği üzere denetçinin en az 40 yaşını, baş denetçinin ise 50 yaşını tamamlamış olması, fiziksel ve zihinsel bir engelini bulunmaması, bağımsızlık ve tarafsızlığına gölge düşürecek bir durumun bulunmaması ve her şeyden önemlisi de dürüst, güvenilir ve yerel saygınlığa sahip kimseler arasından seçilmesinde de fayda vardır.

(4) Denetçinin Görevi

Dünya örneklerine bakıldığında, yerel denetçilerin genellikle Yerel Parlamentolar tarafından seçilerek atanmalarına rağmen; denetçilerin yerel meclisler, birimler ve organlar kadar yerel düzeyde faaliyette bulunan merkez ve taşra kuruluşlarını da önceden belirlenen kural ve ilkelere göre denetledikleri bilinmektedir. Türkiye’de ise yerel yönetim denetçileri şayet yerel meclisler tarafından seçilerek sadece onlara karşı sorumlu hale gelmiş olsalardı; bu durumda denetçilerin yerel yönetimlere karşı bağımsız ve tarafsız denetiminden söz etmek de mümkün olmayabilirdi. Bu yüzden il düzeyinde kurulabilecek bir “Hemşehri Denetçisi”nin görev alanı; sadece yerel yönetimlerle sınırlı kalmamalı, aynı zamanda ilde hizmet veren merkezi yönetimin taşra kuruluşlarını ve görevlilerini de kapsamalıdır. Zaten geçmişte gerek MÜSİAD Raporu’nda (MÜSİAD, 1994: 56-57), gerek Bayburt Valiliği’nin Önerisi’nde (Öner, 1996: 6), gerekse TOBB’un 2000 yılında hazırladığı raporda (TOBB, 2000: 138-141) da buna benzer öneriler yer almıştır. İlgili raporlarda yerel yönetim ombudsmanı denetiminin sadece yerel yönetimler ile sınırlandırılmaması gerektiği, aynı zamanda ildeki diğer kamu kurum ve kuruluşlarının da denetim kapsamına alınması gerektiği ileri sürülmüştür.

Denetçinin görev süresi, bağımsız ve tarafsız kalabilmesini sağlamak adına yerel yönetimlerin görev süresinden daha uzun tutularak, bunun için gerekirse yerel meclislerin görev süresinden daha fazla bir süre tayin edilebilir. Denetçinin bilgi ve tecrübelerinden daha iyi yararlanabilmek için denetçi iki sefer de seçilebilir. Ancak bağımsız ve tarafsızlığın korunması ve tekrar seçilme kaygısının önüne geçilmesi adına yerel yönetimlerin görev süresinden daha uzun tek seferlik bir seçim formülü de uygulanabilir. Ayrıca denetçinin görevini Anayasa ve kanuna uygun yapması sağlanmalı; bunlar dışında denetçi, görevini tarafsız ve bağımsız bir şekilde yapmasına engel olabilecek hiçbir siyasi baskı ve mülahazaya maruz bırakılmamalı ve sırf bu yüzden de denetçinin görevine son verilmemelidir.

(5) Denetçinin Yetki Alanı

Denetçinin yetki alanı özellikle Anayasa ve kanunla belirlenmeli; yerel yönetimlerin ve yerel yönetimlere bağlı birlik ve işletmelerin her türlü eylem ve işlemleri denetime konu teşkil etmelidir. KDK’nın önceden yetki alanına giren yerel şikâyetlerin “Hemşehri Denetçisi”ne göre yeniden düzenlenerek onun yetki alanına dâhil edilmesinde fayda vardır. Denetçinin yetkileri; KDK’da olduğu gibi yargı kararları, yasama sürecine ilişkin işlemler ve TSK’nın askeri nitelikte olan işlemleri dışında sınırlandırılmamalıdır. “Hemşehri Denetçisi” gerek bir şikâyet üzerine gerekse bir şikâyet olmadan da kendiliğinden harekete geçebilmeli ve hemşehrilerin sorunlarına doğrudan çözüm bulabilmelidir. Denetçi, yerel düzeydeki kuruluşlar ile hemşehriler arasında verilecek bir tavsiye kararıyla her iki taraf arasında hem bir uzlaştırıcı hem de bir hakem rolü üstlenebilmelidir.

Denetçi, bir dosyayı inceleyerek bir suça rastlarsa adli makamlara da başvurma yetkisine sahip olmalıdır. Yapılan araştırmalar ve incelemeler sonucunda denetçi, verdiği tavsiye kararına uymayan yerel yönetim hakkında kamuoyunda baskı yaratmak için ilgili haberi gazetede belli bir süreliğine yayımlayabilir, broşür dağıtabilir, konferans düzenleyebilir ya da kamu spotu olarak televizyonda yayımlayabilir (Yılmaz, 2019: 118). Zaten denetçinin belki de en önemli yaptırımı kamuoyunda ses getirmesi ve hemen herkesin denetçinin kararlarına saygı duymasıdır.

Denetçiye başvurmak her şeyden önce kolay ve pratik olmalı; denetçi herkesin güvenini tam olarak kazanabilmelidir. Denetçiye şikâyet başvurusu yapıldıktan sonra 6328 sayılı Kanunda olduğu gibi, KDK’ya tanınan 6 ay içinde denetçinin kararını açıklamak zorunda kalmasına benzer biçimde değil; aksine Hemşehri Denetçisinin kararını daha kısa sürede vermesine yönelik düzenlemelere öncelik verilmelidir. Bu sayede hemşehrilerin kuruma olan güven ve saygısı daha çok artacak ve yerel hizmetler de daha hızlı ve kusursuz olarak sunulmuş olacaktır.

6. SONUÇ

Yerel düzeyde uygulanan ombudsmanların dünyada genellikle eyalet, bölge ve kent düzeyinde örgütlendikleri; bazı ülkelerde parlamentolar tarafından bazı ülkelerde ise yerel meclisler veya yürütme organına bağlı bir şekilde atandıkları görülmektedir. Yerel ombudsmanların görev, yetki ve sorumlulukları ile bağlı buldukları ülkenin siyasi ve idari yapılanması arasında yakın bir ilişkiden de söz etmek mümkündür. Diğer bir deyişle, bir ülke ulusal, bölgesel, yerel ve kentsel ölçekte bir yönetim anlayışına ağırlık vermişse ombudsmanlık sistemi de buna göre biçimlenmektedir. Yerel

ombudsmanlar bazı ülkelerde yerel yönetimlerin faaliyet alanıyla sınırlı iken; bazı ülkelerde ise eyalet veya bölge düzeyinde daha geniş bir coğrafik alandan sorumlu olmaktadır. Ayrıca yerel ombudsmanlar kendilerine verilen görev ve yetkiler doğrultusunda her türlü bilgiyi ve belgeyi isteme hakkına sahip olurlarken, aynı şekilde karar verirken tarafsızlık ve bağımsızlıkları ile dikkat çekmektedirler.

Her ülkede farklı uygulama ve örgütlenme biçimleri olsa da yerel yönetim ombudsmanlığının kuşkusuz o ülkeye birtakım faydaları söz konusudur. Bunun başlıcası olarak ülkede insan haklarının ve yerel demokrasinin geliştirilmesi, yerel şikâyetlerin hızlı ve isabetli çözülmesi, yerel yönetişimin güçlendirilmesi, yargının yükünün azaltılması, kötü yönetim uygulamalarına son verilmesi, kamu yönetiminin denetiminin daha kolaylaşması ve yerel çalışanlar ile halkın ombudsman vasıtasıyla daha pratik yoldan bilgilendirilmesi gösterilebilir. Dünyada genellikle yerel düzeyde örgütlenmiş ombudsmanların sorumluluk alanlarının zamanla vatandaş lehine genişlediği de görülmektedir. Buna en somut örnek; İngiltere’de Yerel Yönetim Ombudsmanı’nın sadece yerel yönetimleri değil, aynı zamanda yerel düzeyde kimi önemli alanları, hatta sosyal hizmet faaliyetlerini de denetlemeleri verilebilir. Ayrıca birçok ülkede de buna benzer gelişmeler yaşanarak, yerel ombudsmanların yetkilerinin giderek vatandaş lehine arttığı anlaşılmaktadır.

İngiltere ve Kanada örneklerine bakıldığında, yerel yönetim ombudsmanlarının yerel düzeyde daha çok “kötü yönetim” sorunlarını çözmeye odaklandıkları ve “iyi yönetişim” esaslarına da dayandıkları bilinmektedir. Hatta yerel yönetim ombudsmanına başvurma nedeni olarak hizmetin yanlış yapılması, hiç yapılmaması veya eksik yapılmasından kaynaklanan “kötü yönetim” uygulamaları da gösterilmektedir. Türkiye’de ise, özellikle 2000’li yıllarla beraber Yeni Kamu Yönetimi (YKY) anlayışı çerçevesinde yönetimde açıklık, katılımcılık, hesap verebilirlik gibi yeni düşünce ve eğilimler ile ombudsman denetiminin Türk kamu yönetiminde de uygulanması gerektiğine yönelik çeşitli bilimsel araştırma, rapor ve çalışmalar yapılmıştır. Bu süreçte özellikle ombudsmanlığın KYK anlayışı çerçevesinde yerel yönetimler düzeyinde uygulanabilirliğine ilişkin ilk çalışmalar olarak TOBB’un 2000 yılındaki Raporu, Hükümetin 2004 yılındaki Kamu Yönetimi Kanun Tasarısı ve DPT’nin 2007 yılındaki Dokuzuncu Kalkınma Planı çerçevesinde Kamuda İyi Yönetişim Özel İhtisas Raporu sayılabilir.

Türkiye’de yerel yönetim ombudsmanlığına ilişkin öneriler, özellikle 1990’lı yıllar ile 2000’li yılların başında yoğunluk kazanmıştır. Ancak başta 2010 yılında Anayasada yapılan değişiklikle, 2012 yılında ise 6328 sayılı KDK Kanunu’nun çıkarılması ile KDK’nın kurulması sonrası dönemde yerel yönetim ombudsmanlığı ile ilgili yapılan kapsamlı raporların neredeyse bitme noktasına geldiği anlaşılmaktadır. Geçmişte yerel yönetim ombudsmanlığı ile ilgili ilk somut çabanın bir türlü kanunlaşamayan ve tasarı düzeyinde kalan Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı’nda geçen “Yerel Yönetimler Halk Denetçiliği” biriminin kurulması teklifi olduğu söylenebilir. Ancak Halk Denetçiliği teklifi günümüz açısından değerlendirildiğinde, ilgili tasarıda Halk Denetçisinin İl Özel İdaresinin bir organı olan İl Genel Meclisi’nce seçilmesi esas getirilmesine rağmen yürürlükteki kanuna göre büyükşehir belediyelerinin kurulmasıyla il özel idarelerinin kapatılması, bütün görev ve yetkilerinin büyükşehir belediyelerine geçmesi durumu ile bağdaşmamaktadır. Dolayısıyla Halk Denetçiliği teklifinin ilgili mevzuata göre uygulanması imkânsızdır.

Günümüzde KDK’nın yerel şikâyetleri çözüme bağlaması normal karşılanabilir. Ancak KDK’ya gelen şikâyetlerin gerek nicel gerekse nitel açıdan artmasına paralel olarak KDK’nın bu tür şikâyetlerin üstesinden gelmesi giderek zorlaşmaktadır. Türkiye’de KDK’nın dışında özel bir ombudsman türü olarak Yerel Yönetim Ombudsmanlığının kurulması zamanla bir zaruret haline gelebilir. Türkiye’ye özgü düşünülecek bir Yerel Yönetim Ombudsmanlığı için gerek dünyadaki tecrübelerin gerekse Türkiye’de geçmişte yapılmış çalışmaların incelenerek değerlendirilmesinde fayda vardır. Dünya örneğine bakıldığında yerel ombudsmanlar, sadece yerel yönetimleri değil, yerel düzeyde faaliyette bulunan merkezi yönetime bağlı kurum ve kuruluşları da denetledikleri görülmektedir. Türkiye’de ise yerel yönetim ombudsmanlığına ilişkin geçmişte yapılmış başlıca çalışmalara bakıldığında ise dünyadaki uygulamalara benzer şekilde yerel yönetim ombudsmanının yerel yönetimler dâhil, yerel düzeyde faaliyette bulunan kurum ve kuruluşları da denetlemesi gerektiği birçok raporda vurgulanmıştır. Ancak bu düşünceler, kağıt üzerinde kalmaktan öteye geçememiştir.

Aslında tüm bu düşüncelerin uygulanmasının toplumun bütün kesimleri tarafından kabul edilmesine bağlı olduğu da söylenebilir.

KDK dışında il düzeyinde Türkiye'ye özgü bir yerel yönetim ombudsmanı olarak ilk bakışta "Hemşehri Denetçisi"nin kurulması önerilebilir. Denetçi adının yerel yönetimle değil de hemşehri sözcüğü ile birlikte kullanılması, o yörede yaşayan insanlar arasındaki güçlü bağı ifade etmek ve denetçinin de bu insanlarla daha çok uyum ve işbirliğini içinde olabileceğini göstermek için tercih edilebilir. "Hemşehri Denetçisi" il sınırları içinde kalan tüm yerel yönetim kuruluş ve organlarıyla yerel düzeyde faaliyette bulunan merkezi yönetime bağlı kurum ve kuruluşları mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlardan kaynaklanacak şekilde her türlü sorunu inceleyip araştırabilir. "Hemşehri Denetçisi" şikâyet üzerine olduğu kadar, re'sen de harekete geçebilmelidir. Ayrıca "Hemşehri Denetçisi"nin tarafsızlığını ve bağımsızlığını sağlamak adına denetçi adaylarının yerel meclisler tarafından önerilerek TBMM tarafından seçilmesinde de fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Abraham, A. (2008). The Ombudsman and the Executive: The Road to Accountability. *Parliamentary Affairs*, 61 (3), 535-544.
- Akbaba, A. (2014). Fransız İdari Yargı Sistemine Bir Bakış. *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 435-463.
- Akıncı, M. (1999). *Bağımsız idari otoriteler ve ombudsman*. İstanbul: Beta Yay., 1. Baskı.
- Al, H. (2004). Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı. *Liberal Düşünce*, Kış Sayısı, 183-195.
- Arizona Ombudsman (2021), <https://www.azoca.gov/about/ombudsman-services/>, (Erişim Tarihi: 04.07.2021)
- Ataman, T. (1997). Ombudsman ve Temiz Toplum. *Yeni Türkiye Dergisi*, 14 (1), 783-802.
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu (2021). "Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi". <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>, (Erişim Tarihi: 01.07.2021)
- Avrupa Konseyi (2020). *Ombudsmanlık kurumunun korunması, desteklenmesi ve geliştirilmesi*.
- Avşar, Z. (2007). *Ombudsman: iyi yönetilen Türkiye için kamu hakemi*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 1. Baskı.
- Ayeni, V. O. (2014). Ombudsman as Human Rights Institutions. *Journal of Human Rights*, Routledge, 13: 498-511.
- Batalli, M. (2015). Role of Ombudsman Institution over the Administration. *Journal of Business, Administration Law and Social Sciences*, 1 (3), 232-240.
- Baylan, Ö. (1978). *Vatandaşın devlet yönetimi hakkındaki şikâyetleri ve Türkiye için İsveç ombudsman formülü*. Ankara: İçişleri Bakanlığı Tetkik Kurulu Başkanlığı Yayınları No:12.
- Bıçkı, D. ve Sobacı, M. Z. (2011). Yerel Yönetimden Yerel Yönetişime: Post-Fordizm Bağlamında Yerel Yönetimleri Anlamak. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 219-233.
- Boyalı, H. ve Gündoğdu, S. (2018). Kamu Denetçiliği Türü Önerisi Olarak Çocuk Ombudsmanlığı'nın Türkiye'de Uygulanabilirliği. *Güncel Akademik Araştırmalar: Sosyal Bilimlere Yönelik Stratejik Bakış Açısı* (Ed. Ömer Kürşad Tüfekci), İstanbul: Hiperyayın, 1. Baskı, 95-126
- Büyükcavcı, M. (2008). Ombudsmanlık Kurumu. *Ankara Barosu Dergisi*, 66 (4), 10-13.
- Consiglio Regionale Del Piemonte (2021). "The Ombudsmen in Italy". <http://www.cr.piemonte.it/web/assemblea/organi-istituzionali/difensore-civico/i-difensori-civici-in-italia>, (Erişim Tarihi: 05.07.2021)

- Council of the Autonomous Province of Bolzano (2021). “*What do we do*”. <https://www.difesacivica-bz.org/it/cosa-facciamo.asp>, (Erişim Tarihi: 05.07.2021)
- Cumhurbaşkanlığı Sisteminde İdarenin Denetimi (2017). T. C. Kamu Denetçiliği Kurumu erişim linki: https://www.ombudsman.gov.tr/document/raporlar/idare_faliyet_raporlari/2017-y%C4%B1%C4%B1-y%C4%B1l%C4%B1k-faliyet-raporu.pdf. (Erişim Tarihi: 03.05.2021)
- Çeliksoy, E. (2020). Yerel Yönetim Ombudsmanlığı. *Ombudsmanlık-Dünyada Uygulanan Özel Amaçlı Ombudsmanlık Türleri ve Uygulamaları- (Ed: Oğuzhan Erdoğan)*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 385-412.
- Demiral, B. ve Demiral, N. (2012). *Yerel yönetimler ombudsmanlığının Türkiye’de uygulanabilirliği*. II. Turgut Özal Uluslararası Siyaset ve Ekonomi Kongresi Bildiri Kitabı, 18-19 Nisan 2012, Malatya.
- Doğan M. (1998). “Ombudsman ve Devlet Denetleme Kurulu”. Türkiye’de Yönetim Geleneği: Kurumlar, Sorunlar ve Yeniden Yapılanma Arayışları (Der: Davut Dursun ve Hamza Al), İstanbul: İlke Yayıncılık, 235-242.
- DPT (2007). *Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 “Kamuda İyi Yönetişim” Özel ihtisas komisyonu raporu*. Ankara: Yayın No. DPT:2721-ÖİK:674.
- Dursunoğlu, İ.; Boyalı, H.; Gündoğdu, S. (2021). Türkiye’de Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık) İmajına Yönelik Bir Araştırma. *Ombudsman Akademik*, 7 (14), 67-94.
- European Governance, White Paper (2001). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52001DC0428>, (Erişim Tarihi: 30.05.2021)
- Gökçe, A. F. (2012). Çağdaş Kamu Yönetiminde Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) ve Türkiye İçin Askeri Ombudsmanlık Önerisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.17, S.2, 203-227.
- Gökçe, A. F. (2013). “Kamu Denetçiliği Kapsamında Mahalli İdarelerde Ombudsman Denetimi”, KAYSEM-8 Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler ve Kentsel Politikalar Bildiri Kitabı, Ankara: Pegem Akademi, 1. Baskı, 955-964.
- Göküş, M. ve Çubukçu, Z. (2019). Türkiye’de Ombudsmanlık Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İçerik Analizi. *Ombudsman Akademik*, 5 (10), 215-248.
- Hawaii Ombudsman (2021), <https://www.ombudsman.hawaii.gov/about-us/>, (Erişim Tarihi: 05.07.2021)
- Herzog, H. M. (2015). The Book Of The Ombudsman. https://www.defensordelpueblo.es/en/wpcontent/uploads/sites/2/2015/06/The_book_DP_Ingles.pdf, (Erişim Tarihi: 05.02.2021)
- http://www.ombudsmanforum.ca/en/?page_id=172/, (Erişim Tarihi: 30.05.2021)
- https://en.wikipedia.org/wiki/Ombudsmen_in_the_United_States#State_Long_Term_Care_Ombudsmen, (Erişim Tarihi: 04.07.2021)
- <https://www.consiglio.regione.lazio.it/consiglio-regionale/?vw=contenutidettaglio&id=16#.XJvF0IUzbIU>, (Erişim Tarihi: 25.05.2021)
- <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/ombudsman>, (Erişim Tarihi: 25.05.2021)
- <https://www.lgo.org.uk/information-centre/reports/annual-review-reports/local-government-complaint-reviews>, (Erişim Tarihi: 08.02.2021)
- Hyson, S. (2009). Provincial and Territorial Ombudsman Offices in Canada (Ed. Stewart Hyson), IPAC, University of Toronto Press.

- Iowa Ombudsman (2021a). <https://www.legis.iowa.gov/Ombudsman/mission/>, (Erişim Tarihi: 05.07.2021)
- Iowa Ombudsman (2021b). <https://www.legis.iowa.gov/Ombudsman/services/>, (Erişim Tarihi: 05.07.2021)
- Karcı, Ş. M. (2016). “Türkiye’de Yerel Yönetim Ombudsmanının Faaliyet Alanı”, Büyükşehir Yönetimi ve İl Yönetiminin Yeni Yüzü (Editör: Zerrin Toprak Karaman vd.), 10. Kamu Yönetimi Sempozyumu (Kaysem-10) Bildiriler Kitabı, 5-7 Mayıs 2016, İzmir, 780-816.
- Kavili Arap, S. (2015). 40. Yılında İngiltere’de Yerel Yönetim Ombudsmanı. *Ege Akademik Bakış*, 15 (1), 65-80
- Kayhan, E. (2019). Ombudsmanlık: Türkiye ve ABD Uygulamaları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KDK (Kamu Denetçiliği Kurumu) (2017). *2016 Yıllık Raporu*.
- KDK (Kamu Denetçiliği Kurumu) (2018). *2017 Yıllık Raporu*.
- KDK (Kamu Denetçiliği Kurumu) (2019). *2018 Yıllık Raporu*.
- KDK (Kamu Denetçiliği Kurumu) (2020). *2019 Yıllık Raporu*.
- KDK (Kamu Denetçiliği Kurumu) (2021). *2020 Yıllık Raporu*.
- Kirkham, R. (2005). A Complainant’s View of the Local Government Ombudsman. *Journal of Social Welfare and Family Law*, Vol.27, No.3-4, 383-394.
- Kocaoğlu, M. ve Akman, Ç. (2015). “Türkiye’de Yerel Yönetimler Ombudsmanlığı Gerekli Midir?”, Kamu Yönetiminde Değişimin Yönü ve Etkileri (KAYFOR 13 Bildiri Kitabı), 15-17 Ekim 2015, Konya, 437-454.
- Kutlu, Ö., Örselli, E. ve Kahraman, S. (2018). Türkiye’de Yerel Ombudsmanın Uygulanabilirliği: İtalya Yerel Ombudsmanlığı Üzerinden Bir Analiz. *Ombudsman Akademik*, 4 (8), 15-38.
- LGA (Local Government Association) (2021a). *Concillor’s Workbook on Handling Complaints for Service Improvement*.
- LGA (Local Government Association) (2021b). <https://www.local.gov.uk/about/what-local-government>, (Erişim Tarihi: 10.07.2021)
- LGSC (The Local Government & Social Care Ombudsman) (2020). “Top Tips for Making a Complaint”, <https://www.lgo.org.uk/make-a-complaint/top-tips-for-making-a-complaint>, (Erişim Tarihi: 30.05.2021)
- LGSC (The Local Government & Social Care Ombudsman) (2021a). “What we can and cannot look at”, <https://www.lgo.org.uk/make-a-complaint/what-we-can-and-cannot-look-at>, (Erişim Tarihi: 02.06.2021)
- LGSC (The Local Government & Social Care Ombudsman) (2021b). <https://www.lgo.org.uk/make-a-complaint/possible-outcomes>, (Erişim Tarihi: 03.06.2021)
- LGSC (The Local Government & Social Care Ombudsman) (2021c). <https://www.lgo.org.uk/make-a-complaint/fags>, (Erişim Tarihi: 03.06.2021)
- Muradova, D. (2013). Ombudsmanlık Kurumu ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi SBE Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri.
- OECD (2018). “The Role Of Ombudsman Institution In Open Government”, <https://www.oecd.org/gov/the-role-of-ombudsman-institutions-in-open-government.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.02.2021)

- Ombudsman Ontario (2021a), “*About Our Office*”, <https://www.ombudsman.on.ca/resources/reports-and-case-summaries/annual-reports/2019-2020-annual-report>, (Erişim Tarihi: 06.07.2021)
- Ombudsman Ontario (2021b), <https://www.legalline.ca/legal-answers/ombudsperson-official>, (Erişim Tarihi: 06.07.2021)
- Oosting, M. (1999). *The Concept And Role Of The Ombudsman Throughout The World*. Occasional Paper, International Ombudsman Institute Room 205 D Weir Library, Faculty of Law University of Alberta, Edmonton, Alberta, T6G 2H5, Canada.
- Öner, A. H. (1996). *Ombudsman kurumunun il ölçeğinde uygulanması*. Bayburt Valiliği, Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü.
- Özden, K. (2010). *Ombudsman (kamu denetçisi) ve Türkiye’deki tartışmalar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Parlak, B. ve Doğan K. C. (2015). *Kamu yönetiminde denetim*. Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.
- Quebec Ombudsman (2021). “*Roles and Mandates*”, <https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/a-propos/roles-et-mandats>, (Erişim Tarihi: 07.07.2021)
- Reif, L. C. (2004). *The international ombudsman anthology*. Kluwer Law International, The Hague The Netherlands.
- Rowat, D. C. (1973). *The ombudsman plan – essays on the worldwide spread of an idea*. Carleton Library Number 67, McChelland and Stewart Limited.
- Smith, J. C. ve Howard, C. L. (2019). *Understanding the Types of Ombudsman: A Starter Guide*. <https://abaombudsday.files.wordpress.com/2019/10/understanding-the-types-of-ombudsman.pdf> , (Erişim Tarihi: 09.02.2021)
- Soyupek, Y. (2014). Türk Yasama Organı Bünyesinde Kamu Denetçiliği Kurumu Tartışmaları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 17-29.
- Şahin, R. (2010). Ombudsman Kurumu ve Türkiye’de Kurulmasının Türkiye’nin Demokratikleşmesi ve Avrupa Birliği Üyeliği Üzerine Etkileri. *Türk İdare Dergisi*, 468, 131-157
- Şahin, Ü. (2018). İyi Yönetişimin Türk Kamu Yönetiminde Uygulanması ve Kamu Denetçiliği Kurumu. *Ombudsman Akademik*, Özel Sayı 1 Kamu Hizmetlerinde İyi Yönetim İlkeleri, 99-139.
- Şengül, R. (2005). “Ombudsman Kurumu Kötü Yönetime Çare Olabilir mi?”, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu (18-19 Kasım 2005), Sakarya, <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.1/Sengul.pdf>, 127-141, (Erişim Tarihi: 27.07.2021)
- TBMM (2003). *Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı ile İçişleri, Plan ve Bütçe ve Anayasa Komisyonları Raporları (1/731)*, Dönem:22, Yasama Yılı:2, S. Sayısı:349. <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c041/tbmm22041054ss0349.pdf> , (Erişim Tarihi: 10.07.2021)
- Thomas, R., Martin, J. ve Kirkham, R. (2013). “*External Evaluation of the Local Government Ombudsman in England*”, www.lgo.org.uk/assets/attach/2035 , (Erişim Tarihi: 08.02.2021)
- TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği) (2000). *Avrupa Birliği’ne tam üyelik sürecinde Türkiye’de yönetimin yeniden yapılanması*. Ankara: TOBB Yayını, Yayın No Genel 358.
- Toronto Ombudsman (2013). *Defining fairness in local government*. Toronto, Office of the Ombudsman, November.
- TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği) (1997). *Ombudsman (kamu hakemi) kurumu incelemesi: devlette bir toplam kalite mekanizması örneği*. Yayın No: TÜSİAD-T/97-206.

- Ünal, F. (2013). *Türkiye’de yerel yönetimlerin denetimi ve yerel yönetim ombudsmanı*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Van Roosbroek, S. ve Van de Walle, S. (2008). The Relationship between Ombudsman, Government, and Citizens Survey Analysis. *Negotiation Journal*, 287-302.
- Yıldırım, A. (2014). Yerel Yönetim Ombudsmanının Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı:2/2, 197-217.
- Yıldırım, A. (2016). *Türkiye’de Yerel Yönetim Denetiminin Güçlendirilmesinde Ombudsmanlık Sisteminin Uygulanabilirliği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yıldırım, K. E. (2019). Mahalli İdarelerce Yürütülen Hizmetlere İlişkin Şikâyetlerin İncelenmesi ve Yerel Yönetimler Kamu Denetçisinin Gerekliliği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:19, Sayı:3, 395-404.
- Yılmaz, Ç. (2019). *Türkiye’de Yerel Yönetim Ombudsmanlığının Gerekliliği Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Burdur.

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA E-ÖĞRETİM UYGULAMASI: TÜRKİYE İÇİN STRATEJİ ÖNERİLERİ*

Hamza ATEŞ**

A. Muhammet BANAZILI***

Geliş/Received: 01.09.2021

Kabul/Accepted: 23.09.2021

Öz

Bireysel ve bilişsel gelişime katkı sağlamak için temel parametrelerden olan eğitim, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından önemini daima korumaktadır. İçerisinde bulunduğumuz küreselleşme süreci toplumsal yaşamı ve yönetim anlayışlarını etkilediği gibi eğitim-öğretim kavramlarını da farklı bir boyuta taşımıştır. Bilgi çağı toplumu içerisinde olunması, bilginin sadece fiziksel ortamlarda üretilmesi ve yayılmasını sınırlamaktan ziyade e-öğrenme araçlarından da istifade edilmesini gerektirmektedir. Özellikle internet olanaklarının gelişmesi, internete yirmi dört (24) saat erişilebilmesi ve bu sayede uzaktan eğitim imkânını tanıması açısından internet, bilgi paylaşımının en güçlü enstrümanlarından birisi olmuştur. Üniversitelerin fiziksel imkânlarına erişimde önemli gelişmelerin olması ve yaşanan itici (zorlayıcı) gelişmeler yükseköğretim kurumu yöneticilerinin stratejilerini yeniden değerlendirmelerine neden olmuştur. Bu çalışmanın temel amacı ise; yükseköğretim kurumlarındaki e-öğretim uygulamalarını ele alarak “*verimli ve etkili e-öğretim stratejileri nasıl geliştirilebilir?*” sorusuna yanıt aramaktır. Çalışma nitel ve dolaylı araştırma yöntemleri ile hazırlanmıştır. Çalışmanın sonunda elde edilen bulgulara dayanılarak Türkiye’de e-öğretim stratejilerinin güçlendirilebilmesine ilişkin politika yapıcılara ve yükseköğretim kurumlarına bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim Kurumları, E-öğretim, E-öğretim Stratejisi, Türkiye’de E-öğretim Stratejisi.

E-LEARNING APPLICATION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: STRATEGY RECOMMENDATIONS FOR TURKEY

Abstract

Education, which is one of the basic parameters to contribute to individual and cognitive development, has always been of importance for developed and developing countries. The process of globalization in which we are affected not only affects social life and management understanding, but also has brought education-training concepts to a different level. Being within the information age society requires that information be e-learning tools rather than restricting the production and dissemination of information only in physical environments. The internet has become one of the most powerful instruments of information sharing, especially in terms of the development of internet facilities, access to the internet twenty-four (24) hours a day and thus recognizing the possibility of distance education. Significant developments in access to physical facilities of universities and pushing (challenging) developments have led to the re-evaluation of the strategies of higher education institutions. The main purpose of this study is “*how can efficient and effective e-learning strategies be developed?*” by addressing e-teaching practices in higher education institutions which to seek an answer to the problem. The study was prepared with qualitative and indirect research methods. Based on the findings obtained at the end of the study some suggestions were made to policy makers and higher education institutions regarding the strengthening of e-teaching strategies in Turkey.

Keywords: Higher Education Institutions, E-education, E-education Strategy, E-education Strategy in Turkey.

* Bu çalışma 27-30 Haziran 2019 tarihinde İstanbul/TÜRKİYE’de düzenlenen *3rd Istanbul Bosphorus International Conference On Cyber Politics And Cyber Security* Konferansında Sözlü Olarak Sunulan ve Özet Bildiriler Kitabında Yayımlanan Tebliğin Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş halidir.

** Prof. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, ORCID No: 0000-0003-0975-0062 , hamza.ates@medeniyet.edu.tr, İstanbul/TÜRKİYE.

*** Doktora Öğrencisi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, ORCID No: 0000-0002-5088-9587, a.muhammetbnzl@gmail.com, İstanbul/TÜRKİYE.

1. Giriş

Dünya genelinde e-egitim uygulamasının gelişmesine katkı sağlayan gelişmelere bakıldığında ilk olarak 18. yüzyılın başlarında “Steno Derslerinin” verilmesine ilişkin duyurunun Boston gazetesine verilmesiyle ilk adım atılmıştır. 19. yüzyılda ise İsveç Üniversitesi'nin kadınlara yönelik “Mektupla Kompozisyon Dersleri” düzenlenmeye başlanmıştır. Yine aynı yüzyılda “University Correspondence” kurularak “Mektupla Eğitim” uygulamasına başlanmıştır. Türkiye açısından e-egitim sisteminin ortaya çıkmasına ve gelişmesine zemin hazırlayan iki farklı gelişme olmuştur. Bunlardan ilki 1953 senesinde “Limasollu Naci” markası ile mektup ile yabancı dil eğitimi vermeye başlanmıştır. 1958 senesinde İtalya'da televizyonlar aracılığıyla okuma ve yazma eğitimleri vermeye başlanmıştır. Nitekim televizyon ve radyo aracılığıyla eğitim-öğretim tekniği ABD ve Sovyetler Birliği tarafından da uzun bir süre kullanılmıştır. 1960'lı ve 1970'li yıllarda birçok çevre arasında tartışılmaya başlayan bu uygulamalar ile Türkiye açısından e-egitimin gelişmesi, 1980 senesine gelindiğinde Anadolu Üniversitesi tarafından kurulan Açıköğretim Fakültesinin temellerinin atılmasıyla birlikte mümkün olmuştur (Arat ve Bakan, 2011: 365).

Değişim çağı içerisinde olduğumuz günümüzde, insanlar artık bilgiyi üreten ve bu bilgileri tüketen varlıklar haline gelmiştir. Değişim dinamikleri kendisini bir yandan siyasal kurumlarda, ekonomide, sosyo-kültürel anlayışta, bilim ve teknolojiye diğer yandan ise kamu kurum ve kuruluşlarının bu değişim sürecinin gerisinde kalmamaları için kamu politikalarını reform etmelerini kaçınılmaz kılmaktadır (Kırışık ve Sezer, 2015: 199). Yaşanan bu değişim sürecine bağlı olarak yükseköğretim sisteminde de radikal değişikliklerin yapılmasına yol açmıştır. Değişim çağının getirilerinden birisi de bilgi çağına doğru yaşanan geçiş aşaması olmuştur. Öyle ki bilgi çağı toplumu yalnızca siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik yönleriyle etkilememiş aynı zamanda eğitim sistemi üzerinde de önemli etki bırakmıştır (Al-Dahlakil vd., 2019). Bu etkiler üniversiteler ve bu kurumların fakülteleri, yüksekokulları, enstitüleri, meslek yüksekokulları ve diğer birimleri üzerinde de yansımaları olarak bilgi tüketicisi toplumun gerisinde kalınmaması ihtiyacını doğurmuştur.

Yükseköğretim kurumları eğitim ve öğretim alanına şekil verip onu yönlendiren ve araştırma geliştirme (AR-GE) faaliyetleriyle elde ettiği bilgileri topluma sunan kritik öneme sahip öğretim organlarıdır. Yaşanan bu değişimlerden yükseköğretim kurumları da etkilenmektedir. Nitekim internet kullanımının toplumda artması ve yaygın bir şekilde kullanım ağına sahip olması nedeniyle bu aracı yaşamın ayrılmaz bir parçası haline getirmektedir. Birçok kişi küresel iletişim araçlarına sahip olduğundan dolayı insanlar etkileşim haline geçerek birbirlerinden deneyimlerini paylaşılması beklentisi içerisindeyler. Bu beklentilerden birisi de eğitim alanında olmuştur. E-öğretim uygulamasında farklı yaş, cinsiyet, gelir durumu, teknolojik okur-yazarların sayısı gibi değişken gruplardaki (Babaoğlu ve Öktem, 2017) e-öğretimden yararlanmak isteyenlerin sayısında artışların olması eğitim sistemi içerisinde yeni bir modelin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Dünyada üçüncü nesil yükseköğretim kurumlarının yeniden inşa edilmesi sürecinde öğrenci ve öğrenme odaklı bir eğitim anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle yükseköğretim kurumlarının araştırma ve eğitim fonksiyonlarının yanında girişimci ve yenilikçi işlevlerinin de yer alması gerekmektedir. İnternet ve bilgi işlem teknolojilerinin gelişmesi bilginin dolaşım hızına ivme kazandırmaktadır. Keza Türkiye'de yükseköğretim kurumlarının gelişmiş ülkelerdeki yükseköğretim standartlarından geri kalmaması için küresel eğitim trendlerine ayak uydurabilmesi ve yeni stratejiler üretilmesi önem arz etmektedir. Zira Türkiye'de en fazla eğitim kaybının orta öğretim kurumlarından yükseköğretim kurumlarına geçişte yaşandığı göz önünde bulundurulduğunda bu açığın kapatılmasında internet teknolojilerinin eğitim sistemine entegre edilmesi ve e-öğretim uygulamalarının etkin ve sürekli bir

şekilde hayata geçirilmesi söz konusu boşluğun doldurulmasında önemli bir fırsat olacaktır (Balaban, 2012: 2).

Bu çalışmada ilk olarak internet ve yükseköğretim kurumları arasındaki ilişki, ikinci olarak e-öğretim stratejisi ele alınmış ve bu kapsamda Türkiye’de e-egitim stratejileri üzerine bazı önerilerde bulunulmuştur. Zira çalışmanın bu yönü konuyla ilgili yapılmış olan diğer çalışmalardan ayrılarak farklı bakış açılarının ortaya koyulabilmesi itibariyle özgün yönünü oluşturacağı düşünülmektedir. Çalışma betimleyici araştırma yöntemine dayanılarak nitel ve dolaylı araştırma teknikleriyle tasarlanmış olup araştırma sorusunun çözümlenebilmesi için elde edilen ilgili bulgular değerlendirilmiştir.

2. İnternet ve Yükseköğretim Arasındaki İlişki

İnternet kullanım oranının artması eğitim alanında yeni gelişmelerin ve girişimlerin ortaya çıkmasına imkân tanımıştır. Ortaya çıkan yeni girişimler aslında bir çeşit geleneksel eğitim kurumlarına alternatif oluşturmuşlardır. Öyle ki bazı görüşlere göre; e-öğretim uygulaması sadece eğitimde niteliği artırmakla kalmamakta aynı zamanda yükseköğretim kurumlarının eğitim maliyetlerini azaltarak ek gelirler elde etmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca burada devletinde rolü önem arz etmektedir. Devletler e-öğretim uygulamalarını teşvik etmek amacıyla yükseköğretim kurumlarına çevrimiçi para transferleri tedarik etmesi de gerekmektedir (Graves, 2001: 48). Burada daha çok e-öğretim uygulamasının eğitim endüstrisi içerisindeki önemine vurgu yapılmaktadır.

Geleneksel yükseköğretim kurumlarının ders müfredatındaki bazı derslerin teknik içeriğinin olması ve uygulamaya dayanması nedeniyle elektronik ortamda aktarılması zor olabilmektedir. Bilimsel çalışmaların yapıldığı üniversite çevresinde bu tür sorunları internetin ve bilgi işlem teknolojilerinin getirdiği olanakları fırsata çevirerek yükseköğretim kurumlarının bu türdeki dersleri de bu vasıta ile e-öğretim kapsamına adapte edebilmesi mümkündür (Chan ve Welebir, 2003: 197). Ancak bu model uygulaması çoğu üniversitenin araştırma ve geliştirme aşamasında kalmış tam olarak gerçekleştirilememiştir.

Teknoloji çağı sürekli olarak yeni imkânlar doğurmuş, hayatın her alanını etkilemiş ve etkilemeye de devam etmektedir. Bu nedenle yükseköğretim kurumlarında e-öğretim uygulamaları halen önemini korumaktadır. Nitekim bu çerçevede geleneksel eğitim veren yükseköğretim kurumları bu durumu göz önünde bulundurarak yeni eğitim-öğretim stratejilerini internet ve teknoloji olanaklarıyla birlikte değerlendirmelidirler. Böylece “sanal sınıflar” oluşturularak teknoloji destekli, interaktif, katılımcı, yaratıcı ve zamanında geridönüşler (*feedback*) yapabilen öğrencilerin olduğu bir eğitim sisteminin oluşmasının önü açılacaktır (Gibson vd., 2001: 32).

E-öğretim ve uzaktan eğitime ilişkin olumlu ve olumsuz olarak birçok çalışma kaleme alınmıştır. Örneğin Greco’ya göre (1999: 32); e-öğretim uygulaması kişilerarası bütünleşmeyi tam olarak sağlayamadığı ve kişilerde yalnızlık duygusunun oluşabileceğini öne sürerek yükseköğretim kurumlarında e-öğretim uygulamasına ilişkin olumsuz bir argüman getirmiştir. Diğer bir bakış açısına göre ise; e-öğretim sürecinde yüz yüze iletişim eksikliğinden dolayı kişilerarası iletişimin sağlanamaması ve e-öğretimden yararlanan kişilerin kendilerini hangi alana daha yakın olabileceğini tam olarak ön görememesi nedeniyle e-öğretimin faydası tatmin eder seviyeye ulaşamayacaktır (Wardrope, 2001: 94-95). Yükseköğretim kurumlarında e-öğretim uygulamalarına ilişkin yapılan eleştirilere bakıldığında genel olarak uzaktan öğretim yöntemiyle işitme, konuşma ve yeteneklerini tam olarak geliştiremeyecekleri yönünde olmuştur. Chan ve Welebir (2003: 197) ise; yükseköğretimde e-öğretim alan öğrencilerin daha tecrübeli ve gelişmiş yeteneklere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca e-öğretim sayesinde öğrencilerin daha fazla materyale sahip oldukları ifade ederek hem e-öğretim uygulamasını savunanlar hem de savunmayanlar arasında kesin bir fikir birliğinin olmadığını öne sürmüşlerdir.

Yükseköğretim kurumlarında e-öğretim süreçlerinin hazırlanmasına zemin hazırlayan gelişmelerin ve söz konusu öğretim usulüne ilişkin getirilen olumlu olumsuz yaklaşımların yukarıdaki

belirtildiği üzere sıralanmasının ardından e-öğretiminin sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerini, genel hatlarıyla, aşağıdaki tablodaki gibi kategorize etmek mümkündür:

Tablo 1. E-öğretimin Güçlü ve Zayıf Yönleri

GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER
Eğitime erişebilirliği artırır	Maliyetlerin sürekli olarak güncellenmesi gerekir
Teknolojik kullanımı yükseltir	Dijital bölünme etkilerine yol açabilir
Eğitim almak isteyen öğrenci sayısını artırır	Teknik ve altyapısal yetersizlikler oluşabilir
Yaşam boyu eğitimi destekler	Karşılıklı etkileşim, entegrasyon ve eleştirel düşünme düzeyi düşük olabilir
Eğitimsel materyal çeşitliliğini sağlar	Teknolojik maliyetlerin yükselmesine neden olabilir
Eğitime ilişkin fiziksel maliyetleri azaltır	Teknik bilgiye sahip insan kaynaklarının karşılanmasında yetersiz kalınabilir

Kaynak: (Garrison ve Anderson, 2003: 52-54).

E-öğretim sisteminden kesintisiz ve sağlıklı bir şekilde istifade edilebilmesi için ayrılmaz olan unsurlardan birisi de şüphesiz internet altyapısının yaygınlığıdır. Bu doğrultuda internet altyapısının genişlemesine paralel olarak internete ulaşacak ve bundan yararlanacak olan kişi sayısında da artacağı söylenebilir. Grafik 1’de ise Türkiye’de sözü edilen durum aktarılmaya çalışılmıştır:

Grafik 1: Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanımına İlişkin Temel Göstergeler (2009-2020)



Kaynak: (tüik.gov.tr., 2020).

Türkiye’deki internet kullanım oranlarının değişimine bakıldığında 2009-2020 yılları arasında hem hanelerin internete erişim imkânı ve bireylerde internet kullanımı hem de internet üzerinden yapılan ürün siparişleri ile satışlarının sürekli olarak arttığı anlaşılmaktadır. Özellikle 2009 senesinde hanelerin internete erişim oranının %30,0 oranından 2020 yılında %90,7 oranına yükselerek %200’lük bir artış yaşanmıştır. Aynı şekilde 2009 yılında %38,1 olan bireylerin internet kullanım oranı 2020 yılında %50’lik bir artışla 79,0 olmuştur. Oransal olarak bakıldığında internet üzerinden yapılan alışverişlerin 2009 yılında %4,5 iken 2020 yılında %36,5’e yükselmiştir. Bu istatistiklerden yola çıkılarak, bireylerin internet erişimlerinin artması ve internet kullanımına bağlı olarak e-öğretim sisteminin uygulanma alanının da artışa geçebileceği sonucuna ulaşılabilir.

3. Yükseköğretim Kurumlarının E-Öğretim Stratejisi

Yükseköğretim kurumlarında internet imkânlarının artması sonucu bunun olumlu çıktılarından istifade edilebilmesi için yöneticiler açısından ilk olarak internet kullanımının yükseköğretim kurumları için ne anlam ifade ettiğinin kavranması sağlanmalıdır. Ardından değişmekte olan eğitim alanında internetin nasıl yönetilebileceği sorularından yola çıkarak yükseköğretim kurumlarının e-öğretim stratejilerine ilişkin dinamikleri anlamada kolaylık sağlayacaktır. Bu kapsamda yükseköğretim yönetimleri sahip oldukları teknolojik gelişmişlik, fiziki kapasite ve bütçeleri kapsamında kendilerine özgü stratejiler geliştirmektedirler. Ayrıca yükseköğretim kurumları üniversitelerinin buldukları yerleşkelere yakın yerlerde, stratejik olarak, e-öğretim hizmetlerini öğrencilere sunabilmek için farklı piyasa aktörleriyle ortaklık kurabilmeleri mümkündür (Bennett ve Bennett, 2002: 78).

Son dönemlerde özellikle politika yapıcılarından ve diğer paydaşlardan e-öğretim sisteminin yükseköğretim kurumlarına uyarlanması gerektiğine ilişkin vurgular artmıştır. Dünya genelinde yaşanan bazı baskılar ve itici güçlerden dolayı yükseköğretim kurumlarında e-öğretim uygulamalarına olan ilgi artmıştır. Öyle ki siyasi, sosyal ve kültürel bağlamlar içerisinde yer alan yükseköğretim kurumları, politikaları ve pratikleri şekillendirebilmektedir. Bu bağlamda, ulusal politikaların belirlenmesi, ekonomik ve sosyal gelişimle ilgili önceliklerin saptanması ve bu önceliklerin gerçekleşmesi açısından teknolojik eğitimin önemine daha fazla önem atfedilmiştir (Thanaraj ve Williams, 2016: 69).

Anderson vd., (2006) e-öğretim stratejilerine ilişkin yapmış oldukları bir alan araştırması sonucunda yükseköğretim kurumlarında e-öğretim uygulamasının adapte edilebilmesinin altında yatan iki faktörün olduğunu saptamışlardır. **i)** Bilgi toplumunda yaşayan bireylerin karşılaşmış oldukları sorunların üstesinden gelebilmek için nüfusun becerisinin artırılması ihtiyacı ve **ii)** Hayat boyu eğitim ihtiyacının karşılanması ve değişen dünyada çeşitlenen insan ihtiyaçlarının giderilebilmesi için esnek ve ulaşılabilir yükseköğretim kurumlarına olan ihtiyaçtır.

Birçok ülkenin yükseköğretim kurumu, belirlemiş oldukları hayat boyu eğitimin sürdürülmesi ve nitelikli insan ihtiyacının karşılanması gibi amaçlarını gerçekleştirebilmek için ulusal e-eğitim stratejisi geliştirmişlerdir. Örneğin, İngiltere Yükseköğretim Fonu Konseyi (HEFCE) e-öğretim uygulamasını 2010 yılına kadar etkin ve sürdürülebilir bir şekilde adapte edilebilmesi için bir strateji oluşturmuştur. Konsey bu stratejisini uygulama konusunda, Yükseköğretim Akademisi ve Ortak Bilgi Sistemleri Komitesi ile birlikte çalışmıştır. HEFCE'ye göre e-öğretim stratejilerini geliştirmelerindeki öncelikli amaç, yükseköğretim kurumlarında e-öğretim uygulamalarını yerleştirerek daha esnek, öğrenci odaklı, teknolojiyi kullanabilen ve herkesin yararlanabileceği bir model oluşturulmaya çalışıldığı belirtilmiştir (HEFCE, 2005: 5).

Gerek ulusal gerekse uluslararası ölçekte tasarlanmış yükseköğretim stratejilerindeki nihai amaç her zaman ve her yerde yaşam boyu eğitimin sağlanması olmuştur. Ancak böyle bir vizyonun gerçekleştirilebilmesi teknolojik alt yapının varlığından daha fazlasını gerektirmektedir. Yükseköğretim kurumlarının, e-öğretim uygulamasıyla yoluyla yaşam boyu eğitim amacını gerçekleştirebilmesi için sahip olması gereken belli başlı strateji ve politikalar bulunmaktadır. Bu strateji ve politikalar (MacKeogh ve Fox, 2009: 149): Esnek modüler çerçevelerin ve yenilikçi pedagojik yaklaşımların oluşturulması, öğrenme çıktılarıyla ilgili yeni değerlendirme biçimlerin yapılması, kurumlararası akreditasyon ve kredi transferi anlaşmaları sağlanması ve kurumsal işbirliklerinin geliştirilmesi ve üniversite içerisindeki olanaklardan hem kampüs içerisindeki hem de dışarıdaki öğrencilerin eşit olarak yararlanabilmesidir.

Doğru ve etkin e-öğretim stratejisi geliştiren yükseköğretim kurumlarının ortak özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Rhona vd., 2006: 140):

- Yükseköğretim kurumlarının ayrıca hazırlanmış e-öğretim stratejilerinin olması,
- Yerel eylem alanlarının belirlenmiş olması,
- E-öğretime ilişkin başarılı örnekleri bir araya toplayarak bunları kendilerine özgü bir şekilde uygulamaya koyulması,
- E-öğretime ilişkin yayın ve araştırma yapılmasına katkı sağlanması,

- Yükseköğretim kurumlarında aşamalı bir model benimseyerek personellerin gelişmesi ihtiyacının göz önünde bulundurmaları olarak belirtilebilir.

Yükseköğretim kurumlarının e-öğretim stratejilerini kendi bağlamlarında üretmeleri eğitim alanında yapılacak olan değişimlerin etkili mekanizmalarından biridir. Nitekim hem kamu kurum ve kuruluşlarının hem de özel teşebbüslerin değişim ve dönüşüm süreçlerini sürdürülebilir, verimli ve etkin bir şekilde yönetebilmeleri için geliştirecekleri stratejiler marifetiyle mümkün olmaktadır (Vurgun ve Öztop, 2011: 218). Gelişmiş örgüt kültürlerinin stratejilerini dönemin şartlarına göre yeniden dizayn etmeleri yükseköğretim kurumları içinde geçerlidir. Nitekim söz konusu kurumlar hâlihazırdaki sistemlerini sürdürme konusunda ısrar etmekten ziyade değişime açık ve çevresine karşı duyarlı kurumlar olmalıdır. Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarının stratejilerini oluşturma sürecinde önemli bazı özellikleri bulunmaktadır (Newton, 2010: 430):

- Üniversite yöneticilerinin proaktif bir kültür ortamı oluşturarak e-öğretim stratejilerini belirlemede kendi iç dinamiklerini esas alarak hareket etmek,
- E-öğretim sisteminin üniversitelere entegre edilebilmesi için yıllık periyodlarla insan kaynaklarını geliştirecek planların yapılması ve e-öğretim sisteminin daha kısa bir sürede uygulamaya geçebilmesi için yeterli miktarda fonun temin edilmiş olması,
- “Üniversite Destekli Projeler” düşüncesi ile başarılı projelerin ortaya koyulabilmesi için e-öğretim sisteminin sürdürülebilirliğine ilişkin vurguların artmasına bağlı olarak yeterli sayıda personel ve öğrenci ihtiyacının giderilmiş olması şeklinde sıralamak mümkündür.

Yükseköğretim kurumlarının e-öğretim stratejisi uygulamalarını neden üniversitelere adapte etmek istediklerine ilişkin yapılan çalışmalarda şu gerekçelere ulaşılmıştır (Schiffman vd., 2007):

- İtibarın artırılması,
- Bilgi becerilerinin geliştirilmesi,
- Bilgi erişim ağına erişimin genişletilmesi,
- Engelli öğrencilerin eğitim hakkının desteklenmesi,
- Eğitim ve öğretim niteliğinin geliştirilmesi,
- Eğitimde esnekliğin artırılması ve
- Düşük maliyetle yüksek verimlilik elde edilmesi olarak belirtilebilir.

Yükseköğretim kurumlarının geliştirmekte oldukları e-öğretim stratejileri yalnızca olağan dönemlerde eğitim-öğretim sürecine katkı sağlamayıp aynı zamanda olağanüstü dönemlerde de oluşturdukları e-öğretim stratejileri kamusal eğitim hizmetinin kesintisiz ve daha sağlıklı bir şekilde ilerlemesine imkân tanıyabilir. 2019 senesinde Çin’in Vuhan eyaletinde ortaya çıktığı düşünülen Covid-19 salgını ve dünyaya kısa sürede yayılımı bu olağanüstü döneme örnek gösterilebilir. Olağan dönemlerde e-öğretime ilişkin yapılmış olan sağlam altyapı, mevzuat, içerik, insan kaynağı ve uygulamaya dönük düzenlemeler olağanüstü dönemlerde e-öğretim sisteminin düzenli işleyebilmesine olanak tanıyabilmekte ve fırsat eşitsizliğinin önüne geçilebilmektedir.

Yine olağanüstü şartlarda e-öğretimin önemini Covid-19 pandemisinin ülkelerin eğitim sistemleri üzerinden ele alınacak olunursa başta virüsün ilk çıktığı ülke olan Çin’de ve virüsün en fazla yayılım alanı bulunduğu ülke olan Amerika Birleşik Devletleri’nde ve İngiltere, İtalya, İspanya, Macaristan başta olmak üzere Avrupa’nın farklı ülkelerinde e-öğretim uygulamasına zorunlu olarak başvurmak durumunda kalmıştır. Örneğin Amerika’da bulunan 50.000 öğrenciye sahip Washington üniversitesi tamamen online eğitime geçmiştir. Diğer yandan Harvard, Stanford, Massachusetts Teknoloji Üniversitesi (MIT) ve Caltech üniversiteleri e-öğretim sistemlerini uzun zamandan beri bünyelerine kattıkları için pandemi sürecinde eğitim sistemleri önemli sayılacak bir engele takılmamıştır (Özbay, 2015: 380-381). Pandemi sürecinde Macaristan’daki yükseköğretim kurumlarının kullanmış oldukları e-öğretim uygulamalarında ise pandemi öncesi dönemde üniversiteler tarafından kullanılmakta olan e-öğretim araçlarının 777 olan sayısı (moodle, zoom, skype, teams, classroom, facebook) pandemi sonrasında 1,281’e yükselmiştir (Lazânyi vd., 2021: 9). Nitekim Türkiye’de Yüksek Öğretim Kurumu tarafından üniversitelere yapılan bildirimler neticesinde üniversiteler e-eğitim modeline geçmişlerdir. Hatta e-eğitim hizmetinin sunumunda diğer üniversitelere kıyasla daha oturmuş sisteme sahip olan Anadolu Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi,

bu konuda yeterli kapasiteye sahip olmayan üniversitelere e-egitim geliştirilmesi için destekte bulunmuşlar ve bu alanda bir işbirliği ortamı sağlanmıştır.

4. Türkiye’de E-Eğitim Stratejileri Üzerine Öneriler

Dünya geneline bakıldığında yükseköğretim sektöründe ve yükseköğretim kurumlarını değişime sevk eden belli başlı dinamikler bulunmaktadır. Bunlar (Aktan, 2007: 1):

- Küreselleşme,
- Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yoğun nüfus artışı,
- Rekabet ortamının artması,
- İyi yönetim, devletin küçültülmesi ve devletin yeniden inşası gibi devlet reformları uygulamaları,
- Bilgiyi tüketen bir toplumun oluşması ve
- Temel bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmelerdir.

Bu doğrultuda Türkiye’nin e-egitim alanındaki geleceğine bakıldığında (Kızılsu, 2006: 313); internet ve bilgisayar teknolojisindeki yeni gelişmeler eğitim sisteminde de radikal değişikliklerin yapılmasını tetiklemiştir. Diğer bir ifadeyle yeni teknolojik imkânların doğuşuyla, eğitim sisteminde kronikleşen sorunlara çözüm olanakları üretilmeye başlanmıştır. Özellikle eğitim alanında yeni iletişim teknolojilerinin avantajlarını gündelik hayata aktarması, bireylerin sosyalleşme ve bilgi seviyelerinin yükselmesine ivme kazandıran bir katalizör görevi üstlenmiştir. Türk Yüksek Öğretim Sistemi bu alanda dünyada yaşanan değişim ve dönüşümlerden doğrudan etkilenmiş ve yaşanan gelişmelerin tesiriyle etkilenmeye devam etmektedir (Babaoğlu, 2018: 187).

Diğer taraftan Türkiye Cumhuriyeti, Avrupa ülkeleri içerisinde gerek yükseköğretim kurumlarının fazla olması gerekse bu kurumlara eğitim görmek için gelen ulusal ve uluslararası öğrencilerin sayısındaki artışın son zamanlarda artması nedenleriyle Türkiye yükseköğretim kurumları dünyada ön plana çıkan kurumlar olarak kendisine yer edinmiştir. Bu bağlamda Türkiye gerek uluslararasılaşmanın gerekse dijitalleşmenin etkileriyle sahip olduğu bu önemli konumunu korumak ve daha da güçlendirmek amacıyla yükseköğretim kalitesini artıracak pratik adımlar ve önemli stratejiler geliştirmeye devam etmektedir (Babaoğlu ve Kulaç, 2021: 104).

Türkiye’de e-egitim uygulamasının yaygınlaştırılmasının önündeki en büyük engellerden birisi, bu tür bir eğitim sistemi için teknik kapasitesi gelişmiş yazılım ve donanıma sahip bilgisayarların tedarik edilmesi için uygun ekonomik şartların sağlanamamış olmasıdır. Zira dünya geneline bakıldığında internet kullanımının en pahalı olduğu ülkelerden biriside Türkiye’dir (tr.euronews.com, 2019). Bu nedenle bilgisayarların ve internet servisi ücretlerinin ucuzlaştırılması en azından eğitim sistemi içerisinde kalan kısım için daha ekonomik hale getirilmesi yükseköğretim kurumlarının e-egitim sisteminin daha iyi işlerlik kazanmasına olanak sağlayacaktır. Nitekim bu süreç içerisinde karşılaşılan bazı sıkıntı ve engellere rağmen, eğitimdeki fırsat eşitliğinin sağlanması ve toplumun genel bilgi seviyesini yükseltilmesi hedefleri, desteklenmesi gereken bir girişim olarak düşünülmelidir.

E-egitim modeline geçme sürecinde en önemli ve ilk adım donanım, yazılım ve internet gibi alt yapı sorunlarının çözülmesinin ardından modelin uygulamasına başlamaktır. Ayrıca dünyada yükseköğretim alanında yaşanan gelişmelerin yakından takip edilmesi, Türkiye’deki eğitim sisteminin uluslararası denklige ulaşabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Ruzgar, 2004: 24). Zira kitle iletişim araçlarının gelişmesi ve çeşitlenmesine bağlı olarak bu enstrümanları e-egitim sisteminde etkili bir şekilde kullanılabilmesi, e-egitim uygulamalarında niteliğin artmasına ve süreklilik kazanmasına imkân tanıyacaktır.

Türkiye’de e-egitim sisteminin ve stratejilerinin geliştirilmesiyle ilgili politika yapıcılara ve yükseköğretim kurumlarına ilişkin bazı önerileri aşağıda sıralandığı üzere belirtmek mümkündür:

Politika Yapıcılara İlişkin Öneriler:

- Merkezi yönetimin üniversitelere ek ödenek aktarabilmesi,

- Hibrid eğitim sistemine ayak uydurabilen teknik bilgi ve birikime sahip insan kaynağının yetiştirilmesi,
- Bilgi erişim ağlarının teknik olarak aksaklığa uğramaması için yazılım sistemlerinin gelişmiş standartlarla donatılması,
- E-egitime ilişkin hukuki mevzuatın reform edilmesi
- Kriz yönetimi için gelecekteki potansiyel sorunların üstesinden gelebilmek için güçlü ve dayanıklı eğitim sisteminin oluşturulması (Balbontin-Alvarado ve Rivas-Morales, 2021: 127),
- 21. yüzyıl eğitim-öğretim sistemine ayak uydurabilen güncel müfredatların oluşturulması ve bu müfredatı uygulayacak öğretim personelinin atanmasına teşvik edilmesi,
- Dijital becerilerin ve yetkinliklerin sağlanmasının desteklenmesi,
- Yükseköğretim kurumlarının e-egitim stratejilerini geliştirmeleri noktasında mali ve teknik açılardan desteklenmesi
- Yükseköğretim kurumlarına e-egitim uygulamalarının dünyadaki güncel trendlerin aktarılması için bilgi akışının sağlanması,
- E-egitim uygulamasında dünyadaki başarılı üniversite uygulama modelleri örnek alınarak “e-egitim politika transferlerinin” yapılabilmesi sürece olumlu katkılar sağlayacaktır. Nitekim dünyada politika transferlerine ilişkin yapılan ülke deneyimlerine bakıldığında hem Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde hem de Avrupa Birliği üyelik sürecindeki ülkelerin ulusüstü kuruluşlarla kamu yönetimlerini entegre etme çabaları yüksek öğretim stratejilerine de son dönemlerde yansımaya başlamıştır (Babaoğlu, 2018: 192). Örneğin Türkiye’nin de aralarında bulunduğu Avrupa Birliği uyum süreciyle birlikte Bologna süreci ve Erasmus ve Erasmus + (*plus*) hareketliliği bu yansımalar içerisinde gösterilebilir.
- E-egitim projesi bir teknoloji projesinden ziyade eğitim projesi olarak ele alınmalı ve e-egitimin içeriği geliştirilmelidir (Balaban, 2012: 43).
- Üniversitelerin e-egitim sistemlerinin performansını ölçmek ve değerlendirmek için belirli periyodlarla bir araya gelerek kolektif bir şekilde e-egitim politika ve stratejilerini değerlendirilmesinde öncülük etmesi önerilmektedir.

Yüksek Öğretim Kurumlarına İlişkin Öneriler:

- E-egitim ders müfredatının uluslararası yükseköğretim sistemlerine yakınlaştırılması ve akredite edilmesi,
- Eğitimcilerin ve öğrencilerin dijital eğitim pratiklerini geliştirebilmek için online kütüphanelerin kurulmasının yapılması,
- Global bir dil olan İngilizce derslerinin alt yapısı oluşturularak, e-egitim ders müfredatlarında yaygınlaştırılması,
- Fiziksel üniversitelerde öğrencilere okutulan materyallerin ve sunulan imkânların e-öğretim kapsamındaki öğrenciler içinde tedarik edilebilmesi,
- Üniversitelerin piyasadaki özel teşebbüslerle birlikte hareket edebilmeleri,
- E-egitim uygulaması kapsamındaki öğrencilere erasmus ve Mevlana yurtdışı öğrenci hareketliliğinden istifade etme fırsatı sunulmalıdır,
- Üniversitelerin e-egitim stratejilerinin oluşturulmasında, gerektiği takdirde, bu hizmetten yararlanacak öğrenciler ile bir araya gelerek yönetimsel bir karar alma ortamının oluşturulabilmesi,
- Sanal üniversite girişimleri ön planda tutularak hem klasik eğitime katkı sağlamak hem de alternatif bir eğitim kurumunun oluşturulması için üniversitelerin birbiriyle iletişim kurarak öğrencilerin diğer üniversitelerden de ders alabilmeleri ve kampüsler arası ders aktarımının sağlanabilmesine olanak tanınmalıdır (Karasar, 2004: 121).
- Teknolojik eğitimin önünün açılabilmesi ve gelişebilmesi için üniversitelerin eğitim stratejilerini teknolojik gelişmişlik, fiziki kapasite ve bütçeleri göz önünde

bulundurarak oluşturulmalıdır. Bu kriterlerin göz önünde bulundurulması yükseköğretim kurumlarının hem kampüs içerisinde hem de kampüs dışarısında kapasitelerini etkin bir şekilde kullanılmasına imkân tanıyarak hem ekonomik hem de zaman açısından kuruma olumlu yansımaları olacaktır (Latchem, 2009: 47-48).

- Üniversitelerde e-egitim sistemi içerisinde istihdam edilen/edilecek insan kaynağına yönelik hizmetiçi eğitimler verilmelidir (Gökdaş ve Kayrı, 2005: 16).
- Etkin ve sürekli e-egitim sistemi için üniversitelerin bu alandaki kurum, kuruluş ve diğer eğitim organlarıyla bir araya gelerek sistemin yol açtığı veya açabileceği potansiyel olumsuz çıktılar üzerine geridönüş (*feedback*) yapmaları önerilmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

İnternet ve bilgisayar teknolojisindeki gelişmelere bağlı olarak yükseköğretim kurumlarında bazı radikal değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişimlerden biriside e-öğretim uygulamasıdır. Farklı nedenlerden dolayı, klasik anlamda, fiziksel olarak üniversitelerde eğitim alamayan bireylerin bu model aracılığıyla yaşam boyu eğitimlerini sürdürebilmeleri ve fırsat eşitliğinden istifade edebilmelerinin önü açılmıştır.

Bilgi toplumunun oluşması, klasik eğitim anlayışının sorgulanmasına ve alternatif eğitim sistemlerinin olması gerektiğine ilişkin yeni önermeleri gündeme getirmiştir. Özellikle internet ve bilgisayar teknolojisinde yaşanan ilerlemeler bilgi toplumunun daha fazla güçlenmesine imkân tanımıştır. Eğitim ve bilgi toplumu arasındaki ilişki geçmiş on yıldan bu yana önemini artırarak devam etmiş ve bunun sonucu olarak fiziksel ortamlarda eğitim almak gibi klasik eğitim anlayışlarının yerine “sanal üniversiteler” veya “internet üniversiteleri” gibi yeni yükseköğretim modelleri türemiştir.

Eğitim gelişen bir yapı içerisinde sürekli öğrenmeyi, stratejik ve pratik kılmak için önemli bir rol oynamaktadır. Eğitimden beklenen ise, eğitim sürecinde sorunları bilginin gücünü kullanarak, yeni fikirler üreterek ve etkili stratejiler geliştirerek problemleri aşmaktır. Yükseköğretim kurumları da bu bilinçle hareket ederek bireylerin eğitimini engelleyen sorunlar karşısında e-öğretim uygulamasını hayata geçirmişlerdir.

E-öğretimin olumlu ve olumsuz etkilerine ilişkin yapılan birçok çalışmada ortak bir fikir birliği bulunamamasına rağmen günümüzde çoğu öğrenci e-egitim uygulamasından yararlanmak istemektedir. E-öğretim, eğitim sistemine kayıt yaptıran/yaptıracak olan öğrenci sayısının artması yükseköğretim kurumlarının yöneticilerini etkin, verimli ve sürekliliği olan stratejiler üretmeye sevk etmiştir.

E-egitimin temel kullanım alanları olan yer ve zaman esnekliği, dersi dinlemek için zamanı sıkıştırmama ve dersleri yeniden dinleyebilme, düşük maliyetli ve tek tip haline getirilmiş eğitim, sosyal ve ekonomik engelleri rasyonel bir eğitim politikasıyla ortadan kaldırabilme gibi imkânlar göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’de e-öğretim sisteminin etkili ve sürekli olarak gelişebilmesinde politika yapımcıların ve yükseköğretim kurumlarının belirleyecekleri stratejiler Türkiye’deki e-egitim sisteminin geleceği için önem arz etmektedir. Zira bu çalışmada da ele alınmaya çalışılan sorun yalnızca eğitim bilimcileri ilgilendiren bir konu olmamakla birlikte Kamu Yönetimi disiplinde üzerinde eğilmesi gereken bir çalışma alanı olduğu düşünülmektedir. Dünya’da yaşanan itici gelişmelere bağlı olarakta yükseköğretim kurumlarının farklı ülke deneyimlerinden yola çıkarak e-öğretim stratejilerinin işlevselliğini artırabilmek için etkili kamu politikalarının oluşturulması ve kendisini reform etmesi kaçınılmazdır.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2007). “Yükseköğretimde Değişim: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar”, Değişim Çağında Yüksek Öğretim, İzmir: Yaşar Üniversitesi Yayını.
- Al-Dahlakil, Zinah A H. & AbdulRidha, R. ve Al- Tameemi, S. (2019). Active Learning And Creative Thinking. Opcion. 35(20): 2899-2921.
- Arat, T. ve Bakan, Ö. (2011). Uzaktan Eğitim Ve Uygulamaları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi. 14(1-2): 363-374.

- Anderson, B. & Brown, M. & Murray, F. & Simpson, M. ve Mentis, M. (2006). *Global Picture, Local Lessons: E-learning Policy and Accessibility, Final Report, Ministry of Education*. New Zealand: Wellington.
- Babaoğlu, C. (2018). “Yükseköğretimdeki Politikalarına Dair Bir Yazın Taraması ve Analiz İçin Bir Anahtar Kavram Olarak Politika Transferi”, *Fiscaoeconomia*. 2(1): 186-203.
- Babaoğlu, C. ve Kulaç, O. (2021). The Covid-19 Pandemic’s Effect On Digitalization and Internationalization Policies of Turkish Higher Education, *Higher Education Policies for Developing Digital Skills to Respond to the Covid-19 Crisis: European and Global Perspectives*, (Edt: Nina Tomažević & Dejan Ravšelj ve Aleksander Aristovnik). (97-109). Belgium-Brussels: European Liberal Forum.
- Babaoğlu, C. ve Öktem, M. K. (2017). E-learning in Higher Education System: An Analysis of Turkish Case, In. *Open and Distance Learning for Sustainable Growth in Emerging Nations*. (Edt: Umesh Chandra Pandey ve Verlaxmi Indrakanti). (1-17). Hersey-PA: IGI.
- Balaban, M. E. (2012). *Dünyada ve Türkiye’de Uzaktan Eğitim ve Bir Proje Önerisi*, Bilgiye Erişim ve Paylaşım Projesi, Işık Üniversitesi, Şubat 2012.
- Balbontin-Alvarado, R. ve Rivas-Morales, C. (2021). Transition From On-Site To On-Line Education: Exploring The Chilean Higher Education Experience In Times of Covid-19, *Higher Education Policies for Developing Digital Skills to Respond to the Covid-19 Crisis: European and Global Perspectives*, (Edt: Nina Tomažević & Dejan Ravšelj ve Aleksander Aristovnik). (120-129), Belgium-Brussels: European Liberal Forum.
- Bennett, F. J. ve Bennett, B. L. (2002). “Assessing the Quality of Distance Education Programs: The Faculty's Perspective”. *Journal of Computing in Higher Education*. 13(2): 71-86.
- Chan, S. P. ve Welebir, B. (2003). “Strategies for E-education”. *Industrial and Commercial Training*. 35(5): 196-202.
- Garrison, D. R. ve Anderson, T. (2003). *E-learning in the 21st Century: A Framework for Research and Practice*. London: Routledge-Falmer.
- Gibson, J. & Tesone, D. ve Blackwell, C. (2001). “The Journey to Cyberspace: Reflections From Three Online Business Professors”. *SAM Advanced Management Journal*. 66(1): 30-35.
- Gökdaş, İ. ve Kayrı, M. (2005), “E-öğrenme ve Türkiye Açısından Sorunlar, Çözüm Önerileri”. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(2): 1-20.
- Graves, H. W. (2001). “Virtual Operations”. *Educause Review*. 36(2): 46-56.
- Greco, J. (1999). “Going the Distance for MBA Candidates”. *The Journal of Business Strategy*. 20(3): 31-34.
- HEFCE (Higher Education Funding Council of England) (2005), https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/*/http://www.hefce.ac.uk/, (Erişim Tarihi: 23.05.2021).
- Karasar, Ş. (2004). “Eğitimde Yeni İletişim Teknolojileri –İnternet ve Sanal Yüksek Eğitim“. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 3(4): 117-125.
- Kırışık, F. ve Sezer, Ö. (2015). “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) Kamu Politikası Oluşturma Sürecindeki Rolü”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11(2): 199-215.
- Kızılsu, G. (2006). “Dimensions of E-Learning Education in Turkey”. *Knowledge Management and e-Learning*. Budapeşte: 307-315.
- Latchem, C. (2009). “The Turkish Journal On Online Education: A Content Analysis”. *Turkish Online Journal of Distance Education*. 10(3): 42-54.
- Lazányi, K. & Vincze, A. ve Szikora, P. (2021). The Digital Skills In The Hungarian Higher Education During The First Wave of Covid-19, *Higher Education Policies for Developing Digital Skills to Respond to the Covid-19 Crisis: European and Global*

- Perspectives*, (Edt: Nina Tomažević & Dejan Ravšelj ve Aleksander Aristovnik). (4-18). Belgium-Brussels: European Liberal Forum.
- MacKeogh, K. ve Fox, S. (2009). "Strategies for Embedding e-Learning in Traditional Universities: Drivers and Barriers". *Electronic Journal of e-Learning*. 7(2): 147-154.
- Newton, J. (2010). "Implementing an Institution-wide Learning and Teaching Strategy: Lessons in Managing Change". *Studies in Higher Education*. 28(4): 427-441.
- Rhona, S. & Benfield, G. ve Francis, R. (2006), "Implementing a University E-learning Strategy: Levers for Change within Academic Schools". *Research in Learning Technology*. 14(2): 135-151.
- Özbay, Ö. (2015). "Dünya'da ve Türkiye'de Uzaktan Eğitimin Güncel Durumu". *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2(5): 376-394.
- Ruzgar, S. N. (2004). "Distance Education in Turkey". *Turkish Online Journal of Distance Education*. 5(2): 22-32.
- Schiffman, S. & Vignare, K. ve Geith, C. (2007). "Why do Higher Education Institutions Pursue Online Education?". *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 11(2): 61-71.
- Thanaraj, A. ve Williams, S. (2016). "Supporting the Adoption of Technology Enhanced Learning by Academics at Universities". *Journal of Teaching and Learning with Technology*. 5(1): 59-86.
- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). "Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16(3): 217-230.
- Wardrope, J. W. (2001). "A Communication-Based Response to Distance Learning in Business Communication". *Business Communication Quarterly*. 64(2): 92-97.

İnternet Kaynakları

- [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2020-33679#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=%C4%B0internet%20kullan%C4%B1m%20oran%C4%B1%202020%20y%C4%B1nda,%73%2C3%20oldu%C4%9Fu%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC.](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2020-33679#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=%C4%B0internet%20kullan%C4%B1m%20oran%C4%B1%202020%20y%C4%B1nda,%73%2C3%20oldu%C4%9Fu%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC.), (Erişim Tarihi: 07.05.2021).
- <https://tr.euronews.com/2019/03/05/dunyada-en-ucuz-ve-en-pahali-internet-hangi-ulkede-turkiye-kacinci-sirada>, (Erişim Tarihi: 28.05.2021).

HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE UYGULANAN KURLARA KURSIYERLERİN KATILMA NEDENLERİ VE MEMNUNİYET ALGISI: ERZİN İLÇESİ ÖRNEĞİ

*Doğan PEKER**
*Betül DEMİREL***
*Mehmet Can YUMUŞAKER****
*Zekeriya KÜÇÜKBAYAZIT*****
*Furkan PEKER******

Geliş/Received: 08.09.2021

Kabul/Accepted: 24.09.2021

Özet

Bu çalışmada, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde, Hatay İli Erzin İlçesi Halk Eğitimi Merkezi'nde düzenlenen kurslara devam eden kursiyerlerin, aldıkları eğitimlere yönelik görüş ve gözlemlerini belirlemek amacıyla "kursa katılma sebepleri" ve "memnuniyet ölçek anketleri" uygulanmıştır. Bu ölçeklerle demografik bilgiler elde edilmiştir. Veriler kodlanarak SPSS.25 paket programı yardımıyla çözümlenmiştir. Güvenilirlik testleri yapılmış, testlerin iyi derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Normallik testleri yapılmış, ölçeklere girilen verilerin normal dağılmadığı saptanmıştır. Nonparametrik testler olan Mann-Whitney testi ve Kruskal Wallis testi, Spearman Rho Korelasyon ve Çoklu Regresyon testleri uygulanmıştır. Araştırmaya 372 kursiyer katılmıştır. Yapılan korelasyon testinde katılma nedenleri ölçeği ile memnuniyet ölçeği arasındaki ilişki, pozitif yönde orta seviyeli "***0,465" seviyede, %99 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Regresyon analizinde katılma nedeni ve memnuniyetin %21,7'sini açıkladığı (t= 10.114) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tahmin edilmektedir. Çalışma sonucunda kursiyerlerin kursa katılma nedenlerinin kurs memnuniyetini etkilediği görülmüştür. Çalışmanın alan yazında örnekleri olmasına karşın katılma nedeni ve kursiyer memnuniyetinin birlikte araştırıldığı çalışmalara rastlanılmamıştır. Yapılan diğer çalışmalarda analiz çalışmaları genelde frekans analizi ki kare testleri kullanılırken bu çalışmada daha derinlemesine hipotez testleri yapılmıştır. Araştırma sonuçları günümüz şartlarına göre uyarlanıp kurs memnuniyeti ve kursa katılma nedenlerini iyileştirme adına öneriler yapıp literatüre katkı yapılması amaçlanmıştır. Kurs merkezlerinin, kursiyerlerin memnuniyetini artırma yönüyle faydalanacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yaygın Eğitimi, Hayat Boyu Öğrenme, Yetişkin Eğitimi

REASONS FOR ATTENDING COURSES IN PUBLIC EDUCATION CENTERS AND PERCEPTION OF COURSE SATISFACTION: EXAMPLE OF ERZİN DISTRICT

Abstract

In this study, "reasons for attending the course" and "satisfaction scale questionnaires" were applied in order to determine the opinions and observations of the trainees who attended the courses held in the Public Education Center of Erzin District of Hatay Province in the 2020-2021 academic year. Demographic information was obtained with these scales. These data were encoded and analyzed with the help of SPSS.25 package program. Reliability tests were performed and it was found to be reliable at a good level. Normality tests were performed, and it was found that the data entered into the scales were not normally distributed. Nonparametric tests, Mann-Whitney test and Kruskal Wallis test, Spearman Rho Correlation and Multiple Regression tests were applied. 372 trainees participated in the research. In the correlation test, it was found that the relationship between the reasons for participation scale and the satisfaction scale was positively significant at the medium level "*** 0.465" level at

*Doktora Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0001-8202-1902 doganpeker_31@hotmail.com

** Md.Yrd. Erzin Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü ORCID: 0000-0003-1302-1356 betuldemirel012@gmail.com

*** Yüksek Lisans, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-5726-9340 canyumsaker@hotmail.com

**** Md.Yrd. Erzin Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü., ORCID: 0000-0003-3854-4217 zeki_beyazit@hotmail.com

*****Yüksek Lisans Öğrencisi Aydın Adnan Menderes Üniversitesi ORCID:0000-0001-6376-0072 furkanpeker_31@hotmail.com

99% confidence level. In the regression analysis, it is estimated that the reason for participation and satisfaction explained 21.7% ($t= 10.114$) and affected it in a positive and statistically significant way. As a result of the study, it was seen that the reasons for participating in the course affect the course satisfaction of the trainees. Although there are examples of the study in the literature, no studies were found in which the reason for participation and trainee satisfaction were investigated together. While analysis studies generally used frequency analysis chi-square tests in other studies, more in-depth hypothesis tests were conducted in this study. It is aimed to contribute to the literature by adapting the research results according to today's conditions and making suggestions in order to improve course satisfaction and the reasons for attending the course. It is thought that the course centers will benefit from increasing the satisfaction of the trainees.

Key Words: Non-formal Education, Life-long learning, Adult Education

Giriş

Alan yazında mesleki eğitimin örgün ve yaygın eğitim dâhilinde verildiği görülmektedir. Örgün eğitim, temel eğitime dayanarak gençleri mesleki-teknik alanda okul ve iş yerinde yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Yaygın eğitim ise kursiyeri iş yerlerinde ve atölyelerde mesleki alanda geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amacın gerçekleşmesinde yaygın eğitim kurumları önemli bir rol almaktadır. Yaygın eğitim kurumları genç ve yetişkin ağırlıklı eğitim vermektedir. Türkiye ile diğer ülkelerin mesleki-teknik eğitimleri karşılaştırıldığında ülkemizin gelişme gösterdiği görülmektedir. Son yıllarda mesleki eğitime verilen önem artmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği uyum süreci ile birlikte, bireyin istihdam edilebilmesi için diploma, mesleki yeterlilik belgesi ile sertifika şartı, yaygın eğitime olan talebi artırmıştır. 3700'den fazla kurs programı bulunan halk eğitimi merkezleri sertifika talebini karşılamada üzerine düşeni yapmaktadır. Bu merkezlerdeki eğitimlerin kalitesinin artırılması yönünde ise gerekli çalışmalar yapılmaktadır.

Alan yazındaki mesleki ve yaygın eğitim araştırmalarında, örgün eğitimin bireylere tüm yaşamı boyunca ihtiyaç duydukları bilgi ve beceriyi kazandırmaya yeterli olmadığı görüşünde birleşmiştir (Yıldırım, 2017, s. 108). Araştırmalar, yetişkinlere yönelik eğitim araştırmalarının da yetersiz olduğunu göstermiştir (Yayla, 2009, s.38). Programların istenilen niteliklere ulaşması için yetişkin eğitimi odaklı çalışmaların çoğalması gerekmektedir. Türkiye'de yetişkinlerin eğitimine önem veren kuruluşların başında halk eğitimi merkezleri gelmektedir. Bu alanda çalışma yapan araştırmacıların, ihtiyaç ve durumları saptamada daha nicel yöntemlere başvurdukları tespit edilmiştir. Araştırmaların artırılması, tüm yetişkin eğitim programlarını içine alacak şekilde yapılması, yaygın eğitimin kalitesini, niteliğini artırmada yararlı olacaktır (Yıldız, 2004, s. 81). Katılımcıların demografik yaş, gelir, cinsiyet, medeni durum gibi özellikleri farklı olacağından dolayı bu katılımcılara verilen eğitimlerde bu özellikler dikkate alınmalıdır (Ural, 2007, s. 11). Yetişkin eğitimlerine katılımın artırılması, verilen eğitimlerin etkisinin sınanması, katılımcı kursiyerin kurs sonuna kadar motivasyon düzeyini artırıp artırmadığının gözlemlenmesi, kursu terk oranlarının azaltılması, eğitim ortamları standartlarının yükseltilmesi, değişen ve gelişen dünyanın şartlarına uyum sağlayacak kursların açılması, kurs ilanlarının etkili yapılması, eğitici niteliklerinin iyi saptanması, kurs sonrası kursiyerlerin işe girmesi konusunda doğru yönlendirme yapılması, yaygın eğitim alanında çözülmesi gereken konular olarak görülmektedir. Son yıllarda sorunların çözülme eğiliminde olması iyi bir gelişmedir.

Halk Eğitimi

“Halk eğitimi”; “algın eğitim”, “yaygın eğitim”, “hayat boyu eğitim”, “yetişkin eğitimi” gibi kavramlarla anılmakta olup küresel anlamda önemini derinden hissettirmiş olan ve gerekliliği her alanda göze çarpan bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır. Önceden Türkiye'de halk eğitimi denince sadece biçki dikiş, el sanatları alanları akla gelirken şimdi ise değişen eğitim politikaları doğrultusunda yetişkinlerin bilgi ve becerilerini binlerce alanda, sürekli yükseltmek amacıyla güncellemeler yapılmaktadır. Bu tür kurs etkinliklerinin uygulanmasında, Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak kurulan halk eğitimi merkezleri başrolde yer almaktadır. Türkiye de 900'den fazla ilçe bulunmaktadır. Bu ilçelerin tamamında halk eğitimi merkezi bulunmaktadır. Bu merkezlerde mesleki-teknik, genel kurslar, okuma-yazma kursları verilmektedir (Kaya, 2015, s. 268). Ayrıca halk eğitimi merkezleri mezunlara yönelik üniversite ve memurluk vb.

sınavlar için destekleme ve yetiştirme kursları vermektedir. Mültecilere yönelik çeşitli proje kapsamındaki kursların koordinatörlüğünü de yapmaktadır.

Yaygın Eğitim

Formal eğitim; örgün ve yaygın eğitim olarak ikiye ayrılmıştır. Eğitim yaklaşımları olarak farklı anlamlarda kullanılabilen yaygın eğitim kavramı, farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Yaygın eğitim, somut göstergeler ile belirtilemeyen, eğitimini bazı nedenler ile eksik almış veya hiç almamış yetişkinlere eğitim fırsatları sunan yaşam boyu öğrenme uygulamalarıdır (Ökten ve Acar,2015 s,22). Aitchison, yaygın eğitim ile ilgili olarak kullanılan kavramları şöyle sıralamaktadır:

Tablo-1 Yaygın Eğitimi Tanımlayıcı Kavramlar

Açık eğitim	Hayat boyu eğitim	Kariyer eğitimi	Sosyal eğitim
Algın eğitimi	Halk eğitimi	Kırsal eğitim,	Telafi eğitimi
Bağımsız eğitim	Hatırlatma eğitimi	Kısmi zamanlı eğitim	Uzaktan eğitim
Beceri eğitimi	Hizmet içi eğitim	Liderlik eğitimi	Vatandaşlık eğitimi
Bilgi eğitimi	Hizmet öncesi eğitim	Mesleki eğitim	Yaygın eğitim
Boş zaman eğitimi	İkinci şans eğitimi	Okul sonrası eğitim	Yaşayarak eğitim
Cezaevi eğitimi	İnsan hakları eğitimi	Okul dışı eğitim	Yineleme eğitimi
Dönüştürücü eğitim	İşçi eğitimi	Profesyonel eğitim	Yetişkin eğitimi
Endüstriyel eğitim	Kadim eğitimi	Sendikal eğitim	

Tablo-1’de görüldüğü gibi bu sınıflandırmada, eğitim ana kavram olarak kullanılmıştır. Yaygın eğitim kavramı ile ilgili yaklaşımları ifade eden kavramlar ise tanımlayıcı kavramlar olarak ifade edilmektedir. (Sedat ve Hiperlink (Firm), 2009, s. 30)

Hayat Boyu Öğrenme

Tanımlayıcı kavram olarak yaygın eğitim ile birlikte “hayat boyu eğitim”, “hayat boyu öğrenme” kavramları kullanılmaktadır. Bu kavram beşikten mezara kadar eğitim anlayışı gereği gündeme gelmektedir. Eğitimin örgün eğitimden sonra bitmediğini, bireyin tüm yaşamı boyunca bir eğitim aktivitesi içerisinde bulunduğunu anlatmaktadır. Hayat boyu eğitim; genel anlamda kurum kökenli eğitim ve okullara karşı yöneltilmiş olan eleştirilere bir cevap olarak görülmektedir. Kişinin çocukluktan yetişkinliğe kadar geçen sürede değişen eğitim faaliyetlerine uyum sağlaması gerekir. Dolayısıyla hayat boyu öğrenme, mevcut sistemi yeniden aşamalı olarak düzenlemeyi ve örgün eğitim sisteminin dışında diğer eğitimlerle ilgili tüm hedefleri geliştirmeyi amaçlayan genel bir düzenlemedir (DPT, 2001, s. 9).

Genel anlamda örgün eğitimin, toplumun ihtiyaçlarını karşılama noktasında yetersiz kaldığı düşünüldüğünden, hayat boyu öğrenme kavramı kolay kabul edilmiştir. Bu nedenle örgün eğitimin bir alternatifi gibi değil de, örgün eğitimde eksik ve yetersiz olduğu görülen sonradan tamamlanması veya daha önce keşfi yapılamamış yeteneklerin ortaya çıkarılması olarak görülmüştür (Güleç, Çelik ve Demirhan, 2012).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Birey için en önemli unsurlardan biri iş hayatıdır. İş hayatındaki başarı, ihtiyaçlar hiyerarşisinde kendini gerçekleştirme hedefine ne denli yakınsa bireyin o derecede mutlu olduğu görülmektedir. Tüm bunların sonucunda kişi kendine, yaşadığı topluma pozitif katkılarda bulunmaktadır. Kişinin iş hayatını belirleyen unsur edindiği meslektir. Mesleğin gerektirdiği bilgileri öğrenmek için de insanlar örgün ve yaygın eğitimlerden faydalanmaktadır. Örgün eğitim, mesleki eğitimin daha çok teorik kısmını aktarırken, yaygın eğitimde sadece ihtiyaca yönelik mesleki deneyim içeren uygulamalı eğitim verilmektedir. Örneğin; örgün eğitimde metal bölümünde “kaynakçılık” bir dersin bir konusu olarak

işlenirken yaygın eğitimde, “gazaltı mig-mag kaynağı”, “argon kaynağı” gibi kurslarda uygulamalı dersler haftalarca sürmektedir. Örgün eğitimde sadece staj aşamasında uygulama yapma fırsatı bulan öğrenciler, yaygın eğitimde daha çok uygulama yapma fırsatı bulmaktadır. Avrupa Birliği uyum yasası gereği de artık Türkiye’de belirli dallarda sertifikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sertifikalar; bakanlığın verdiği mesleki yeterlilik belgeleri ve yaygın eğitim veren kurumlardan alınan sertifikalardır. Yukarıda sayılan ibareler göz önüne alındığında özellikle yaygın eğitim kurumlarından olan halk eğitimi merkezlerine büyük iş düşmektedir. Bu çalışmada halk eğitimi merkezlerinde açılan kurslara katılan kursiyerlerin kursa neden katılmak istedikleri ile yapılan kurslardan memnun olma/olmama araştırma konusu olmuştur. Bu bağlamda kursiyerlerin kurslara katılma nedenleri ile kurs memnuniyetleri incelenerek çıkan bulgulara göre kursiyerlerin beklentilerini daha iyi anlayıp eğitim kalitesini artırmak; ihtiyaçları saptayarak işsizliği azaltacak yönde eğitim boyutunda önlemler almak; çalışmanın hedeflerinin başında gelmektedir. Bu durum araştırmayı önemli kılmaktadır. Ayrıca işlevsel gelişime açık yetişkin eğitimi programları hazırlayabilmek amacıyla kursiyerlerin niçin mesleki programlara katıldığı ve nasıl güdülendiklerinin araştırılması gereklidir. Bireyin kendini geliştirmesi, ailesine ve topluma katkısı beşerî sermayenin artması ile olacaktır. Gelişen birey sayısı arttıkça toplumların gelişimi de hızlanacaktır. Aşağıda bu çalışmayla ilgili daha önce alan yazıda yapılmış çalışmalardan örnekler verilmiştir.

Ankara’da yapılan çalışmada mesleki kurslara katılan kursiyerlerin çoğunun işsiz bekâr ve aynı kentin insanları olduğu saptanmıştır. Kursiyerlerin kursa katılma nedenleri büyük orandan küçük orana doğru sıralandığında iş bulma, boş zaman değerlendirme, mesleki gelişim, kendi işlerini kurma olarak belirtmişlerdir. Bu oranların en yükseği %39 en düşüğü ise %9 olarak bulunmuştur (Akkiraz, 1987, s. 37).

ABD’de yapılan bir çalışmada hayat boyu öğrenme etkinliklerine, kurslarına katılan kursiyerler kursa katılma nedenlerini; istediği işe girmek, pratik yapmak, yurt dışı gezi öncesi gideceği yerin dilini öğrenmek, mesleki olmayan amaçlar, daha çok kendini geliştirme isteği ve sıkıntıdan kaçma, boş zaman değerlendirme olarak saptamıştır (Ayhan, 1990, s. 38). Burgess’in, (1971, Akt: Ayhan, s.1990) ABD’de yapılan halk eğitimi kurslarına katılan kursiyerlerin güdülenmelerini anlamak amacıyla eğitsel katılım ölçeği uygulanmış, yapılan faktör analizi sonucunda 7 farklı yönelim bulunmuştur. Bu yönelimler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Bilme isteği, Kişisel bir amaca erişme isteği, Toplumsal bir amaca erişme isteği, Dini bir amaca erişme isteği, Toplumsal bir etkinlik içinde yer alma isteği, Kaçma, Çeşitli amaçlara yönelik ön koşulları yerine getirme.

Aşır (2011) Ankara, Mamak İlçesinde Halk Eğitimi Merkezi’nde yapılan bir çalışmada kursiyerlerin kurslara katılma nedenleri aşağıdaki gibi verilmiştir.

1. Boş zamanları değerlendirme,
2. Belge alma
3. Kursta verilen ücret
4. Yeni şeyler öğrenme isteği
5. Öğrendiklerini gelire çevirme
6. Evdeki konumunu güçlendirme
7. Meslek kazanma
8. Sosyal ilişkileri geliştirme

Muğla Halk Eğitimi Merkezi’nde yapılan bir çalışmada kursiyerlerin mesleki kurslara katılma nedenlerine ilişkin olarak her bir içgüdüsel yönelimin kişinin kendi belirgin özelliklerini yansıttığı görülmüştür (Tezcan, 2014, s. 312).

Yancar (2014) İzmir Menemen İlçesi Halk Eğitimi Merkezi’nde yaptığı çalışmada kursiyerlerin kursa katılma nedenleri, Aşır’ın (2011) araştırma sonuçlarına paralellik göstermektedir. Ayrıca kursiyerler; kurslarda kullanılan makinelerin yenilenmesi ve tamir gerektiren sorunlarının çözülmesi, sınıfların fiziksel şartlarının iyileştirilmesini, paydaşlara malzeme temini yapılmasını, kurs toplam sürelerinin kısaltılmasını, kurs yerlerine ulaşım sağlanmasını, açılacak kurs programları hakkında tanıtım ve reklam yapılmasını, daha fazla kurs programı açılmasını, ürünler için satış yeri yapılmasını kursiyer memnuniyeti açısından önemli görmektedir.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitiminde (İSMEK) düzenlenmiş olan dil eğitimi kurslarında 2019'da İSMEK'İN Fatih şubesinde yapılan araştırmada 25 kursiyerle fenomenoloji nitel araştırma deseni kullanılıp görüşmeler yapılmıştır. Kursları tercih etme nedenini etkileyen en büyük etkenin kursların ücretsiz olması, alacakları sertifikanın meslek hayatını etkileyeceği ve gerekli olacağı düşüncesinin hâkim olduğu saptanmıştır. İlave olarak kişilere toplumsallaşma fırsatı verdiği önemli bulgulardandır (Koç ve Fidan, 2019, s. 51). Mesleki kurslara katılan, kurs sonunda başarılı olan kursiyerlerle ilgili olarak, Taşpınar (2013); Ayçiçek (2012); Temiz (2009), Abay ve diğerleri (1999), İçli ve diğerleri (1999); yaptıkları araştırmalarda yaygın eğitim çerçevesinde yapılmış olan mesleki kursların kadın istihdamını pozitif yönde arttırdığını belirtmişlerdir. Eskişehir'de 2017'de mültecilerin dil eğitimi konusunda verilen kurslarda paydaşlarla yapılan mülakat çalışması sonucunda kursiyerlerin kurslara katılmada çok istekli olmadıkları, hazır bulunuşluklarının yeterli olmadığı, kendilerine verilen imkânları yeterli bulmadıklarını, ayrıca ders veren öğretmenlerin akademik olarak yeterli olmadığını, eğitimcilerin kendi dillerini bilmedikleri için öğrenmede zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir (Yaylacı, vd., 2017, s. 105).

Alan yazın incelendiğinde konuyla ilgili çalışmaların azınlıkta olduğu görülmüştür. Genel anlamda var olan çalışmalarda anketlerin istastığı sadece bir çapraz tablo sorgusu veya ki kare testleri ile analiz edilirken bu çalışmada normallik testleri ve ilişki testlerine yer verilerek analiz derinleştirilmiştir. Bu sayede anket sorularına verilen cevapların birbirini ne kadar etkilediği saptanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın, bu yönüyle diğerlerinden farklı bir konuma geçerek literatüre katkı yapması hedeflenmiştir.

Problem Cümlesi

Hatay'ın Erzin İlçesi Halk Eğitimi Merkezi'nde gerçekleştirilen kurslara katılan bireylerin demografik özellikleri ve kurslara katılma nedenleri ile memnuniyet düzeyleri nasıldır?

Alt Problem Cümleleri

Kursiyerlerin kursa katılma sebepleri (KKKS), cinsiyete, yaşa, öğrenim durumuna göre medeni durumuna göre, meslek durumuna göre, daha önce kursa katılıp katılmama, çocuk durumuna, göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Kursiyerlerin kurs memnuniyet ölçeği sorularına (KKMÖS) verdiği cevaplara göre memnuniyet cinsiyete, yaşa, öğrenim durumuna göre medeni durumuna göre, meslek durumuna göre, daha önce kursa katılıp katılmama durumuna göre, çocuk durumuna, göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Bu çalışmada anket soruları ve bu soruların sorulduğu bir örneklemden oluştuğu için bunun yanı sıra araştırmaya konu olan bireyler, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılıp değişkenleri herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme çabası gösterilme çabası olmadığından dolayı tarama modeli kullanılmıştır. Tanım olarak tarama modeli çok sayıda elemandan oluşan bir evrende bir saptama ya da yargıya ulaşmak için bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenidir (Karasar, 2006, s. 72).

Etik İzinler

Bu çalışmada Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, 12.04.2021 Tarih ve Toplantı Sayısı:2 ve 2021/2/4 Nolu etik kurul kararı ile "Etik Kurul Onay Belgesi" alınmıştır. Verilerin toplandığı kurum için kurum izinleri alınmıştır. Katılımcılar için bireysel sözlü onam alınmıştır.

Çalışma Evreni ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni 2020–2021 Eğitim Öğretim yılında Erzin Halk Eğitimi Merkezi kurslarına kayıtlı olan 450 kursiyerdir. Bu bağlamda araştırma evrenindeki aktif kursiyerlerin tümüne ulaşılmaya çalışılmış fakat pandemi şartları dolayısıyla 372 kişiye ulaşılmıştır. Basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu durumun nedenleri içerisinde bazı kursiyerlerin birden fazla kursa gitmesi ya da

anket yapılırken kursa gelmemiş olması bulunmaktadır. Bu durumda örneklemin %82'sine erişim sağlanmıştır.

Araştırmaya Katılan Kursiyerlere İlişkin Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan kursiyerlere sorulan demografik bilgi formundaki sorulara göre yaş, cinsiyet, gelir vb. gibi bağımlı değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda Tablo-2'de verilmiştir.

Tablo- 2 Kursiyerler ile ilgili Demografik Bilgiler

Sosyo-Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde(%)	
Cinsiyetiniz	Erkek	40	10,8
	Kadın	332	89,2
Yaşınız	18 Yaş Altı	12	3,2
	18-25 Arası	74	19,9
	26-33 Arası	43	11,6
	34-41 Arası	65	17,5
	41-50 Arası	106	28,5
	50 ve üstü	72	19,4
Medeni haliniz	Bekar	106	28,5
	Boşanmış/Dul	16	4,3
	Evli	250	67,2
Çocuğunuz var mı ?	Evet	251	67,5
	Hayır	121	32,5
	Total	372	100,0
Öğrenim durumunuz	İlkokul	78	21,0
	Lise	142	38,2
	Ortaokul	54	14,5
	Üniversite	94	25,3
	Yüksek Lisans	4	1,1
Mesleğiniz	Çalışmıyorum	76	20,4
	Ev Hanımı	205	55,1
	Kamu Sektör Çalışanı	40	10,8
	Kendime Ait İşyerim Var	4	1,1
	Öğrenciyim	46	12,4
	Özel Sektör Çalışanı	1	0,3
Sizin veya ailenizin aylık toplam geliri ne kadardır? (hane içine giren tüm gelirlerin toplamı)	2324- 4000 arası	169	45,4
	4000 TL ve Üzeri	69	18,5
	Asgari Ücret Altı	118	31,7
	Sosyal Yardımla Geçiniyorum	16	4,3
Daha önce halk eğitimi	Evet	283	76,1

merkezlerinde	açılan	Hayır	89	23,9
kurslara katıldınız mı?				
	Ablamdan öğrendim		1	0,3
	Arkadaşlardan Öğrendim		88	23,7
	Bizim isteğimiz üzere geldi		1	0,3
	Hoca hanımı biz istedik halk eğitim merkezinden.		3	0,8
Şu anda kayıtlı olduğunuz kurstan nasıl haberdar oldunuz.				
	İlçemizdeki kültür merkeziniz içinde halk eğitim kursu var oraya ders calismaya giderken ogrendim		1	0,3
	Kurs Öğretmeni Haber Verdi		217	58,3
	Kurumun Web Sitesinden Öğrendim		30	8,1
	Sosyal Medyadan Öğrendim		31	8,3
Total (N)			372	100

Tablo-2 incelendiğinde kurslara katılan toplam 372 kişiden veri alındığı görülmektedir. Katılım sağlayanların %90'a yakını kadındır. Yaş değişkeni incelendiğinde kurslara katılanların %70 civarını 30 yaş ve üstü bireylerin oluşturduğu görülmektedir. Örneklemenin medeni durumu incelendiğinde yaklaşık %70'ini evli kişiler oluşturmaktadır. Kursa katılanların yaklaşık %18'sinin ücret getiren bir işte çalıştığı görülmektedir. Hane halkı geliri üzerindeki dağılım incelendiğinde örneklemenin %63'ünde hane halkının asgari ücret üzeri gelir elde ettiği görülmektedir. Kursa katılan öğrencilerin %76,1'inin daha önce de başka kurslara katıldığı görülmektedir. Son olarak "Kurslardan nasıl haberdar oldunuz?" sorusunun cevabında kurumun web sitesi ve sosyal medyanın payı %16 olurken kursiyerlerin %60'ını kurs öğretmenlerinin kendi çabalarıyla bulduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada örneklemden veri toplamak amacıyla iki anket kullanılmıştır. "kurslara katılma sebepleri", "kursiyer memnuniyet anketi" ve "kişisel bilgi formu" kullanılmıştır. Kursiyer bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, "Kurstan nasıl haberdar oldunuz?" ve "Daha önce başka bir kursa katıldınız mı?" gibi sorular sorulurken "kursa katılma sebepleri" ve "memnuniyet ölçeği" Yancar'ın (2014) çalışmasından alınmıştır. Aynı ölçek daha önce başka çalışmalarda da kullanılmıştır. Anketin güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılığını belirlemek amacıyla Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Anketin toplam iç tutarlık katsayısı ise 0,82 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin anketin güvenilirlik düzeyi için kabul edilebilir değerler olduğu söylenebilir. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Kursa Katılma Sebepleri Ölçeği

Kursiyerlerin kurslara katılma sebeplerini belirlemek amacıyla kullanılan anket Coşkun (2012) tarafından geliştirilmiştir. "kursa katılma sebepleri" anketi 16 sorudan oluşmaktadır. Kursiyerlerden her ifadenin önemli, kısmen önemli ve önemsiz şeklinde cevaplanması istenmiştir. Önemsiz için 1, kısmen önemli için 2, önemli için 3 puan verilerek veriler oluşturulmuştur. Sorular için ters puanlanacak bir durum bulunmamaktadır. Bu ölçeğin amacı kursiyerlerin kursa katılma amaçlarını anlamaya çalışmaktır.

Kursiyer Memnuniyet Ölçeği

Kursa katılma sebepleri anketi bakanlıkça halk eğitim merkezlerinde uygulanmak üzere hazırlanmış anket çalışmaları olup, bakanlığın yayını olan tebliğler dergisinden alınmıştır. Bu ölçek halk eğitimi merkezlerinde kurs etkinliklerine katılan kursiyerlere uygulanmaktadır. Ölçeğin içerisinde 18 pozitif ifadenin bulunduğu 20 soruluk bir ankettir. Ankette sorulan sorulara "evet", "kısmen" ve "hayır"

şeklinde cevaplar verilmektedir. Hayır için 1, kısmen için 2 ve evet için 3 puanı verilerek, veriler toplanmıştır. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alfa değerinin 0,737 olarak bulunmuştur.

Tablo-3 Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach Alpha	Soru Sayısı
Kursa katılma sebepleri	0,879	16
Memnuniyet	0,888	20

Cronbach Alfa Katsayısı ölçekteki maddelerin iç tutarlılığını ölçmek ve soruların homojenliğinin yapısını açıklamak amacıyla kullanılmaktadır. Ayrıca soruların birbirleriyle tutarlı olup olmadıklarını açıklamaktadır. Bu katsayı ne kadar yüksekse ölçek o derecede güvenli kabul edilir. Yani ölçekteki maddelerin güvenilirliği yüksektir.

Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS for windows 25.0 istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Çalışmada önce kişisel bilgi formundaki bilgileri katılımcılara göre frekans yüzdeleri ve sayıları tablo haline getirilmiştir.

Yapılan Normallik Testleri Sonucunda $p < 0,005$ olması nedeniyle veriler normal dağılmadığı anlaşılmaktadır. Yukardaki testler dışında çarpıklık basıklık değerlerine bakılmış ama o değerlerinde normal dağılıma uygun olmadığı görülmüştür. Bu durumda veriler yorumlanırken nonparametrik testlerinden yararlanılmıştır. İkili örneklem (Kız, Erkek, Evet, Hayır) için Mann-Whitney-U üç ve üstü örneklem için Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Ayrıca anketler arasındaki ilişkinin gücü ve yönünü ölçmek için Spearman Rho korelasyon testi ve anlamlılık değerini ölçmek için çoklu regresyon testi uygulanmıştır.

Bulgular

Kursiyerlerin Kurslara katılma Nedenleri

Bu bölümde kursa katılma nedenleri anketi ile ilgili çalışmamızın problem ve alt problemlerine yönelik istatistik testleri yapılmıştır. Bu testlerle ilgili bulgulara yer verilmiştir. Kursa katılma nedeni anketi ile bulgularda yer alan M1, M2, ..., M16 gibi kısaltmalar anketteki soru numarasını belirlemektedir.

Kursiyerlerin Kurslara katılma Nedenlerinin Demografik değişkenlere göre incelenmesi

Grup: Cinsiyet değişkeni	U	Z	P	SS	ort.
M1	5761,000	-1,687	0,092	2,58	0,686
M4	6303,500	-0,682	0,495	2,65	0,637
M8	5997,500	-1,149	0,251	2,43	0,779
M11	5678,500	-1,862	0,063	2,60	0,663
M12	6468,500	-0,305	0,761	2,39	0,809
M15	5857,000	-1,324	0,186	2,22	0,849

$P > 0,05$ N 372

Mann-Whitney-U Analizi sonucunda, yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kursa katılma nedenleri yaşa göre değişmekte olduğu saptanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan Tamhane testine göre 18 yaş altı ve 18 - 25 yaş gruplarında sorulara verilen yanıtlarda anlamlı fark bulunmaktadır.

Grup: Öğrenim Durumu	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
M1	6,806	0,146	2,58	0,686
M3	4,614	0,329	2,68	0,624

M4	3,020	0,555	2,65	0,637
M6	5,865	0,209	2,73	0,537
M7	2,215	0,696	2,81	0,471
M8	4,723	0,317	2,43	0,779
M11	6,658	0,155	2,6	0,663
M13	5,253	0,262	2,1	0,848
M14	5,958	0,202	1,98	0,887

P>0,05 N 372

Yapılan Kruskal-Wallis H Sonucunda p>0,05 güven aralığında yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kursa katılma nedenleri **öğrenim durumlarına** göre değişmekte olduğu saptanmıştır.

Grup: Medeni Hali	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
M3	2,803	0,246	2,68	0,624
M4	1,507	0,471	2,65	0,637
M6	5,931	0,052	2,73	0,537
M11	1,370	0,504	2,60	0,663
M12	4,628	0,099	2,39	0,809
M14	2,440	0,295	1,98	0,887
M15	0,798	0,671	2,22	0,849

Kruskal - Wallis H testi sonucunda p>0,05 güven aralığında yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kursa katılma nedenleri **medeni durumlarına** göre değişmekte olduğu saptanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan Tamhane testine göre tüm gruplarda sorulara verilen yanıtlarda anlamlı fark bulunmaktadır. Fakat medeni durumu boşanmış olan kursiyerlerde anlamlı farkın daha fazla olduğu görülmüştür.

Grup: Mesleğiniz	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
M3	8,491	0,131	2,683	0,624
M4	4,491	0,481	2,651	0,637
M7	10,654	0,059	2,815	0,471
M11	2,569	0,766	2,602	0,663
M12	10,090	0,073	2,392	0,809
M14	9,007	0,109	1,978	0,887
M15	6,929	0,226	2,218	0,849

Kruskal - Wallis H testi sonucunda p>0,05 güven yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kursa katılma nedenleri **meslek durumlarına** göre değişmekte olduğu saptanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan Tamhane testine göre tüm gruplarda sorulara verilen yanıtlarda anlamlı fark bulunmaktadır. Fakat mesleği ev hanımı olan kursiyerlerde anlamlı farkın daha fazla olduğu görülmüştür.

Grup: Daha Önce Açılan kurslara Katılma Durumu	Mann-Whitney U	Z	P	Ort	ss
---	-----------------------	----------	----------	------------	-----------

M3	12293,500	-0,461	0,645	2,68	0,624
M4	12539,500	-0,079	0,937	2,65	0,637
M6	12080,000	-0,801	0,423	2,73	0,537
M8	12033,500	-0,727	0,467	2,43	0,779
M9	11765,500	-1,252	0,211	2,69	0,585
M12	12246,000	-0,448	0,654	2,39	0,809
M13	11276,500	-1,588	0,112	2,10	0,848
M14	11798,500	-0,964	0,335	1,98	0,887
M15	11972,500	-0,762	0,446	2,22	0,849

Yapılan Mann Whitney U Testi Analiz sonucunda $p>0,05$ güven aralığında yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kursa katılma nedenleri daha önce kurslara katılıp katılmadıkları değişkenine göre değişmekte olduğu verilen maddelerde kabul edilmektedir.

Grup: Gelir Durumu	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
M1	6,197	0,102	2,58	0,686
M4	5,313	0,150	2,65	0,637
M5	1,994	0,574	2,74	0,561
M6	2,734	0,434	2,73	0,537
M7	3,935	0,269	2,81	0,471
M14	6,127	0,106	1,98	0,887

Kruskal - Wallis H testi sonucunda $p>0,05$ güven aralığında yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kursa katılma nedenleri **gelir durumlarına** göre değişmekte olduğu saptanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan Tamhane testine göre tüm gruplarda sorulara verilen yanıtlarda anlamlı fark bulunmaktadır. Fakat hane geliri asgari ücret ve üstü olan kursiyerlerde anlamlı farkın daha fazla olduğu görülmüştür.

Grup: Çocuk Durumu	Mann-Whitney U	Z	P	Ort	ss
M3	14176,500	-1,411	0,158	2,68	0,624
M4	13788,500	-1,872	0,061	2,65	0,637
M7	14041,500	-1,896	0,058	2,81	0,471
M11	13922,500	-1,618	0,106	2,60	0,663
M12	14006,500	-1,384	0,166	2,39	0,809
M14	14351,500	-0,921	0,357	1,98	0,887
M15	14915,500	-0,302	0,763	2,22	0,849

Yapılan Mann Whitney U Testi Analiz $p>0,05$ güven aralığında yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kursa katılma nedenleri daha önce **çocuk durumu** değişkenine göre değişmekte olduğu verilen maddelerde kabul edilmektedir.

Kursiyerlerin Kurslara Yönelik Memnuniyet Düzeyleri

Bu bölümde kurs memnuniyeti anketi ile ilgili çalışmamızın problem ve alt problemlerine yönelik istatistik testleri yapılmıştır. Bu testlerle ilgili bulgulara yer verilmiştir. Bu testlerle ilgili bulgulara yer verilmiştir. Kurs memnuniyeti anketi ile bulgularda yer alan KKMA1 gibi kısaltmalar anketteki soru numarasını belirlemektedir.

Memnuniyet Ölçeğinin Demografik Bilgilere göre İncelenmesi

Grup: Cinsiyet	Mann-Whitney U	Z	P	Ort	ss
KKMA1	5871,000	-1,584	0,113	2,69	0,582
KKMA2	5989,000	-1,828	0,068	2,87	0,374
KKMA3	5726,000	-1,809	0,070	2,63	0,636
KKMA5	6626,000	-0,026	0,979	2,53	0,743
KKMA7	5690,000	-1,806	0,071	2,59	0,661
KKMA8	6537,000	-0,236	0,814	1,30	0,652
KKMA11	6158,000	-0,925	0,355	2,58	0,682
KKMA14	6306,000	-0,575	0,565	2,35	0,772
KKMA15	6160,000	-0,943	0,346	2,66	0,567
KKMA16	5833,500	-1,601	0,109	2,63	0,641
KKMA18	5967,000	-1,432	0,152	2,72	0,558
KKMA19	5737,000	-1,569	0,117	2,39	0,760

Yapılan Mann Whitney U testi analiz sonucunda, $p>0,05$ yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kurs memnuniyetleri **cinsiyet** değişkenine göre değişmekte olduğu verilen maddelerde kabul edilmektedir.

Grup: Yaş	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
KKMA4	9,569	0,088	2,53	0,743
KKMA15	6,260	0,282	2,66	0,567
KKMA16	5,357	0,374	2,63	0,641
KKMA17	10,634	0,059	2,68	0,612

Yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p>0,05$ yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kurs memnuniyeti **yaş** durumlarına göre değişmekte olduğu saptanmıştır.

Grup: Medeni Hali	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
KKMA4	1,228	0,541	2,53	0,743
KKMA8	3,487	0,175	1,30	0,652
KKMA11	0,165	0,921	2,58	0,682
KKMA15	2,534	0,282	2,66	0,567
KKMA16	0,844	0,656	2,63	0,641

Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p>0,05$ yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kurs memnuniyeti yaş durumlarına göre değişmekte olduğu saptanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan Tamhane testine göre tüm gruplarda sorulara verilen yanıtlarda anlamlı fark bulunmaktadır. Fakat yaş 18-25 yaş grubunda olan kursiyerlerde anlamlı farkın daha fazla olduğu görülmüştür.

Grup: Çocuğunuz Durumu	Mann-Whitney U	Z	P	Ort	ss
KKMA5	13737,500	-1,806	0,071	2,53	0,743

KKMA11	14111,000	-1,364	0,173	2,58	0,682
KKMA16	14918,000	-0,351	0,725	2,63	0,641

Yapılan Mann Whitney U $p>0,05$ güven yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kurs memnuniyetleri çocuk durumu değişkenine göre değişmekte olduğu verilen maddelerde kabul edilmektedir.

Grup: Öğrenim Durumu	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
KKMA5	6,092	0,192	2,53	0,743
KKMA7	9,223	0,056	2,59	0,661
KKMA8	6,964	0,138	1,30	0,652
KKMA13	8,399	0,078	2,76	0,526
KKMA15	9,108	0,058	2,66	0,567
KKMA16	4,531	0,339	2,63	0,641
KKMA17	3,725	0,444	2,68	0,612
KKMA19	8,485	0,075	2,39	0,760

Yapılan Kruskal-Wallis H $p>0,05$ güven aralığında kurs memnuniyeti öğrenim durumuna göre değişmekte midir? Sorusunun yanıtı; yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kurs memnuniyeti öğrenim durumlarına göre değişmekte olduğu saptanmıştır.

Grup: Mesleğiniz	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
KKMA2	9,471	0,092	2,87	0,374
KKMA5	6,802	0,236	2,53	0,743
KKMA8	7,996	0,156	1,3	0,652
KKMA11	3,166	0,674	2,58	0,682
KKMA16	8,140	0,149	2,63	0,641
KKMA17	10,135	0,071	2,68	0,612
KKMA19	10,235	0,069	2,39	0,76

Yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p>0,05$ yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kurs memnuniyeti meslek durumlarına göre değişmekte olduğu saptanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan Tamhane testine göre tüm gruplarda sorulara verilen yanıtlarda anlamlı fark bulunmaktadır. Fakat meslek durumu ev hanımı olan kursiyerlerde anlamlı farkın daha fazla olduğu görülmüştür.

Grup: Hane Geliri	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
KKMA2	1,578	0,664	2,87	0,374
KKMA3	3,918	0,270	2,63	0,636
KKMA20	4,932	0,177	2,81	0,487
KKMA4	5,162	0,160	2,53	0,743
KKMA6	5,390	0,145	2,69	0,591
KKMA7	3,469	0,325	2,59	0,661
KKMA9	4,543	0,208	1,28	0,630
KKMA10	5,986	0,112	2,53	0,686

KKMA11	4,156	0,245	2,58	0,682
KKMA12	2,999	0,392	2,78	0,505
KKMA14	1,571	0,666	2,35	0,772
KKMA16	3,109	0,375	2,63	0,641
KKMA17	0,266	0,966	2,68	0,612
KKMA19	3,117	0,374	2,39	0,760
KKMA20	2,977	0,395	2,69	0,569

Yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p>0,05$ yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kurs memnuniyeti hane halkı geliri durumlarına göre değişmekte olduğu saptanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için yapılan Tamhane testine göre tüm gruplarda sorulara verilen yanıtlarda anlamlı fark bulunmaktadır. Fakat hane halkı geliri durumu asgari ücret ve üstü olan kursiyerlerde anlamlı farkın daha fazla olduğu görülmüştür.

Grup: Daha Önce Kurslara Katılma Durum	Kruskal-Wallis H	P	Ort	ss
KKMA1	1,805	0,179	2,69	0,58
KKMA20	0,212	0,645	2,81	0,49
KKMA5	0,957	0,328	2,53	0,74
KKMA6	3,119	0,077	2,69	0,59
KKMA8	0,097	0,755	1,30	0,65
KKMA11	2,212	0,137	2,58	0,68
KKMA13	1,530	0,216	2,76	0,53
KKMA14	1,558	0,212	2,35	0,77
KKMA15	3,672	0,055	2,66	0,57
KKMA18	0,545	0,460	2,72	0,56
KKMA19	3,420	0,064	2,39	0,76
KKMA20	1,894	0,169	2,69	0,57

Yapılan Mann Whitney U $p>0,05$ güven yukardaki maddeler dışında öğrencilerin kurs memnuniyetleri **daha önce kurslara katılma** değişkenine göre değişmekte olduğu verilen maddelerde kabul edilmektedir.

Korelasyon Testi Sonuçları	Kursa Katılma Nedeni	Kurs Memnuniyeti
Spearman's rho	R	,465**
	R	,465**

Spearman Rho korelasyon testine göre kursa katılma nedenleri ölçeği ile kurs memnuniyeti ölçeği arasındaki ilişkinin pozitif yönde orta seviyeli “**0,465” seviyede %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu durum kursa katılma nedeniyle kurs memnuniyetinin olumlu yönde artacağı şeklinde yorumlanabilir. Ama bu artışın seviyesi orta derecelidir.

Çoklu Regresyon Modeli	B	R	R2	t	P	
Kursa Katılma	Memnuniyet	0,576	,465a	0,465	10,114	0,000

Çoklu Regresyon Analizi sonucunda kursa katılma nedenleri ölçeğinin anlamlılık değerinin ($p<0,05$) olması ve buna bağlı olarak da modelin anlamlılık değerinde ($p<0,05$) olması nedeniyle modelin geçerli ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Kursa katılma nedeninin kurs memnuniyetinin %21,7'sini açıkladığı ve ($t= 10.114$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tahmin

edilmektedir. Buna bağlı olarak “kursiyer, kursa katılma sebebine ne ölçüde karşılık bulursa, kurs memnuniyeti o ölçüde artmaktadır” yorumu yapılabilir.

Tartışma ve Sonuç

Yapılan analizler sonucunda kursiyerlerin kursa katılma nedenlerinin memnuniyeti etkilediği sonucuna varılmıştır. Kursa katılma nedenleri anketinde kursiyerlere kursa katılma nedeni olarak aşağıdaki maddeler verilmiştir.

- M1. Yeni insanlarla tanışma isteği
- M2. Bedensel ve ruhsal olarak daha sağlık
- M3. İçinde bulunduğum stres ve sıkıntıdan kurtulmak
- M4. Toplumun hızlı değişmesine uyum sağlayabilmek
- M5. Boş zamanlarımı değerlendirme isteği (hobi)
- M6. Günlük yaşamımda değişiklik yapma isteği
- M7. Bireysel özelliklerimi geliştirmek
- M8. Asıl işimin yanında ek gelir sağlayacak ikinci bir iş için gerekli bilgi ve beceri edinme
- M9. Aileme, çevreme veya çalıştığım kuruma daha faydalı olma
- M10. Katıldığım kursa çevre tarafından değer verilmesi
- M11. Meslek edinmek veya mesleğimi geliştirmek
- M12. Yeni bir iş için hazırlanma
- M13. Sadece merak
- M14. Çevremde daha çok takdir görme
- M15. Kurs sonunda alacağım belgeye ihtiyaç duyma
- M16. Kendimin ve ailemin bazı ihtiyaçlarını evde karşılayarak, aile masraflarını azaltma ihtiyacı

Yapılan istatistiksel testler bize yukardaki kursa katılma nedenlerinde bir çoğunda demografik değişkinlere göre incelendiğinde “M16, M14, M13, M10, M6, M7, M3, M1” gibi maddelere verilen yanıtlarda anlamlı farklılaşma saptanmıştır. Bu durum insanların kursa gelme nedenlerinin ana ve yan nedenleri olduğu gerçeğini ortaya çıkardığını düşündürmektedir. Açıklamak gerekirse kişinin kursa gelmesinin asıl nedeni meslek edinmek belgeye ihtiyaç duymak, kendini geliştirmek gibi maddeler olurken aynı zamanda evde sıkıldığı için, merak ettiği için, hobi edinmek, gibi maddeler ise yan nedenler olarak görüldüğü düşünülmektedir. Yapılan çalışmada 30 yaş üstü kadınların kurslara daha çok katılım sağladığı görülmüştür. Nedeni, kadınların kursların kendilerine katkı sağlayacağı yönündeki düşünceleridir. Kalaycı (2014) İSMEK meslek kursuna devam eden ve mezun olmuş 30 kişiye yönelik yaptığı çalışmada kursa katılan kursiyerlerin %80 den fazlası 35 yaş üstü grubunda yer alan kadınların oluşturduğu kursiyerlerin kurstan pozitif katkılar sağladığına ilişkin bulgulara ulaşmıştır. Bu durum, bu çalışmadaki bulgulara paralellik göstermektedir. Kursa katılan kursiyerlerin çoğunluğunun 34 yaşın üzerinde, orta gelirli, evli, ev hanımı, çocuk sahibi, lise mezunu ve daha önce bu tür kurslara katılmış olan kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada tespit edilen öğrenim durumu hariç kursiyer demografik özelliklerinin, önceden yapılan araştırmalarla benzerlik gösterdiği gözlenmiştir. Yıldırım (2009) araştırmasına göre tüm dünyada katılımcıların önemli oranını 18-30 yaş grubundaki yetişkinler oluşturmaktadır. Bu katılımcılardan %77’si ilköğretim mezunudur. Coşkun (2012) araştırmasında çoğunluğunun kadın, 36 yaş ve üzeri evli, çocuk sahibi, ilköğretim mezunu, ev hanımı, orta gelire sahip olduğu, yarıya yakınının daha önce kursa katıldığını tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucu ile yapılan araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir. Eğitim Durumu Artıkça bireylerinin verdiği yanıtlarda eğitimi durumu lise seviyesine kadar olan

kursiyerlerin verdikleri cevaplarda farklılaşma saptanmıştır. Buradan, eğitim seviyesi artıkça kurslara katılma nedenlerinin iş-meslek sahibi olmaktan, kendini geliştirme, hobi edinme, merak gibi nedenlere kaydığı görülmüştür. Sağlam (2019) Muğla ilinde yapılan çalışmada yaygın eğitim merkezlerinde açılan meslek edindirme kurslarının kadınların istihdama katılmasını incelemiştir. Yapılan çalışmalar eğitim seviyesi artıkça kadınların işgücüne katılım oranı yukarı yönlü yükselmektedir. Bu durum, bu çalışmaya paralellik göstermektedir. Gelir durumu artıkça sorulara verilen yanıtlarda da farklılık olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenin gelir durumu yüksek olan kişilerin daha manevi olarak bir arayış içinde ruhsal olarak kendilerini geliştirmek niyetinde olduğu düşünülmektedir. Dığrak (2015) meslek ve hobi edindirme kursuna katılan ve katılmayan kadınların ruh sağlığı durumlarının karşılaştırılması adlı çalışmada bulduğu sonuçlar ile bu çalışma paralellik göstermektedir.

Kursiyerlerin %68,8'i (256 kişi) kursun beklentilerini karşıladığı yönünde görüş bildirmiştir. Beklentilerinin karşılanmadığını ifade edenler; yönetici ilgisizliği, sınıf şartlarının yetersizliği, el becerilerini geliştirecek eğitim alamamaları, kurs yerinin kendilerine uzak olmasını neden olarak belirlemişlerdir. Kurslara katılan 279 kişi %92,2 oranla kurslarla ilgili hayal kırıklığı yaşamadıklarını, %8,3 oranında 31 kişi ise hayal kırıklığı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sınıfların fiziki şartlarının yeterli olmaması, toplam kurs saatlerinin uzun olması, makinelerin bakımsız olması, kurs malzemelerinin eksik olması, sınıfta ayrımcılık yapılması bazı kişilere daha çok ilgi gösterilmesi ve üretilen ürünleri satabilecekleri bir yerin olmaması, hayal kırıklığı nedeni olarak ifade ettiği unsurlardır. Kursların etkinliğinin artması için; makinelerin yenilenmesi, bakımlarının yapılması, sınıf şartlarının iyileştirilmesi, malzeme teminin yapılması, kurs sürelerinin kısaltılması, ulaşım olanaklarının iyileştirilmesi, kurslar hakkında tanıtım ve reklam yapılması, daha çok kurs açılması, staj ve uygulama eğitiminin verilmesi, üretilen ürünler için satış yeri yapılmasını tavsiye etmektedirler.

Kursu nereden haber aldınız sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında kurs öğretmenin etkisinin büyük olduğu görülmüştür. Bu durumda eğitimi olumsuz etkilemektedir. Öğrencilerin kendi isteği ile kurumun tutundurma araçlarını (web sitesi, sosyal medya, işletme istekleri) kullanarak başvuruya gelmesi memnuniyeti daha fazla etkileyeceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada kursiyerlerin kursa katılma nedenlerinin memnuniyeti etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu memnuniyetin artırılması için bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu öneriler ne kadarı hayata geçirilirse kurs memnuniyetinin de o kadar artacağı düşünülmektedir.

Öneriler

Bu araştırmadaki bulgulara göre, aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Kurs saatlerine yönelik kursiyerlerin talepleri alınarak düzenleme yapılmalıdır. Çalışan kursiyerlerin ihtiyaçlarına yönelik olarak hafta sonu ve mesai saatleri dışında da kurslar planlanmalıdır.
2. Kursiyerler kurslara katılırken en çok "bireysel özelliklerimi geliştirmek, M11, M12" ifadelerini tercih ettiklerinden mesleki ve teknik kurslara ağırlık verilmelidir.
3. Erkek kursiyerlerin halk eğitimi merkezlerinde açılan kurslara katılım oranının artması amacıyla mesleki ve beceri edinme amaçlı kursların planlanmasına önem verilmelidir. Nitekim yapılan ankete katılanların neredeyse tamamının kadın olduğu görülmüştür.
4. Farklı yaş gruplarına hitap edecek kurslar belirlenerek planlanmalıdır.
5. Daha fazla kitleye ulaşmak için internet ve medya halk eğitimi merkezleri tarafından etkin bir şekilde kullanılmalıdır. Millî Eğitim Bakanlığı'nın desteği, ulusal kanallar aracılığıyla da halk eğitimi merkezlerinin faaliyetleri tanıtılmalıdır.
6. Mesleki ve teknik kurslarda makine ve teçhizat ihtiyaçlarının karşılanması konusunda gerekli destek verilmelidir.
7. Her mahallede kursiyerlerin rahat ulaşabileceği, sosyal aktiviteler yapma olanağı sağlayan bir kurs merkezi olmalıdır. Kurs merkezleri, kursun sağlıklı bir şekilde yürütülmesine uygun kriterleri taşımalıdır.
8. Kurslarda üretilen ürünlerin satılabilmesi için satış merkezleri oluşturulmalıdır.
9. Halk eğitimi merkezi yöneticileri bu kurumlarda görev yapmış ve yetişkin eğitiminde deneyimli öğretmenler arasından seçilmelidir. Yöneticiler halk eğitimi merkezlerinin işleyişi konusunda hizmetiçi eğitime alınmalıdır.

10. Mesleki ve teknik alanda özel sektör ve İŞKUR iş birliğiyle istihdama yönelik uygulamalı kurslara ağırlık verilmelidir.

11. Kursiyer sayısını artırmak için, günlük hayatta ve teknolojide yaşanan değişiklikler göz önünde bulundurularak kurs programları sürekli geliştirilmeli, kursiyerlerin görüş ve önerileri dikkate alınmalı, yetişkin eğitiminin önemini vurgulayan programlar düzenlenmelidir.

Kaynakça

- Abay, C., ve Atış, E. V. (1999). İzmir’de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstihdama Etkisi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset Yayınları, Ankara. 60-72.
- Akkiraz, K. (1987). Ankara Şehrinde Açılmış Olan Meslek ve Beceri Kurslarına Katılan Kursiyerlerle İlgili Bir Araştırma. Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi. 35-45.
- Ayçiçek, K. (2012). Belediyelerin Yaygın Eğitim Çalışmalarına Bir Örnek Olarak Şişli Belediyesi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mahalli İdareler, 45-64.
- Ayhan, S. (1990). Halk Eğitiminde Katılma ve Ankara’daki Halk Eğitimi Merkezlerinde Açılan Kurslara Katılanların Demografik Özellikleri, Katılmalarını Gündüleyen Etmenler ve Programa İlişkin Görüşleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 34-45.
- Coşkun, A. (2012). “Halk Eğitimi Merkezlerinde Açılan Kurslara Katılan Yetişkinlerin Beklentilerinin ve Memnuniyetlerinin Değerlendirilmesi”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Diğrak, E. (N.D.). Meslek ve Hobi Edindirme Kursuna Katılan ve Katılmayan Kadınların Ruh Sağlığı Durumlarının Karşılaştırılması. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi - Journal Of Psychiatric Nursing 2015;6(3):120-129, 121-125.
- Dpt. (2001). Hayat Boyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: Dpt Yayınno. 2268, Öik: 584, 2001, s. 9.
- Güleç, İ., Çelik, S., ve Demirhan, B. (2012). Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme . Sakarya University Journal Of Education, 2/3 (Aralık /December 2012) Ss. 34-48., 37.
- İçli, T.; Akhun, İ.; Kavak, Y. ve Senemoğlu, N. . (1999). İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset Yayınları, Ankara, 55- 63.
- Karabacak Aşır, S. (2011). Mamak Halk Eğitimi Merkezinde Açılan Kurslara Katılan Kadınların Katılma ve Terk Nedenleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, .
- Karasar, N. (2006). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, H. (2015). Public Education Centers In Turkey1 . International Journal Of Sport Culture And Science , Volume 3 (Special Issue 1) , 268-277 . Doi: 10.14486/Ijscs289. 268-277.
- Koç, M. H., ve Fidan, T. (2019). Yerel Yönetimlerin Yaygın Eğitim Etkinliklerine İlişkin Kursiyer Görüşleri: İsmek Dil Kursları Örneği. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri fakültesi Dergisi, Cilt: 52, Sayı: 1, 51-81.
- Ökten, C. E., ve Acar, S. (2015). Yükseköğretim ve Yaygın Eğitim İşbirliği: Annemin Masalı. Sakarya University Journal Of Education, 5(2), 21-35.
- Özengi, M., (2017). Halk Eğitimi Merkezlerinin Kursiyer Görüşlerine Göre Durum Değerlendirilmesi: Amasra Örneği . Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , Cilt:10 Sayı: Erte Özel Sayısı, 345-361 .
- Sağlam, M. (2019). Yaygın Eğitim Kurumlarında Verilen Meslek Edindirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı: Muğla Menteşe Belediyesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Tezi , 54.

- Sedat, M., ve Hiperlink (Firm). (2009). Düünden Bugüne İstanbul'da Yaygın Eğitim. Vol. 1. Bs. İstanbul: Hiperlink.
[Http://Search.Ebscohost.Com/Login.aspx?Direct=True&Db=Nlebk&An=681545&Lang=Tr&Site=Eds-Live](http://Search.Ebscohost.Com/Login.aspx?Direct=True&Db=Nlebk&An=681545&Lang=Tr&Site=Eds-Live).
- Şahoğlu, B., (2010). Halk Eğitim Merkezlerinde Düzenlenen Kurslara Devam Eden yetişkinlerin Katılım Amaçları ve Kurslara İlişkin Görüşleri. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşpınar, M. (2013). Kadın İşgücünün Mesleki Eğitimi, Millî Eğitim Bakanlığı, Uluslararası. Millî Eğitim Bakanlığı, Uluslararası Konferans Makaleleri.
- Temiz, M., (2009). Halk Eğitimi Merkezlerinde Görevli Mesleki-Teknik ve Sosyal-Kültürel Kursları Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi,. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Halk Eğitimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul., 50-65.
- Tezcan, F. (2014). Yetişkin Öğrenenlerin GÜdüsel Yönelimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 47, Sayı: 2, 307-326, 307-326.
- Tırnoğlu, Ş. (2006). Aile Yaşam Merkezlerindeki Kadınların Kurslara Katılma Nedenleri ve Memnuniyetlerinin Araştırılması . Gazi Üniversitesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Ural, O. (2007). Türkiye'de Yetişkin Eğitiminin Bugünkü Durumu ve Geleceği, . Yetişkin Eğitimi Sempozyumu, 11.
- Yancar, M. (2014). Halk Eğitimi Merkezlerinde Düzenlenen Mesleki ve Teknik Kurslara Devam Eden Yetişkinlerin Bu Kursları Tercih Etme Nedenleri ve Kursa İlişkin Beklentileri (Menemen Örneği) . Okan Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı / İşletme Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 10.
- Yayla. D., (2009). Türk Yetişkin Eğitim Sisteminin Düzenlenmesi . Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Yaylacı, F., Yaylacı, S., ve Serpil, H. (2017). Paydaşların Gözünden Mülteci ve Sığınmacılarda Eğitim. Karadeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı 22, Yıl 2017, ss.101-117.
- Yıldırım, G. (2017). Çocuklar İçin Yaygın Eğitim Kapsamında Yürütülen Ekonomi Eğitimi Çalışmalarının İncelenmesi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (Erte. Özel Sayısı), 103-124.
- Yıldırım, M. (2009). Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Yaygın Eğitim ve Halk Eğitim Merkezleri (1. Ed.). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Yıldız, A. (2004). Türkiye'deki Yetişkin Eğitim ve Araştırmalarına Toplu Bakış. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi 37 (1), 79 -97.
- Yılmaz, M.(2012). Bilişim Teknolojileri Kurslarına Katılan Yetikinlerin Kurs Bırakma Durumlarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: IV. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırma Konresi, 2322

ANALYSIS OF EXPORT CONCENTRATIONS OF CHINA AND JAPAN ON PRODUCT BASIS

*Birol ERKAN**

*Elif Tuğçe BOZDUMAN***

Geliş/Received: 17.09.2021

Kabul/Accepted: 25.10.2021

Abstract

Nowadays, both developing countries and developed countries aim to increase their export competitiveness and become a stronger global actor. In this context, the most important key for countries to gain a competitive advantage is to increase exports and product diversification in exports. In this perspective, in this study, it is aimed to analyze the export competitiveness of China and Japan in a comparative way using export concentrations. In this analysis, which examines the 2000-2020 period, the Concentration Ratio (CR) and Herfindahl-Hirschman Index (HHI), which are concentration indices, are used. According to the results, when compared to Japan, China's export concentrations on product basis decreased. In other words, product diversification and competitiveness in China's exports have increased.

Keywords: Export Concentration, CR, HHI, China, Japan

ÇİN VE JAPONYA'NIN ÜRÜN BAZINDA İHRACAT YOĞUNLAŞMALARININ ANALİZİ

Özet

Günümüzde gerek gelişmekte olan ülkeler gerekse gelişmiş ülkeler ihracat rekabet güçlerini yükseltmeyi ve daha güçlü bir küresel aktör olmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, ülkelerin rekabet avantajı sağlamaları açısından en önemli anahtar ihracatın ve ihracattaki ürün çeşitlendirmelerinin yükseltilmesidir. Bu perspektifte, bu çalışmada, ihracat yoğunlaşmaları kullanılarak Çin'in ve Japonya'nın ihracat rekabet gücünün karşılaştırmalı bir şekilde analiz edilmesi amaçlanmıştır. 2000-2020 döneminin incelendiği bu analizde yoğunlaşma endekslerinden Yoğunlaşma Oranı (CR) ve Herfindahl-Hirschman Endeksi (HHI) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Japonya ile kıyaslandığında Çin'in ürün bazında ihracat yoğunlaşmaları azalmıştır. Diğer ifadeyle, Çin'in ihracatındaki ürün çeşitlendirmesi ve rekabet gücü artmıştır.

Anahtar Kelimeler: İhracat Yoğunlaşması, CR, HHI, Çin, Japonya

1. Introduce

In today's world, it is obvious that the most important word in any subject will be "competition". Because the main aim of countries in all fields from education to health, from sports to art, from economy to technology is to leave their competitors behind. However, competition is a highly dynamic concept. Countries that are at the forefront of global competition in certain periods may fall behind their competitors if they do not take the necessary precautions and make the necessary moves. One of the most important examples of this situation shows itself in the global export data.

Since 2000, China has outperformed its competitors in global exports (Table 1). While China was the seventh largest exporting country in the world in 2000, it came to the top in 2009 and has managed to be at the top consistently until today. However, countries such as France, Japan, USA, Canada, England, Germany have begun to fail to show their performance in the past years and lag behind China (<https://www.worldstopexports.com/worlds-top-export-countries/>, 2021).

* Prof. Dr., İskenderun Technical University, Department of Economy, birol.erkani@iste.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-8363-5543

** Res. Asst., Manisa Celal Bayar University, Department of Economics, tugce.bozduman@cbu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-6145-8571

Table 1: World Export Ranking (Top 10, 2000-2020)

Rank	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	US	US	US	Germany	Germany	Germany	Germany	Germany	Germany	China	China
2	Germany	Germany	Germany	US	US	US	China	China	China	Germany	Germany
3	Japan	Japan	Japan	Japan	China	China	US	US	US	US	US
4	France	France	China	China	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan
5	UK	UK	France	France	France	France	France	France	France	France	France
6	Canada	China	UK	UK	UK	UK	UK	Italy	Holland	Holland	Holland
7	China	Italy	Italy	Italy	Italy	Italy	Italy	Holland	Italy	Italy	Italy
8	Italy	Canada	Canada	Canada	Holland	Holland	Holland	UK	UK	Belgium	Belgium
9	Holland	Holland	Holland	Holland	Belgium	Canada	Belgium	Belgium	Belgium	Korea	Korea
10	Belgium	Belgium	Belgium	Belgium	Canada	Belgium	Canada	Canada	Russia	UK	UK
Rank	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	China	China	China	China	China	China	China	China	China	China	
2	Germany	Germany	Germany	Germany	Germany	Germany	US	US	US	US	
3	US	US	US	US	US	US	Germany	Germany	Germany	Germany	
4	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan	Japan	
5	France	France	France	Holland	Korea	Korea	Holland	Holland	France	Holland	
6	Holland	Korea	Holland	France	Holland	France	Korea	Korea	UK	Hong Kong	
7	Korea	Holland	Korea	Korea	France	Italy	France	France	Holland	Korea	
8	Italy	Italy	Russia	UK	Italy	Holland	Italy	Kong	Korea	Italy	
9	UK	UK	Italy	Russia	UK	UK	UK	Italy	Hong Kong	France	
10	Belgium	Russia	UK	Belgium	Russia	Belgium	Belgium	UK	Singapore	Belgium	

Source: Edited by us with data from <https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.CD> and <https://www.worldstopexports.com/worlds-top-export-countries/>

If China's product-based export is examined (World Bank, 2021), it can be seen that its export of high-tech product have steadily increased. China's exports of high-tech products regularly increase, When China's foreign trade balance is examined, there is a stable foreign trade surplus. In other words, China's exports exceed its imports. Taking into account trade in services and other items, China's current account balance also gives an excess (Workman, 2021).

In this study, the competitive profile of China and Japan, which are the leading players in global trade and competition, has been tried to be revealed and compared on the basis of export concentrations. In this context, firstly, the CR and HHI, which are frequently used in export concentrations, are conceptually defined in the study. Then, the indices in question were adapted to the foreign trade of China and Japan on a product basis and calculated.

In the literature, there are studies analyzing the product concentrations of country and country groups. Dani (2015) analyzed the product concentration of BRIC countries using the Product Concentration index. The results of the analysis showed that product concentration was high in BRIC countries. Huang and Chen (2016) analyzed the export diversification of China's industrial products using Theil index in their study. Karahan (2017) analyzed the export performance of BRICS and MINT countries in terms of product/sector and market diversification. The results of the analysis showed that export concentration was higher, especially in the global crisis of 2008-2009. As a result of the analyzes, it was revealed that China's export diversification in industrial products was higher compared to similar countries. Erkan (2019) analyzed China's export concentration in developed countries such as Japan, the United States and Germany with the Trade Concentration Ratio index, Herfindahl-Hirschman (HH) index, Deviation index and Penetration index. The results of the analysis showed that China's concentration has decreased over time and increased export diversification. Faiz and Miatra (2020) analyzed Bangladesh's export concentration in other Asian countries (China,

Thailand and Vietnam) using the Herfindahl-Hirschman (HH) index. The results of the analysis showed that Bangladesh's exports were highly concentrated in a single industry, while other countries were diversifying exports more in different sectors.

In the literature, there are studies on China's export concentration. However, there has been no study of export concentration on a product-by-product basis comparing China and Japan. Therefore, we think that this study may contribute to the literature.

2. Indices Used to Measure Export Concentration

Nowadays, both developed and developing countries are aware that they need to make more export in order to increase their economic level and share of global value-added. Along with the amount of diversification of the product and market in the export is also important in terms of exporting their economic and social development goals (Erkan, 2014).

The most widely used measure of the concentration of exported goods is the HHI, which expresses the degree of concentration in the country's exports (Tegene, 1990). However, the CR is also a widely used and easily calculated measure of concentration.

2.1 Trade Concentration Ratio (CR)

Concentration analysis can be done for the firm, product (sector), market or country. The most preferred method used for analysis is the CR.

The CR is formulated as:

$$CR = \sum_{i=1}^k P_i \times 100$$

In the formula, the CR represents the concentration ratio and P_i represents the sector's share. Index results take values between 0 and 100. If the index value is close to 0, it is concluded that the concentration is low, that is, the export share of the country in that sector is low. On the contrary, if the index value approaches 100, it is concluded that the concentration is very high, that is, the export share of the country in that sector is very high (Erkan, 2019). The concentration rate approaching zero is very important in the context of countries' global competitiveness. This indicates that countries increase their competitiveness by exporting a wide range of products. On the contrary, approaching 100 indicates that the country cannot compete adequately with its competitors by exporting a limited variety of products (Makonnen, 2012).

If the degree of concentration is less than 25 ($CR < 25$) there is low concentration, between 25 and 50 ($25 < CR < 50$) medium concentration, if greater than 50 ($CR > 50$) there is high concentration (Kozáková & Barteková, 2020).

2.2 Herfindahl-Hirschman Index (HHI)

Another frequently used method for concentration analysis is the HHI. The HHI is calculated by squaring the export shares of all sectors.

The HHI is formulated as follows (Meilak, 2008):

$$HHI = \sum (S_i)^2$$

In the formula, the HHI indicates the concentration ratio, and S_i indicates the share of exports in the sector in total exports. In short, the square of the export shares of each sector is taken and calculated in this way. Index results take values between 0 and 1. If the index value approaches 0, the country's export diversification is very strong, that is, the concentration ratio is low. If the index value approaches 1, the export diversification of the country is very weak, that is, the concentration ratio is high.

If the HHI scores are below 0.15, export concentration is low. In this case, the country's export diversification on the basis of products is high. Therefore, low levels of export intensification have a positive impact on the country's export competitiveness. If the HHI score is between 0.15 and 0.25, the country's export concentrations are moderate. If the score is greater than 0.25, the country's export

concentrations are high. This means that the country cannot diversify its exports on a product basis. As a result, the country's export competitiveness is negatively affected by this situation (Statistics Canada, 2017).

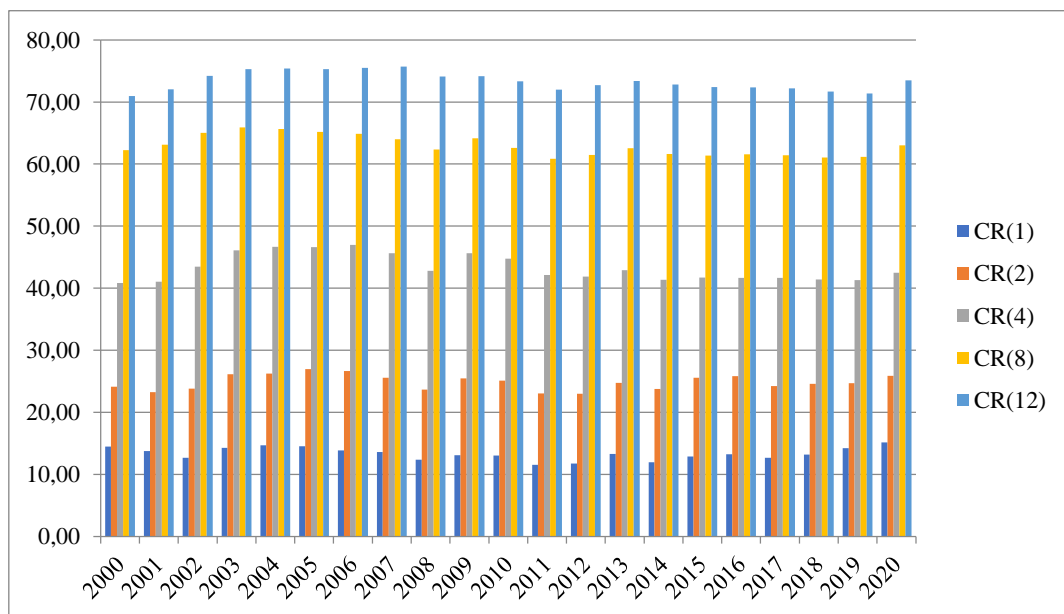
3. Export Concentration Analysis of China and Japan

In the study, firstly, we calculated the concentration ratios of China and Japan and analyzed their export concentrations. We made the analyzes for the years 2000-2020. In this perspective, we interpreted the analyzes using Standard International Trade Classification (2 digits) data. We determined the export concentration levels of Japan and China. in the analysis conducted on the 66 product groups.

3.1. Concentration Ratio (CR) Analysis

When the concentrations of China on the basis of CR(1) are examined, it is seen that it is generally between 10 and 20 (<https://wits.worldbank.org/WITS/WITS/Restricted/Login.aspx>, 2021). Considering the product that China exports the most over the years, it is seen that the product in question has a share of between 10 and 20 percent in total exports. However, when going from CR1 to CR(12), it is clearly seen that the concentrations increase. For example, CR(2) scores showing the share of the two most exported products in total exports are between 20 and 30. CR(4) scores range from 40 to 50 and have been declining in recent years. This situation reveals that China has increased its export diversification and competitiveness.

Chart 1. China's CR Analysis (2000-2020)

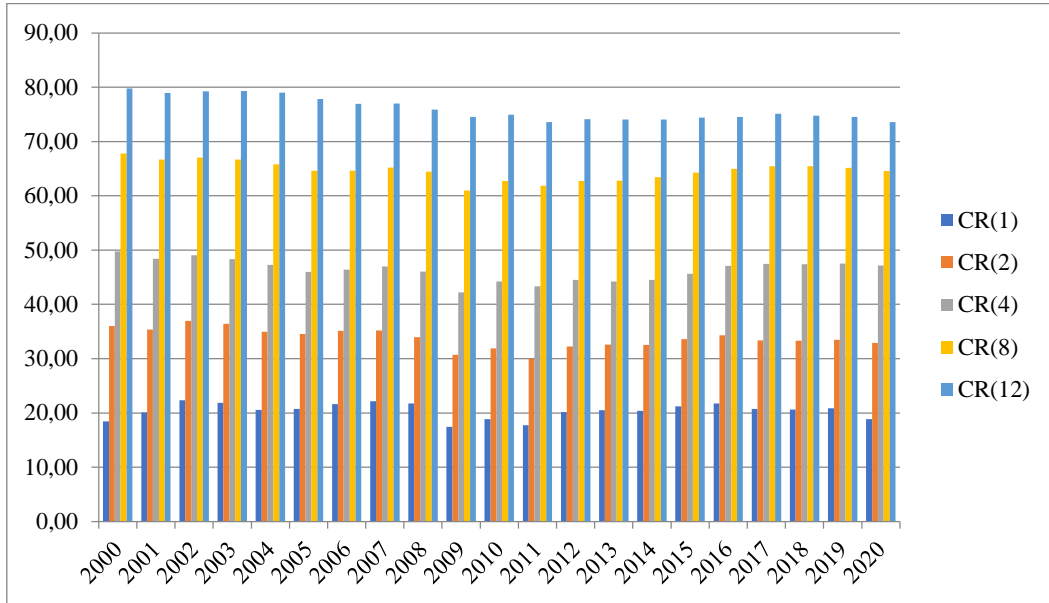


Source: It was created by us using the WITS World Bank dataset.

CR(8) scores are also between 60 and 70 and have been decreasing in recent years. CR(12) scores are also between 70 and 80. Especially between 2003 and 2008, China's export concentrations are relatively high. In the following years, concentrations decreased and the competitiveness of the country was positively affected.

When the concentrations of Japan on the basis of CR(1) are examined, it is seen that many years exceeded 20 years. Compared to China, of course, this is a negative indicator for Japan in the context of global competition (<https://wits.worldbank.org/WITS/WITS/Restricted/Login.aspx>, 2021). Japan's CR(2) scores range from 30 to 40. These scores are also against Japan. Japan's CR(4) scores range from 40 to 50 and are in line with China's scores.

Chart 2. Japan's CR Analysis (2000-2020)



Source: It was created by us using the WITS World Bank dataset.

Japan's CR(8) scores also show parallelism with China and are between 60 and 70. Japan's CR(12) scores are also between 70 and 80 and have been declining in recent years. In this context, the CR(12) scores are also similar to those of China.

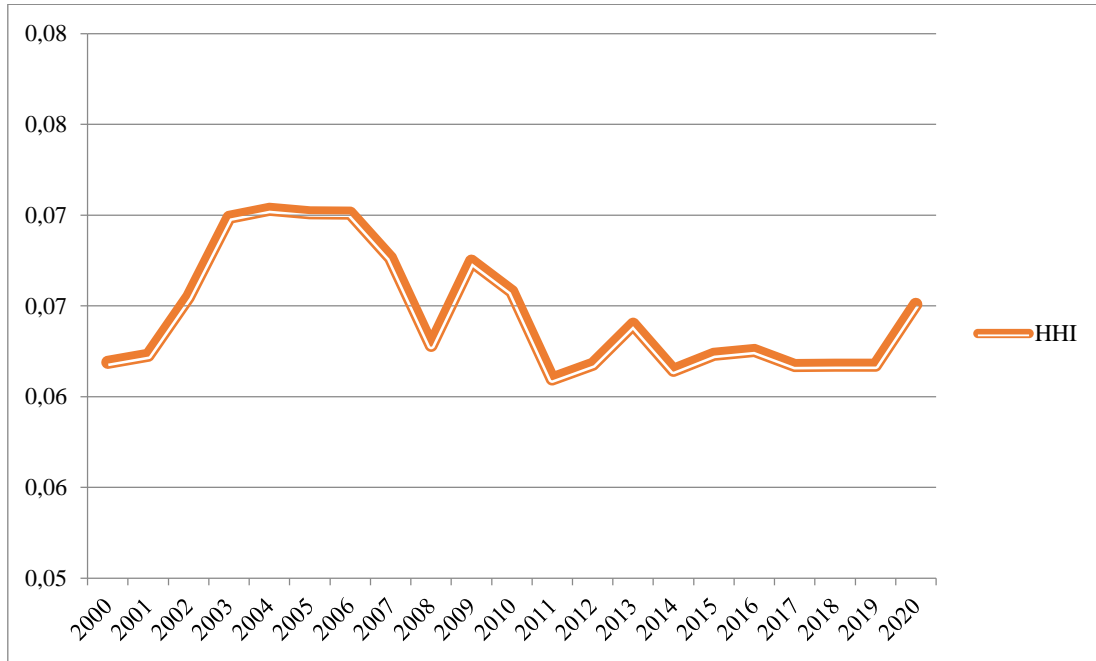
When the CR scores of China and Japan are compared in general, China's superiority is seen especially between CR(1) and CR(4). This situation positively affects China's competitiveness against Japan. In the other CR groups, the scores of the two countries are similar to each other.

3.2. Hirschman-Herfindahl Index (HHI) Analysis

When the HHI scores of China between 2000 and 2020 are examined in Chart 3, it is seen that the concentrations are not very high in general. Over the years, China's HHI scores range from 0.06 to 0.07. Export concentrations are relatively higher between 2003 and 2006. This negative situation is also expressed in CR values (<https://wits.worldbank.org/WITS/WITS/Restricted/Login.aspx>, 2021).

Although the HHI scores showed a stable outlook after 2014, the 2020 Covid-19 pandemic has increased China's export concentration and negatively impacted its competitiveness.

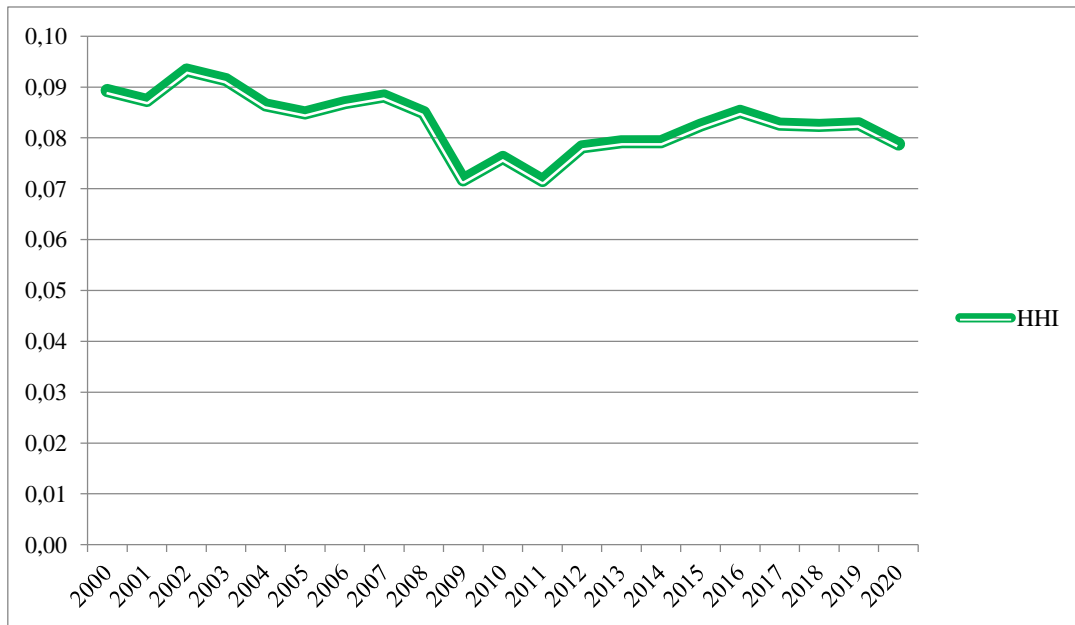
Chart 3. China's HHI Analysis (2000-2020)



Source: It was created by us using the WITS World Bank dataset.

When Chart 4 is examined, it is seen that Japan's HHI scores are higher when compared to China (<https://wits.worldbank.org/WITS/WITS/Restricted/Login.aspx>, 2021). Between 2000 and 2020, China's HHI scores range from 0.06 to 0.07, while Japan's HHI scores range from 0.07 to 0.10. It is seen that Japan's HHI scores increased (export diversification decreased) especially with 2010.

Chart 4. Japan's HHI Analysis (2000-2020)



Source: It was created by us using the WITS World Bank dataset.

4. Conclusion

The global macroeconomic performances of countries and, accordingly, their international competitiveness do not show a stable outlook. On the contrary, the global rankings of countries are constantly changing, depending on their export values and the rate of technology in the products they

export. The change in question shows itself especially between the years 2000-2020. While countries such as the USA, Germany, Japan, France and England were leading global exports in the early 2000s, the outlook has changed in favor of China in recent years. It is an undeniable fact that China is a much more important global power and competitor today.

In this study, in which the said global competition is examined on the basis of export concentrations, China and Japan are analyzed comparatively. In the study conducted for the years 2000-2020, the export concentrations of China and Japan were calculated and compared on the basis of the CR and HHI. The scores obtained show that the export concentrations have changed in favor of China in the mentioned time period. Likewise, both the CR and HHI scores reveal that China's concentration values are lower. The change in the concentration scores in favor of China also reveals that China has succeeded in diversifying its exports relatively. This result naturally reflected on the global export rankings of the two countries. In the early 2000s, China, which was behind Japan, surpassed Japan. Today, the rise of China's brand value in many products, especially in products with high added value, is an important indicator of this result.

In our age, where the concept of competition comes to the fore on every platform every year, the formula for countries to be at the forefront of global competition is to increase their export values. In this context, countries need to reduce their export concentrations and increase the diversification of exported products in order to increase their export values. However, in this case, countries will be able to take place as an influential actor on the global platform.

REFERENCES

- Erkan, B. (2014). Product and Market Diversification in Turkey's Foreign Trade. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(1), 1-15.
- Erkan, B. (2019). China as a Global Power in the Face of Developed Countries such as The US, The EU, Germany and Japan: An Analysis in the Perspective of Concentration. *Global and Regional Powers- Relations, Problems and Issues in the 21st Century* (s. 73-87). içinde Berlin: Peter Lang.
- Huang, S.-l., & Chen, Y.-f. (2016). The Evolution and International Comparison of China's Industrial Products Export Diversification. *First International Conference on Economic and Business Management* (s. 1-6). China: Advances in Economics, Business and Management Research.
- Kozáková, M., & Barteková, M. K. (2020). Analysis of market concentration in creative industry. *SHS Web of Conferences*, 83, 1-8.
- Makonnen, T. (2012). *Determinants of Export Commodity Concentration and Trade Dynamics in Ethiopia*. Addis Ababa: Ethiopian Economics Association/Ethiopian Economics Policy Research Institute (EEA/EEPRI).
- Meilak, C. (2008). Measuring Export Concentration: The Implications for Small States. *Bank of Valetta Review*, 37, 35-48.
- Statistics Canada. (2017, December 11). *Exportdiversification*. Component of Statistics Canada: www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/171211/dq171211b-eng.pdf adresinden alındı
- Tegene, A. (1990). Commodity Concentration and Export Earnings Instability: Evidence from African Countries. *The American Economist*, 34(2), 55-59.
- Workman, D. (2021). World's Top Export Countries: <https://www.worldstopexports.com/worlds-top-export-countries/>
- World Bank (2021), : <https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.CD>
<https://www.worldstopexports.com/worlds-top-export-countries/>. (2021).
- <https://wits.worldbank.org/WITS/WITS/Restricted/Login.aspx>. (2021).

21. YÜZYIL DÜNYA DÜZENİ'NİN ARAÇLARI: KOVID-19 VE YAPAY ZEKÂ

Hüseyin ŞEYHANLIOĞLU^{1}*
*Tufan Uğur KURÇER^{2**}*
*Muhammet SERDAR^{3***}*

Geliş/Received: 27.09.2021

Kabul/Accepted: 16.10.2021

ÖZ

Tarih boyunca dünya üzerinde çeşitli salgınlar baş göstermiştir. Bunlar esas olarak doğal şartlarda doğup yayılırken; bazen de yerel halklara karşı dış güçler tarafından silah olarak kullanılmıştır. Örneğin, ilk olarak Mısır'da veba salgını 500'li yıllarda ortaya çıkarken, Avrupa'da 1300'li yıllarda "kara ölüm" olarak adlandırılan ikinci veba salgını yaşanmıştır. Moğolların, Çin ve Kırım'daki kalelerin fethinde vebalı insanların cesetlerini kale ve surların içine attıkları ve etkili oldukları görülürken, Avrupalıların; Amerika ve Avustralya yerlilerine karşı veba, sıtma ve çiçek gibi hastalıkları soykırımcı bir silah olarak kullandıkları bilinmektedir.

Amerika yerlilerin kırılmasında etkili olan bu savaş yöntemi, 1700'lerde 100 milyondan fazla insanın ölümüne yol açtığı düşünülen üçüncü veba salgını, özellikle Afrika kıtasını saran sıtma salgınları, I. Dünya Savaşı yıllarında ortaya çıkan İspanyol gribi gibi salgınlar dünya için her anlamda değişim ve dönüşümün öncüsü olmuşlardır.

XXI. yy'de ortaya çık(arı)lan ve Çin'den tüm dünyaya yayıldığı iddia olunan Kovid-19 salgınının da çeşitli değişim ve dönüşümleri beraberinde getireceği düşünülmektedir.

Bu virüsle ilgili çeşitli iddialar ortaya atılmakta ve özellikle de Yeni Dünya Düzeni'ni şekillendirmek isteyen uluslar üstü güçler tarafından bu virüsün üretildiği ve bu virüsle beraber teknoloji ve para sahibi küresel güçlerin dünya hâkimiyeti noktasında yeni bir aşamaya geçtiği düşünülmektedir.

20.yy'dan sonra gelişen internet ve yapay zekâ sonucu, insanın düşünme yöntemlerini taklit eden yapay yöntemler geliştirmeye yönelik çalışmalar olarak tanımlanabilir ancak bu çalışmalardan daha fazlasını da kapsamaktadır.

İnsanın kopyalanması, takibi ve kontrolünü mümkün kılan, yapay zekâ çalışmalarının da bu amaçlar doğrultusunda kullanılması, Yeni Dünya Düzeni ve Kovid-19 arasında ciddi bağlantılar görülmektedir.

Yerli ve yabancı kaynaklar kullanılarak hazırlanan bu çalışmanın amacı, Kovid-19'a farklı bir açıdan bakmak, bunun yapay zekâyla ilişkisini ve 21.yy Dünya Düzenine etkisini analiz etmektir.

Anahtar Kelimeler: Pandemi, Kovid-19, Küresel Şirketler, Yapay Zekâ, Yeni Dünya Düzeni

TOOLS OF THE 21st CENTURY WORLD ORDER: COVID-19 AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE

ABSTRACT

Throughout history, various epidemics have occurred around the world. While these are mainly born and spread in natural conditions; and sometimes it was used as a weapon by foreign powers against local peoples. For example, while the first plague epidemic appeared in Egypt in the 500s, a second plague epidemic, called the "black death", occurred in Europe in the 1300s. While it is seen that the Mongols threw the corpses of the people

* Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Küresel Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, hseyhanlioglu@gmail.com, 0000-0003-4552-9242

** İşletme ve Teknoloji Yönetimi Uzmanı, ugurkurcer@gmail.com, 0000-0002-8526-0332

*** Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Bölümü, Yüksek Lisans Öğr., mserdar2727@gmail.com, 0000-0002-8526-0332

with the plague into the castles and walls and were effective in the conquest of the castles in China and Crimea, the Europeans; It is known that they used diseases such as plague, malaria and smallpox as a genocidal weapon against the natives of America and Australia.

This war method, which was effective in breaking the American Indians, the third plague epidemic thought to have caused the death of more than 100 million people in the 1700s, especially the malaria epidemics surrounding the African continent, and epidemics such as the Spanish flu that emerged during the First World War are the pioneers of change and transformation for the world in every sense. they have been.

XXI. It is thought that the Kovid-19 epidemic, which emerged in the 19th century and allegedly spread from China to the whole world, will bring along various changes and transformations.

Various claims have been made about this virus, and it is thought that this virus was produced by the supranational powers who wanted to shape the New World Order, and that with this virus, the global powers with technology and money moved to a new stage at the point of world domination.

The result of the internet and artificial intelligence that developed after the 20th century can be defined as studies to develop artificial methods that imitate human thinking methods, but it covers more than these studies.

There are serious connections between the New World Order and Kovid-19, the use of artificial intelligence studies for these purposes, which makes it possible to copy, track and control human beings.

The aim of this study, which was prepared using domestic and foreign resources, is to look at Kovid-19 from a different perspective, to analyze its relationship with artificial intelligence and its effect on the 21st century World Order.

Keywords: Pandemic, Kovid-19, Global Companies, Artificial Intelligence, New World Order

GİRİŞ

İnsanlık tarihinde, bölgesel veya küresel ciddi sonuçlara yol açan çok sayıda küresel salgın (pandemi) meydana gelmiştir. XIII. yy'den itibaren veba salgınının, Avrupa nüfusunu kırdığı görülürken; Sonraki yüzyıllarda bulaşıcı hastalıkların bir silah olarak görüldüğü, Moğolların, Kırım Bölgesinde, Avrupalıların da Amerika ve Avustralya kıtasında yerli halka karşı kıyım amaçlı olarak kullandığı bilinmektedir.

XX. yy'de de başta milyonlarca insanın öldüğü İspanyol gribi olmak üzere, AIDS, Ebola, SARS ve Afrika sığırklarını bitirme noktasına getiren Mers ve gibi salgın hastalıklar görülmüştür.

Çin'in Hubei Eyaletinin Wuhan kentinde 1 Aralık 2019 tarihinde başladığı ve buradan dünyaya yayıldığı iddia edilen ve yıllardır bilinen Koronavirüs ailesinin son versiyonu olan Kovid-19 Pandemisi, bir sağlık sorunu olmanın yanı sıra; casusluk, biyolojik savaşlar, teknolojik dönüşümün hızlandırılması, yapay zeka ve XXI. yüzyıl dünya düzenini değiştirme aracı olmasını da bünyesinde barındırmaktadır. Çünkü Çin'in resmi açıklamasına göre ise, Virüs daha önce ve başka yerlerde de ortaya çıkmıştı, ancak Çin sağlık sistemi bunu erken fark etmişti.

Kovid-19 Pandemisinin, yeni dünya düzenini kurmak amacıyla güçler arasında bir savaş aracı olarak kullanıldığı iddiaları bulunmaktadır. Dünya ekonomisini yöneten küresel egemen güçlerin, milli refleks gösteren Amerikan Derin Devleti ve paydaşlarıyla arka planda mücadeleye giriştiği ifade edilmektedir.

31 Aralık 2019 tarihinde Tayvan'ın, Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) resmi yazıyla, Kovid-19'un yayılma riskine karşı uyarıda bulunduğu, DSÖ'nün uyarıları görmezden geldiği ve vakaların üzerine gitmediği iddiaları bulunmaktadır.

Dikkate alınması gereken diğer hususlar ise şunlardır: İlk vakanın Çin'de Ekim ayında ortaya çıkmasına rağmen, Çin'in, DSÖ'ye olayı gizlemesi için baskı yaptığı doğrulayan CIA raporları, Kovid-19'u dünyaya duyuran doktorun ölmesi ve bunun haberini yapan gazetecilerin ortadan kaybolması, Çin'de yerel yöneticilerin görevden alınmaları ve DSÖ'nün Kovid-19'u üç ay sonra pandemi ilan etmesidir. Diğer ciddi durum da; DSÖ'nün virüsün insandan insana bulaşmadığı ve Çin'e seyahat kısıtlanmasına gerek olmadığını kararını. Pandemiye rağmen Çin'de iç seyahat yasaklanmışken, Çin'den Dünyaya seyahatin serbest bırakılması da ayrıca düşündürücü bir olgudur.

Bu süreçte Koronavirüs ailesi, A, B ve C kollarına ayrılarak, dünyada yayılım göstermiş ve Kovid-19 kodlu son üyelerinin kod yapısı bile anlaşılammışken, alfa, delta, beta ve gama varyasyonlarıyla ekonomik, siyasal ve sosyal açıdan Dünyayı şekillendirmeye devam etmektedir.



Koronavirüs varyantları Anadolu Ajansı <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/kovid-19-varyantlari-salginla-mucadelede-yeni-guclukler-ve-belirsizlikler-yaratiyor/2283821> 09.10.2021

10 Eylül 2021 tarihindeki Dünya Sağlık Örgütünün yayınladığı son tabloya göre, 98 milyon doz aşının kullanıldığı ülkemizde 6 566 568 kişi bu olaydan etkilenip 58 913 kişi vefat ederken, dünyada 222 406 582 kişinin bu olaydan etkilendiği 4 592 903 kişinin de bu olaydan vefat ettiği belirtilmektedir (<https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19> - WHO, 2021).

ABD'nin Afganistan hezimetini ve Çin'e karşı Avustralya ve İngiltere ile kurduğu (AUKUS) yeni ve askeri pakt ve bu son olayın, Çin-ABD savaşlarında bardağı dolduran su olduğu söylenebilir. Esasen, görünürde iki ana rakip olarak Çin ve ABD görülüyorsa da perde arkasında küresel şirketler ve bunların uzantıları olan uluslararası örgütler, teknoloji hamleleri, medya ve küresel vakıflar olduğu da düşünülmektedir. ABD içinde de küreselci/ulusalçı çatışması yaşandığı ve küreselcilerin, Çin'den yana tavır aldıkları ifade edilebilir.

Bu olaylar yaşanırken dönemin ABD Başkanı Donald Trump ise, DSÖ'yü küreselcilerin bir yan kolu gibi çalışmakla ve Çin'e destek vermekle suçladı. Trump, "ABD'nin Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) her yıl ortalama 400 milyon dolar ödeme yaparken, Çin'in sadece 30 milyon civarında ödeme yaptığını ve bu nedenle yardımları askıya aldığını" ilan etti. Altı hafta sonra da ABD, DSÖ'den ayrıldığını ve örgütle ilişkisini sonlandırdığını açıkladı.

Trump, DSÖ'ye yaptığı yardımları kestikten sonra, ülke içindeki büyük ilaç şirketlerinden ve medya tröstlerinden iç savaş tehdidi aldığı kamuoyuna yansıdı. Medyada çıkan bu haberlerin ertesinde, ABD, tarihinin en karışık dönemlerinden birine girerek tüm ülkeyi saran sokak gösterileri ile sarsıldı.

ABD tarihindeki rekor işsizlik oranları, pandemi sürecinde sadece özel sağlık sigortasına sahip olanların gerektiği gibi sağlık hizmeti alması, maske vb. koruyuculara ulaşmanın zorlukları, New York'ta yükselen ölüm oranları, sigortası olmayanların sedyelerde ölüme terk edildiği görüntüler ülkede pandemi ötesinde şeylerin yaşandığını göstermektedir. Çin ile ekonomik savaş, küresel tedarik zincirlerinin çökmesi, büyük şirketler de dâhil olmak üzere irili ufaklı şirketlerin iflası, borç batağındaki ulusal devletlerin kaosa doğru sürüklenmesi, laboratuvarlardan virüs kaçırma iddiaları ve küreselcilerin ABD yerine Çin'e destek verdiği savları ile COVID-19'un sağlık sorunlarının çok ötesinde XXI. yy'yi etkileyecek siyasi, ekonomik boyutunun olduğunun göstergeleri olarak ifade edilebilir.

Dünya, tarihinin olası en keskin döneminden geçerken, olayları geniş bir perspektifle, tüm boyutlarıyla irdelemek amacıyla bir parantez açmak gerekmektedir.

Birinci Dünya Savaşı, imparatorluklar ve aristokrasi çağını kapatırken kökleri iki bin beş yüz yıl kadar gerilere dayanan, on sekizinci yüz yılda uluslararası ticaret yollarına hâkim olan ve on dokuzuncu yüzyılda sanayi devrimini gerçekleştiren kadim ekonomik yapıların küresel güç olarak ortaya çıktığı dönemi imledi.

XVIII. yy'de İngiltere'de ortak akıl ve ittifakla dünya hâkimiyetini gerçekleştiren bu yeni yapı, liberalizmi dünya sistemi haline getirdi. (Çulcu, 1995) Liberal ekonomik ve siyasi yaklaşım ile kurulan ulus devletler, dünya sisteminin federatif yapısından başka bir şeyi ifade etmiyordu. Çeşitli uzmanlarca ABD'yi küresel bir aklın kurduğu ve bu yapının küresel hâkimiyetini dünyaya yerleştirmek için ülke içinde görünen, görünmeyen birçok kurumsal yapı oluşturduğu, bunlara da yenilerini ekleyerek geliştirdiği ifade edilmektedir. (Altındağ, 2010a)



Tarihi ticaret kolonileri

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından ABD üzerinden küresel hâkimiyetini yönetmeye başlayan Küresel güçlerin, özellikle 1956 Mısır Süveyş Krizi'nden sonra dünya üzerindeki hâkimiyetini ABD üzerinden perçinlediği ifade edilmektedir. (Whittle, 2016, Peden, 2012, s. 1073-1096)

Uluslararası hüviyete sahip şirketlerin liberal ekonomiler içinde konumlanmaları hız kazandıkça elektronik, bilgi ve iletişim teknolojilerinde öncesi görülmemiş gelişmeler yaşanarak dünyayı birbirine entegre hale getirdi. Bu durum, ticaret ve endüstrinin globalleşmesine yol açarak üçüncü sanayi devrimini doğurdu. (Özsoylu, 2017, s. 41-64)

PLC'lerin (Programlanabilir mantıksal denetleyiciler) hızla gelişimi üretim otomasyonunun ileri aşamalarına yol açtıkça insan inisiyatifli üretimden sistem odaklı üretim yapısına geçildi. İnsan, üretim sistemi içerisinde karınca pozisyonu alınca küresel akıl üretimdeki maliyetleri minimize etmek amacıyla üretim üssünü Çin'e taşıdı.



PLC üretim tesisi

ABD olarak ifade edilen organizasyonu, masonların kurduğunu ve ülke içinde örtülü, açık devletin tüm kurumlarının 'tek dünya düzeni kurmak' amacıyla bu yapı tarafından organize edildiği, uzmanlarca, belgeleri ortaya koyularak iddia edilmektedir. (Altındağ, 2010a, s. 176-177)

Bu anlamda, tüm hücrelerine hâkim olunan bir sistem içinden zamanla "milli devlet" olarak kendisinin karşısında yer alacak bir organizasyon çıkması ne kadar olasıdır? Bu husus, derinlemesine araştırma ve analiz içerdiğinden konumuz dışına sapsadan Çin ile ilgili benzer örnekleri verdikten sonra dünyanın neden karşıtlıklar üzerine yönetildiği savımıza döneceğiz.

XX. yy'nin başı, küresel ekonomik güçlerin dünya üzerinde hâkimiyetlerini darbe ve devrimler aracılığıyla ilan ettiği dönem olarak öne çıkmaktadır. İmparatorluklar ya içerden darbe ile ele geçirilmiş sonrasında yıkılmış ya da devrimle alaşağı edilmiştir. Binlerce yıldır ticaret hatlarını kontrol eden Musevilerin, kadim İpek Yolu hattını yönettiklerini ve Çin ticareti üzerinde zaman zaman Çinlileşerek, kimi zaman da gizlenmeden kimliklerini koruyarak hâkim olduklarını ve dolayısıyla ülke içerisinde ciddi organize olduklarını ifade etmek gerekmektedir.

XIX. yy'de Çin'de, yerel kadim ticaret kolonilerini kullanarak afyon ticareti yapan İngiltere ile Çin Hanedanlığı arasında yaşanan gerginlik savaşa dönüşmüş ve Çin ekonomik bağımsızlığını 1824 yılında yapılan Nankin anlaşmasıyla büyük ölçüde yitirmiştir. (Mourre vd., 1967, s. 427)

Böylece 2500 yıllık geçmişe sahip olan Çin İmparatorluğu, 1912'de ise bir darbe ile yıkılmış ve (Kurtoğlu, 2013, s. 14) Çin, XX. yy'nin başında teknoloji ve para merkezi olan küresel egemen güçlerin kontrolüne girmiştir.

Kültür devrimiyle 1950'lerde Çin Komünist Partisi, ülkedeki tüm yapı, organizasyon ve güç dengelerini yok ederken çalışmalarına devam eden tek yapı mason organizasyonlarıdır. Çin devlet organizasyonuna yüz yıldır yön veren bir yapının ülke içindeki tüm kurumları belirlediğini tahayyül etmek güç olmayacaktır.

Çin Komünist Partisi, günümüzde masonik bir örgüt tarzında çalışmaktadır. (Sak, 2008) Çin, PLC üretim tarzına uygun olarak tasarlanmış karınca üretim modeline uygun; sorgulamayan, verilen iş dışında düşünme refleksi göstermeyen insan tipi ortaya çıkarmıştır. Çin'in, milli bir devlet olmayıp, küresel egemen güçlerin kontrolünde, yüz yıldan fazla zamandır tasarlanmış bir organizasyon olduğu, güçlü bir tez olarak önümüzde durmaktadır.

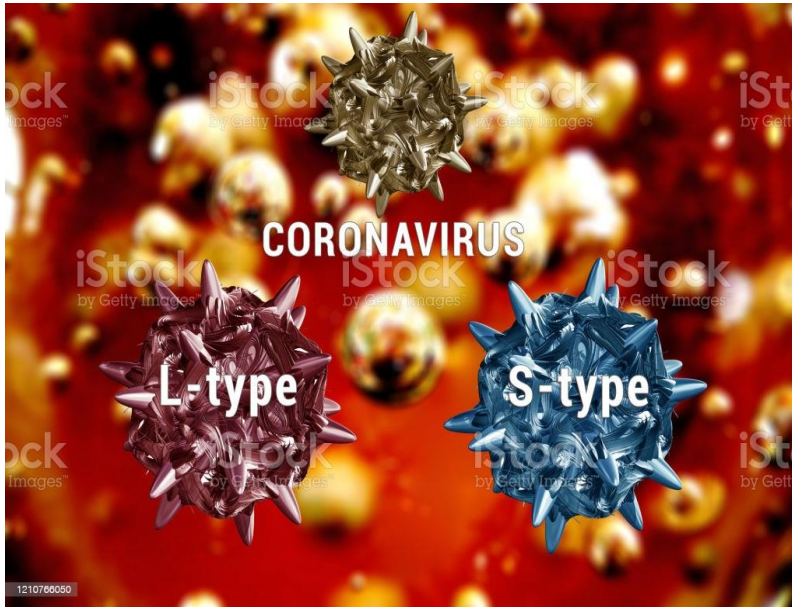
Bu anlamda, Çin ve ABD arasında milli bir rekabetten söz etmek tarihsel ve maddi koşullar ışığında ne kadar gerçekçidir? Aynı şekilde tüm sistem ve organlarıyla kendi kurdukları, yaklaşık iki

yüz yıldır kesintisiz yönettikleri ABD içerisinden de kendilerine tezat oluşturabilecek bir ABD derin devlet peydahlanmasının oluşması da kolay bir durum değildir. Burada, küresel egemen yapıların, sahada hayata geçirilen organizasyonları bilimsel yöntem kullanarak, Hegel diyalektiği ile yönettiğini ifade etmek gerekmektedir.

Bir başka açıdan ifade edecek olursak; hedefe ulaşmak amacıyla olası zıtlıkları önceden laboratuvarlarda tasarlama, sonrasında sahada reel organizasyonlara dönüştürme, zıtlıkları birbirleriyle çatıştırma, sahada kendisine karşıt grupları da arka planda kendi eliyle yönetme ve enerjisini boşaltma, evresinde beyaz kuvvet gönderip sulha ulaştırma yüz yıllardır başarıyla uyguladıkları yöntemlerdir. Bu anlamda değerlendirecek olursak; yüzyıllardır kurgulanan 'tek dünya devleti projesine' geçiş evresinde oluşabilecek tüm zıtlık ve çatışmaların aynı el tarafından organize edilmesi olası bir durumdur.

1. PANDEMİ (KÜRESEL SALGINLAR) VE KOVİD-19'UN ORTAYA ÇIKIŞ SÜRECİ

Pandemi, dünyada birden fazla ülkede veya kıtada, çok geniş bir alanda yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalıklara verilen genel bir isimdir.

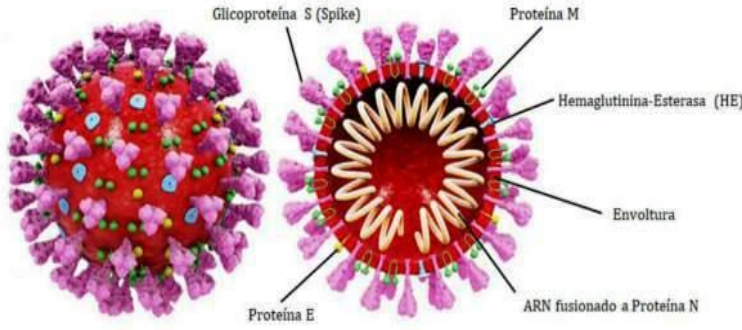


Aşı yapmak için laboratuvarlarda geliştirildiği⁴ bilinen koronavirüsler, İngiltere Pirbright Enstitüsü'ne EP3172319B1 kod numarasıyla patentlendirilmiştir. İngilizce kelimelerin baş harflerinden türetilen (Coronavirüs'ün Co'su, Virüs'ün Vi'si ve hastalık anlamına gelen Disease'in Di'si'nden meydana gelmektedir.) Daha önceki yüzyıllarda da bulaşıcı hastalıkların savaş aracı olarak kullanıldığı bilindiğinden, Kovid-19'un son iki yılda insanlığı rehin aldığı görülmektedir.. Örneğin, XVI. yy'den itibaren Amerika kıtasında Kızılderililerin soykırma uğratılmasından sonra, XVIII. yy'de İngiliz Kaptan James Cook'la Avustralya kıtasına ilk gelen Batılı yerleşimciler çiçek, suçiçeği, grip, kızamık gibi hastalıklarla, yerlileri (Aborjin) soykırma uğratmışlardır.

Bugün aradan üç asır geçmesine rağmen, şu anki yerli nüfus -yaklaşık beş yüz bin kişi- o dönemki nüfusun yarısına dahi ulaşamamaktadır. Salgın hastalıkların ne tür sonuçlar vereceği Amerika kıtasında gözlemlenmiş, bir kıta birkaç gemi ve adamla⁵ kolaylıkla işgal edilmişti.

⁴Kovid-19'la ilgili üç ihtimal söz konusudur: Bunlar, mutasyona uğramış doğal bir virüs, belli bir amaç için laboratuvar ortamında üretilmiş bir virüs veya kontrolden çıkmış bir laboratuvar virüsü olasılıklarıdır.

⁵Avrupalıların, Amerika kıtası yerlilerine yaydığı, çiçek ve sıtma hastalıkları, yerlilerin bağışıklık sistemleri için tamamen yabancı hastalıklardı. Bugünkü Meksika'nın başkenti Tenochtitlan'a (Mexico City) giren kir ve hastalık içindeki Avrupalılar,



<http://www.scielo.org.pe/img/revistas/rmh/v31n2//1729-214X-rmh-31-02-125-gf1.jpg>
09.10.2021

Yirminci yüzyılda da üç pandemi görüldü: 1918-30 yıllarında İspanyol salgını, 1960 yılındaki Asya Gribi ve SARS, MERS, EBOLA ile birlikte birçok insan hayatını kaybederken, Afrika sığırları ve Türkiye’de köy kümes hayvanlarını bitme noktasına gelmiştir.

Koronavirüs ailesinin son üyesi olan Kovid-19, öngörülmesi zor bir şekilde hızla yayılan bir virüsdür. Kategorilere ayrılan Kovid-19’un üç tipi vardır: A tipi ABD, A’dan değişime uğramış B tipi Çin’de görülürken D tipi de Avustralya’da görülmektedir.⁶

XXI. yy’de yeni bir dünya düzenini hızla oluşturduğu görülen COVID-19’un, Japon ve Tayvanlı epidemoloji ve farmakoloji uzmanlarına göre, ABD’de üretildiği iddiaları oldukça güçlü kanıtlara dayanmaktadır. İddialara göre, Kasım 2019’da kayda geçen ilk vaka Wuhan’da meydana gelmedi. Virüs evrimi uzmanı Daniel Lucey’e göre, ilk 41 vakanın 13’ünün Wuhan deniz ürünleri pazarı ile alakası yoktu. (Cohen, 2020) Aralık ayındaki vakalar, virüsün bu pazara başka bir yerden geldiğini gösteriyor. Diğer bir biyolog Kristian Andersen, virüsün muhtemelen 1 Ekim 2019 tarihinde ilk defa ortaya çıktığını söylerken (Andersen, 2020) Nature Medicine dergisinde yayınlanan makalesinde, koronavirüsün genom dizisinin yarası ve pangolinde bulunan virüslerle benzer olduğunu iddia etmektedir. koronavirüsün, “TheBill&Melinda Gates Vakfı’ndan milyonlarca dolar alan ve başında Dr. Erica Bickerton olan bir İngiliz laboratuvarında üretildiği ve bir hedeflerinin de cinsiyetsiz insan üretmek olduğu iddiaları güçlü kanıtlarla desteklenmektedir. (Qui, 2018, s. 1760-1762)

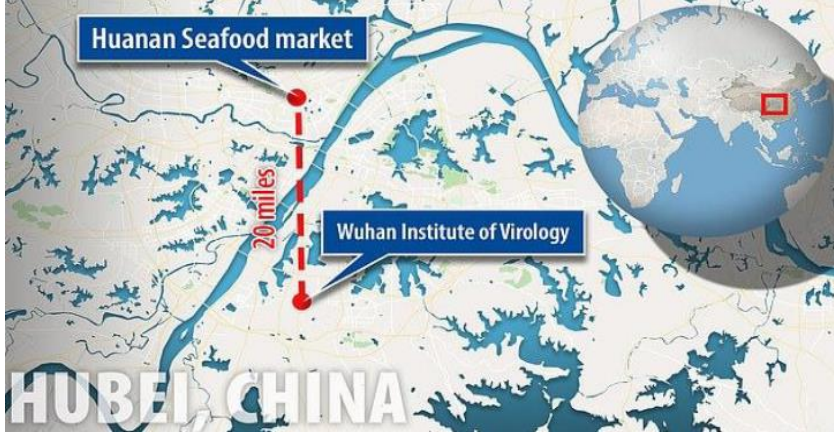
ABD’nin ülke içindeki laboratuvarlarının sayısı tam olarak bilinemezken; 25 ülkede viroloji laboratuvarı olduğu ifade edilmektedir. Çin’in de biyo-terör amaçlı, 40 biyoloji laboratuvarına sahip olduğu tahmin edilmektedir.

İlk Kovid-19 vakasının ortaya çıkmasından yaklaşık iki ay önce, 18 Ekim 2019 tarihinde, Johnson & Johnson, Rockefeller Vakfı, Çin Devleti, CIA, Gates Vakfı ve Dünya Ekonomik Forumu; John Hopkins Üniversitesi’nde “Event 201” adlı tatbikat gerçekleştirdi. Simülasyonlarla yapılan çalışmalarda, Brezilya’da bir domuz çiftliğinde çıkan virüs, Portekiz üzerinden dünyaya yayılmakta ve kısa sürede 70 milyon insanı öldürdükten sonra dünya nüfusunun %70’ini de kırmaktaydı.

Çin’in, BSL-4 Biyolojik Laboratuvarı’nın olduğu yer ile virüsün çıkış yeri olarak ifade edilen Wuhan şehrinin arasında 20 mil bulunmaktadır. Çin, bu virüsün, aralık ayında bölgeye askeri tatbikat için gelen ABD askerleri tarafından taşındığını iddia etmektedir.

burada halkın derisinin nasıl parlak olduğunu, bünyelerinin güçlü ve sağlıklı ve dişlerinin inci gibi olduğunu anlatır. Ancak kısa sürede burada virüs ve ateşli silahlarla soykırım yapılır. Ve şehir bugün hala bir harabe halde bulunmaktadır.

⁶The Telegraph, 11.04.2020



Virüs'ün ilk ortaya çıktığı iddia edilen yer ile Wuhan Biyoloji Laboratuvarı arasındaki mesafe.

Konunun daha da ilginç tarafı ise Çin'in yoğun bir şekilde Batı'dan virüs casusluğu yaptığının saptanmasıdır. Örneğin, Kanada-Winnipeg'deki mikrobiyoloji laboratuvarında çalışan Çinli ajanların geçen yıl, koronavirüs örneğini gizli bir şekilde Wuhan'daki BSL-4 laboratuvarına kaçırdığı iddia edilmiştir. Virüsün, ilk olarak 4 Mayıs 2013'te hayvan türleri üzerinde çalışılması için Hollanda'daki laboratuvarından Kanada/Winnipeg'deki laboratuvara getirildiği ve burada virüs üzerinde uzun yıllar çalışıldığı, Mart 2019'da Kanada'dan Çin'e "biyo-terör" vasıtası olması için izinsiz kaçırıldığı iddiaları bulunmaktadır. Çinli Dr. Xiangguo Qiu'nun eşinin başında olduğu bir ekibin temmuz ayında bu olayın zanlıları olarak laboratuvarından uzaklaştırıldığı ifade edilmektedir. (Vrijland, 2020) Qiu'nin, ayrıca Çin'deki askeri okullarda da görev yaptığı bilinmektedir. Benzer vakalar da Amerika'da yaşanmıştır. ABD Harvard Üniversitesi Kimya Biyoloji Bölüm Başkanı, Çinli Profesör Charles Lieber ve iki Çinli uzman biyolog, FBI tarafından suçüstü yakalanmışlardır. Lieber ve Çin ordusunda da, biri albay, görevli olan ekibi (Boston'daki iki Çinli araştırmacı Yanqing Ye ile Zaosong Zheng) hem ABD'den hem de Çin'den aynı dönemlerde milyonlarca dolar almışlardır. Bulgulara göre, hesabında Çin aktarmalı 1,5 milyon dolar bulunan Lieber, Wuhan'daki biyoloji laboratuvarına her türlü desteği sağlamaktaydı.

FBI, Arkansas Üniversitesi'nde görev yapan 63 yaşındaki Profesör Simon Saw-Teong Ang'ı "bir Çin üniversitesinde ve Çinli şirketlerde başka pozisyonlarda bulunduğunu beyan etmeyerek ajanlık yaptığı iddiasıyla tutuklamıştır. (Vallego, 2020) Bu sürece bakıldığında konunun casusluk boyutu ve ciddiyeti daha iyi anlaşılacaktır.

Çinli yetkililer, ayrıca, virüsün kaynağının, "Doğu Avrupa'daki ABD askeri üslerin birinde bulunan 'biyolojik silah araştırma laboratuvarı' olduğunu ve ilk virüs vakasının da bu üsteki bir kadın çalışanda görüldüğünü söyleyerek doğrudan ABD'yi suçlamışlardır.

Dünya ekonomisi ve siyasetine yön verdiği iddialarıyla pek çok komplo teorisinin merkezinde olan Rockefeller ailesine ait Rockefeller Vakfı'nın 2010 yılında yayınladığı bir raporda (Rockefeller Vakfı, 10 yıl önce salgını tek tek yazmış, 2020) günümüzdeki korona virüs salgınının birebir anlatılması oldukça dikkat çekici görülmektedir.

Pentagon'a bağlı Savunma Tehditlerini Azaltma Ajansı (DTRA) 2,1 milyar Dolarlık askeri bir program olan Kooperatif Biyolojik Katılım Programı'nı (CBEP) finanse etmektedir. ABD ve Çin hükümetlerinin, Kovid-19'un kaynağının incelenmesine yönelik uluslararası ve bağımsız bir soruşturma yapılmasını reddetmesi de düşündürücüdür.

Dünyada, ayrıca konuyla ilgili ciddi gelişmeler yaşandığı ve olaylar zinciri oluştuğu da görülmektedir. Pandemiden ilk kez bahseden Doktor Li Wenliang Kovid-19'dan ölürken onu haber yapan gazeteci ortadan kayboldu. Kovid-19 hakkında ciddi çalışmaları bulunan Pittsburgh Üniversitesi hocalarından Prof. Dr. Bing Liu öldürülürken, fail de aynı gün arabasında öldürülmüş olarak bulundu. Tüm yaşananlara rağmen Çin Hükümeti, ülkeye bağımsız gözlemci gönderilmesini engelledi.

Otuz Nisan'da, ABD Dış İşleri Bakanı Mike Pompeo'nun babasının zehirlenerek öldürüldüğü iddialarının ertesinde Çin'in İsrail Büyükelçisi DuWei (58) Tel Aviv'in kuzeyinde bulunan Herzilya kentindeki rezidansında ölü olarak bulundu. Wei'nin, Çin'in dijital parasının fikir babası olduğu ve bu hususta önemli çalışmaları bulunduğu düşünüldüğünde olayın gizemi de artmaktadır.

Rusya'nın en zengin iş adamlarından 52 yaşındaki Dmitriy Bosov'un intihar ettiği dünya gündemine düştüğünde, olayın arka planında Amerika derin devleti ile küresel ekonomi kartelleri arasındaki yeni dünya düzeni savaşının olduğu, Bosov'un suikaste uğradığı, iddiaları da bulunmaktadır.

Kovid-19, salgın bir hastalık olarak dünyayı kasıp kavururken, arka planda yaşanan yeni dünyayı yönetmek amacıyla güçler arası savaşa sahne olduğu iddiaları kuvvetli bir şekilde de insanlığın önünde durmaktadır.

2. BLOCKCHAIN TABANLI, BİG DATA, İLETİŞİM UYDULARI VE YAPAY ZEKÂ İLE ÖRÜLMÜŞ 4. SANAYİ DEVRİMİNE GEÇİŞ SÜRECİNDEYİZ.

Dördüncü sanayi devrimi, kapitalizmin sanayi-üretim üssü olan Çin'de gelişen yapay zekâ, bigdata gibi teknolojilerle insan ve sistem kontrol mekanizmaları bugüne kadar ulaşılan en ileri seviyeye ulaşarak 'gözetleme kapitalizmi' kuramını doğurdu (Zuboff, 2018)

Çin, yüz okuma sistemleri, yapay zekâ, bigdata gibi teknolojileri bütünleşik olarak kullanarak ülkesinde her vatandaşı izler, kişiye anında müdahale edebilir hale geldi. Bundan daha gelişkin bir yapının İsrail devleti tarafından kullanıldığını da belirlemek gerekiyor. İsrail, elektromanyetik vb. daha ileri teknolojileri de kullanarak ülkesindeki hayvanlarda dâhil olmak üzere bütün canlıları izler, kontrol eder boyutta teknoloji kullanmaktadır (Miracola, 2019) Görünürde; Çin, üretim ile ilgili süreçleri yönetmek için tam kontrol mekanizmalarına yönelirken, İsrail güvenlik kaygılarıyla tam kontrol mekanizmalarını kullanan dijital devletlerdir. (Harari, 2018)

Bu perspektifle değerlendirildiğinde yeni dünya düzeninin küresel üslerinin siyasi merkezinin İsrail ve üretim merkezinin Çin olarak kurgulandığını tahayyül etmek güç olmayacaktır.



Çin'de sokaklar ve diğer kamusal alanlar 120 milyon piksel çözünürlükte süper termal kameralarla 24 saat izleniyor.

İnsanlarda ve hayvanlarda kontrol mekanizmasının son geldiği noktanın ise canlıların deri altı biyometrik çiplenmesi olduğunu da ifade etmek gerekmektedir. Çip takılan canlılar tüm mekanizmaları ile kontrol edilir, gerekirse hacklenir hale getirilebilirler.

Canlıların çiplenmesi ve kontrol edilir hale getirilmesi, nesnelerin interneti, her şeyin interneti, robotik teknolojiler gibi dijital çağa geçilmesi için 5G ve uydu sistemlerinin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

5G ile (5th Generation) yüksek frekans ve yüksek bant genişliğine ulaşarak çok büyük verilerin, çok hızlı bir şekilde transfer edilmesinin yolu açılmış olacaktır. 4G'nin, 3G'ye göre teknolojik ilerlemeden daha çok bir teknolojik evrim niteliği taşıdığı, 5G'nin, 4G'den en az 1000 kat

hıza sahip olduğu ifade edilecek olursa teknolojik gelişimin boyutu daha rahat anlaşılabilir. Kablosuz veri dolaşımı, otonom cihazların kontrolü, nesnelerin interneti (İoT), her şeyin interneti (IoE), bigdata gibi dördüncü sanayi devriminin temel yapılarının hayata geçmesinin önu açılacak, dünya dijital çağa girecektir. 5G'nin; mikrodalga, reel hologram gibi insanın biyolojik ve ruhsal sağlığını istemsiz olarak değiştirecek özelliklere sahip olduğu iddialarını da bir kenara yazmakta uygun olabilir.

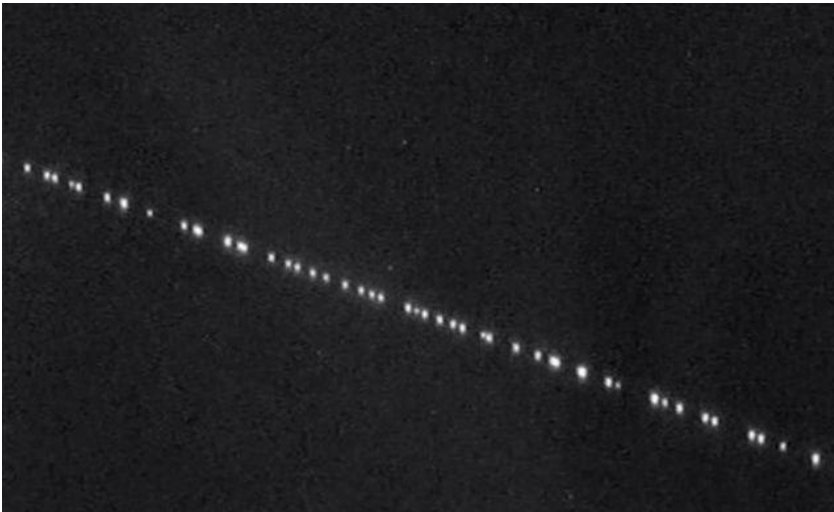


On binlerce haberleşme uydusu 2020 yılı içerisinde, 340 ile 1.550 km aralığındaki yörüngeye yerleştirildi.

İletişim uyduları, yeni dünya düzenin temel yapılarını oluşturacak, kara, deniz ve hava hâkimiyet teorilerinin yerini uzay hâkimiyet teorisi alacaktır. ABD'nin kara ve deniz kuvvetlerini dünyadan çekmesini aynı zamanda buradan da okumak sağlıklı olacaktır. 5G'nin işlerlik kazanması, nesnelerin interneti, robotik teknolojiler ve dijital dünyanın platformu olan blockchain iletişim uyduları ile hayat bulacak, yeni dijital dünya kurulacaktır. Bu anlamda iletişim uyduları dijital dünyanın yeni hâkimiyet alanıdır ve projenin sahipleri de az miktardaki teknoloji şirketleridir.

İletişim uydularının ve sanal paraların sahiplerinin Google, Space X, One Web gibi teknoloji şirketleri olduğunu düşündüğümüzde XIX. yüzyıldan itibaren kurulan ve günümüze kadar farklı aşamalardan geçerek gelen federatif ulus devlet modelinin yakın zamanda son bularak uzay hâkimiyet teorisine göre yeni bir dünya yönetim sistemine geçileceğini öngörmekte yanlış olmayacaktır.

Uzayda hâlihazırda 2200 adet iletişim uydusu bulunurken, Londra'da bulunan Imperial College'dan astrofizik uzmanı Dr. Dave Clements BBC'ye yaptığı açıklamada sadece 2020 yılı içerisinde özel şirketlerin uzaya göndereceği uyu sayısının on binlerce olacağını ifade etmektedir. Clements, sadece SpaceX'in, 'Starlink takımyıldızı' projesi kapsamında 2020'lerin sonuna kadar uzaya 12 bin uyu fırlatılmış olacağını vurguluyor (<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-50925155> 08.10.2021).



SpaceX'in uyduları şimdiden geceleri gökyüzünde parlak bir çizgi gibi görünüyor ve yıldızları gölgede bırakıyor.

Bu uyduların fırlatılma tarihi ve başta ülkemiz olmak üzere değişen iklim ve faili meçhul korkunç orman yangınları arasında bağlantı olduğu düşünülmektedir.

2.1 Çin'in, Kovid-19 salgını sırasında gösterdiği teknolojik refleks yakın gelecekte kurulacak olan dijital dünyanın fotoğrafıydı.

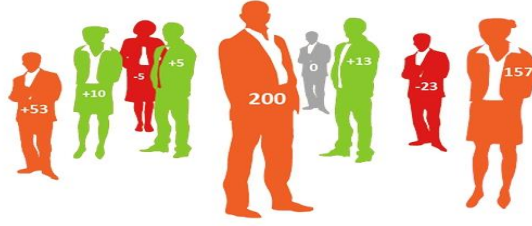
Kovid-19 salgısını öncesinde, Çin'in teknolojik gelişkinlik yapısını kısaca incelemek ve salgın sonrası hastalığa karşı göstermiş olduğu teknolojik refleksi irdelemek, yakın gelecekte kurulacak dijital dünyayı daha rahat görmemizi sağlayacaktır.



Çin, günümüzde dijital bir devlettir.

Çin, salgın öncesinde dijital çağa geçmiş, bizi yakın gelecekte bekleyen teknolojik yaşamın içinde yaşıyordu. Sistemin, birey üzerinde kontrolünün ileri seviyeye vardığı, kişinin her anının ve her hareketinin gözetlendiği, her türlü kişisel verilerinin izlendiği, alındığı ve yapay zekâ teknolojiler sayesinde verilerin analiz edilerek yorumlanıp, anlık olarak yönetildiği dijital bir dünya içinde yaşıyordu Çin. 'Sosyal Kredi Sistemi' ile vatandaşlarının davranışlarını "sosyal güven" başlığı altında toplayarak puanlama sistemi kuran Çin, kişilere sahip oldukları puanlara göre yaşamsal haklar veya cezalar uygulayacak bir altyapı kurarak gelecek dünyanın hazırlığını yapmıştı. 'Sosyal Kredi Sistemi'; kamusal alanlardaki davranışlarınız (Kırmızı ışıkta geçmek, yere çöp atmak vs.) muhalif gruplarla iletişim halinde olmanız, harcama alışkanlarınız, sosyal medya kullanımınız, arkadaş çevreniz gibi kapsamlı bir algoritma ile her şeyinizin izlenip, analiz edildiği ve ceza- ödül sisteminin olduğu bir vatandaşlık sistemi.

Sistemin belirlediği kurallara uyuluyorsa ödüllendiriliyor kural dışı davranışlar ise cezalandırılıyor, hatta teşhir dahi edilebiliyor. Çin, COVID- 19 Pandemisi sırasında dijital devlet altyapısı olan 'Sosyal Kredi Sistemi'ni deneyimledi.



Çin’de, hayata geçen sosyal kredi sistemi ile her vatandaş sistemin belirlediği kurallara göre puan alıyor. Kişilere aldığı puanlara göre ödül ve ceza mekanizmaları uyguluyor.

Kamusal alanların tümü yapay zekâ altyapısıyla çalışan yüz tanıma sistemine sahip kameralarla donatılmış vaziyette olup kişinin her davranışı kontrol altında tutulup davranış analizi yapılabilir. Kişi, arkasından veya yürüme şekline göre ya da el yüz koordinasyonundan tanınabiliyor, yüz maskesi takması da tanınmasını engellemiyor.

Kişinin yüz haritasından psikolojik analizler yapabiliyor, ruh hali çözümlenebiliyor, tanıştıkları kişileri analiz ederek ortak hareket edip etmediklerini en az iki hafta grup üyelerini takip ederek çözümleyebiliyor. Çin, 1,5 milyara yaklaşan nüfusunun tümünü aynı anda kontrol edebilecek bir altyapıya sahip bulunuyor.



Çin’li robot polisler, pandemi sırasında aktif görevde bulundular.

2.2 Yapay Zekâ: Sanal Ticaret, Sağlık ve Kolay İnsan takibi

Ülke içerisindeki alışveriş alışkanlığı da değişmiş durumda. WeChat” ve “Alipay” gibi sistemlerle QR kod okutularak harcama yapılabilir, nakit para neredeyse ortadan kalkmış durumda. Sistem bütünüyle dijital alışveriş çağına girmiş, kripto paranın uygulanma altyapısı hazır ve Bankalar yakın tarihimizin müzeleri olmaya aday kurumları, nakit para akışı ve klasik bankacılık işlemleri bitiyor.

Yapay zekâ ile işleyen devasa yüz tanıma sistemleri, otonom araçlar, hızlı trenler, insansızlaşan marketler, her şeyin barkod sistemiyle işlediği bir ülke durumunda olan Çin, Kovid-19 ile mücadele sırasında Çin’in dijital devlet sistem tatbikatı yaptığını ifade edersek yanılığa düşmeyiz. Bu tatbikat gerçek zamanlı ve askeri terimle gerçek mermiyle yapılmış ve sonucunda zayıf ortaya çıkaran bir deneyime sahiptir.



Çinli robot diş doktorları, Covid süresince başarılı operasyonlar gerçekleştirdiler.

Çin; bugüne kadar kullandığı, yapay zekâ, nesnelerin interneti, robotik teknolojiler, bigdata, blockchain gibi dijital altyapısını bütünleşik olarak kullanarak Çin dijital devlet modeli olan ‘Sosyal Kredi Sistemi’ni bütünleşik olarak hayata geçirilmesini denemiştir.



Çin, gelecek dünyanın yönetim sistemi olan blockchain altyapısını kullanıyor.

Kamusal alanlara yerleştirilmiş milyonlarca yapay zekâ altyapılı yüz tanıma sistemlerine hızlı bir şekilde termal özellikler eklenerek sokakta insanların ateşi ölçülmüş, maskelerinin altından insanlar tanımlanabilmiştir. Böylece yakın gelecekte insanı tam kontrol edecek olan mekanizmalar hayata geçirilmiştir.



Covid 19 pandemisi sırasında dronelar kentleri denetledi, uyarılar yaptı, malzeme taşıdı, kentleri dezenfekte etti, insanların ateşlerini ölçtü.

Kovid-19 ile mücadele kapsamında özellikle kamusal alanda birçok hizmeti robotlar başarıyla gerçekleştirdi. Lokantalarda aşçı olarak yemek yapan, müşterilere hizmet veren garsonlara kadar hizmet sektöründe yaygın bir şekilde robotlar sahada kullanılırken, yaptıkları tüm işleri veri tabanlarına kaydederek bigdata havuzuna, yapay zekâ tarafından analiz edilip kullanılması için gönderdiler. Robotlar hastanelerde kritik ve tehlike arz eden görevlerde bulunulurken ürün teslimatları dronelar tarafından başarıyla yapıldı. Sokaklarda, yapay zekâ altyapılı yüz tanıma sistemlerine entegre olarak güvenliği sağladılar. Otonom araçlar belli görevlerin üstesinden başarıyla geldiler. Bu ve benzeri örneklerle Çin endüstri 4.0 sonrası robotik modeli deneyimlemiştir.



Pandemi sırasında görev alan alan robot asistan doktorlar ultrason çekti, ağızdan numune aldı, steskopla hastayı dinledi.

Sağlık sektörünün çok yakın zamanda gerçekleştireceği dijital dönüşümü de Çin bu tatbikatta dünyaya gösterdi. Fiziki hastanelerin yerini dijital kliniklerin alacağını, muayenelerin insanların evlerinde dijital ortamda gerçekleşeceğini gördük. İlacımızı da dronelar size getirerek evden dışarı çıkmadan hayat sürmenin güzelliklerini göreceğiz!

Hali hazırda online alışverişte dünya lideri olan Çin, yakın zamanda e-ticaretin geleceği noktayı da gerçekçi bir tatbikatta uyguladı.

Salgını izlemek, hastalıkla ilgili algoritmalar ve güvenlik bölgeleri oluşturmak, bilgilendirme yapmak, hastalığın tedavisinde yapay zekâ destekli yazılımlar kullanarak tespit ve tedavi etmek, sanal eczaneden blockchain üzerinden ilaçları kayıt altına almak ve izlemek gibi yakın zamanda dünyanın kullanacağı dijital teknolojileri üstün başarıyla hayata geçirdiler. (Toker, 2020)



QR kod ile alışverişin lider kuruluşlarından Alipay, pandemi sırasında Çin’de işlem hacmini arttırdı.

Çin dijital devleti; COVID-19 salgının ortaya çıkardığı trajedi üzerinden uzun yıllar alacak olan dijital dünya teknolojik gelişimini öne aldı ve uyguladı. Bugüne kadar altyapısını kurduğu sistemi, 5G ve uydu teknolojileri ile nasıl işleyeceğini bize göstererek geleceği önümüze getirdi.

Zhenhua Üniversitesi Gazetecilik Enstitüsü’nden Prof. Dr. Zhen Yang, Huanqiu Shibao Gazetesi için kaleme aldığı makalesinde pandemi sırasında internet ve internet teknolojilerinde bir patlama yaşandığını bütün bunların dünyada olabilecek değişiklikleri en az on yıl önceye çektiğini vurguladı. (Yang, 2020)

Yang, temassız endüstrilerin gelişiminin büyük ivme kazandığını yapay zekâ, robotlar, online ticaret ve video konferanslarının bunun göstergesi olduğunu ifade ederek, insanların internette geçirdiği sürenin dört saatten sekiz saate çıktığını, aslında bunun on yıl sonra gerçekleşmesinin beklenildiğini ifade etti.

Kovid-19 Pandemisi, dünyanın gelişimine büyük bir müdahalede bulunarak uzun yıllar sürecek olan değişimleri bugün önümüze bir zorunluluk olarak getirmiştir.

21. ordu yani siber klavye ordusu⁷ döneminin de başladığı günümüzde ABD, 800 milyar dolarlık Savunma Bütçesinin en önemli kalemini ayırmıştır.

Dördüncü sanayi devrimi, özellikle güvenlik amaçlı olarak, İsrail ve Çin’de gelişen yapay zekâ, elektromanyetik vb. daha ileri teknolojileri de kullanarak ülkesindeki hayvanlarda dâhil olmak üzere bütün canlıları izleyen boyutta teknolojiler kullanılmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Son iki yılda insanlığı ekonomik, sosyal, askeri, eğitim, birey ve devlet açısından ciddi manada etkileyen Kovid-19 ve Yapay Zeka’nın 21.yy Dünyasını kısa sürede ve köklü olarak şekillendirdiği aşağıdaki maddeler halinde belirtilmiştir.

- 1.) Tarih boyunca, virüsler esas olarak doğal şartlarda ortaya çıksa bile çok ciddi toplumsal ve siyasal sonuçlara yol açabilmektedir. Ancak son virüslerin masum olmadığı ve askeri amaçlar dâhil, Yeni Dünya Düzeni için kullanıldığı düşünülmektedir. Özellikle İkinci Dünya savaşından sonra atom enerjisi ve virüslerin etkinliği konusunda çok ciddi laboratuvar çalışmaları yapılmaktadır.
- 2.) Başta Bill Gates ve eşine ait küresel vakıflar ve uluslar üstü sermaye grupları tarafından virüsler konusunda çok ciddi çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Toplumsal, siyasal, askeri ve ekonomik alanda, küresel alanda son derece etkililiği görülen son bir yıldaki virüs süreci, yeni dünya düzeninin inşasında olduğu düşünülmektedir.
- 3.) Yapay Zeka’ya meydan açan Kovid19 virüs’ü sonrası Dünya, başta sağlık, eğitim ve ticaret olmak üzere, dijital ve yapay zeka odaklı teknolojilerin kontrolünde olacağı düşünülmektedir.
- 4.) Uydular ve Yapay zekâ, insanın düşünme yöntemlerini taklit eden yapay yöntemler geliştirmeye yönelik çalışmalar olarak tanımlanabilir ancak bu çalışmalardan daha fazlasını da kapsamaması muhtemeldir. Bu anlamda gelecek robotların mı yoksa insanların mı olacak?, soruların cevabını vermek gittikçe zorlaşmaktadır.
- 5.) Çin’in bu süreçten sonra İnternet İpekyolu ve Yapay Zekâ gücü nedeniyle, Yeni Dünya Düzeni’nin merkezi olacağı görülmektedir.
- 6.) Ortak bir aşı konusunda çalışmayan büyük ülkelere karşı, Çin’in, uluslararası kurumların ve küresel sermaye gruplarının bu süreçte iş birliği yaptığı ve DSÖ tarafından desteklendiği görülmektedir.

⁷ Türkiye’nin de bu konuda çalıştığı görülmektedir. Örneğin, <https://tr.sputniknews.com/20170518/turkiye-13bin-hacker-siber-ordu-1028516923.html> haberine göre 2013 yılından beri 13 000 kişilik ordu kurulmuş ve Mart 2020 yılındaki Rusya ile savaşta oldukça etkili olmuştur. Aynı şekilde Pentagon da <https://www.star.com.tr/acik-gorus/pentagonun-gizli-ordusu-haber-1632237/> kurduğu ve CIA’nın yer altı personelinden 10 kat fazla olduğu görülmektedir.

7.) SİHA teknolojinde başarılı olduğu görülen Türkiye'nin başta viroloji laboratuvarları olmak üzere, Yapay Zekâ alanında ciddi çalışmalar yapması gerekmektedir.

Tarihsel bir süreç halinde virüslerin etkinliği konusunda yapılan bu çalışmada, şu anda 110 milyonu aşkın insanı etkileyen ve henüz kesin tedavisi bulunmayan Kovid-19'un teknoloji odaklı Yeni Dünya Düzeni için dönüştürücü bir araç olarak kullanıldığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Allen, G. (1996). *Gizli Dünya Devleti*. Milli Gazete Yayınları.
- Altındağ, A. (2010a). *Gül ve Haç Kardeşliği*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Andersen, K. (2020, 03 17). Theproximaloriginof SARS-CoV-2. *Nature Medicine* .
- Armstrong, G. (2013). *Rothschild:Paraİmraratorluğu Derin Yahudi Devleti*.İstanbul: Destek Yayınları.
- Cohen, J. (2020, 01 26). *Science*. 2020 tarihinde ScienceMag.org. adresinden alındı
- CORONAVIRUS IS NOT NATURAL, IT IS MANUFACTURED – JAPAN MEDICINE PROFESSOR, DR TASUKU HONJO*. (2020, 04 25). 04 25, 2020 tarihinde Deliberativeforum: <https://deliberativeforum.com/2020/04/25/coronavirus-is-not-natural-it-is-manufactured-japan-medicine-professor-dr-tasuku-honjo/> adresinden alındı
- Çulcu, M. (1995). *Marjinal Tarih Tezleri*.İstanbul: Erciyaş Yayınları.
- Harari, Y. N. (2018, 01 25). *WorldEkonomik Forum*. 01 25, 2018 tarihinde Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=hL9uk4hKyg4> adresinden alındı
- Kurtoğlu, R. (2013). *Küresel Hegemonya Savaşları*.İstanbul: Karma Kitaplar.
- <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/kovid-19-varyantlari-salginla-mucadelede-yeni-guclukler-ve-belirsizlikler-yaratiyor/2283821>
- mason.org.tr/tarihte-masonlar*. (2020). 2020 tarihinde Hür ve Kabul Edilmiş Masonlar Büyük Locası: <https://www.mason.org.tr/tarihte-masonlar> adresinden alındı
- Milliyet Gazetesi*. (2020, 05 08). 05 08, 2020 tarihinde <https://www.milliyet.com.tr>: <https://www.milliyet.com.tr/galeri/son-dakika-cildirdilar-kuyrugun-ucu-bucagi-yok-6167431/1> adresinden alındı
- Miracola, S. (2019, 06 03). *Ispionline*. 06 04, 2019 tarihinde ISPI: <https://www.ispionline.it/it/pubblicazione/how-china-uses-artificial-intelligence-control-society-23244> adresinden alındı
- Morella, R. (2019, 12 27). *BBC*. 12 27, 2019 tarihinde BBC NEWS: <https://www.bbc.com/news/science-environment-50870117> adresinden alındı
- Mourre vd., M. (1967). *İhtilaller ve Darbeler Tarihi* (Cilt 2). (S. Bozbağlı, Çev.) İstanbul: Cem Yayınevi.
- Özsoylu, A. F. (2017, 06). Endüstri 4.0. *Çukurova Üniversitesi İBBF Dergisi*
- Peden, G. (2012, 11). Suez and Britain's Decline as a Word power. *The Historal Journal* .
- Press Conference – Australian Parliament House, ACT*. (2020, 03 30). 03 30, 2020 tarihinde Press Conference – Australian Parliament House, ACT: <https://www.pm.gov.au/media/press-conference-australian-parliament-house-act-14> adresinden alındı
- Qui, W. v. (2018, 01 16). Funding vaccines for emerging infectious diseases. *Hum Vaccin Immun other* .

- Rockefeller vakfi, 10 yıl önce salgını tek tek yazmış.* (2020, 03 23). 03 23, 2020 tarihinde TV100.com: <https://www.tv100.com/rockefeller-vakfi-10-yil-once-salgini-tek-tek-yazmis-haber-489286> adresinden alındı
- Sak, G. (2008, 09 06). *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*. 09 06, 2008 tarihinde Tepav Wep Sitesi: <https://www.tepav.org.tr> adresinden alındı
- <http://www.scielo.org.pe/img/revistas/rmh/v31n2//1729-214X-rmh-31-02-125-gf1.jpg>
- T.C. Sağlık Bakanlığı, K. R. (2020).
- Toker, S. (2020). Koronavirüs salgını ile mücadelede büyük veri ve yapay zeka çalışmaları. *Seta/Perspektif* (266).
- Vallego, J. (2020, 05 14). *NASA araştırmacısı gizli Çin bağlantıları iddiasıyla tutuklandı*. 05 14, 2020 tarihinde Independent: <https://www.indytrk.com/node/179201/d%C3%BCnya/nasa-ara%C5%9Ft%C4%B1rmac%C4%B1s%C4%B1-gizli-%C3%A7in-ba%C4%9Flant%C4%B1lar%C4%B1-iddias%C4%B1yla-tutukland%C4%B1> adresinden alındı
- Vrijland, M. (2020, 05 05). *Martin Vrijland*. 05 05, 2020 tarihinde <https://www.martinvrijland.nl/tr/Kanal/3/> adresinden alındı
- Whittle, M. (2016). Suez crius was when Britain gave in to US cultural dominance here's how. *The Conversation* .
- WHO. (2020). *Health Topics, Coronavirus*.
- www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51908443. (2020, 05 05). 05 05, 2020 tarihinde <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51908443>: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51908443> adresinden alındı
- <https://tr.sputniknews.com/20170518/turkiye-13bin-hacker-siber-ordu-1028516923.htm>
- Yang, Z. (2020, 04 04). *Supitnik*. 04 04, 2020 tarihinde SupitnikTürkiye: <https://tr.sputniknews.com/dunya/202004041041753491-cinli-profesor-koronavirus-gelecegi-yakinlastirdi/> adresinden alındı
- Yusuf, A. (2020). Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını ve Turizm Faaliyetlerine Etkisi. *Dergisi, Güncel Turizm Araştırmaları, Cilt: 4* (Sayı: 1), s. : 7-21,.
- Zuboff, S. (2018). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. Profile Books.

Türkiye’de Yeni Bir Hükümet Sistemi: Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi

*Elvettin AKMAN**

*Onur KULAÇ***

*Aizat CHIFTCHI****

Geliş/Received: 01.10.2021

Kabul/Accepted: 22.10.2021

Öz

Uzun yıllardır tartışılan hükümet sistemi değişikliği önerisi, 16 Nisan 2017’de yapılan referandumla sonuca ulaştı. Türkiye’nin kabul ettiği cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin, dünyadaki hiçbir hükümet sistemine tam olarak benzemeyen Türk tipi bir başkanlık sistemi olarak görülebileceği ileri sürülebilir. Türk kamu yönetiminde köklü değişikliklere yol açan yeni sistemi eleştirenlerin yanı sıra destekleyenler de oldukça fazladır. Bu çalışmada, öncelikle dünyanın demokratik ülkelerinde yaygın olan parlamenter, başkanlık ve yarı başkanlık hükümet sistemleri ele alınacaktır. Daha sonra Türkiye’ye özgü Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin temel özellikleri, öncü gelişmeleri ve son zamanlarda meydana gelen değişiklikler kapsamlı bir şekilde incelenecektir. Bu çalışma, yeni hükümet sistemi ile Türkiye’nin 2023 hedeflerine ulaşmasını mümkün kılan çeşitli politika alanlarında önemli bir ivme yakalayabileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Hükümet Sistemleri, Türkiye

A New Government System in Turkey: Presidential Government System

Abstract

The proposed system change, which has been the subject of discussion for many years, reached a conclusion with the referendum held on 16 April 2017. It can be argued that the presidential government system Turkey adopted can be regarded as a Turkish-type presidential system that is not precisely similar to any government system in the world. There are a large number of critics as well as supporters of the new system, which has made fundamental changes in Turkish public administration. In this paper, firstly, information about parliamentary, presidential and semi-presidential government systems common among the democratic countries of the world will be presented. Later on, the Turkish presidential government system's essential features, pioneering developments, and recent changes will be extensively examined. This study reveals that with the new government system, Turkey can have significant momentum in various policy areas, which make it possible to achieve its targets for 2023.

Keywords: Presidential Government System, Government Systems, Turkey

*Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, elvettinakman@sdu.edu.tr, Orcid: 0000-0003-2303-840X

**Dr. Öğr. Üyesi, Güney Kaliforniya Üniversitesi, Kamu Politikası Okulu & Pamukkale Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, onurkulac@yahoo.com / ok_625@usc.edu, Orcid: 0000-0002-5135-0356

***Bilim Uzm., ayzat.narmambetova@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2139-8957

1. INTRODUCTION

Various countries in the world have developed a specific system of government shaped by their historical, political, social and cultural structures and conditions. Among the countries governed in accordance with democratic principles, the most widely used systems are parliamentary, presidential and semi-presidential systems. Advantages and disadvantages can be listed according to the historical, economic, social, cultural etc. characteristics of the countries where these three systems are applied. Therefore, it is not possible to claim with certainty that any system is the ultimate best or worst. Since the inter-power relations are based on the classification of the government system, it is accepted that there are two types of government systems: one based on the fusion of powers and the other based on the separation of powers. The separation of powers and the fusion of powers take into account the power relationship between the legislative and executive powers as well as their focus on any one of the powers.

In a parliamentary government system, the Prime Minister personally determines the Council of Ministers and its members, who are obliged to be appointed by the President from among the members of the assembly. In this system, the legislative and executive powers are not fully separated from each other. On the other hand, the presidential government system based on the exact separation of the powers (legislative and executive) that are exercised on behalf of the nation, in which the President is directly elected by the public and has all executive duties and powers. (TBMM, 2018: 15-16). The third system, which includes some features from both of the aforementioned government systems, is the semi-presidential government system.

The Republic of Turkey has made the transition to a new system of government named the Presidential Government System as a result of the Presidential and Deputy General Elections held on 24 June 2018, following the Constitutional Amendment on 16 April 2017 by referendum. As a result of the Presidential and Parliamentary Elections held on 24 June 2018, the transition to the new government system, the Presidential Government System, was made. In this paper, Turkey's new government system, whose aspects are still a topic of controversy, will be discussed and the changes will also be taken into consideration for a comprehensive analysis.

2. THE GOVERNMENT SYSTEMS AROUND THE WORLD

Although there is a great body of research and a multitude of opinions on the subject, it is generally accepted that there are two main types of government systems: the parliamentary government system and the presidential government system. There is a general consensus that others are mixed systems that combine the characteristics of both (mixed, semi-presidential or parliamentary-presidential system) (Martinez, 1999: 5; Cheibub, 2007: 33).

As mentioned above, when we consider the specific constitutional structure of each country in the classification of government systems, it is clear that presidential and parliamentary government systems are the most common government systems in democratic systems. One of the most fundamental distinctions between these two systems is how the president is elected and unseated (Skach, 2007: 95). Despite the fact that the head of state in the presidential system is elected directly by the people, the head of the state in parliamentary systems is elected by the country's legislative power (Sargentich, 1993: 579). Two other forms of government are based on the relationship between the government, parliament and the president (if any). One of them is called a presidential system where the parliament cannot dismiss the government, and where it can be terminated, it is called a parliamentary or mixed system (Cheibub, 2007: 34).

The parliamentary system is shaped according to the fusion of powers principle; thus, the executive and legislative powers are mutually dependent. Due to the fact that the Prime Minister is appointed by the legislature and his/her term of office is possible with the parliament's vote of

confidence, the interdependence between the legislature and the executive remains as such. In contrast, presidential government system exercises the separation of powers where the executive and legislative powers are independent of each other and the president and members of the parliament are elected independently for a certain period of time and neither has the authority to terminate each other (Skach, 2007: 95-96).

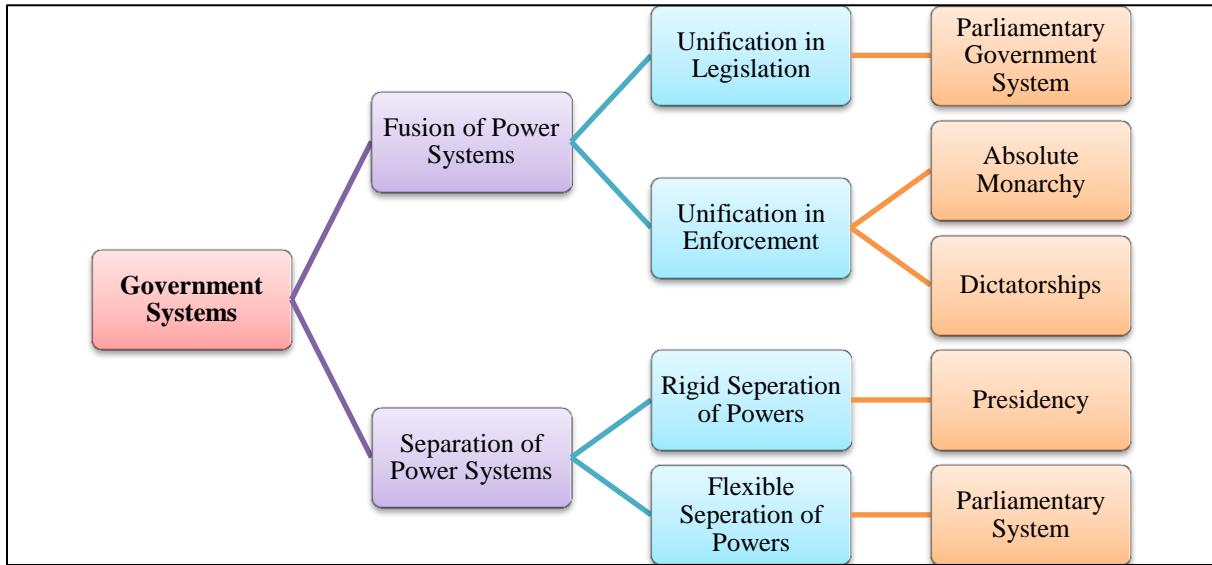
In the presidential system, the head of government is elected by the public for a certain period. For example, the term of office of the president is four years in the United States. Under normal circumstances, the president cannot be dismissed except through a specially designated, politically exceptional process of impeachment. In parliamentary systems, however, the term of office of the head of government and the council of ministers may end with a motion of no confidence from the legislature (Sargentich, 1993: 580).

Thus, the main distinctions between the start and termination of the head of state's term in these two systems express the independence of the executive and legislative from the presidential system and the link between the legislative and executive. However, in countries like England, where two parties are dominant, this is limited to theory. Because the party members who won the majority in the parliament guarantee the support of the Prime Minister from his/her party in all matters, but it is a fact that the coalition parties cannot support the Prime Minister on all issues (Sargentich, 1993: 581).

By 1990, the emergence of new democracies such as Russia and Poland led to a new system, which included features of both the presidential and parliamentary systems. Under the so-called semi-presidential government system, there is a parliament with a Prime Minister, as in the parliamentary system, and a president is elected by the people for a certain period, as in the presidential system (Skach, 2007: 96). In other words, the semi-presidential government system creates a common ground between presidential and parliamentary government systems (Stacey and Choudhry, 2014: 1).

The dual structure of the executive system makes the system completely different from the presidential system. This system may be particularly attractive for countries where parliamentary governments are not fully mature, party structures are weak, and parliamentary democracy is not fully established, especially when we look at it in terms of new and temporary democracies (Stacey and Choudhry, 2014: 1). The system, which is based on the principle of the fusion of powers rather than separation of powers, foresees equal distribution of powers by preventing the concentration of power in one place (Martinez, 1999: 13).

One of the most common methods used in the classification of government systems is the principle of separation of powers. Accordingly, a parliamentary government system exists if the forces are concentrated in the legislature. A presidential system is formed when the forces are gathered in the executive body. Finally, if the legislative and executive powers are separate and the head of state is given more importance, the output is a semi-presidential system. Besides, the fact that the forces are concentrated on the executive body brings the possibility of anti-democratic regimes such as an absolute monarchy or dictatorship (Parsak, 2012: 2). In this context, the classification based on the principle of fusion of powers/separation of powers is presented in Figure 1 below:



Source: Gözler (2015)

Figure 1. Government Systems

The classification of governmental systems developed on the basis of the separation of powers principle is now classified by taking into account the relationship between the legislature and the executive. According to the fusion of power systems, the forces are concentrated in one of the legislative (parliamentary government) or executive organs (absolute monarchy and dictatorships), while with separation of powers the outcome is either a flexible (parliamentary system) or rigid (presidential system) one (Kahraman, 2012: 433).

2.1. Parliamentary Government System

TBMM (2018, p. 15) defined the parliamentary government system as “a system of governance involving the interactive separation of powers exercising executive power, in which the Prime Minister, who personally determines the members of the council of ministers, is among the members of parliament”. Özer (2009: 140) states that the features of the parliamentary government system are cooperation and solidarity between the forces, the separation of the head of state and the head of government, the legislative and executive forces have powers against each other, the continuation of the government's duty is possible as long as the majority of the legislature is responsible for the executive body and that the head of state is irresponsible.

In a narrower sense, the parliamentary system is the only democratically legitimate institution of the assembly and a system in which the powers of the government depend entirely on the confidence vote of the parliament (Linz, 1990: 52). Executive power and policy belong to the council of ministers and the Prime Minister (Stacey and Choudhry, 2014: 9).

In the parliamentary system, where the legislative and executive powers are not completely separate and still interact with each other, the Prime Minister must be appointed by the President from among the members of the Assembly. The Council of Ministers, chaired by the Prime Minister, bears the responsibility for the parliament. The Assembly can dismiss the government through methods such as confidence motion and interpellation. The Government may draft and submit a draft law to the Assembly, as well as direct legislative power if the Assembly is authorised to issue a Decree Law. The counter-signature rule is valid in the parliamentary government system and the president is not responsible except for accusations of treason (TBMM, 2018: 16).

It is guaranteed that the legislation is independent in terms of the cooperation and solidarity between the legislature and the executive, which ensures the efficient functioning of this system, in which the relationship between the legislature and the executive is based and where the legislature remains independent under all conditions. Compared to the head of government, the president is unauthorized, impartial, and has no political responsibility (Parsak, 2012: 4-5). The executive authority, composed of a Prime Minister and a cabinet, emerges from the legislature. The executive is always subject to potential dismissal by a vote of confidence by the majority of the legislature (Shugart, 2005: 324).

2.2. Presidential Government System

Although the presidential system is the most widely used management system around the world, the models may vary in each country. Unlike the parliamentary government system, it is a system which emerged as a result of historical development: after the long debates at the constituent assembly convened in Philadelphia in 1787 resulted in a vision where “democracy” and “personal power” are unified. One of the critical differences of this system is that the most authorised person with the highest authority of the state administration is the President (Parsak, 2012: 6-7).

According to the presidential government system, the executive led by the President is not responsible for the legislation, works independently of it and cannot be dismissed by the legislature under normal conditions. In other words, the President does not need any legislative support to survive (Cheibub, 2007: 26; Szilágyi, 2009: 308).

According to the US system, the first country to be exemplified for the presidential system, the President is both the head of state and the head of the executive. The President is elected by the citizens, independent of the legislature. Although the powers of executive and legislature are legally balanced, the head of state has the power to veto certain laws, but the legislature has the right to cancel the veto if it can provide enough votes (Szilágyi, 2009: 308).

Even though the systems applied differ in countries around the world, they share similarities such as the election of the president directly or indirectly by the people, the term of office established by the constitution and the failure of the legislature and the executive to terminate each other due to the principles of independence (Gökçe, 2012: 11). In addition, the most essential features of the system in the structure of organs, such as the separation of organs, the functions of the separation of organs and the relationship of the principles of separation of organs, organs working independently of each other and to be selected by the individual (legislative and executive) ensure that each of them are directly responsible to the public (İzci, 2017: 4).

The most important feature of the presidential system that emerged with the development of the separation of powers theory is that the separation of powers is rigid and very distinct. In this system, the President, who is directly or indirectly elected by citizens for a certain period of time without distinction between the head of state and the head of government, is the head of both the state and the government. The secretaries, elected by the President, who are regarded as advisors to the President rather than ministers, are accountable to and dismissed only by him (Parsak, 2012: 7).

All duties and powers of the executive are exercised by the President. As such, he/she is the competent decision-maker for the determination of the country's foreign policy, public diplomacy, and the military (Kahraman, 2012: 438-439). Güler (2018: 305) listed the advantages and disadvantages of the presidential system in Table 1, taking the US as the example country where the presidential system is successfully implemented:

Table 1. Advantages and Disadvantages of the Presidential System

Advantages	Disadvantages
The system requires compromise	<i>Bringing double legitimacy</i>
Stability in execution	<i>Inability to dismiss</i>
The system is more democratic	<i>Consensus cannot always be achieved</i>
Legislation becomes easier to work with its own dynamics	<i>The presidential system sharpens the struggle for power by polarising political life</i>

Source: Güler (2018)

According to the supporters of the presidential system, the system has some advantages that cannot be ignored, apart from the advantages listed in Table 1. The first is the argument that the direct election of the president by citizens would be much more legal than that of the indirectly elected leader, who is appointed by the councillors. Also, it is argued that the collection of powers in a person will ensure stability and speed and determination in the decision-making process, and that possible misconduct will be prevented by the legislative and executive bodies controlling each other in parallel (Szilágyi, 2009: 309).

2.3. Semi-Presidential Government System

The semi-presidential government system is a system in which citizens elect a President for a certain period of time, there is a Prime Minister in charge of the legislature and there is a council of ministers (Elgie, 2004: 318). The most important features of this system are that the head of state is elected by the people and equipped with essential powers, that together with the head of state the government forms two wings of the executive, and that they are responsible for the legislature. The system is also attractive for new democracies since the existence of a dual executive will prevent political power from concentrating in the hands of a single person (the President or the Prime Minister) (Stacey and Choudhry, 2014: 4).

The semi-presidential government system started to develop with the worldwide democratisation waves around 1990-1991, and many countries adopted this system. The advocates of the system emphasise that despite the presidential system, in which the winning party gathers all the power in one hand, it is possible to bring the opposition forces together as a whole in the semi-presidential system to share power. Also, the election of the president by popular vote for a period of time increases the stability and legitimacy of parliamentary systems and accelerates the democratisation process (Elgie, 2007: 54-55).

Directly elected by the people in the semi-presidential government system, the President shares power with the Prime Minister and the council of ministers that can remain in power with the confidence vote of the democratically elected legislature. Thus, this system is characterised by dual execution with separately selected authorities (Stacey and Choudhry, 2014: 1).

In this context, Martinez (1999: 11) argued the following in addition to the essential features of the semi-presidential government system:

- Election of the President directly by referendum,
- Recognition of the President's broad constitutional powers,
- The President appoints the Prime Minister and presides at cabinet meetings,
- The government should also include features such as responsibility for parliament.

The semi-presidential system was applied in some countries before the waves of democratisation: it first appeared in 1919 in the Weimar Constitution in Germany. In the same way as the parliamentary government system, there is a two-person executive where the executive powers are shared between the Prime Minister and the President. In the parliamentary system, the Prime Minister uses the executive powers of the executive, whereas in the semi-presidential system, this power belongs to the head of state (Kahraman, 2012: 440-442). In sum, the semi-presidential system is the parliamentary government system in which the President is elected by citizens.

An essential feature of this system is that the President and Prime Minister are not equal in terms of legitimacy, accountability and responsibility towards citizens and elected representatives. The fact that the Prime Minister is elected by the legislature makes him/her accountable to the parliament, while the President, elected by citizens, is not dependent on the parliament and has to account directly to the public (Skach, 2007: 97).

The existence of a dual executive means the division of the executive power by the Prime Minister and the president on a growing scale from small issues to large issues such as national policy-making. This can often lead to constitutional uncertainties by preventing the full definition of authority limits. Because when there is a disagreement between the president and the Prime Minister, it is often not clear which opinion will be superior (Skach, 2007: 96).

As a result, the semi-presidential government system is a system in which the President is directly elected by referendum for a certain period of time, the Prime Minister stays in the administration unless he/she loses the confidence of the parliament and shares the executive power of the President and Prime Minister. Since the President is elected by the people, he/she is responsible to the citizens and the Prime Minister and the government are responsible to him/her for the legislation. The fact that there is a dual executive in which one is responsible to the public and the other to the parliament completely differentiates the system from the pure presidency and pure parliamentary system (Stacey and Choudhry, 2014: 4).

3. PRESIDENTIAL GOVERNMENT SYSTEM OF TURKEY

In Turkey, the government system change debate has increased especially in the preparation process of the 1982 Constitution (Akman, 2019: 661). Following the adoption of the 1982 Constitution, a total of 184 amendments were made over 19 times, the first being in 1987, as a result of the debates on changes in the government system (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). The debate on the change of the government system came to the fore again on 14 March 2003, when Recep Tayyip ERDOĞAN took office as Prime Minister. According to the constitutional amendment made after the 2007 referendum, the election of the President by the people was the first concrete step in this regard (Çalışkan and Önder, 2017: 572).

The Constitutional Reconciliation Commission, which consisted of representatives of the Republican People's Party (CHP), the Nationalist Movement Party (MHP), the People's Democratic Party (HDP), and the Justice and Development Party (AKP), was established in 2011. The primary purpose of the commission, which gathered opinions and suggestions from the political parties, non-governmental organisations, universities, and the public, was to prepare a new constitution and put it to the vote. However, as a result of the disagreement between the AK Party defending the presidential system and the other parties defending the parliamentary system, the commission ended its activity before reaching a compromise (Becerren and Kalağan, 2007: 175; Çoşkun, 2017: 4-5; Gökçe and Aksu, 2019: 603-604).

As the result of the election held on 10 August 2014, Recep Tayyip ERDOĞAN was elected as the President for the first time with 51.79% of the votes and started to take steps towards changes in the government system, although he was not a "Symbolic President". The MHP, which was on the

side of the parties that did not favour this opinion, stated that it stood with AK Party after the coup attempt on 15 July 2016. Following the agreement on the text of the two parties on 10 December 2016, "a law proposal of the Republic of Turkey on the Amendment of the Constitution" with the signatures of 316 deputies of the AK Party was presented to the Grand National Assembly of Turkey. The negotiations were concluded on 21 January 2017 and the proposal, approved with 339 votes, was accepted. The law approved by the President was presented to the public in accordance with Article 175 of the Constitution and was adopted on 16 April 2017 (Coşkun, 2017: 5-7).

With the presidential government inspired by the US presidential system, Turkish system is claimed to contain great differences from the system in question and to be a Turkish-style presidential system (Güler, 2018: 311). The transition to the presidential government system aimed at ending the guardianship mentality and structures that were trying to design politics and society without the will of the people, eliminating the double title in the executive and stability and quick and effective execution in the administration (Sobacı, Miş and Köseoğlu, 2018: 1).

The Presidential Government System was defined by the TBMM (2018: 16) as follows:

“It is a management system in which the President is directly elected by the people and has all executive duties and powers, which uses authority on behalf of the nation and is based on the rigid separation of forces. In this system, the executive is completely separated from the legislature”.

The main features of the Presidential Government System can be summarised as follows (Güler, 2018: 312):

- The presidential election and the general election of the Assembly to be elected by the public will be held every five years and on the same day.
- The Prime Ministry and the Council of Ministers will be abolished and the dual title will be terminated and the executive body will be composed of only the president. The President shall appoint his deputies and ministers.
- The President may issue a decree on executive power. The appointment of senior public officials will also be carried out by these decrees.
- The President and the Assembly may terminate each other. However, in case of termination in accordance with the rule of joint selection, re-election will be made in both bodies.
- Criminal responsibility is imposed on the President. In the parliamentary system, instead of the competent but non-responsible President, the principle of the President elected by the people in the new system is to be responsible both politically and in other matters.

3.1. Presidential Government System and Judiciary

According to the amendments made on 16 April 2017, the judicial power is stated to be used by independent and impartial courts on behalf of the Turkish nation (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Article 9). The duties and powers of the President regarding the judiciary are as follows (Gözler, 2017: 284):

- To elect some members of the Constitutional Court,
- To elect one-quarter of the members of the Council of State,
- To elect the Chief Public Prosecutor of the Court of Cassation and the Deputy Chief Public Prosecutor of the Court of Cassation,
- To elect the members of the Military Supreme Court,
- To elect members of the Supreme Military Administrative Court,
- To elect some members of the Supreme Council of Judges and Prosecutors.

“Supreme” was removed from the name of the Supreme Council of Judges and Prosecutors (HSYK), whose structure was reformed by the Amendment Law submitted to the public, and the name was changed to the Council of Judges and Prosecutors (HSK) and the number of members was reduced from 22 to 13 as well as the number of departments from 3 to 2. Under the new system, no military courts can be established except for disciplinary courts. It is stated that military courts can only be established in the event of war, in charge of handling cases related to the offences committed by military persons. Thus, the Law on Military Courts of Appeals, the Supreme Military Administrative Court and the military courts were abolished as of the date of entry into force (Coşkun, 2017: 25; Turan, 2018: 52).

3.2. Presidential Government System and Legislation

Just as it is in the parliamentary system, the legislative power consists of a unicameral legislature in the presidential government system as well (Akçakaya and Özdemir, 2018: 927). In this aspect, Turkey differs from other presidential government systems around the world. For example, the US. has a bicameral legislature consisting of the House of Representatives and the Senate. The requirement to hold yearly elections for the Turkey Grand National Assembly, constituting the legislative body of the Republic of Turkey, has been re-introduced and the duties and powers of the assembly are regulated as follows:

“to set, to change and to remove laws; to negotiate and accept budget and final account law proposals; to decide whether to issue money and declare war; to approve the ratification of international treaties, to decide on general and special amnesty by the decision of the majority of the three-fifths of the total number of members of the TGNA and to exercise the powers envisaged in the other articles of the Constitution” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Article 87).

The most crucial emphasis on the system change was the separation of powers. Thus, a strong distinction was made between the legislature and the executive according to the 2017 Constitution. The number of deputies was increased from 550 to 600. Presidential and Grand National Assembly elections will be held every five years on the same day. The age of being elected as a deputy has been reduced from 25 to 18 and the condition of having served in the military has been changed to having responsibility to non-military service (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Article 75-77).

Significant changes have been made regarding the powers and duties of the Turkish Grand National Assembly (TGNA). The authority of the Grand National Assembly to oversee the Council of Ministers and individual ministers has been abolished, and the authority of the Grand National Assembly to authorize the Council of Ministers to issue decree laws on certain issues has been terminated. According to the new system, since the appointment and dismissal of the ministers taking on the role of secretaries of the President is carried out by the President, the ministers are also responsible to the president in their activities. In addition, the practice of confidence vote and interpellation, which are features of the classical parliamentary system, which means that the government has a political responsibility to the parliament, have been abolished. (Coşkun, 2017: 12-13; Turan, 2018: 50).

3.3. Presidential Government System and Execution

Prior to the amendments made in 2017, the executive authority and mandate belonged to the President and the Council of Ministers, while the executive authority and mandate according to the new system were changed and used by the President in accordance with the Constitution and the Law (Constitution of Turkey, 1982, Article 8). There is no government that is composed of members of Parliament and is responsible for it, and the President establishes the government with his own ministers (Akçakaya and Özdemir, 2018: 928).

Furthermore, while the term of office of the President cannot be more than five years and two terms, the term of office of the President has been preserved for five years and the way for one person to serve as president for more than two terms has been opened (Coşkun, 2017: 15).

Based on changes made on April 16, 2017 (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Article 101):

- The President is directly elected by the public among Turkish citizens who are over forty years of age, have a higher education, and are qualified to be elected as deputies.
- The term of office of the President is five years.
- One person may be elected President at most two times.
- Political party groups may nominate with at least one hundred thousand voters and political parties that have received at least 5% of the total valid votes alone or together in the latest general elections.
- If a deputy elected as the president, their membership in the Turkish Grand National Assembly ends.
- In the election to be held by general voting, the candidate who receives the absolute majority of the valid votes is elected as the President.

The President is the head of the state and has executive power. It also has powers and duties as follows (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Article 104):

- The President represents the unity of the Turkish nation and of the Republic of Turkey as head of the state.
- The President ensures the implementation of the Constitution and the regular and harmonious functioning of State bodies.
- The President, if it deems necessary, makes the opening speech on the first day of the legislative year in Turkey's Grand National Assembly.
- The President sends a message to the Parliament on the domestic and foreign policies of the country.
- The President puts into motion the laws.
- The President sends back the laws to the Turkey Grand National Assembly to be discussed again.
- The President of the Republic of Turkey files a lawsuit for annulment in the Constitutional Court if Grand National Assembly of Turkey Laws or all or certain provisions of the Constitution in form or in substance contrary to the bylaw matter.
- The President appoints vice-presidents and ministers and dismisses them.
- The President appoints, dismisses, and regulates the procedures and principles for their appointment by the Presidential decree.
- President sends representatives of the Republic of Turkey to foreign states and accepts foreign state representatives sent to the Republic of Turkey.
- The President approves and publishes international treaties.
- If deemed necessary, the President of the Republic submits laws concerning the amendments to the Constitution to the public.
- The President determines the national security policies and takes the necessary measures.
- The President of Turkey represents the Commander in Chief of the Armed Forces on behalf of the Turkish Grand National Assembly.
- The President decides to use the Turkish Armed Forces.
- The President shall alleviate or abolish penalties for persons suffering from permanent illness, disability and ageing.

- The President may issue a presidential decree on matters relating to executive power.

The authority of the President to appoint and dismiss senior public officials was among the most debated issues. There are views on who the concept of senior public administrators will be, their appointment and dismissal will be implemented in accordance with the decrees of the President and these decrees will weaken the Parliament and strengthen the President. For example, in the US, which implements the presidential system, the appointment of ministers is done by the President only after obtaining the approval of the Senate. In Turkey, there is no such law giving the Assembly the power to approve it, suggesting it would lead to an imbalance between the executive and the legislature (Coşkun, 2017: 17-18).

The new powers and duties granted to the President include the Presidential Decree. The President implements the policies through presidential decrees. However, a presidential decree cannot be issued in some areas. In the matters concerning fundamental rights and personal rights and duties, political rights and duties, which are foreseen to be regulated exclusively by law in the Constitution, and on matters explicitly regulated by law, the presidential decree cannot be issued and the rule of law is above the presidential decree in the hierarchy of norms (Akçakaya and Özdemir, 2018: 930).

3.4. Presidential Organisation

The executive wing of the presidential government system was designed with the Constitutional amendment of 16 April 2017 and the Decree-Law No. 703 and Presidential Decrees. The Prime Ministry and the Council of Ministers were abolished, and the Secretariat General of the Presidency was abolished and was replaced with Vice Presidency (Turan, 2018: 60). However, the fundamental changes regarding the system were made with Article 1 of the Presidential Decree No. 1 on the Presidential Organisation. The central organisation was restructured with the presidential government system. The Central Presidential Organisation was established as the President's Office and Directorate of Administrative Affairs, as shown in Table 2 below. The number of ministers was reduced from 24 to 16. Some ministries were shut down while others were merged. Two new system-specific structures were created: policy boards and offices. Nine policy boards and four offices were established. Affiliated institutions and organisations have also been redefined (Turan, 2018: 60). The following table presents the new structure established within the framework of the Presidential Government System.

Table 2. Presential Organisation in Turkey

PRESIDENT	
President's Office	Office of the Private Secretary Lead Consultant and Consultant Special Representative
Directorate of Administrative Affairs	Chairman General Directorate of Law and Legislation General Directorate of Personnel and Principles Directorate of Security Affairs General Directorate of Support and Financial Services
Vice Presidents	

Policy Councils	Science, Technology and Innovation Policies Council Education and Training Policies Council Economic Policies Council Security and Foreign Policy Council Legal Policies Council Culture and Art Policies Council Health and Food Policies Council Social Policies Council Local Government Policies Council
Affiliated Institutions and Organisations	Presidency of State Archives State Supervisory Board Presidency of Religious Affairs Presidency of Communication Secretary General of the National Security Council National Intelligence Organisation Department of National Palaces The Presidency of Defence Industries Directorate of Strategy and Budget Turkey Fund Assets Savings Deposit Insurance Fund
Ministries	Ministry of Family and Social Services Ministry of Industry and Technology Ministry of Trade Ministry of Treasury and Finance Ministry of Agriculture and Forestry Ministry of Transport and Infrastructure Ministry of Justice Ministry of Interior Ministry of Foreign Affairs Ministry of National Education Ministry of National Defence Ministry of Culture and Tourism Ministry of Health Ministry of Environment and Urbanisation Ministry of Youth and Sports Ministry of Energy and Natural Resources Ministry of Labour and Social Security
Offices	Digital Transformation Office Finance Office Human Resources Office Investment Office

Source: Turan (2018)

Article 1 of the Presidential Decree No. 1 on the Presidential Organisation states that the President may delegate some of his powers to his subordinates in writing if necessary and may directly exercise the authority delegated if they deem it necessary (Resmi Gazete, 2018, Article 1).

As a result of the closure of the Prime Ministry, the abolition, the merging, and the renaming of some ministries, the number of ministries was reduced from 24 to 16. According to this regulation, the status of deputy ministers is maintained and the ministries are composed of central, provincial, overseas, affiliated, related, and connected organisations. Below are the changes related to the ministries (Turan, 2018: 65-66):

- The Ministry of Labour, Social Services and Family was established with the merger of the Ministry of Labour and Social Security and the Ministry of Family and Social Policies.
- The Ministry of Foreign Affairs was established by closing the Ministry of the European Union and incorporating it into the Ministry of Foreign Affairs.
- The Ministry of Treasury and Finance was established by merging the Undersecretariat of Treasury with the Ministry of Finance, and the institutions and organisations related to the economy were connected to this Ministry.
- The Ministry of Industry and Technology was established in place of the Ministry of Science, Industry and Technology and the Ministry of Development.
- The Ministry of Forestry and Water Affairs and the Ministry of Food, Agriculture and Livestock were closed, and the Ministry of Agriculture and Forestry was established.
- The Ministry of Trade was established in place of the Ministry of Customs and Trade.
- The Ministry of Transport and Infrastructure was renamed as the Ministry of Transport, Maritime Affairs and Communications.
- The Ministry of Environment and Urbanisation was assigned to the General Directorate of Local Administrations as the service unit of the General Directorate of Local Administrations previously within the Ministry of Interior, and the authority over tutelage was laid over to the Ministry of Interior. The General Directorate of National Real Estate, which was previously attached to the Ministry of Finance, was linked to the Ministry of Environment and Urbanisation.

The Presidency consists of the Office of the Private Secretary, the Chief Advisor and the Consultant and the Special Representative as specified in the Presidential Decree No.1. The Office of the Private Secretary was established in order to carry out the affairs of the President in general and it is defined as the authority where deputy directors can be assigned and where there is Principal Clerk Manager, who has the title of ambassador (Turan, 2018: 63). They may also appoint the Chief Advisor and Consultant to the President to advise him and to carry out other duties assigned to him. Finally, with the title of Ambassador, they can be appointed as Special Representative to work in foreign countries and international organisations in matters requiring special knowledge and expertise (Presidential Decree No 1, 2018, Articles 2-4).

4. CONCLUSION

It is possible to say that the subject of ongoing debate in the government system since the adoption of the 1982 Constitution of Turkey had gained more vitality when the AK Party came to power. The first step was taken with the direct election of Recep Tayyip ERDOĞAN in 2014 as a result of the constitutional amendment regarding the election of the President by the people in 2007. According to the results of the Constitutional referendum on April 16, 2017, the next important development was the adoption of the model of the Presidential Government system by referendum.

According to the new government system, the first Presidential and General Elections held in the country on 24 June 2018 and Recep Tayyip ERDOĞAN was elected as the President with a rate of 52.6%. Thus, the new management model, the Presidential System of Government of the Republic of Turkey entered into force. Accordingly, there have been unique arrangements and changes in government organisation. The Prime Ministry was abolished and there was a significant increase in the duties and responsibilities of the president. The new government system aims to provide more effective and prompt solutions to social problems and needs. Policy councils and offices were established in various policy areas. Different members from numerous institutions were appointed to the policy councils and offices. The fundamental aim the newly established institutions is to search and find out the issues exist in public policies. By doing so, policy alternatives and solutions are aimed to be provided by policy councils and offices (Babaoğlu and Kulaç, 2021: 197). To this end, new

institutions have responsibilities to work in cooperation with the President and provide comprehensive reports and analysis for the public policies.

The presidential system has been frequently discussed and even emphasised its necessity by former governments throughout history. It might not be possible to see the positive or negative effects of the government system in a short time. However, the creation of new organisations and the right of the president to make legal arrangements is promising for solving the problems in Turkey.

REFERENCES

- Akçakaya, M. and Özdemir, A. (2018). Presidential System of Government and Political Stability. *Third Sector Social Economic Review*, 53(3), 922-944.
- Akman, Ç. (2019). Policy Councils in the Presidential Government System: An Evaluation Through Social Policy Councils. *Route Educational and Social Science Journal*, 6(3), 659-661.
- Babaoğlu, C. and Kulaç, O. (2021). “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Politika Kurulları”. Farklı Boyutlarıyla Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi (Edt.) Elvettin Akman. Ankara: Nobel Yayınevi. 179-198.
- Becerem, E. and Kalağan, G. (2007). System of Presidency and Semi-Presidency: Controversies of Their Applicability in Turkey. *İstanbul Ticaret Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 163-181.
- Çalışkan, E. and Önder, M. (2017). The Presidential System and Its Potential Impacts on Present Public Institutions. *The Journal of International Social Research*, 10(49), 570-578.
- Cheibub, J. A. (2007) *Presidentialism, Parliamentarism, and Democracy*. New York: Cambridge University Press.
- Çoşkun, V. (2017). The Assessment of Constitutional Amendments Accepted on April 16, 2017. *Dicle University Journal of Law Faculty*, 22(36), 3-30.
- Elgie, R. (2004). Semi-Presidentialism: Concepts, Consequences and Contested Explanations. *Political Studies Review*, 2, 314-330.
- Elgie, R. (2007). Varieties of Semi-Presidentialism and Their Impact on Nascent Democracies. *Taiwan Journal of Democracy*, 3(2), 53-71.
- Gökçe, A. F. (2012). Başkanlık Sistemi Uygulamaları: ABD, Venezuela, Meksika, Brezilya, Arjantin. *Akademik Bakış Dergisi*, (30).
- Gökçe, A. F., and Aksu, M. (2019). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Çok Partili Sistemden İki Partili Siyasi Sisteme Geçiş Mi? (KAYFOR 17 Tam Metin Bildiri Kitabı), 24-26 Ekim 2019, Karaman, 599-611.
- Gözler, K. (2015). *Kısa Anayasa Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gözler, K. (2017). *Anayasa Hukukuna Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Güler, T. (2018). Presidential Government System and Effect of Public Administration. *Balıkesir University the Journal of Social Sciences Institute*, 21(39), 299-322.
- İzci, F. (2017). Changes in the Executive Authority in the New Constitutional Amendment Framework. *The Journal of Social Science Institute of Van Yüzüncü Yıl University*, 1 (Special No. 4).
- Kahraman, M. (2012). Political Regime Debates and the Possibility of Implementation of Presidential and Semi-Presidential Regimes in Turkey. *Mustafa Kemal University Journal of Social Science Institute*, 9(18), 431-457.

- Linz, J. J. (1990). The Perils of Presidentialism. *Journal of Democracy*, 1(1), 51-69.
- Martinez, R. (1999). Semi-Presidentialism: A Comparative Study. *ECPR Joint Sessions*, Mannheim.
- Özer, A. (2009). *Anayasa Hukuku Genel İlkeler*, 3. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Parsak, M. (2012). Parlamenter, Başkanlık ve Yarı Başkanlık Sistemlerine Genel Bir Bakış ve Türkiye Cumhuriyetinin Hükümet Sistemi. *Türk Akademisi Siyasi Sosyal Stratejik Araştırmalar Vakfı, Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Merkezi*.
- Resmi Gazete (2018). *Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK-1)*, 10.07.2018, No. 30474.
- Sargentich, T. O. (1993). The President and Parliamentary Models of National Government. *American University International Law Review*, 8(2/3), 579-592.
- Shugart, M. S. (2005). Semi-Presidential Systems: Dual Executive and Mixed Authority Patterns. *French Politics*, 3, 323-351.
- Skach, C. (2007). The “Newest” Separation of Powers: Semipresidentialism. *International Journal of Constitutional Law*, 5(1), 93-121.
- Sobacı, M. Z., Miş, N. and Köseoğlu, Ö. (2018), Türkiye'nin Yeni Yönetim Modeli ve Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı. *Seta Perspektif*, 206.
- Stacey, R. and Choudhry, S. (2014). *Semi-Presidential Government in the Post-Authoritarian Context*. The Center for Constitutional Transitions Meeting the Challenges of Emerging Constitutional Democracy Working Paper Series, SSRN (retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3025979>).
- Szilágy, I. M. (2009). Presidential Versus Parliamentary Systems. *AARMS*, 8(2), 307-314.
- TBMM (2018). “*Yeni Sisteme Göre Yasama El Kitabı*, Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı” https://www.tbmm.gov.tr/yayinlar/Yasama_El%20Kitabi.pdf (Erişim Tarihi: 05.10.2020).
- Turan, A. M. (2018). Turkey's New Government System: Presidency Government System. *Social Sciences Research Journal*, 7(3), 42-91.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). “*Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*” <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm> (Erişim Tarihi: 06.10.2020).

STRATEJİK YÖNETİM MUHASEBESİ ARAÇLARININ HASTANE PERFORMANSINA ETKİSİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Özlem ÖZER**

Cuma ERCAN****

Geliş/Received: 02.10.2021

Kabul/Accepted: 25.10.2021

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, stratejik yönetim muhasebesi araçlarının hastane performansına etkisini ölçmektir. Bu doğrultuda Şanlıurfa il ve ilçelerindeki devlet, özel ve üniversite hastanelerinin stratejik yönetim muhasebesi araçlarını ne kadar doğru kullandıkları ve bunların hastanelerin stratejilerine olan uyumu belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini Şanlıurfa il ve ilçelerinde yer alan 20 hastanedeki yönetim kadrosu; örneklemini ise 13 devlet, 4 özel ve 1 üniversite olmak üzere 18 hastanede yer alan yönetim kadrosu oluşturmaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda stratejik yönetim muhasebesi araçlarının hastane performansına pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, stratejik yönetim muhasebesi, stratejik yönetim muhasebesi araçları, hastane, performans

A RESEARCH ON THE EFFECT OF STRATEGIC MANAGEMENT ACCOUNTING TOOLS ON HOSPITAL PERFORMANCE

ABSTRACT

The purpose of this research is to measure the effect of strategic management accounting tools on hospital performance. In this direction, it has been tried to determine how well the state, private and university hospitals in Şanlıurfa province and its districts use strategic management accounting tools and their compatibility with the strategies of the hospitals. The population of the research is the management staff in 20 hospitals in Şanlıurfa provinces and districts; The sample consists of the management staff in 18 hospitals, including 13 state, 4 private and 1 university. Questionnaire method was used in the research. As a result of the research, it has been determined that strategic management accounting tools have a positive effect on hospital performance.

Keywords: Accounting, strategic management accounting, strategic management accounting tools, hospital, performance

1. GİRİŞ

Yöneticiler işletmelerin geleceği için karar verirken bir takım finansal ve finansal olmayan bilgilere ihtiyaç duyarlar. Bu bilgileri sağlama görevi de yönetim muhasebesinin sorumluluğundadır. Yönetim kadrosu, işletmenin yönetim muhasebesi departmanından almış oldukları bilgileri işletmenin geleceği için planlanmış olan stratejileri uygulama ve işletmede alacak oldukları kararlar için kullanmaktadır. İşletmedeki planlama, kontrol, dönem performans değerlendirmeleri, performans sonuçlarını artırma gibi işletmenin geleceği için alınacak kararları yöneticiler, yönetim muhasebesi departmanından sağlamaktadırlar. Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte, işletmelerde olan değişiklikler

** * Bu çalışma "Stratejik yönetim muhasebesi araçlarının hastane performansına etkisi: Şanlıurfa örneği" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

** Öğr. Gör. Harran Üniversitesi Akçakale Meslek Yüksekokulu, ozlemozer@harran.edu.tr

*** Doç. Dr. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, cercan27@gmail.com

ve müşterilerin ihtiyaçlarının çeşitlenmesiyle 1980 yıllarına kadar kullanılmakta olan geleneksel yönetim muhasebesi ihtiyaçlara cevap veremez olmuştur. Bunun sonucunda yönetim muhasebesinin araçları da değişmiştir. Geleneksel yönetim muhasebesinde daha çok üretilmekte olan ürün ve sunulan hizmetin maliyet hesaplaması ve maliyet kontrolü ön planda iken 1980'den sonra literatüre dâhil olan stratejik yönetim muhasebesinde daha çok maliyet yönetimi ön plana çıkmaktadır.

Performans değerlendirilmesi elbette kamu veya özel tüm kurumlar için çok önemli bir kontrol aracıdır. Stratejik yönetim muhasebesi 1980 yılında muhasebe literatürüne girerek işletmelerde hem performans sonuçlarının ölçümünde hem de işletmelerin performanslarını arttırmada kullanılmaktadır. Unutulmamalıdır ki gelişmiş olan teknolojiyle birlikte rekabet ortamı da tamamen değişmektedir. Rekabet hızlı bir şekilde artmaktadır. Bu rekabet ortamında kaybolmamak için de işletmeler stratejik yönetim muhasebesini çok iyi bir şekilde kullanabilmelidir. Hastanelerde bu işletmelerden birisidir. Hastaneler yeni teknolojilerle birlikte doğru stratejik yönetim muhasebesi araçlarını kullanarak hem rekabet ortamında hayatlarını sürdürebilir hem de daha iyi tedaviler uygulayabilirler.

Bu araştırmanın amacı, stratejik yönetim muhasebesi araçlarının hastane performansına etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle kavramsal çerçeve açıklanmış, daha sonra ise Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren hastaneler üzerine yapılan araştırmaya yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Muhasebe ve Muhasebe Türleri

Sınırsız insan ihtiyaçlarını sınırlı kaynaklarla karşılamanın yollarını araştıran bilim dalına iktisat (ekonomi) denilir. Sınırsız olan bu ihtiyaçlar zamanla artış göstermektedir. İnsanlık tarihine baktığımızda, bundan bin yıl önceki bir insanın günümüz insanının ihtiyaçlarından nitelik ve nicelik açısından farklı olduğunu görebiliriz. Farklı olan bu ihtiyaçları karşılamak için farklı birimler ortaya çıkmıştır. Bu birimler işletmelerdir (Gökgöz, 2017:1). İşletme, başkasının ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri sağlamak için üretim faktörlerini (emek, sermaye, üretim, girişimcilik) bir araya getiren ve kâr amaçlayan ekonomik birimlerdir (Teke, 2017:5; Arıkboğa, 2016:3). Yani ekonomik sistem içinde başkaları için mal ve hizmet üretimi yapan ve pazara sunan birimlere işletme denilir (Sevilengül, 2020:3; Ildır, 2014:11).

Bir işletme için muhasebe gerekli mi sorusu, fırında ekmek yapmak isteyen ustaya un gerekli mi sorusunu sormak gibi bir şeydir. İşletmeler yaptıkları faaliyetlerini kaydederek işletme iç kontrol sistemlerini oluşturmuş olurlar (Karasioğlu ve Aracı, 2012:1). Zamanla değişen ve artan işletme faaliyetleri işletmelerde muhasebe kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Muhasebe, karar vericilere faydalı bilgileri sağlayan bir bilgi sistemidir. Yöneticilere sunulan bilgilerin miktarı ve kalitesi, organizasyonel sağlık için iyi bir barometredir. İlgili bilgileri hızlı bir şekilde işleme yeteneğine sahip yöneticiler, geleceği planlayabilir, ortaya çıkan sorunlardan daha etkili bir şekilde faydalanabilir (Hammad et al., 2010:765). Muhasebe, işletmenin neye sahibiz sorusunun cevabı olan varlıklar ve nasıl sahip olduk sorusunun cevabı olan kaynaklar (Poroy Arsoy, 2017:3) üzerinde değişime sebep olan mali nitelikteki işlemleri (para ile ifade edilen işlemler bütünü (Baydemir, 2018:17)) kaydeden, sınıflayan, özetleyen, analiz ederek ilgili kişilere (yöneticiler, işletme sahibi ve ortakları, borç verenler, işletme çalışanları, devlet (Toramanlı, 2019:2)) yorumlayan ve raporlayan bilimdir (Erkan ve Okutmuş, 2018:1). Bu bağlamda muhasebeye işletmenin dili denilmektedir (Gökgöz, 2017:2; Karasioğlu ve Aracı, 2012:1).

Zamanla değişen işletme türleri, beraberinde işletmeler içerisinde farklı işlemleri meydana getirmiştir. İşletme içerisinde olan farklı işlemler de farklı muhasebe türlerini ortaya çıkarmıştır (Feyiz, 2019:3). Bu çerçevede genel olarak muhasebeyi üç gruba ayırmak mümkündür. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

Genel muhasebe; işlem muhasebesi, mali muhasebe, ticari muhasebe, kurum muhasebesi vb. gibi isimlerle de anılmaktadır (Türedi, 2011:12). İşletmenin finansal durumunu ortaya koymaktadır. Yani işletme kaynaklarını nerelerden sağladığı ve sağlamış olduğu kaynakları hangi varlıklara yatırıldığını gösterir (Yener, 2010:12).

Maliyet muhasebesi; işletme muhasebesi, analitik muhasebe, mal oluş muhasebesi, üretim işletmeleri muhasebesi vb. gibi isimlerle de anılmaktadır (Türedi, 2011:13). Maliyet muhasebesinin içerisindeki, yönetim için yapılması ve karar verme sürecinde kullanılması açısından finansal muhasebeden farklıdır (Khan et al., 2019:1876). İşletmelerde üretilen mal ve hizmetlerin maliyetini oluşturan giderlerin, maliyet yerlerine göre dağıtımını gerçekleştirme, fiili ve standart maliyet hesaplamaları yapma, işletme için bütçe hazırlama ve takibine imkân sağlama işlevlerini gerçekleştiren bir muhasebe türüdür. (Savcı, 2019:1; Akgün, 2017:8; Abdioğlu, 2012:3). Maliyet muhasebesi, üst yönetime daha verimli kararlar alabilmeleri için yardımcı olmak amacıyla çeşitli maliyetleri kaydeden, sınıflayan, özetleyen ve analiz eden bir bilimdir (Khan et al., 2019:1864) ve işletme kârlılığını oluşturan yönetim muhasebesinin bir parçasıdır (Anbarasu, 2008:1).

Yönetim muhasebesi, yöneticiler için bilgi üreten, karar vermede (kurumsal değeri artırmaya yönelik (Gong and Tse, 2009:54)) kilit rol oynayan ve organizasyonel hedeflere ulaşılmasına yol açan (Lay and Jusoh, 2012:62) yöneticilerin davranışlarını izleyen muhasebe dalıdır (Santos et al., 2014:1; Mat, 2010:12). Yönetim muhasebesi, öncelikle yönetimin kullanımı için finansal ve finansal olmayan bilgilerin ölçülmesi ve raporlanmasıyla ilgilidir (Janatuinen, 2013:3). İşletmenin eylemlerine rehberlik eden, işletme çalışanlarının ve yöneticilerinin davranışlarını motive eden, işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmak için gerekli kültürel değerleri destekleyen operasyonel ve finansal bilgileri ölçme ve sağlama sistemidir (Vaivio, 2008:66; Ansari et al., 2003:4).

2.2. Stratejik Yönetim Muhasebesi ve Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte muhasebe sistemi de değiştirmiştir (Demir, 2008:51). Muhasebe sisteminde yaşanmış olan değişim işletmeleri büyük oranda etkisi altına almış ve işletmelerin üretim yöntem ve tekniklerinin, maliyet sistemlerinin ve performans ölçüm yöntemlerinin değişmesine, bu da iş dünyasında stratejik yönetim muhasebesini ve stratejik yönetim muhasebesinin araçlarının gelişmesine ve kullanılmasına neden olmuştur (Allahyari and Ramazani, 2011:57).

Stratejik yönetim muhasebesinin literatürü incelendiğinde stratejik yönetim muhasebesi nispeten yeni bir kökene sahiptir. Stratejik yönetim muhasebesi kavramı ilk kez 1981 yılında Simmonds tarafından iş stratejisi geliştirmek ve izlemek amacıyla işletme ve rakipleri hakkındaki bilgileri içeren yönetim muhasebesi verilerinin bir analizi olarak kullanılmış (Kariuki and Kamau, 2016:167; Cadez and Guilding, 2008:836), işletmelerin stratejik arayışlarının başarısını izlemek ve geliştirmek için yardımcı olan yönetim muhasebesi bilgilerinin sağlanması ve analizi olarak tanımlanmıştır (Thapayom, 2019:53; Elyazid, 2016:4; Noordin et al., 2009:20). Daha sonra 1990 yılında Bromwich tarafından etkili bir makalede konumlandırılmıştır (Cinquini and Tenucci, 2010:229).

Stratejik yönetim muhasebesi kavramını analiz edecek olursak hakkında ortak ve net bir tanımın oluşmadığı ve önemli ölçüde farklı temel içeriğe sahip olduğu sonucuna varabiliriz (Dmitrović-Šaponja and Suljović, 2017:1830; Said et al., 2010:13). Stratejik yönetim muhasebesi uygulamalarının kullanılması, firmaların finansal ve operasyonel verilerini analiz ederek rekabetçi konumlarını yönetmelerini ve piyasalarda daha iyi rekabet edebilmek için iş stratejileri geliştirmelerini ve iyileştirmelerini sağlar (Pasch, 2019:191).

Kullanılmakta olan geleneksel yönetim muhasebesi araçları teknolojideki gelişmelerle birlikte ortaya çıkmış olan maliyetlemeleri karşılamamaktaydı (Abdel-Maksoud et al., 2012:85; Lockamy III, 2003:591). Yaşanmış olan gelişmeler, rekabet çevresinde rekabetini devam ettirmek isteyen işletmelerin daha iyi yer elde etmeyi ve minimum maliyetli maksimum kaliteli ürün üretip hizmet sunmalarını zorunluluk haline getirmiştir (Abdel-Maksoud, 2002:155-156). Bunu başarmak için sadece işletme içerisinde oluşmakta olan verilerle yetinmeyip piyasaya ilişkin verilere de ihtiyaçları vardır (Sriram, 1995:38). Tüm bu ihtiyaçlara karşılık verebilecek yeni yönetim tekniği olan stratejik yönetim muhasebesi ortaya çıkmıştır (Silvi and Cuganesan, 2006:312). Yapılan çalışmalar sonucunda stratejik yönetim muhasebesi araçları beş temel, on altı bireysel araç olarak belirlenmiştir (Thapayom, 2019:55-60; Cadez and Guilding, 2009:4-5; Sulaiman and Mitchell, 2005:424). Literatürde kullanılan stratejik yönetim muhasebesi araçları şu şekilde özetlenebilir:

Özellik Maliyetleme; Bu araç, ürünlerin müşterilere sağlamış olduğu avantajların maliyetlendirilmesi ile ilgilidir (Fowzia and Afroz, 2016:126). Maliyetlendirilebilecek özellikler;

işletme performans değişkenleri, güvenilirlik, garanti düzenlemeleri, bitirme derecesi, tedarik güvencesi ve satış sonrası servis maliyetleridir (Ramljak and Rogošić, 2012:93).

Yaşam Seyri Maliyetleme; Bir ürünün veya hizmetin ömrünün bütün aşamalarında tüm maliyetlerini en baştan toplayan ve izleyen bir araçtır (Khan et al., 2019:1877). Genel olarak, bu aşamalar tasarım, tanıtım, büyüme, düşüş ve nihayetinde piyasadan çekilmesini içerebilir (Pasch, 2019:193; Ramljak and Rogošić, 2012:94).

Kalite Maliyetleme: İşletmenin kaliteye ulaşabilme, kalite devamlılığı ve kalitenin kontrol edilebilmesi için katlanmış olduğu faaliyetlerin maliyetlemesidir. Bu doğrultuda işletmeler için ortaya çıkan maliyetleri, işletmenin üretmiş olduğu kalitesiz mallar ve ekstra katlanmış olduğu hizmet maliyetleri meydana getirmektedir (Çabuk, 2005:2). Bu maliyetler, kalite amaçlarına uygun olan maliyetler (önleme ve değerlendirme maliyetleri) ve uygun olmayan maliyetler (içsel başarısızlık ve dışsal başarısızlık maliyetleri) olmak üzere iki grupta incelenebilir (Cadez and Guilding, 2008:858; Hacırüstemoğlu ve Şakrak, 2002:144).

Hedef Maliyetleme: Bu teknik, işletmelerin hedefledikleri kâr düzeyi ve ürünlerin maliyetlerini kontrol etme aracıdır (Alagöz vd., 2005:48). İşletmenin ürettiği ürünün tasarımından üretimine kadar olan süreçlerinde kullanılmaktadır (Khan, 2018:166). Bu tekniğe göre; işletmenin üreteceği ürünün tasarım aşamasından üretim aşamasına kadar katlanacağı maliyetlerden, elde etmeyi hedeflediği kârın çıkarılmasıyla bulunur (Cadez and Guilding, 2008:858).

Değer Zinciri Maliyetleme: Bir işletmenin elde etmiş olduğu toplam değer ile üretmiş olduğu ürünlerin toplam maliyetleri arasındaki farktır (Porter, 1985:37-38). Üretilmiş olan ürün ya da hizmete her adımda eklenen, birbirini takip eden işletme fonksiyonlarının toplamına değer zinciri maliyeti denilir (Pasch, 2019:193; Horngren et al., 2012:5-7). Değer Zinciri, yalnızca imalat işletmelerinde oluşan maliyetlere değil tüm iş sektörlerine odaklanır (Hertati and Sumantri ,2016:183).

Benchmarking (Kıyaslama): İşletmelerin içinde buldukları rekabet çevresinde avantaj elde etmek için vermiş oldukları mücadele sonucunda ortaya çıkan bir yöntemdir. Bu yöntem ile işletmeler rekabet çevresi içinde en iyi olan rakip ile kendini kıyaslayarak bu seviyeye nasıl geldiğini bulmaya çalışır (Pryor, 1989:683). Bu nedenle, kıyaslama, belirli bir çevresel denetim biçimidir. (Berisha, 2019:244). İşletmeler farklı firmalar ile karşılaştırma yaptığı gibi kendi birim ya da bölümlerini de birbiriyle karşılaştırma yaparak bölümler arasında eksiklikleri görebilir. Böylece bu yöntemi kendi firması içinde, farklı bölümleri kıyaslayarak kullanmış olur (Atrill and McLaney, 2015:154; Prašnikar et al., 2005:256; Jarrar and Zairi, 2001:907).

Bütünleşik Performans Ölçümü: Bu araç işletmelerin sahip olduğu müşterilerin memnuniyetlerini arttırmak için hem finansal hem de finansal olmayan ölçümleri performans değerlendirilmesinde kullanır (Egbunike et al., 2014:143; Ittner et al., 2003:715; Nanni et al., 1992:16-17). İşletmenin vizyonu ve stratejisini, müşterilerin çok boyutlu bakış açıları, iç iş süreçleri, öğrenme ve büyüme ve finansal konumuyla ilişkilendirerek bir denge oluşturmayı amaçlar (Dmitrović-Šaponja and Suljović, 2017:1831).

Stratejik Maliyet Yönetimi: İşletmelerin sahip oldukları kaynakları en iyi şekilde kullanmalarına ve verecek oldukları kararlarda stratejik seçim yapmalarına yardımcı olmaktır (Basık, 2012:19). Bu araç, işletme performansının, verimliliğinin ve etkinliğinin iyileştirilmesine, üretim maliyetlerinin azaltılmasına ve kontrol edilmesine, yönetim kararlarına yardımcı olunmasına, kuruluşun kârlılığının artırılmasına ve küresel pazarda rekabet avantajı elde etmesine hizmet ettiğinden oldukça geniştir (Thapayom, 2019:55; Kumar and Nagpal, 2011:118; Karcioğlu, 2000:76).

Stratejik Fiyatlama: Bu araç genel olarak, işletmenin üretmiş olduğu ürünlerin ve sunmuş olduğu hizmetin fiyatının belirlenmesinde; rakiplerin fiyat değişikliklerine tepkileri, fiyat esnekliği, ölçek ve deneyim ekonomileri gibi rakip bilgilerinin fiyatlandırma sürecinde kullanımını dikkate alır. Hem rakipleri hem de pazar yönelimini sunar (Dmitrović-Šaponja and Suljović, 2017:1831; Cinquini and Tenucci, 2006:8).

Marka Değerleme: Bir markanın, geçmiş marka kârlarıyla birlikte liderlik, istikrar, pazar, uluslararasılık, trend, destek ve koruma gibi marka faktörlerinin finansal değerlemesidir (Pasch, 2019:192).

Rakiplerinin Maliyetlerinin Değerlendirilmesi: Bu araç rekabet çevresinde olan rakiplerin maliyet yapılarının üzerinde yoğunlaşmakta ve rakip firmaların maliyetlerinin devamlı bir şekilde güncellendiği tahmini verileri içermektedir (Heinen and Hoffjan, 2005:19; Guilding, 1999:584). Bu teknik, rakiplerin pazarda olan pozisyonlarından farklı olarak ürün / hizmet birim maliyetlerinin değerlendirilmesidir (Egbunike et al., 2014:143).

Rakiplerin Durumunu İzleme: İşletmenin satış, pazar payı, hacim, birim maliyetler ve satış getirilerindeki eğilimleri değerlendirerek ve izleyerek rakipler hakkında bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Toplanmış olan bilgilere dayanarak, şirket ana rakiplere göre kendi konumunu değerlendirebilir ve sonuç olarak stratejisini kontrol edebilir veya formüle edebilir (Pasch, 2019:192).

Rakiplerin Performans Değerlendirmeleri: Bu teknik, özellikle rekabet çevresinde rakip firmaların yayınlanmış oldukları bilanço, gelir tablosu vb. gibi tabloların incelenmesidir (Guilding, 1999:584; Moon and Bates, 1993:139). Veriler geleneksel yönetim muhasebesi yöntemlerine göre toplanır (Guilding et al., 2000:119). Bu araç işletmenin satmış oldukları ürün, elde etmiş olduğu kâr, sahip olduğu varlıkların ve borçların da hareketlerini izleme imkânı sunar (Guilding et al., 2000:119).

Müşteri Kârlılık Analizi: İşletmenin rekabet çevresini baz alır (Santos et al., 2012:4). Bu teknik hem pazarlama hem de muhasebe alanı ile ilgili olmakla birlikte (Niraj et al., 2001:2) yönetim muhasebesinin araçlarından olan faaliyet tabanlı maliyetleme ile ilişkilidir (Roslender and Hart, 2010:740; Smith and Dikolli, 1995:3). İşletmenin sahip olduğu müşterilerden belli kişi ya da gruplardan elde edilmiş olan kârın hesaplanmasında (Atrill and McLaney, 2015:333; Guilding and McManus, 2002:48) işletmenin satmış olduğu ürün ya da hizmetin değil müşterilerin olduğunu savunur (Jones et al., 2012:110).

Müşteri Yaşam Boyu Kârlılık Analizi: Bu yaklaşım, belirli bir müşteriden elde edilecek olan yıllık kârın hesaplanmasının ötesinde, belirli bir müşteriyle olan ticaret ilişkisinden ortaya çıkacak gelecekte öngörülen tüm kârları dikkate alır (Cadez and Guilding, 2007:133). Bu araç, aynı zamanda müşteri edinme ve elde tutma maliyetlerini de hesaplar (Pasch, 2019:192).

Müşterileri Varlık Olarak Değerleme: Her bir müşterinin işletmeye katmış olduğu kazancın bugünkü değerinin hesaplanmasıdır (Gupta et al., 2004:17; Gupta and Lehmann, 2003:10; Guilding and McManus, 2002:58). İşletmeler bu tekniği kullanarak hangi müşterinin işletmeye ne kadarlık bir katkı sağladığını belirlerler (Wyner, 1996:36).

2.3. Performans Ölçümü ve Yönetimi

Türkçe'deki karşılığı "başarım" olan performans kelimesi Fransızca "performance" kelimesinden dilimize geçmiştir (Yılmaz ve Turan, 2019:315). İşletmelerin belirlemiş oldukları hedeflerin gerçekleştirilmesi için göstermiş olduğu çabaların analiz edilmesi (Soyhan vd., 2019:413) ve hedeflerine ulaşma derecesini tanımlayan çok boyutlu kavrama performans denilir (Karaman, 2009:411). Performans için dikkate alınacak bir nesne, işletmelerin ilgilendiği bir boyut ve bir hedefin olması gerekir (Elyazid, 2016:3).

Performans ölçümü, işletmenin performans düzeyinin belirlenmesi, faaliyetin verimliliğini ve/veya etkililiğini ölçmek, işletmede olan sorunların tespit edilmesi ve tespit edilen sorunların çözülmesi için kullanmış olduğu program başarılarının, özellikle önceden belirlenmiş hedeflere yönelik ilerlemenin sürekli olarak izlenmesi ve raporlanmasıdır (Özkan ve Sümerli Sarıgül, 2020:55; Bourne et al., 2003:3). Performansla ilgili hem mali hem de mali olmayan verileri merkezi olarak depolayan ve yöneten bir sistemdir (Khan, 2018:165; List and Machaczek, 2004:2).

İşletmelerin daha önce belirlemiş oldukları hedeflere ulaşmalarını sağlamak için işletmelerin faaliyetlerinin hem verimliliğini hem de etkililiğini ölçmesine, izlemesine ve kontrol etmesine performans yönetimi denilir (Tunçel vd., 2012:104; Dey et al., 2008:445-446).

Performans ölçümü, teknik ve finansal olarak iki temel şekilde yapılmaktadır. Teknik performans ölçümü daha çok, verimlilik ve personel gibi finansal olmayan verilere dayandırılırken; finansal performans ölçümü, mali tablolara ve finansal verilere dayanmaktadır (Ercan vd., 2013:56).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Stratejik yönetim muhasebesi araçlarının hastane performansı üzerine etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada öncelikle toplanan verilerle ölçüğe ilişkin analizler yapılmıştır. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılarak araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Analizlerde SPSS 23.0 ve AMOS 21.0 paket programları kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Şanlıurfa il ve ilçelerinde bulunan 14 devlet hastanesi, 5 özel hastane ve 1 üniversite hastanesi olmak üzere 20 hastane oluşturmaktadır. Ancak araştırmaya 1 devlet hastanesi ve 1 özel hastane katılmamıştır. Bu nedenle araştırma 13 devlet hastanesi, 4 özel hastane ve 1 üniversite hastanesi olmak üzere toplam 18 hastanede yapılmıştır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 151 kişi olarak hesap edilmiş, 237 yöneticiye anket formu elden teslim edilmiş fakat 198 kişi anketi yapmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler incelendiğinde katılımcıların 64'ü kadın ve 134'ü erkektir. Katılanların yaş aralığına bakıldığında en büyük yığılmanın %26,8 ile 32-37 yaş grubunda ve en az yığılmanın da %7,1 ile 50≥ yaş grubunda olduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin %73,7'sinin (n:146) evli ve %26,3'ünün (n:52) bekar olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde %0,5'inin ortaöğretim, %8,6'sının lise, %23,2'sinin önlisans, %46,5'inin lisans ve %21,2'sinin doktora/yüksek lisans seviyesine sahip oldukları gözlemlenmiştir. Katılımcıların %0,5'inin mutemet, %1,5'inin büro çalışanı, %1,5'inin mühendis, %11,1'inin muhasebeci, %29,8'inin sağlık teknisyeni/tekniker, %24,7'sinin sağlık yöneticisi, %15,2'sinin hemşire/ebe ve %15,7'sinin doktor/dış hekimi olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik görevlerine bakıldığında %16,2'sinin başhekim/başhekim yardımcısı, %10,1'inin müdür/müdür yardımcısı, %12,6'sının idari ve mali hizmetler müdürü/müdür yardımcısı, %8,1'inin destek ve kalite hizmetleri müdürü/müdür yardımcısı, %11,1'inin sağlık bakım hizmetleri müdürü/müdür yardımcısı, %17,7'sinin satın alma, %4,5'inin tahakkuk, %5,6'sının faturalama ve %14,1'inin mutemet olarak çalıştıkları gözlemlenmiştir. Yöneticilik sürelerinde en büyük yığılma %44,9'la 1-5 yıl aralığında iken en az yığılma %10,6'yla 6-10 yıl aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %72,2'sinin devlet hastanesinde, %16,7'sinin özel hastanede ve %10,1'inin üniversite hastanesinde çalıştıkları gözlemlenmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bütçeleme Araçları Ölçeği: Apak'ın (2018) çalışmasından derlenen ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında toplanan verilerle öncelikle bütçeleme araçları ölçeği maddeleri için keşfedici faktör analizi yapılmış ve ölçek tek boyutlu yapısıyla keşfedilmiştir. Faktör yükünün düşük olması sebebiyle faaliyet tabanlı bütçeleme maddesi analizden çıkartılmış ve 5 madde ile analizlere devam edilmiştir. Bartlett testi (p=0,000) ve Keiser – Meyer - Olkin katsayısı (0,552) olarak tespit edilmiş ve faktör analizi için örneklem sayısının yeterli olduğuna karar verilmiştir. Ölçekteki maddeler için Cronbach's alpha (0,785) katsayısına göre elde edilen verilerin güvenilirliği yüksek düzeydedir. Ayrıca bütçeleme araçları ölçeğinin elde edilen verilere uyum sağlayıp sağlamadığını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

	Ki-kare	Sd	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			<5	>0,90	>0,90	>0,90	<0,10
Değer	6,159	5	1,232	0,944	0,968	0,932	0,069

Tablo 1. Bütçeleme Araçları Ölçeği İçin DFA Uyum İyiliği Katsayı Değeri

Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları Ölçeği: Apak'ın (2018) çalışmasından derlenen ölçek 16 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında toplanan verilerle öncelikle stratejik yönetim muhasebesi araçları ölçeği maddeleri için keşfedici faktör analizi yapılmış ve ölçek tek boyutlu yapısıyla keşfedilmiştir. Faktör yükünün düşük olması sebebiyle kalite maliyetleme, değer zinciri maliyetleme ve benchmarking maddeleri analizden çıkartılmış ve 13 madde ile analizlere devam edilmiştir. Bartlett testi ($p=0,000$) ve Keiser – Meyer - Olkin katsayısı (0,742) olarak tespit edilmiş ve faktör analizi için örneklem sayısının yeterli olduğuna karar verilmiştir. Ölçekteki maddeler için Cronbach's alpha (0,926) katsayısına göre elde edilen verilerin güvenilirliği yüksek düzeydedir. Ayrıca stratejik yönetim muhasebesi araçları ölçeğinin elde edilen verilere uyum sağlayıp sağlamadığını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

	Ki-kare	sd	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			<5	>0,90	>0,90	>0,90	<0,10
Değer	74,473	58	1,284	0,814	0,92	0,885	0,076

Tablo 2. Stratejik Yönetim Muhasebesi Ölçeği İçin DFA Uyum İyiliği Katsayı Değeri

Faaliyet Araçları Ölçeği: Apak'ın (2018) çalışmasından derlenen ölçek 4 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında toplanan verilerle öncelikle faaliyet araçları ölçeği maddeleri için keşfedici faktör analizi yapılmış ve ölçek tek boyutlu yapısıyla keşfedilmiştir. Bartlett testi ($p=0,000$) ve Keiser – Meyer - Olkin katsayısı (0,672) olarak tespit edilmiş ve faktör analizi için örneklem sayısının yeterli olduğuna karar verilmiştir. Ölçekteki maddeler için Cronbach's alpha (0,821) katsayısına göre elde edilen verilerin güvenilirliği yüksek düzeydedir. Ayrıca faaliyet araçları ölçeğinin elde edilen verilere uyum sağlayıp sağlamadığını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

	Ki-kare	sd	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			<5	>0,90	>0,90	>0,90	<0,10
Değer	1,290	1	1,290	0,969	0,915	0,825	0,076

Tablo 3. Faaliyet Araçları Ölçeği İçin DFA Uyum İyiliği Katsayı Değeri

Performans Değerlendirme Ölçeği: Apak'ın (2018) çalışmasından derlenen ölçek 16 maddeden (finansal olmayan performans 8 madde ve finansal performans 8 madde) oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında toplanan verilerle öncelikle performans değerlendirme ölçeği maddeleri için keşfedici faktör analizi yapılmış ve ölçek tek boyutlu yapısıyla keşfedilmiştir. Bartlett testi ($p=0,000$) ve Keiser – Meyer - Olkin katsayısı (0,863) olarak tespit edilmiş ve faktör analizi için örneklem sayısının yeterli olduğuna karar verilmiştir. Ölçekteki maddeler için Cronbach's alpha (0,946) katsayısına göre elde edilen verilerin güvenilirliği yüksek düzeydedir. Ayrıca performans değerlendirme ölçeğinin elde edilen verilere uyum sağlayıp sağlamadığını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

	Ki-kare	sd	CMIN/DF	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Kriter			<5	>0,90	>0,90	>0,90	<0,10
Değer	107,627	100	1,076	0,776	0,92	0,99	0,039

Tablo 4. Performans Değerlendirme Ölçeği İçin DFA Uyum İyiliği Katsayı Değeri

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma sonucunda elde edilen verilerle SPSS 23.0 ve Amos 21 programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda ilk aşamada bütçeleme araçları, stratejik yönetim muhasebesi araçları, faaliyet araçları, finansal olmayan performans, finansal performans ve performans değerlendirme arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında ise regresyon analizleri yapılmıştır.

Korelasyon		Bütçeleme Araçları	Faaliyet Araçları	Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları	Finansal Olmayan Performans	Finansal Performans	Performans Değerlendirme
Bütçeleme Araçları	Korelasyon katsayısı	1	,576**	,637**	,428**	,272**	,383**
	p		,000	,000	,000	,000	,000
Faaliyet Araçları	Korelasyon katsayısı		1	,612**	,562**	,239**	,428**
	p			,000	,000	,001	,000
Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları	Korelasyon katsayısı			1	,467**	,511**	,554**
	p				,000	,000	,000
Finansal Olmayan Performans	Korelasyon katsayısı				1	,567**	,852**
	p					,000	,000
Finansal Performans	Korelasyon katsayısı					1	,914**
	p						,000
Performans Değerlendirme	Korelasyon katsayısı						1
	p						

Tablo 5. Araştırma Değişkenlerinin Aralarındaki İlişkileri İçin Korelasyon Katsayıları

Bütçeleme araçları, faaliyet araçları, stratejik yönetim muhasebe araçları, performans değerlendirme ölçekleri ile performans değerlendirme ölçeğinin alt boyutları olan finansal olmayan performans ve finansal performans boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri için tüm korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bütün katsayıların pozitif olması bu değişkenler arasında olumlu yönde ilişki olduğunu göstermektedir. Bu demek oluyor ki değişkenlerden herhangi birisinde artma olduğunda diğer değişkenlerde de artma olması beklenir. En yüksek ilişki performans değerlendirme ölçeği ile onun alt boyutu olan finansal performans arasındadır. Finansal performansın alt boyutları dikkate alınmadığında en yüksek ilişkinin stratejik yönetim muhasebesi araçları ile bütçeleme araçları arasında olduğu görülmektedir. En düşük ilişki ise faaliyet araçları ile finansal performans arasındadır.

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	1,284		3,746	0,000
Bütçeleme Araçları	-0,052	-0,041	-0,486	0,627
Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları	0,781	0,610	6,783	0,000
Faaliyet Araçları	-0,172	-0,135	-1,593	0,113

R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
0,509	0,260	0,248	22,668	0,000

Tablo 6. Bütçeleme Araçları, Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları ve Faaliyet Araçları Değişkenlerinin Finansal Performansa Etkisi İçin Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bütçeleme araçları, stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçları değişkenlerinin finansal performansa etkisi için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,248 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, finansal performanstaki değişkenliğin %24,8 ini doğrusal regresyon modeli aracılığıyla bütçeleme araçları, stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçları değişkenleri tarafından açıklandığını göstermektedir.

Bütçeleme araçları, stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçları değişkenlerinin finansal performansa etkisi için doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini için elde edilen bulgulara göre, stratejik yönetim muhasebesi araçları değişkeninin katsayısı istatistiksel olarak anlamlı, bütçeleme araçları ve faaliyet araçları değişkenlerinin katsayıları istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Stratejik yönetim muhasebesi araçları değişkeninin katsayısının pozitif olması, bu değişkenin finansal performans değişkeni üzerinde olumlu yönde (pozitif) etkisi olduğu anlamına gelmektedir. Katsayısı anlamsız bulunan bütçeleme araçları ve faaliyet araçları değişkenleri modelden çıkarılarak yeni bir model oluşturulmuştur.

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	0,948		3,267	0,001
Stratejik Yönetim Muhasebe Araçları	0,635	0,496	8,004	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
0,496	0,246	0,243	64,070	0,000

Tablo 7. Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçlarının Finansal Performansa Etkisi İçin Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Modelde anlamsız bulunan bütçeleme araçları ve faaliyet araçları değişkenleri modelden çıkarılarak yeni bir regresyon modeli oluşturulmuştur. Bir bağımsız değişken içeren model yine anlamlı bulunmuştur. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,243 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, finansal performans değişkenindeki değişkenliğin %24,3 ünün doğrusal regresyon modeli aracılığıyla stratejik yönetim muhasebesi araçları değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir.

Yeni regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgularına göre bağımsız değişken olarak alınan stratejik yönetim muhasebesi araçları değişkeninin katsayısı t testine göre anlamlı bulunmuştur. Elde edilen modele göre bağımsız değişkenin finansal performans değişkeni üzerinde pozitif etkisi vardır. Buna göre finansal performans Y, stratejik yönetim muhasebesi araçları X1 ile gösterilirse doğrusal regresyon modeli

$$Y = 0,948 + 0,635 \times X1$$

olarak elde edilir. Ayrıca standart katsayılara göre, stratejik yönetim muhasebesi araçları 1 br artış finansal performans değişkeninde 0,496 br artışa neden olması beklenmektedir.

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
--	-----------------------	--------------------------------	---	---

Sabit	1,325		5,310	0,000
Bütçeleme Araçları	0,087	0,089	1,129	0,260
Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları	0,169	0,171	2,021	0,045
Faaliyet Araçları	0,395	0,400	5,040	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
0,589	0,346	0,336	34,265	0,000

Tablo 8. Bütçeleme Araçları, Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları ve Faaliyet Araçları Değişkenlerinin Finansal Olmayan Performansa Etkisi İçin Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bütçeleme araçları, stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçları değişkenlerinin finansal olmayan performansa etkisi için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,336 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, finansal olmayan performanstaki değişkenliğin %33,6'sını doğrusal regresyon modeli aracılığıyla bütçeleme araçları, stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçları değişkenleri tarafından açıklandığını göstermektedir.

Bütçeleme araçları, stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçları değişkenlerinin finansal olmayan performansa etkisi için doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini için elde edilen bulgulara göre, bütçeleme araçları değişkeninin katsayısı istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Stratejik yönetim muhasebe araçları ve faaliyet araçları değişkenlerinin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu katsayıların pozitif olması her iki değişkenin de finansal olmayan performans değişkeni üzerinde olumlu yönde (pozitif) etkisi olduğu anlamına gelmektedir. Katsayısı anlamsız bulunan bütçeleme araçları değişkeni modelden çıkarılarak yeni bir model oluşturulmuştur.

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	1,391		5,734	0,000
Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları	0,210	0,211	2,765	0,006
Faaliyet Araçları	0,420	0,425	5,557	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
0,585	0,342	0,335	50,689	0,000

Tablo 9. Stratejik Yönetim Muhasebesi Araçları ve Faaliyet Araçları Değişkenlerinin Finansal Olmayan Performansa Etkisi İçin Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Modelde anlamsız bulunan bütçeleme araçları değişkeni modelden çıkarılarak yeni bir regresyon modeli oluşturulmuştur. İki bağımsız değişken içeren model yine anlamlı bulunmuştur. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,335 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, finansal olmayan performans değişkenindeki değişkenliğin %33,5'inin doğrusal regresyon modeli aracılığıyla stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçları değişkenleri tarafından açıklandığını göstermektedir.

Yeni regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgularına göre bağımsız değişken olarak alınan iki boyutun da katsayıları t testine göre anlamlı bulunmuştur. Elde edilen modele göre değişkenlerin ikisinin de finansal olmayan performans değişkeni üzerinde pozitif etkisi vardır. Buna göre finansal olmayan performans Y, stratejik yönetim muhasebesi araçları X1 ve faaliyet araçları X2 ile gösterilirse doğrusal regresyon modeli

$$Y = 1,391 + 0,210 \times X1 + 0,420 \times X2$$

olarak elde edilir. Ayrıca standart katsayılarına göre, Stratejik yönetim muhasebesi araçları 1 br artış finansal olmayan performans değişkeninde 0,211 br artışa ve faaliyet araçları değişkenindeki 1 br artış finansal olmayan performans değişkeninde 0,425 br artışa neden olması beklenmektedir. Katsayıların student-t istatistiği değerlerine bakıldığında faaliyet araçları değişkeninin finansal olmayan performans üzerinde daha yüksek öneme (etkiye) sahip olduğu yorumu yapılabilir.

5. SONUÇ

Bu araştırmanın amacı stratejik yönetim muhasebesi araçlarının hastane performansı üzerine etkisini araştırmaktır. Bu amaçla Şanlıurfa il ve ilçelerindeki devlet, özel ve üniversite hastanelerinde çalışmakta olan 198 yöneticiden toplanan verilerle yapılan analiz sonucunda önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Stratejik yönetim muhasebesi araçları değişkeninin finansal performansa anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan bütçeleme araçları ve faaliyet araçları değişkenlerinin ise finansal performansa etkisinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Genel olarak bakıldığında hastanelerde stratejik yönetim muhasebesi araçlarının kullanılmasının daha olumlu sonuçlar verdiğini söyleyebiliriz. Çünkü yapılan araştırma sonucunda stratejik yönetim muhasebesi araçlarının hastanenin finansal performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan bütçeleme araçlarının ve faaliyet araçlarının hastanelerde kullanım oranlarının daha az olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü; bütçeleme araçlarının ve faaliyet araçlarının finansal performansa etkisinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hasta memnuniyeti mali konuların önüne geçmektedir. Yani hasta memnuniyetindeki duyarlılık bütçelemenin önüne geçmektedir. Hizmet işletmelerindeki muhasebe departmanlarındaki yöneticiler finansal konulara daha fazla ağırlık vermelidir. Çünkü hizmet işletmelerinde müşteri odaklılığın mali konuların önüne geçtiği düşünülmektedir. Mali konulara daha fazla ağırlık verilerek boşlukların kapatılabileceği düşünülmektedir. Böylece hastanelerde hem hasta memnuniyetinin sağlanacağı hem de mali konularda üst düzeylere çıkılabileceği düşünülmektedir.

Bütçeleme araçları, stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçlarının hastanelerin finansal olmayan performansı üzerine etkisine bakıldığında ise bütçeleme araçlarının hastanelerin finansal olmayan performansına etkisinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer taraftan stratejik yönetim muhasebesi araçları ve faaliyet araçları değişkenlerinin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Hastanelerin finansal olmayan performanslarını artırmada stratejik yönetim muhasebesi araçlarını ve faaliyet araçlarını kullandıkları görülmektedir. Stratejik yönetim muhasebesi araçlarına bakıldığında pazar payına verilen önem ön plana çıkmaktadır. Elbette finansal olmayan performansta da pazar payı büyük etkiye sahiptir. Hastanelerin yoğun rekabet ortamında hayatta kalabilmeleri için pazar payını ön plana çıkarmaları son derece önemlidir. Hastanelerin hastaları varlık olarak değerlendirmesi hastaların tatmin düzeyini etkilemektedir. Faaliyet araçlarında yer alan swot analizi sayesinde hastanelerde sürekli iyileştirilmelerde artış sağlanabileceği düşünülmektedir. Yine aynı şekilde faaliyet araçlarında yer alan toplam kalite yönetimi hastanelerin bütün birimlerinde kaliteyi artırıcı yönde gelişmeler sunmaktadır. Bu da iyileştirmeleri artırarak hastanenin finansal olmayan performansını yüksek seviyeye çıkartmaktadır.

Performans değerlendirmeye genel düzeyde bakıldığında hem finansal hem finansal olmayan performansı artırmak için hastanelerde stratejik yönetim muhasebesi araçlarına ağırlık verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Stratejik yönetim muhasebesi yöneticilere doğru karar vermede yarar sağlayan bir sistemdir. Ancak araştırma sonucu gösteriyor ki hizmet sektöründe yer alan yöneticiler hasta memnuniyetinin yanı sıra mali konuları da göz ardı etmemelidir. Elbette hastanelerde hasta memnuniyetinin önemi tartışılmaz fakat bununla beraber mali konular da üst seviyeye çıkarılmalıdır.

Yönetim kadrosu hem hasta memnuniyetine hem de mali konulara aynı anda ağırlık vermelidir. Yöneticilere stratejik yönetim muhasebesi araçları ile birlikte faaliyet ve bütçeleme araçlarını da etkin bir şekilde kullanmaları önerilebilmektedir. Yöneticiler risk yönetimi, müşteri kâr analizi, hedef maliyetleme ile toplam kalite elde edebilmektedirler. Yöneticiler bütün bunları dikkate alarak kendi hastanelerini en iyi seviyeye ulaştırabilecekleri fikrini benimsemelidirler. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde hastaneler üzerine daha önce böyle bir araştırmanın yapılmaması

olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu araştırma hastanelere kendilerini daha da iyi geliştirebilmeleri için hangi stratejik yönetim muhasebesi araçlarını kullanmaları konusunda yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Daha sonraki araştırmalarda hastanelerde stratejik yönetim muhasebesi, faaliyet ve bütçeleme araçlarının dışındaki uygulama araçlarının da kullanılıp kullanılmamasının ne derece yararlı olacağı araştırılabilir. Yeni uygulama araçlarının performansa etkisi ölçülebilir. Ayrıca bu araştırmanın farklı bölgelerde yapılarak karşılaştırılması önerilebilir. Bir ticari sektör ile bir hizmet sektörü karşılaştırılabilir. Bu şekilde ortaya çıkan bütçeleme sorunları daha net görülebilir.

6. KAYNAKÇA

- Abdel-Maksoud, A., Abdallah, W. and Youssef, M. (2012). An empirical study of the influence of intensity of competition on the deployment of contemporary management accounting practices and managerial techniques in Egyptian firms. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 28(2), 84-97.
- Abdel-Maksoud, A.B. (2002). Manufacturing in the UK: Contemporary characteristic and performance indicators. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 15(2), 155-171. DOI: 10.1108/09576060410513742.
- Abdioğlu, H. (2012). *Maliyet muhasebesi* (1. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Akgün, A.İ. (2017). *Maliyet muhasebesi teori ve uygulamaları*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Alagöz, A., Yılmaz, B ve Ay, M. (2005). Üretim maliyetlerinin düşürülmesinde hedef maliyetleme yönteminin rolü ve uygulama birliğine yönelik bir araştırma. *V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul Ticaret Üniversitesi*, 47-51.
- Allahyari, A. and Ramazani, M. (2011). Firm technological change and its effects on management accounting change (case study of Iranian manufacturing firms). *Global Journal of Management and Business Research*, 11(9), 56-62.
- Anbarasu, J. (2008). Basics of Cost Accounting. 1-19.
- Ansari, S., Bell, J., Klammer, T. and Lawrence, C. (2003). *Module contents strategy and management accounting*. McGraw-Hill Primis.
- Apak, İ. (2018). *Stratejik yönetim muhasebesi araçlarının işletmelerin finansal performansı üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Arıkboğa, D. (2016). *Finansal muhasebe* (Gözden Geçirilmiş 4. Basım). İstanbul: Der Yayınları.
- Atrill, P. and McLaney, E. (2015). *Management accounting for decision makers* (8.th. Ed.). London: Pearson.
- Basık, F. O. (2012). *Rekabet stratejisinde maliyet yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Baydemir, M. (2018). *Kolay muhasebe KPSS-A SMMM ve kurum sınavlarına hazırlık*. İstanbul: Güven Mücellit ve Matbaacılık San. Tic. Ltd.
- Berisha, V. (2019). Strategic management of costs: A new tool to gain competitive advantage. *Springer International Publishing AG*, 239-254.
- Bourne, M., Neely, A., Mills, J. and Platts, K. (2003). Implementing performance measurement systems: A literature review. *International Journal of Business Performance Management*, 5(1), 1-24.
- Cadez, S. and Guilding, C. (2007). Benchmarking the incidence of strategic management accounting in Slovenia. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 3(2), 126-146.
- Cadez, S. and Guilding, C. (2008). An exploratory investigation of an integrated contingency model of strategic management accounting. *Organizations and Society*, 33(7-8), 836-863.

- Cadez, S. and Guilding, C. (2009). Organizational configurations of strategic choices and strategic management accounting. *Universitat Autònoma de Barcelona Documents de Treball*, 1-25.
- Cinquini, L. and Tenucci, A. (2006). Strategic management accounting: Exploring distinctive features and links with strategy. *Munich Personal RePEc Archive (MPRA)*, 1-26.
- Cinquini, L., and Tenucci, A. (2010). Strategic management accounting and business strategy: a loose coupling?. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 6(2), 228-259. DOI: 10.1108/18325911011048772.
- Çabuk, Y. (2005). Kalite maliyetleri ve kalite maliyetlerini ölçmede kullanılan yöntemler. *ZKÜ Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 7(7), 1-8.
- Demir, V. (2008). Yönetim muhasebesindeki değişim ve değişimi etkileyen faktörler. *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, 26, 51-70.
- Dey, P.K., Hariharan, S. and Despić, O. (2008). Managing healthcare performance in analytical framework. *Benchmarking: An International Journal*, 15(4), 444-468.
- Dmitrović-Šaponja, L. and Suljović, E. (2017). Strategic management accounting in the Republic of Serbia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 30(1), 1829-1839. DOI: 10.1080/1331677X.2017.1392884.
- Egbunike, F. C., Ogbodo, O. and Onyali, C. I. (2014). Utilizing strategic management accounting techniques (SMATs) for sustainability performance measurement. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(13), 140-154.
- Elyazid, S. (2016). Performance measurement: Quality, cost, and time is new system: So called strategic cost management. *Research Journal of Finance and Accounting*, 7(17), 1-11.
- Ercan C., Dayı F. ve Akdemir E. (2013) Kamu Sağlık İşletmelerinde Finansal Performans Değerlemesi: Kamu Hastaneleri Birlikleri Üzerine Bir Uygulama. *Asia Minor Studies Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* 1(2): 54-71.
- Erkan, M. ve Okutmuş, E. (2018). *VUK ve TMS/TFRS kapsamında dönem sonu muhasebe işlemleri örnek uygulamalar ile* (Gözden Geçirilmiş 2. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Feyiz, M. A. (2019). *Genel muhasebe* (Yenilenmiş ve Güncellenmiş 15. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Fowzia, R. and Afroz, F. (2016). Strategic management accounting techniques of manufacturing organizations of Bangladesh with special reference to satisfaction level. *Daffodil International University Journal of Business and Economics*, 10(2), 123-134.
- Gong, M.Z. and Tse, M.S.C. (2009). Pick, mix or match? A discussion of theories for management accounting research. *JABM: Journal of accounting business and management*, 16(2), 54-66.
- Gökgöz, A. (2017). *Genel muhasebe* (Gözden Geçirilmiş 3.Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Guilding, C. (1999). Competitor-focused accounting: An exploratory note. *Accounting, Organizations and Society*, 24(7), 583-595.
- Guilding, C., Cravens, K. S. and Tayles, M. (2000). An international comparison of strategic management accounting practices, *Management Accounting Research*, 11, 113-135.
- Guilding, C. and McManus, L. (2002). The incidence, perceived merit and antecedents of customer accounting: An exploratory note accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 27, 45-59.
- Gupta, S. and Lehmann, D. R. (2003). Customers as assets. *Journal of Interactive Marketing*, 17(1), 9-24.
- Gupta, S., Lehmann, D. R. and Stuart, J. A. (2004). Valuing customers. *Journal of marketing research*, 41(1), 7-18. DOI: org/10.1509/jmkr.41.1.7.25084.

- Hacırüstemoğlu, R. ve Şakrak, M. (2002). *Maliyet muhasebesinde güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Hammad, S.A., Jusoh, R. and Oon, E.Y.N. (2010). Management accounting system for hospitals: A research framework. *Industrial Management & Data Systems*, 110(5), 762-784.
- Heinen, C. and Hoffjan, A. (2005). The strategic relevance of competitor cost assessment—an empirical study regarding competitor accounting. *Journal of Applied Management Accounting Research*, 3(1), 17-33.
- Hertati, L. And Sumantri, R. (2016). Just in time, value chain, total quality management, part of technical strategic management accounting. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(4), 180-191.
- Horngren, C. T., Datar, S. M. and Rajan, M. V. (2012). *Cost accounting a managerial emphasi* (14.th. Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ildır, A. (2014). *Genel muhasebe kavram-uygulama-örnekler* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ittner, C. D., Larcker, D. F. and Randall, T. (2003). Performance implications of strategic performance measurement in financial services firms. *Accounting, Organizations and Society*, 28, 715-741. DOI: org/10.1016/S0361-3682(03)00033-3.
- Janatuinen, J. (2013). Management accounting in early-stage growth companies - A comparative case study of 5 finnish early-stage growth companies. Aalto University Master Thesis.
- Jarrar, Y.F. and Zairi, M. (2001). Future trends in benchmarking for competitive advantage: A global survey. *Total Quality Management*, 12,(7/8), 906-912. DOI: 10.1080/09544120100000014.
- Jones, T., Atkinson, H., Lorenz, A. and Harris, P. (2012). *Strategic managerial accounting: Hospitality, tourism and events applications* (6.th. Ed.). London: Goodfellow Publishers Ltd.
- Kara, E. (2015). *Muhasebe-1.Cilt-Genel muhasebe-Envanter*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Karaman, R. (2009). İşletmelerde performans ölçümünün önemi ve modern bir performans ölçme aracı olarak Balanced Scorecard. *SÜ İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 410-427.
- Karasioğlu, F. ve Aracı, H. (2012). *Çözümlü muhasebe problemleri* (5. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Karcioğlu, R. (2000). *Stratejik maliyet yönetimi maliyet ve yönetim muhasebesinde yeni yaklaşımlar* (1. Baskı). Erzurum: Aktif Yayınevi.
- Kariuki, S.N. and Kamau, C.G. (2016). Organizational contingencies influencing the adoption of strategic management accounting practices among manufacturing firms in Kenya. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 5(4),167-182.
- Khan, I. (2018). Enhancing management accounting practices in manufacturing companies: A special reference to top-level management. *Asian Business Review*, 8(3), 163-170. DOI: <https://doi.org/10.18034/abr.v8i3.168>
- Khan, İ., Parvin, N. and Sayeeda, N. (2019). Cost accounting practices in Bangladesh: A study of the pharmaceutical sector. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 3(5), 1864-1879.
- Kumar, A. and Nagpal, S. (2011). Strategic cost management – suggested framework for 21st century. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 5(2), 118-130.
- Lay, T.A. and Jusoh, R. (2012). Business strategy, strategic role of accountant, strategic management accounting and their links to firm performance: An exploratory study of manufacturing companies in Malaysia. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 7(1), 59-94.

- List, B. and Machaczek, K. (2004). Towards a corporate performance measurement system. *SAC '04: Proceedings of The 2004 ACM Symposium on Applied Computing*, 1344-1350. DOI: 10.1145/967900.968172.
- Lockamy III, A. (2003). A constraint-based framework for strategic cost management. *Industrial Management & Data Systems*, 103(8), 591-599.
- Mat, T.T. (2010). Management accounting and organizational change: Impact of alignment of management accounting system, structure and strategy on performance. *Edith Cowan University Theses: Doctorates and Masters*
- Moon, P. and Bates, K. (1993). Core analysis in strategic performance appraisal. *Management Accounting Research*, 4(2), 139-152.
- Nanni, A. J., Dixon, J. R. and Vollmann, T. E. (1992). Integrated performance measurement: Management accounting to support the new manufacturing realities. *Journal of Management Accounting Research*, 4, 1-20.
- Niraj, R., Gupta, M. and Narasimhan, C. (2001). Customer profitability in a supply chain. *Journal of Marketing*, 65(3), 1-16.
- Noordin, R., Zainuddin, Y. and Tayles, M. (2009). Strategic management accounting information elements: Malaysian evidence. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 4(1), 17-34.
- Özkan, A. ve Sümerli Sarıgül, S. (2020). İşletmelerde çok boyutlu performans ölçme modelleri ve bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(1), 54-72.
- Pasch, T. (2019). Essays on the design of the management accounting system: Determinants, components and effects. Rusland: Utrech University School of Economics.
- Poroy Arsoy, A. (2017). *Finansal muhasebe* (2. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Porter, E. M. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: The Free Press.
- Prašnikar, J, Debeljak, Z. and Ahčan, A. (2005). Benchmarking as a tool of strategic management. *Total Quality Management*, 16(2), 257-275.
- Pryor, L.S. (1989). Benchmarking: A self-improvement strategy. *The Journal of Business Strategy*, 10(6), 28-32. <https://doi.org/10.1108/eb039332>.
- Ramljak, B. and Rogošić, A. (2012). Strategic management accounting practices in Croatia. *The Journal of International Management Studies*, 7(2), 93-100.
- Roslender, R. and Hart, S. J. (2010). Taking the customer into account: Transcending the construction of the customer through the promotion of self-accounting. *Critical Perspectives on Accounting*, 21(8), 739-753.
- Said, J., Hui, W. S., Othman, R. and Taylor, D. (2010). The mediating effects of organizational learning orientation on the relationship between strategic management accounting information use and organizational performance. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 5(2), 11-29.
- Santos, L.L., Gomes, C. and Arroteia, N. (2012). Management accounting practices in the Portuguese lodging industry. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(1), 1-14.
- Santos, L.L., Gomes, C., Arroteia, N. and Almeida, P. (2014). The perception of management accounting in the Portuguese lodging industry. *Global Business and Technology Association*. DOI: 10.13140/2.1.2631.3282.
- Savcı, M. (2019). *Maliyet muhasebesi* (Güncellenmiş 14. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Sevilengül, O. (2020). *Genel muhasebe* (Gözden Geçirilmiş 19. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

- Silvi, R. and Cuganesan, S. (2006). Investigating the management of knowledge for competitive advantage: A strategic cost management perspective. *Journal of Intellectual Capital*, 7(3), 309-323.
- Smith, M. and Dikolli, S. (1995). Customer profitability analysis: An activity-based costing approach. *Managerial Auditing Journal*, 10(7), 3-7.
- Soyhan, N., Ađar, S. ve Soyhan, N. (2019). Kalite geliştirme ve performans değerlendirme metodu PATH'ın sağlık işletmelerinde uygulanması. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi (ANKAD)*, 3(3), 411-431.
- Sriram, R. S. (1995). Accounting information system issues of FMS: Traditional accounting practices must change when organizations adopt FMS. *Integrated Manufacturing Systems*, 6(1), 35-40.
- Sulaiman, S. and Mitchell, F. (2005). Utilising a typology of management accounting change: An empirical analysis. *Management Accounting Research*, 16, 422-437.
- Teke, C. (2017). *Maliyet muhasebesi* (2. Basım). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Thapayom, A. (2019). Strategic management accounting techniques and organizational sustainable performance: Evidence from industrial estates in Rayong Area, Thailand. *Journal of Modern Management Science* 12(1), 51-74.
- Toramanlı, G. (2019). *Genel muhasebe ve dönem sonu işlemleri* (1. Baskı). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Tunçel, M., Vuran Doğan, Ö. ve Ardıç Çobaner, A. (2012). Performans sistemine medyanın bakışını anlamak: Performans konulu sağlık haberleri üzerine bir araştırma. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3, 93-118.
- Türedi, H. (2011). *Genel muhasebe dönem içi ve dönem sonu işlemleri* (Genişletilmiş ve güncelleştirilmiş 3. Baskı). Trabzon: Derya Kitabevi.
- Vaivio, J. (2008). Qualitative management accounting research: Rationale, pitfalls and potential. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 5(1), 64-86. DOI: 10.1108/11766090810856787.
- Wyner, G. A. (1996). Customer valuation: Linking behavior and economics. *Marketing Research*, 8(2), 36-38.
- Yener, E. (2010). Muhasebe ile ilgili temel kavramlar. F.C. Ertař (Ed.), *Genel muhasebe* (9-32). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Yıldız, F. (2016). *KPSS ve kurum sınavları için muhasebe konu anlatımı* (Genişletilmiş 6. Baskı). İstanbul: 4T Yayınevi.
- Yılmaz, V. ve Turan, A. (2019). Kamuda performans yönetiminin önemi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XLVI(1), 313-342.

ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ: HİNDİSTAN ÖRNEĞİ

Ali YAĞCI*

Geliş/Received: 23.0.2021

Kabul/Accepted: 31.10.2021

Öz

Hindistan'da 1990'ların başında gerçekleştirilen ekonomik reformların ardından özel güvenlik sektörü gözle görülür bir büyüme yaşandığı görülmektedir (Mahanjan, 2019). Bu büyüme endüstri alanları tarafından da güvenlik hizmetleri için talepleri oluşturmuştur. Hindistan'daki özel güvenlik pazarındaki büyüme, genel istihdam yaratılmasına katkıda bulunmaktadır. Özellikle vasıfsız ve yarı vasıflı işgücü ile birlikte özel güvenlik pazarının genişlemesi dikkat çekmektedir bu konuda çeşitli ulusal ve uluslararası işe alım için özel güvenlik kurumları rol oynamaktadır. Özel güvenlik sektörünün faaliyetlerinin genişlemesiyle Hindistan ekonomisinin büyümesinde ve genişlemesinde yardımcı olduğu söylenebilir. Hindistan Ticaret ve Sanayi Odası Federasyonu'na (FICCI) 2018 yılında yayınladığı rapora göre, "özel güvenlik hizmeti her yıl %20 büyüme oranıyla ve önümüzdeki yıllarda bu sektörün daha hızlı büyüme oranı beklenmektedir." Bu bağlamda 23 Haziran 2005 tarihinde Hindistan Cumhuriyeti'nin 56'ını Yılında Parlamento tarafından Özel Güvenlik Kurumu Kanunu (PSARA), 2005 ACT NO. 29 kabul edilerek özel güvenlik kanunlaştırılmıştır. Kanuna göre "özel güvenlik, kamu görevlisi olmayan kişi tarafından verilen bir teminattır" şu anlamı taşır, özel güvenlik görevlisi devlet memuru değildir. Özel güvenlik hizmeti, ihtiyaca göre silahlı ve silahsız olarak yürütülmektedir. Özel güvenlik kurumu, hükümet dışı bir kurumdur ve müşterilerinin ihtiyaçlarına göre özel güvenlik hizmetleri sağlama işinde çalışmaktadır. Bu çalışmamızın amacı; Özel güvenlik kurumları düzenleme yasasını incelenerek Hindistan'da özel güvenlik sektörü irdelenerek yeni bir bakış açısı ve güvenlik endüstrisinin iyileştirilmesi için önerilerde bulunmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik, Özel güvenlik görevlileri, Özel güvenlik sektörü, PSARA yönetmeliği

PRIVATE SECURITY SERVICES: EXAMPLE OF INDIA

Abstract

After the economic reforms of the early 1990s in India, the private security sector has seen remarkable growth (Mahanjan, 2009). This growth created a demand for security services in industry. Growth in the private security market in India contributes to overall job creation. The expansion of the private security market, especially with the unskilled and semi-skilled labor force, draws attention, in this regard, private security institutions play a role for various national and international recruitment. It can be said that with the expansion of the activities of the private security sector, it has also helped the growth and expansion of the Indian economy. According to the report published by the Federation of Indian Chamber of Commerce and Industry (FICCI) in 2018, "the private security service is expected to grow at a rate of 20% every year and a faster growth rate of this sector is expected in the coming years." In this context, on the 56th Anniversary of the Republic of India on 23 June 2005, Private Security Agency Act (PSARA), 2005 ACT NO. 29, private security enacted. According to the law, "private security is a guarantee given by a person who is not a public officer" means that a private security officer is not a civil servant. Private security service is carried out as armed and unarmed as needed. The private security agency is a non-governmental organization and is engaged in the business of providing private security services according to the needs of its clients. The aim of this study; By examining the private security institutions regulation law, the private security sector in India has been examined and a new perspective and suggestions have been made for the improvement of the security industry.

Key words: Private security, Private security guards, Private security industry, PSARA regulations

* Özel Güvenlik Eğitim Yöneticisi e-posta : ayagci89@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0359-4927

GİRİŞ

Abraham Harold Maslow'un, kendi adını taşıyan Maslow teorisi veya Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, insanoğlunun belirli kategorilerdeki ihtiyaçlarını temin etmesiyle, kendi içlerinde bir hiyerarşi oluşturan daha 'üst ihtiyaçlar'ı temin etme ve bireyin kişilik gelişiminin, o an için baskın olan ihtiyaç kategorisinin niteliği tarafından belirlendiğini söz konusu etmektedir. Maslow, teorisinde belirttiği ikinci kategori "Güvenlik gereksinimi" (beden, iş, kaynak, ahlak, aile, sağlık ve mülkiyet güvenliği). Bu ihtiyaç seviyelerinde, bireylerin fiziksel, zihinsel veya duygusal olarak hiçbir zarar görmeyeceklerinden emin olduklarından, istediklerini yapmakta özgür oldukları da söylenebilir. Pek çok araştırma, güvenliği bir ihtiyaçtan çok bir duygu olarak varsaymıştır. Bunun nedeni, bu ihtiyacın karşılanmasının düşük düzeyde kaygıya yol açacağıdır (Martin ve Joomis, 2007). Emniyet ve güvenlik ihtiyaçları, bireysel yaşamda o kadar baskın olabilir ki, kendilerini güvende hissetmek için tüm eşyalarını ve kaynaklarını yatırım yapabilirler. Böylece tüm kaynaklar, planlama sonunda daha yüksek güvenlik seviyelerine ulaşmaya yönlendirilebilir. Bu ihtiyaçların aslında bireylerin adalet sisteminin hakim olduğu düzenli bir dünya özlemine yol açtığı sonucuna varılabilir (Ricketts, 2011). Emniyet ve güvenlik ihtiyaçları, gelecek perspektifinde birincil ihtiyaçların karşılanmasının güvencesi ile az çok ilgilenir (Childress ve Childress, 2007). Bu nedenle, temel ekonomik, sosyal ve toplumsal ihtiyaçlar ve güç değerleri de bu kategoriye girer, çünkü bunlar sadece ihtiyaçların kendileri değil, aynı zamanda temel ihtiyaçların karşılanmasının devamıdır (Tidwell, 1998). Güvenlik ihtiyacını sağlama görevi de dolaylı olarak kolluk kuvvetlerinin sorumluluğundadır. Kolluk görevi Anayasa, uluslararası sözleşmeler, kanunlar ve diğer ilgili mevzuata göre yürütülmektedir. Bu kapsamda kolluk birimlerinin temel görevi, sorumluluk alanlarında bireylerin ve kurumların hak ve özgürlüklerini koruyarak, güvenliği, asayiş ve kamu düzenini sağlamaktır. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde kolluk birimlerinin yanı sıra yardımcı kolluk tabirini kullanacağımız, genel kolluğun görevleri dışında kalan yerlerde görev yapan "Özel Güvenlik Görevlileri" güvenlik konusunda ayrıca önemli bir etken olmaktadır.

Güvenlik bugünün çağda vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Sektör son zamanlarda oldukça patlama yaşıyor ve perakendeden konaklamaya ve diğer birçok sektöre kadar birçok sektörün de güvenlik için bir uyum ihtiyacı var. Bu nedenle güvenlik görevlisi, insan hayatından fiziksel mal varlığına kadar değişen varlıkların suç faaliyetlerinden korunmasını sağlayan silahlı veya silahsız kişilerdir.

1. YÖNTEM

1.1. Çalışmanın Amacı

Bu makalenin ana hedefleri şunlardır:

- 1) Hindistan'da özel güvenlik sektörünün rolünü incelemek.
- 2) Hindistan'da özel güvenlik kurumları düzenleme yasasını incelemek.
- 3) Hindistan'da güvenlik endüstrisinin iyileştirilmesi için önerilerde bulunmak.

1.2. Çalışmanın Metodolojisi

Mevcut araştırma makalesi, ikincil veri kaynaklarına dayanmaktadır ve bilgiler; Hindistan'ın resmi web sitelerinden, dergilerden, referans kitaplarından ve çeşitli raporlardan vb. kaynaklardan yararlanılmıştır.

2. HİNDİSTANDA ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ

Hindistan Ticaret ve Sanayi Odası Federasyonu'na (FICCI) göre, "özel güvenlik sektörü 1960'larda doğmuş ve Hindistan'daki özel güvenlik hizmeti sektörü son yıllarda büyümeye devam etmektedir". Artan şehirleşme ve ekonomik doğrusallaştırma, güvenlik hizmetlerine olan talebin artmasına neden olmuştur (Jadhav, 2021). Endüstrinin büyümesi, artan kentleşme ve güvensizlik, alışveriş merkezlerinin ve kendi kendine yeten ilçelerin çoğalması, sık sık artan terör saldırıları, polis personelinin yetersizliği özel güvenlik kurumlarının önemi arttırmıştır. Hindistan hükümeti, özel

güvenlik endüstrilerinin faaliyetlerini düzenlemek için 23 Haziran 2005 tarihinde Özel Güvenlik Kurumları Düzenleme Yasası (PSARA) ACT NO.29'u yürürlüğe koymuştur.

Hindistan'da Özel güvenlik sektörü, özel sektörün istihdam yaratmada önemli bir rol oynadığını, yaşam kalitesinin yükseltilmesi, can ve mal güvenliğinin sağlanması ve özellikle yükseköğretim olanaklarının daha iyi teknik alanlarda özel sektörün önemli bileşenlerindenidir (Bhullar & Singh, 2016).

Hindistan Ticaret ve Sanayi Odası Federasyonu (FICCI) 2018 yılındaki yapmış olduğu raporunda, Hindistan kişisel güvenlik piyasası Rupı (INR) olarak tahmin edildiğinde "2016'da 57.000 Crore (~ 8.8 milyar ABD Doları) ve muhtemelen 2020 yılına kadar 99,000 Crore (~15,2 milyar ABD Doları) ve 2022 yılına kadar 1,5 Lakh Crores (~23,1 milyar ABD Doları)" tahminleri yapılmaktadır. Gelir artışının yanı sıra, özel güvenlik sektörü, kendi alanında da gelişmektedir. İşgücünde eğitim ve öğretim eksikliği, çalışan refahının olmaması, sosyal güvenlik hükümlerine ve asgari ücret, yardım fonu, işçi sigortasına kaydolma gibi haklara uyulmaması gözle görülür şekilde mevcuttur (FICCI, 2018). Upadhyaya (2011) çalışmasında, "Hindistan'da güvenlik endüstrisindeki özel güvenlik kuruluşların çoğu, görev yapan özel güvenlik personelinin sorunlarına tamamen kayıtsız kalma tutumundan bahsetmiştir." Bu bağlamda, özel güvenlik sektörünün rolünü ve karşılaştıkları zorlukların neler olduğunu bilmek çok önemlidir. Güvenlik hizmeti sektöründe çalışan personellere odaklanarak yeni standartlar belirleme çalışanlarının, eğitimi ve becerilerinin geliştirilmesi ve müşteri memnuniyeti, çalışan refahının sağlanması maaşların zamanında ödenmesini sağlamak ve yüksek performanslı çalışanlar için kariyer ilerleme yolları planlanması yapılmalıdır.

Beceri Geliştirme ve Girişimcilik Bakanlığı verilerine göre, özel güvenlik sektörü "Hindistan'da yaklaşık 8,9 milyon kişiyi istihdam eden ve 2022 yılına kadar 3,1 milyon kişiyi daha istihdam etme potansiyeliyle", Hindistan'daki en büyük işverenler arasında yer almaktadır. Özel güvenlik sektörü ayrıca, Ulusal Hazine'ye en büyük kurumlar vergisi katkısı yapan benzersiz bir ayrıcalığa sahiptir. Hindistanda özel güvenlik sektörü, son on yılda %20'lik (CAGR) bileşik yıllık büyüme oranıyla artması ve pazar büyüklüğü 57.000 Rupı olarak tahmin edilmektedir. 8.9 milyon çalışanı ile özel güvenlik sektörü, ülkedeki en büyük istihdam sağlayıcısı olan ikinci en büyük istihdam üreticisi konumundadır. Özel güvenlik sektörü, aynı zamanda Hazine'ye en büyük kurumlar vergisi katkısı olma özelliğini de taşımaktadır. Özel güvenlik hizmetleri de %18 (FICCI) oranında mal ve hizmet vergisine (GST) tabidir (Mahajan, 2019).

Özel güvenlik sektörünün işgücü büyüklüğü; Ordu, Deniz Kuvvetleri, Hava Kuvvetleri ve Polisin bir araya getirdiği toplam gücünden daha fazladır. 8,9 milyon güvenlik görevlisi ve 1,9 milyon polis memuru ile Hindistan'da polis memurlarından 5 kat daha fazla özel güvenlik görevlisi bulunmaktadır (FICC, 2018). 2016 yılında polis personelinin (sivil ve silahlı) yaptırım gücü sadece 2.464.484 iken, özel güvenlik sektöründeki istihdam ülkedeki polis personelinin sayısını çok fazla miktarda aşmaktadır. Tablo-1'de Forbes ve Statista 2017 yılındaki tahminlerinden elde edilen verileri, seçilmiş ülkelerde özel güvenlikte çalışan personelin polis teşkilatındaki personele oranını gösteren verileri göstermektedir.

Tablo-1. Özel Güvenlik Personelinin Polis Teşkilatına Göre Oranları (STATISTA, 2017)

Ülke	Özel Güvenlik Personelinin Polis Teşkilatına Oranı
Hindistan	83:17
Güney Afrika	71:29
Brezilya	71:29
Japonya	65:35
Çin	65:35
Birleşik Krallık	61:39
Amerika Birleşik Devletleri	58:42
Rusya	57:423
Almanya	50:50

Tablo-1’de elde edilen sonuçlar da listenin başında Hindistan’ın özel güvenlik sektöründe istihdam edilen personel ve polis gücü arasındaki fark açısından diğer ülkeleri çok geride bıraktığını göstermektedir. Özel güvenlik sektöründeki büyük işgücünün, mevcut boşluğu doldurmak için kolluk kuvvetleriyle birlikte müttefik polis hizmetleri sağlaması için büyük bir potansiyel vardır.

3. HİNDİSTAN’DA ÖZEL GÜVENLİK EĞİTİMİ

Özel güvenlik görevlileri, suça karşı ilk savunma hattıdır. Öngörülemeyen durumlar ve artan terör nedeniyle, acil durumlarda nasıl tepki verecekleri konusunda bazı temel bilgileri edinmeleri gerekmektedir. Ek olarak, kurumsal ve endüstrideki farklı sektörler, özel güvenlik görevlilerinin buna göre davranmasını ve tepki vermesini gerektirir.

Özel güvenlik sektöründe çalışan personel sayısı Hindistan Polisi ve Silahlı Kuvvetlerinin toplamından daha fazla ve özel güvenlik personellerine yönelik eğitim yakın geçmişe kadar eksikti ve 2005 yılında Hindistan’ın Özel Güvenlik Kurumları Düzenleme Yasası (PSARA), güvenlik şirketlerine lisans vererek ülkedeki özel güvenlik standartlarını iyileştirmek için oluşturulmuştur. Bu yasa ile Kontrol Otoritesi, Ulusal Beceri Yeterlilik Çerçevesine uygun olarak güvenlik görevlilerinin eğitimi için gerekli olan ayrıntılı eğitim müfredatını hazırlamıştır. Temel seviyesi için eğitim, “*en az yirmi iş gününe yayılmış en az yüz saatlik sınıf eğitimi ve altmış saatlik saha eğitimi*” için olmaktadır. Bununla birlikte, eski askerler ve eski polis personelinin, yalnızca “*en az kırk saatlik sınıf eğitimi ve en az yedi iş gününe yayılmış on altı saatlik saha eğitimi*” içeren yoğun bir kursa katılmaları istenmektedir.

İçişleri Bakanlığı Yeni Delhi de 15 Aralık 2020 yılında Özel Güvenlik Kurumları Merkezi Model Kuralları mevzuatın da belirtilen özel güvenlik eğitimi 8’inci bölümün 1’inci maddesindeki dersleri almak durumundadır. 8’inci bölüm 1’inci maddesi;

- “(a) Kamuda davranış ve üniformanın doğru şekilde giyilmesi eğitimi,*
- (b) Fiziksel uygunluk eğitimi,*
- (c) Fiziki güvenlik, mal varlığı güvenliği, bina veya apartman güvenliği, personel güvenliği, hane güvenliği eğitimi,*
- (d) Yangın söndürme eğitimi,*
- (e) Kalabalık kontrolü eğitimi,*
- (f) Kimlik kartları, pasaport ve akıllı kartlar dahil olmak üzere kimlik belgelerinin incelenmesi eğitimi,*
- (g) Kimlik belgelerinde, silah ruhsatında, seyahat belgelerinde ve güvenlik denetim belgesinde normal olarak karşılaşılan İngiliz alfabelerini ve Arap rakamlarını okuyabilmeli ve anlayabilme eğitimi,*
- (h) El yapımı patlayıcı cihazların tanımlanması eğitimi,*
- (i) İlk yardım eğitimi,*
- (j) Kriz müdahalesi ve afet yönetimi eğitimi,*
- (k) Savunma sürüşü eğitimi (zırhlı araç sürücüsü için zorunlu, diğerleri için isteğe bağlı),*
- (l) Yasak olmayan silahların ve ateşli silahların taşınması ve çalıştırılması eğitimi (isteğe bağlı),*
- (m) Hindistan Ceza Kanunu’nun temel bilgisi, özel savunma hakkı, polis karakolunda ilk bilgi raporunun sunulması için prosedür, Silah Yasası (yalnızca operasyonel bölümler); Patlayıcılar Yasası (operasyonel bölümler),*
- (n) Polis ve askeri kuvvette rütbe rozetleri eğitimi,*
- (o) Kamuda ve Poliste kullanılan farklı silah türlerinin tanımlanması eğitimi,*

(p) *Güvenlik ekipman ve cihazlarının kullanımı eğitimi (örneğin; güvenlik alarmları ve tarama ekipmanı),*

(r) *Liderlik ve yönetim eğitimi (yalnızca denetçiler için)."*

Özel güvenlik görevlisi, Kontrol Otoritesi tarafından öngörülen eğitimden başarıyla geçmeleri halinde özel güvenlik kimliğine sahip olmaktadır. Eğitimi tamamlayan her başarılı kursiyere, eğitim enstitüsü tarafından bir sertifika verilmektedir. Bir Devletteki Eğitim Enstitülerinden görevlilere/amirlere verilen eğitim sertifikaları diğer devlette de kabul edilmektedir. Denetim Otoritesi, eğitim tesisinin işleyişini zaman zaman ya kendisi ya da kendi görevlileri aracılığıyla denetlemektedir ve normal olarak, bu tür denetim her yıl en az iki kez yapılmaktadır. Tüm eğitim kurumları, başarılı kursiyerlerin bir listesini Kontrol Otoritesine onun öngördüğü şekilde sunmaktadır. Tamamlanan eğitime ve işin gereklerine bağlı olarak, hiçbir kurum silahlı kuvvetlerin, paramiliter kuvvetlerin veya Devlet Polis Kuvvetlerinin herhangi bir kademesini benimsememesi koşuluyla, özel güvenlik teşkilatı kendi atamalarına sahip olabilmektedir. Denetim Otoritesi, kendi başına veya görevlileri aracılığıyla, herhangi bir özel eğitim kurumunun özel güvenlik görevlilerine ve denetçilerine verilen eğitim ve becerileri doğrulayabilir ve Kontrol Makamı, eğitilmiş personelin koşullarına uymamış olabilecek bu tür güvenlik kurumlarının ruhsatlarının devamını veya aksini gözden geçirebilir.

4. GÜVENLİK YÖNETİMİ ve KAVRAMLAR

Özel güvenlik görevlileri, herhangi bir suçu kontrol etmek ve önlemek için deneyimlerini ve istisnai eğitimlerini kullanır. Güvenliği sağlamak ve yasaları uygulamak onların görevidir. Eğitim programlarımız, saha içi ve saha dışı eğitimlerle kapsamlı bir şekilde öğretilen güvenlik ve emniyet teknikleri hakkında kapsamlı bilgi sağlar. Eğitim programımızın farklı ülkeler tarafından belirlenen gerekli standartları karşılamasının nedeni budur. Eğitim sırasında güvenlik görevlileri; gözlem, ilk yardım, soruşturma teknikleri, kayıp önleme ve kriz yönetimi gibi becerileri geliştirir. Güvenlik görevlilerine deneyimli kanun uygulayıcı profesyoneller ve Eski Ordu personelleri tarafından eğitim verilmektedir. Zihinsel ve fiziksel eğitim, güvenlik görevlilerinin lisans almak için ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri güçlendirir.

PSARA, güvenlik şirketlerine lisans vererek ülkedeki özel güvenlik standartlarını iyileştirmek için oluşturulmuştur. Ayrıca, dağıtımdan önce 160 saatlik eğitim gibi güvenlik görevlileri için minimum standartları belirler. PSARA, özel güvenlik kurumlarının kendi muhafız kuvvetlerine resmi eğitim vermesini zorunlu kılmıştır.

5. HİNDİSTANDA ÖZEL GÜVENLİK MEVZUATI

Suç ve terörle ilgili artan endişelerle birlikte, farklı suç türlerine karşı kendilerini korumak için halk arasında özel güvenlik hizmetlerine olan talep istikrarlı bir şekilde artmaktadır.

Özel güvenlik şirketleri, güvenlik görevlilerinin eğitimi de dahil olmak üzere güvenlik hizmetleri sağlayan kuruluşlardır. Özel güvenlik kurumlarının işleyişi, "2005 tarihli Özel Güvenlik Kurumları Düzenleme Yasası" ile yönetilir.

Kanun ve Düzen Polisi, anayasal kanun yapma modeli kapsamında bir devlet konusudur, ancak Ulusal Güvenlik Merkez Listede olduğundan, bu nedenle Hindistan parlamentosu özel güvenlik kurumlarının oluşumunu ve işleyişini düzenleyen bir yasa çıkardı ve ayrıca eyalet hükümetlerinin, özel güvenlik işinin düzgün işleyişi için kontrol makamları oluşturmuş ve kurallarını belirlemiştir. Buna göre, hiç kimse geçerli bir PSARA Lisansına sahip olmadan doğrudan veya dolaylı olarak güvenlik görevlisi sağlama işine başlayamazdır.

5.1. ÖZEL GÜVENLİK KURUMU (YÖNETMELİK) KANUNU (PSARA) , ACT NO. 29 YILI 2005

PSARA, Özel güvenlik kurumlarının düzenlenmesini ve özel güvenlik ile ilgili konuları düzenleyen bir kanundur.

5.1.1. Kapsam

Bu Yasa, Jammu ve Keşmir Eyaleti hariç tüm Hindistan'ı kapsamaktadır. Merkezi Hükümetin Resmi Gazete'de ilan ederek belirlediği tarihte yürürlüğe girmiştir.

5.1.2. Tanımlar

Zırhlı Araç Hizmeti; zırhlı araçla birlikte silahlı muhafızların konuşlandırılması ve Merkezi Hükümet veya duruma göre Eyalet Hükümeti tarafından zaman zaman bildirilebilecek diğer ilgili hizmetler anlamına gelir.

Tebliğat; Resmi Gazete'de yayınlanan bir bildirimdir.

Öngörülen; PSARA ACT NO.29 Özel Güvenlik Kurumu Kanun uyarınca yapılan kurallar anlamına gelmektedir.

Özel Güvenlik; bir kamu görevlisi dışında bir kişi tarafından herhangi bir kişiyi veya mülkü veya her ikisini korumak ya da kollamak için sağlanan güvenlik anlamına gelmektedir.

Özel Güvenlik Kurumu; özel güvenlik görevlilerine veya onların amirlerine eğitim dahil olmak üzere özel güvenlik hizmetleri sağlama veya herhangi bir özel ticari kuruluşuna özel güvenlik görevlisi sağlama işiyle uğraşan bir devlet kurumu, departman veya kuruluş dışındaki bir kişi veya kişilerden oluşan bir kuruluş anlamına gelmektedir.

Özel Güvenlik Görevlisi; başka bir kişiye, mülke veya her ikisine silahlı yada silahsız özel güvenlik sağlayan kişi anlamına gelir ve bir de amiri mevcuttur.

Şirket; herhangi bir tüzel kişi anlamına gelir ve bir firmayı veya diğer bireyler birliğini içerir.

Yönetici; bir özel güvenlik hizmetleri kapsamında lisanslı faaliyet gösteren kurumda, bünyesinde bulunan özel güvenlik görevlilerine emir verebilen ve kurum adına yetki sahibi olan kişilerdir.

Eyalet Hükümeti; Birlik topraklarıyla ilgili olarak, Hindistan Anayasa'nın 239. maddesi uyarınca Başkan tarafından atanan Birlik topraklarının Yöneticisini içermektedir.

5.1.3. Kontrol Makamının Atanması

Eyalet Hükümeti bildirimde bulunarak, Eyalet İçişleri Bakanlığı'ndaki bir Müsterek Sekreter rütbesinden aşağı olmayan bir memuru veya PSARA ACT NO.29 Kanunun amaçları doğrultusunda Denetleme Makamı olarak eşdeğer bir memuru tayin etmektedir. Eyalet Hükümeti, Denetim Otoritesi tarafından görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi için, Hükümetin gerekli gördüğü diğer memurları ve personeli kendisine sağlayabilmektedir.

5.1.4. Lisans (Ruhsat) Alma ve Koşulları

Özel Güvenlik Kurumu lisansız olarak özel güvenlik görevlisi çalıştıramaz ve görevlendirememektedir. Lisans için uygunluk PSARA ACT NO.29 kanun uyarınca bir lisans verilmesine yönelik bir başvuru, ancak lisans başvuru yapan kişiler usulüne uygun olarak doğrulanmasından sonra kabul edilmektedir.

Lisans almaya uygun olmayan kişiler PSARA ACT NO.29 göre, ruhsat verilmesi için dikkate alınmamaktadır. Bir şirketin terfisi, kurulması veya yönetimi ile bağlantılı bir suçtan (şirketle ilgili olarak yaptığı herhangi bir dolandırıcılık veya görevi kötüye kullanma), borcunu ödememiş bir iflas dahil olmak üzere hüküm giymiş veya yetkili bir mahkeme tarafından öngörülen cezası iki yıldan az olmayan hapis cezası olan bir suçtan mahkûm edilmiş olan kişiler. Ulusal güvenlik, kamu düzenini tehdit eden faaliyetleri nedeniyle herhangi bir kanunla yasaklanmış herhangi bir kuruluş, dernekle bağlantı kurmak ya da böyle bir kişi hakkında ulusal güvenlik veya kamu düzenine zarar verici faaliyetlerde bulunduğu dair bilgi bulunan kişiler. Görevi kötüye kullanma, ahlaki açıdan uygunsuzluk nedeniyle Devlet görevinden atılmış veya uzaklaştırılmış kişiler. Bir şirket veya firma, Hindistan'da kayıtlı değilse ve tescilli olmayan bir sahibi veya çoğunluk hissedarı, ortağı ya da yöneticisi varsa, bu Kanun kapsamında bir lisans verilmesi için kabul edilmemektedir.

Özel güvenlik kuruluşuna lisans verilmesi başvurusu, öngörülen şekilde Kontrol Makamına yapılmaktadır. Başvuru sahibi, PSARA ACT NO.29 Kanununun 6'ncı maddede yer alan hükümlere ilişkin ayrıntıları içeren bir beyanname sunmaktadır. Özel güvenlik görevlileri ve amirleri için 9'uncu maddenin (2) bendi, 11'inci bölüm uyarınca ve polise kayıtlı veya başvuranın dahil olduğu bir mahkemede derdest davaların olmaması gerekmektedir.

Özel güvenlik kurumu devletin bir bölgesinde faaliyet gösterecek ise “beş bin rupi”, devletin birden fazla ancak en fazla beş bölgesinde faaliyet gösterecek ise “on bin rupi” ve devletin tamamında faaliyet gösterecek ise “yirmi beş bin rupi” olarak ruhsat ücretleri masraflarını yatırmaları gerekmektedir. Denetim Otoritesi, kanun uyarınca bir başvurunun alınması üzerine, gerekli gördüğü araştırmaları yaptıktan ve ilgili polis makamından itirazsızlık belgesi aldıktan sonra, yazılı bir emirle ya ruhsat verebilir ya da başvurunun alındığı tarihten itibaren altmış günlük bir süre içinde tüm ayrıntıları ve öngörülen ücretle aynı şeyi vermeyi red edebilmektedir. Ancak, başvuran kişiye dinlenmesi için makul bir fırsat verilmişse ve ruhsatın reddedilme gerekçesi belirtilmiş ise bu durumlar dışında herhangi bir ret kararı verilmemektedir. Bu madde kapsamında verilen bir lisans kanununun 13'üncü maddesi uyarınca iptal edilmediği sürece beş yıllık bir süre için geçerli olmaktadır. Beş yıllık sürenin bitiminden sonra, öngörülen ücretin ödenmesi üzerine beş yıllık bir süre için zaman zaman yenilenebilir ve öngörülen koşullara tabi olmaktadır.

Lisans yenilenmesi için, geçerlilik süresinin başvuru tarihinden en az kırk beş gün önce Kontrol Kuruma yapılmaktadır. Kanununun 6'ncı, 7'inci ve 11'inci maddelerinde belirtilen gerekli ücret ve diğer belgeler ile birlikte Denetim Otoritesi, başvurunun tüm yönleriyle eksiksiz olarak alındığı tarihten itibaren otuz gün içinde lisans yenileme başvurusu hakkında bir emir vermektedir ve gerekli gördüğü araştırmaları yaptıktan sonra, yazılı bir talimatla lisansı yenileyebilir veya yenilemeyi reddedebilir. Ancak, başvurana makul bir dinlenme fırsatı verilmedikçe hiçbir ret kararı verilmemektedir.

Eyalet Hükümeti, PSARA kanun kapsamında lisansın verileceği koşulları belirlemek için kurallar oluşturabilir ve bu koşullar, lisans sahibinin alacağı eğitimle ilgili gereklilikleri, özel güvenlik kurumunu oluşturan kişi veya kişilerin ayrıntılarını, adreslerindeki herhangi bir değişiklik, yönetim değişikliği ve ayrıca özel güvenlik kurumunun görevlerini yerine getirmeleri sırasında veya kendilerine yöneltilen herhangi bir cezai suçlama hakkında zaman zaman Kontrol Makamına sağlanacak bilgilerle ilgili yükümlülük durumundadır ve kurum tarafından istihdam edilen ya da görevlendirilen bir özel güvenlik görevlisi için de aynı kural geçerli olmaktadır.

Eyalet Hükümeti, 9'uncu maddenin (2) bendi uyarınca özel güvenlik kurumu tarafından gerekli eğitimin verildiğini doğrulamak için kurallarda hüküm koyabilir ve böyle bir özel güvenlik kurumunun lisansının devamını veya başka bir şekilde incelemesini gözden geçirebilmektedir. Gerekli eğitimin sağlanması şartına bağlı kalınmaktadır.

5.1.5. Lisansın İptali ve Askıya Alınması

Kontrol Otoritesi, PSARA kanununun 13'üncü maddenin 1'inci fıkrasındaki gerekçelerden herhangi birine veya birkaçına dayanarak herhangi bir lisansı iptal edebilir. 13'üncü madde 1'inci fıkrası;

“(a) Lisansı yanlış beyan veya maddi gerçeklerin gizlenmiş olması,

(b) Lisans sahibinin sahte belge veya fotoğraf kullanması,

(c) Lisans sahibinin bu Kanun hükümlerine göre yapılan kuralları veya lisans şartlarından herhangi birini ihlal etmesi,

(d) Lisans sahibinin, özel güvenlik kurumu olarak görevlerini yerine getirirken elde ettiği bilgileri herhangi bir sınai veya ticari teşebbüs veya bir şirket, başka bir kişi için görevini kötüye kullanmış olması,

(e) Lisans sahibinin herhangi bir proşür, reklam ve diğer basılı materyalleri kullanarak veya başka herhangi bir şekilde, özel güvenlik kurumunun bir aracı olduğunun tespitine varıldığında ya da Hükümetin izin verdiği lisans isimden farklı bir isim kullandığı tespit edildiğinde,

(f) Lisans sahibinin, herhangi bir kişinin kamu görevlisi kimliğine bürünmesine izin verdiği ya da yardım ettiği veya yataklık ettiği,

(g) Özel güvenlik kurumunun faaliyetlerine başlamamış olması veya belirlenen süre içinde bir yönetici (denetleyici) görevlendirmemesi,

(h) Lisans sahibinin, herhangi bir kişi tarafından kabul edilen hizmetleri yerine getirmeyi reddetmesi veya bunu kasıtlı olarak yapmaması,

(i) Lisans sahibinin bir mahkeme kararına veya bir mahkeme kararına aykırı herhangi bir eylemde bulunması, yasal otorite veya herhangi bir kişiye bu tür herhangi bir şeyi ihlal etmesi için tavsiyede bulunduğu, teşvik ettiği ve yardım ettiği tespit edildiğinde,

(j) Lisans sahibinin, Merkezi Yönetim tarafından değiştirilebilecek Cetvelde yer alan Kanun hükümlerini Resmi Gazete'de ilan etmek suretiyle ihlal ettiği,

(k) Özel güvenlik görevlisi veya özel güvenlik kurumu tarafından sağlanan korumaların tekrarlandığı hatalı durumlar tespit edildiğinde,

(i) özel güvenlik sağlayamadı veya bu tür bir güvenliği sağlamayarak ağır ihmalden suçlu bulundu tespit edildiğinde,

(ii) bir güven ihlali yaptığı, koruması gereken mülkü veya bir kısmını kötüye kullandığı,

(iii) özel güvenlik personelin sarhoş veya disiplinsiz bulunduğu,

(iv) suç işlemeye karıştığı tespit edildiği,

(v) Sorumluluğu altına alınan kişi, mülke karşı bir suça göz yummuş veya yataklık ettiği tespit edildiği zaman lisans iptal yada askıya alınabilir.”

(l) Lisans sahibinin ulusal güvenliğe tehdit teşkil eden herhangi bir fiilde bulunduğu veya yaptığı görevlerinin ifasında polise ve diğer makamlara yardımda bulunmaması, milli güvenliğe, kamu düzenine ve kanuna zarar verecek şekilde hareket ettiği tespit edildiğinde.”

Kontrol Makamı, Kanunun kapsamında belirtilen sebeplerden herhangi biri nedeniyle lisansın iptali meselesinin askıda kalması durumunda, bunu yapmak zorunda olduğuna kanaat getirdiği takdirde, yazılı emir ile ruhsatın faaliyetini emirde belirtilen otuz günü geçmemek üzere durdurabilir ve ruhsat sahibinden bu emrin verildiği tarihten itibaren onbeş gün içinde sebep göstermesini istemektedir. Bir lisansın askıya alınması veya iptaline ilişkin her talimat yazılı olmak durumundadır. Lisansı askıya alma veya iptalin nedenlerini belirtilerek ve bunun bir kopyası kurum ya da şirket sahibine verilmektedir. İlgili kişinin dinlenmesi için makul bir fırsat verilmedikçe, 13'üncü maddenin 1'inci fıkrası uyarınca hiçbir lisansın iptali kararı verilmemektedir.

5.1.6. İtirazlar

PSARA ACT NO.29 Kanununun 7'nci maddenin 4'üncü fıkrası uyarınca ruhsatı red edilen veya 8'inci maddenin 3'üncü fıkrası uyarınca yenilemesi red edilen ve lisansı askıya alınması emriyle mağdur olan herhangi bir eğitim kurumu, bu emrin verildiği tarihten itibaren altmış gün içinde Eyalet Hükümetinin İçişleri Bakanına bu emre karşı bir temyiz başvurusunda bulunabilmektedir. Ancak, temyiz eden kişi Eyalet Hükümetini bu süre içinde temyizi tercih etmemek için yeterli nedeni olduğu konusunda tatmin ederse, söz konusu altmış günlük sürenin sona ermesinden sonra temyiz başvurusu kabul edilebilir. Kanun kapsamındaki her temyiz, öngörülen şekilde yapılmaktadır ve temyiz edilen kararın bir kopyası ile birlikte gönderilmektedir. Bir temyiz başvurusunda bulunmadan önce, Eyalet Hükümeti temyiz için başvuran kişi veya kişilerin dinlenmesi için makul bir fırsat vermektedir.

5.1.7. Faaliyete Başlama ve Gözetmenlerin Görevlendirilmesi

Her özel güvenlik kurumu, lisansının alınmasından itibaren altı ay içinde faaliyetlerine başlamaktadırlar. Özel güvenlik görevlilerine ve amirlerine eğitim ve becerilerini kanunda belirtilen bir şekilde verilmesini sağlamaktadır. Her özel güvenlik kurumu, ruhsatın verildiği tarihten itibaren

altmış gün içinde, öngörülen sayıda denetçi istihdam etmek zorundadır. Kanununun 10'uncu maddenin 3'üncü fıkrasında belirtilen şartları taşımayan bir kişiyi amir olarak çalıştıramaz veya görevlendiremez. PSARA, 10'uncu madde 3'üncü fıkrası;

- “(i) Ordu,*
- (ii) Deniz Kuvvetleri,*
- (iii) Hava Kuvvetleri,*
- (iv) Birliğin diğer Silahlı kuvvetleri,*
- (v) Devletlerin silahlı birlikleri de dahil olmak üzere polis*
- (vi) Ev Muhafızları.”*

Bir veya birkaçında görev yapmış kişiyi tercih etmek zorundadır.

5.1.8. Özel Güvenlik Görevlisi Olma Şartları

Özel güvenlik kurumu, aşağıdaki durumlar dışında herhangi bir kişiyi özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edemezler veya tutamazlar. PSARA, 10'uncu madde 1'üncü fıkrası;

“(a) Hindistan vatandaşı veya Merkezi Hükümetin Resmi Gazete’de ilan ederek belirtebileceği başka bir ülkenin vatandaşı ise,

- (b) On sekiz yaşını doldurmuş ancak altmış beş yaşını doldurmamış,*
- (c) Öngörüldüğü şekilde karakteri ve kişilik öncülleri hakkında kurumu tatmin edenler,*
- (d) Öngörülen güvenlik eğitimini başarıyla tamamlayanlar,*
- (e) Öngörülecek fiziksel standartları karşılayanlar,*
- (f) Öngörülecek diğer koşulları karşılayan kişiler özel güvenlik personeli kursiyeli ve aday olabilirler.”*

Hindistan’da Birliğin Silahlı Kuvvetleri, Devlet Polis Teşkilatları, Merkezi veya Eyalet Hükümetlerinin silahlı kuvvetlerinden herhangi birinde görev yaparken yetkili bir mahkeme tarafından mahkûm edilen ya da görevi kötüye kullanma, ahlaksızlık nedeniyle görevden alınan ve diğer nedenlerden dolayı görevden alınan kişiler, özel güvenlik görevlisi veya amiri olarak istihdam edilmemekte ve çalıştırılmamaktadır.

5.1.9. Güvenlik Görevlisi için Fiziksel Uygunluk Standardı

Özel Güvenlik Kurumları Merkezi Model Kuralları mevzuatın da belirtilen fiziksel uygunluk standartlarını özel güvenlik olmayı düşünün kişi 9'uncu bölümün 1'inci maddesi karşılamak durumundadır. 9'uncu bölüm 1'inci maddesi;

“(i) Boy, Erkek 160 cm ve Kadın 150 cm, standart boy ve ağırlık tablosuna göre ağırlık, 4 cm genişlemeli göğüs 80 cm (kadınlar için göğüs ölçüsü için minimum gereklilik yoktur),

(ii) Görme; Uzağı görme 6/6, yakını görme 0,6/0,6 ameliyatlı veya ameliyatsız, renk görürlüğü olmayan, güvenlik ekipmanlarında renkli gösterimi ayırt edebilmeli ve İngilizce alfabe ve Arap rakamları ile gösterimi okuyup anlayabilmelidir,

(iii) Çarpık diz ve düz tabandan olmamak ve bir kilometreyi altı dakikada koşabilmelidir.

(iv) İşitme; Kusursuz bir şekilde konuşulan sesi ve güvenlik ekipmanlarının ürettiği alarmları duyabilmeli ve cevap verebilmelidir,

(v) Adayın arama yapma, nesnelere tutma ve gerektiğinde bireyleri zapt etmek için güç kullanma becerisine ve gücüne sahip olması gerekmektedir.”

Aday herhangi bir bulaşıcı veya bulaşıcı hastalık kanıtı içermemelidir. Hizmetle ağırlaşması muhtemel veya kendisini hizmete uygun hale getirmesi veya halkın sağlığını tehlikeye atması muhtemel herhangi bir hastalığa sahip olmamalıdır. Kurum, kendisi için çalışan her özel güvenlik

görevlisinin, giriş seviyesi için öngörülen fiziksel standardın sürekliliğini sağlamak için bu tür son muayenesinden itibaren her on iki ayda bir tıbbi muayeneden geçmesini sağlamaktadır.

5.1.10. Özel Güvenlik Kurumu Tarafından Tutulacak Kayıtlar

Hindistan'da her özel güvenlik kurumu PSARA kanununa göre bir kayıt tutmakla mükelleftir. 15'inci madde 1'inci fıkra;

“(a) Özel güvenlik kurumunu yöneten kişilerin adları ve adresleri,

(b) Kendi kontrolündeki özel güvenlik görevlileri ve amirlerinin adları, adresleri, fotoğrafları ve maaşları,

(c) Özel güvenlik görevlisi veya hizmet sağladığı kişilerin adları ve adresleri,

(d) Öngörülebilecek diğer ayrıntılar.”

Kontrol Otoritesi, Kanuna uygunluğunu sağlamak için gerekli gördüğü bilgileri herhangi bir özel güvenlik kurumundan, amirinden veya özel güvenlik görevlisinden isteyebilmektedir.

5.1.11. Lisansın İncelenmesi

Denetim Otoritesi veya onun adına yetkilendirdiği herhangi bir görevli, makul herhangi bir zamanda özel güvenlik kurumunun binasına girebilir ve işyerini, kayıtları, hesapları ve lisansa bağlı diğer belgeleri inceleyebilir ve herhangi bir belgenin kopyasını alabilmektedir.

5.1.12. Fotoğraflı Kimlik Belgesi Verilmesi

Hindistan'da her özel güvenlik görevlisine, özel güvenliği istihdam eden veya görevlendiren özel güvenlik kurumu tarafından fotoğraflı kimlik belgesi verilmektedir ve kanunun kapsamındaki fotoğraflı kimlik kartı, öngörülen şekilde düzenlenmektedir. Her özel güvenlik görevlisi veya amiri, kanun kapsamı uyarınca düzenlenen fotoğraflı kimlik kartını yanında taşır ve Kontrol Otoritesi veya Kontrol Otoritesi adına yetkilendirdiği başka bir görevlinin incelemesi için talep üzerine ibraz edebilmektedir.

5.1.13. Bilgilerin Yetkisiz Kişilere Açıklanması

Özel güvenlik teşkilatında özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen veya istihdam edilen işveren dışında herhangi bir kişiye veya görevlendirilen hiç kimse, işveren dışında hiç kimseye veya işverenin yönlendirdiği şekilde ve bu şekilde herhangi bir bilgi veremez. PSARA ACT NO.29 Kanun uyarınca veya polis tarafından herhangi bir soruşturma veya soruşturma ile bağlantılı olarak veya bir yetkili veya hukuk süreci sırasında özel güvenlik teşkilatının tüm özel güvenlik görevlileri, bu teşkilatın faaliyetlerine ilişkin soruşturma sürecinde polise veya yetkili makama gerekli şekilde yardımcı yapmakla mükelleftir. Herhangi bir özel güvenlik görevlisi, görevinin ifası sırasında herhangi bir kanuna aykırılık tespit ederse, bunu amirine bildirir, o da işverenin dikkatine sunacaktır ve iş verenin aracılığıyla polise haber vermek durumundadır.

5.1.14. Delegasyon

Eyalet Hükümeti bildirimde bulunarak, herhangi bir yetki veya işlevi yönlendirebilmektedir. PSARA ACT NO.29 Kanununun 25'inci madde kapsamındaki kurallar koyma yetkileri hariç tutulmaktadır.

PSARA 19'uncu maddesi;

“(a) kendisi tarafından icra edilebilecek veya icra edilebilecek olan veya

(b) Kontrol Otoritesi tarafından uygulanabilecek veya gerçekleştirilebilecek olan.”

Bu Kanuna göre, bu konuyla ilgili olarak ve varsa bildirimde belirtilen şartlara bağlı olarak, Hükümete bağlı memur veya merci veya Kontrol Makamına bağlı memur tarafından da icra edilebilir veya böyle bir bildirimde belirtilebilmektedir.

5.1.15. Belirli Hükümlere Uymamanın Cezası

PSARA ACT NO.29 Kanununun 4'üncü madde hükümlerine aykırı davranan kişi, bir yıla kadar hapis veya yirmi beş bin rupiye kadar varan para cezası veya her ikisiyle cezalandırılmaktadır. Kanununun 9'uncu, 10'uncu ve 12'nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden kişi veya özel güvenlik kuruluşuna, ruhsatın askıya alınması veya iptali ile birlikte yirmi beş bin rupiye kadar varan para cezası verilmektedir.

5.1.16. Bazı Üniformaların İzinsiz Kullanılmasının Cezası

Herhangi bir özel güvenlik görevlisi veya amiri, Ordu, Hava Kuvvetleri, Deniz Kuvvetleri veya Birlik veya Polisin diğer silahlı kuvvetlerinin üniformasını veya bu üniformanın ayırt edici işaretlerinden herhangi birini taşıyan bir elbiseyi giyerse, giyen kişi ve özel güvenlik kuruluşunun suçu, bir yıla kadar hapis veya beş bin rupiye kadar varan para cezası veya her ikisi ile cezalandırılmaktadır.

5.1.17. Şirketlere Göre Suçlar

PSARA ACT NO.29 Kanununun 22'inci maddesine göre işlem yapılır. 22'inci madde;

(1) Bu Kanuna göre bir suçun bir şirket tarafından işlenmesi durumunda, suçun işlendiği sırada şirketin işlerinin yürütülmesinden de sorumlu olan ve şirkete karşı sorumlu olan herkes, şirket olarak, suç işlemiş sayılır ve buna göre cezaya çarptırılır; o suçun olmadığını ispat ederse sağlanan hiçbir şey herhangi bir cezayı yükümlü kişiyi vermektedir. Bu alt bölümde içerdiği bilgisi dışında işlenmişse veya bu tür bir suçun işlenmesini önlemek için tüm gerekli özeni göstermişse,

(2) Birinci fıkrada yer alan hükümlere bakılmaksızın, bu Kanun kapsamındaki herhangi bir suçun bir şirket tarafından işlenmesi ve suçun herhangi bir ihmalin rızası veya göz yumması ile işlendiğinin veya buna atfedilebileceğinin kanıtlanması durumunda, herhangi bir şirket sahibi, yönetici, sekreter veya şirketin diğer bir görevlisi adına suçlu sayılır ait olduğu suçtan ve kovuşturulmadan ve buna göre cezalandırmadan sorumlu olmayacaktır.

5.1.18. Tazminat

PSARA ACT NO.29 Kanun uyarınca iyi niyetle yapılan veya yapılması amaçlanan herhangi bir şeyle ilgili olarak Kontrol makamına veya onun yetkilendirdiği diğer herhangi bir görevliye karşı hiçbir dava, kovuşturma veya diğer yasal işlem başlatılmamaktadır.

5.1.19. Devletler Tarafından Benimsenmesi için Model Kuralların Çerçevesi

Merkezi Hükümet, Eyalet Hükümetinin bu Kanun kapsamında kurallar koyabileceği konuların tümü veya herhangi biri ile ilgili olarak model kurallar oluşturabilir ve bu tür herhangi bir model kuralın oluşturulduğu durumlarda, Eyalet Hükümeti, PSARA ACT NO.29 Kanununun 25'inci madde kapsamında bu konuyla ilgili olarak, uygulanabilir olduğu kadar bu tür model kurallarına kabul etmektedir.

5.1.20. Devlet Hükümetinin Kural Koyma Yetkisi

Merkezi Hükümet, kural koyma modelini hukuk çerçevesinde yani PSARA ACT NO.29 Kanununun 25'inci maddesi gereğince sağlayabilmektedir. 25'inci madde;

“(1) Eyalet Hükümeti bildirimde bulunarak, bu Yasanın hükümlerini yerine getirmek için kurallar koyabilir.

(2) Özellikle ve yetkinin genelliğine zarar getirmeksizin, bu tür kurallar aşağıdaki hususların tümünü veya herhangi birini sağlayabilir,

(a) 10'uncu bölümün (1) alt bölümünün (c) bendi uyarınca karakter ve öncüllerin doğrulanması prosedürü;

(i) 10'uncu bölümün (1) alt bölümünün (d) bendi kapsamındaki eğitim türü,

(ii) 10'uncu bölümün (1) alt bölümünün (e) bendi kapsamındaki fiziksel standart,

- (iii) 10'uncu bölümün (1) alt bölümünün (f) bendindeki diğer koşullar,
(b) 9'uncu bölümün (3) alt bölümü uyarınca istihdam edilecek denetçi sayısı,
(c) 7'inci bölümün (1) alt bölümü uyarınca lisans verilmesi için başvuru formu,
(d) 7'inci maddenin (4). fıkrasına göre verilecek lisansın şekli ve 11'inci maddeye göre verilecek lisansın tabi olduğu koşullar,
(e) 8'inci bölümün (1) alt bölümü uyarınca lisans yenileme başvurusu formu,
(f) İtirazın tercih edilmesi için 14'üncü bölümün (2) alt bölümündeki form,
(g) 15'inci bölümün (1) alt bölümü uyarınca bir sicilde tutulması gereken bilgiler,
(h) 17'inci maddenin (2) bendinde belirtilen fotoğraflı kimlik belgesinin düzenlendiği form,
(i) Öngörülmesi gereken veya öngörülebilecek diğer herhangi bir konu.
- (3) Eyalet Hükümeti tarafından bu bölüm kapsamında yapılan her kural, yapıldıktan hemen sonra, iki Meclisten oluşan her Devlet Yasama Meclisinden önce veya bu Yasama Meclisinin bir Meclisten oluştuğu durumlarda, Meclisten önce,
- (4) Birlik toprakları ile ilgili olarak, Kanun hükümlerini yerine getirmek için yapılan her kural, her bir Parlamento Meclisinin önüne ve bir Yasama Meclisinin bulunduğu yerlerde, o Meclisten önce belirlenir.”

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Günümüz çağında güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması için kamu güvenlik güçlerinin yeterli görülmediği ve özel sektör tarafından da sağlanması gerekliliği görülmüştür. Bu çalışma öncelikle genel olarak Hindistan'da özel güvenlik hizmetinin işleyişi, PSARA ACT NO.29 özel güvenlik kanunu ile kurulan özel güvenlik teşkilatlarının, eğitim, görev, yetki, hak ve sorumlulukları irdelenmiştir.

Artan şehirleşme ile birlikte ekonomik ve ticari alanlarında doğrusal şekilde ilerlemelerin görüldüğü ve artan kentleşme ile birlikte artan güvensizlik, güvenlik hizmetlerine olan talebin zaman içerisinde artmasına neden olmuştur. Devletin asli görevlerinden olan güvenlik hizmetinde, genel kolluğun asli görevlerinde daha etkin ve verimli olabilmesine olanak sağlamak için kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik şirketleri tarafından bir kısım güvenlik ihtiyaçlarının yerine getirilmesi bir ihtiyaç haline almıştır (Başoğul, 2007). Bu bağlamda Hindistan'da özel güvenlik sektörü, hızlı bir büyüme göstermiş ve istihdam sağlamada muazzam bir potansiyel haline gelmiştir. Hindistan'daki güvenlik kurumları teknik yaklaşımla ele alınmalıdır (Jadhav, 2021).

Hindistan hükümeti, Hindistan'daki özel güvenlik endüstrilerinin faaliyetlerini düzenlemek için 23 Haziran 2005 tarihinde ACT NO.29 “Özel Güvenlik Kurumları Düzenleme Yasası (PSARA)”nı getirmiştir. 2005 tarihli PSARA ACT NO.29 Kanunun yeniden gözden geçirilmesi ve özel güvenlik sektörüne silah ruhsatı verilmesi olasılığının araştırılması gerekmektedir (Gandal, 2018). Aynı zamanda özel güvenlik kurumlarının verdiği hizmeti daha kaliteli ve kurumsal bir kimlik altında verimli bir şekilde yapmaları için özen ve önem göstermeleri gerekmektedir. Personelin sosyal haklara erişememesi durumlarını kötüleştirdiği ve itibar kaybına neden olduğu düşünülmektedir (Mhanjan, 2019). Özel güvenlik sektörü, güvenlik hizmetlerinde yeni teknolojiyi kullanmak için kalifiye güvenlik personeli yetiştirmelidir. Sigorta, tazminat ve asgari sabit ücret oranı ile ilgili sabit poliçelerin belirlenmesi gerekmektedir. Özel güvenlik sektörü büyüyüp gelişebilir ama bu sektörde görev alan özel güvenlik görevlilerinin hakları ve eğitimleri iyileştirilmelidir. Bununla birlikte güvenlik görevlilerinin, sendikalar aracılığıyla doğrudan direniş stratejilerine girmek yerine, mikro düzeydeki karar verme süreçleri aracılığıyla uyguladıkları bir işçi temsili anlayışına sahip oldukları iddia edilebilir. Bu süreçler, dayanıklılıktan (gündelik başa çıkma pratikleri), yeniden çalışmaya (varoluş koşullarını maddi olarak iyileştirme çabaları) ve direnişe (kapitalist sosyal ilişkilere doğrudan meydan okuma) kadar uzanıyordu (Carswell ve De Neve 2013; Lund-Thomsen,2013; Todd ve ark.,2017). Büyük tanınmış müşterilerle çalışan güvenlik görevlileri, kendilerini bir kurumdan diğerine

transfer etmek için stratejiler geliştirerek ve bunu yaparken müşterilerin işe alma ve işten çıkarma politikalarını manipüle ederek esneklik gösterdiler (Noronha ve ark., 2018). Ajansların asgari ücretler, sosyal güvenlik yardımları, ücretlerin zamanında ödenmesi, çalışma saatlerinin kısıtlanması, fazla mesailerin ödenmesi ve haftalık izin hükümleri gibi yasal gereklilikleri karşılaması konusunda tanınmış müşteri ısrarı, onurlu bir varoluş sağlamıştır. Büyük tanınmış müşterilerle çalışmak, daha iyi ücretler, zamanında ödemeler ve sosyal güvenlikle ilgili güvenlik nedeniyle iş algısını da artırdı. Açıktır ki, haysiyet üzerindeki olumsuz sonuçlar, hem ülkenin yasal çerçevesine hem de uygulanmasına dayanarak, işin acil bağlamının ötesindedir (Newsome ve ark.,2009). Bu bağlamda, çalışanlara ‘anamlı görevlere katılarak tanınma ve saygı, işte sosyal bağlar oluşturma yeteneği ve öğrenme ve üstün olma fırsatları’ sağladığı için insana yakışır iş gündemini uygulamaya ihtiyaç vardır (Bolton ve ark.,2016). Bu, devletin iyi bir toplum yaratmak için gerekli olduğuna dair inancımızı yeniden teyit etmemizi gerektirir (Kalleberg, 2009).

Hindistan'daki özel güvenlik endüstrisinin karşı karşıya olduğu en büyük olasılıklar, kaliteli insan gücü eksikliği, işte optimal olmayan teknolojinin kullanımı, yüksek yıpranma oranları ve korunma için ateşli silahların edinilmesiyle ilgili normlardır (Bhullar & Singh, 2016). Özel güvenlik eğitiminlerinde standart bir eğitimin yanında gelişren teknoloji bağlamında ayak uydularak güncellemelerin yapılması daha kalifiyeli biriler özel güvenlik personellerin yetişmesine ve özel güvenlik personellerinin özlük haklarının iyileştirmesi olanak sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Baçoğul, A. (2007). *Türkiye’de özel güvenlik hizmetleri ve 5188 sayılı kanun*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Muğla Üniversitesi/Sosyal bilimle Enstitüsü, Muğla.
- Bhullar, B. & Singh, M.S. (2016). Growing Responsibilities of Private Security in India:e Challenges and Suggestions. *Paripex Indian Journal Of Research*, 4.
- Bolton, S., Laaser, K., & Mcguire, D. (2016). Quality work and the moral economy of European employment policy. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 54(3), 583–598.
- Carswell, G., & De Neve, G. (2013). Labouring for global markets: Conceptualising labour agency in global production networks. *Geoforum*, 44, 62–70.
- Childress, Q. & Childress, P. (2007). *4-Square Human Development System: A Comprehensive Process for Human Behavior and Performance Development Paperback*. John C. Ricketts. 3rd Edition. United States:Wheatmark.
- Gandal, V.R. (2018). *Private security industry in India: challenges and suggestion*. *International Journal of Basic and Applied Research* 8 (5), 96-100.
- Jadhav, P.K. (2021). Private security market growth in India. *Multi-Disciplinary Journal. Volume-VI, Issue-I*, 1-6.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1–22.
- Lund-Thomsen, P. (2013). Labour agency in the football manufacturing industry of Sialkot, Pakistan. *Geoforum*, 44, 71–81.
- Mahajan, S.K. (2019). Private Security Guards In India: The Paradox of A Booming Industry and Burden of A Low Status Occupation. *Think India Journal, Vol-22-Issue-33* 153-157.
- Martin, D. & Joomis, K. (2007). *Building Teachers: A Constructivist Approach to Introducing Education*, Belmont, CA-USA : Wadsworth, 72–75.
- Newsome, K., Thompson, P., & Commander, J. (2009). The forgotten factories: suppliers, supermarkets and dignity at work in the contemporary economy. In S. C. Bolton & M. Houlihan (Eds.), *Work Matters: Critical reflections on contemporary work* (pp. 145–161). London: Palgrave.

- Noronha, E., Chakraborty, S. & D’Cruz, P. (2018). ‘Doing Dignity Work’: Indian Security Guards’ Interface with Precariousness. *J Bus Ethics* 162, 553–575.
- Private Security Agencies (Regulation) Act, 2005 retrieved from <https://www.mha.gov.in/sites/default/files/The%20Private%20Security%20Agencies%20%28Regulation%29%20Act%2C%202005.pdf> (14 Eylül 2021)
- Private Security Agencies Central Model Rules 2020 <https://thc.nic.in/Central%20Governmental%20Rules/Private%20Security%20Agencies%20Central%20Model%20Rules%202020.pdf> (14 Eylül 2021).
- Private Security Industry Job Creation and Skill Development A Report Published by FICCI <https://ficci.in/spdocument/23012/Private%20Security%20Industry%20Report.pdf> (14 Eylül 2021).
- Ricketts, J. (2011). Research review: reading comprehension in developmental disorders of language and communication. *PubMed*, 52 (11), 11-23.
- Tidwell, A. (1998). *The Impact of Culture-based Value Systems on Management Policies and Practices: Yugoslav and United States Issues and Viewpoints*. New York : Praeger, 1st Edition.
- Todd, P., Ellem, B., Goods, C., Rainnie, A., & Smith, L. (2017). Labour in global production networks: Workers and unions in mining engineering work. *Economic and Industrial Democracy*.
- Upadhyaya, S. (2011): Plight and Predicament of Security Guards Engaged by Private Security Agencies in India. *International Journal of Management Sciences*, Vol.No.1, 1-10.