

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
KASTAMONU UNIVERSITY



İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi

Journal of Faculty of Economics and
Administrative Sciences

Cilt: 16 - Sayı: 2
Volume: 16 – Issue: 2
E-ISSN: 2147-6012

Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi



Kastamonu University
Journal of Faculty of Economics
and Administrative Sciences

Bu dergi EBSCO, ASOS ve ARAŞTIRMAX tarafından taranmaktadır.

This journal is indexed by EBSCO, ASOS and ARAŞTIRMAX.

Cilt: 16 - Sayı: 2, Temmuz 2017/ Volume 16 - Issue 2, July 2017

E-ISSN: 2147-6012

Sahibi / Owner
Prof.Dr. Seyit AYDIN
Rektör / Rector

Alan Editörleri/ Field Editors

İşletme/Business: Prof. Dr. Yavuz DEMİREL (Prof.Dr.)
İktisat/Economics: Doç. Dr. Serkan DİLEK (Assoc.Prof. Dr.)
Siyaset ve Kamu Yönetimi/ Political Science and Public Admin. : Doç. Dr. Erol TURAN(Assoc.Prof. Dr.)
Bankacılık ve Finans /Banking and Finance: Prof. Dr. Murat ERDOĞAN(Prof.Dr.)
Uluslararası İlişkiler/ International Relations: Doç. Dr. Yahya YEŞİLYURT(Assoc.Prof. Dr.)
Uluslararası Ticaret ve Lojistik /International Trade and Logistics: Prof. Dr. Orhan KÜÇÜK(Prof.Dr.)
Çalışma Ekonomisi/Labor Economics: Doç. Dr. Tolga ULUSOY (Assoc.Prof. Dr.)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof.Dr. Yavuz DEMİREL (Prof.Dr.)
Doç.Dr. Yahya YEŞİLYURT (Assoc.Prof. Dr.)
Yrd.Doç.Dr. Mehmet Yunus Çelik (Assist.Prof. Dr.)

Sekreteryaya / Secretariat

Dr.Fatih Çakmak

Bilim ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Ercan EREN	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih SAVAŞAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mümin ERTÜRK	İstanbul Esenyurt Üniversitesi
Prof. Dr. Osman Zekayi ORHAN	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Suat OKTAR	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Sudi APAK	İstanbul Beykent Üniversitesi
Prof.Dr. Bayram Zafer ERDOĞAN	Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Prof.Dr. Hasan BÜLBÜL	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof.Dr. Hüsamettin İNAÇ	Dumlupınar Üniversitesi
Prof.Dr. Koray BAŞOL	İstanbul Arel Üniversitesi
Prof.Dr. Mahmut ZORTUK	Dumlupınar Üniversitesi
Prof.Dr. Muhsin HALİS	Kocaeli Üniversitesi
Prof.Dr. Murat ERDOĞAN	Kastamonu Üniversitesi
Prof.Dr. Mustafa ÖZER	Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr. Orhan KÜÇÜK	Kastamonu Üniversitesi
Prof.Dr. Rafet AKTAŞ	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof.Dr. Recep KÖK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof.Dr. Recep TARI	Kocaeli Üniversitesi
Prof.Dr. Seyfettin ÜNAL	Dumlupınar Üniversitesi
Prof.Dr. Sezgin AÇIKALIN	Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr. Utku UTKULU	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof.Dr. Yavuz DEMİREL	Kastamonu Üniversitesi
Prof.Dr. Yusuf SÜRME	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof.Dr. Andrey V. KOROTAYEV	State Üniversitesi
Prof.Dr. Najat Sayem KHALİL	San`a Üniversitesi
Doç.Dr. Ahmet TIRYAKI	Anadolu Üniversitesi
Doç.Dr. Aysun KANBUR	Kastamonu Üniversitesi
Doç.Dr. Ercan TAŞKIN	Dumlupınar Üniversitesi
Doç.Dr. Erol TURAN	Kastamonu Üniversitesi
Doç.Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU	Sakarya Üniversitesi
Doç.Dr. Ferudun KAYA	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. İlhan AKSOY	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç.Dr. İlkin BARAY	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Nuray TERZİ	Marmara Üniversitesi
Doç.Dr. Şakir GÖRMÜŞ	Sakarya Üniversitesi
Doç.Dr. Sefa ÇETİN	Kastamonu Üniversitesi
Doç.Dr. Selim İNANÇLI	Sakarya Üniversitesi
Doç.Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu Üniversitesi
Doç.Dr. Tolga ULUSOY	Kastamonu Üniversitesi
Doç.Dr. Yahya YEŞİLYURT	Kastamonu Üniversitesi
Doç.Dr. Zeliha SEÇKİN	Aksaray Üniversitesi
Assoc. Prof. Dr. Jose Ramos Pires MANSO	Universidade De Beira / Portuguesa
Assoc. Prof. Dr. Georgi MARINOV	University of Economics Varna / Bulgaria
Assoc. Prof. Dr. Maciej MILCZANOWSKI	Information Technology University in Rszew
Assoc.Prof. Dr. Venera İSTAYEVA	University of IR and World Languages/Kazakhstan
Yrd.Doç.Dr. Ali KONAK	Karabük Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Deniz KUNDAKÇI	Kastamonu Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Hayrettin KESGİNGÖZ	Karabük Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. İbrahim YALÇIN	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Levent KORAP	Kastamonu Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. M. Faruk ÖZÇİNAR	Aksaray Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Mehmet Yunus ÇELİK	Kastamonu Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Murat FİDAN	Kastamonu Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Niyazi GÜMÜŞ	Kastamonu Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Orhan KANDEMİR	Kastamonu Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Tahir BENLİ	Kastamonu Üniversitesi
Yrd.Doç.Dr. Yavuz GÜLOĞLU	Kastamonu Üniversitesi

Science and Advisory Board

Prof. Dr. Ercan EREN	Yildiz Technical University
Prof. Dr. Fatih SAVAŞAN	Sakarya University
Prof. Dr. Mümin ERTÜRK	Istanbul Esenyurt University
Prof. Dr. Osman Zekayi ORHAN	Istanbul Gelisim University
Prof. Dr. Suat OKTAR	Marmara University
Prof. Dr. Sudi APAK	Istanbul Beykent University
Prof.Dr. Bayram Zafer ERDOĞAN	Anadolu University
Prof.Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Prof.Dr. Hasan BÜLBÜL	Niğde Ömer Halisdemir University
Prof.Dr. Hüsamettin İNAÇ	Dumlupınar University
Prof.Dr. Koray BAŞOL	Istanbul Arel University
Prof.Dr. Mahmut ZORTUK	Dumlupınar University
Prof.Dr. Muhsin HALİS	Kocaeli University
Prof.Dr. Murat ERDOĞAN	Kastamonu University
Prof.Dr. Mustafa ÖZER	Anadolu University
Prof.Dr. Orhan KÜÇÜK	Kastamonu University
Prof.Dr. Rafet AKTAŞ	Yıldırım Beyazıt University
Prof.Dr. Recep KÖK	Dokuz Eylül University
Prof.Dr. Recep TARI	Kocaeli University
Prof.Dr. Seyfettin ÜNAL	Dumlupınar University
Prof.Dr. Sezgin AÇIKALIN	Anadolu University
Prof.Dr. Utku UTKULU	Dokuz Eylül University
Prof.Dr. Yavuz DEMİREL	Kastamonu University
Prof.Dr. Yusuf SÜRMEK	Karadeniz Teknik University
Prof.Dr. Andrey V. KOROTAYEV	State University
Prof.Dr. Najat Sayem KHALİL	San'a University
Assoc.Prof. Dr.Ahmet TIRYAKI	Anadolu University
Assoc.Prof. Dr.Aysun KANBUR	Kastamonu University
Assoc.Prof. Dr.Ercan TAŞKIN	Dumlupınar University
Assoc.Prof. Dr.Erol TURAN	Kastamonu University
Assoc.Prof. Dr.Fatih YARDIMCIOĞLU	Sakarya University
Assoc.Prof. Dr.Ferudun KAYA	Bolu Abant İzzet Baysal University
Assoc.Prof. Dr.İlhan AKSOY	Ondokuz Mayıs University
Assoc.Prof. Dr.İlkin BARAY	Dokuz Eylül University
Assoc.Prof. Dr.Nuray TERZİ	Marmara University
Assoc.Prof. Dr.Şakir GÖRMÜŞ	Sakarya University
Assoc.Prof. Dr.Sefa ÇETİN	Kastamonu University
Assoc.Prof. Dr.Selim İNANÇLI	Sakarya University
Assoc.Prof. Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu University
Assoc.Prof. Dr.Tolga ULUSOY	Kastamonu University
Assoc.Prof. Dr.Yahya YEŞİLYURT	Kastamonu University
Assoc.Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN	Aksaray University
Assoc. Prof. Dr. Jose Ramos Pires MANSO	Universidade De Beira / Portuguesa
Assoc. Prof. Dr. Georgi MARINOV	University of Economics Varna / Bulgaria
Assoc. Prof. Dr. Maciej MILCZANOWSKI	Information Technology University in Rseow
Assoc.Prof. Dr. Venera İSTAYEVA	University of IR and World Languages/Kazakhstan
Assist.Prof. Dr. Ali KONAK	Karabük University
Assist.Prof. Dr. Deniz KUNDAKÇI	Kastamonu University
Assist.Prof. Dr. Hayrettin KESGİNGÖZ	Karabük University
Assist.Prof. Dr. İbrahim YALÇIN	Niğde Ömer Halisdemir University
Assist.Prof. Dr. Levent KORAP	Kastamonu University
Assist.Prof. Dr. M. Faruk ÖZÇINAR	Aksaray University
Assist.Prof. Dr. Mehmet Yunus ÇELİK	Kastamonu University
Assist.Prof. Dr. Murat FİDAN	Kastamonu University
Assist.Prof. Dr. Niyazi GÜMÜŞ	Kastamonu University
Assist.Prof. Dr. Orhan KANDEMİR	Kastamonu University
Assist.Prof. Dr. Tahir BENLİ	Kastamonu University
Assist.Prof. Dr. Yavuz GÜLOĞLU	Kastamonu University

İletişim / Contact

Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
37100 Kastamonu/ Türkiye

Tel: +90 366 280 21 38
Faks: +90 366 280 21 99

iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Kastamonu University
Dean's Office of Faculty of Economics and Administrative Sciences
37100 Kastamonu/ Turkey

Phone: +90 366 280 21 38
Fax: +90 366 280 21 99

iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Bu dergi yılda dört defa yayınlanır

This journal is published four times in a year.

Cilt 16 – Sayı 2 Hakemleri

Prof.Dr. Hanifi Ayboğa

Marmara Üniversitesi

Doç.Dr. Ali Servet Öncü

Atatürk Üniversitesi

Doç.Dr. Aysun Kanbur

Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Cem Karadeli

Ufuk Üniversitesi

Doç. Dr. Selim İnançlı

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Utku Altınöz

Sinop Üniversitesi

Doç.Dr. Zeliha Seçkin

Aksaray Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Abidin Öncel

Sakarya Üniversitesi

Yrd.Doç.Dr. Evren Küçük

Kastamonu Üniversitesi

Yrd.Doç.Dr. Fatih Durgun

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Yrd. Doç.Dr. Orhan Kandemir

Kastamonu Üniversitesi

Referees of Volume 16 - Issue 2

Prof.Dr. Hanifi Ayboğa

Marmara University

Assoc. Prof. Dr. Ali Servet Öncü

Atatürk University

Assoc. Prof. Dr. Aysun Kanbur

Kastamonu University

Assoc. Prof. Dr. Cem Karadeli

Ufuk University

Assoc. Prof. Dr. Selim İnançlı

Sakarya University

Assoc. Prof. Dr. Utku Altınöz

Sinop University

Assoc. Prof. Dr. Zeliha Seçkin

Aksaray University

Assist.Prof. Dr. Abidin Öncel

Sakarya University

Assist.Prof. Dr. Evren Küçük

Kastamonu University

Assist.Prof. Dr. Fatih Durgun

Istanbul Medeniyet University

Assist.Prof. Dr. Orhan Kandemir

Kastamonu University

İçindekiler (Contents)

Makaleler (Articles)	Sayfa (Pages)
Bölümlerarası Çatışmanın Yenilik Performansına Etkisi Effects of Interdepartmental Conflict on Innovation Performance Hasan Bülbül, Tarkan Tunç	7-25
Enerji Verimliliği Kapsamında Türkiye'nin Enerji Tüketimi İle Ekonomik Büyümesi Arasındaki Nedenellik İlişkisinin Değerlendirilmesi Assesment of the Causality Relationship Between Energy Consumption and Economic Growth of Turkey in the Context of Energy Efficiency Hatice Karakaya	26-39
Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi An Analysis for Women Employment in Turkey in The Process for Membership to European Union Filiz Kutluay Tutar, Hatice Şahin	40-57
Rusya Federasyonu-Suriye İlişkilerinin Temelleri Foundations for the Russian Federation-Syria Relations Mehmet Sait Dilek	58-82
Değerler Avrupası'ndan Duvarlar Avrupası'na.. Göç, Sığınmacılar ve Mülteci Krizi Çerçevesinde Ab Hukuku ve Politikaları From Europe of The Values to Europe of the Walls.. Eu Law and Policies in the Framework of Migration, Asylum Seekers and Refugee Crisis Yaşar Aldırmaz	83-103
Bankacılık Sektöründe Kurumsal Yönetim Ve Finansal Performans İlişkisi: Türkiye Ve Kazakistan Örneği The Relationship Between Corporate Governance And Financial Performance In Banking Sector: Turkey And Kazakhstan Case Gülüzar Kurt Gümüş, Yusuf Gümüş, Işık Altunal	104-121

BÖLÜMLERARASI ÇATIŞMANIN YENİLİK PERFORMANSINA ETKİSİ

Hasan BÜLBÜL¹

Tarkan TUNÇ^{2*}

¹Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, Niğde

²Ömer Halisdemir Üniversitesi, S.Yazar, İİBF, Niğde

*E-posta: tarkan.tunc@ohu.edu.tr.

Geliş Tarih/Received: 30.05.2017 Kabul Tarih/Accepted: 04.07.2017

Öz: Çatışma, insanlık tarihi kadar eski bir olgudur. Bireylerin, grupların ve toplumların yaşamında belirleyici bir işleve sahiptir. Sebepleri ve sonuçları itibariyle işletme hayatı açısından da önemli bir kavramdır. Bu nedenle, kavramın tanınması, düzeyinin ve etkilerinin bilinmesi oldukça önemlidir. Bu çalışma, Türkiye’de yenilikçi işletmelerde bölümlerarası çatışmaların yenilik performansına etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma verileri, Türk Patent ve Marka Kurumundan, son beş yıl içinde üç ve üzeri patent tescili yaptırmış işletmelerden toplanmıştır. Bölümlerarası çatışmanın, literatürde genel kabul görmüş olan, kişilerarası çatışma boyutlarına benzer şekilde, üç boyuta (süreç, ilişki ve görev) sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bölümlerarası çatışma seviyesi azaldıkça, işletmelerin yenilik performansının arttığı görülmüştür. Özellikle çatışmaların süreç boyutu ile yenilik performansı arasında önemli bir ilişkiye rastlanmıştır. Bölümlerarası çatışmaları doğru şekilde yönetebilmek ve işletme üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabilmek için görev dağılımlarına ya da bireysel değerlere odaklanmak yerine kolektif değerlere odaklanmanın daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilerarası çatışma, Bölümlerarası çatışma, Yenilik performansı

JEL Kodu: O31, M10

EFFECTS OF INTERDEPARTMENTAL CONFLICT ON INNOVATION PERFORMANCE

Abstract: Conflict is a phenomenon which is as old as human history. It has a decisive role in the lives of individuals, groups and societies. It has also a vital role in business life in terms of its reasons and consequences, for this reason, it is highly important to recognize the concept of conflict, its degrees and effects in terms of firms. This study aims to investigate the effect of interdepartmental conflicts on innovative performances in Turkey's innovative firms. The research data was collected from the firms which have received the patent or utility model certificate from Turkish Patent and Trademark Office within the last five years. It has been determined that the interdepartmental conflicts have three dimensions (process, relationship and task), similar to the generally accepted interpersonal conflict dimensions in the literature. It has been also determined that as the level of conflict between departments decreases, the innovation performance of enterprises increases. In particular, a significant relationship was found between the conflict's process dimension and innovation performance. In order to be

able to manage interdepartmental conflicts properly and to reduce the negative effects on the firm, it has been concluded that the collective values should be emphasized rather than focusing on individual values or task distributions.

Keywords: *Interpersonal conflict, Interdepartmental conflict, Innovation performance*

1. GİRİŞ

Çatışmalar, işletme hayatının yadsınamaz bir gerçeğidir. Klasik yönetim anlayışından farklı olarak çatışmalar, doğru yönetilmeleri durumunda işletmelerin gelişimine pozitif katkılar sağlarlar (Zhang, vd., 2015). Hatta örgütlerde çatışma yaşanmamasının durgunluk ve ataletle sebep olacağı (Yeniçeri, 2009), örgütsel etkinliğin artırılması ve örgütsel öğrenmenin geliştirilmesi için belirli bir seviyede çatışma yaratılmasının yararlı sonuçlar doğurabileceği belirtilmektedir (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012).

Çatışma kavramı; psikoloji, antropoloji, sosyoloji, siyasal bilim, işletme, ekonomi gibi farklı disiplinlerin ortak çalışma alanında yer almaktadır. Çatışma için yapılan tanımlardan çıkartılabilecek ortak kavramlar; anlaşmazlık, huzursuzluk, düşmanlık, uyumsuzluk ve uyuşmazlıktır (Akova ve Akın, 2015). Çatışma, temelinde ihtilaf kavramını barındıran çok boyutlu (multidimensional) bir olgu, farklılıkların öne çıkardığı bilinçli ve duygusal algılardır. İnsanların sosyal etkileşim içerisinde bulunduğu her yerde kaçınılmaz biçimde ortaya çıkarlar (Anderson ve Narus, 1990; Hanif vd., 2016).

Çatışmaya yol açma potansiyeli, her ihtilaf ve farklılığı işletme için bir tehdit haline getirmez (Elbanna, 2009). Çatışmaları, rekabet ortamı içinde rasyonel bir şekilde yöneterek örgütsel kazanımlara dönüştürmek mümkündür. Bu kazanımlar arasında; karar alternatiflerini çoğaltması, mevcut sorunlara ilgiyi artırması, zihinsel faaliyetleri geliştirmesi, yenilikçilik yönünü güçlendirmesi, iletişimi artırması, ilişkileri kuvvetlendirmesi, motivasyonu artırması, demokratik kültürü geliştirmesi ve rekabetçi bir ortam oluşturması sayılabilir. İyi yönetilmediğinde ise; amaçlardan sapma, maliyetlerin artması, moral seviyesinin düşmesi, güvensizlik ve şüpheciliğe sebep olarak işten ayrılma davranışını artırması, kutuplaşmayı artırması, farklılıkları derinleştirilmesi, işbirliğine zarar vermesi, çalışanın sağlığını bozması ve verimliliğini düşürmesi gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir (Akova ve Akın, 2015).

Çatışmalar; görev çatışması (fonksiyonel ya da yapısal çatışma), ilişki çatışması ve süreç çatışması olmak üzere üç şekilde ortaya çıkar (Moreno vd., 2009). Görev çatışması, kişilerin/bölümlerin kendi çalışma alanlarındaki faaliyetlere ve görevlere dair sahip oldukları farklı görüş, düşünce ve bakış açılarından kaynaklanır. İlişki çatışması, faaliyet ve görevle bağlantısı olmayan; kişisel gerilim, düşmanlık ve husumet duygularından kaynaklanan anlaşmazlıkları kapsar (Jehn, 1995). Süreç çatışması, üzerinde en az çalışılan çatışma türüdür (Jehn ve Mannix, 2001) ve görevlerin “nasıl” yapılması gerektiği konusunda yaşanan çatışmaları kapsar (Passos ve Caetano, 2005). Görev ve ilişki çatışması arasında sürekli bir etkileşim vardır ve problemlerin kişiselleştirilmesi durumunda görev çatışmasının ilişki çatışmasına dönüşmesi mümkündür (Jehn, 1995; Maden ve Aydın, 2010; He vd., 2014). Gürkan ve Demiralay’a (2013) göre, bu iki çatışma türü arasında olumlu ve doğrusal bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Bu sonuç bize, bir tür çatışmanın görüldüğü ekiplerde diğer tür çatışmanın da görülme ihtimalinin bulunduğunu göstermektedir.

Wit vd. (2012), süreç çatışmalarının; yenilik, verimlilik, etkinlik, güven ve bağlılık gibi grup performans çıktıları üzerinde kuvvetli ve negatif yönlü bir etkisinin bulunduğunu aktarmaktadırlar. He vd. (2014), görev çatışmasının takım performansını olumlu şekilde etkilerken, ilişki çatışmasının performansına zarar verdiğini ve negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Vollmer (2015), görev çatışmasının yenilik faaliyetleri üzerindeki etkisinin

çoğunlukla pozitif yönlü olduğunu, ilişki çatışmasının etkisinin ise büyük oranda negatif yönlü olduğunu ortaya koymuş ve çatışmanın, yenilik faaliyetlerinin sadece sonucu değil aynı zamanda kaynağı da olduğunu ifade etmiştir. Song vd. (2006), yapısal çatışma ile yenilik performansı arasında güçlü ve pozitif bir bağlantı bulunduğunu, ilişki çatışmasıyla yenilik performansı arasındaki bağlantının ise güçlü ve negatif yönlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Türkiye bağlamında, bölümlerarası çatışmaların yenilik performansına etkisine ilişkin oldukça sınırlı sayıda kaynak bulunmaktadır. İşletme bölümleri arasında yaşanan çatışmaların incelendiği çalışmaların sayısı uluslararası literatürde de oldukça sınırlıdır (Knippenberg, 2003). Bu çalışma, Türkiye'nin önde gelen yenilikçi işletmelerindeki (bilgi ve fikirleri sürekli bir şekilde ürüne, sürece veya sisteme dönüştürebilme yeteneğine sahip firmalar (Lawson ve Samson, 2001)) bölümlerarası çatışma ile yenilik performansları arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda öncelikle, çatışma ve yenilik kavramları arasındaki etkileşimi tespit etmek için yapılan literatür incelemesinin sonuçları açıklanmakta daha sonra ise yürütülen araştırmanın metodolojisi ve bulguları tartışılmaktadır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Çatışma

Yeniçeri'ye (2009) göre çatışma olgusu, karşı olma davranışının bir türüdür. Örgütlerde bireylerin, grupların veya bölümlerin karşı olma durumlarını iki boyutlu olarak düşünmek mümkündür. Birincisi içe dönük, psikolojik tarafı ağır basan, soğuk ve tespit edilmesi ancak belirli şartlar altında mümkün olabilen yabancılaşma boyutudur. İkincisi ise çatışma olarak adlandırılan, dışa dönük, fiziksel tarafı ağır basan, sıcak ve somut boyutudur. Açık ve görünür olması nedeniyle bu boyutu tespit edebilmek çok daha kolaydır.

Çatışmalar, taraflar arasındaki algılanan riskler, hedefler, mevcut sorunlar, bu sorunların çözümü için önerilen alternatif yöntemler ve bu yöntemlerin değerlendirilmesinde kullanılan temel kriterler konusunda ortaya çıkan görüş ayrılıklarından doğmaktadır (Elbanna, 2009). Temel çatışma alanları, görevler arasındaki; fonksiyonel bağımlılık, kaynakların paylaşımı, hedef/amaç farklılıkları, algı farklılıkları, yönetsel belirsizlikler, iletişimsizlik, statü farklılıkları, yönetim tarzı farklılıkları, çıkar farklılıkları, kişisel farklılıklar, değişen koşullar ve örgüt içi güç mücadeleleridir (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012). Robbins'e (1990) göre temel yapısal çatışma alanları; kaynak kıtlığı, amaç farklılıkları, iletişim problemleri, görev paylaşımı, uzmanlık alanları, yönetim belirsizlikleri, statü/güç farklılıkları, ödüllendirme sistemi, karşılıklı bağımlılıklar, denetim şekilleri, bürokratik yapı, değişim ve kutuplaşmadır. Samantara ve Sharma'ya (2016) göre ise temel çatışma alanları; kıt kaynaklar, görev bağımlılıkları, örgütsel farklılıklar, kimlikler, performans kriterleri ve ödüller, iletişim bariyerleri, belirsizlikler, kişilik özellikleri, hiyerarşi farkları, güç ve bilgi, rol memnuniyetsizlikleri, özerk olma isteği ve kişilerarası gerginliklerdir.

Çatışmalar; kişisel, kişilerarası, grup içi ve gruplar arası çatışmalar olmak üzere sınıflandırılabilir (Rahim, 2001). Kişilerarası çatışmalarda, kişisel düşünce yapıları ve bireysel pozisyonlar yeni verilere göre güncellenebilir veya değiştirilebilir. Bu durumlarda bireyler çok daha esnek hareket edebilmektedirler. Bu esnekliği, bölümler arasında yaşanan çatışmalarda görmek çok mümkün değildir. Çünkü grup üyelerinin faaliyetleri, grup normları ve kuralları tarafından sınırlandırılmaktadır (Blake ve Mouton, 1984; Pelled ve Adler, 1994). Kişilerarası çatışma ile bölümlerarası çatışmayı birbirinden ayıran ve bölümlerarası çatışmanın işletmelere daha büyük zarar verebilme potansiyeline sahip olmasının temelinde esnetilmesi zor bu yapı bulunmaktadır. Böylece bölümlerarası ilişkiler, organizasyon için temel yönetim unsurlarından biri haline gelmektedir.

Kılınç'a (1990) göre, gruplar arasında görülen çatışmaların temel gerekçeleri: gruplar arası görev bağımlılıkları, gruplar arası rekabet, gruplar arası farklılıklar ve diğer örgütsel nedenler; iletişim bozuklukları, sorumlulukların belirsizliği, örgüt politikaları ve örgütsel değişimlerdir. Gruplar arası çatışmaların sonuçları ise: rekabet, bilginin tahrif edilmesi ya da gizlenmesi, kararlar için üstlere başvurma davranışı, karar süreçlerinin biçimselliği ve katılığı, gruplar arası etkileşimin azalması; güven kaybı, kuşku ve düşmanlık duygularıdır. Bu kapsamda işletmelerin, gündelik gerginliklerden beslenen dinamik bir çatışma mekanizmasını sürekli şekilde bünyesinde barındırdığını söylemek mümkündür.

2.2. Çatışma ve Yenilikçilik

Çatışmalar, işletme hayatının tehlikeli ve karanlık yüzüdür. Örgüt yaşamına etkileri dikkate alınarak küçümsenmeden, göz ardı edilmeden doğru bir şekilde yönetilmeleri gerekir. Çatışmaların muhtemel sonuçları ve bunların işletmeye etkileri düşünüldüğünde konunun önemli araştırma sahalarından biri olduğu söylenebilir.

Zhang vd. (2015), çatışmaların doğru yönetilmeleri şartıyla, işletme gelişimine pozitif yönde katkı sağlayıcı yanlarının bulunduğunu ifade etmektedir. Hatta örgütlerde çatışma olmamasının durgunluk ve ataletle sebep olabileceği öngörülmektedir (Yeniçeri, 2009). Karcıoğlu ve Alioğulları (2012), fonksiyonel olmayan çatışmaların olumsuz etkilerinin azaltılması için makro düzeyde stratejiler geliştirilmesi gerektiğini, öğrenme ve örgütsel etkinliğin artırılması için belirli bir seviyede çatışma yaratılmasının yararlı sonuçlar doğurabileceğini ileri sürmektedirler.

Literatürde çatışmanın işletmelerin yenilik performansları üzerinde önemli bir etkisi bulunacağı belirtilmiştir. Örneğin, Vollmer (2015), görev çatışmasının yenilik süreçleri üzerindeki etkisinin çoğunlukla olumlu, ilişki çatışmasının etkisinin ise çoğunlukla olumsuz olduğunu belirtmiş, çatışmaların yenilik süreçlerinin sadece sonucu değil aynı zamanda kaynağı da olduğunu ifade etmiştir. Song vd.'ye (2006) göre görev çatışması ile yenilik performansı arasında güçlü ve pozitif bir bağlantı varken, ilişki çatışmasıyla yenilik performansı arasındaki bağlantı güçlü ve negatif yönlüdür. Aşağıda çatışmanın yol açabileceği durumlar ve yenilikçilik davranışı üzerindeki etkileri alt başlıklar halinde incelenmiştir.

2.2.1. İletişim ve İşbirliği

Yenilik sürecinin hızını, esnekliğini ve genel anlamda başarısını artırmada kişiler ve bölümlerarası iletişim ve işbirliği son derece önemlidir (Güleş ve Bülbül, 2004). Çatışmaların, iletişimi zayıflatmak ve temas sıklığını azaltmak suretiyle işletme fonksiyonlarında performans düşüklüğüne sebep olabileceği belirtilmektedir (Avlontis vd., 2010). İletişimi kesme, işbirliğine yanaşmama, etkileşimden uzak durarak sessiz kalmayı benimseme, tepki amaçlı geri çekilme davranışının göstergeleridir. Bu durumun işletme süreçleri üzerinde; fırsatların kaçırılması, problemlerin tespit edilememesi ve örgütsel öğrenmeyi zayıflatması gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Batmunkh, 2011). Örgütsel yenilikçiliği geliştirmek için kişiler arası ilişkileri güçlendirerek paylaşımı artırmak ve bu sayede yeni fikirlerin paylaşılmasını kolaylaştırmak gerekir (Rogers, 2003).

Çatışmaların işletme üzerindeki en önemli etkileri; iletişimin kesilmesi, motivasyon, kalite ve verimlilik kayıplarının artmasıdır (Awan ve Saeed, 2015). Bu nedenle yöneticilere, iletişim konusuna önem vermeleri, iletişimlerinde esnek davranmaları ve çalışanların duygusal ve sosyal zekâlarını dikkate almaları önerilmektedir. Etkili liderler ve takımlarının sosyal zekâyı iletişim ağlarının merkezine alarak kriz, çatışma ve yenilik süreçlerinde daha başarılı olabilecekleri düşünülmektedir. Farklı kültürlerde yapılan araştırmaların sonuçları göstermektedir ki, yöneticilerin iletişim süreçlerinde duygusal zekâ yetkinliklerini

kullanmaları astları sorun çözme stratejileri geliştirmeye yönlendirmektedir. Bu sayede çalışanlar, süreçlere daha fazla müdahil olabilmekte, çatışma yönetimi ve grup performansları pozitif yönde etkilenmektedir (Örnek, 2013).

2.2.2. Güven

Ayyıldız vd. (2006) çatışmaların, ilişkilerdeki güven duygusunu yüksek düzeyde ve negatif yönde etkilediğini, güvenin ise işbirliği ve performansı yine yüksek düzeyde fakat pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Çatışma seviyesi yükseldikçe karşılıklı güven azalmakta, bu da işbirliği ve performansı olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan çalışanlar ve gruplar arasındaki güvene dayalı işbirliğinin yenilik çalışmalarını geliştirici bir yanı bulunmaktadır. Çalışanlara güvenilmesi, önemsenmeleri ve desteklenmeleri onları güçlendirmekte, cesaretlendirmekte, onlardan daha yüksek bireysel ve takım performansı alınmasını mümkün hale getirmektedir (Yukl, 2008).

2.2.3. Doğru ve Güvenilir Bilgi Paylaşımı

Bilgi paylaşımı, işletmenin öğrenme yönelimli olmasının temel unsurlarından biridir. İşletme bünyesinde bilginin yönetilmesini ve yaratıcılığı destekler. Yeni bilgi ve düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlayarak bunların daha kolay anlaşılmasını ve uygulanmasını sağlar. Bu özellikleri bilgi paylaşım yeteneğinin, işletmelerin yenilik performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğunu göstermektedir (Avcı, 2009). Başka bazı araştırmalarda da (Calantone vd., 2002) bilgi paylaşımının ve öğrenme yönelimli olmanın yenilik performansı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirtilmektedir.

2.2.4. Yönetim ve Liderlik

İşletme kültürü, yeniliğin önemli belirleyicilerinden biridir. İşletme içinde iletişim ve bilgi akışını sağlayan, araştırma ve geliştirme faaliyetlerini kolaylaştıran ve yenilikçi aktiviteleri teşvik eden bir ortam, yenilikçilik açısından oldukça önemlidir. İç iletişimi artırmak, yönetim desteğine ve ödüllendirme sistemine önem vermek, yazılı prosedür ve süreçler, özerklik, zaman tahsisi ve formelleşme yenilikçilik becerisi ile pozitif yönlü ilişki içerisindedir. Merkezileşme ise yenilikçilik düşüncesini olumsuz şekilde etkilemektedir. Yönetimle yenilikçilik arasındaki güçlü ilişkiyi, fikir üretimini teşvik etmek ve yeni projeleri desteklemek suretiyle sağlıklı bir şekilde sürdürmek mümkündür (Ulusoy vd., 2008). Bu kapsamda, işletme hayatında etkin olan kültürün, doğrudan ya da dolaylı olarak çatışmaları tetikleyebileceği ve önemli problemlere yol açabilecek çok sayıda örgütsel olguyu harekete geçirebileceği unutulmamalıdır (Khan ve Rasli, 2015).

Yeoh ve Rosli'ye (2013) göre, yönetici-çalışan ilişkileri ile firmanın yenilikçilik davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Meglino vd. (1989), yönetici-çalışan arasındaki uyumu; başarı, yardım ve ilgi, adalet ve dürüstlük kavramlarıyla ilişkilendirmişler, bu değerleri paylaşan yönetici ve çalışan arasında daha az çatışma yaşanacağından dolayı performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta artış gözleneceğini belirtmişlerdir.

Cenkçi vd.'ye (2013) göre, çatışma yönetiminde liderin tercihleri ve liderlik yaklaşımı oldukça önemlidir. Çünkü liderin çatışma yönetimi yaklaşımının çalışanların iş tatmini, görev performansı ve iş değiştirme niyetleri üzerinde etkisi bulunmaktadır. Liderin kullandığı güç kaynaklarının; iş stresi seviyesi, işbirliği davranışı ve örgüte bağlılık faktörleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Lider, farklı ve çatışan çıkarlar arasında, ilişkilere zarar vermeden iç ahengi korumanın bir yolunu bulmak zorundadır. Hom ve Kinicki'ye (2001) göre çözümlenmemiş çatışmalar yüksek işgücü devrine ve iş memnuniyetsizliğine neden olarak performans ve verimliliği düşürebilmektedir.

2.2.5. Organizasyon Yapısı

Rahim'e (2001) göre, karmaşık organizasyon yapısına sahip örgütlerde bölümlerarası çatışmalar kaçınılmaz şekilde ortaya çıkmakta ve bu çatışmaların temelinde çoğunlukla yapısal nedenler bulunmaktadır. Bu nedenle, bölümler arasında yaşanan çatışmaların çözüm süreçleri çoğunlukla bölüm içinde yaşanan çatışmaların çözüm yöntemini de belirler. Burada kurum kültürü etkili ana unsurdur. Yenilikçi işletmelerin sahip olduğu yenilikçi kültürün, kişilerarası ve bölümlerarası çatışmaların çözümüne katkı sağlayıcı tarzda temel enstrümanlarla desteklenmiş olduğu görülebilir.

Cosh vd. (2012) organizasyon yapısıyla yenilik performansı arasındaki ilişkiyi farklı çevresel koşullar altında incelemişler, organik yapının, yüksek değişkenli çevresel şartlar altında en iyi işleyen yapı olduğu sonucuna varmışlardır. Kalay ve Lynn (2014); yenilik stratejileri, organizasyon yapısı, yenilik kültürü, teknolojik yetenek ve müşteri-tedarikçi ilişkilerinin yenilik performansına etkisini araştırdıkları çalışmalarında, organizasyon yapısı ve yenilik kültürünün yenilik performansı üzerinde pozitif ve önemli etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Başarılı yenilik faaliyetleri için organizasyon yapısının resmiyetten ve bürokrasiden uzak, esnek, ademi merkeziyetçi ve organik bir yapıda olması önerilmektedir. Yenilik odaklı işletme kültürünün ise yaratıcılık, açıklık, yeni fikirleri benimseme, risk alma, girişimci anlayışa sahip, açık ve informal iletişim özelliklerine sahip olması gerektiği belirtilmektedir.

2.2.6. Bağımlılık ve Kaynaklar

İşletmelerdeki fonksiyonel bölümler, işlerin doğru ve zamanında yapılabilmesi için genellikle uzmanlaşma ilkesine dayalı olarak çalışan dinamik yapılardır. Birbirlerine görev odaklı bir şekilde bağımlıdır. Bu bağımlılık nedeniyledir ki, işlerin düzgün yürütülebilmesi için, sürekli şekilde birbirleriyle iletişim ve koordinasyon halinde bulunmaları gerekir. Fonksiyonel olarak birbirlerine bağımlı bölümlerden birinin görevini zamanında yerine getirmemesi bölümlerarası çatışmayı artıracaktır (Kılıçaslan, 2014). Bu durum, işletme süreçlerinin kesintisiz şekilde yürütülmesinin önünde engel oluşturarak işlerin yavaşlamasına hatta tıkanmasına sebebiyet vererek performans kayıplarına neden olabilmektedir.

Bağımlılığın, kişiler ve bölümler arasında önemli çatışmalara yol açma potansiyelinin temelinde, başka bir irade ile gücü paylaşma konusundaki isteksizlik yatmaktadır. Kişi ve bölümler güçlerini maksimize etmek için bağımlılık seviyelerini azaltmaya çabalarlar. Bunu sağlamak için genellikle, kendi kaynak imkânlarına sahip olmak üzere (kadro, uzman, cihaz, vb.) yoğun bir mücadele içine girerler (Morgan, 1998). Kaynakların yetersiz olması veya adil dağıtılmaması, fonksiyonel anlamda birbirlerine bağımlı bölümler arasında yaşanan çatışma süreçlerinde önemli bir unsurdur. Çünkü fonksiyonel bağımlılık nedeniyle ortaya çıkan çatışmalar genellikle sınırlı kaynakların ortak kullanımından kaynaklanmaktadır.

2.2.7. Yetki ve Sorumluluklar

Sorumluluk alma davranışı proaktif bir davranıştır ve çalışanı faaliyetlerde değişiklikler yapmaya teşvik eder. Sorumluluk alma davranışı ile yenilik davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Literatürde bu ilişkiyi destekleyen çok sayıda çalışmaya ulaşmak mümkündür (Müceldili ve Erdil, 2016).

Çalışanların güçlendirilmesi; görevlerini daha iyi yapabilmek için kişisel sorumluluk almayı ve stratejik gördükleri düşünceleri uygulamaya koymayı temin edici yaklaşımları içermektedir. Çalışanları güçlendirme gereksinimi işletmenin yeniliğe olan ihtiyacından doğar. Bu sayede, çalışanların işi sahiplenmesini sağlamak, grup halinde düşünmeyi teşvik etmek ve yenilikçi yanları ortaya çıkarmak mümkün olabilir. Özellikle orta ve alt düzey çalışanların otonomi kazanarak bağımsız kararlar almalarının ve bunları özgürce

uygulamalarının örgütte yenilikçilik düzeyini artırdığı ifade edilmektedir (Çavuş ve Akgemci, 2008).

2.2.8. Farklılıklar

Yenilik yönetiminde takım çalışması son derece önemlidir. Farklılıklardan kaynaklanan çatışmaların takım performansı üzerinde belirleyici bir etkisi vardır. Farklılıkların; sorunlara etkili çözümler bulunması, verimlilik artışı, gelişmiş adaptasyon ve yenilik yeteneği kazanımları ve karar kalitesinin artması gibi olumlu yanlarına karşılık, performans ve verimliliği düşürmesi gibi olumsuz yanları da bulunmaktadır (Pelled ve Adler, 1994).

Jehn'e (1994) göre kişilerarası değer benzerliklerinin az olduğu gruplarda çatışma görülme oranı değer benzerliklerinin çok olduğu gruplara göre daha yüksektir. Bu durum, farklı değer yargıları ve farklı bakış açılarına sahip bireylerin oluşturduğu gruplarda ortak hedef belirleme ve bu hedefleri gerçekleştirme süreçlerinin daha güç olduğunu göstermektedir.

2.2.9. Performans Değerlendirme

İşletmelerdeki önemli çatışma konularından birisi de performans değerlendirmeleridir (Ada, 2013). Çalışanların işletmeye katkılarını ödüllendirmek yaygın kullanılan bir güdüleme yöntemidir. Çünkü ödüllendirme sistemlerinin, başarılı yeniliklerin geliştirilmesinde önemli bir rolü bulunmaktadır (Güleş ve Bülbül, 2004). Yenilikçi firmalar kişi ya da grupları ödüllendirirken daha çok içsel ödüllere (kararlara katılım, takdir edilme, iş serbestliği, daha fazla sorumluluk alma) yoğunlaşırlar. Daha az yenilikçi firmalar ise daha çok dışsal ödüllendirmeye (işletme tarafından dağıtılan somut ödül, teşvik, prim) yönelirler (Tozkoparan, 2010). Her iki durumda da değerlendirme sistemi adaletli bir şekilde işletilmelidir. Aksi durumda, performans değerlendirme sisteminin bizzat kendisi çatışmanın önemli bir unsuru haline gelebilecektir.

3. YÖNTEM VE ANALİZ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çok boyutlu bir kavram olan çatışmanın doğru yönetilmediğinde bireysel performanslar üzerinde olumsuz etkisinin olduğu konusunda genel bir konsensüs olmakla birlikte bu ilişkinin takımların performansları üzerindeki etkisi konusunda net bir görüş birliğine varılabilmemiş değildir (He vd., 2014). Yukarıdaki literatür incelemesinde, çatışmanın çoğunlukla olumsuz etkilerinin bulunmasına karşın kimi zamanda performans artırıcı etkisinin olabildiğine dair çalışmalarda aktarılmıştır.

Bu kapsamda, çatışma ile performans arasındaki ilişkiye yönelik değişik kültürlerde yapılan çalışmalarda farklı denetim ve yönetsel süreçler nedeniyle farklı ve çelişkili sonuçlara ulaşılabilmektedir. Bu çalışmada, işletmelerdeki çatışmanın yenilik performansına etkisi Türkiye özelinde ve yenilikçi işletmeler bağlamında, "bölümlerarası çatışmanın yenilik performansına etkisi var mıdır?" sorusu ile araştırılacaktır. Ayrıca çalışmada işletmelerde çatışmayı azaltmada alınabilecek tedbirler ve öneriler ampirik olarak incelenecektir. Literatürde görece sınırlı incelenmiş değişkenler arasındaki ilişkinin Türk işletmeleri bağlamında incelenecek olması araştırmada elde edilecek bulguların önemini artırmaktadır.

3.2. Örneklem

Araştırmanın amaçlarına ulaşabilmesi için kasti (yargısal) örnekleme yolu tercih edilmiş ve veri toplanacak işletmelerde yenilik yapabilme potansiyeli aranmıştır. Bunun için araştırmanın evreni olarak patent tescili yaptıran işletmeler tercih edilmiştir. Türk Patent ve Marka Kurumundan, son beş yıl (2012-2016) içerisinde patent tescili yaptırmış işletmelerin listesi temin edilmiştir. Araştırmaya dahil edilecek işletmelerde aranan yenilik yapma

potansiyeli nedeniyle son beş yılda en az üç patent almayı başarmış işletmeler araştırmanın evreni olarak seçilmiştir. Listede son beş yılda üç ve üzeri patent tescili yaptırmış işletme sayısının 238 olduğu görülmüştür.

Araştırmada geri dönüş oranını artırmak amacıyla işletme yöneticilerine telefonla ulaşmaya ve izin istenmeye karar verilmiş ve yöneticilerle bağlantıya geçilerek araştırmaya katılmaya davet edilmişlerdir. Katılmayı kabul eden işletme yöneticilerine yapılandırılmış standart bir anket formu gönderilmiş ve cevaplamaları istenmiştir.

Tüm çabalara rağmen geri dönüş yapan anket formlarından 72 adedi kullanılmaya değer bulunmuş ve analizlerde kullanılmıştır. Araştırmaya, dokuz farklı sektörde (otomotiv, makine imalat, kimya, robotik, beyaz eşya, eğitim, gıda, elektronik ve havacılık) faaliyet gösteren işletmelerin genel müdürü, bölüm müdürü, diğer yönetici ve çalışanları katılmıştır. Araştırmada incelenen değişkenlere ilişkin Türkiye'deki ilk çalışmalardan biri olması yanı sıra Türk Patent ve Marka Kurumundan son beş yılda üç ya da üzeri patent alan işletme sayısı (238) dikkate alındığında geri dönen anket oranının (yaklaşık %30) diğer bir ifadeyle örneklem büyüklüğünün tatmin edici olduğu ifade edilebilir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracında yer alan maddelerin oluşturulmasında önceki literatür çalışmalarından yararlanılmıştır. Ölçümlerde 7'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Veri toplama aracına ilk hali verildikten sonra araştırmanın içeriği ve psikometrik ölçümler konusunda bilgi sahibi iki akademisyenin katkıları alınmıştır. Daha sonra kapsamı ve uygunluğunu öğrenebilmek amacıyla altı orta düzey yönetici ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Akademisyen ve yöneticilerden gelen geri bildirimler veri toplama aracındaki ifadelerin yorumlanmasında ve cevaplandırılmasında herhangi bir problem bulunmadığını göstermiş, aracın yeterli içerik geçerliliğine sahip olduğu anlaşıldıktan sonra uygulanmasına geçilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin detaylar aşağıda açıklanmaktadır.

Bölümlerarası çatışma ölçeğinde yer alan maddeler; Walton ve Dutton (1969), Kılınç (1990), Morgan (1998), Rahim (2001), Calantone vd. (2002), Yukl (2008), Yeniçeri (2009), Avcı (2009), Müceldili ve Erdil'in (2016) çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Ölçekte, kişilerarası ve bölümlerarası faaliyetlere, karar süreçlerine ve ilişkilere yönelik on üç ifade yer almıştır.

Çatışmaların çözümüne yönelik olarak hazırlanan ölçekte bulunan ifadeler için Meglino vd. (1989), Morgan (1998), Darling ve Walker (2001), Rahim (2002), Rogers (2003), Ayyıldız vd. (2006), Ulusoy vd. (2008), Avlontis vd. (2010), Tozkoparan (2010), Ada (2013), He vd. (2014), Kılıçaslan (2014), Sanduk ve Oğuzhan'ın (2016) çalışmalarına başvurulmuştur. Taslak olarak hazırlanan ölçekte yer alan on üç maddeden ikisi pilot çalışma sırasında yöneticilerin önerileri doğrultusunda çıkarılmıştır ve anket formunda on bir maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

İşletmelerin yenilik performansını ölçmek amacıyla literatürdeki hazır ölçeklerden yararlanılırken, sadece ortaya çıkan yeni ürünlerin sayısına ya da işletmelerin yeni ürün sunma hızlarına bakılmamış, süreç yeniliklerinin yanı sıra yeni ürüne dönüşme potansiyeli nedeniyle proje ve fikri mülkiyet hakkı sayıları gibi ifadelerde ölçeğe dâhil edilmiştir. Yenilik performans ölçeğinde Song vd. (2006), Ulusoy vd. (2008), Bulut vd. (2013), Bülbül vd. (2016) ve Uzkurt'un (2017) çalışmalarında kullandığı veya önerdiği unsurlar yer almakta olup toplam altı maddeden meydana gelmektedir.

3.4. Analizler

Verilerin analizinde SPSS paket programı yardımıyla faktör, regresyon, tek örnek -t- ve Friedman analizleri yapılmıştır. Analizlerin başlangıcında bölümlerarası çatışmayı ölçmek amacıyla literatürden yararlanılarak hazırlanan 13 maddeli bölümlerarası çatışma ölçeğinin boyutları olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan keşifsel faktör analizinin sonuçları Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Bölümlerarası Çatışma: Keşifsel Faktör Analiz Sonuçları

Bölümlerarası Çatışma	Yükler			α	Faktör Adı
	1	2	3		
Bölümlerarası faaliyetler planlandığı gibi gerçekleşir	.733			.910	Süreç
Bölümlerarası karar süreçleri katılımcı ve çözüm odaklıdır	.877				
Bölümlerarası doğru ve güvenilir bilgi paylaşımı/aktarımı vardır	.804				
Bölümlerarası çatışmalarda, tarafların görüşleriyle çözüme ulaşılır	.834				
Bölümlerarası ilişkilerde güven vardır		.744		.829	İlişki
Bölümlerarası ilişkilerde karşı tarafı zora düşürecek durumlar yoktur		.778			
Bölümlerarası ilişkilerde enerji/zaman israfına yol açan durumlar yoktur		.842			
Bölümlerarası ilişkiler dengeli ve sağlıklıdır		.556			
Bölümlerin faaliyet alanları ve yetkileri bellidir			.870	.718	Görev
Bölümler görev odaklı çalışır			.598		
Çalışanlar yeteneklerine uygun bölümlerde görevlendirilir			.649		
<i>Özdeğer</i>	5.535	1.298	1.010		
<i>Açıklanan varyans</i>	50.32	11.80	9.180		
<i>Toplam açıklanan varyans</i>	71.30				

Keşifsel faktör analizi için öncelikle, ölçeği oluşturan maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarına bakılmış, değerinin 0.40’dan küçük olması nedeniyle bir madde analizden çıkartılmıştır. Daha sonra, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO değerleri hesaplanmış ve 0.868 bulunmuştur. KMO değerinin 0.50’den büyük olması örneklemimizin faktör analizi için yeterli (Chong ve Rundus, 2004) olduğunu göstermiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğunu gösteren Bartlett’s Sphericity Test değeri $\chi^2=423.086$ ve $p<0.05$ bulunmuştur. Bu değerler verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Yürütülen keşifsel faktör analizi sonucunda en uygun çözümü bulmak amacıyla faktörlerin 1’den büyük özdeğere sahip olması ve madde faktör yüklerinin 0.50’den büyük olması (Nunnally, 1978) koşulu aranmıştır. Bu aşamada bir madde çapraz yüklendiğinden analizlerden çıkarılmıştır. Tablo 1 incelendiğinde, bölümlerarası çatışma ölçeğinin üç boyutlu olduğu ve boyutların açıkladığı varyansların sırasıyla 50.32, 11.80 ve 9.18 düzeyinde olduğu ve toplamda çatışmayı yaklaşık dörtte üç oranında açıkladığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre bölümlerarası çatışma ölçeğinin üç boyuttan meydana geldiği ve modeldeki her bir ölçeğin belirli bir yapıyı ölçtüğü dolayısıyla yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir.

Yapıların güvenilirliğinin değerlendirilmesinde en yaygın metot Cronbach alfa (α) katsayıdır ve bunun 0.70’den büyük olması tercih edilmektedir (Jonsson, 2000; Hair vd., 1998). Tablo 1’de, boyutlara ait α değerlerinin sırasıyla 0.91, 0.83 ve 0.72 olduğu görülmektedir. Bu değerler, boyutların güvenilir olduğunu ve ölçülmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü ifade etmektedir.

Bölümlerarası çatışmanın yarısı ilk boyut tarafından açıklanmıştır. Bu boyuttaki maddelerin; bölümler arasında faaliyetlerin planlandığı gibi gerçekleşmesine, karar süreçlerinin katılımcı ve çözüm odaklı olmasına, doğru ve güvenilir bilgi paylaşımı/aktarımına ve anlaşmazlıkların tarafların görüşleri doğrultusunda çözüme ulaştırılmasına ilişkin ifadelerden oluştuğu

görülmektedir. Maddeler dikkatle incelendiğinde, bu işletmelerde faaliyetlerin bir temele ya da bir sisteme dayalı olarak gerçekleştirildiği söylenebilir. Dolayısıyla genel bir ifade ile bu boyut, literatürdeki çalışmalara da uygun olacak biçimde, “süreç” boyutu olarak isimlendirilmiştir.

Faktör analizinde ortaya çıkan ve bölümlerarası ilişkilere vurgu yapan maddelerden oluşan ikinci boyut, varyansın yaklaşık yüzde 12’sini açıklamaktadır. Bu maddeler; bölümlerarası ilişkilerin; güvene dayalı olduğu, enerji ve zaman israfına yol açmadığı, dengeli ve sağlıklı olduğuna işaret eden ifadelerdir. Dolayısıyla bu boyut “ilişki” boyutu olarak isimlendirilmiştir. Son boyut, personelin becerilerine uygun bölümlerde görevlendirildiği, bölümlerin faaliyet alanlarının ve yetkilerinin belli olduğu ve görev odaklı şekilde çalışıldığını ifade eden maddelerden meydana geldiğinden “görev” boyutu olarak adlandırılmıştır.

Bölümlerarası çatışma ölçeğinde 7’li Likert derecelemesi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan işletmelerden alınan cevapların 7’ye yaklaştıkça bölümlerarası çatışma davranışının azaldığına, 1’e doğru yaklaştıkça ise çatışma davranışının arttığına işaret etmektedir. Araştırmaya katılan işletmelerde istatistiksel açıdan bölümlerarası çatışmanın olup olmadığını test etmek için tek örnek -t- testinden yararlanılmıştır. Tek örnek -t- testinde, 7’li Likert derecelendirmesinde orta noktayı ifade eden 4 test değeri ve $\alpha=0.05$ olarak alınmıştır. Test sonuçları Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Bölümlerarası Çatışma: Tek Örnek -t- Testi

Bölümlerarası Çatışma Boyutları ve Maddeler	Ort.	Std. Sp.	t
<i>Süreç</i>	4,77	1,212	5,445*
Bölümlerarası faaliyetler planlandığı gibi gerçekleşir	4,44	1,452	2,597**
Bölümlerarası karar süreçleri katılımcı ve çözüm odaklıdır	4,91	1,286	6,046*
Bölümlerarası doğru ve güvenilir bilgi paylaşımı/aktarımı vardır	4,80	1,516	4,507*
Bölümlerarası çatışmalarda, tarafların görüşleriyle çözüme ulaşılr	4,94	1,208	6,629*
<i>İlişki</i>	4,17	1,236	1,191
Bölümlerarası ilişkilerde güven vardır	4,26	1,574	1,422
Bölümlerarası ilişkilerde karşı tarafı zora düşürecek durumlar yoktur	4,20	1,609	1,098
Bölümlerarası ilişkilerde enerji/zaman israfına yol açan durumlar yoktur	3,83	1,592	-0,888
Bölümlerarası ilişkiler dengeli ve sağlıklıdır	4,38	1,284	2,569**
<i>Görev</i>	4,63	1,436	3,773*
Bölümlerin faaliyet alanları ve yetkileri bellidir	4,83	2,000	3,536*
Bölümler görev odaklı çalışır	4,76	1,640	3,952*
Çalışanlar yeteneklerine uygun bölümlerde görevlendirilir	4,31	1,956	1,386
Toplam	4,52	0,701	6,290*

Not: (i) n=72; (ii) tek örnek -t- testi; *p<0.01; **p<0.05

Tek örnek -t- testi analizi sonuçlarına göre, bölümlerarası çatışmayı gösteren maddelerden biri hariç (bölümlerarası ilişkilerde enerji ve zaman israfına yol açan durumlar yoktur) diğerlerinin ortalaması orta noktayı ifade eden 4 değerinin üzerindedir. Süreç boyutundaki tüm maddeler ile görev boyutunun bir maddesi (çalışanlar yeteneklerine uygun bölümlerde görevlendirilir) hariç diğer maddeleri istatistiksel bakımdan anlamlıdır. İlişki boyutunda ise dört maddeden sadece biri istatistiksel bakımdan anlamlı iken diğerleri anlamsız bulunmuştur. Bölümlerarası çatışma bir bütün olarak değerlendirildiğinde ortalamasının 5’e yakın olduğu ve istatistiksel bakımdan anlamlı (p<0.01) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle, araştırmaya katılan işletmeler için bölümlerarası çatışma seviyesinin düşük olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonuç, Jehn ve Mannix’in (2001) yüksek performanslı takımlar için ulaştıkları sonuçlar ile uyumludur.

Araştırmaya katılacak işletmeler, yenilikçi firmalar arasından kasti örneklem yöntemi kullanılarak seçildiğinden, istatistiksel bakımdan bunu doğrulamak amacıyla, bölümlerarası çatışma için yürütülen analizler yenilik performansı ölçeği içinde tekrarlanmıştır. Yenilik performansı için öncelikle keşifsel faktör analizi yapılmış daha sonra tek örnek -t- testi yürütülmüştür. Her iki analizin sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Yenilik Performansı: Keşifsel Faktör Analizi ve Tek Örnek -t- Testi Sonuçları

Yenilik Performansı Boyut ve Maddeler	Yük	α	Ort.	Std. Sp.	t
Mevcut ürün yelpazesindeki yeni ürün oranı	.729		4.59	1.488	3.404*
Yeni mamul/hizmet projelerinin sayısı	.848		4.66	1.433	3.945*
Yeni mamul/hizmetlerin kalitesi	.742	.869	5.30	1.263	8.770*
Yeni mamul/hizmetleri pazara sunma hızı	.796		4.70	1.457	4.123*
Süreçlerde yeni yol ve yöntemlerin geliştirilmesi	.798		5.27	1.280	8.466*
Fikri mülkiyet hakkı (patent, faydalı model vb.) sayısı	.751		4.47	1.861	2.153**
Toplam			4.83	1.137	6.248*
Özdeğer	3.634				
Toplam açıklanan varyans	60.57				

Not: (i) n=72; (ii) tek örnek -t- testi; *p<0.01; **p<0.05

Yenilik performans ölçeği için öncelikle maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarına bakılmış daha sonra örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO değerleri hesaplanmıştır. KMO değeri 0.816 ve Bartlett's Sphericity Test değeri $\chi^2=202.441$ ve $p<0.05$ bulunmuştur. Yürütülen keşifsel faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük tek bir yapının olduğu ve bu yapının yenilik performansını %60,57 düzeyinde açıkladığı görülmüştür. Analiz sonucunda α değerinin 0.869 bulunması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir.

Yenilik performans ölçeği için yine 7'li Likert derecelemesi kullanılmıştır. Verilen cevapların 7'ye yaklaşması, işletmelerin son beş yıl içerisinde yüksek yenilik performansı gösterdiklerini, 1'e yaklaşması ise düşük yenilik performansı gösterdiklerini ifade etmektedir. Tablo 3'teki -t- testi sonuçlarına göre sadece bir performans göstergesi (fikri mülkiyet hakkı sayısı) $p<0.05$ düzeyinde, diğer göstergeler ise $p<0.01$ düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Yenilik performansı bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ortalama değer 5'e yakın olduğu ve istatistiksel bakımdan anlamlı ($p<0.01$) bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan işletmelerin yenilik performanslarının yüksek olduğunu ve bu anlamda yenilikçi firmalar olduklarını söylemek mümkündür.

Bölümlerarası çatışma ile yenilik performansı arasında ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizine başvurulmuştur. Analizde, çalışmada ortaya çıkan bölümlerarası çatışmanın üç boyutu (süreç, ilişki ve görev) bağımsız değişken, yenilik performansı bağımlı değişken olarak yer almış ve faktör analizi sonucunda elde edilen değerler kullanılmıştır.

Tablo 4: Çoklu Regresyon Analizi: Yenilik Performansı

Bağımlı Değişken	R ²	ΔR^2	Bağımsız Değişkenler	β	t	F
Yenilik Performansı	.255	.222	Süreç	.456	4.356*	7.765*
			İlişki	.180	1.720**	
			Görev	-.122	-1.165	

Not: *p<0.01; **p<0.10

Tablo 4'teki sonuçlara göre bölümlerarası çatışma ile yenilik performansı arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ve yenilik performansındaki gözlenen varyansın istatistiksel bakımdan anlamlı bir yüzdesi, yaklaşık beşte biri, bölümlerarası çatışma vasıtasıyla açıklanmaktadır. Bölümlerarası çatışmanın görev boyutunun yenilik performansına herhangi bir etkisi söz konusu değil iken ilişki boyutunun etkisi ancak $p < 0.10$ düzeyindedir. Yenilik performansını istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde ($p < 0.01$) etkileyen tek boyutun süreç boyutu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, bölümler arasında faaliyet planlarına sadık kalınmasının, kararların katılımcı bir şekilde ve tarafların görüş birliğine dayalı olarak alınmasının, doğru ve güvenilir bilgi paylaşımının yenilik performansını artırmada önemli bir rolü bulunduğuna işaret etmektedir. Bulgulardan, bölümlerarası ilişkilerin geliştirilmesinin, ilişki boyutu üzerinden yenilik performansına çok düşük de olsa bir etkisinin olacağı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılanlardan, bölümlerarası çatışmaların önlenmesi ya da azaltılması için düşünülebilecek bazı önerilerden oluşan bir ölçeğe daha cevap vermeleri istenmiştir. Ölçekte 1; "hiç önemli değil", 7; "son derece önemli" anlamına gelmektedir. Alınan cevapların dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Çatışmayı Azaltmada Öneriler

Cözüm Önerileri	Ort.	Std. Sp.
Bölümlerarası iletişimin ve işbirliğinin artırılması	6.02	1.047
Bölümlerarası amaç birliğinin sağlanması	5.98	1.094
Bölümlerarası doğru ve güvenilir bilgi paylaşımı	5.97	1.150
Çalışanların düşünce ve önerilerinin dikkate alınması	5.73	1.233
Değerlendirme ve ödül sisteminde adaletin sağlanması	5.69	1.380
Bölümlerde alınan kararları üst yönetimin desteklemesi	5.65	1.140
Bölümlerin yetki ve sorumluluk alanlarının belli olması	5.56	1.451
Kişilerin yetki ve sorumluluk alanlarının belli olması	5.55	1.442
Kaynak paylaşımında adaletin sağlanması	5.51	1.529
Mesleki ve kişisel eğitimlerin artırılması	5.34	1.344
Amirlerin personeli gözetmesi ve desteklemesi	5.34	1.455

Not: (i) $n=72$, (ii) Çözüm önerileri için ölçek 1 hiç önemli değil, 7 son derece önemliyi ifade etmektedir
(iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ($\chi^2=39.43$; $p < .001$) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır

Çözüm önerilerine ilişkin ortalama değerlerin tümü oldukça yüksek düzeydedir. Diğer bir ifadeyle araştırmaya katılanlar, işletmelerde çatışmaların çözülmesi ya da azaltılması için tüm önerilerin önemine vurgu yapmışlardır. Ancak en önemli gördükleri hususlar; üst yönetimin alınan bölüm kararlarını desteklemesi, bölümler arasında iletişim ve işbirliğinin geliştirilmesi, amaç birliğinin sağlanması ve doğru/güvenilir bilginin paylaşılması olurken görece olarak daha az önem verilenler ise amirlerin personeli gözetmesi ve desteklemesi ile mesleki ve kişisel eğitimlerin artırılması olmuştur.

Çözüm önerilerinin gruplanıp gruplanamayacağını görmek ve daha sonra bu konuda yapılacak çalışmalarda kullanılabilecek bir ölçek önerisinde bulunmak amacıyla keşifsel faktör analizi yürütülmüş ve Tablo 6'da yer alan sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmadaki diğer faktör analizleri gibi çözüm önerileri için de öncelikle maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarına, daha sonra da örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO değerlerine bakılmıştır. KMO değeri 0.828 ve Bartlett's Sphericity Testi değeri $\chi^2=552.992$ ve $p < 0.05$ bulunmuştur. Yürütülen analiz sonucunda özdeğeri 1'den büyük üç yapının olduğu ve yapıların oldukça yüksek oranda (%76,78) açıklama gücüne sahip olduğu görülmüştür. Yapıların α değerleri sırasıyla 0.91, 0.87 ve 0.94'dür. Bu sonuçlara göre çözüm önerileri için kullanılan yapılar geçerli ve güvenilirlerdir.

Tablo 6: Çözüm Önerileri: Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Çözüm Önerileri	Yükler			α	Faktör Adı
	1	2	3		
Bölümlerde alınan kararları üst yönetimin desteklemesi	.822			0.910	Kolektif Değerler
Bölümlerarası amaç birliğinin sağlanması	.829				
Bölümlerarası iletişimin ve işbirliğinin artırılması	.819				
Bölümlerarası doğru ve güvenilir bilgi paylaşımı	.752				
Çalışanların düşünce ve önerilerinin dikkate alınması		.676		0.871	Bireysel Değerler
Değerlendirme ve ödül sisteminde adaletin sağlanması		.777			
Mesleki ve kişisel eğitimlerin artırılması		.630			
Amirlerin personeli gözetmesi ve desteklemesi		.805			
Kaynak paylaşımında adaletin sağlanması		.814			
Bölümlerin yetki ve sorumluluk alanlarının belli olması			.885	0.941	Görev Tanımlarında Netlik
Kişilerin yetki ve sorumluluk alanlarının belli olması			.888		
<i>Özdeğer</i>	5.827	1.440	1.179		
<i>Açıklanan varyans</i>	52.97	13.08	10.72		
<i>Toplam açıklanan varyans</i>	76.78				

İlk boyutu meydana getiren maddeler incelendiğinde bölümiçi ve bölümlerarası davranışlara vurgu yapıldığı ve bölümler arasında amaç birliğinin sağlanması, doğru bilgi paylaşımı ve iletişimin geliştirilerek işbirliğinin artırılmasına yönelik olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu yapı, kişisel davranışlardan farklı olarak daha çok firmanın ortak değerlerini yansıtmışından dolayı “Kolektif Değerler” olarak isimlendirilmiştir. Kolektif değerler boyutunun, çözüm önerileri ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %53’ünü açıklama gücüne sahip olduğu görülmüştür.

İkinci boyut çalışanların düşüncelerine önem verilmesi, kaynak dağıtımı, performans değerlendirme ve ödüllendirme süreçlerinde adaletli davranılması gibi maddelerden meydana gelirken, bu boyut kendi başına varyansın yaklaşık %13’ünü açıklamaktadır. İfadeler incelendiğinde bunların daha çok çalışanın işletmedeki değer, paylaşım ve ödüllendirmeye ilişkin duygularını yansıttığı görülmektedir. Bu nedenle bu boyut “Bireysel Değerler” olarak adlandırılmıştır. Son boyut ise açıklama gücü en zayıf olan ve “Görev Tanımlarında Netlik” olarak isimlendirilen boyuttur. Kişi ya da bölümün yetki ve sorumluluk alanlarının net olmasına ilişkin iki ifade burada yer almıştır.

4. SONUÇ VE UYGULAMALAR

Çatışma, işletmeler için kaçınılmaz bir süreçtir ve bu olgunun en etkili şekilde yönetilmesi gerekir. Çatışmaların doğru yönetilmediklerinde bireysel performanslar üzerinde olumsuz etkisinin olduğu konusunda genel bir uzlaşma bulunmakla birlikte, takımların performansları üzerindeki etkileri konusunda ulaşılmış bir görüş birliği bulunmamaktadır (He vd., 2014). Nitekim Zhang vd.’ye (2015) göre, doğru yönetilmesi koşuluyla, adaletin önlenmesi (Yeniçeri, 2009), örgütsel etkinliğin artırılması ve örgütsel öğrenmenin geliştirilmesi için belirli bir seviyede çatışmanın işletmelere yararlı olabileceği ifade edilmektedir. Öte yandan çatışma, işletmelerde amaçlardan sapma, maliyetlerin artması, moral seviyesinin düşmesi, güvensizlik ve şüpheliğin artması, farklılıkların derinleşmesi, işbirliğinin zarar görmesi, çalışan sağlığının bozulması ve verimliliğinin düşmesi gibi olumsuzluklara da yol açabilmektedir (Akova ve Akın, 2015). İşletmelerdeki etkilerine ilişkin farklı sonuç ve görüşler nedeniyle çatışma ve etkileri önemli araştırma konularından birisidir. Bu çalışmada, Türkiye özelinde, çatışmanın yenilik performansına etkilerine ve çatışmayı azaltmak için dikkat edilmesi gereken hususlara odaklanılmıştır.

Örneklemini, son beş yıl içerisinde en az üç adet Türk Patent ve Marka Kurumundan patent belgesi alan ve dokuz farklı sektörde faaliyet gösteren işletmelerin oluşturduğu bu araştırmada, bölümlerarası çatışmanın üç boyuta sahip olduğu görülmüştür. Bu boyutlar, kişilerarası çatışmalar konusunda yapılan araştırmalarda da ulaşılan ve literatürde genel kabul gören boyutlara (Moreno vd., 2009) benzer olduğundan aynı biçimde süreç, ilişki ve görev boyutları şeklinde isimlendirilmiştir. Bölümlerarası çatışmayı yaklaşık yüzde 50 oranında açıklayan süreç boyutunda işletmelerin faaliyetlerinin bir temele ya da sisteme dayalı olarak gerçekleştiğini gösteren maddeler yer almıştır. İlişki boyutu bölümlerarası ilişkileri vurgulayan, görev boyutu ise bölümlerin sorumluluk ve yeteneklerine vurgu yapan maddelerden oluşmuştur. Ancak bu iki boyut birlikte, çatışmayı ancak yüzde 20 oranında açıklayabilmiştir. Uygulayıcılar açısından süreç boyutu bulgusu, işletmelerde bölümler arasında faaliyetlerin planlanmasının, doğru ve güvenilir bilgi paylaşımının, karar almada bölümlerin katılımının sağlanmasının ve görüş birliği ile çözüme odaklanılmasının bölümlerarası çatışmayı yönetmede oldukça önemli olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilen bölümlerarası çatışma ölçeğinin uygulayıcılar ve araştırmacılar tarafından çatışmaların ölçülmesi ya da konu ile ilgili diğer çalışmalarda kullanılabileceği anlaşılmıştır.

İşletmelerin yenilik performansının ölçümünde sadece yeni ürün sayısına ya da yeni ürün sunma hızına bakılmamış, süreç yenilikleri yanı sıra yeni ürüne dönüşme potansiyeli nedeniyle fikri mülkiyet hakkı ve proje sayılarına da bakılmıştır. Yapılan analizlerde araştırmaya katılan işletmelerin yenilikçilik düzeyinin ortalamasının oldukça üzerinde olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin bu yenilikçiliğine bölümlerarası çatışma boyutlarının etkisi çoklu regresyon analizi ile incelenmiş ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir bağıntıya rastlanmıştır. Bir bütün olarak üç boyutun yenilik performansındaki değişimi beşte bir oranında açıkladığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle bölümlerarası çatışma azaldıkça işletmelerin yenilik performansının arttığı tespit edilmiştir. Ancak boyutlar arasında bulunan süreç boyutu, yenilik performansını istatistiksel bakımdan anlamlı olarak ($p < 0.01$) etkileyen tek boyut olmuştur. İlişki boyutunun, istatistiksel bakımdan ($p < 0.10$) çok düşük de olsa, yenilik performansına etkisi söz konusudur. Görev boyutunun ise istatistiksel bakımdan herhangi bir etkisine rastlanmamıştır. Bu bulgular uygulayıcılara, süreç boyutunda yer alan; bölümler arasında faaliyet planlarına sadık kalınmasının, kararların katılımcı bir şekilde tarafların görüş birliğine dayalı olarak alınmasının, doğru ve güvenilir bilgi paylaşımının sadece çatışmayı azaltmada önemli bir rol oynamadığını aynı zamanda yenilik performansını artırmada da önemli bir işlevi bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca bulgular uygulayıcılara bölümlerarası ilişkilerin geliştirilmesinin, az da olsa, yenilikçiliğe katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Bölümlerin sorumluluk ve görev alanlarının belli olmasının ve sadece kendi görevlerine odaklanmalarının yenilikçiliğe katkı sağlamayacağını yine uygulayıcılar tarafından bilinmesinde büyük fayda bulunmaktadır.

Araştırmada, çatışmanın azaltılması için sunulan önerilerden tamamının önemli olduğu görülmüştür. Ancak en önemli görülen öneriler; bölümler arasında iletişim ve işbirliğinin geliştirilmesi, amaç birliğinin sağlanması ve doğru bilginin paylaşılması olmuştur. Yöneticilere daha öz ve anlamlı sonuç sunmak amacıyla yürütülen faktör analizinde “kolektif değerler” olarak isimlendirilen boyutun çatışmayı azaltmada önemli bir yeri olduğu tespit edilmiştir. Bölümler arasında amaç birliği sağlanması, alınan kararlara üst yönetimin destek vermesi, bölümlerarası iletişim ve işbirliğinin artırılması, doğru ve güvenilir bilgi paylaşılması çatışmayı azaltmada önemli bir role sahip bulunmuştur. Genel beklentinin aksine “bireysel değerler” olarak adlandırılan çalışanların kollanması ve desteklemesinin, düşüncelerinin dikkate alınmasının, ödül sisteminde adaletin sağlanmasının ve kişisel

eğitimlerin artırılmasının bölümlerarası çatışmayı azaltmada düşük bir güce sahip olduğu görülmüştür.

Çalışmadaki önemli bir kısıt, yenilikçi işletmelerin belirlenmesinde kasti örneklem yönteminin kullanılmış olmasıdır. İleride yapılacak çalışmalarda, yenilikçi olmayan işletmelerdeki bölümlerarası çatışma düzeyleri ölçülebilir ve bu işletmelerdeki çatışmaların temel parametreleri incelenebilir. Diğer bir kısıt da görece az sayıda (yetmiş iki) katılımcıya ait verinin kullanılmasıdır. Benzer bir araştırma daha geniş örneklerle yapılarak elde edilecek bulgular karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ada, Nesrin (2013), “Örgütlerde Çatışma Nedenleri ve Çözüm Önerileri: Bir Literatür Çalışması”, **International Journal of Social Science**, 6(1), 59-74.
- Akova, Orhan ve Akın, Gönül (2015), **Çatışma Yönetimi, Yönetimsel ve Örgütsel Etkinliği Geliştirme Yöntemleri**”, Editörler: Özer, K.O., Hızıroğlu, M., Saladamlı, A., Adra Yayıncılık, İstanbul.
- Anderson, James C. and Narus, James A. (1990), “A Model of Distributor Firm and Manufacturer Firm Working Partnership”, **Journal of Marketing**, 54, 42–58.
- Avcı, Umut (2009), “Öğrenme Yönelimliliğinin Yenilik Performansı Üzerine Etkisi: Muğla Mermer Sektöründe Bir İnceleme”, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 5(10), 121-138.
- Avlontis, George J.; Lionakis, Konstantions and Panagopoulos, Nikolas G., (2010), “Antecedents and Consequences of the Conflict Between the Marketing and Sales Departments”, **Journal of Selling and Major Account Management**, 10(1), 21-32.
- Awan, Abdul Ghafoor and Saeed, Sehar (2015), “Conflict Management and Organizational Performance: A Case Study of Askari Bank Ltd.”, **Research Journal of Finance and Accounting**, 6(11), 88-102.
- Ayyıldız, Hasan; Cengiz, Ekrem ve Ustasüleyman, Talha (2006), “Üretim ve Pazarlama Bölüm Çalışanları Arası Davranışsal Değişkenlerin Firma Performansı üzerine Etkisine İlişkin Yapısal Bir Model Önerisi”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 17, 21-38.
- Batmunkh, Munkhgerel (2011), “Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”. **Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul.
- Blake, Robert Rogers and Mouton, Jane S. (1984), **Solving Costly Organizational Conflicts**, Jossey-Bass, San Francisco.
- Bulut, Çağrı; Pınar, İge; Halaç, Duygu Seçkin ve Öztürk, Ayşenil Duygu (2013), “Girişimsel Pazarlamanın Firma Performansına Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15(2), 209-232.
- Bülbül, Hasan; Topal, Ayşe; Büyükkeklik, Arzum ve Demirer, Ömür (2016), “Bilişim Teknolojilerinin Çeşitli Performans Göstergeleri ile İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi**, 11, 18-33.
- Calantone, Roger J.; Cavusgil, S. Tamer and Zhao, Yushan (2002), “Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance”, **Industrial Marketing Management**, 31(1), 515-524.
- Cenkçi, Tuna; Dicle, Ülkü ve Ökten, Ayşe Begüm (2013), “Liderin Gücü ve Çatışma Yönetimi Yaklaşımlarının Bilişim Teknolojisi Çalışanlarının Uyum ve İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin İncelenmesi”, **21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 654-658.
- Chong, Vincent K. and Rundus, Michael J. (2004), “Total Quality Management, Market Competition and Organizational Performance”, **The British Accounting Review**, 36(2), 155-172.
- Cosh, Andy D; Fu, Xiaolan and Hughes, Alan (2012), “Organization Structure and Innovation Performance in Different Environments”, **Small Business Economics**, 39(2), 301–317.

Çavuş, Mustafa Fedai ve Akgemci, Tahir (2008), “İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayinde Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 20, 229-244.

Darling, John R. and Walker, W. Earl (2010), “Effective Conflict Management: Use of The Behavioral Style Model”, **Leadership & Organization Development Journal**, 22(5), 230-242.

De Wit, Frank R.C.; Greer, Lindred L. and Jehn Karen A. (2012), “The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis”, **Journal of Applied Psychology**, 97, 360–390.

Elbanna, Said (2009), “The Impact of Affective Conflict on Firm Performance”, **Management Research News**, 32(9), 789-803.

Güleş, Hasan K. ve Bülbül, Hasan (2004), “Toplam Kalite Yönetiminin İşletmelerde Yenilik Çalışmalarına Katkıları”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6(1), 115-129.

Gürkan, Güney Çetin ve Demiralay, Tülay (2013), “İlişki ve Görev Çatışması ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Araştırılması: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14(2), 59-79.

Hair, Joseph F. Jr.; Black, William C.; Babin, Barry J. and Andreson, Rolph E. (2010), **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**, 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River (N.J.).

Hanif, Faisal; Khan, Mohsin; Adeel, Muhammad and Shah, Syed Mehmood (2016), “Impact of Intra-Group Conflict on Group Performance – Moderating Role of Cultural Diversity”, **Universal Journal of Management**, 4(2), 72-78.

He, Yuanqiong; Ding, Xiu-Hao and Yang, Kunpeng, (2014), “Unpacking The Relationships Between Conflicts and Team Innovation”, **Management Decision**, 52(8), 1533-1548.

Hom, Peter W. and Kinicki, Angelo J., (2001), “Toward a Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover”, **Academy of Management Journal**, 44(5), 975-987.

Jehn, Karen A., (1994), “Enhancing Effectiveness: An Investigation of Advantages and Disadvantages of Value-Based Intragroup Conflict”, **International Journal of Conflict Management**, 5(3), 223–238.

Jehn, Karen A., (1995), “A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict”, **Administrative Science Quarterly**, 40(2), 256-282.

Jehn, Karen A., and Mannix, Elizabeth A. (2001), “The Dynamic Nature of Conflict: A Longitudinal Study of Intragroup Conflict and Group Performance”, **The Academy of Management Journal**, 44(2), 238-251.

Jonsson, Patrik (2000), “An Empirical Taxonomy of Advanced Manufacturing Technology”, **International Journal of Operations & Production Management**, 20(12), 1446-1474.

Kalay, Faruk and Lynn, Gary S. (2014), “The Impact of Strategic Innovation Management Practices on Firm Innovation Performance”, **Research Journal of Business and Management**, 2(3), 412-429.

Karcıoğlu, Faruk ve Alioğulları, Zişan Duygu (2012), “Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 26(3/4), 215-237.

Khan, Muhammad Muddassar and Rasli, Amran Mohamed (2015), "Relationship Between Organization Culture, Empowerment and Conflict", **International Journal of Economics and Financial Issues**, 5, 324-329.

Kılıçaslan, Semiha (2014), "Örgütsel Çatışma Yönetiminde Duygusal Zekanın Etkisini İncelemeye Yönelik Kuramsal Bir Araştırma", **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Bürokon Özel Sayı, 264-274.

Kılınc, Tanıl (1990), "Gruplararası Çatışmaların Çözümüne Laboratuvar Yaklaşımı", **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, 19(1/2), 39-66.

Knippenberg, Daan Van, (2003), Intergroup Relations in Organizations, Eds.: West, M.A., Tjosvold, D. and Smith, K.G., **International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working**, 381-399, John Wiley & Sons, Ltd., UK, Chishester.

Lawson, Benn and Samson, Danny (2001), "Developing Innovation Capability in Organisations: A Dynamic Capabilities Approach", **International Journal of Innovation Management**, 5(3), 377-400.

Maden, Ceyda ve Aydın, Gaye Karaçay (2010), "Örgütlerdeki Çalışma Gruplarında Demografik Çeşitlilik, Değer Uyumsuzluğu ve Duygusal Zeka Seviyesi: Çatışmalar Neden Doğar, Nasıl Çözülebilir?", **9. Ulusal İşletmecilik Kongresi**, Zonguldak, 577-584.

Meglino, Bruce M.; Ravlin, Elizabeth C. and Adkins, Cheryl L. (1989), "A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field Test of The Value Congruence Process and Its Relationship to Individual Outcomes", **Journal of Applied Psychology**, 74(3), 424-432.

Moreno, Edurne Martinez; Navarro, Pilar Gonzalez; Zornoza, Ana and Ripoll, Pilar (2009), "Relationship, Task and Process Conflict on Team Performance: The Mediating Role of Communication Media", **International Journal of Conflict Management**, 20(3), 251-268.

Morgan, Gareth (1998), **Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor**, Çev.: Gündüz Bulut, BZD Yayıncılık, İstanbul.

Müceddili Büşra ve Erdil Oya (2016), "Bireysel Yenilik ve Sorumluluk Alma: Tutkulu Olmak Önemli midir?", **24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 21-29, İstanbul.

Nunnally, Jum C., (1978), **Psychometric Theory**, 2nd ed., McGraw-Hill, New York.

Örnek, Ali Şahin (2013), "Etkin Çatışma Yönetimi ve Akademisyenlerin Karşılaştıkları Çatışma Nedenlerine Yönelik Bir Araştırma", **Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 30, 25-50.

Passos, Ana Margarida and Caetano, Antonio., (2005), "Exploring the Effects of Intragroup Conflict and Past Performance Feedback on Team Effectiveness", **Journal of Managerial Psychology**, 20(3/4), 231-244.

Pelled, Lisa H. and Adler, Paul S. (1994), "Antecedents of Intergroup Conflict in Multifunctional Product Development Teams: A Conceptual Model", **OEEE Transactions on Engineering Management**, 41(1), 21-28.

Rahim, M. Afzalur (2001), **Managing Conflict in Organizations** (3rd edition), CT: Quorum Books, Westport.

Rahim, M Afzalur (2002), "Toward a Theory of Managing Organizational Conflict", **The International Journal of Conflict Management**, 13(3), 206-235.

Robbins, Stephen P. (1990), **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**, 3rd Edition Prentice-Hall, N.J.

- Rogers, Everett M. (2003), **Diffusion of Innovations**, 5th Edition, Free Press, New York.
- Samantara, Rabinarayan and Sharma, Nidhi (2016), “Organisational Conflict Literature: A Review”, **Parikalpana – KIIT Journal of Management**, 12(I), 30-51.
- Sanduk, Abdullah ve Oğuzhan, Tuğrul (2016), “Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin Örgütün Yenilikçilik Düzeyine Etkisinde Psikolojik Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü”, **24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, İstanbul, 239-248.
- Song, Michael; Dyer, Barbara and Thieme, R. Jeffrey (2006), “Conflict Management and Innovation Performance: An Integrated Contingency Perspective”, **Journal of The Academy of Marketing Science**, 34(3), 341-356.
- Tozkoparan, Güler (2010), “Yenilik Yaratma Süreci: Yenilik Sürecinde Etkili olan Bağlantılar ve Unsurlar”, **Seçme Yazılarla Örgütler ve Yenilik**, Editörler: Özmen, Ö.N.T., Özer, P.S., ve Eriş, E.D., Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Ulusoy, Gündüz; Günday, Gürhan; Kılıç, Kemal ve Alpkan, Lütfihak (2008). “İmalat Sanayiinde İnovasyon Modelleri ve Uygulamaları Araştırma Projesi”, **Tüsiad-Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu**, İstanbul.
- Uzkurt, Cevahir (2017), **Yenilik (İnovasyon) Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü (Kültürel, Yönetimsel ve Makro Yaklaşım)**, Beta Yayınları, İstanbul.
- Vollmer, Albert (2015). “Conflicts in Innovation and How to Approach the “Last Mile” of Conflict Management Research – A Literature Review”, **International Journal of Conflict Management**, 26(2), 192-213.
- Watton, Richard E. and Dutton, John M., (1969), “The Management Interdepartmental Conflict: A Model and Review”, **Administrative Service Quarterly**, 14(1), 73-84.
- Yeniçeri, Özcan (2009), **Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi**, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul.
- Yeoh, Khar Kheng and Rosli, Mahmood (2013), “The Relationship Between Pro-Innovation Organizational Climate, Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior: A Study Among the Knowledge Workers of the Knowledge Intensive Business Services in Malaysia”, **Business Management Dynamics**, 2(8), 15-30.
- Yukl, Gary (2008), “How Leaders Influence Organizational Effectiveness”, **The Leadership Quarterly**, 19, 708–722.
- Zhang, Su Juan; Chen, Yong Qiang and Sun, Hui (2015), “Emotional Intelligence, Conflict Management Styles, and Innovation Performance: An Empirical Study of Chinese Employees”, **International Journal of Conflict Management** 26(4), 450-478.

ENERJİ VERİMLİLİĞİ KAPSAMINDA TÜRKİYE’NİN ENERJİ TÜKETİMİ İLE EKONOMİK BÜYÜMESİ ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Hatice KARAKAYA^{1*}

¹Sakarya Üniversitesi, İİBF, Sakarya

*E-posta: haticekrkya@gmail.com

Geliş Tarihi/Received: 12.06.2017

Kabul Tarihi/Accepted: 03.07.2017

Öz: Bu çalışmanın amacı Türkiye’nin enerji tüketimi ile ekonomik büyümesi arasındaki nedensellik ilişkisinin enerji verimliliği kapsamında incelenmesidir. Granger Nedensellik Testi; 1961 – 2014 yılları arasındaki GSYH verileri ve enerji tüketimi verileri ile yapılmıştır. Test sonucunda teorik beklentilerden birisi olan enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında, enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Enerji Tüketimi, Ekonomik Büyüme, Granger Nedenselliği, Verimlilik,

JEL Kodu: C55, E21, O44

ASSESSMENT OF THE CAUSALITY RELATIONSHIP BETWEEN ENERGY CONSUMPTION AND ECONOMIC GROWTH OF TURKEY IN THE CONTEXT OF ENERGY EFFICIENCY

Abstract: The current study investigates the causal relationship between economic growth and energy consumption context of energy efficiency in Turkey between 1961 and 2014. Granger causality test is used to examine the causal relationships between economic growth and energy consumption. Empirical evidence shows that, based on the Granger Causality Test, there is one-way Granger causality exists between economic growth and energy consumption, results indicate that the energy consumption cause GDP, which can explain the role of energy consumption in stimulating economic growth in Turkey.

Keywords: Energy Consumption, Economic Growth, Granger Causality, Efficiency,

1.GİRİŞ

Enerji üretimi ve tüketimi arasındaki ilişki birçok iktisatçı tarafından araştırma konusu olmuştur. Dünya nüfusundaki artış, gelişen teknoloji ve yenilikler sonucunda gereksinimler artmakta daha çok üretmek gerekliliği kaçınılmaz olmaktadır. Üretimin artırılması için temel girdilerin başında enerji gelmektedir. Aynı zamanda üretilen ürünlerin kullanımı sırasında da enerji gereklidir. Dolayısıyla, üretimden tüketime hayatın her noktasında ihtiyaç duyulan enerji kıt bir kaynaktır.

Enerji verimliliği ise dünya kaynaklarının korunması ve sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Enerji üretimi ve verimliliğinin artırılması aynı zamanda enerji kaynaklarındaki dışa bağımlılığının azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Enerji talebindeki artış güvenilir ve uygun fiyatlı petrol ve doğal gazın sürekli erişiminde sorunlara yol açmaktadır. Enerji verimliliğinin artırılarak gereksiz enerji tüketiminin azaltılması kaynakların korunarak sürdürülebilirliğinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Enerji tüketiminin artması, üretim ve ekonomik büyümeyi de pozitif yönde etkilemektedir. Bu çalışmada enerji tüketimi ve büyüme arasında nedensellik ilişkisi verimlilik kapsamında analiz edilmektedir.

2. EKONOMİK BÜYÜME VE ENERJİ VERİMLİLİĞİ İLİŞKİSİ

Enerji kelimesi, eski Yunancada eylem ve çalışma kelimelerinden oluşmuştur. Yani, hayata geçebilen eylem demektir. Uluslar arası düzeyde dünyadaki ülkelerin muhtaç olduğu enerji, ülkelerin gelişme durumlarını ortaya koyan bir ölçüttür. Bilhassa sanayileşen ülkeler uygun fiyat ve yoğunluktaki enerji ihtiyaçları için bu konuyu önemsemektedirler (Çiftçi, 2015: 3).

Ülkelerin gelişmiş olup olmadıkları enerji bakımından iki olgu ile belirlenir. Birincisi kişi başına enerji tüketimi, ikincisi de enerji yoğunluğudur. Ülke ekonomisinin hareketli olması ve refah seviyesinin üst düzeyde olması kişi başına enerji tüketiminin göstergelerindedir. Enerji oranı aynıyken daha fazla üretim yapılabilmesi, enerji yoğunluğunun düşük olduğunu belirtir. Dolayısıyla, enerji yoğunluğu düşük ve enerji tüketimi yüksek olan ülkeler enerji anlamında gelişmiş olma koşullarını sağlamış olurlar (Yaşar, 2011:9). Türkiye, bu kriterlere uymakta ve enerjisini sürdürülebilir bir şekilde kullanmak için gereğini yapmaktadır (Topal, 2008: 11).

Enerji verimliliğinin göstergelerinden enerji yoğunluğu, GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) başına tüketilen birincil enerji miktarını gösterir ve dünya çapında kullanılır. 1000 Dolarlık üretim yapabilmek için tüketilmek zorunda kalınan TEP (ton petrol eşdeğeri) miktarını ifade eder. Burada 1 TEP, enerji elde etmek için yakılan 1 ton petrolü belirtir. Dolayısıyla, üretim yapabilmek için harcanan enerjinin düşük olması o ülkedeki enerji yoğunluğunun düşük olduğunu gösterir, bu da verimli bir enerji kullanımı yapıldığını gösterir. Ülkelerin enerji verimliliğinin incelenmesinde enerji yoğunluğu Enerji yoğunluğu, dünyada enerji verimliliğinin hesaplanmasında kullanılan önemli bir yöntemdir (Kavak, 2005: 10-11).

3. TÜRKİYE’DE ENERJİ SEKTÖR YAPISI

Kişi başına milli gelirin artması, kentleşmenin hızlanması, büyüyen ekonomi, bilinçli nüfus artışı, Türkiye’nin enerji talebinin öğelerini meydana getirmekle birlikte bu talebin 2023’e kadar %6 artacağı öngörülmektedir. Stratejik konumu itibariyle Türkiye, enerjiyi tüketen ve tedarik eden bir çok büyük devlet arasında bulunmaktadır. Ayrıca yapılacak olan petrol ve doğalgaz boru hatları, İstanbul ve Çanakkale Boğazları, ülkede keşfedilen hidrokarbon kaynakları, Türkiye’yi hem bir enerji köprüsü yapmakta hem de ülkeyi enerji ithaları

konusunda söz sahibi yapmaktadır. Türkiye yenilenebilir enerji kaynakları açısından da zengin olup, kullanımı için hükümet politikaları ile desteklenmelidir (Başbakanlık Ve Yatırım Destek Tanıtım Ajansı, 05.05.2017).

Türkiye ekonomisinin gelişmesine bağlı olarak enerji tüketimi konusunda dünyanın önemli ülkeleri arasında bulunmaktadır. 2014'te, Türkiye'nin 123,9 milyon TEP yani 867,3 milyon varil birincil enerji talebi bulunmaktadır. Doğal gaz %32,5 ile birinci iken, kömür %29,2, petrol %28,5 ile doğal gazdan hemen sonra gelmişlerdir. Türkiye birincil enerji talebinin sektörel dağılımına göre; enerji tüketiminin %30'u çevrim sektörü yani elektrik üretiminde, %24'ü konut ve hizmet sektöründe, %23'ü sanayide ve %19'u ulaştırma sektöründe kullanıldığı görülmektedir (Türkiye Petrolleri Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Ham Petrol ve Doğalgaz Sektör Raporu, 2016: 25).

4. LİTERATÜR

1970'li yıllarda yaşanan petrol krizleri enerjinin bir üretim girdisi olarak önemini ortaya çıkarmıştır. İlerleyen yıllarda enerji, iktisadi kalkınma için önemli bir hale gelmiştir. Bu durumu küreselleşmenin yaygınlaşması da desteklemiştir. Literatürde enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki karşılıklı ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Aşağıdaki tabloda bunlara yer verilmiştir.

Tablo 1: Literatür

Çalışma	Ülke(ler)	Dönem	Model	Bulgu
Kraft ve Kraft (1978)	ABD	1947-1974	Sims Tekniği	Ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Akarca ve Long (1979)	ABD	1973- 1978	Granger Nedensellik Testi	Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında bir nedensellik ilişkisi olmadığı gözlemlenmiştir.
Hamilton (1983)	ABD	1948-1972	Granger Nedensellik Testi	Enerji fiyatının büyümenin Granger nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Yu ve Hwang (1984)	ABD	1947-1979	Sims Tekniği	İstihdamdan enerji tüketimine doğru tek yönlü zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Stern (1993)	ABD	1947-1990	Eşbütünleşme Analizi	Enerji tüketimi ile büyüme arasında eşbütünleşme olduğu tespit edilmiştir.
Masih ve Masih (1996)	Hindistan, Pakistan, Endonezya, Malezya, Singapur, Filipinler	1955-1990	Eşbütünleşme Analizi, Granger Nedensellik Testi	Hindistan, Pakistan ve Endonezya'da enerji ve büyüme arasında koentegrasyon olduğu, Hindistan'dan edenselliğin yönünün enerjiden büyümeye doğru, Pakistan ve Endonezya'da ise nedenselliğin yönünün büyümeden enerjiye doğru olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Soytaş, Sarı ve Özdemir (2003)	Gelişmekte olan 10 piyasa ve G-7 ülkeleri (Çin veri eksikliğinden dolayı analiz dışı bırakılmıştır)	1950-1992	Granger Nedensellik Testi	Türkiye, Fransa, Almanya ve Japonya için nedensellik ilişkisinin enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru olduğu, Arjantin'in ise çift yönlü bir nedensellik ilişkisi içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İtalya ve Kore için ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.
Hondroyiannis, Lolos ve Papapetrou (2002)	Yunanistan	1960-1996	Vektör Hata Düzeltme Modeli	İstihdam, enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Altınay ve Karagöl (2004)	Türkiye	1950-2000	Birim Kök Testi ve Granger Nedensellik Testi	Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.
Paul ve Bhattacharya (2004)	Hindistan	1950-1996	Granger Nedensellik Testi, Engle-Granger Eşbütünleşme Analizi	Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında iki yönlü nedensellik olduğu tespit edilmiştir.
Şengül ve Tuncer (2006)	Türkiye	1960-2000	VAR Yöntemi	Ticari enerji kullanımından GSYİH'ye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisine ve reel enerji fiyatları ile GSYİH arasında ise iki yönlü bir nedensellik ilişkisine rastlanmıştır.
Jobert ve Karanfil (2007)	Türkiye	1960-2003	Eşbütünleşme Analizi	GSYH ve enerjitetüketimi arasında uzun dönemde nedensel bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Lise ve Montfort (2007)	Türkiye	1970-2003	Eşbütünleşme Analizi	Enerji tüketimi ve GSYH arasında iki yönlü bir nedensellik olduğu tespit edilmiştir.
Erdal, Erdal ve Esengün (2008)	Türkiye	1970-2006	Eşbütünleşme Analizi ve Granger Nedensellik Testi	Enerji Tüketimi ve ekonomik büyüme arasında iki yönlü tersine nedensellik ilişkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Odhiambo (2009)	Güney Afrika	1971-2006	Durağanlık Testi, Eşbütünleşme Testi, Granger Nedensellik Testi	Güney Afrika'daki elektrik tüketimi ile ekonomik büyüme arasında belirgin iki yönlü bir nedensellik bulunduğu ve ayrıca istihdamın da büyümenin Granger nedeni olduğu tespit edilmiştir.
Kıran ve Güriş (2009)	Türkiye	1968-2005	Birim Kök Testi ve Granger Nedensellik Testi	GSYH ve elektrik tüketimi arasında çift yönlü bir Granger nedensellik gözlemlenmiştir.
Mucuk ve Uysal (2009)	Türkiye	1960-2006	Eşbütünleşme Testi ve Granger Nedensellik Testi	Değişkenlerin eşbütünleşik oldukları ve enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru Granger nedenselliğinin gerçekleştiği sonucuna

				ulaşmıştır
Yapraklı ve Yurttaşıkılmaz (2012)	Türkiye	1970-2010	Granger Nedensellik Testi	Elektrik tüketimi ile ekonomik büyüme arasında iki yönlü bir nedensellik olduğu tespit edilmiştir.

Kaynak: Bu tablo tarafımdan derlenmiştir.

5. VERİ SETİ - MODEL VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Çalışmada Türkiye ekonomisi için ekonomik büyüme ve enerji tüketimi ilişkisi 1961-2014 dönemi yıllık verileri kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan değişkenler ekonomik büyüme için Cari ABD Doları bazında GSYİH ve enerji tüketimini tanımlamak için ise Enerji Kullanımı (Kişi Başına Kilogram Petrol Eşdeğeri) verileridir. Analizde kullanılan seriler Dünya Bankası'nın veri tabanından alınmıştır. Çalışmanın analiz kısmında değişkenler arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla ilk olarak birim kök testleri ve durağanlık analizleri yapılmış ve daha sonra değişkenler arasındaki ilişki Granger Nedensellik Testi yardımıyla test edilmiştir. Seriler çalışmanın bu kısmında GDP ve Energy olarak kısaltılacaktır. Analizler E-Views 9.0 paket programı ile yapılmıştır. Tablo 2'de modelde kullanılan veriler özetlenmiştir ve tablodaki veri seti kullanılarak oluşturulan model ise;

Gayri Safi Yurtiçi Hasıla= f (Enerji Tüketimi)'dir.

Tablo 2: Modelde Kullanılan Veriler

Değişkenin Adı	Açıklama	Kaynak
Energy	Enerji Tüketimi (Kişi Başına Kilogram Petrol Eşdeğeri)	Dünya Bankası Veri Tabanı
GDP	GSYH (Cari ABD Doları)	Dünya Bankası Veri Tabanı

Kaynak: Bu tablo tarafımdan oluşturulmuştur.

6. ARAŞTIRMANIN AMPİRİK BULGULARI

Regresyon analizleri zaman serileri ile yapıldığında güçlü bir otokorelasyon bulunma ihtimali olmaktadır. Bu durum analiz yapıldıktan sonraki yorumlarda önemli hatalar çıkarabilmektedir (Granger ve Newbold, 1974: 118). Sahte regresyon sorununun olmaması için öncelikle verilerin birim kök testi yapılmalıdır. Zaman serisi analizlerinde karşılaşılan en büyük sorun olan sahte regresyon kullanılan serilerin durağan olmamasından kaynaklanır. Analiz uygulanacak serilerin güçlü bir trend taşımamaları değişkenler arasında yapılan analizlerde anlamlı sonuçlara ulaşmak içindir (Uzgören ve Uzgören, 2005).

Üzerinde analiz uygulanacak serilerin durağan olup olmadıklarını araştırmak için birim kök testi kullanılmaktadır. Eğer bir zaman serisi durağan değilse, durağan hale gelinceye kadar farkları alınmaktadır (Yücel ve Ata, 2003: 7). Çalışmada ADF birim kök testi uygulanarak verilerin durağan olup olmadıkları araştırılmıştır. Çoklu regresyon analizlerinde hata teriminin sıralı değerlerinin arasında ilişki bulunması durumuna otokorelasyon denir (Külünk, 2013:

71). Dolayısıyla çalışmada ele alınan zaman serilerinin, bu tip sorunlarla karşılaşmamak için, logaritmaları alınmıştır. Bilgi Kriteri olarak Schwartzt kullanılarak durağanlık testleri yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda birim kök testine ait sonuçlar verilmiştir.

Tablo 3: Düzey Değerleri için ADF Test Sonuçları

DEĞİŞKENLER	KRİTİK DEĞERLER			ADF(t) ADF(prob.)	GECİKME UZUNLUĞU
	%1 Anlamlılık Düzeyi	%5 Anlamlılık Düzeyi	%10 Anlamlılık Düzeyi		
Loggdp (intercept)	-3.560019	-2.917650	-2.596689	-0.999735 0.7471	0
Loggdp (trendandintercept)	-4.140858	-3.496960	-3.177579	-2.647106 0.2622	0
Logenergy (intercept)	-3.560019	-2.917650	-2.596689	-1.662043 0.4444	0
Logenergy (trendandintercept)	-4.140858	-3.496960	-3.177579	-2.636513 0.2666	0

Kaynak: Veriler E-Views 9.0 Paket Programı kullanılarak tarafımdan hesaplanmıştır.

Tablo 3'te Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın ve enerji tüketiminin logaritması ve yüzde değişimi alınmıştır. Kullanılan iki değişken için elde edilen veriler yıllık veri olduğundan mevsimsellik sorunu oluşmamıştır. Her iki değişken de düzeyinde durağan değildir. İki serinin de birinci farkları alınmıştır. Bilgi Kriteri olarak Schwartz kullanılarak durağanlık testleri yapılmıştır.

Tablo 4: Birinci Fark Değerleri için ADF Test Sonuçları

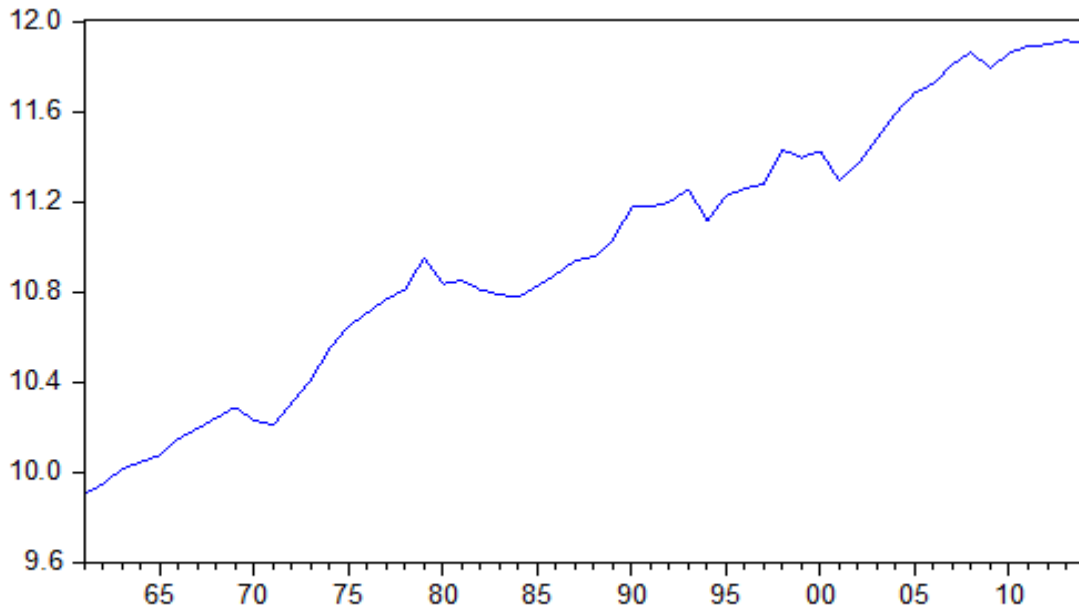
DEĞİŞKENLER	KRİTİK DEĞERLER			ADF (t) ADF (prob.)	GECİKME UZUNLUĞU
	%1 Anlamlılık Düzeyi	%5 Anlamlılık Düzeyi	%10 Anlamlılık Düzeyi		
$\Delta \log \text{gdp}$ (intercept)	-3.562669	-2.918778	-2.597285	-7.194438 0.0000*	0
$\Delta \log \text{gdp}$ (trend and intercept)	-4.144584	-3.498692	-3.178578	-7.170116 0.0000*	0
$\Delta \log \text{energy}$ (intercept)	-3.562669	-2.918778	-2.597285	-6.862343 0.0000*	0
$\Delta \log \text{energy}$ (trend and intercept)	-4.144584	-3.498692	-3.178578	-6.934229 0.0000*	0

*Seriler %1'de anlamlıdır.

Kaynak: Veriler E-Views 9.0 Paket Programı kullanılarak tarafımdan hesaplanmıştır.

Tablo 4'teki birim kök testi sonuçlarına göre enerji tüketimi ve GSYİH serileri 1. dereceden durağandır. Durağanlık = (1- Anlamlılık) şeklinde denklem olarak gösterilir. Yapılan kriter testleri de göz önünde bulundurularak, uygun gecikme uzunluğu 0 olarak belirlenmiştir. ADF sonuçlarına göre, değişkenlerin seviye olarak durağan olmadığı, birinci fark alma formunda (Tablo4'te Δ ile gösterilmiştir) durağan olduğu gösterilmiştir.

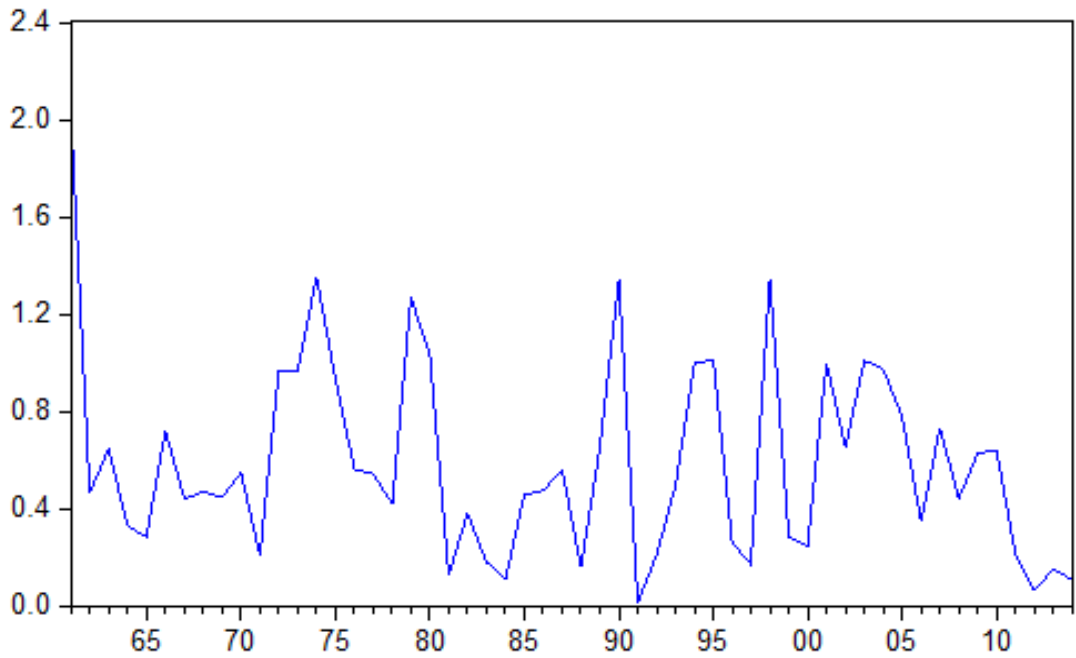
Şekil 1: GSYH Verilerinin Durağanlaşmamış Hali



Kaynak: Şekil E-Views 9.0 Paket Programı kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Şekil 1’de GSYH verilerinin henüz durağanlaşmamış hali grafiksel olarak gösterilmiştir. GSYH verilerinin durağan değil de azalan ve artan bir trende sahip olmasının sebebi Türkiye’de ekonomik problemlerin sık yaşanmasıdır. Hemen hemen Türkiye’nin kuruluşundan bu yana yedi senede bir ülke içi ya da ülke dışından kaynaklanmak üzere ekonomik sıkıntılar yaşanmıştır. Ayrıca değişen hükümetlerin farklı uygulamaları, Türkiye’nin stratejik konumu, komşu ülkelerde meydana gelen iç ve dış savaşlar gibi etkenlerden ülke ekonomisi yine olumlu ya da olumsuz etkilenmiştir. Bu durum GSYH’nin bir artan bir azalan trende sahip olmasına neden olmuştur.

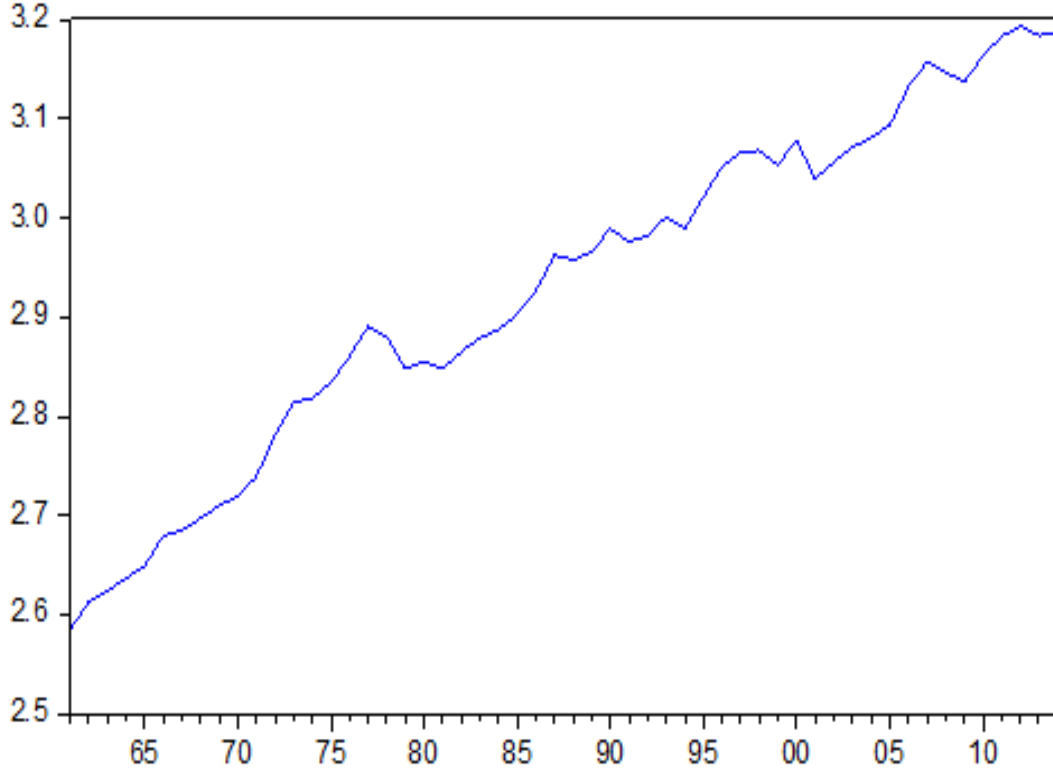
Şekil 2: Logaritması Alınmış Verilerle Yapılan Birim Kök Testinin Grafiksel Gösterimi – GSYİH



Kaynak: Şekil E-Views 9.0 Paket Programı kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Şekil 2’de ise GSYH verilerinin durağan hale gelmiş hali grafiksel olarak gösterilmiştir. Son dönemden örnek verilecek olunursa; Ağustos 2016’da Türkiye’de işsizlik oranı artmıştır. Bunun bir sebebi Rusya ile enerji konusu başı çekmek üzere ekonomik olarak yaşanan sıkıntılar olarak görülmektedir. Rusya’dan beklenenden az sayıda turist gelmesine bağlı olarak turistik bölgelerdeki oteller buldukları şehre ekonomik olarak istenen düzeyde katkı sağlayamamıştır. Bu durum mevsimsel işsizliğin artmasına sebep olmuştur. Ek olarak Haziran-Temmuz döneminde mezun üniversite öğrenci sayısının artmasından dolayı işsizlik zaten artmaktayken devletin bu durumu engelleme çabaları 15 Temmuz 2016 Darbe Girişimi’nden dolayı sekteye uğramıştır. Daha öncede de değinildiği gibi bu ve benzeri durumlar GSYİH’nin zaman zaman artıp azalmasına sebep olmuştur. Bu şekilde zaman serilerinin durağan olmaması durumunda, zaman serileri trend içerecektir. Bu durumda zaman serilerinin kullanılacağı regresyon denklemlerinde sahte regresyon benzeri durumlar ortaya çıkacaktır.

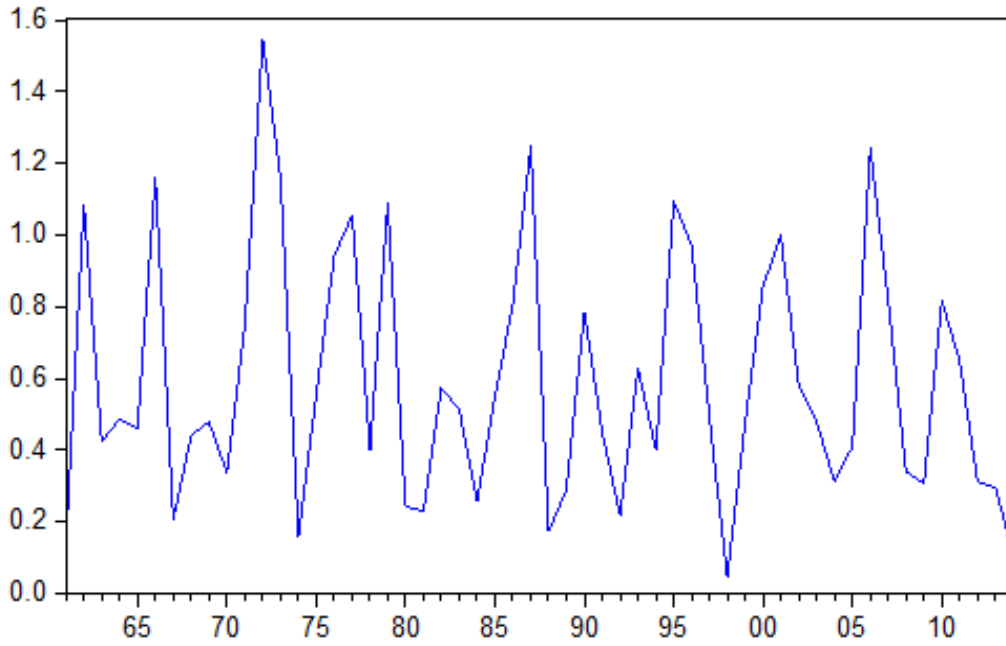
Şekil 3: Enerji Tüketimi Verilerinin Durağanlaşmamış Hali



Kaynak: Şekil E-Views 9.0 Paket Programı kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Şekil 3'te enerji tüketimi verilerinin birim kök içeren yani durağanlaşmamış hali gösterilmektedir. Aynı şekil üzerinde enerji tüketimi grafiğinin de zaman ilerledikçe daha çok artan bir trend sergilemesinin sebeplerinden biri Türkiye'nin kişi başına düşen enerji tüketiminin her yıl artmasıdır. Geçmiş yıllarda her bireyin telefonu, bilgisayar vb. yokken yıllar geçtikçe her bireyin enerji tüketmeye yarayacak çeşitli kaynakları olmuştur. Ayrıca Türkiye'nin önemli ölçüde enerjide dışa bağımlı olması da enerji tüketiminin bazen artan bazen azalan trend göstermesine sebep olmuştur.

Şekil 4: Logaritması Alınmış Verilerle Yapılan Birim Kök Testinin Grafikselsel Gösterimi- Enerji Tüketimi



Kaynak: Şekil E-Views 9.0 Paket Programı kullanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Şekil 4’te enerji tüketimi verilerinin durağanlaşmış hali gösterilmektedir. Durağanlık sağlandıktan sonra ekonometrik analiznin ikinci aşaması olan Granger Nedensellik testi yapılır. Çalışmanın bu bölümünde değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünün belirlenmesinde en fazla kullanılan tekniklerden birisi Clive Granger’in geliştirdiği nedensellik testidir (Mucuk ve Uysal, 2009: 109). Zaman serileri durağan ise Granger nedensellik testi serilerin düzey değerleri kullanılarak yapılır. Granger Nedensellik testi seriler durağan değilse birinci dereceden veya ikinci dereceden farkları alınarak uygulanır (Külünk, 2013: 75). Logaritmaları ve yüzde değişimleri alınarak yapılan birim kök testi sonucunda seriler 1.derecede durağan hale geldikten sonra Granger nedensellik testi uygulanabilmektedir. Tablo 5’te değişkenler arasındaki Granger nedensellik testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5: Granger Nedensellik Test Sonuçları

SIFIR HİPOTEZİ (Ho)	GÖZLEM SAYISI	F-İstatistiği Değeri	Olasılık Değeri
	53		
Enerji Tüketimi, Ekonomik Büyümenin Granger Nedeni Değildir.		5.44691	0.0075
Ekonomik Büyüme, Enerji Tüketiminin Granger Nedeni Değildir.		0.81264	0.4498

Kaynak: Veriler E-Views 9.0 Paket Programı kullanılarak tarafımdan hesaplanmıştır.

Tablo 5’te gösterilen analiz sonuçlarına göre modelde bulunan değişkenler için enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında tek yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Olasılık değerleri dikkate alındığında enerji tüketiminin ekonomik büyümenin Granger nedeni olmama olasılığı kritik değer olan %5’ten küçüktür, bu durumda sıfır hipotezi reddedilir. Ekonomik büyümenin enerji tüketiminin Granger nedeni olmama olasılığı, kritik değer olan %5’ten büyük olduğu için sıfır hipotezi kabul edilir. Bu sonuca göre, enerji tüketiminin artması ekonomik büyümeyi artırmakta, enerji tüketiminin azalması ise ekonomik büyümeyi azaltmaktadır.

7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Enerjinin verimli kullanımı ve çevreyle uyumlu kaynaklardan elde edilmesi dünyanın fiziki, iktisadi ve toplumsal geleceği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu konuda bireysel ve toplumsal olarak, kişilere, kurumlara, devletlere ve uluslararası kuruluşlara büyük görevler düşmektedir. Enerji verimliliği konusu, Türkiye’de diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi ciddi bir öneme sahiptir. Yenilenemez kaynakların tükenme tehlikesinin yanında, Türkiye gibi enerjisini büyük oranda ithal eden bir ülkenin, enerji bağımlılığında kaynaklı ekonomik yükü azaltmak, enerji açığını düşürmek enerji verimliliği için yapılan araştırmaların ana hedefleridir. Türkiye’de enerji verimliliğini artırmaya dair, bir çok kişisel ve sosyal çaba sarf edilmektedir. Elektrikte, sanayide, ulaşımda, binalarda enerji verimliliğini artırmaya yönelik görsel ve yazılı olarak bir çok say yapılmaktadır. Bu konuda hem bireysel hem sosyal farkındalık yaratılması mühimdir. Türkiye’nin enerji verimliliği potansiyeli fazla olup, bu konuda atılacak adımlar enerji ithalatının düşürülmesine yardımcı olacaktır.

Türkiye için enerji gereklidir ve stratejik anlamda öneme sahiptir. Enerjinin sürdürülebilir ve güvenli bir şekilde elde edilmesi, verimliliğinin yüksek olması, hem yerli hem de yenilenebilir kaynakların kullanılabilmesi Türkiye için oldukça önemlidir ve bu konunun üzerinde durulmaktadır. Enerji bağımlılığı devletler için dezavantaj oluşturmaktadır. Enerjide bağımsız olmak, ülkelerin ekonomik büyümesini sağlaması açısından çok önemli olduğu kadar, uluslar arası arenada siyasi yaptırımlara maruz kalmayı önlemeye de yardımcı olur. Türkiye enerji bağımsızlığı için attığı her adımda bağımlılığını azaltmış, verimliliğini artırmış olacaktır. Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki literatürde oldukça fazla incelenmesine rağmen, bahsi geçen değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığına dair ve varsa nedensellik yönünün ne olduğuna dair kararsızlıklar mevcuttur.

Enerji tüketimi ile büyüme arasındaki ilişki literatürde çok fazla işlenmesine rağmen, bu iki değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve nedenselliğin yönü ile ilgili tartışmalar mevcuttur. Bu çalışma, Türkiye’nin ekonomik büyümesi ve enerji tüketimi arasındaki nedensellik ilişkisini ampirik olarak araştırmaya yöneliktir. Çalışmada kullanılan veriler Dünya Bankası veri tabanından elde edilmiştir. Granger Nedensellik Testi; 1961 – 2014 yılları arasındaki GSYH (Cari ABD Doları) verileri ve Enerji Tüketimi (Kişi Başına Kilogram Petrol Eşdeğeri) verileri ile yapılmıştır. Yapılan ekonometrik analiz sonucunda; enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Bu ilişki büyüme hipotezi olarak kabul edilir. Bu hipoteze göre enerji tüketimini kısıtlayan politikaların ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etki yaratacağı anlamına gelir. Bir diğer deyişle, Türkiye’de enerji tüketiminin artması ekonomik büyümeyi artırmaktadır.

KAYNAKÇA

Akarca, Ali ve Long, Thomas Veach (1980), "On the Relationship Between Energy and GNP: A Reexamination", **Journal of Energy and Development**, Vol: 5, No:2, (Spring 1980), s. 326-331.

Altınay, Galip ve Karagöl, Erdal (2004), "Structural Break, Unit Root, and the Causality Between Energy Consumption and GDP in Turkey", **Energy Economics**, Volume: 26, No: 6, s. 985-994.

Ata, Ahmet Yılmaz ve Yücel, Fatih (2003), "Eş-Bütünleşme Ve Nedensellik Testleri Altında İkiz Açıklar Hipotezi: Türkiye Uygulaması", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 12, Sayı 12, ss. 97-110.

Başbakanlık Ve Yatırım Destek Tanıtım Ajansı , Invest In Turkey (2016), [Http://Www.Invest.Gov.Tr/Tr-Tr/Sectors/Pages/Energy.AspX](http://www.invest.gov.tr/tr-tr/sectors/pages/energy.aspx), 03.08.2016.

Çiftçi, Murat (2015), "Türkiye'de Yenilenebilir Enerji Kaynaklarından Güneş Enerjisi Potansiyeli Ve Yerel Yönetimlerde Kullanımının Swot Analizi. Örnek: Bursa Gürsu Belediyesi", Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Dickey, David A. ve Fuller, Wayne A. (1981), "Distribution Of The Estimators For Autoregressive Time Series With A Unit Root", **Econometrica**, Vol: 49, No: 4, s.1057-72.

Erdal, Gülistan, Erdal, Hilmi ve Esengün, Kemal (2008), "The Causality Between Energy Consumption and Economic Growth in Turkey", **Energy Policy**, Vol: 36 No: 10, s.3838-3842.

Granger, C.W.J, ve Newbold P. (1974), "Spurious Regressions in Econometrics", **Journal of Econometrics**, s.2, ss. 111-120.

Hamilton, James D. (1983), "Oil and the Macroeconomy since World War II", **The Journal of Political Economy**, Vol: 91, No:2, s. 228-248.

Hondroyannis, George; Lolos, Sarantis ve Papapetrou, Evangelia (2002), "Energy Consumption and Economic Growth Assessing the Evidence From Greece", **Energy Economics**, Vol: 24, No: 4, s. 319-336.

Jobert, Thomas ve Karanfil, Fatih (2007), "Sectoral Energy Consumption by Source and Economic Growth in Turkey", **Energy Policy**, Volume: 35, No: 11, s. 5447-5456.

Kavak, Kubilay (2005), "Dünya'da Ve Türkiye'de Enerji Verimliliği Ve Türk Sanayinde Enerji Verimliliğinin İncelenmesi", Devlet Planlama Teşkilatı 2689 Nolu Yayını, Uzmanlık Tezi, Ankara.

Kıran, Burcu ve Güriş, Burak (2009), "Relationship Between Electricity Consumption And Gdp In Turkey", **Problems and Perspectives in Management**, Vol:7, No:1, s.166-171.

Kraft, John ve Kraft, Arthur (1978), "On the Relationship Between Energy and GNP", **Journal of Energy and Development**, Vol: 3, No: 2, (Spring 1978), s. 401-403.

Külünk, İbrahim (2013), "Enerji Verimliliği ve Karbon Salınımı Çerçevesinde Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği", Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.

Lise, Wietze ve Montfort, Kees Van (2007), “Energy Consumption and GDP in Turkey: Is There a Cointegration Relationship?”, **Energy Economics**, Vol: 29, No:6 , s. 1166-1178.

Masih, Abul M.M. ve Masih, Rumi (1996), “Energy Consumption, Real Income and Temporal Causality: Results From a Multi-Country Study based on Cointegration and Error-Correction Modelling Techniques”, **Energy Economics**, Vol: 18, No: 3, s. 165-183.

Mucuk, Mehmet ve Uysal, Doğan (2009), “Türkiye Ekonomisinde Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme”, **Maliye Dergisi**, s.157, ss. 105-115.

Odhiambo, Nicholas M.; (2009), “Electricity Consumption and Economic Growth in South Africa: A Trivariate Causality Test”, **Energy Economics**, Vol: 31, No: 5, s. 635-640.

Paul, Shyamal ve Bhattacharya Rabindra N. (2004), “Causality Between Energy Consumption and Economic Growth in India: A Note on Conflicting Results”, **Energy Economics**, Vol: 26, No: 6, s. 977-983.

Soytaş, Uğur ve Ramazan Sarı; (2003), “Energy Consumption and GDP: Causality Relationship in G-7 Countries and Emerging Markets”, **Energy Economics**, Vol. 25, ss. 33-37.

Stern, David (2000), A Multivariate Cointegration Analysis of the Role of Energy in the US Macroeconomy, **Energy Economics**, Vol: 22, No:2, s. 267-283.

Şengül, Seda ve Tuncer İsmail (2006) , Türkiye’de Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme: 1960- 2000, **İktisat, İşletme ve Finans**, 21,s: 69-80.

Topal, Orhan (2008), Elektrik Mühendisliği, Yüksek Lisans Tezi.

Türkiye Petrolleri Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Ham Petrol Ve Doğalgaz Sektör Raporu(2016),

[Http://Www.Enerji.Gov.Tr/File/?Path=Root%2f1%2fdocuments%2fsekt%C3%B6r%20raporu%2ftp_Ham_Petrol-Dogal_Gaz_Sektor_Raporu_2015.Pdf](http://Www.Enerji.Gov.Tr/File/?Path=Root%2f1%2fdocuments%2fsekt%C3%B6r%20raporu%2ftp_Ham_Petrol-Dogal_Gaz_Sektor_Raporu_2015.Pdf), 14.08.2016.

Uzgören, Nevin ve Uzgören, Ergin (2005), “Zaman Serilerinde Sahte Regresyon Sorunu ve Reel Kamu Harcamalarına Yönelik Bir Ekonometrik Model Uygulaması”, **Akademik Bakış Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, s.5, ss. 1-4.

Yapraklı, Sevda ve Yurttançıkılmaz, Z. Çağlar (2012), Elektrik Tüketimi İle Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik: Türkiye Üzerine Ekonometrik Bir Analiz, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 13, s.2, ss.200.

YAŞAR, Nihal (2011), “**Kentsel Enerji Politikaları Bağlamında Konutlarda Enerji Verimliliği Algısı: Isparta Örneği**”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Yu, Eden S. H. ve Hwang, Dennis B. K (1984), “The Relationship Between Energy and GNP”, **Energy Economics**, Vol: 6(3), ss. 186-190.

TÜRKİYE’NİN AVRUPA BİRLİĞİ’NE UYUM SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMININ ANALİZİ¹

Filiz KUTLUAY TUTAR^{2*}

Hatice ŞAHİN³

² Ömer Halisdemir Üniversitesi, S. Yazar, İİBF, Niğde

³ Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, Niğde

*E-posta: flztutar@hotmail.com

Geliş Tarihi/Received: 12.11.2016

Kabul Tarihi/Accepted: 19.07.2016

Öz: İşgücü piyasaları, ülke ekonomilerinin kalkınmasında büyük önem arz etmektedir. Özellikle kadın istihdamı ülkelerin kalkınmasında olmazsa olmaz koşullardan birisi olarak görülmektedir. Çalışmamızda kadın istihdamında Türkiye’nin AB’ye üyelik süreci içerisinde gerçekleştirmesi gereken kriterlere ne derecede uyum sağladığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamının yorumlanabilmesi için öncelikle ülkelere yol gösterici nitelikte bir topluluk olan AB’de istihdam politikaları incelenmiştir. Türkiye’de uygulanan politikalar, AB istihdam politikalarından yola çıkılarak, ekonomiye yansıyan göstergeler vasıtasıyla incelenmiş ve AB ile karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Kadının ekonomiye katılımı ile gerçekleşecek olan etkileri daha net görebilmek için güçlü-zayıf analizi yapılmıştır. Sonuç olarak kadınların istihdam edilmesi, kadınların kendilerine güveninin artması, yaşam koşullarının iyileşmesi, kadının toplumsal değerinin artması, ekonomik kalkınmanın sağlanması gibi birçok alana katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kadın İstihdamı, Avrupa Birliği İstihdam Politikaları, Türkiye, Avrupa Birliği

JEL Kodu: N24, E24

AN ANALYSIS FOR WOMEN EMPLOYMENT IN TURKEY IN THE PROCESS FOR MEMBERSHIP TO EUROPEAN UNION

Abstract: Labor markets are very important for development of economics. Especially women employment is a sine qua non for development of countries. In this work, I tried to analyze does Turkey provide criterions about women employment in the membership process to European Union. First, I examined employment policies of European Union -a pathfinder community for countries- for interpreting women employment in Turkey. After that, policies that applied in Turkey examined based on European Union employment policies and made a comparative analysis between European Union and Turkey. A Strong-Weak analysis applied for showing the positive effects of women employment. As a result employing women will provide these effects; women’s self confidence will raise, life conditions will be better, women’s social value will rise and economic development will be provided.

¹Bu çalışma “Küreselleşme Ekseninde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi” konulu Ömer Halisdemir Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalında yapılan Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

Keywords: Employment, Women Employment, European Union Employment Policies, Turkey, European Union

JEL Codes: N24, E24

1.GİRİŞ

Dünya ticaretinden pay alabilmek, gelişmiş ekonomilerle rekabeti sağlayabilmek ve devamlılığını getirebilmek için işletmelerin piyasaya yüksek kaliteli ürünler sunması gerekmektedir. Bu durumda işgücü piyasasında önemli hareketlilik yaşanacaktır. Piyasaya yüksek kalitede ürün sunabilmek için daha fazla nitelikli işgücüne ihtiyaç olacaktır ve bu durumda daha fazla işgücü istihdam edilecek, işsizlik oranları da kısmen de olsa azalacaktır.

İstihdam oranları artarken işsizlik oranlarının azalması ülke ekonomisini olumlu etkileyecek ve yaşam standardını yükseltecektir. Ancak bu noktada kadının da ekonomiye girmesi gerekmektedir. Çünkü nüfus üzerinde önemli bir paya sahip olan kadınların ekonomi dışında kalması ülkenin gelişimi ve kalkınmasını geciktirecek hatta kalkınma sağlanamayacaktır. Hayatın her alanında büyük emeği olan kadının ekonomiye dâhil edilmesiyle kadının kendine güveni artacak, kadının toplumsal değeri artacak, işsizlik oranları düşecek, ailelerin gelir seviyesi artacak, yaşam standartları yükselecek ve ekonomik kalkınma sağlanacaktır. Bu durumda kadınların daha fazla istihdam edilmesi gerekmektedir. Çalışmamızın amacı kadın istihdamının ekonomi üzerinde önemli derecede artılar sağladığı dikkate alınarak, istihdam politikalarında güzel bir örnek teşkil eden AB'deki istihdam politikaları temelinde, AB' ye uyum sürecinde Türkiye'deki istihdam politikalarının AB ile karşılaştırmalı analizi yaparak, Türkiye'deki eksiklikleri, yapılması gereken çalışmaları ortaya koymak ve kadın istihdamının ekonomi üzerindeki önemini vurgulamaktır.

Sonuç olarak, ekonomik kalkınmanın sağlanması, ülkenin gelişmiş ekonomiler arasına girmesi, yaşam standartlarının yükselmesi ve AB'ye üyelik sürecinin daha kısa sürmesi için kadın istihdamının önemli bir etken olduğu anlaşılmıştır. Kadınlara karşı toplumsal ön yargılarımızdan sıyrılıp, kadınların da birer birey olduğunu ve çeşitli haklara sahip olduğunu hatırlayarak öncelikle eğitim alanında kadınlara fırsat verilerek kadınların bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Kadının çalışma hayatına girmesiyle kendine olan güveni artacak ve daha büyük işler yapma cesareti toplayarak çeşitli girişimlerde bulunacak ve ekonomi her alanda gelişecektir.

2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE KADIN İSTİHDAMI

Küresel bir sorun durumunda olan istihdam olgusu, ekonomilerin düzgün işleyişi ve işsizlik oranlarının azaltılması bakımından çözülmesi gereken önemli bir sorundur. Bu sorunun çözülmesi için bazı çalışmalar yapılmış ve istihdam politikaları düzenlenmiştir. Tablo 1'de AB'nin istihdam politikalarının gelişim sürecinde etkili olan ve istihdam politikalarının temellerinin atıldığı girişimlerin kronolojik sıralaması yapılmıştır.

Tablo 1: Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikaları Kronolojisi

1957	Roma Anlaşması imzalanmıştır
1986	Çocuk Bakım Ağı(Network on Childcare) kurulmuştur
1989	İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı imzalanmıştır
1990	NOW (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi) uygulamaya konulmuştur
1993	Beyaz Kitap yayınlanmıştır
1994	Essen Stratejisi oluşturulmuştur
1995	Madrid Zirvesi
1996	Dublin Zirvesi
1997	Amsterdam Anlaşması imzalanmıştır
	Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi
1998	Cardiff Zirvesi
	Viyana Zirvesi
1999	Köln Zirvesi
	Helsinki Zirvesi
2000	Cinsiyet Eşitliği İçin Çerçeve Strateji kabul edilmiştir
	Lizbon Zirvesi
	Nice Zirvesi
2001	Stockholm Zirvesi
2002	Barcelona Zirvesi
2003	Brüksel Zirvesi
2009	Lizbon Anlaşması yürürlüğe girmiştir
2015	İstihdam ve Sosyal Yenilik (EaSI) AB'ne Katılım Anlaşması imzalandı(24 Şubat)
	İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı Tanıtım Toplantısı gerçekleştirildi(1 Ekim)

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Tablodan da görüleceği gibi AB'nin istihdam politikalarının temeli 1957 Roma Anlaşması ile atılmıştır. 1990'lı yıllarda uygulanan politikaların istihdam yaratmadığı ve bu nedenle büyük oranlarda işsizlik meydana gelmiş dolayısıyla istihdam politikaları yaratma girişiminde bulunulmuştur. 1993 yılında düşük istihdam ve işsizlikle mücadelede rehber kaynak niteliğinde "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" isimli Beyaz Kitap yayınlanmıştır ve bu kitap uygulanabilecek istihdam politikaları için temel alınmış ve 1994 yılında Essen Stratejisi oluşturulmuştur. Ülkelerin uyguladığı politikalar başarı sağlayamamış ve 1997 yılında Amsterdam Anlaşmasıyla istihdam Birliği'nin ortak sorunu kabul edilmiş ve AB ülkelerinin istihdamı artırmak adına hedefleri konuşulmuştur. Ancak Avrupa İstihdam Stratejisinin üçlü

sacayağını birincisi; 1997 Lüksemburg Zirvesi, İkincisi; 1998 Cardiff Zirvesi ve Üçüncüsü 1999 Köln Zirvesi oluşturmaktadır. Uygulanan politikalar ile başarı sağlandıkça yeni zirveler, girişimler oluşturularak ve politikaların çerçevesi genişletilerek yeni hedefler ortaya atılmış ve yeni anlaşmalar yapılmıştır.

2.1. Avrupa İstihdam Stratejisi(AİS)

Avrupa İstihdam Stratejisi, 1990'lı yıllarda meydana gelen işgücü piyasasında gerçekleşen sorunların beraberinde getirdiği olumsuzlukları ortadan kaldırmak için AB düzeyinde alınmış bir takım aktif işgücü piyasası önlemlerinden oluşmaktadır. Ulusal politikalarda işsizlik sigortası gibi pasif istihdam önlemlerinden aktif istihdam önlemlerine geçiş ile birlikte, AB'nin bu yönde gerekli adımları atması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Böylece 1990'lı yıllarla birlikte AB'nin istihdam merkezli sosyal politika çalışmaları başlamıştır. AİS, 1997'de Lüksemburg'da yapılan olağanüstü istihdam zirvesinde ortaya konulmuştur. Lizbon, Stockholm ve Barcelona Zirveleri ile bu strateji geliştirilmiştir(Kesici ve Selamoğlu,2005:26).

Avrupa İstihdam Stratejisi, her ülkenin kendi koşullarına göre oluşturduğu ulusal istihdam politikalarının AB düzeyinde sağlanacak eşgüdüm içinde hayata geçirilmesi ve bu politika içinde, mesleki ve teknik eğitim ile işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi şeklinde özetlenebilir(Topoğlu,2007:117).

1990'lı yıllarda AB düzeyindeki en önemli problemlerden biri işsizlik olmuştur. Düşük istihdam ve işsizlik ile mücadele için Jacques Delors'un başkanlığında bir çalışma komitesine hazırlanan ve 1993 yılında yayımlanan "Büyüme, Rekabet ve İstihdam" isimli Beyaz Kitap istihdam konusunda birlik düzeyinde uygulanabilecek olan politikalar için bir temel oluşturmuştur. Beyaz Kitap temel alınarak 1994 yılında oluşturulan Essen Stratejisi (Essen Strategy), insan kaynaklarının geliştirilmesi, üretken istihdamın desteklenmesi, çalışma piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması, girişimciliğin teşviki, uzun dönemli işsizlerin ve kadın ve gençlerin çalışma piyasasına girişinin kolaylaştırılması gibi önlemler ile daha sonra uygulamaya konulacak olan Avrupa İstihdam Stratejisinin temellerini oluşturmuştur(Kesici ve Selamoğlu,2005: 29).

AB istihdam politikasının 1990'lı yılların ikinci yarısında temeli atılmış üç sacayağı söz konusudur. Üye ülkelerin istihdam politikalarının koordinasyonuna dayanan Lüksemburg Süreci ilk sacayağını oluşturmaktadır. 1998 yılında Kardif Zirvesi'nde alınan kararlara göre mal piyasaları ve mali piyasaların yapısal düzenlemelerle liberalize edilmesine dayanan Kardif Süreci ikinci sacayağıdır. 1999 yılında Köln Zirvesi'nde kabul edilen ve AB düzeyinde makro diyalog olarak adlandırılan anlaşmaya göre büyüme ve istihdamda iyileşme yaratmaya dönük bütçe, para ve gelir politikalarının koordine edilmesine dayanan Köln Süreci üçüncü sacayağını oluşturmaktadır(Kesici,2011:83).

AB'nin 1997 Amsterdam Anlaşması'yla sosyal politikalarda daha etkin bir rol oynamaya başlaması ve AB düzeyinde yeni bir istihdam stratejisine ihtiyaç duyulmasının, eşitlik politikalarının ana-akımlaşması açısından da başlangıç olduğu anlaşılıyor. 2000 yılında kabul edilen 'Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Strateji' (AFramework Strategy for Gender Equality) ile cinsiyet eşitliği konusunda AB'nin oynayacağı rolün genişlediğini görmektedir(Büyükcoşkun,2014:155-156).

İstihdam alanında Amsterdam Anlaşmasında belirtilen temel unsurlar şu şekildedir(Kesici ve Selamoğlu,2005: 32-33):

- ✓ AB'nin kilit hedeflerinden biri olarak yüksek bir istihdam seviyesinin başarılması taahhüt edilmekte ve bu konunun makroekonomik büyüme ve istikrar hedefi kadar önemli olduğu deklare edilmektedir.
- ✓ İstihdam konusu, üye devletlerin birlik düzeyindeki istihdam politikasına kendilerini uydurmalarını öngören ortak bir alan olarak vurgulanmaktadır.
- ✓ Birlik ve üye devletler, koordineli bir istihdam stratejisini geliştirme ve özellikle ekonomik değişmeye cevap veren nitelikli, eğitilmiş ve uyarlanabilir çalışma piyasaları konusunda ve işgücünün gelişmesine yardımcı olma yönünde zorlanmaktadır.
- ✓ Anlaşma, madde 127'de belirtildiği gibi birliğin tüm politika ve faaliyetlerinde göz önünde bulundurulacak olan istihdam politikasını içermektedir.
- ✓ Üye devletlerin istihdam politikaları, madde 128'de açıklandığı gibi Komisyon ve Konsey tarafından birer yıllık olarak hazırlanan Ortak İstihdam Raporu aracılığıyla sınıadığı bir prosedüre bağlı olarak izlenmektedir.
- ✓ Anlaşmanın 130. maddesine göre birlik düzeyinde istihdam ile ilgili konuların sürekli tartışılması için İstihdam Komitesi adında sürekli faaliyette bulunmak üzere temel kurumsal bir birim oluşturulmuştur.
- ✓ Anlaşmanın 129. maddesine göre, istihdama yönelik analiz, araştırma ve uygulamalar açısından yasal bir temel meydana getirilmiştir.
- ✓ Avrupa ve bir bütün olarak vatandaşları için gerekli olabilecek karar veya tavsiyelerin tek bir ülke tarafından engellenmemesi için kararlar alınırken nitelikli çoğunluğun aranmasına karar verilmiştir.

Bu anlaşma ile birlikte istihdam olgusu artık Avrupa için çözülmesi gereken ortak bir sorun olarak kararlaştırılmış ve AB ve üye devletlerin istihdamı artırma, çalışma koşullarını iyileştirme ve yüksek istihdam sağlayacak olan işgücünü geliştirme, iyileştirme gibi konular üzerindeki hedefleri ortaya konulmuştur.

Kazanma biçiminin değiştirilmesiyle ailenin yapısının da değiştirildiğini vurgulayan Mosesdottir'e göre, "AB, Avrupa'da sürdürülebilir ekonomik büyümenin ve rekabetin artırılması için bir araç olarak, Avrupa İstihdam Stratejisi'ni (European Employment Strategy) üye ülkeleri kadın ve erkeğin ücretli işe daha eşit şekilde katılımına itmek için kullanmıştır". Üye ülkeler bazında kadın istihdam oranlarının büyümesi AİS'nin ana hedeflerinden bir tanesidir ve Avrupa'daki iş piyasalarını şekillendirmedeki etkisi tartışılmaktadır. Bu yolla, "Avrupa Birliği, AİS'ni üye ülkeleri iki kişinin çalıştığı aile modeline taşımak için kullanmaktadır(Büyükcoşkun,2014:156).

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin çerçevesinde istihdamın kılavuz ilkeleri niteliğinde dört ana başlık yer almaktadır(Sakar, 2009: 35-36):

- ✓ Girişimciliği teşvik etmek ve destek sağlamak
- ✓ İstihdam edilebilirlik düzeyini artırmak
- ✓ İşletmelerin uyum kapasitesini güçlendirmek
- ✓ Fırsat eşitliğini sağlamak ve her türlü ayrımcılığı önlemek

Karmaşık bir işleyiş ve belirli şekil şartlarına sahip olan AİS' de esas olan üye ülkelerin özgün koşullarına göre oluşturdukları uygulamalardır. İstihdam rehberleri, istihdam raporları ve eylem planları ile Komisyon, Konsey, üye ülkeler ve aday ülkeler bu süreçte aktif rol almaktadır. Üye ülkelerin hedef ve amaçlara ulaşma sürecinde özgün koşullarına göre hareket etmesi ve düzenlemeler gerçekleştirmesi Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) olarak

nitelendirilmektedir. Bu yöntem genellikle üye ülkeler arasında fikir birliğine varılamadığı veya doğrudan düzenleme yetkisinin kullanılmadığı alanlarda işletilmektedir(Özen,2015: 83).

Birliğin özellikle istihdam alanındaki hedeflerini gerçekleştirecek başlıca mali aracı olan Avrupa Sosyal Fonu (ASF) emek piyasasındaki olumsuzlukların giderilmesine ilişkin projelerin geliştirilmesi ve bu projelerin mali yönden desteklenmesi için oluşturulmuştur. Bu çerçevede ASF' nin kullanımı çalışanlara ve işsizlere yönelik olarak iki farklı alanda gerçekleşmektedir. Gerek çalışanlar, gerekse işsizlere yönelik olsun, bu fonun kullanımının nihai amacı, formasyon programlarıyla işgücüne nitelik kazandırmak, kişisel becerilerin gelişimine yardımcı olabilecek ve iş hayatındaki başarıyı arttıracak önlemleri desteklemektir(Kasalak,2007:55).

Avrupa Birliği ülkelerinin rekabetçi bir ekonomik düzen için öngördüğü AİS 1998'deki Viyana Zirvesi'nde üye ülkeler bazında kadın istihdamı oranlarının büyümesini ana hedeflerinden biri olarak belirlemiştir. İki yıl sonra 2000'de Lizbon'da gerçekleştirilen zirvede kadın istihdamının 2010'da % 60'a yükseltilmesi öngörülmüştür. Buna göre, Avrupa İstihdam Stratejisinin üye ülkeleri iki kazananlı aile modeline doğru taşınmayı hedeflediği görülmektedir. Bu hedef doğrultusunda çocukların ev dışında bakıldığı düzenlemelerin daha da geliştirilmesine dair yeni hedefler üye ülkelerin kılavuz çizgisini oluşturmaktadır(Büyükcoşkun,2014:47).

2.2. Avrupa Birliği'nde Kadın İstihdam Politikaları

Modern kapitalist üretim örgütlenmesi ve onun bir biçimi olan sosyal refah devleti bugün kendisine yakılan bütün ağıtlara karşı cinsiyet ayrımına dayanan iş, gelir ve sosyal güvenlik paylaşımına sahiptir. Örgütlü erkek iş gücünün istihdamını temel alan bu yapılanma kadın işgücünü norm olarak belirlediği erkek ücretli çalışan modeline bağımlı ve tamamlayıcı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamanın ve konumlandırmanın sonucu olarak sosyal devlette ve onun sosyal güvenlik sisteminde kadınlar "sosyal hizmetlerin müşterisi, sosyal hizmetler alanında istihdam edilen ücretli işgücü ve ücretsiz bakım işlerini üstlenen işgücü olarak en önemli özneleri" oluşturmaktadırlar. Böyle olduğu için Avrupa Birliği'nde yaşanan sosyal devletin krizi kendini en ağır biçimde kadın işgücünde açığa çıkarmaktadır. Kadınlara sadece ücretli işgücü oldukları için değil biyolojik yeniden üretimin taşıyıcıları, yeni işgücünün üreticileri oldukları için de Avrupa Birliği'nin istihdam politikasında merkezi bir yer verilmektedir. Yaşlanan nüfusuyla Avrupa Birliği önemli bir işgücü açığı ile karşı karşıyadır. Bu nedenle Avrupalı kadınların tekrar doğurmaya ikna edilmesi gerekmektedir. Kadınlar hem emeklerini satmalı, hem de emeklerini satacak yeni nesiller yaratmalıdır. Öz bir anlatımla kadın emeği ve kadın bedeni istihdam politikasının tam ortasında ve bağlayıcı bir konumda bulunmaktadır(Yıldız,2010:219).

1990 yılında (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar Programı Topluluk Girişimi) NOW Girişimi uygulamaya konulmuştur. Girişimin başlıca amaçları; kadınların yeteneklerini geliştirmek, iş dünyasında kadınlara yönelik düşünce biçimini geliştirmek ve kadınların işgücü piyasasına geri dönmelerini kolaylaştırmak olarak belirlenmiştir. Bu amaçla NOW; küçük işletme kurulmasının geliştirilmesi için önlemleri, genel ve tatbiki eğitim ve işe yerleştirme gibi alıştırıcı ve yol gösterici önlemleri ve teknik yardım önlemlerini desteklemiştir. Program kadınların, özellikle de uzun dönemli işsiz olanların, kariyer arası verdikten sonra işe geri dönmek isteyenlerin, işten çıkarılma tehdidi altında olanların veya küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların ve kendi işini kurmak isteyenlerin, çalışmalarını ve mesleki eğitimlerini teşvik amacıyla üye devletlere Avrupa Sosyal Fonu'ndan ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu'ndan fon sağlanmıştır. 1991-1994 dönemi için hazırlanan NOW girişimi

1994-1999 dönemi için genişletilmiş ve 1999 yılı sonunda sonlandırılmıştır(Bolcan,2006:114-115).

2000 yılında kabul edilen ‘Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Strateji’ ile cinsiyet eşitliği konusunda AB’nin üye ülkeler nezdindeki rolünün genişlemesiyle, eşitlik politikasının uygulanma aşamasında istihdam stratejisi temel alınarak kadın istihdamının artırılması ön plana çıkarılmıştır. Birlik, bu doğrultuda “...başlatmış olduğu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı (Gender Equality Programme) için, istihdam ve aile mesuliyetlerini bağdaştırma amacıyla, Avrupa Komisyonu 1986’da başkanlığını Prof. Peter Moss’un yaptığı Çocuk bakım Ağı (Network on Childcare)’nı kurmuştur.” Böylece, iş hayatı ve özel hayatın uyumlulaştırılmasına ilişkin amaçların da öne çıktığı, bu çerçevede çocuk bakımının desteklenmesinin ve istihdamda ‘kadın dostu’ politikaların benimsenmesinin eşitlik politikalarında ana gündemini oluşturduğu görülmektedir. Bu ilişki dikkate alındığında, eşitlik politikalarının cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedeflemekten çok, cins farklarının bertaraf edilmiş olduğu bir istihdamı ve verimliliği amaçladığı düşünülmekte, cinsiyet eşitliğinin araçsallaştırıldığına hükmedilmektedir(Büyükcoşkun,2014:156-157).

Avrupa Birliği’nin kadın politikası ağırlıklı olarak Gender Mainstreaming tasarımı ile biçimlendirilmektedir. Gender Mainstreaming tasarımının tarihçesi Avrupa Birliği’ndeki geçmişinden önce başlatılabilir. Gender Mainstreaming veya toplumsal cinsiyeti anaakımlılaştırma politikası uluslararası kadın hareketinin ağırlıklı azgelişmişlik sorunları bağlamında Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen kadın konferanslarında üzerinde tartıştığı bir yaklaşımdır. Ekonomik kalkınmamışlığı ve bu alandaki başarısızlığı kadınların geri kalması ile ilişkilendiren yaklaşımlar bağlamında bakıldığında Gender Mainstreaming (fırsat eşitliğini değil, toplumsal cinsiyeti anaakımlılaştırma) neoliberal bir tasarım olarak değerlendirilebilir. Bu yaklaşımda cinsiyetler arası eşitlik ekonomik kalkınma ve rekabeti geliştirme amacına ulaşmak için AB, IMF-DB ve BM tarafından araçsallaştırılmaktadır. Bu yaklaşım “tek tek kadınların güçlendirilerek istihdam alanına katılmasını” ve istihdam alanında rekabete, “verimliliğe hanel getirmeyecek biçimde erkeklerle eşit hale getirilmesini” amaçlamaktadır. Nitekim Avrupa Komisyonu’nun kadın-erkek eşitliği raporunda cinsiyetler arası eşitliğin işgücü pazarının sorunlarını çözmede önemli bir faktör olduğu belirtilmekte, Avrupa Birliği’nde son beş yılda yaratılan işlerin dörtte üçünün kadınlar tarafından üstlenildiğine dikkat çekilerek cinsiyet eşitliği politikasının büyüme ve istihdam için bir destek sağladığı vurgulanmaktadır(Yıldız,2010:221).

İşgücünün sektörlere göre dağılımı bir ülkenin ekonomik gelişmişlik derecesini gösteren önemli göstergelerden biridir. Üç sektör kanunu olarak bilinen kanuna göre gelişmekte olan bir ülkede işgücünün büyük bir kısmı tarım sektöründe çalışır. Ekonomik gelişme ile birlikte işgücü yavaş yavaş tarımdan sanayi kesimine kayar. Bu dönemden itibaren tarımın istihdamdaki payı hızla düşer. Ekonomik gelişimin son halkası hizmetler sektörüdür. Ekonomik olarak gelişmiş bir ülkede sanayi kesimi iyice geliştikten sonra yan kesimler canlanır ve işgücü sanayi kesiminden hizmet sektörüne yayılır. Özetle; ülkelerin gelişme sürecinin bir göstergesi olarak işgücü yapısında sektörler itibariyle tarımdan sanayiye, sanayiden de hizmetler sektörüne doğru bir geçiş yaşanmaktadır(Bolcan,2006:55). Çoğunlukla tarım sektörünün önemli yer tuttuğu ülkelerde ücretsiz aile işçiliği kadın çalışanların yoğun olduğu statü olmaktadır. AB genelinde tarımın ekonomideki yeri az olduğundan bu ülkelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı oldukça düşüktür. Yunanistan hariç AB ülkelerinde ücretsiz aile işçisi kadınların oranı %5 civarındadır(Bolcan,2006:58).

AB üyesi devletler, cinsiyetler arasında fırsat eşitliğini sağlamak için kadınların istihdama katılımlarını arttırmayı desteklemektedirler. Bunun için, benimsenen hususlar şunlardır; daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin daha fazla olduğu

branşlara ve mesleklere girişlerini sağlamaya yönelik önlemler almak, kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını kolaylaştırmak için, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı hizmetlerini geliştirmek ve iyileştirmek, çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri uygulamadan kaldırmaktır(Koç,2014:40).

Birçok alanda diğer ülkelere örnek teşkil edecek düzeyde olan AB uygulamaları kadın istihdam politikalarında da uygulanacak politikalar açısından örnek teşkil etmektedir. Bu bakımdan tablo 2’de AB’de uygulanan kadın istihdam politikalarının güçlü ve zayıf yönleri incelenecektir.

Tablo 2: AB’de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü-Zayıf Analizi

GÜÇLÜ	ZAYIF
<ul style="list-style-type: none">✓ 1990 yılında uygulamaya konulan NOW Girişimi ile; Kadınların yeteneklerini ve iş dünyasında kadına yönelik düşünce biçimini geliştirmek amacı olan girişimlerde bulunması✓ AİS’in 2003-2006 dönemini kapsayan Yeniden Yapılanma Sürecindeki hedeflerden olan; Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi✓ AİS’nin temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik edip ve destek sağlayarak yeni iş olanaklarının yaratılması✓ 2000 yılında Lizbon Zirvesinde kadın istihdamı konusundaki hedeflerden birisi olan, iş hayatı ve aile hayatının uyumlaştırılması için kreş, yuva, bakımevi vs. gibi hizmetleri geliştirilerek kadını iş dünyasına daha fazla dâhil etme çabaları✓ AB’nin Yeniden Yapılanma Dönemi içerisinde, 2010 yılında kabul edilen “Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji Belgesi”ndeki Cinsiyet Eşitliği politikalarıyla kadınların ekonomi içinde daha fazla yer alarak büyüme ve kalkınmaya katkısı	<ul style="list-style-type: none">✓ Düşük oranlarda da olsa ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların varlığı✓ Küreselleşme ile ekonomide artan işgücü ihtiyacı sebebi ile artan oranlarda istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun yarı zamanlı işlerin istihdamında yer almaları✓ İş ve aile yaşamının dengesi konusundaki politikaların yetersizliği✓ Aile yapısının değişmesi

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Tablo 2’de AB’de kadın istihdamı politikaları açısından güçlü zayıf analiz yapılmıştır. Birçok ülkeye yaptığı uygulama ve programlarla örnek teşkil edecek nitelikte başarılı olan AB, kadın istihdamı politikalarında da başarılı örnekler sergilemiştir. Ve başarıları ekonomik göstergeler vasıtasıyla görülmektedir. Ülkeler dünya ticaretinden pay alabilmek için rekabet ortamında bulunmuşlardır. Ancak dünya ticaretinde yer almak kaliteli, yüksek verimlilikte ve küresel çapta ürünlerin üretim, hizmet ve sunumuna bağlıdır. Bundan dolayı ülkeler daha fazla işgücüne ihtiyaç duymuştur. AB’de bu durum kadınlar açısından avantajlı olarak görülse de dezavantajı da bulunmaktadır. Kadınların ekonomiye dâhil olması istihdam edilmesi avantaj sayılırken, istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun kısmi zamanlı çalışıyor olması dezavantajdır. Ve kadınların geleneksel sorumluluklarından dolayı, kısmi zamanlı çalışmanın

kadınlar arasında yaygın hale gelmesi AB istihdam politikalarının yetersiz kaldığını göstermektedir. Kadınların işgücü piyasasına dâhil olmasıyla eğitimler, seminerler vs. verilerek kadınların nitelikli işgücü kapsamına girmesine yönelik çalışmalar sayesinde daha fazla iş yapılırken yeni düşünceler oluşmakta, yeni girişimler gerçekleşmekte ve yeni iş olanakları meydana gelmektedir. Dolayısıyla işsizlik kısmen de olsa azalmaktadır.

3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ GELİŞİM SÜRECİ

Kadınların çalışma hayatına kronolojik açıdan bakacak olursak, kadınlar her ne kadar ekonomiye katkı sağlamasalar da insanlık tarihinin başlangıcından itibaren en az erkekler kadar tarlalarda, bahçelerde çalışmışlardır. Ancak burada esas olan, kadınların emeğinin iş kapsamında değerlendirilerek işgücü piyasasına katılımlarının gerçekleştiği zamandır. Bunun temeli ise Atatürk önderliğinde Cumhuriyet döneminde atılmıştır.

Türk kadını doğrudan etkileyen Cumhuriyet sonrası çıkarılan 1924 yılındaki Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla eğitim hizmetleri, tek çatı altında toplanmıştır. Yine aynı dönemde kadın-erkek eşitliğine ilişkin 1926’da kabul edilen Türk Medeni Kanunu atılan ilk adımlardan biri olmuştur. Bunun yanı sıra karar almada kadınlara hak tanınması için, 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir(Erol,2011:93).

Kadınların çalışma hayatının düzenlenmesinde en önemli aşama ise 1936 tarihli İş Kanunu’dur. 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen bu yasa ile erkek, kadın ve çocukların çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir. O tarihe kadar kadınların çalışma hayatını düzenleyen başka bir kanun bulunmamaktadır(Ağlı,2015:18).

Türkiye’de kadının gerçek anlamda tarım dışı işgücüne katılması 1950’lerden sonra, kırdan kente yönelik göçün yarattığı hızlı kentleşme sonucu gerçekleşmiştir. Kırsal alandan ayrılıp kente göç etme, kent yaşamının özelliklerine uyum ve zihniyet değişimleri, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumu ve çalışma yaşamındaki yerini etkilemiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Ancak toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara, fiili durumda işlerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve sosyal yaşama katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir(Berber ve Eser, 2008:3).

Türk kadın hareketleri kadınların durumunu ve statüsünü geliştirmek için çok çaba sarfetmiştir. Özellikle 1980’den beri kadın hareketleri; otoriter rejimi sorgulama, kadına şiddet gibi özel konuları politik gündeme taşımış ve kadınların sorunlarına yasal temellerde çözümler bulma konularında çok zor şartlar altında başarı sağlamıştır. Bunun sağlanmasında Örneğin; “Kadınların sorunlarıyla başa çıkılmasındaki eksiklikleri işaret eden ve Türkiye’de kadınların statüsünün geliştirilmesini isteyen düzenli raporlar” Avrupa Birliği’nin etkisinin reddedilemeyeceğinin göstergesidir. Yine de Türk devletinin ve kadın gruplarının kadınlar için ve dolayısıyla Türkiye’de daha iyi bir gelecek ve demokrasi için yapmaları gereken çok işleri bulunmaktadır(Kutluay Tutar vd, 2015:411).

Türkiye, 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nun ‘Ekonomik Katılım ve Fırsatlar’ alanında 134 ülke içinde 131. (yani sondan 4.) olmuştur. Bu durum kadınlar ile erkeklerin ekonomik katılım ve eşit fırsatlar açısından birbirine çok uzak noktalarda durduklarını ve bu açıdan da dünyada çok geri bir konumda olduğunu anlatmaktadır. 2010

tarifli ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi’nde (Gender Equity Index) ise Türkiye’nin puanı 46 olarak belirlenmiştir(İğde,2011:151). Kadınların istihdama katılmamaları onları ekonomik özgürlüğe ulaştırarak kapının kapanmasına neden olurken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha keskin ve daha başa çıkılmaz bir hal almasına yol açmaktadır. Tabii istihdamın artışının düşük ücret ve güvencesizlikle örülü esnek zamanlı işlerde kadınların yoğunlaşmasıyla gelmesi toplumsal cinsiyet uçurumunun kapanmasında hiçbir etki yapmayacağı gibi yalnızca kadınların durumlarının kötüleşmesine yol açabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır(İğde,2011:152).

Tablo 3: Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre Durumu (15+ Yaş)

Yıllar	ERKEK				KADIN			
	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Farım Dışı İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Farım Dışı İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
2004	70,3	10,8	12,9	62,7	23,3	11,0	19,6	20,8
2005	70,6	10,5	12,2	63,2	23,3	11,2	18,7	20,7
2006	69,9	9,9	11,3	62,9	23,6	11,1	17,9	21,0
2007	69,8	10,0	11,4	62,7	23,6	11,0	17,3	21,0
2008	70,1	10,7	12,3	62,6	24,5	11,6	18,1	21,6
2009	70,5	13,9	16,0	60,7	26,0	14,3	21,9	22,3
2010	70,8	11,4	13,2	62,7	27,6	13,0	20,2	24,0
2011	71,7	9,2	10,7	65,1	28,8	11,3	17,7	25,6
2012	71,0	8,5	9,9	65,0	29,5	10,8	16,4	26,3
2013	71,5	8,7	10,1	65,2	30,8	11,9	17,4	27,1
2014	71,3	9,0	10,3	64,8	30,3	11,9	16,5	26,7
2015*	71,3	9,4	10,5	64,6	31,6	13,0	17,2	27,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri. *2015 Kasım ayı verileri kullanılmıştır.

Tablo 3’ten de görüleceği üzere, erkek ve kadının ekonomideki durumuna bakacak olursak kadınların erkeklere oranla ekonomide daha az etkin olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı her ne kadar istenilen seviyede olmasa da gün geçtikçe artmaktadır. 2004 yılında %23,3 olan kadın işgücüne katılım oranı 10 yıllık süre içerisinde 2014 yılında %30,3 seviyelerine gelmiştir. Ve 2015 Kasım ayı verilerine göre %31,6 seviyesinde gerçekleşmiştir. 2008 Küresel Krizi sebebiyle işsizlik oranlarının 2008 yılında kadınlarda, %11,6 dan 2009 yılında %14,3 e yükseldiği görülmektedir. Aynı oran erkeklerde ise %10,7 den %13,9 seviyesine yükselmiştir. 2010 yılına gelindiğinde krizin etkileri az da olsa kaybolmuştur ve işsizlik oranları erkeklerde %11,4 kadınlarda ise %13,0 seviyelerine gerilemiştir. İstihdam oranlarının da artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Kadınların istihdam oranı 2004 yılında %20,8 den 2014 yılında %26,7 seviyesine yükseldiği görülmektedir. Ve kadınların ekonomiye katılımı için gerekli politikalar, program ve projeler sürdürülmeye devam etmektedir.

Türkiye tarafından onaylanan Birleşmiş Milletler (BM) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve

tavsiyelerinin, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planınının, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonunun iç hukukta uygulanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir(KSGM, 2014).

4. AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DEKİ KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik süreci içerisinde, AB'ye uygun olmayan değiştirmesi iyileştirmesi gereken konuların gündeme gelmesi sebebiyle üyelik süreci uzamıştır. Türkiye bu süreçte AB'ye uyum sağlayabilmek adına bazı çalışmalar yapmış ve politikalar düzenlemiştir.

1936'da kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ve ücret eşitliğine ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. 1945'te yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere annelik durumunda sosyal güvence hükmü getirilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri karşılayamaması ve 1961 Anayasası'na uygun olmaması sebebiyle, yeni bir iş kanunu zorunlu hale gelmiştir. 1971 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılına dek yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu ile kadın işgücünü korumaya yönelik kimi hükümlerin yanında eşit işe eşit ücret ilkesi nihayet mevzuatımıza girmiştir(Önder,2013:39-40).

Türkiye 1985'te BM'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine taraf olmuş, ardından Pekin 4. Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunu imzalayarak bu ve izleyen BM toplantılarının belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı taahhüt etmiştir. Pekin Deklarasyonunu imzalayan hükümetler aynı zamanda cinsiyete dayalı bakış açısını bütün politika ve programlara yansıtmayı kabul ve taahhüt etmiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akım politikalara dâhil edilmesi politika yapmakla görevli aktörlerin her düzey ve aşamada toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini katmak için politik süreçleri organize etmesi, ilerletmesi, geliştirmesi ve değerlendirmesi anlamına gelmektedir. Türkiye ILO'nun çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Ücret Sözleşmesi, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (istihdam ve meslekte ayrımcılık), 122 sayılı İstihdam Politikasıyla İlgili Sözleşme, 142 sayılı İnsan Haklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 182 sayılı Çocuk İşçilerin En Kötü Halinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmelerine de taraftır(Erarslan,2009:97).

AB'ye uyum sürecinde istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde bulunmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere, 04.10.200 tarih ve 24190 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, onun faaliyetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR) kurulmuştur(Çilkaya,2010:69).

Kadınlar arasında kendi işini kurarak girişimci olma, Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yaygınlaşmakta olan bir süreçtir. Küçük girişimcilik, bir yönüyle aile gelirlerinin azalması ve hatta yoksullaşmaya karşı alt gelir gruplarından kadınların geliştirdiği bir savunma stratejisi, bir yönüyle ise kadınların bağımsız ve özerk hareket edebilecekleri bir çalışma alanına sahip olma isteklerinin ifadesidir. Kaynağında hangi itici faktörler yer alırsa alsın, girişimcilik, kadınları güçlendirici bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle özellikle 1980 sonrasında, birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de kendi işini kurmak isteyen kadınları teşvik edici ve bu yönde karşılaşılabilecekleri güçlüklerde kendilerine destek verici kurum ve mekanizmalar çeşitlenmiş, küçük girişimcileri destekleme konusunda özel bir politik müdahale alanı oluşmuştur. İlk işini kuran kadın girişimcilere sağlanan banka kredileri, kadın

girişimcileri kendi aralarında dayanışma ve örgütlendirmeye özendirme, gönüllü kadın kuruluşlarınca ev kadınlarını küçük anaparalarla kendilerine ait işler başlatmaya teşvik edici projeler, bugüne kadar bu alanda atılan adımlardır. Kadınlar arasında girişimciliğin yaygınlaşması, hem kadınların kendi kazançlarını sağlayarak başkalarına bağımlılıklarını azaltıcı, hem de ücretli bir iş bulamayan kadınların, bu yolla emek piyasalarına katılımlarını sağlayıcı bir gelişmeye işaret etmesi bakımından önemlidir(Tan vd,2000:184).

Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi, 1993-2003 yılları arasında KSSGM ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı(UNDP) tarafından ortaklaşa yürütülmüştür. Program, kadının kalkınmaya katılımını artırmak ve ülkedeki mali, teknik ve yetişmiş insan gücü kaynaklarının geliştirilmesi yoluyla kadının kalkınmaya katılımını program ve projelerinin koordinasyonunun sağlanacağı ulusal mekanizmayı güçlendirmek için hükümete gerekli teknik ve mali kaynakları sağlamaktır. Program kapsamında, toplumsal cinsiyet veri tabanı kurulmuş; üniversitelerde Kadın Çalışmaları Programları başlatılmış; öncelikle fakir kent ve kırsal kesim kadınları için 24'ten fazla gelir getirici yaratıcı proje desteklenmiştir. Kadına yönelik konularda eğitimler düzenlenmiştir(Erarslan,2009:109).

Anayasa'nın 49. Maddesi, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliği konusunda herkesin yasa önünde eşit olması ve kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olması genel ilkeleri çerçevesinde, "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" ibaresine yer vermektedir. Bu hüküm, 50. Madde ile şu şekilde birleşir: "kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar". Türkiye konuyla ilgili bir dizi uluslararası sözleşmeye de imza atmıştır. Erkeklerle Kadınların Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 no.lu UÇÖ Sözleşmesi, Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 no.lu UÇÖ Sözleşmesi, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Avrupa Toplumsal Antlaşması gibi metinler, bu kapsamda ilk akla gelenlerdir(Tan vd,2000:189).

Türkiye'de uygulanan kadın istihdamı politikaları ekonomi üzerinde birtakım olumlu ve olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu etkiler güçlü-zayıf analizi yapılarak incelenmiştir.

Tablo 4: Türkiye'de Uygulanan Kadın İstihdam Politikalarının Güçlü ve Zayıf Yönleri

GÜÇLÜ	ZAYIF
✓ İşgücü piyasasına katılımın artması	✓ Ataerkil aile yapısından dolayı kadının söz hakkının düşük düzeyde olması
✓ Genç kadın nüfusunun işgücü potansiyelinin yüksek olması	✓ Kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar
✓ Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi	✓ Ücretsiz aile işçiliği
✓ Kadınların kendilerine güveninin ve toplumsal değerinin artması	✓ 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda Türkiye'nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Alanında 134 ülke içerisinde 131. olması cinsiyet ayrımcılığı konusunda çalışmaların yetersizliğinin göstergesidir(İğde,2011:151)
✓ Kadınların ekonomik özgürlüğünün artması	✓ 4773 ve 1475 sayılı Yasaların fiilen gerçekleştirilmemesi sonucunda sosyal güvencesiz çalışma
✓ Kadın girişimciliğinin artması	
✓ Yaşam kalitesinin yükselmesi	
✓ Bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi	
✓ İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin bulunması	

✓ 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; Fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar	✓ Kayıt dışı işgücü
✓ 4773 sayılı Yasa ile iş güvencesinin sağlanması	✓ Çalışma saatlerinin esnek olmaması
✓ Ekonomik kalkınmayı sağlaması	✓ Ücret farklılıkları
	✓ Kadınlara yükselme imkânının tanınmaması

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Tablo 4'ten de görüleceği üzere, kadının istihdama dâhil edilme çabaları kısmen yetersiz olsa da olumlu etkiler göstermektedir. Fırsat eşitliği politikaları ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar ile kadının eğitim seviyesinde artışlar yaşanmıştır. Dolayısıyla kadının işgücü piyasasında daha nitelikli işlerde çalışması sağlanmaktadır. Kadının kendine güveni artmakta, yeni işler başarma düşüncesi oluşmaktadır. Girişimcilik destekleri sayesinde yeni iş olanakları ortaya çıkmaktadır. İşsizlik oranları azalmakta ve ekonomi canlanmaktadır. Köyden kente göçle beraber kadının çalışmak istemesi, vasıfsız işçi olmasından dolayı niteliksiz, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlere yönelim gerçekleşmektedir. Bu noktada uygulanan çalışmaların yetersizliği dolayısıyla farklı ücret sistemiyle, çalışma saatlerinin esnek olmaması düşük gelir dağılımı gibi etkiler ortaya çıkmaktadır. Bunlarla beraber kadının istihdam edildiği halde yükselme imkânı tanınmaması ve kadınların hala ikincil statülü işlerde çalışması uygulamadaki yetersizliklerin diğer göstergesidir.

5. KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI AÇISINDAN TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ'NİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Türkiye'nin AB'ye üyelik başvurusuyla birlikte, üyeliğin gerçekleşmesi adına Türkiye'nin değiştirmesi gereken bazı konular, politikalar belirlenmiş ve aşamalı bir üyelik süreci başlamıştır. Üyelik sürecini kısaltabilmek için, bu süreç içerisinde uygulanan politikaların AB'ye uyum sağlaması gerekmektedir. AB'ye uyum sürecinde Türkiye'de uygulanan kadın istihdam politikalarının AB'ye ne derecede uyum sağladığını görebilmek için kadın istihdamı açısından Türkiye-AB'nin güçlü-zayıf analizi yapılacaktır.

Tablo 5: AB ile Türkiye'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırmalı Olarak Güçlü Analizi

AB GÜÇLÜ	TÜRKİYE GÜÇLÜ
✓ 1990 yılında uygulamaya konulan NOW Girişimi ile; Kadınların yeteneklerini ve iş dünyasında kadına yönelik düşünce biçimini geliştirmek amacı olan girişimlerde bulunması	✓ İşgücü piyasasına katılımın artması
✓ AİS'in 2003-2006 dönemini kapsayan Yeniden Yapılanma Sürecindeki hedeflerden olan; Esnek çalışma biçimlerinin benimsenmesi	✓ Genç kadın nüfusunun işgücü potansiyelinin yüksek olması
✓ AİS'nin temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik edip ve destek sağlayarak yeni iş olanaklarının yaratılması	✓ Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi
	✓ Kadınların kendilerine güveninin ve toplumsal değerinin artması
	✓ Kadınların ekonomik özgürlüğünün artması
	✓ Kadın girişimciliğinin artması
	✓ Yaşam kalitesinin yükselmesi
	✓ Bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi
	✓ İstihdamı artıracak teşvik ve desteklerin bulunması

<ul style="list-style-type: none">✓ 2000 yılında Lizbon Zirvesinde kadın istihdamı konusundaki hedeflerden birisi olan, iş hayatı ve aile hayatının uyumlaştırılması için kreş, yuva, bakımevi vs. gibi hizmetleri geliştirilerek kadını iş dünyasına daha fazla dâhil etme çabaları✓ AB'nin Yeniden Yapılanma Dönemi içerisinde, 2010 yılında kabul edilen “Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji Belgesi”ndeki Cinsiyet Eşitliği politikalarıyla(İğde,2011:51) kadınların ekonomi içinde daha fazla yer alarak büyüme ve kalkınmaya katkısı	<ul style="list-style-type: none">✓ 4857 sayılı İş Kanunu’na göre; Fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadelede yapılan çalışmalar✓ 4773 sayılı Yasa ile iş güvencesinin sağlanması✓ Ekonomik kalkınmayı sağlaması
---	--

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

Dünya üzerinde neredeyse her alanda emeği olan kadına ekonomik açıdan bakıldığında, kadının istihdam edilmesiyle ekonominin seyrinde önemli değişimler yaşandığı görülmektedir. Tablo 5’te AB ile Türkiye’nin kadın istihdamı açısından güçlü yönleri karşılaştırılmıştır. Kadın istihdamı hem AB’de hem de Türkiye’de getirilen düzenleme ve yasaların uygulanmasıyla ekonomik kalkınmayı sağlamıştır. Kadınları ekonomiye dâhil etmek için AB’de esnek çalışma saatlerinin benimsenmesi, kadınların iş yaşamı dışında da var olan işlerinin aksamaması adına önem teşkil etmektedir. Toplum içerisinde geleneksel olarak kadının ikinci planda olması dolayısıyla, hem AB’de hem de Türkiye’de getirilen düzenleme ve yasalarla kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadelede çalışmalar yapılmaktadır. AB’de, AİS’in temel ilkelerinden birisi olan girişimciliği teşvik ve destekleme uygulamalarıyla kadın girişimcilik artmış ve dolayısıyla yeni iş imkânları doğmuştur. Türkiye’de ise bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli kadın işgücü yetiştirilmesi yönündeki uygulamalar dolayısıyla kadının farklı pozisyonlarda işler yapma isteği artmıştır ve bu durum teşviklerle desteklenmektedir.

Tablo 6: AB ile Türkiye'nin Kadın İstihdamı Açısından Karşılaştırmalı Olarak Zayıf Analizi

AB ZAYIF	TÜRKİYE ZAYIF
<ul style="list-style-type: none">✓ Düşük oranlarda da olsa ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların varlığı✓ Küreselleşme ile ekonomide artan işgücü ihtiyacı sebebi ile artan oranlarda istihdama katılan kadınların büyük çoğunluğunun yarı zamanlı işlerin istihdamında yer almaları✓ İş ve aile yaşamının dengesi konusundaki politikaların yetersizliği✓ Aile yapısının değişmesi	<ul style="list-style-type: none">✓ Ataerkil aile yapısından dolayı kadının söz hakkının düşük düzeyde olması✓ Kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar✓ Ücretsiz aile işçiliği✓ 2010 tarihli Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda Türkiye'nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Alanında 134 ülke içerisinde 131. olması cinsiyet ayrımcılığı konusunda çalışmaların yetersizliğinin göstergesidir(İğde,2011:151)✓ 4773 ve 1475 sayılı Yasaların fiilen gerçekleştirilmemesi sonucunda sosyal güvencesiz çalışma✓ Kayıt dışı işgücü✓ Çalışma saatlerinin esnek olmaması✓ Ücret farklılıkları

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır.

AB ile Türkiye'nin kadın istihdamı açısından zayıf yönlerinin analizinde, kadın istihdamının gerçekleşmesi adına yapılan çalışmaların, getirilen düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinin bulunması ve bu durumda daha çok kadının yer alması, ekonomide daha fazla kadın istihdam edilebilecekken istihdam oranlarının daha düşük seviyelerde olması demektir. AB'de düşük seviyelerde de olsa ücretsiz aile işçiliği bulunmaktadır. Türkiye'de doğu-batı ayrımı yapılacak olursa doğuda ücretsiz aile işçiliği daha fazladır. Her ne kadar çalışma saatlerinde düzenleme yasaları getirilmiş olsa da fiilen hayata geçirilememesi kadınları kısmi zamanlı çalışmak zorunda bırakmaktadır.

Öncelikle kadına bakış açımızı değiştirip ön yargılarımızdan kurtulmalıyız. Daha sonra Cinsiyet Eşitliği konusunda daha fazla çalışmalar yapılmalı ve faaliyete geçirilmelidir. Kadının ekonomiye daha fazla dâhil olması birey, aile ve ülke açısından refah seviyesini yükseltmektedir.

6. SONUÇ

Ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesi için gerekli koşullardan biri olan istihdam kavramı, gün geçtikçe önem kazanmaktadır. İstihdam oranlarının yüksekliği ve işsizlik oranlarının düşüklüğü ekonomik kalkınmada tek başına yeterli olmasa da önemli bir etki derecesine sahiptir. Bu noktada istihdam oranlarında artış gerçekleştirebilmek için kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlamak, ülkenin gelişmişlik düzeyinin artmasında ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasında büyük önem arz etmektedir.

Kadınların işgücü piyasasına dâhil olmasıyla beraber ekonomik faaliyetler içerisinde önemli katkılar sağlamaları, kadınların işgücü piyasalarında daha fazla yer almalarını sağlamak için birtakım düzenleme ve çalışmalar yapılmıştır. Kadınlara ve erkeklere eşit haklar sağlanması adına konferanslar düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeler kadınların işgücüne katılım

oranında, kadınların işgücü arzında önemli düzeyde etkiler yaratarak kadınların ekonomik gelişim üzerinde katkı sağlamalarında ciddi anlamda etkili olmuştur. Ancak kadınların istihdam edilme oranları erkeklere oranla daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. Bu noktada kadın istihdamını artırabilmek için öncelikle toplumsal olarak kadına bakış açısı değiştirilmeli ve kadının da bir birey olarak çeşitli haklara sahip olduğu göz önünde bulundurularak önyargılarımızdan kurtulmalıyız.

AB’de istihdam politikaları ve kadın istihdamına ilişkin düzenlemeler, politikalar, program ve projeler anlatılmıştır. Türkiye’de kadın istihdamını artırabilmek için AB gibi önemli bir topluluğun uyguladığı istihdam politikaları, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için özellikle Türkiye için yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Bundan dolayı AB istihdam politikaları ve kadınlara yönelik uygulanan programlar incelenmiştir. AB’nin istihdam politikaları, 1957 Roma Anlaşması ile başlamıştır. Zaman ilerledikçe farklı uygulamalar yapılmış ve istihdam konusuna ağırlık verilmiştir. 1993 yılında istihdam politikalarının temeli niteliğinde “Beyaz Kitap” yayınlanmış ve 1994’te Essen Stratejisi oluşturulmuştur. Ancak uygulanan politikalar her ülkede farklı sonuçlar doğurmuş ve başarı sağlanamamıştır. 1997’de Amsterdam Anlaşması ile istihdam AB’de ortak sorun olarak öngörülmüş ve AB ülkelerinin istihdam konusunda hedefleri konuşulmuştur.

Kadın istihdamının ülke içerisinde etkilerini görebilmek açısından güçlü-zayıf analizi yapılmıştır. Bu analize göre, kadın istihdamının güçlü yönlerinden bazıları; kadının ekonomiye katılımı ile birlikte yaşam kalitesinin artması, kadının toplumsal değerinin artması, kadın girişimciliğin artması, bilgilendirme ve kurs programlarıyla nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, ekonomik kalkınmayı sağlaması iken zayıf yönlerinden bazıları; kadına karşı bireysel ve toplumsal önyargılar, kayıt dışı işgücü, sosyal güvencesiz çalışma, ücret farklılıkları ve kadınlara yükselme imkânının verilmemesidir.

AB’ye uyum sürecinin daha kısa sürmesi sağlayabilmek ve özellikle kadın istihdamı artırmak için öncelikle kadına bakış açısı değiştirilmeli ve kadının da bir birey olduğu hatırlanarak cinsiyet ayrımı yapılmamalıdır. Kadının eğitime en az erkek kadar önem verilmeli ve kadınlar bilinçlendirilmelidir. Kadının kendine güveninin artması ile ekonomik özgürlüğünü kazanacak daha fazla işler başarmak için uğraş verecektir. Bu noktada kadın girişimcilere verilen destekler artırılmalıdır. Kadının ekonomiye katılımı ile aile içinde yaşam şartları düzelecek, kadının toplumsal değeri artacak, ülkenin eğitim seviyesi yükselecek ve kalkınmışlık düzeyi yükselerek gelişmiş ülkeler arasına dâhil olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ağlı, Esra. (2015). “*Günümüze Türk Kadınının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayata Katılımları Üzerine Bir Çalışma*”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Berber, Metin ve Eser, Burçin Yılmaz (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- Bolcan, Aybike Elif (2006). “*Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyükoşkun, Seyhan (2014). “*Kadın İstihdamının Doğurduğu Sosyal Politika Sorunları: Anne-Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikası*”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çilkaya, Bilal. (2010). “*Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye’nin Sosyal Politika ve İstihdam Yaklaşımı*”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Erarslan, İlkay. (2009). “*Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler*”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, Aslıhan. (2011). “*Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye*”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- İğde, Gizem (2011). “*Avrupa Birliği’nde İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kasalak, Murad Alpaslan. (2007). “*Avrupa Birliği’ndeki İstihdam Stratejileri İle Türkiye’deki İstihdam Stratejilerinin Ekonomik Anlamda Karşılaştırılması*”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kesici, Mehmet Rauf ve Selamoğlu, Ahmet (2005). “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm”, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 25-51.
- Kesici, Mehmet Rauf. (2011). “Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyumu”, *Çalışma ve Toplum-Ekonomi ve Hukuk Dergisi*(2011/1), Sayı:28, 75-115.
- Koç, Kübra (2014). “*Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KSGM (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) (2014). “Türkiye’de Kadın, Araştırma Raporu”, Ankara. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin-E.T>. 01.03.2016
- Kutluay Tutar, Filiz; Tutar, Erdinç ve Yetişen, Handan(2015), “The Role of Women in Economic Development: Turkey and Italy as Models”, *Route Educational Social Science Journal*, 2, 401-421.

- Önder, Nurcan (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 35-61.
- Özen, Şerif Olgun (2015). “Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyum”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi**, 3(1), 78-105.
- Sakar, Turgay (2009). “Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika ve İstihdam Alanlarındaki Düzenlemelerine Türkiye’nin Uyum: Yapısal Bir Değerlendirme”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tan, Mine; Ecevit, Yıldız ve Üşür, Serpil Sancar (2000). “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset”, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, TÜSİAD-T/2000-12/290.
- Topoğlu, Sakine (2007). “Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/istatistik/istatistik.zul> E.T. 08.06.2016
- Yıldız, Naciye (2010). *Avrupa Birliği ve Türkiye İstihdam Politikalarında Kadın. 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar/Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını (Cilt III), 218-232.

RUSYA FEDERASYONU-SURİYE İLİŞKİLERİNİN TEMELLERİ

Mehmet Sait DİLEK^{1*}

^{1}Atatürk Üniversitesi, İİBF, Erzurum*

E-Posta: mehmetsaitdilek@gmail.com

Geliş Tarihi /Received: 20.05.2017

Kabul Tarihi/Accepted:06.06.2017

Öz: Soğuk Savaş sonrası Yeni Dünya Düzeni kısa süre içerisinde Amerika Birleşik Devletleri merkezli tek kutupluluktan çok kutupluluğa akabinde ise çok merkezli dünyaya doğru dönüşmeye başlamıştır. Lakin bu dönüşümün tam anlamıyla gerçekleşmediği günlerde NATO ve AB ikilisi genişleme stratejisiyle hareket ederek Rusya Federasyonu'nun kırmızı çizgi kabul ettiği sınırlara yaklaşmışlardır. Rusya ise yakın çevresindeki nüfuzunu kaybetmemek düşüncesiyle Gürcistan, Suriye ve Ukrayna olayları üzerinden bu duruma tepkisini göstermiştir. 2011 yılı itibariyle Suriye'de yaşanan iç karışıklıklar hem yüzbinlerce sivilin hayatını kaybettiği bir insanlık dramını başlatmış ve hem de birçok devletin bölgeye müdahalesine zemin hazırlamıştır. Rusya bu noktada Suriye'deki Baas rejimi başta olmak üzere çeşitli odaklarla irtibata geçerek genelde küresel siyasette, özelde ise Suriye'de varlığını sağlamlaştırmaya çalışmıştır. Bu çalışmada Rusya'nın Suriye ile ilişkilerinin temelleri ana hatlarıyla değerlendirmeye tabi tutulmuş akabinde ise Batı-Rusya rekabeti üzerinden Suriye sorunu irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Suriye, Rusya Federasyonu, Baas Rejimi, Tartus

FOUNDATIONS FOR THE RUSSIAN FEDERATION–SYRIA RELATIONS

Abstract: The New World Order began to transform from the USA-centered unipolarity to multipolarity immediately after multi-centric world within a short while after the Cold War. However, on the days when this transformation did not exactly realize, NATO and the EU duo acted with the expansion strategy and got closer to the boundaries accepted by Russia Federation as red line. Russia, on the other hand, reacted to this situation from the events that took place in Georgia, Syria, and Ukraine with the thought of not losing its influence in the near abroad. The internal conflicts happening in Syria beginning from 2011 not only initiated a human tragedy, where hundreds of thousands civilians lost their lives, but they also provided the ground for many countries to intervene in region. At that point, Russia endeavored to strengthen its presence in the global politics in general and its presence in Syria in private by

contacting with various focal points, primarily the Ba'ath Regime in Syria. In this study, the foundations of Russia-Syria relations were evaluated with outlines and then the question of Syria was examined through the West-Russia Competition.

Keywords: Syria, Russian Federation, Ba'ath Regime, Tartus

1.TARİHSEL YAKINLIK

II. Dünya Harbi sonrasında başat güç haline gelen ABD ve Sovyetler Birliği için Ortadoğu önemli bir jeopolitik, jeostratejik ve jeoekonomik alan özelliği taşımıştır. Bu sebeple her iki devlet de adı geçen bölgede nüfuz kurabilmek için gerekli adımları atmayı politikalarının temeline yerleştirmişlerdir. Örneğin, Fransa'nın muhalefetine rağmen 1944'te Sovyetler Birliği ve ABD, ertesini yıl da İngiltere, Suriye ile Lübnan'ı şartsız bir şekilde egemen devletler olarak tanımışlardır (Okur, 2009: 151). Bu gelişmeler üzerine Fransa, Suriye topraklarından askeri birliklerini çekmeyi kabul etmek zorunda kalmış akabinde de Suriye'de 25 yıl boyunca devam etmiş olan Fransız manda yönetimi 17 Nisan 1946 günü itibariyle sona ermiştir (<http://www.21yyte.org/tr/arastirma/suriye/2012/05/29/6619/suriye-siyasi-tarihi>). Aynı dönemde Sovyet yönetimi, Filistin topraklarında İsrail'e devlet kurma hakkı tanıyan 29 Kasım 1947(<http://mfa.gov.il/MFA/AboutIsrael/Maps/Pages/1947%20UN%20Partition%20Plan.aspx>) tarihli Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 181 sayılı kararı almasında da büyük çaba harcamıştır. Sovyetler Birliği bu tarz adımlar atarak öncelikle Fransa'nın ve İngiltere'nin iki önemli bölgeden çekilmesini sağlamayı, akabinde ise bu topraklara nüfuz edebilmeyi amaçlamıştır. Ancak 14 Mayıs 1948'de (<http://mfa.gov.il/MFA/ForeignPolicy/Peace/Guide/Pages/Declaration%20of%20Establishment%20of%20State%20of%20Israel.aspx>) kurulan İsrail'in kısa bir süre sonra ABD ile stratejik işbirliğine gitmesi, Sovyetler Birliği adına büyük hayal kırıklığı oluşturmuştur. Ortadoğu'daki dengeler yeniden şekillenirken Suriye'nin olası pozisyonu daha önemli hale gelmiş ve bu bağlamda Sovyet yönetimi Şam ile ilişkilerini güçlendirmek istemiştir (Karabulut, 2007: 69-70). Diğer taraftan Suriye'de ise Albay Edip Çiçekli 25 Şubat 1954 günü askeri bir darbeye iktidardan düşürülmüş ve bu olaydan sonra Suriye siyasetinde Baas Partisinin etkisi her geçen gün artmaya başlamıştır (Armaoğlu, 2016: 457). Sonrasında bu siyasi yapı, Suriye'de tutunabilmek için bir dış aktöre ihtiyaç duyarken, ideoloji olarak Pan-Arabizm ve Sosyalizm'i ön plana çıkarmıştır (Karabulut, 2007: 69). Bu dönemde Süveyş kaynaklı gerilimlerin yaşanması Suriye yönetimini Sovyet Rusya'ya daha da yakınlaştırmıştır (Mansfield, 2010: 369-371) Öyle ki Suriye Savunma Bakanı Halit El-Azm bir heyetle 24 Temmuz-7 Ağustos 1957 tarihleri arasında Sovyetler Birliği'ni ziyaret ederek bir dizi görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu

görüşmeler neticesinde taraflar arasında birtakım anlaşmaların imzalanmış olması 1954 yılı itibarıyla filizlenen ilişkilerin büyük bir aşama kat ettiğini göstermiştir (Roi, 1974: 227-228). Zira bu anlaşmalara göre; Sovyetler Birliği, Suriye'ye 500 milyon dolarlık ekonomik ve askeri yardımda bulunacak, bu yardım, Lazkiye'de yeni bir limanın yapımı, silah satışı, Suriye'de sulama ve enerji projelerinin finansmanı ile karayolları, demiryolları ve havaalanları inşası için kullanılacaktı (Armaoğlu, 2016: 457-458). Bu anlaşmaların açıklanmasıyla birlikte, ABD ve Türkiye'nin de içinde bulunduğu bazı ülkeler, Sovyetler Birliği-Suriye yakınlaşmasından duydukları rahatsızlıkları (Suriye Buhranı-1957) yüksek sesle ifade etmeye başlamışlardır (Baş, 2012: 89-109).

Suriye Buhranı bölgesel ve küresel aktörlerin iyi niyetli müdahaleleriyle atlatılmış fakat Suriye kendi iç siyasetinde karışıklıklar yaşamaya devam etmiştir. Örneğin; Baas Partisi, 1 Şubat 1958'de Cemal Abdülnasır liderliğindeki Mısır ile birleşerek modern Ortadoğu tarihinin ilk birleşik Arap devletinin kurulmasına öncülük yapmıştı. Birleşik Arap Cumhuriyeti döneminde gerçekleştirilen sosyalist yaklaşımlardan rahatsız olan bir grup subayın 28 Eylül 1961 tarihinde gerçekleştirdiği 'ayrılıkçı darbe' ile Mısır-Suriye birliğinin sona erdiği ilan edilmişti (Salık, 2016: 26). Bu olayı müteakip Baasçı, Nasırcı ve bağımsız subaylardan oluşan bir grup asker ise General Ziyad Hariri önderliğinde 8 Mart 1963'te gerçekleştirdikleri darbeye ayrılıkçı rejime son vermişlerdir. Bu askeri darbede yer alan ve farklı kesimlerden gelen askerleri ve siyasetçileri ayrılıkçı rejim karşıtlığı birleştirmiştir (Özkoç, 2008: 116). Ancak iç politika açısından bakıldığında bu darbe, modern Suriye tarihinin en önemli kırılma noktalarından biri olmuştur. Zira 8 Mart 1963 darbesi, Suriye'de 1946 yılından beri aralıklarla devam eden demokratik parlamenter sistemi tamamen ortadan kaldırmıştır. Bu tarihten sonra Suriye'de Baas Partisi öncülüğünde tek parti rejiminin kurulması kaçınılmaz hale gelmiştir (Salık, 2016: 24-27).

Suriye dış politikasında Geleneksel Baas Evresi (1963-1966) adı verilen bu dönemde Suriye'nin, Sovyetler Birliği ve Demir Perde ülkeleriyle yakın ilişkiler geliştirebilme imkânı bulunduğu göze çarpmaktadır. Suriyeli dış politika aktörleri, her defasında Baas Tüzüğü'nde yer alan "dış politikada tarafsızlık ilkesini" benimsediklerini dile getirmişlerse de ideolojik ve politik olarak Doğu Bloku'na, Batı'dan daha yakın durmayı tercih etmişlerdir (Özkoç, 2008: 122).

Neo-Baas iktidarı (1966-1970) adı verilen dönemde ise Sovyetler Birliği ilkin Suriye'deki yeni siyasi oluşumun politikalarını sessiz bir şekilde takip etme stratejisi izlemiştir. Akabinde karşılıklı ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla 24 Mart 1966'da Sovyetler Birliği'nden üst düzey bir heyet Suriye'yi, 18 Nisan 1966'da ise Suriye'den bir heyet Sovyetler Birliği'ni

ziyaret etmiştir. Görüşmeler sonucunda iki ülke yetkilileri karşılıklı eşitlik, iç işlerine müdahale etmeme ve egemenlik haklarına saygı ilkelerini temel alarak siyasal, kültürel, ekonomik ve askeri alanlardaki işbirliğini geliştirmeye karar vermişlerdir. Öyle ki bu anlaşma sonrasında Suriye'ye eğitim alanında yardım sağlamak amacıyla birçok Sovyet uzmanı gelmiş, ekonomik ve askeri yardımlar da devam etmiştir. Suriye, 1954-1970 yılları arasındaki dönemde, Doğu Bloku'ndan 580 milyon doların üzerinde askeri; 440 milyon dolar civarında da ekonomik yardım alarak Sovyet yardımlarından en fazla yararlanan devletler sıralamasında 7. sıraya yükselmiştir (Özkoç, 2008: 143-145).

30 Ekim 1970 tarihinde toplanan X. Olağanüstü Bölgesel Kongre'de, Savunma Bakanlığı ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı görevlerinde bulunan Hafız Esad ile Genelkurmay Başkanlığı görevini yürüten ve Esad'a yakınlığıyla tanınan Mustafa Tlas'ın görevlerinin değiştirilmesine yönelik karar alınması üzerine, Esad, ordudaki yandaşlarına parti denetimindeki tüm örgütlenmelerin ele geçirilmesi ve kendisine rakip gördüğü Salah Cedit ile Nurettin el-Atasi'nin de yakalanması talimatını vermiştir. Bu talimatlar üzerine Esad denetimindeki unsurlar, 13 Kasım 1970'te bir askeri darbe gerçekleştirmişlerdir (Özkoç, 2008: 156). 1971 yılında yapılan seçimler sonucunda ise Hafız Esad anayasal yollardan devlet başkanlığına seçilerek ülke içindeki gücünü artırmıştır (Erhan, 2000: 162).

Hafız Esad, iktidara gelir gelmez Sovyetler Birliğiyle müttefiklik bağını devam ettirip ilişkileri daha da güçlendirme stratejisiyle hareket etmiştir (Primakov, 2010: 105-106). Hafız Esad'ın bu stratejiyi benimsemesinin nedenlerine bakıldığında ise ilk olarak Suriye'nin ulusal çıkarlarıyla birlikte kendi iktidarını koruma düşüncesi göze çarpar. Diğer hususlar ise şu şekilde sıralanabilir: "Sovyetler Birliği'ne alternatif bir gücün yokluğu, Suriye'nin askeri ve ekonomik yapılanmasının Sovyet modeline göre kurulmuş olması, Sovyetler Birliği'nden alınacak istihbarat desteği, Sovyet ideolojisi ile Esad yönetiminin örtüşen ideolojik tabanı ve Sovyet yönetiminden gelen yardımlar". O dönemde Sovyetler Birliği'nin Suriye'ye verdiği desteğin iki ana nedeni ise şöyle özetlenebilir: "Birincisi, antiemperyalist ve antibatıcı bir tavır takınan Suriye'nin bu bağlamdaki söylemlerini tüm Ortadoğu ülkelerine yayarak Batı Bloku'nun Ortadoğu genelinde mevzi kaybetmesini gerçekleştirmek. İkincisi ise Sovyetler Birliği'nin nükleer dengeyi korumak amacıyla Doğu Akdeniz'de bir ayağının bulunmasını sağlamaktır. Zira ABD, Doğu Akdeniz'de devriye görevi gören denizaltılarına yerleştiği nükleer füzeleriyle bu dengeyi bozabilirdi" (Karabulut, 2007: 74).

Hafız Esad'ın iktidara gelmesinden sonra Suriye-Sovyetler Birliği ilişkilerini daha da güçlü hale getiren bir diğer gelişme de Mısır Devlet Başkanı Nasır'ın vefat edip yerine Enver Sedat'ın geçmiş olmasıdır. Çünkü 1967'de İsrail tarafından işgal edilen Mısır ve Suriye

topraklarının geri alınması için 10 Eylül 1973 tarihinde Kahire’de Enver Sedat, Hafız Esad ve Kral Hüseyin arasında zirve toplantısı gerçekleştirilmiş olup olası savaşa ilgili askeri ve siyasi meseleler müzakere edilmiş ve Üçlü Pakt imzalanmıştır. 6 Ekim’de başlayan Yom Kippur Savaşı’nda Arap dünyasının istediği sonuca ulaşamaması, özellikle Mısır yönetimi tarafından sorunların İsrail’le barış masasına oturularak giderilebileceği düşüncesini belirginleştirmiştir. Daha ayrıntılı bakıldığında 11 Kasım 1973 mütarekesi, bundan sonra Camp David anlaşmalarına kadar uzanacak gelişmelerin başlangıcı olmuştur. Zira, müzakerelerde ABD Dışişleri Bakanı Henry Kissinger’ın Mekik Diplomasisi ile İsrail’in işgal ettiği topraklardan parça parça çekilmesini sağlayan “Adım Adım Diplomasisi” tekniklerine başvurulmuş ve İsrail ile Mısır arasında meydana gelen yakınlaşma, Camp David Anlaşmaları (17 Eylül 1978) ile Mısır-İsrail Andlaşmasının (27 Mart 1979) imzalanmasına zemin hazırlamıştır. Mısır, bu şekilde 1970’ler boyunca batılı sistem içine çekilirken, Arap dünyasında Batı muhalifliğinin liderliğine soyunan devlet ise Suriye olmuştur (Armaoğlu, 1991: 320-336; Köprülü, 1990: 169-190; Özkoç, 2008: 172-174). Bu koşullar altında Sovyetler Birliği-Suriye münasebetleri daha da gelişerek taraflar arasında 8 Ekim 1980 tarihli Dostluk ve İşbirliği Antlaşması imzalanmıştır. 15 maddelik antlaşmanın 5. Maddesine göre, taraflardan herhangi birinin güvenliğinin tehdit edilmesi halinde, bu tehdidin öncelikle devre dışı bırakılması akabinde de barışın yeniden tesisi için işbirliği yapılması gerektiği kararlaştırılmıştır (Armaoğlu, 2016: 664).

Bu dönemde Suriye üzerindeki Sovyet etkisine daha ayrıntılı bakıldığında ilişkilerin daha çok askeri alanda yoğunlaştığı görülmektedir. Örneğin Sovyetler Birliği, askeri uzmanlarının Suriye’deki varlığının yanı sıra bir merkez üssü Tartus olmak üzere denizden; diğer merkez üssü ise Tiyas olmak üzere havadan Suriye topraklarını koruma altına almıştır. Ayrıca, Sovyetler Birliği stratejik noktalarda yerleştirmiş olduğu karadan-denize ve karadan-havaya füzelerle Suriye’nin güvenliğini sağlamayı hedeflemiştir. Zira Suriye’deki tüm radar istasyonları da Sovyetler Birliği’ndeki bir merkeze bağlı olup, olası bir saldırıdan Sovyet hükümetini anında haberdar etme özelliğine sahipti (Karabulut, 2007: 76-77).

Bu gelişmelere rağmen Hafız Esad’ın 1985’te Sovyetler Birliği’ne yaptığı kısa ziyaret ikili ilişkilerin durgunlaşmasına neden olmuştur. Bu ziyaret sırasında Gorbaçov; "Suriye'nin Irak'a ve Filistin hareketine karşı düşmanca tutumundan vazgeçmesi gerektiğini zira Sovyetler Birliği'nin Ortadoğu'daki tek müttefikinin Suriye olmadığını" belirtmiştir. Bununla birlikte Suriye'deki askeri uzmanlarını hızla çekmeye başlayan Gorbaçov'un ana amacı, Glasnost ve Perestroyka politikaları çerçevesinde (Karabulut, 2007: 79-80) askeri harcamaları kısmak ve olası gerginliklerden uzak durmaktır. Görüldüğü üzere 1980’li yıllarda politik ve ekonomik alanlarda yaşanan gelişmelerden dolayı Sovyetler Birliği kendi sorunlarına eğilmiş ve bu durum

da Kremlin'in Suriye'nin de içinde bulunduğu bazı ülkelerle ilişkilerini yeniden gözden geçirmesine neden olmuştur (http://avrasya.istanbul.edu.tr/?page_id=8008).

Soğuk Savaş döneminin bitmesinin hemen arkasından Sovyetler Birliği'nin varisi olan Rusya Federasyonu, 1990'lı yıllardaki sert geçiş döneminin ortaya çıkardığı bir takım siyasi, ekonomik ve sosyal sorunlarla mücadele içerisine girmiş ve eskiden aktif olarak bulunduğu bazı bölgelerden çekilmeye başlamıştır. Suriye ise bir taraftan Soğuk Savaş sonrası döneme intibak sağlamaya çalışırken diğer taraftan da en yakın müttefikini kaybetmemek için çaba göstermiştir (http://avrasya.istanbul.edu.tr/?page_id=8008).

Konuya daha ayrıntılı bakıldığında 1990'larda Suriye'nin Sovyetler Birliği döneminden kalan borçları yüzünden neredeyse donmuş olan iki ülke ilişkileri Temmuz 1999'da Hafız Esad'ın Moskova ziyaretiyle yumuşamaya başlamıştır. İzvestiya gazetesine göre Rusya Federasyonu'nun Suriye ile ilişkilerini yeniden canlandırmak istemesinin üç ana nedeni vardır: "İlki, Ortadoğu'da yeniden iddialı bir rol talep eden Moskova'nın Ortadoğu barış sürecinde arabulucu olmak istemesi ve bu nedenle Suriye cephesine gereksinim duymasıdır. Diğer hususlar ise Tartus Limanı'nın, Rusya'nın Akdeniz'deki varlığı açısından arz ettiği önem ve Suriye'nin eski Sovyet silahlarını modernize ettirmek istemesinin Rus ekonomisine sağlayacağı katkılardır" (<http://www.bilgesam.org/incele/103/-rusya-federasyonu'nun-ortadogu-politikasi/#.WLrxxDuLSUk>).

Taraflar arasındaki ilişkiler tekrar yumuşamaya başlarken Hafız Esad 10 Haziran 2000 tarihinde hayatını kaybetmiştir. O esnada 34 yaşında olan oğlu Beşar Esad'ın Cumhurbaşkanı olabilmesi için Anayasada gerekli değişiklik yapılarak Cumhurbaşkanlığı yaş sınırı 40'tan 34'e indirilmiş ve Beşar Esad 10 Temmuz 2000 tarihli referandum neticesinde Cumhurbaşkanı seçilmiştir (<http://www.mfa.gov.tr/suriye-siyasi-gorunumu.tr.mfa>). Rusya Federasyonu'nda ise Aralık 1999'da devlet başkanlığı görevinden çekilen Boris Yeltsin, yerine aday olarak Vladimir Putin'i önermiştir. 26 Mart 2000'de yapılan seçimler neticesinde % 52,94 oranında oy alan Putin, 7 Mayıs 2000 günü devlet başkanlığı koltuğuna oturmayı başarmıştır(https://tr.sputniknews.com/rsfmradio.com/2014_05_07/vladimir-putin-on-yillik-devlet-baskanligi-donemi/; <http://www.21yyte.org/assets/uploads/files/277-290%20oktay.PDF>). Putin ile birlikte tekrar toparlanma dönemine giren Rusya, Sovyet döneminde nüfuz alanına giren ancak terk etmek zorunda kaldığı jeopolitik ve jeostratejik açıdan önemli bölgelerle daha çok ilgilenmeye başlamıştır (http://avrasya.istanbul.edu.tr/?page_id=8008).

Bu gelişmeler yaşanırken Beşar Esad, 2005 yılının Ocak ayında Moskova'yı ziyaret etmiş olup iki taraf arasındaki ikili ilişkileri güçlendirmek amacıyla altı ayrı anlaşma

imzalanmıştır. Bu ziyarette Suriye'nin Sovyetler Birliği zamanından kalan borçlarının %73'ünün yeni silah anlaşmaları karşılığında silinmesi iki ülke ilişkilerinin gelişmesine ivme kazandırmıştır (<http://www.bilgesam.org/incele/103/-rusya-federasyonu'nun-ortadogu-politikasi/#.WLrxxDuLSUk>).

2. SEÇİLMİŞ TRAVMADAN SEÇİLMİŞ ZAFERLERE

Rusya Federasyonu Devlet Başkanı Vladimir Putin, 28 Eylül 2015'te yaptığı bir konuşmada Sovyetler Birliği'nin dağılmasının kendileri açısından “20. yüzyılın en büyük trajedisi” manasına geldiğini aşağıdaki cümlelerle ifade etmiştir: “Öncelikle 25 milyon Rus kendini sınır dışında buldu. Hepsi tek bir devlet çatısı altında yaşıyordu. Ne kadar büyük bir sorunla karşılaşıldığını hayal edebiliyor musunuz? Ailelerin bölünmesi, ekonomik ve toplumsal sorunlar, liste uzun. Ruslar şu anda dünyanın en büyük bölünmüş ulusu. Bu bir sorun değil mi? Elbette benim için olduğu kadar sizin için büyük sorun değil...”(<http://haberrus.com/politics/2015/09/28/putin-sscbin-dagilmasi-20-yuzyilin-en-buyuk-trajedisi.html>; <http://www.washingtontimes.com/news/2015/sep/28/1-todd-wood-putin-breakup-ussr-great-tragedy-russi/>).

Putin, 11 Ocak 2016'da Bild gazetesine yaptığı konuşmada ise NATO'nun ve ABD'nin Sovyetler Birliği'ne karşı mutlak bir zafer kazanma duygusuyla hareket edip Avrupa tahtına yalnız oturmayı başardıklarını ve bu durumun da günümüzde yaşanan krizlerin temel nedeni olduğunu belirtmiştir. Rusya'nın bu süreçte hata yapıp yapmadığının sorulması üzerine ise Putin: "Evet. Hatalar yaptık. Çok geç kaldık. Eğer başından bu yana ulusal çıkarlarımızı daha açıkça ortaya koysaydık dünya bugün daha dengede olacaktı. Sovyetler Birliği'nin ölümünden sonra sadece kendimizin sorumluluğu olan pek sorun yaşadık. Ekonomik gerileme, refah devletinin çöküşü, bölücülük ve ülkemizi sarsan terör saldırıları..." şeklinde yanıt vermiştir(http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/01/160111_putin_bild_demec; <http://www.bild.de/politik/ausland/wladimir-putin/russian-president-vladimir-putin-the-interview-44092656.bild.html>).

Putin'in bu ifadeleri, Vamık Volkan tarafından ortaya atılmış olan “seçilmiş travmalar” ve “seçilmiş zaferler” kavramlarını (Volkan, 2007: 1-380) akla getirmektedir. Öyle ki Rus devleti/halkı açısından Sovyetler Birliği'nin yıkılması ‘seçilmiş bir travma’ kavramının içini doldurmaktadır. Bu travmanın tedavi edilebilmesi için devletin/halkın seçilmiş zaferlere ihtiyacı vardır. Rusya, günümüzde Vekalet Savaşlarının yaşandığı Suriye'de Rus çıkarlarını dikkate alarak Batılı ülkelerin politikalarına meydan okumaktadır. Böylece Rus devletinin/halkının 1990'lı yılların başından itibaren yaşadığı psikolojik yenilgi, bu gibi hamlelerle (Gürcistan-Ukrayna) kısmen de olsa başarıya dönüştürülmüştür. Rusya uzmanı Fatih Özbay'a

göre de, 1990'lı yıllarda çevrelenen, izole edilen, etrafında renkli devrimler gerçekleştirilen Rusya, Suriye politikasıyla hem bu gibi olaylara rövanşizmle cevap vermiş hem de Suriye krizi üzerinden küresel siyasete güçlü bir biçimde dönmeyi başararak dünya kamuoyuna kendisi olmadan sorunun çözülemeyeceği mesajını iletmiştir (<http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/suriye-rusya-icin-kuresel-siyasetin-kapisi>).

3.BÖLGELERARASI GÜÇ

Rusya, günümüzde uluslararası sistemdeki gelişmeleri tek başına yönlendirebilecek yetenek ve iradeye sahip süper güç konumunda değildir. Buna karşın, Rusya'yı bölgesel güç düzeyinde nitelendirmek de eksik bir değerlendirme olacaktır. 21. yüzyıl dünyasında ABD'yi nükleer silah hususunda tehdit edebilecek ya da onun politikalarını dengeleyebilecek (Veto Hakkı) sayılı güçlerden biri Rusya'dır. Denetimi altında tuttuğu enerji kaynaklarının yanı sıra dünyanın en geniş yüzölçümüne sahip bu devletin, birden fazla bölgede yer aldığı unutulmamalıdır. Dolayısıyla günümüzde Rusya gibi bir güç söz konusu olduğunda "bölge"den değil, bölgelerden söz etmek gerekir (Tellal, 2010: 230-231). Rusya bu bölgelerdeki nüfuzunu artırarak Sovyetler Birliği dönemindeki gibi eski küresel boyuttaki gücüne ulaşmayı hedeflemektedir. Fakat son zamanlarda ABD (<http://www.haberturk.com/dunya/haber/1384527-abd-rusyaya-yaptirimlari-kaldirmayi-planlamiyoruz>) ve AB'nin (<http://aa.com.tr/tr/dunya/ab-rusya-ya-uyguladigi-yaptirimlarin-suresini-uzatti/770749>) Ukrayna olaylarını gerekçe göstererek Rusya'ya yaptırım kararı almalarından dolayı farklı coğrafyalardaki gerginliklerin daha da arttığı görülmektedir. Örneğin Rusya; Kuril Adaları üzerinden Japonya'ya <https://tr.sputniknews.com/rusya/201702241027378665-rusya-dogu-kanadina-entegre-savunma-sistemi-kuruyor/>; Kuzey Buz Denizi üzerinden Arktik Konseyi üyesi ülkelere (http://tr.euronews.com/app_prod_com.php/2017/01/30/rusya-nin-arktika-daki-askeri-faaliyetleri-suruyor); <http://www.haberturk.com/ekonomi/enerji/haber/1122332-buzlar-eriyince-20-trilyon-dolarlik-piyango-gorundu>); Kaliningrad üzerinden Baltık bölgesi ve AB üyesi ülkelere (<http://www.reuters.com/article/us-germany-russia-kaliningrad-idUSKBN16F2P0>); <http://www.ntv.com.tr/dunya/rusya-kaliningrada-s-400-ve-iskender-fuzelerini-gonderecek,afbj3W2tLUOqLYAIg6TLbw>); Karadeniz üzerinden NATO'ya (<https://tr.sputniknews.com/analiz/201602101020787304-nato-rusya-nin-karadeniz-deki-guclenisini-gozden-kacirdi/>); Doğu Ukrayna ve Kırım üzerinden AB ve NATO üyesi ülkelere (Dilek, 2015: 245-272) ve Suriye üzerinden Ortadoğu'da faal olan güçlere meydan okuma stratejisi izlemektedir.

Öte yandan Rus ‘Yerinden Gelişim Konsepti’ savunucuları, Rusya'nın dünyadaki diğer güçlü aktörler tarafından dikkate alınabilmesi için ülkenin büyük alanlar üzerinde nüfuz kurması gerektiğini savunmaktadırlar. Putin, bu konseptin felsefi anlayışından etkilenmiş olmalıdır ki, bir konuşmasında şöyle demiştir: “Bizim temel hedeflerimiz Rusya'nın egemenliğini korumaktır. Müttefiklerimizin saygısını kazanmaktır ve istikrarlı bir dünyayı inşa etmektir. Bu hedeflere ancak güçlü olarak ulaşabiliriz.” Bu konuşmanın içeriğinden de anlaşıldığı üzere, Putin ülkesinin gücü oranında dünyadaki saygınlığının söz konusu olduğuna inanmaktadır ve bundan dolayıdır ki, izlediği dış politika realist ekole daha yatkın bir görünüm sunmaktadır. Zaten Avrasyacıların felsefi anlayışıyla özdeşleşen ‘Yerinden Gelişim Konsepti’ temsilcileri de, uluslararası ilişkileri realist ekolün tezleriyle yorumlamaktan yana olmuşlardır. Onlara göre; uluslararası sistem değişime doğru evrilmektedir ve böyle bir dönemde bölgesel güce sahip devletler değişime doğru evrilen dünya konjonktürünü fırsat bilerek, daha fazla nüfuz alanları elde etmeye çabalarlar ve bundan dolayı birbirleriyle acımasız rekabete, mücadeleye ve çatışmaya girerler. Böyle bir durum doğal olarak, devletin dış politikasında güvenlik, ulusal çıkar ve dengeleme anlayışını ön plana çıkarır. Akımın temel savunucuları, Rusların doğup kimliklerini geliştirdikleri ve zamanla yayılarak güçlü bir imparatorluğu inşa ettikleri coğrafi toprakları ‘Yerinden Gelişim Alanı’ olarak adlandırırlar. Bununla birlikte bu akım temsilcileri, Rusya'nın geniş yüzölçümüne ve zengin yer altı kaynaklara sahip olmasını devletin uluslararası arenada daha bağımsız ve daha özerk hareket edebilme kabiliyetini güçlendirdiğine inanmaktadırlar. Dolayısıyla Rusya'nın hakimiyetini sağlamlaştırması gerektiği alanları geniş bir coğrafya şeklinde ele almaktadırlar (Amirbek, 2015: 31-41).

4. KÜRESEL SİYASETTE ETKİN OLMA

Rusya, Sovyetler Birliği dağıldıktan sonra küresel güç özelliğini kaybetmiş olmanın sıkıntısını kısa sürede yaşamaya başlamıştır. Bir taraftan NATO ve AB gibi kurumlar genişleme stratejisiyle hareket ederlerken diğer taraftan Rusya'nın etrafında renkli devrimlerin gerçekleştirildiği görülmüştür. Suriye ise Rusya açısından bu hamlelere karşılık verebilmek için kritik önem arz eden yerlerden birisi olmuştur. Bu kapsamda Suriye operasyonları, Rusya'ya küresel politikaya doğrudan girebilme ve "Ben de varım" diyebilme imkânı verdiği gibi kendisinin iyi ve güvenilir bir ortak olduğunu da müttefiklerine (Baas rejimi¹ ve İran) gösterme olanağı tanımıştır (<http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/suriye-rusya-icin-kuresel-siyasetin-kapisi>). Öyle ki tarihsel arka plana bakıldığında Rusya'nın müttefikleriyle

¹ Cenk Başlamış'a göre; Esad ailesiyle Rusya arasında tarihsel yakın ilişki olduğu somut bir durumdur. Lakin Rusya, ulusal çıkarlarını zedelememesi şartıyla Suriye'deki krizin ana sorumlularından biri olan Beşar Esad'a alternatif bir başka kişinin Suriye'de iktidara gelmesine olanak tanıyabilir. Cenk Başlamış, **Gorbaçov'dan Putin'e Rusya'nın Sırları**, Yakın Kitabevi Yayınları, İzmir, 2016, s.141.

ilişkilerinde bir takım dersler çıkarıp ona göre davrandığı gerçeği karşımıza çıkar. Örneğin Libya’da gerçekleştirilen uluslararası operasyon öncesinde Rusya, BM Güvenlik Konseyi kararını veto etmek yerine çekimser oy kullanmıştı. Suriye söz konusu olduğunda Rusya, Muammer Kaddafi’nin koltuğunu kaybetmesine neden olan sürece benzer bir sürecin tekrarlanmaması konusunda hassas davranmıştır (Özdal vd, 2013: 28).

Öte yandan Rusya Devlet Başkanı Putin, Primakov Doktrini (1996) (Mammadov, 2014: 29) ile temelleri atılan çok kutuplu dünya fikrini Münih Konferansı’nda (2007) yaptığı konuşmada yeni bir dünya düzeni olarak önermiştir. Öneriden öte aynı zamanda bir “iradeyi” de yansıtan bu ifadeler –2008 Gürcistan Savaşı’nda da görüldüğü üzere– Rusya’nın küresel güç dağılımında artık daha aktif bir rol alacağına da habercisi olmuştur. Çok kutuplu dünya düşüncesiyle hareket eden Rusya, Suriye’yi özelde Ortadoğu’da; genelde ise küresel güç dağılımında kendi pozisyonu açısından bir “güç manivelası” olarak kullanmaya çalışmaktadır. Bunlara ilaveten Rusya, Suriye sorununu dünya siyasetinde ön plana çıkararak Kırım konusunda kendisine gelen eleştirileri/baskıları da devre dışı bırakmayı amaçlamaktadır (Has, 2012: 4).

Bir başka açıdan bakıldığında ise 30 Eylül 2015’te Esad rejimine destek olmak amacıyla Daeş’i bahane ederek (<http://www.dw.com/tr/rusya-suriyede-kimi-bombal%C4%B1yor/av-18836074>; <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/rusyanin-suriyedeki-bir-yili>) Suriye’de doğrudan hava harekâtına başlayan Rusya, özellikle ABD’nin Suriye konusundaki çekimser ve kararsız politikasının ortaya çıkardığı jeopolitik boşluğu doldurarak, kısa bir süre içinde Ortadoğu’da kendisini ana oyuncuların birisi olarak konumlandırmayı başarmıştır. Bu kapsamda Rusya, bir taraftan bölgedeki en önemli müttefiki olan Esad rejiminin ayakta kalmasını sağlamış, diğer taraftan da terör örgütü PYD/YPG ikilisiyle görüşmelerini sürdürmekten çekinmemiştir. Buna karşılık Rusya, Suriye sorununun çözümü sürecinde Cenevre Müzakerelerine katkıda bulunan Astana görüşmelerinde Türkiye ile birlikte oldukça etkili bir aktör haline de gelmiştir(http://www.orsam.org.tr/files/OA/77/6_emrersen.pdf; <https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201702201027300250-pyd-rusya-sorumlu-eli-kurtler-cenevre/>; <https://tr.sputniknews.com/columnists/201701261026944942-rusya-pyd-heyetini-moskovaya-davet-etti/>).

Rusya’nın Batı ile güç mücadelesi 2000’li yılların başından itibaren Rusya’nın “Yakın Çevresi” veya “Sovyet Sonrası Alan” olarak tanımlanan Doğu Avrupa, Karadeniz, Kafkasya, Hazar Havzası ve Orta Asya bölgelerinde kendini göstermiştir. Bu mücadelede genel olarak Rusya savunmada, AB ve NATO ise ilerleme halindeydi. Rusya’nın 2008 Gürcistan ve 2014 Ukrayna ve Kırım hamleleri bile özü itibarıyla yakın çevreyi savunmaya yönelikti. Batı, bir

tarafından NATO kanalıyla; Baltık ülkelerinde, Polonya, Romanya ve Bulgaristan'da yeni üsler, karargâhlar tesis ederken diğer taraftan da ekonomik, ticari ve mali yaptırımlar ile enerji nakil hatlarında Rusya'yı devre dışı bırakmayı amaçlayan projeler üzerinde çalışmaktadır. Rusya ise aleyhine şekillendirilen bu süreci Suriye hamlesiyle Batı'ya karşı bir koz olarak kullanıp dönüştürmeyi hedeflemektedir (http://merkezstrateji.com/wp-content/uploads/2016/04/151004_BN004_Rusya-Suriye_s4.pdf).

5. AŞIRICILIĞA KARŞI MÜCADELE

Rus resmi nüfus istatistiklerine bakıldığında, 1 Ocak 2016 günü itibarıyla Rusya Federasyonu'ndaki toplam nüfusun 146,5 milyonun üzerine çıktığı (Kırım dahil) görülmektedir (Federal State Statistics Service, Russia in Figures 2016: 40). Toplam nüfus içinde Müslümanların sayısının ise 20 milyonun üzerinde olduğu çeşitli kaynaklarda belirtilmektedir.² Dolayısıyla Rusya, İslam dinine mensup vatandaşlarının mutlak otoriteye aidiyet duygusuyla bağlı kalmaları konusunda yakından ilgilenmekte olup aşırıcılığa karşı mücadeleyi de hem iç hem dış politikalarının temeline yerleştirmiştir. Bu bilgiler ışığında Kremlin, terör örgütü DEAŞ'ın Rusya ve çevresindeki coğrafyalarda zemin bulabilmesinden ve çatışma bölgelerine Rusya vatandaşlarını devşirebilmesinden rahatsızlık duymaktadır (<http://aa.com.tr/tr/dunya/daes-saflarinda-yer-alan-160-rus-vatandasi-olduruldu-/476421>).

Bundan dolayıdır ki Rusya, özellikle Suriye'de baş gösteren DEAŞ terörünün kendi ülkesine sirayet etmesini önleyebilmek amacıyla askeri güç kullanma seçeneğini tercih etmiştir. Moskova, bu stratejiyle kendi toprakları dışında da aşırıcılığa karşı mücadele ettiğini göstererek olası terör saldırılarını/yapılanmalarını ülkesinde en aza indirmeyi amaçlamaktadır (<https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201609301025083440-rusya-hava-uzay-kuvvetlerinin-suriyedek-operasyonunun-detaylari/>).

Mesela bu bağlamda; Başbakan Dmitry Medvedev, Euronews TV'ye verdiği bir röportajda aşırıcılık tehlikesini şu cümlelerle yorumlamıştır: “Size Suriye'ye neden müdahalede bulunduğumuzu hatırlatmak istiyorum. Rusya öncelikle ulusal çıkarlarını savunmak için Suriye'ye askeri operasyonda bulundu. Suriye'deki teröristler her an Rusya'ya gelip saldırı düzenlemek için hazır bekliyorlar. Milyonlarca teröristin isteği bu” (<http://tr.euronews.com/2016/02/14/dimitri-medvedev-rusya-ulusal-cikarlarini-savunmak-icin-suriye-ye-askeri>). Karadeniz kıyısındaki Soçi kentinde düzenlenen Valday Kulübü Zirvesi'nde konuşan Putin ise aynı konuda şu hususlara vurgu yapmıştır: “Suriye'de teröristlere

² Alp Yüce Kavas, “Rusya'da Nüfusun Azalması ve Güvenlik Kaygıları”, Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz. http://www.bilgesam.org/incele/1602/-rusya'da-nufusun-azalmasi-ve-guvenlik-kaygilari/#.WKizU_mLRPY; <http://www.al-monitor.com/pulse/originals/2017/02/russia-muslims-view-travel-ban-trump-washington.html>; Rusya'nın Ankara Büyükelçiliği sayfasında yer alan bilgilere bakıldığında Rusya'daki Müslüman sayısının yaklaşık 15 milyon olarak bildirildiği göze çarpmaktadır. Bkz. http://www.turkey.mid.ru/hakk_t02.html

karşı savaşmak lazım. 50 yıl önce Leningrad Sokağı (doğduğu ve büyüdüğü kent) bana şu kavga kuralını öğretti. ‘Eğer kavga kaçınılmazsa, bu durumda ilk yumruğu sen atacaksın!’”(http://www.ntv.com.tr/dunya/putin-kavga-kacinilmazsa-ilk-yumruğu-sen-atacaksin,CCo7poLocUqrCofhBQJRZQ).

Rusya'nın dış politika aktörleri bu şekildeki ifadelerle her ne kadar Suriye'de aşırıcılığa karşı mücadele ettiklerini iddia etmişlerse de yürütmüş oldukları askeri faaliyetlerin daha çok Esad karşıtı muhalif gruplara yöneldiğini söyleyebilmek mümkündür. Örneğin bu konuda ABD, Almanya, Birleşik Krallık, Fransa, Katar, Suudi Arabistan ve Türkiye gibi devletler 2 Ekim 2015 tarihinde ‘Rusya Federasyonu’nun Suriye’deki Son Askeri Faaliyetlerine İlişkin Ortak bir Bildiri’ yayımlayarak tepkilerini dile getirmişlerdir. Bildiri şu şekildedir: “Rusya Federasyonu’nun Suriye’ye askeri yığınağından ve özellikle Rus Hava Kuvvetleri’nin dünden beri Hama’da, Humus’ta ve İdlip’te sivil kayıplara sebep olan ve DEAŞ’ı hedef almayan saldırılarından derin kaygı duyuyoruz. Gerilimi tırmandıran bu askeri faaliyetler, aşırıcılığın ve radikalleşmenin daha fazla körüklenmesinden başka hiç bir amaca hizmet etmeyecektir. Rusya Federasyonu’na, Suriye muhalefetine ve sivillere yönelik saldırılarına derhal son vermesi ve DEAŞ’la mücadele çabalarına odaklanması çağrısında bulunuyoruz.”³

6. TARTUS DENİZ ÜSSÜ

Rusya, 1977'den bu yana Tartus'ta donanması için bakım ve destek tesisine sahipti. Tesis aynı zamanda Rusya'nın Akdeniz'deki tek destek üssü konumundaydı. Bu tesisin, deniz üssüne dönüştürülebileceğine dair ilk somut girişimlerden birisi Beşar Esad tarafından atılmıştır. Esad, Mart 2015'te Rus televizyonu Zvezda'nın muhabiri Fedor Ivanitsa'ya verdiği bir demeçte; “Tartus Limanı da dahil olmak üzere dünyanın çeşitli yerlerinde Rusya'nın askeri varlığı söz konusu. Bu, Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla kaybedilen dengenin sağlanması için gerekli. Rusya'nın bölgemizdeki varlığı ne kadar güçlenirse, bölgemiz o kadar istikrarlı olur. Zira Rusya, tüm dünyada istikrarın güçlenmesinde çok önemli rol oynuyor. Bu bağlamda, Rusya'nın Doğu Akdeniz’de, özellikle de kıyılarımızda varlığının genişletilmesini memnuniyetle karşılıyoruz” şeklindeki ifadeleriyle Rusya'nın Tartus'taki varlığından duyduğu memnuniyeti dile getirmiştir (https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201503261014653529/).

Esad'ın bu ifadelerinden sonra Rus yetkililerinin de benzer söylemlerde buldukları görülmüştür. Örneğin; Rusya Savunma Bakan Yardımcısı Nikolay Pankov, Rusya Parlamentosunun üst kanadı Federasyon Konseyi'nde Ekim 2016'da yaptığı bir konuşmada

³ http://www.mfa.gov.tr/rusya-federasyonu_nun-suriye_deki-son-askeri-faaliyetlerine-iliskin-ortak-bildiri_-02-ekim-2015.tr.mfa; Suriye krizini uluslararası hukuk açısından değerlendiren çeşitli makalelerin yer aldığı çalışma için Bkz. **Suriye Çatışma ve Uluslararası Hukuk**, (Ed. Fatma Taşdemir), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2016, s.1-401; Rusya neden Suriye’de sorusuna cevap arayan akademik çalışma için Bkz. Salih Yılmaz, **Rusya Neden Suriye’de**, Yazar Yayınları, Ankara, 2016, s.1-351.

Tartus üssü hakkında şu açıklamayı yapmıştır: "Suriye topraklarındaki Tartus'ta kalıcı bir askeri donanma üssümüz bulunacak. İlgili belgeler hazırlandı. Bu belgelerin bakanlıklar düzeyinde onaylanmasının ardından sizlerden de bu anlaşmayı onaylamanızı isteyeceğiz" (<https://tr.sputniknews.com/rusya/201610101025212181-rusya-suriye-tartus-donanma-us/>).

Bununla birlikte Federasyon Konseyi Savunma Komitesi Başkanı Viktor Ozerov ise 21 Kasım 2016 tarihli bir konuşmasında Suriye'nin Tartus kentindeki Rus donanma tesisini, ilgili anlaşmanın imzalanmasının ardından 2 yıl içerisinde tam teşekkülü bir üs hâline getirebileceklerini belirtmiştir. Ozerov, Tartus anlaşmasının Şam ile ilk aşamada 49 yıl için imzalanabileceğini söylemiş, Tartus'taki tesisin altyapısının geliştirilmesiyle birlikte uçak gemisi ve nükleer denizaltılar da dahil olmak üzere üst düzey deniz araçlarının barınmasına imkân sağlayabileceklerini ifade etmiştir. Ozerov'a göre, Tartus tesisinin donanma üssüne dönüştürülmesiyle Moskova, Akdeniz'deki donanma gücünü büyütme imkânına da sahip olmuştur (<https://tr.sputniknews.com/rusya/201611211025904248-rusya-suriye-tartus-ussu-ozero/>).

Rus kamuoyu bu şekilde bilgilendirildikten sonra Rusya Devlet Başkanı Vladimir Putin, Tartus'taki deniz üssünün genişletilmesi yönünde hazırlanan kararnameyi 23 Aralık 2016 günü imzalamıştır. Kremlin'den yapılan açıklamada; "Vladimir Putin, Rusya Federasyonu ile Suriye arasında, Tartus Limanı'ndaki Rus lojistik merkezinin genişletilmesi, Rus gemilerinin bölgesel-ulusal sulara ve Suriye'deki limanlara girebilmesi yönünde anlaşma imzalanmasına yönelik kararnameyi imzaladı" şeklindeki ifadelere yer verilmiştir (<https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201612231026467202-putin-tartus-ussu-genisleme-anlasmasi-onay/>; <http://en.kremlin.ru/catalog/countries/SY/events/53577>).

Akabinde Rusya Federasyonu ve Suriye arasında, Tartus'taki Rus deniz üssünün genişletilmesi ve modernizasyonu ile ilgili anlaşma 18 Ocak 2017 günü imzalanmıştır. Anlaşmaya göre; Rusya üsdeki yapıları onarma, inşa etme ve yıkma hakkı elde edecek ve savaş gemilerine hizmet sağlanması için gereken her türlü ekipman da yerleştirebilecektir, üssün kara sınırlarını koruma görevini Suriye ordusu üstlenirken deniz sınırlarının korunması ve hava savunması Rusya'ya ait olacaktır, Rusya, Tartus Limanının korunması ve savunması için üs dışına seyyar gözetleme noktaları yerleştirebilecek ve tüm savaş gemilerinin üsse giriş yapabilmesi için deniz dibini derinleştirebilecektir, Suriye ise Tartus'taki askeri faaliyetleriyle ilgili Rusya'ya karşı hiçbir suçlamada bulunamayacak ve Rusya, Tartus üssündeki altyapıyı ve gayrimenkulü tamamen ücretsiz olarak kullanabilecektir. Ayrıca taraflar arasında imzalanan anlaşmanın 49 yıl geçerli olacağı belirtilirken, taraflar çıkma talebini dile getirmediği sürece

anlaşmanın otomatikman 25 yıllığına uzatılabileceği hükmü de kabul edilmiştir (<https://tr.sputniknews.com/rusya/201701211026868330-rusya-tartus-us-genisletme/>).

7. HMEYMİM HAVA ÜSSÜ

Rusya, Tartus'taki deniz üssüne ilave olarak Lazkiye'de de yeni bir hava üssü (Hmeymim) kurmayı Suriye politikası kapsamında gerekli görmüş ve bu konuda önemli adımlar atmıştır (<https://sputniknews.com/middleeast/201510031027974313-russians-on-syrian-soil-photos/>). Örneğin Rusya Federasyonu ile Suriye Hükümeti arasında 26 Ağustos 2015 tarihinde imzalanan anlaşma Rus hava kuvvetlerinin kalıcı olarak bu üsse yerleşmesine imkân tanımıştır. Akabinde bu anlaşmaya 7 Ekim 2015 tarihinde parlamentonun alt kanadı Duma, 12 Ekim 2015 tarihinde ise üst kanadı olan Federasyon Konseyi onay vermiştir. Rusya Devlet Başkanı Putin ise 14 Ekim'de Rusya'ya Suriye'deki askeri üssü sonsuza kadar kullanma yetkisi veren anlaşmayı onaylamıştır. Bu anlaşmanın diğer önemli maddeleri ise özetle şu şekildedir: “1-Rusya, üssün kullanımı için Suriye'ye herhangi ücret ödemeyecektir. 2-Hmeymim Üssü'ne yerleştirilecek uçak, personel ve teçhizat Rusya tarafından belirlenecektir. 3-Üsse getirilecek eşyalar vergiye ve gümrük kontrolüne tabi tutulmayacaktır. 4-Görev yapacak Rus personel ve aileleri, diplomatlara benzer ayrıcalığa ve dokunulmazlığa sahip olacaklardır. 5-Suriye, faaliyetlerinden ötürü Rusya'ya ve askeri üsde görevli personeline herhangi bir dava açamayacaktır”

(<http://en.kremlin.ru/catalog/countries/SY/events/53089>;

<http://www.hurriyet.com.tr/putinden-suriye-karari-imzaladi-40248740>;

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201610141025290021-putin-rusya-suriye-hmeymim/>).

Bu maddelerden de anlaşılacağı üzere Rusya, güç gösterisi politikası, üs politikası ve caydırıcılık mekanizması gibi hususlardan ötürü Hmeymim Hava Üssü'nü daha güçlü hale getirme niyetini eyleme dönüştürmüştür (<http://en.kremlin.ru/catalog/countries/SY/events/53089>; <http://www.hurriyet.com.tr/putinden-suriye-karari-imzaladi-40248740>; <https://tr.sputniknews.com/rusya/201610141025290021-putin-rusya-suriye-hmeymim/>).

8. SİLAH TİCARETİ

Rusya-Suriye askeri ilişkilerine 1956 yılından günümüze kadar bakıldığında Moskova'nın Suriye'ye 10 milyarlarca dolarlık silah satışı gerçekleştirdiği görülmektedir. Günümüzde de Rusya, Suriye'de gerçekleştirdiği askeri operasyonlarla hem baskıcı Baas rejiminin ayakta kalmasını sağlamayı hem de Rus silah teknolojisini ön plana çıkararak dünya silah ticaretindeki payını artırmayı amaçlamaktadır (http://avryasya.istanbul.edu.tr/?page_id=8008). Stockholm Uluslararası Barış Araştırmaları Enstitüsü (<https://www.sipri.org/research/armament-and-disarmament/arms-transfers-and-military-spending/international-arms-transfers>), ABD-Rusya

ikilisinin 2012-2016 döneminde küresel silah ihracat hacminin %56'sını elinde tutarak, dünyanın en büyük silah ihracatçıları olduğunu açıklamıştır. Araştırmada ABD'nin 2012-2016 dönemindeki ihracat hacminin 2007-2011 dönemine kıyasla %21 arttığı belirtilmiş, bu ihracatın neredeyse yarısının Ortadoğu ülkelerine yönelik olduğu kaydedilmiştir. Küresel ihracat hacminin tek başına %23'ünü karşılayan Rusya ise ABD'den sonra ikinci sırada yer almıştır. Rusya'nın başlıca müşterileri ise Hindistan, Çin ve Cezayir gibi ülkeler olmuştur (<https://tr.sputniknews.com/rusya/201702201027304859-rusya-ve-abd-dunyanin-en-buyuk-silah-ihracatçilari/>) Bu arada Rus silah sanayii sektörü temsilcileri, pazardaki paylarını kaybetmemek için çeşitli silah fuarlarına katılmayı da önemsemişlerdir (<https://tr.sputniknews.com/savunma/201603031021273836-rusya-ordusu-army2015-fuari/>; <https://tr.sputniknews.com/rusya/201702141027217664-ortadogu-ulkeleri-rus-silahlarina-ilgi-buyuk/>). Öte yandan Birleşik Rusya Partisi'nin toplantısında konuşan Rusya Başbakanı Medvedev silah ticaretinin Rus ekonomisindeki yerini şu cümlelerle belirtmiştir: "Dünya Ticaret Örgütü çerçevesindeki silah ihracatımız yaklaşık 15 milyar dolar gelir sağladı. Bu durum, küresel silah piyasasındaki pozisyonumuzu koruma fırsatı sağlıyor. Bu piyasayı elde tutmak bizim için çok önemli" (<https://tr.sputniknews.com/rusya/201702071027110899-medvedev-silah-ihracati-15-milyar/>). Rus silah ve teknoloji şirketi Rostech Sözcüsü Viktor Klodov ise silah ticaretini Suriye ile ilişkilendirerek "Operasyonlar bize silahlarımızı mükemmelleştirmeye yönelik adım atmamızı sağladı. Yabancı alıcılarda da savaş araçlarımıza karşı ciddi bir ilgi uyandı. Birçok Ortadoğu ülkesi, bu silahları satın almak istediğini bize ilettiler" şeklinde ifadeler kullanmıştır (<https://tr.sputniknews.com/rusya/201702141027217664-ortadogu-ulkeleri-rus-silahlarina-ilgi-buyuk/>).

9. SURIYE'DE RUS ETKİSİ

Sabah Gazetesi yazarı Yavuz Donat, 26 Şubat 2005 tarihli "Suriye'de Rus Etkisi" başlıklı yazısında birtakım önemli tespitlerde bulunmuştur. Donat, tespitlerini şu şekilde sıralamıştır: "Suriye'de konuştuğumuz milletvekillerinin, profesörlerin ve üst düzey yöneticilerin çoğu Rusça biliyordu. TV'lerde Rusça yayınlar vardı. Şam'ın merkezindeki Rus Kültür Merkezi, diğer ülkelerin (örneğin Amerikan Kültür Merkezi) kültür merkezlerinden daha büyük. Burada Rusça da öğretiliyor. Sovyetler Birliği dağılmadan önce 30 bin Suriyeli, Doğu Bloku ülkelerinde eğitim görmüş. Kimi üniversitede okumuş, kimi mastır yapmış, kimi doktora. Suriye'deki Rus gelin sayısı 3 bin. Sokaktaki insanda Rusya sempatisi var. Ruslara zor dönemimizde bize destek veren, ekonomik yardım yapanlar diye bakıyorlar. Bir zamanlar Doğu Bloku'na okumaya gönderilen 30 bin Suriyelinin 13 bini eğitimci. Suriye'deki eğitim kuruluşlarında Rusça bilen hoca çokluğu da bu yüzden. Şimdi Rusya'ya gönderilen öğrenci

sayısı eskisi kadar yüksek değil. Ama hâlâ yollanıyor. Suriye ile ilgili uluslararası görüşmelerde Rusya'nın sanki tarafmış gibi bir tavır ve ağırlık sergilemesinin nedeni de daha iyi anlaşılıyor” (http://www.sabah.com.tr/yazarlar/donat/2005/02/26/suriye_de_rus_ekisi).

1 Temmuz 2012 tarihli New York Times gazetesinde Ellen Barry tarafından hazırlanan bir haberde ise Suriye'deki Rus gelinleri konusu ele alınarak şu ifadeler yer verilmiştir: “1963 yılında Arap sosyalizmini temel alan Baas Partisinin iktidarı ele geçirmesiyle ülkenin genç mühendis ve doktor adayları Sovyetler Birliği'nin yolunu tuttu. Suriyeli erkekler eğitimleri sırasında üniversite koridorlarında, yurtlarda ya da sosyal etkinliklerde Rus kadınlarıyla tanıştılar. Bugün Suriye'de yaşayan yaklaşık 30 bin Rusya vatandaşının çok önemli bir bölümünü Rus gelinler ve çocukları oluşturuyor”. Yazının devamında ise Barry, “Akdeniz kıyısındaki liman kenti Lazkiye'de kapı komşuları Nina, Olga, Tatyana, Yelena ve Faina'nın öykülerini anlatmak suretiyle; bakanlıklarda ve Esad yönetimine bağlı kamu şirketlerinde üst düzey görevlilerin Ruslarla evli olmasına sıklıkla rastlandığını” belirtmiştir. Yine Lazkiye'de ikamet eden Rusları temsil eden bir derneğin yöneticisi olan Nina Sergeyeva ise “Elitlerin eşleri belli bir etkiye sahip. Fakat bu yumuşak bir etki. Suriye'nin elit erkekleri, Rusya'ya büyük bir bağlılık duyuyorlar” şeklindeki ifadelerle Suriye aile yapısındaki Rus etkisini farklı bir açıdan ifade etmiştir (<http://www.milliyet.com.tr/rus-gelinler-sam-i-moskova-yabagliyor/dunya/dunyadeta/04.07.2012/1562405/default.htm>;

<http://www.nytimes.com/2012/07/02/world/middleeast/for-russia-syrian-ties-complicated-by-marriage.html>). Öte yandan 23 Mart 2011'de, Suriye'de iç savaşın başlamasından hemen sonra Moskova'da “Rusya-Suriye Dostluk Derneği” kurulmuş olup aynı yıl Suriye'de Rusya Kültür Günleri, Rusya'da Suriye Kültür Günleri etkinlikleri yapılmıştır. ABD Büyükelçiliğinin tam karşısında bazı kuruluşlar tarafından organize edilen “Suriye Halkıyla Dayanışma Uluslararası Günü” mitingi ise 19 Ekim 2012 günü Moskova'da düzenlenmiştir. Moskova'nın Sokolniki Parkı'nda “Rusya-Suriye Dostluk Yolu” açılışına katılanlar, Libya'yı mahvedenlerin şimdi Suriye'ye yöneldiklerini, Suriye'nin bu durumdan zaferle çıkacağını, Rus halkının yanlarında olduğunu ve yakında aynı şekilde bir yürüyüş yolunu Şam'da da açmak istediklerini belirten konuşmalar yapmışlardır. Rusya, bu tür etkinlikleri destekleyerek hem Suriye'nin geleceğinde söz sahibi olmak istediğini göstermiş hem de Batı politikalarına karşı kamuoyu oluşturmaya çalışmıştır (http://avryasya.istanbul.edu.tr/?page_id=8008). Ancak burada vurgulanması gereken bir çelişki de mevcuttur. Günümüzde Rusya'ya sınırlı sayıda gelen Suriyeli sığınmacıların entegrasyon süreçleri veya sığınma başvuruları hususunda Rus makamları yeterli adımlar atmadıkları gözlemlenmektedir (<http://www.al-monitor.com/pulse/tr/originals/2016/12/syria-refugees-russia-aleppo-unhcr.html>).

10. ENERJİ BOYUTU

Suriye'deki mevcut sorunlar çözüldüğü takdirde Körfez doğalgazının ve Irak petrolünün Batı pazarına ulaştırılabilmesi için yeni rotalar çizilmesi gündeme gelecektir. Aynı zamanda Kıbrıs açıklarında yeni doğalgaz yatakları keşfedilmiş olup bu sahada doğalgaz arama ve çıkarma yetkisini Suriye, Rusya'ya vermiştir. Rusya, önemli bir enerji aktörü olarak enerji alanındaki rakiplerine karşı, yeni enerji yollarının çizilmesinde söz sahibi olmak istemektedir (<http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/suriye-rusya-icin-kuresel-siyasetin-kapisi>). Rus yönetimi kendisi için önem arz eden muhtemel enerji geçiş yolları sorununu Suriye'deki askeri ve siyasi varlığıyla güvence altına almış bulunmaktadır. Sonuçta, Rusya gelecekte alıcılarıyla buluşması için pazarlıkların yapıldığı Doğu Akdeniz'deki doğalgaz denklemine "Ben de varım" diyerek yerini şimdiden rezerve ettirmeyi başarmıştır (<http://www.bilgesam.org/incele/2525/-suriye-denklemleri--abd-rusya-turkiye-ucgeni/#.WM1H2zuLSUk>; <http://www.21yyte.org/tr/arastirma/enerji-ve-enerji-guvenligi-arastirmalari-merkezi/2015/10/20/8323/putin-enerji-hatlari-kontrolu-icin-suriyede>). Bu konuda örnek vermek gerekirse Suriye Petrol ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Rus şirketi Soyuzneftegaz`la Akdeniz`de petrol ve doğalgaz araması için 2013 yılı sonlarında anlaşma imzalamıştır. Akdeniz`de Suriye karasularının "0/2 nolu bloğunda" petrol arama ve üretiminin geliştirmesi için imzalanan anlaşmanın Tartus şehrinde Banyas ilçesi kıyılarına uzanan 2 bin 190 km²'lik alanı kapsayacağı ifade edilmiştir. Suriye Petrol Şirketi binasında Suriye Petrol ve Tabii Kaynaklar Bakanı Süleyman Abbas ile Rusya'nın Şam Büyükelçisi Azamat Kulmuhametov'un hazır bulunduğu törende anlaşmayı Rus şirketi Soyuzneftegaz`dan Gisaa Guchtel ile Suriye Genel Petrol Şirketi yetkilisi Ali Abbas imzalamışlardır. Proje kapsamında sondaj yerlerinin tespiti ve diğer hazırlık çalışmaları için ilk etapta 15 milyon doların üzerinde bir maliyet çıkacağı, sondaj çalışmalarının yapılacağı ikinci etap için ise 75 milyon dolarlık bir maliyetin öngörüldüğü belirtilmiştir (http://www.enerjigunlugu.net/suriye-akdenizde-rusyayla-petrol-arayacak_6295.html).

Rusya Petrol ve Doğalgaz Üreticileri Birliği yönetim kurulu üyelerinden Gisaa Guchtel 23 Temmuz 2015 tarihinde bu kez Başbakan Vail el Halaki ile görüşerek işbirliği ve ortak yatırım olanaklarını masaya yatırmıştır. Petrol ve doğalgaz platformlarının onarımında işbirliğinin ele alındığı görüşmede Rus şirketlerin Suriye'de petrol ve doğalgaz arama çalışmalarında bulunma mevzuları incelenmiştir (<http://sana.sy/tr/?p=41228>). Öte yandan Kuveyt Al Siyasa gazetesine Suriye ve enerji konusunda konuşan Rusya Enerji Bakanı Aleksandr Novak ise güvenlik hususunu şu şekilde belirtmiştir: "Petrol ve Tabii Kaynaklar Bakanı Ali Ghanem'le 8 Kasım 2016'da gerçekleştirdiğimiz son görüşmede bazı Rus şirketlerin

petrol ve gaz keşif ve üretim projelerinde yer almasını görüştük. Bu konuda görüşürken Rus şirketlerin çalışanlarının güvenliğinin sağlanmasına vurgu yapıldı” (<https://tr.sputniknews.com/rusya/201703261027807813-rusya-suriye-ile-enerji-alaninda-isbirligi-gorusmesi/>).

Bu konudaki son girişimlerden biri ise Rusya Federasyonu Başbakan Yardımcısı Dmitry Rogozin başkanlığında bir Rus heyetinin 22 Kasım 2016’da Suriye’yi ziyaretıyla gerçekleşmiştir. Rus milletvekillerinin yanı sıra dışişleri, savunma, ekonomik kalkınma, enerji ve tarım bakanları yardımcılarının bulunduğu heyetin Suriyeli yetkililerle yaptığı görüşmede stratejik ilişkiler ele alınmış, ticari ve ekonomik ilişkileri daha fazla nasıl geliştirebilecekleri üzerinde durulmuştur (<http://sana.sy/tr/?p=95724>).

11. SONUÇ

Sovyetler Birliği, 2. Dünya Harbi sonrasında Ortadoğu ülkelerini nüfuzu altına alabilmek için çeşitli girişimlerde bulunmayı Soğuk Savaş politikalarının temellerinden biri yapmıştır. Bu noktada Rus dış politika yürütücülerinin olumlu geri dönüş aldığı ülkelere birisi de Suriye olmuş ve birçok alanda ilişkilerin güçlenebilmesine olanak sağlanmıştır. Lakin Soğuk Savaş’ın sonlarına doğru Sovyetler Birliği güç kaybetmeye başladığından özellikle Moskova’nın mevcut ilişkileri soğutmaya başladığı gözlemlenmiştir. Bu olumsuz koşullara rağmen Suriye’deki siyasi yapı, Moskova ile ilişkilerini sürdürülebilir tutmayı önemsemiş; Rusya Federasyonu ise yaşadığı büyük travmadan kısa bir süre içerisinde çıkmayı başararak Suriye başta olmak üzere birçok ülkeyle yeniden güçlü ilişkiler kurabilmenin yollarını aramıştır.

Günümüzde Rusya Federasyonu ile Batı kurumları (NATO-AB) arasında yaşanan Ukrayna temelli gerginlikler birçok bölgede de tansiyonun yükselmesini kaçınılmaz kılmıştır. Örneğin Putin, Rus çıkarlarını sağlama hususunda kendileriyle ters düşmeyen kesimlerle ortak hareket ederek Suriye’deki askeri, siyasi ve iktisadi varlıklarını kalıcı hale getirmeyi başarmıştır. Bundan dolayı Rusya, Suriye’nin geleceğinde söz sahibi ülkelerin başında yer alan bir güç haline geldiği gibi bu kronik sorunu küresel siyasette bir koz olarak kullanabilme şansı da yakalamıştır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Armaoğlu, Fahir, (2016), **20. Yüzyıl Siyasi Tarihi 1914-1995**, Timaş Yayınları, İstanbul.

Armaoğlu, Fahir, (1991), **Filistin Meselesi ve Arap-İsrail Savaşları (1948-1988)**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.

Başlamış, Cenk, (2016), **Gorbaçov'dan Putin'e Rusya'nın Sırları**, Yakın Kitabevi Yayınları, İzmir.

Federal State Statistics Service, (2016), **Russia in Figures 2016 Statistical Handbook**, Moscow.

Has, Kerim, (2012), **Türkiye-Rusya İlişkileri Ekseninde Suriye Krizi**, Ankara.

Mammadov, Halit, (2014), **Rus Dış Politikasında Stratejik-Zihinsel Süreklilik ve Putin'in Dış Politika Doktrini**, Ankara.

Mansfield, Peter, (2010), **Ortadoğu Tarihi**, Say Yayınları, İstanbul.

Özdal, Habibe-Özertem, Hasan Selim-Has, Kerim-Demirtepe, M. Turgut, (2013), **Türkiye-Rusya İlişkileri: Rekabetten Çok Yönlü İşbirliğine**, Ankara.

Özkoç, Özge, (2008), **Suriye BAAS Partisi: Kökenleri, Dönüşümü, İzlediği İç ve Dış Politika (1943-1991)**, Mülkiyeliler Birliği Yayınları, Ankara.

Primakov, Yevgeniy, (2010), **Rusların Gözüyle Ortadoğu**, (Çev. Olga Tezcan), Timaş Yayınları, İstanbul.

Roi, Yaacov, (1974), **From Encroachment to Involvement A Documentary Study of Soviet Policy in the Middle East, 1945-1973**, İsrail Universities Press, Jerusalem.

Suriye Çatışma ve Uluslararası Hukuk, (2016), (Ed. Fatma Taşdemir), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Volkan, Vamık D., (2007), **Kimlik Adına Öldürmek**, (Çev. Medine Banu Büyükkal), İstanbul, Everest Yayınları.

Yılmaz, Salih, (2016), **Rusya Neden Suriye'de**, Yazar Yayınları, Ankara.

Makaleler

Amirbek, Aidarbek, (2015), "Rusya'nın Jeopolitik ve Kimlik Kodları: Klasik Kuramlar Çerçevesinde Yakın Çevre Algısı Örneği", **Karadeniz Araştırmaları**, Sayı 48, s.31-41.

Baş, Arda, (2012), "1957 Suriye Krizi ve Türkiye", **History Studies**, Volume 4/1, s.89-109.

Bingöl, Oktay- Varlık, Ali Bilgin, “Rusya’nın Suriye’de Yeni Politikası”, Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz. http://merkezstrateji.com/wp-content/uploads/2016/04/151004_BN004_Rusya-Suriye_s4.pdf

Dilek, Mehmet Sait, (2015), “Rusya Federasyonu’nun Kırım Hamlesine Analitik Bakış”, **Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-**, Volume 10/14, s.245-272.

Erhan, Çağrı, (2000), “Kronik: Hafız Esad’ın Ölümü ve Muhtemel Gelişmeler”, **Ankara SBF Dergisi**, 55 (2), s.161-170.

Erşen, Emre, “Türk-Rus İlişkilerinde Normalleşme ve Fırat Kalkanı”, Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz. http://www.orsam.org.tr/files/OA/77/6_emrersen.pdf

Güney, Nurşin Ateşoğlu, “Suriye Denklemi: ABD-Rusya-Türkiye Üçgeni” Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz. <http://www.bilgesam.org/incele/2525/-suriye-denklemi--abd-rusya-turkiye-ucgeni/#.WM1H2zuLSUk>

Karabulut, Bilal, (2007), “Karadeniz’den Ortadoğu’ya Uzanan Bir Dış Politika: Geçmişten Günümüze Suriye-Rusya İlişkileri”, Karadeniz Araştırmaları, Sayı:15, s.67-88.

Kayrak, Sedide, “Rusya Federasyonu'nun Ortadoğu Politikası”, Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz.<http://www.bilgesam.org/incele/103/-rusya-federasyonu'nun-ortadogu-politikasi/#.WLRxxDuLSUk>

Köprülü, Ali, (1990), “Enver Sedat Döneminde Mısır-İsrail İlişkileri (1970-1981)”, **Ege Üniversitesi, Tarih İncelemeleri Dergisi**, V, İzmir, s.161-189.

Okur, Mehmet Akif, (2009), “Emperyalizmin Ortadoğu Tecrübesinden Bir Kesit: Suriye’de Fransız Mandası”, **Bilig**, sayı 48, s.137-156.

Özbay, Fatih, “Rusya’nın Suriye Politikası ve Türkiye-Rusya İlişkileri”, Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz. http://avrasya.istanbul.edu.tr/?page_id=8008

Salık, Nuri, “Suriye Tarihinin Dönüm Noktası: 8 Mart 1963 Darbesi”, Ortadoğu Analiz, 2016, 8/76, Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz. http://www.orsam.org.tr/files/OA/76/6_nurisalilik.pdf

Tanrısever, Oktay F., “Rusya’daki 2000 Yılı Cumhurbaşkanlığı Seçimlerinin Demokratikleşme Süreci Açısından Bir Analizi”, Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz.<http://www.21yyte.org/assets/uploads/files/277-290%20oktay.PDF>

Tellal, Erel, (2010), “Zümrüdüanka: Rusya Federasyonu'nun Dış Politikası”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 65-3, s.189-236.

Yüce Kavas, Alp, “Rusya'da Nüfusun Azalması ve Güvenlik Kaygıları”, Bu makaleye aşağıdaki linkten ulaşılabilir. Bkz. http://www.bilgesam.org/incele/1602/-rusya'da-nufusun-azalmasi-ve-guvenlik-kaygilari/#.WKizU_mLRPY

İnternet Kaynakları (Son Erişim Tarihi 06.06.2017)

<http://www.21yyte.org/tr/arastirma/enerji-ve-enerji-guvenligi-arastirmalari-merkezi/2015/10/20/8323/putin-enerji-hatlari-kontrolu-icin-suriyede>

<http://www.21yyte.org/tr/arastirma/suriye/2012/05/29/6619/suriye-siyasi-tarihi>

<http://aa.com.tr/tr/dunya/daes-saflarinda-yer-alan-160-rus-vatandasi-olduruldu-/476421>

<http://aa.com.tr/tr/dunya/ab-rusya-ya-uyguladigi-yaptirimlarin-suresini-uzatti/770749>

<http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/suriye-rusya-icin-kuresel-siyasetin-kapisi>

<http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/rusyanin-suriyedeki-bir-yili>

<http://www.al-monitor.com/pulse/originals/2017/02/russia-muslims-view-travel-ban-trump-washington.html>

<http://www.al-monitor.com/pulse/tr/originals/2016/12/syria-refugees-russia-aleppo-unhcr.html>

http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/01/160111_putin_bild_demec

<http://www.bild.de/politik/ausland/wladimir-putin/russian-president-vladimir-putin-the-interview-44092656.bild.html>

<http://www.dw.com/tr/rusya-suriyede-kimi-bombal%C4%B1yor/av-18836074>

<http://en.kremlin.ru/catalog/countries/SY/events/53577>

<http://en.kremlin.ru/catalog/countries/SY/events/53089>

<http://en.kremlin.ru/events/president/news/32643>

<http://gulfnews.com/news/mena/syria/syria-russia-ties-strengthened-under-al-assad-family-1.1902540>

<http://haberrus.com/politics/2015/09/28/putin-sscbnin-dagilmasi-20-yuzyilin-en-buyuk-trajedisi.html>

<http://www.haberturk.com/dunya/haber/1384527-abd-rusyaya-yaptirimlari-kaldirmayi-planlamiyoruz>

<http://www.haberturk.com/ekonomi/enerji/haber/1122332-buzlar-eriyince-20-trilyon-dolarlik-piyango-gorundu>

<http://www.hurriyet.com.tr/putinden-suriye-karari-imzaladi-40248740>

<http://mfa.gov.il/MFA/AboutIsrael/Maps/Pages/1947%20UN%20Partition%20Plan.aspx>

px

<http://mfa.gov.il/MFA/ForeignPolicy/Peace/Guide/Pages/Declaration%20of%20Establishment%20of%20State%20of%20Israel.aspx>

http://www.mfa.gov.tr/rusya-federasyonu_nun-suriye_deki-son-askeri-faaliyetlerine-iliskin-ortak-bildiri_-02-ekim-2015.tr.mfa

<http://www.mfa.gov.tr/suriye-siyasi-gorunumu.tr.mfa>

<http://www.milliyet.com.tr/rus-gelinler-sam-i-moskova-ya-bagliyor/dunya/dunyadetay/04.07.2012/1562405/default.htm>

<http://www.ntv.com.tr/dunya/rusya-kaliningrada-s-400-ve-iskender-fuzelerini-gonderecek,afbj3W2tLUOqLYAIg6TLbw>

<http://www.ntv.com.tr/dunya/putin-kavga-kacinilmazsa-ilk-yumruğu-sen-atacaksin,CCo7poLocUqrCofhBQJRZQ>

<http://www.nybooks.com/daily/2015/10/08/why-russia-syria/>

<http://www.nytimes.com/2012/07/02/world/middleeast/for-russia-syrian-ties-complicated-by-marriage.html>

<http://www.reuters.com/article/us-germany-russia-kaliningrad-idUSKBN16F2P0>

http://www.sabah.com.tr/yazarlar/donat/2005/02/26/suriye_de_rus_etkisi

<http://sana.sy/tr/?p=41228>

<http://sana.sy/tr/?p=95724>

<https://www.sipri.org/research/armament-and-disarmament/arms-transfers-and-military-spending/international-arms-transfers>

http://tr.euronews.com/app_prod_com.php/2017/01/30/rusya-nin-arktika-daki-askeri-faaliyetleri-suruyor

<http://tr.euronews.com/2016/02/14/dimitri-medvedev-rusya-ulusal-cikarlarini-savunmak-icin-suriye-ye-askeri>

<https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201702201027300250-pyd-rusya-sorumlu-eli-kurtler-cenevre/>

<https://tr.sputniknews.com/columnists/201701261026944942-rusya-pyd-heyetini-moskovaya-davet-etti/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201702241027378665-rusya-dogu-kanadina-entegre-savunma-sistemi-kuruyor/>

https://tr.sputniknews.com/rsfmradio.com/2014_05_07/vladimir-putin-on-yillik-devlet-baskanligi-donemi/

<https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201503261014653529/>

<https://tr.sputniknews.com/analiz/201602101020787304-nato-rusya-nin-karadeniz-deki-guclenisini-gozden-kacirdi/>

<https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201609301025083440-rusya-hava-uzay-kuvvetlerinin-suriyedek-operasyonunun-detaylari/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201610101025212181-rusya-suriye-tartus-donanma-us/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201611211025904248-rusya-suriye-tartus-ussu-ozero/>

<https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201612231026467202-putin-tartus-ussu-genisleme-anlasmasi-onay/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201701211026868330-rusya-tartus-us-genisletme/>

<https://sputniknews.com/middleeast/201510031027974313-russians-on-syrian-soil-photos/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201610141025290021-putin-rusya-suriye-hmeymim/>

<https://tr.sputniknews.com/ortadogu/201612051026148770-rusya-hmeymim-tartus-usleri-gelistirmeye-devam-ediyor/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201702201027304859-rusya-ve-abd-dunyanin-en-buyuk-silah-ihracatilar/>

<https://tr.sputniknews.com/savunma/201603031021273836-rusya-ordusu-army2015-fuari/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201702141027217664-ortadogu-ulkeleri-rus-silahlarina-ilgi-buyuk/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201702071027110899-medvedev-silah-ihracati-15-milyar/>

<https://tr.sputniknews.com/rusya/201703261027807813-rusya-suriye-ile-enerji-alaninda-isbirligi-gorusmesi/>

<https://sputniknews.com/analysis/201510221028945994-russia-syria-friendhip-history/>

http://www.turkey.mid.ru/hakk_t02.html

<http://www.washingtontimes.com/news/2015/sep/28/1-todd-wood-putin-breakup-ussr-great-tragedy-russi/>

EK I

Bağdat Paktı'nın Kurulması Üzerine Suriye Askeri Heyeti, Rus Mareşal Matvei Zakharov Tarafından Kabul Ediliyor



<https://sputniknews.com/analysis/201510221028945994-russia-syria-friendhip-history/>

EK II

Mihail Gorbaçov-Hafız Esad (1987)



<http://gulfnews.com/news/mena/syria/syria-russia-ties-strengthened-under-al-assad-family-1.1902540>

EK III

Rusya-Suriye Arasında İmzalanan Anlaşmaların Resmi Töreni (25 Ocak 2005)



<http://en.kremlin.ru/events/president/news/32643>

EK IV

Leonid Brejnev-Hafız Esad (1980)/Putin-Beşar Esad (2005)



<http://www.nybooks.com/daily/2015/10/08/why-russia-syria/>

DEĞERLER AVRUPASI'NDAN DUVARLAR AVRUPASI'NA GÖÇ, SİĞINMACILAR VE MÜLTECİ KRİZİ ÇERÇEVESİNDE AB HUKUKU VE POLİTİKALARI

Yaşar ALDIRMAZ^{1*}

^{1}Adnan Menderes Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı,*

E-Posta: yasaraldirmaz@anadolu.edu.tr.

Geliş Tarih/Received: 14.06.2017 Kabul Tarih/Accepted: 14.07.2017

Öz: Dünya tarihi boyunca farklı sebepler ve biçimlerle bile olsa göç var olagelmış bir olgudur. Globalleşen dünyada sebep ve sonuçları itibarıyla çeşitli nitelik ve formlara (yasal göçmenlik, yasadışı göçmenlik, mültecilik) bürünen göç dünyanın bir ucundan diğer ucunu etkileyebilecek potansiyele ulaşmıştır. Niteliği her ne olursa olsun uluslararası göçün doğurduğu kültürel, ekonomik ve politik sonuçlar sadece göçe maruz kalan ülkelerde değil küresel ölçekte hissedilmeye başlanmıştır.

Kuzey Afrika, Ortadoğu ve özellikle son beş yıldır Suriye’de yaşananlar sonucu yaşadıkları yerlerden olan mülteci ve sığınmacılar AB üzerinde ciddi bir baskıya sebep olmuş, birlik üyeleri arasında anlaşmazlıklar ve görüş ayrılıkları doğurmuştur. Sonuç olarak bugün ciddi bir insani trajediye dönüşen mülteci krizi karşısında AB’nin mevzuatı birliğin savunduğu değerlere uygun olmakla birlikte birliğin ve üye ülkelerin kriz karşısında bu mevzuatı ne kadar uyguladığı, nasıl bir duruş sergilediği ve ortak bir politika, strateji ya da çözüm bulma konusunda ne kadar yol kat ettiği tartışma konusu olmuştur.

Çalışmamızda Avrupa Birliği’nin mülteci krizi esnasında uyguladığı politikaların yine Avrupa Birliği tarafından tüm dünyaya karşı övünç kaynağı haline getirilen “Avrupa Değerleri” ile çelişip çelişmediği Avrupa Birliği hukukunun mülteci ve sığınmacılara yönelik mevzuatı da dikkate alınarak bir değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Mülteciler, Sığınmacılar, AB Hukuku, Avrupa Değerleri.

FROM EUROPE OF THE VALUES TO EUROPE OF THE WALLS EU LAW AND POLICIES IN THE FRAMEWORK OF MIGRATION, ASYLUM SEEKERS AND REFUGEE CRISIS

Abstract: Immigration, even with different causes and forms throughout the history of the world, is an ever-present phenomenon. In the globalizing world, the immigration, which has a variety of qualities and forms (legal immigration, illegal immigration, refugees), has the potential to affect the other end of the world from its origins and consequences. Whatever nature, the cultural, economic and political consequences of international migration have begun to be felt on a global scale, not only in the countries that are exposed to nomads.

Refugees and asylum seekers from North Africa, the Middle East and especially those who have displaced according to the things they lived in Syria for the past five years have become serious pressure on the EU and have caused disagreements among members of the Union. As a result, today in the view of refugee crisis it becomes a serious human tragedy against the EU’s legislative which is comply with the values that they defend as well as how successful the Union and its members in having implemented this legislation in a time of crisis, how it stands and how to find a common policy, strategy or solution has become a subject of debate.

Whether the policies that the European Union implements during the refugee crisis in our work contradict with the "European Values", which are again praised by the European Union for the whole world, will be assessed taking into account the legislation of the European Union on refugees and asylum seekers.

Keywords: European Union, Refugees, Asylum seekers, EU Law, European Values.

1. GİRİŞ

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliğinin (BMMYK) verilerine göre 2016 yılı itibari ile dünya genelinde zorla yerinden edilmiş insan sayısı 65,3 milyonu bulmuştur. (UNHCR 2016). Mülteci ve sığınmacı göçünün en önde gelen kaynağı Ortadoğu'dan özellikle de ABD müdahaleleri, Arap Baharı ve sonrasında ortaya çıkan iç savaşlar gibi etmenler ile Irak, Afganistan, Libya ve son olarak Suriye gibi ülkelerden Avrupa'ya, İkinci Dünya Savaşı sonrasında dahi tanık olunmamış yoğunlukta bir sığınmacı ve mülteci göçü başlamıştır. Yalnızca Suriye'de beş yılı aşkındır devam eden iç savaş nedeniyle ülke içi ve dışında 13 milyondan fazla Suriyelinin göç etmek zorunda kaldığı belirtilmektedir. Suriye İnsan Hakları Ağının¹ hazırladığı raporda ise bu göç hareketliliği içerisinde mülteci konumuna düşen kayıtlı Suriyelilerin sayısının 5 milyon 835 bine ulaştığı bildirilmektedir. (Anadolu Ajansı 2016).

Suriye iç savaşından kaynaklı bu mülteci ve sığınmacı göçünden ilk başlarda Türkiye'nin başını çektiği Suriye'ye komşu ülkeler etkilenirken, mülteci ve sığınmacılar için asıl göç hedefi Avrupa olmuştur. BMMYK verilerine göre 2015 yılı itibariyle 867 bin mülteci deniz yolu ile kaçak olarak Avrupa'ya geçiş yapmıştır. (UNHCR 2015). Deniz yolu dışında Balkanlar üzerinden de Avrupa'ya ulaşan mültecilerin toplam sayısının 1 milyonun oldukça üstünde olduğu tahmin edilmektedir. (Bayraklı ve Keskin 2015, 9).

Frontex² verilerine göre 2015'in son çeyreğinde 978 bin yasadışı geçiş tespit edilmiş (Frontex 2016) alınan önlemler sonrası 2016'nın son çeyreğinde bu sayı 68 bin civarına düşmüştür. (Frontex 2017). Bugün Avrupa Birliği (AB) ülkeleri için bir mülteci krizine dönüşen bu durum karşısında birlik ülkeleri Avrupa'ya güvenli bir şekilde deniz yolundan ulaşmaya çalışan yerlerinden edilmiş binlerce insanın ölüme sürüklenmesine göz yummakta, sınırlarını dikenli tellerle örmekte, Türkiye, Pakistan ve Lübnan gibi ülkelere kıyasla çok az sayıda mülteciyi ülkelerine kabul etmektedir. Dünyanın karşı karşıya kaldığı en büyük mülteci krizine dönüşen bu göç dalgası AB Değerleri ve bütünleşmenin en önemli kazanımlarından olan “Özgürlük, Güvenlik ve Adalet Alanı” (Öztürk, Dalğakıran ve Kaçar 2016) söyleminin sorgulanmasına sebep olduğu gibi, AB'nin mülteci politikalarının da ciddi bir güncellemeye muhtaç olduğu izlenimi uyandırmaktadır. (Bayraklı ve Keskin 2015, 9).

Çalışmamızın birinci bölümünde arkaplan bilgisi olması bakımından AB hukukunun sığınmacılar, mülteciler ve sınır yönetimi özelinde düzenlemelerinin teknik detayları anlatılacak, ikinci bölümünde AB'nin mevcut kriz çerçevesinde krizin tepe seviyeye ulaştığı 2013 ile 2016 yılları arası dönemde mülteci krizi kapsamında yürüttüğü bazı uygulamalara değinilecek, üçüncü bölümde kriz esnasında öne çıkan bazı AB üyesi devletlerin (Almanya, Fransa ve Macaristan) birlikten bağımsız uygulamaları üzerinde durulacak ve sonuç kısmında araştırmamızın temel sorusunu teşkil eden mevcut uygulamaların, AB hukukunun ilgili düzenlemelerinin temelini oluşturan Avrupa değerleri ile çelişip çelişmediği hususu değerlendirilecektir. Birinci bölümde konumuz bağlamındaki AB hukuku düzenlemelerinin detaylı olarak anlatılmasının esas gayesi mülteci ve sığınmacılara yönelik düzenlemeler oluşturulurken aslında oldukça ince detayların düşünüldüğünün gözler önüne serilmesi ve sonraki bölümlerde gerek ülke bazında gerekse birlik bazında hayata geçirilen uygulamaların

¹ Detaylı bilgi için bk. <http://sn4hr.org/about-us/>.

² Avrupa Birliği Üye Ülkelerinin Dış Sınırlarının Yönetimi için Operasyonel İşbirliği Ajansı (European Agency for the Management of Operational Cooperation at the External Borders of the Member States of the European Union). Avrupa Birliği'nin birliğe üye olmayan komşu ülkelerle olan sınırlarının korunması, sınır güvenliğinin sağlanması, ulusal sınır muhafızları arasında işbirliği yapılması ve sınırlarla ilgili risk analizleri oluşturulması gibi bir takım güvenlik ve tedbir içeren amaçlarla oluşturulmuş bir Avrupa Birliği kurumudur.

bu kadar ince düşünülmüş bir hukuka sahip olan birliğin değerleriyle çelişkinin ve uygulamada çıkarların hukukun önüne geçebildiğinin farkedilmesini sağlamaktır.

Alanımız itibariyle mülteci hukuku yahut zorunlu göç kavramını kapsayıcı bir uluslararası ilişkiler teorisi bulunmadığı gibi bu çalışma özelinde de araştırmanın tek bir teoriye indirgeyerek yapılması doğru olmayacaktır. Araştırmanın temel sorusuna uygun olarak yürürlükte olan AB mevzuatı, AB yetkili organlarının bildiri ve tavsiye kararları, resmi elektronik belgeler incelenecektir ayrıca araştırmamıza yönelik her türlü kitap, makale, bildiri ve benzeri basılı ya da elektronik materyal, üzerinde durulacak olan kavramlar ile ilgili uluslararası anlaşma, sözleşme, karar gibi resmi belgeler ile ulusal ve uluslararası yazılı, basılı, dijital medya haber ve makaleleri bu çalışmanın kaynakçasını oluşturacaktır.

2. AB HUKUKUNDA SİĞINMACILAR, MÜLTECİLER VE SINIRLARLA İLGİLİ DÜZENLEMELER

Bu bölümde AB hukukunun birlik sınırları ile sığınmacılar ve mülteciler özelindeki düzenlemelerine yer verilecektir. Aşağıda sıralanan düzenlemeler ayrı bir uzmanlık gerektiren hukuksal konuları içermektedir. Dolayısıyla bu bölümde yorum yapılmadan ve fazlaca detayına inilmeden arka plan bilgisi olması bakımından konumuzu ilgilendiren hususlardaki bazı detaylara yer verilecektir.

2.1. Hukuki Düzenlemelerin Tarihsel Süreci ve Temel Çerçevesi

1951 Cenevre Sözleşmesi³ ve 1967 Protokolü⁴’ne taraf olan AB kendi iç hukukunu da bu sözleşmeler çerçevesinde düzenlemiştir. (Şen ve Özkurul 2015, 98). AB hukukunda Avrupa’ya ve Avrupa içinde göç konusu, AB Temel Haklar Şartı, AB tüzük, yönetmelik ve kanunları ile AB devletleri tarafından kabul edilen diğer uluslararası yükümlülükler tarafından düzenlenmektedir. (ABRYO 2015, 24)

1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi, uluslararası hukuk bağlamında AB üyesi ülkeleri bağlayan ve sığınma hakkını temel bir hak olarak tanıyan ilk metindir. Sözleşme mülteciyi “*ırkı, dini, milliyeti, belli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri nedeniyle zulüm göreceği konusunda haklı bir korku taşıyan ve bu yüzden ülkesinden ayrılan ve korkusu nedeniyle geri dönemeyen veya dönmek istemeyen kişi*” (UNHCR 2009) olarak tanımlayarak mültecilerin geri gönderilmeme ilkesine vurgu yapmaktadır. Bu sözleşmeye taraf olan AB, 1967’de de New York Protokolü’nü onaylamıştır. Ayrıca AB ülkeleri 1985’te Schengen sistemiyle siyasi bütünleşme ve birlikte sorun çözme politikasını benimsemeye çalışmıştır. Ortak dışişleri ve güvenlik politikasıyla birlikte üye ülkeler arasında sınır kontrollerini kaldırmak amacıyla Schengen, AB hukukunun bir parçası haline getirilmiştir. (Hopyar 2016, 62).

Cenevre Sözleşmesi’nden sonra AB’nin mülteci ve sığınmacı politikasını şekillendiren uygulamaların tamamı Dublin Sistemi olarak isimlendirilmektedir. 1997’de yürürlüğe giren Dublin Yönetmeliği’nde AB üyesi ülkelere yapılan mülteci olma başvurularının incelenmesinden sorumlu üye devletin belirlenmesiyle ilgili kriterler yer almaktadır. Bu anlaşmanın yerini 2003 yılında Dublin II almıştır. 1999’dan bu yana Avrupa Ortak Sığınma

³ Detaylı bilgi için bk. T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, <http://www.goc.gov.tr/files/files/multecilerin hukuki statusune iliskin sozlesme.pdf>.

⁴ Detaylı bilgi için bk. T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, [http://www.goc.gov.tr/files/files/MULTECILERIN%20HUKUK%20STATUSUNE%20ILISKIN%201967%20PROTOKOLU\(1\).pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/MULTECILERIN%20HUKUK%20STATUSUNE%20ILISKIN%201967%20PROTOKOLU(1).pdf)

Sistemi'ni kurmaya çalışan AB, mültecilerle ilgili üzerinde uzlaşmış ve tüm birlik ülkeleri için geçerli olacak bir politika oluşturmayı amaçlamıştır. Bununla, birlik ülkelerinin kendi mülteci politikalarının değerlendirilerek üye ülkelerin birbirleriyle ve diğer ülkelerle iş birliği ve dayanışma duygusunun sağlanması hedeflenmiştir. (Hopyar 2016, 63).

2.2. AB Temel Haklar Şartı

AB hukukunda mülteciler ve sığınmacılar ile ilgili kavramları barındıran ilk ve temel belge olan AB Temel Haklar Şartı⁵ aynı zamanda bu hususlarda birliğin temel referans kaynağı olmuştur. Bugünkü AB'nin temelini oluşturan Avrupa Toplulukları anlaşmalarında insan hakları ve insan haklarının korunması noktalarında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. (ABRYO 2015, 22) Ekonomik ve siyasi temelli bir topluluk olsa da insanların kendilerini güvende ve mutlu hissedebileceği bir değerler topluluğu da olmayı hedefleyen AB bu hedefi için bir adım olan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nı 7 Aralık 2000 tarihinde Nice'te ilan etmiştir. İlan edilen Şart insan hakları kapsamında var olan uluslararası norm, kural ve değerleri referans almaktadır. İlan edilişi sonrası bir bildiri niteliğinde olan dolayısıyla yasal bir bağlayıcılığı olmayan Şart 13 Aralık 2007 tarihinde AB Zirvesinde Devlet ve Hükümet Başkanları tarafından imzalanan ve 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Anlaşması⁶ ile yasal bağlayıcılık kazanmıştır. (Lizbon Anlaşması 2007, 147) Böylelikle Şart'ın 51.maddesinin öngördüğü şekilde AB ve birliğe üye ülkelerin tüm kurumlarının AB hukukunu uygulamalarında Şart'a uygun davranmaları zorunlu hale getirilmiştir.

AB Temel Haklar Şartı'nın iltica hakkı başlıklı 18. maddesi AB açısından ilk defa sığınma hakkını içermektedir. (ABRYO 2015, 22) Söz konusu maddede; iltica hakkı, mültecilerin statüsüne ilişkin 28 Temmuz 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi ve 31 Ocak 1967 tarihli Protokolün kuralları gözetilerek ve Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmaya⁷ uygun olarak teminat altına alınır denmektedir. (AB Temel Haklar Şartı 2000, 12). Yine aynı madde sığınma başvurusunda bulunma hakkının ötesine geçerek, sığınma hakkını garanti altına almaktadır.

Şart'ın 19. maddesinde ise geri göndermeme ilkesi (non refoulement)⁸ kapsamında, hiç kimse, ölüm cezasına, işkenceye veya diğer insanlık dışı ve alçaltıcı muameleye veya cezaya tabi tutulmasının ciddi ihtimal dâhilinde bulunduğu bir ülkeye gönderilemez, sürülemez veya iade edilemez denmektedir. (AB Temel Haklar Şartı 2000, 12).

Görüldüğü gibi AB Temel Haklar Şartı, sığınma hakkını ve geri göndermenin engellenmesini net bir şekilde öngörmektedir. En nihayetinde sığınmacılar, haklı nedenlerle zulüm görme korkusu duydukları veya kötü muamele ya da ciddi zarar görme riski taşıdıkları için ve kendi ülkelerine geri dönemeyecekleri için hayatları pahasına zorlu koşullarda göç etmek zorunda kalmışlardır.

⁵ Detaylı bilgi için bk. Official Journal of the European Communities C 364/1 18.12.2000. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

⁶ Detaylı bilgi için bk. Official Journal of the European Union C 306/1 17.12.2007. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN>.

⁷ Detaylı bilgi için bk. T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, <http://www.ab.gov.tr/46106.html>.

⁸ Non-refoulement ilkesi, bir mülteci ya da sığınmacının ırk, din, tabiiyet belli bir toplumsal gruba mensubiyet ya da siyasî düşünce nedeniyle hayat ya da özgürlüğünün tehlike altında olduğu ülkelere gönderilmesini yasaklama anlamına gelir. İlke, uluslararası insan hakları hukukunda mülteci ve sığınmacılara sağlanan tamamlayıcı koruma biçimlerinin temelini oluşturmaktadır.

2.3. AB Tüzük, Yönetmelik ve Kanunları, Diğer Uluslararası Yükümlülükler

2.3.1. Sınır Düzenlemeleri

AB Hukuku kapsamında, AB sınırlarında dolaşımı düzenleyen Schengen Sınırları Kanunu⁹'nun 6. maddesinde sınır muhafızlarının görevlerini yerine getirirken insan haysiyetine saygılı olmaları, kontroller sırasında kişilerin cinsiyetlerine, ırk veya etnik kökenlerine, dinlerine veya inançlarına, engellerine, yaş veya cinsel yönelimlerine bakmaksızın tarafsızlıklarını korumaları öngörülmektedir. (Schengen Sınırları Kanunu 2006, 6).

Ayrıca Schengen Sınırları Kanunu'nun 12. Maddesi, 3. ve 3a. maddeleri¹⁰ ile birlikte okunduğunda, sınır yönetimi faaliyetlerinde geri göndermeme ilkesine saygı gösterilmesini şart koştuğu görülmektedir. (ABRYO 2015, 37). Devletler elbette ki yabancılara topraklarına giriş izni verip vermeme konusunda özgürdürler ancak bunu yaparken AB hukukuna, AİHS'ye ve uluslararası geçerliliği olan tüm insan hakları garantilerine saygılı davranmak durumundadırlar.

Mülteci ve sığınmacılar Avrupa'ya genellikle deniz yolu ile ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle AB denizlerde de sınır denetimi yapmaktadır. Denizde gerçekleştirilen sınır denetimi operasyonları sırasında hem insan haklarına ve mülteci kanununa saygılı davranılmalı hem de yapılan operasyonlar uluslararası deniz hukuku ile uyumlu olmalıdırlar.

Açık denizlerdeki faaliyetler, Birleşmiş Milletler Deniz Hukuku Sözleşmesi¹¹'nin yanı sıra Denizde Can Güvenliği (SOLAS)¹² ve Arama ve Kurtarma (SAR)¹³ Sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Bu belgeler, denizde tehlikede olan insanlara yardım etme ve onları kurtarma vazifesi yüklemektedir. Yine bu belgelere göre, denizde kurtarılanlar güvenli bir yere teslim edilmelidirler. (ABRYO 2015, 37).

2.3.2. Sığınmacı ve Mültecilere Yönelik Prosedür ve Statü Düzenlemeleri

AB hukuku kapsamında, sığınmacılar “uluslararası koruma başvurusunda bulunanlar” olarak tanımlanmaktadırlar. Sığınmacıların durumu, AB sığınma müktesebatı ile düzenlenmektedir. AB hukuku, sığınma başvurusu hakkında karar verilene kadar sığınma talebinde bulunan kişilerin sınır dışı edilmesini yasaklamaktadır. Sığınma Prosedürü Yönetmeliği¹⁴'nin 9. maddesi, sığınmacıların AB topraklarındaki mevcudiyetlerinin kanuna uygun olduğunu belirtmektedir. Bu maddede, bilhassa müteakip başvurular için bazı istisnalar olsa da, sığınmacıların sürecin işleme amacıyla yetkili makam tarafından karar verilene kadar üye ülkede bulunma izinleri olduğu ifade edilmektedir. (ABRYO 2015, 43).

⁹ Detaylı Bilgi için bk. Official Journal of the European Union, L 105/1, 13.4.2006, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R0562&from=EN>.

¹⁰ 3a maddesi, Schengen Sınırları Kanunu'nda değişiklik yapan 26 Haziran 2013 tarihli (EU) 610/2013 sayılı Tüzük, OJ 2013 L 182/1 ile yürürlüğe girmiştir.

¹¹ Detaylı bilgi için bk. BM Enformasyon Merkezi UNIC-Ankara, <http://denizmevzuat.udhb.gov.tr/dosyam/denizhukuku.pdf>.

¹² Detaylı bilgi için bk. T.C. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, <http://imo.udhb.gov.tr/TR/28solas74.aspx>.

¹³ Detaylı bilgi için bk. National University of Singapore, <https://cil.nus.edu.sg/rp/il/pdf/1979%20International%20Convention%20on%20Maritime%20Search%20and%20Rescue-pdf.pdf>.

¹⁴ Detaylı bilgi için bk. Official Journal of the European Union, 180/60, 29.06.2013, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0032&from=EN>.

Vasıflandırma Yönetmeliği¹⁵'nin 13. maddesi açık şekilde mülteci statüsü ve 18. maddesi uluslararası korumaya ihtiyacı olan ama mülteci statüsü için gerekli niteliklere sahip olmayanlar için ikincil koruma statüsü elde etme hakkı vermektedir. (Vasıflandırma Yönetmeliği 2011, 17-18). Uluslararası koruma altındaki kişiler ancak ve ancak Vasıflandırma Yönetmeliği'nin 11. ve 16. Maddeleri ile 1951 Cenevre Sözleşmesi'nin 1C maddesindeki (1951 Cenevre Sözleşmesi 1951, 2-3) sona erme hükümlerinde belirtildiği gibi kendi ülkelerindeki durumda gerçek bir iyileşme olması veya kendi istekleri halinde bu statülerini kaybetmektedirler.

Aynı yönetmeliğin 24. maddesine göre uluslararası koruma ihtiyacı olduğu tanınmış kişiler, ikamet izni alma hakkına sahiptir. Bu maddeye göre verilen iznin süresi mülteciler için en az üç yıl, ikincil koruma hakkından faydalananlar için en az bir yıl olmalıdır. 25. maddede ise mültecilere ve belirli durumlarda ikincil korumadan faydalananlara seyahat belgesi hakkı tanınmaktadır. (Vasıflandırma Yönetmeliği 2011, 20).

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma¹⁶'nın (ABİHA) 78. maddesinde, “Birlik, uluslararası korumaya muhtaç üçüncü ülke uyruklarına, onlara uygun düşen bir statü vermek ve geri göndermeme ilkesine uyulmasını sağlamak amacıyla, iltica, ikincil koruma ve geçici korumaya ilişkin ortak bir politika geliştirir. Bu politika, Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair 28 Temmuz 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi ile 31 Ocak 1967 tarihli Protokol'e ve ilgili diğer antlaşmalara uygun olmalıdır” (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma 2012, 76) demektedir. Bu hükme göre AB ülkeleri 1951 Cenevre Sözleşmesi'nin 33. maddesinde yer alan “geri göndermeden korunma” hususunu ve “ortak bir politika belirlemeyi” kabul etmiş bulunmaktadır.

Daha önce belirttiğimiz gibi, AB Temel Haklar Şartınının 18. maddesi “sığınma hakkına” ve 19. maddesi “geri göndermenin yasaklanmasına” yer vermektedir. Ancak Şart'ın 18. maddesi sığınma hakkını garanti altına alsa da, AB hukuku sığınmacılara kolaylaştırıcı imkânlar sunmamaktadır. AB içinde bir ülkeye sığınma talebinde bulunmak isteyen kişiler, en çok AB'ye giriş için vize şartı olan ülkelerin vatandaşlarıdır. Bu kişiler genellikle normal bir vize almak için gerekli vasıflara sahip olmadıkları için, sınırı düzensiz bir şekilde geçmek zorunda kalmaktadırlar. (ABRYO 2015, 35).

AB Sığınma Prosedürü Yönetmeliği'nin 43. maddesi, sığınma başvurularının sınırda işleme alınmasına izin vermektedir. Ülke toprakları içerisinde ibraz edilen sığınma taleplerinde uygulanan temel ilkeler ve garantiler bu durumlarda da geçerlidir. Yine aynı madde ile sınır prosedüründe, talep yapıldıktan sonra en geç dört hafta içinde bir karar verilmesi şartı getirilmiştir, bu süre içerisinde karar verilmediği takdirde başvuru sahibine ülke topraklarına giriş izni verilmelidir. (AB Sığınma Prosedürü Yönetmeliği 2013, 82-83). AB hukuku dışında olsa da AB hukukunun temel aldığı belgelerden olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (AİHS), sınırda veya devletin yargı alanı içinde başka bir yerde bir kişiyi geri göndererek onu işkence ya da insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye ya da cezaya tâbi tutulma riskine maruz bırakmak yasaklanmıştır. (ABRYO 2015, 36).

¹⁵ Detaylı Bilgi için bk. Official Journal of the European Union, L 337/9, 20.12.2011, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0095&from=EN>.

¹⁶ Detaylı Bilgi için bk. Official Journal of the European Union, C 326/47, 26.10.2012, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>.

2.3.3. Sığınmacı ve Mültecilerin İhracı Konusunda Düzenlemeler

AB hukukuna göre mülteci ve sığınmacıların bir ülkeden ne zaman ihraç edilmesi gerektiği veya edilemeyeceği hususu AB Temel Haklar Şartı referansı ile bazı yönetmelik ve tüzüklerle belirlenmiştir.

Avrupa'da sığınma konusunun başlangıç noktası, günümüzde Vasıflandırma Yönetmeliği yoluyla AB hukukuna geniş kapsamda dâhil edilmiş olan, 1951 Cenevre Sözleşmesi ve bu sözleşmeye ek 1967 Protokolü'dür. 1951 Cenevre Sözleşmesi, mültecilerin haklarına ilişkin olarak hazırlanmış bir sözleşmedir. "Geri gönderilmeme ilkesi"¹⁷, mültecilerin korunmasında en temel taştır. Bu ilkenin anlamı, prensipte, mültecilerin zulümden korkmaları için bir neden olan bir ülkeye geri gönderilmemeleri gerektiğidir. Geri göndermeme ilkesi, mültecinin zulüm göreceği menşe ülkeye ya da herhangi başka bir ülkeye iadesi durumunda geçerlidir. Tüm AB üye ülkeleri 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne taraftır. (ABRYO 2015, 62).

AB hukuku kapsamında daha önce de belirttiğimiz gibi ABİHA'nın 78. maddesi, AB'nin geri gönderilmeme ilkesine uygunluğu sağlayarak sığınma, ikincil koruma ve geçici koruma için bir politika geliştirmesini şart koşmaktadır. Bu politika, 1951 Cenevre Sözleşmesi ve protokolüne, AİHS'ye, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi¹⁸'ne, İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayri İnsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi¹⁹'ne, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi²⁰'ne ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi²¹ gibi diğer ilgili sözleşmelere uygun olmalıdır. AB sığınma mevzuatının öngördüğü tedbirler, Dublin Tüzüğü²², Vasıflandırma Yönetmeliği, Sığınma Prosedürü Yönetmeliği ve Kabul Koşulları²³ Yönetmeliği dâhil olmak üzere bu politika uyarınca kabul edilmiştir. (ABRYO 2015, 62-63).

2011 yılında yenilenen Vasıflandırma Yönetmeliği, AB hukukuna kişilerin mülteci veya uluslararası koruma ihtiyacında olan kişi olarak tanınması için birtakım ortak standartlar getirmiştir. Bu yönetmelik, söz konusu koruma ile ilgili haklar ve görevler öngörmüştür. 1951 Cenevre Sözleşmesi'nin 33. maddesinde yer alan geri göndermeme ilkesi bu korumanın temel unsurlarından biridir. (ABRYO 2015, 63).

Ancak, hem 1951 Cenevre Sözleşmesi'nin 33. maddesi hem de Vasıflandırma Yönetmeliği'nin 17. ve 21. maddeleri, geri gönderilmeyi mutlak şekilde yasaklamamaktadır. Bu maddeler oldukça istisnai koşullarda, örnek vermek gerekirse bir mültecinin sığındığı ülkenin güvenliği için tehdit oluşturduğu ya da ciddi bir suç işledikten sonra toplum için tehlike arz ettiği durumda ihraç edilmesine olanak tanımaktadır. (ABRYO 2015, 63).

¹⁷ 1951 Cenevre Sözleşmesi'nin 33 (1). Maddesinde şu ifade yer almaktadır: "Hiçbir taraf devlet, bir mülteciyi, ırkı, dini, tâbiyeti, belli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi fikirleri dolayısıyla hayatı ya da özgürlüğü tehdit altında olacak ülkelerin sınırlarına, her ne şekilde olursa olsun geri göndermeyecek veya iade "refouler" etmeyecektir".

¹⁸ Detaylı bilgi için bk. Türkiye Barolar Birliği, http://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/birlesmismilletler.pdf.

¹⁹ Detaylı bilgi için bk. T.C. Danıştay Başkanlığı, http://www.danistay.gov.tr/upload/iskence_ve_diger_zalimane_gayri_insani_veya_kucultucu_muamele_veya_cezaya_karsi_sozlesme.pdf.

²⁰ Detaylı bilgi için bk. BM Enformasyon Merkezi, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf.

²¹ Detaylı bilgi için bk. BM Enformasyon Merkezi, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf.

²² Detaylı bilgi için bk. Official Journal of the European Union, L 180/31, 29.06.2013, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R0604&from=EN>.

²³ Detaylı bilgi için bk. Official Journal of the European Union, L 180/96, 29.06.2013, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0033&from=EN>.

Daha öncede belirtildiği üzere AB Temel Haklar Şartı'nın 18. maddesi, geri göndermeme ilkesi ile uyumlu olan sığınma hakkını garanti altına almaktadır. Şart'ın 19. maddesi hiç kimsenin ölüm cezası, işkence veya diğer insanlık dışı ya da aşağılayıcı muameleye veya cezaya maruz kalacağı bir ülkeye gönderilmek üzere ihraç edilemeyeceğini, sınır dışı edilemeyeceğini veya iade edilemeyeceğini öngörmektedir. Şart'ın açıklamasında, 19 (2). maddesinin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin, AİHS'nin 3. maddesi ile ilgili içtihadını içerdiği belirtilmektedir²⁴. Bu itibarla, AB hukuku kapsamında, bir kişinin Geri Dönüş Yönetmeliği²⁵ uyarınca herhangi bir şekilde ihraç edilmesi ya da Dublin Tüzüğü uyarınca başka bir AB üye ülkesine transfer edilmesi, sığınma hakkı ve geri göndermeme ilkesi ile uyumlu olmalıdır. (ABRYO 2015, 63-64).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, AİHS'nin 3. maddesinin demokratik bir toplumun temel değerlerinden birini içerdiğine ve mağdurun davranışı her ne kadar istenmeyen ve tehlikeli nitelikte olursa olsun, mutlak şekilde işkenceyi veya insanlık dışı veya aşağılayıcı davranışı veya cezalandırmayı yasakladığına karar vermiştir. 3. madde uyarınca, ilgili kişinin iade edildiği ülkede işkence veya insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye veya cezaya maruz kalacağına dair gerçek bir riskin olduğuna inanmak için sağlam temeller gösterilmiş iken, bu kişinin sınır dışı edilmesinden devlet sorumlu olacaktır²⁶. (ABRYO 2015, 63-64).

AB hukuku kapsamında, Vasıflandırma Yönetmeliği de geri göndermeye karşı koruma sağlamaktadır. Vasıflandırma Yönetmeliği'nin 9. maddesi kapsamında zulüm tanımlaması yapılmış; *“doğası gereği veya tekrar edilmesinden dolayı temel insan haklarının ağır şekilde ihlali olarak kabul edilmek için yeterince ciddi sayılmalı ve özellikle AİHS'nin 15 (2). maddesi uyarınca tanınan hiçbir istisnaya tâbi olmalıdır veya bir kişiyi belirtildiği gibi etkilemek için yeterince ağır olan insan hakları ihlallerini de kapsayan çeşitli tedbirlerin toplamı olmalıdır”* denilmiştir. Bu madde ayrıca zulmün fiziksel veya ruhsal şiddet, idari veya yasal tedbirler ile veya cinsiyet veya çocuk merkezli eylemler gibi farklı şekillerde meydana gelebileceğini belirtmektedir. Ayrıca, geri döndükten sonra, ciddi bir zarar görmemek için kişinin kendi politik görüşlerini, cinsel tercihini veya dinî inançlarını ve ibadetlerini saklamaya zorlanması da zulüm sayılmaktadır. Ayrıca kişilerin korunma ihtiyaçları sığınma başvurusunda buldukları ev sahibi ülkede buldukları (refugee sur place)²⁷ sırada da ortaya çıkabilmektedir. Vasıflandırma Yönetmeliği'nin 5. maddesi özellikle, başvuru sahibinin menşe ülkeyi terk ettikten sonra meydana gelen olaylar sebebiyle haklı nedenlere dayanan zulüm veya ciddi zarar görme korkusunu içermektedir. (ABRYO 2015, 65).

Vasıflandırma Yönetmeliği, mülteci olmak için gerekli özelliklere sahip olmayan ancak menşe ülkeye ya da daha önce ikamet ettikleri yere geri gönderilmeleri halinde, ölüm cezasına çarptırılma veya infaz edilme (15 a. maddesi), işkence veya insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele veya cezaya maruz kalma (15 b. madde) nedeniyle ciddi acı çekecek olan kişiler için; sivil bir kişinin hayatının şahsi ve ciddi bir şekilde tehdit altında olması veya bir kişinin hayatının uluslararası veya ulusal silahlı çatışma halinde gözü dönmüş bir şiddet nedeniyle

²⁴ Detaylı bilgi için bk. AB Temel Haklar Şartı (2007/C 303/02) ile ilgili açıklamalar; (1) AİHM, Ahmed / Austurya, no. 25964/94, 17 Aralık 1996, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58001>. (2) AİHM, Soering / Birleşik Krallık, no. 14038/88, 7 Temmuz 1989, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57619>.

²⁵ Detaylı bilgi için bk. Official Journal of the European Union, L 348/98, 24.12.2008, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0115&from=EN>.

²⁶ Detaylı bilgi için bk. (1) AİHM, Salah Sheekh / Hollanda, no. 1948/04, 11 Ocak 2007, para. 135; <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-78986>. (2) AİHM, Soering / Birleşik Krallık, no. 14038/88, 7 Temmuz 1989, <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57619>.

²⁷ Detaylı bilgi için bk. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği, Refugee Protection and International Migration madde 20, <http://www.unhcr.org/4a24ef0ca2.pdf>.

tehdit altında olması (15 c. madde) durumunda da ikincil korumayı garanti altına almaktadır. (ABRYO 2015, 65).

AİHS kapsamında, bir devlet, bir bireyi, AİHS'nin 2. maddesi kapsamında hayatını kaybetme ya da 3. madde kapsamında işkenceye veya insanlık dışı ya da aşağılayıcı muameleye veya cezaya maruz kalma gerçek riski altında bırakıyorsa, ihraç etme kesinlikle yasaklanmaktadır. Bu durumda zulmü, 1951 Cenevre Sözleşmesi kapsamında bir gerekçe olarak göstermeye gerek yoktur. Kısacası ihraç yasağının hiçbir istisnası yoktur.

AB hukuku ve AİHS kapsamında geçerli ilkeler, geri dönüşün oluşturduğu riskleri değerlendirme hususunda pek çok ortak yöne sahiptir. Bu müşterekliğin sebebi, AB sığınma mevzuatı kriterlerinin büyük ölçüde AİHM içtihadından ve BMMYK rehber ilkelerinden alınmış olmasına bağlanabilir. Bu ilkeler uyarınca yapılacak değerlendirmelerin kişiye özel olması ve tüm ilgili güncel kanunların, olayların, belgelerin ve kanıtların dikkate alınması gereklidir. Buna, kişinin menşe ülkesindeki durumla ilgili bilgiler de dâhildir. Bir kişiye geçmişte zarar verilmiş olması gelecekteki risk için önemli bir göstergedir. (ABRYO 2015, 72).

AB hukuku kapsamında, Vasıflandırma Yönetmeliği'nin 4. maddesi uluslararası koruma için yapılan başvurularda olayların ve koşulların değerlendirilmesi için detaylı kurallar belirlemektedir. Örneğin, kişi geçmişte zulüm gördüyse bu durum kişinin geri dönmesi halinde gelecekte risk altında olacağını işaret eden güçlü bir gösterge olabilir. İlgili değerlendirmeyi yapacak görevliler tarafından bir iddiayı doğrulamak için gerçek bir çaba teşkil eden tüm açıklamalar dikkate alınmalı ve kişiselleştirilmiş bir değerlendirme yapılmalıdır. (ABRYO 2015, 72).

Uluslararası mülteci hukuku kapsamında, zulüm korkusu duyduğunu iddia eden bir sığınmacı, hem 1951 Cenevre Sözleşmesi kapsamındaki nedenlerden dolayı kendisine zulmedileceğinden dolayı duyduğu korkunun sağlam temellere dayandığını hem de devletin bu konudaki korumasının yetersiz olduğunu kanıtlarsa mülteci statüsüne hak kazanmaktadır. Devlet korumasının yeterliliği; gönderildiği ülkenin, ister devlet kurumları isterse ülke topraklarının bölümlerini kontrol eden diğer birimler vasıtasıyla, sığınmacının korktuğu kötü muameleye karşı yasal sistem yoluyla, makul seviyede koruma sağlamaya yönelik niyeti ve gücünün olması anlamına gelmektedir. (ABRYO 2015, 75).

AB hukuku kapsamında, kişinin mülteci veya ikincil korumaya uygun olup olmadığı belirlenirken, gönderilmesi önerilen ülkede kişinin korktuğu zarardan korunup korunamayacağını değerlendirmek gerekir. Vasıflandırma Yönetmeliği'nin 7. maddesinde şu ifadeler yer almaktadır; “Zulme veya ciddi zarara karşı koruma ancak, bu korumayı sağlama isteğine ve gücüne sahip olmaları koşuluyla, [...] devlet veya devletin veya bu devlete ait toprakların önemli bir bölümünü kontrol eden taraflar ve kuruluşlar, uluslararası kuruluşlar dâhil olmak üzere, [...] tarafından sağlanabilir [...]”. Zulmü önlemek için, bunu gerçekleştirenleri ortaya çıkarmaya, kovuşturmaya ve cezalandırmaya imkân veren etkili bir hukuk sistemi geliştirerek makul adımların atılması gerekmektedir. Başvuru sahibinin bu tür koruma sistemlerine erişimi olmalıdır. (ABRYO 2015, 75).

2.3.4. Sığınmacı ve Mültecilerin Başka Yerde Güvenliği Konusunda Düzenlemeler

AB hukuku, bir AB üye ülkesinin, uluslararası koruma nedenleriyle, bir başvuru sahibini, onun başvurusunu incelemek için, güvenli kabul edilmesi ve belirli garantilere saygı gösterilmesi koşuluyla, bir başka ülkeye göndermesine izin vermektedir.

AB Hukukuna göre iki durumda bir diğer ülkenin güvenli olduğu farz edilir. İlk olarak, bir ülke, Sığınma Prosedürü Yönetmeliği 38. maddesinde sıralanan koşulları yerine getirmesi halinde güvenli kabul edilebilir. Bu koşullar arasında şunlar yer alır: Sığınmacı güvenli sayılan üçüncü ülke tarafından kabul edilmeli, koruma talep etme imkânına sahip olmalı ve uluslararası korumaya ihtiyacı olduğuna karar verildiği takdirde 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne uygun şekilde muamele görmelidir. Devletlerin, geri dönen ya da gönderilen kişinin ileride güvenli olmayan bir ülkeye geri gönderilmemesini sağlamaları büyük önem taşımaktadır. (ABRYO 2015, 79).

İkinci varsayım, Dublin Tüzüğü'nü uygulayan 28 AB üye ülkesi (ile İzlanda, Liechtenstein, Norveç ve İsviçre) ile ilgilidir. Dublin Tüzüğü, uluslararası koruma başvurularının incelenmesinde üye ülkeler için sorumluluk dağılımı öngörmektedir; başvurusunu bir AB üye ülkesinde yaptıktan sonra bir diğer ülkeye giden kişilerin başvurularını incelemek için sorumluluk verilmesi konusunda bir kriter hiyerarşisi vardır. Dublin Tüzüğü'nü uygulayan tüm devletlerin güvenli olduğuna ve AB Temel Haklar Şartı ile AİHS'ye uygun davrandıklarına dair aksi ispat edilebilir bir varsayım mevcuttur. (ABRYO 2015, 79).

Dublin Tüzüğü'nde sıralanan çeşitli kriterlere göre, başvuru sahibinin ortak alana girmesine izin veren devlet, özellikle, başvuruyu değerlendirmekten sorumlu devlet olarak tespit edilir. Kişinin hangi ülke üzerinden giriş yaptığını belirlemek için, varışta parmak izleri alınır ve Dublin Tüzüğü'nü uygulayan tüm devletlerin erişebildiği Eurodac²⁸ veri tabanına kaydedilir. Örneğin, eğer bir sığınmacı A ülkesine gelir ve sığınma başvurusunda bulunup parmak izi alındıktan sonra B ülkesine giderse, B ülkesinde alınan parmak izleri A ülkesinde alınanlarla eşleştirilecektir; o zaman B ülkesi, sığınma başvurusunun değerlendirilmesinde kendisinin mi yoksa A ülkesinin mi sorumlu olduğunu tespit etmek için Dublin kriterlerini uygulamak zorunda kalacaktır. Devletler, kişilerin, sığınma ve kabul sistemlerinde uygulamaya dayalı bozukluklar olan AB üye ülkelerine gönderilmemelerini sağlamalıdır. Bu yükümlülük, devletlerin, AB Temel Haklar Şartı'nı ciddi şekilde ihlal eden belirli vakalarda, Dublin Tüzüğü kapsamında kendi sorumlulukları olmasa dahi bir başvuruyu incelemelerini gerekli kılabilir. (ABRYO 2015, 79-80).

2.3.5. Sığınmacı ve Mültecilerin Toplu Halde Sınır Dışı Edilmesi Konusunda Düzenlemeler

Hem AB hukuku hem AİHS uyarınca, insanların toplu şekilde sınır dışı edilmesi yasaktır. Toplu sınır dışı etme, bireyleri bir bölgeyi ya da ülkeyi grup olarak terk etmeye zorlayan ve karar verilirken her bir bireyin kendi durumu makul ve objektif biçimde incelenmeden alınan tüm tedbirler anlamına gelmektedir²⁹. (ABRYO 2015, 84).

AB hukuku kapsamında, toplu sınır dışı etme, sığınma mevzuatının “diğer ilgili sözleşmeler” ile uyumlu olmasını şart koşan ABİHA'nın 78. maddesine aykırı olup, AB Temel Haklar Şartı'nın 19. maddesi uyarınca da yasaklanmıştır. Hem AB hukuku hem AİHS, sınır dışı etmeye karşı, kamu menfaati ile ilgili kişinin menfaatleri arasında denge kurulmasını gerektiren, mutlak olmayan insan haklarına dayalı engeller olabileceğini kabul etmektedir. Bunlardan en yaygını; kişinin sağlığını (fiziksel ve ruhsal bütünlük dâhil), çocukların yüksek

²⁸ Mültecilerin birden fazla AB ülkesine iltica talebinde bulunmasını önlemek için, mültecilerin parmak izini alarak ortak veri tabanına kaydeden sistem. Detaylı bilgi için bk. Eurodac Tüzüğü, Official Journal of the European Union, L 180/1, 29.06.2013, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R0603&from=EN>.

²⁹ Detaylı bilgi için bk. AİHM, Collective Expulsions (Toplu Sınır Dışı), Bilgi Formu, Haziran 2012, http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=#n1347890855564_pointer, Expulsion.

yararını, aile birliği ihtiyacını veya savunmasız durumdaki insanların özel ihtiyaçlarını kapsayan özel hayat ve aile hayatı hakkıdır. (ABRYO 2015, 85).

3. MÜLTECİ KRİZİNDE BİRLİĞİN ORTAK GÖÇ POLİTİKASI

AB içinde ortak göç politikası oluşturma yolunda gelişmeler yaşanırken mülteci krizi esnasında daha çok güvenlik odaklı bir yaklaşım benimsenmiştir. Keza dünyanın çeşitli bölgelerinde yaşanan çatışma ve istikrarsızlıklar güvenlik ve refah bölgesi olarak görülen AB'yi sığınmacı ve mülteciler için sığınılacak hedef haline getirmiştir.

Son dönemde AB içinde mülteci ve sığınmacılara güvenlik penceresinden bakılmakta buna yönelik politikalar benimsenmektedir. Bu politika AB içerisinde sığınmacı ve mültecilerin sadece güvenlik sorunu olarak görülmeye başlanmasına sebep olmuş ayrıca Avrupa'da son dönemde yaşanan bazı olumsuzluklar da bu bakış açısını güçlendirmiştir. Sığınmacı ve mültecilerin suç oranını artırdığı, gittikleri ülke insanın iş bulma imkânlarını olumsuz etkilediği, o ülkenin imkânlarını pervasızca kullanma girişimlerinin olduğu, eğitim seviyesini düşürdükleri gibi ithamlarla var olan önyargılar yeniden üretilmektedir. Bu durum da onların dışlanmaları gerektiği savunusunu güçlendirmektedir (Hopyar 2016, 63). Kimi kesimler Avrupa'da sağın yükselişini bu duruma bağlamaktadır. Böylesi bir dönemde tüm olumsuzluklara IŞİD'in terör saldırılarının da eklenmesi aşırı sağın sığınmacı ve mülteci karşıtı söylemlerinin Avrupa toplumları gözünde olağanlaşmaya başlamasına yol açmıştır. Bu duruma örnek vermek gerekirse geçtiğimiz Ocak ayında Alman aşırı sağcı ve göçmen karşıtı, Almanya için Alternatif Partisi (AFD) lideri Frauke Petry "*emniyet güçlerinin ülkeye yasadışı yollardan girmeye çalışan sığınmacıların üzerine gerekirse ateş açması yerinde olacaktır.*" diyerek durumun vahametini gözler önüne sermiştir. (BBC 2016).

AB'ye ulaşan göçmen ve sığınmacı sayılarındaki artışlar da AB'nin son dönem mülteci ve sığınmacı politikasına iç güvenlik kaygısı üzerinden yön vermeye başlamıştır. (Şen ve Özkorul 2015, 100). Artan güvenlik kaygısı sonucunda dış sınırların güvenliğinin artırıldığı "Kale Avrupası (Fortress Europe)" düşüncesi pek çok üye devlet nezdinde ağırlık kazanmıştır. (Sever ve Sever 2013, 94). Burada AB'nin, mülteci ve sığınmacıların mal ve can güvenliğinin sağlanması yerine kendi sınırlarının güvenliğini ve asgari düzeyde mültecinin Avrupa'ya ulaşmasını sağlamaya çalıştığı varsayımını çıkarmak mümkündür.

Bugün ciddi bir insani trajediye dönüşen mülteci krizi karşısında AB'nin ne mevzuatı ile ne de üye ülkeler arası diyalogu ile kriz karşısında ne ölçüde sağlam bir duruş sergilediği ve ortak bir politika, strateji ya da çözüm bulma konusunda ne kadar yol kat ettiği tartışma konusu haline gelmiştir. Dahası AB'nin bu kriz ile baş etme noktasında ortaya koyduğu çözüm önerileri ve uygulamalar, insanların sığınma ve iltica hakkı gibi gerek uluslararası hukukun gerekse önceki bölümlerde detaylı olarak anlattığımız AB hukukunun korunması üzerinde titizlikle durduğu en temel haklar ile çeliştiği iddialarını beraberinde getirmektedir. Yaşanan kriz noktasında AB'nin mültecilerle ilgili aldığı önlemleri ve bazı AB üyesi ülkelerin geliştirdiği politikaları incelemek faydalı olacaktır.

3.1. Mare Nostrum ve Triton Operasyonları

AB mülteci sorununu gerçekte ilk defa, 3 Ekim 2013 tarihinde İtalya'nın Lampedusa Adası'na Somali ve Eritreli kaçak göçmenleri taşıyan bir teknenin Conigli Adası açıklarında batması sonucu 365 mültecinin ölmesi ile hissetmeye başlamıştır. Yaşanan olay üzerine İtalya'da bir günlük ulusal yas ilan edilmiştir. (Deutsche Welle 2013). Yaşanan trajediden sonra dönemin

İtalya başbakanı Enrico Matte'nin talimatıyla "Mare Nostrum" olarak bilinen arama/kurtarma operasyonu başlatılmıştır (Bayraklı ve Keskin 2015, 13).

İtalya'nın kendi iradesiyle oluşturduğu Mare Nostrum programının yaklaşık 140 bin mülteciyi ölümden kurtardığı kayıtlara geçmiştir. Ancak kurtarılanların bir kısmının kendi ülkelerine göç etmesi olasılığından kaygılanan, İngiltere'nin başını çektiği bazı AB ülkeleri operasyonun durdurulması gerektiğini savunmuştur. Bu taleplerle birlikte operasyonun maliyetini de düşünmeye başlayan İtalya Başbakanı Matteo Renzi'nin sorumluluğu AB'ye yıkma çabaları sonrası operasyon Kasım 2014 itibarıyla durdurulmuştur.

AB, İtalya tarafından bir yıl boyunca sürdürülen Mare Nostrum operasyonu yerine (AB Haber 2014), insanların can güvenliklerini sağlamaktan vazgeçen ve AB topraklarına sahillerden girişleri engellemeyi temel hedef edinen "Triton" adlı yeni sınır güvenliği operasyonunu başlatmıştır. Bu operasyonla birlikte aslında AB, İtalya'nın öncülüğünde yürürlüğe konulan ve mültecilerin güvenliklerinin ön planda tutulduğu arama/kurtarma konseptini terk ederek sınır güvenliğini önceleyen güvenlikçi bir konseptte dönmüştür. (Bayraklı ve Keskin 2015, 14). Bir önceki konsept tam da AB hukukunun öngördüğü gibi insanların can güvenliğini önde tutan bir yapıya sahip iken yeni konsept sadece amacıyla dahi, daha önce anlattığımız AB hukuk kuralları ile ve uluslararası deniz hukuku kurallarıyla çelişmektedir.

Yirmi sekiz AB hükümetinin yirmi birinin destek verdiği Triton Operasyonu Mare Nostrum'dan farklı olarak, belirlenen kısıtlı görev tanımı nedeniyle İtalya ve Malta'nın en fazla otuz deniz mili açıklarında görev yapmış ve böylece mültecileri taşıyan teknelerin genellikle alabora olarak battıkları bölgeden çok uzakta faaliyet yürütmüştür. Bu operasyon, mültecileri kurtarmak gibi bir misyona sahip olmadığının somut olarak açığa çıkması nedeniyle birçok insan hakları örgütü tarafından eleştirilmiştir. (Bayraklı ve Keskin 2015, 14). Avrupa Komisyonu'nun İçişlerinden Sorumlu Üyesi Cecilia Malmström de bu eleştirilere katılarak Triton'un Mare Nostrum operasyonunun yerini alabilecek niteliğe sahip olmadığını ve operasyonun asıl amacının AB'nin ortak bir sığınma politikası ve mültecilerin yeniden yerleştirilmesine ilişkin ortak bir program oluşturmak olduğunu ifade etmiştir. (Haber Hürriyeti 2014).

3.2. 2015 Juncker Planı

2015 yılı başlarında Avrupa Komisyonu Başkanı Jean Claude Juncker ana başlıklarıyla, mültecileri yeniden yerleştirilmelerini, güvenli ülkelerin belirlenmesini ve geçici yerleştirilmelerini içeren acil, global ve açık düzenlemeler yapılmasını, Frontex'in güçlendirilmesi yoluyla sınırların korunması konusunda yeniden çaba gösterilmesi gerekliliğini, korunmaya ihtiyacı olan kişilerin güvenli ve yasal girişlerini sağlayacak yasal düzenlemeler yapılmasını ve geçici bir yerleştirme rejimi kurulması gerekliliğini, mavi kart³⁰ uygulamasının revize edilerek yasal göçmen politika ve yönetiminin yeniden düzenlenmesi önerisini içeren bir plan hazırlamıştır.

Juncker, 2015 Mayıs ayında sunduğu bu planda, zorunlu kotalar oluşturulmasını ve sorumluluk paylaşımı yapılmasını savunmuştur. Juncker'in planı; zor durumda olan mültecilere yardım etmeyi, Avrupa'ya düzenli şekilde girmelerini sağlamayı, göçmen kaçakçılarını engel

³⁰ Mavi Kart, AB vatandaşı olmayan yüksek-kalifiye göçmenler için AB genelinde çalışma ve oturma izni sağlayan bir düzenlemedir. 2009 tarihli Konsey Direktifi ile kabul gören bu uygulama, (İngiltere, Danimarka ve İrlanda hariç) 25 AB ülkesine yüksek kalifiye işçi alımını öngörmektedir.

olmayı ve kaçakçıların gemilerini engellemeyi amaçlamaktadır. Plana ilk başta İtalya ve Fransa destek verirken, İngiltere ve Macaristan karşı çıkmıştır. Dönemin İngiltere İçişleri Bakanı Teresa May bu plana karşı mültecilerin ülkelerine geri gönderilmeleri teklifinde bulunmuştur. İngiliz Bakan mültecileri Avrupa'ya almanın hem onları, hem de göçmen kaçakçılığı yapanları cesaretlendireceğini ve bu sebeple mültecilerin Avrupa'ya alınmadan geri gönderilmeleri gerekliliğini savunmuştur. May'ın bu fikrine Almanya İçişleri Bakanı ve başta Juncker'in fikrine sıcak bakmasına rağmen Fransa İçişleri Bakanı da destek vermiştir. (Demir ve Soyupek, 2015).

3.3. Birinci Acil Eylem Planı

25-26 Mayıs 2015 tarihlerinde toplanan Avrupa Komisyonu birinci acil eylem planını ortaya koymuştur.³¹ Bu plan ile 6 başlık altında yapılması gerekenler sıralanmıştır.

- *Yeniden Yerleştirme (relocation)*: İtalya ve Yunanistan'da biriken sığınmacılara yönelik acil bir yeniden yerleştirme mekanizması kurulması öngörülmüştür.³² Bu mekanizmaya göre, İtalya ve Yunanistan'da bulunan toplamda 40 bin göçmenin gelecek 2 yıl zarfında diğer AB ülkelerine yeniden yerleştirilmesi sağlanmalıdır. (Elmas 2016, 272).
- *Yerleştirme (resettlement)*³³: AB sınırları dışarısında bulunan ve tehlike altında olan yaklaşık 20 bin kişinin 2 yıl içinde AB ülkelerine bir dağılım prosedürü çerçevesinde yerleştirilmesi öngörülmüştür. Bu projeye katılan üye ülkelere 2015-16 arasında 50 milyon Euro tutarında finansal destek sağlanacaktır (Elmas 2016, 272).
- *Göçmen kaçakçılığına karşı AB Eylem Planı: 2015-2020 Planı*, göçmen kaçakçılığını önlemek için somut önlemleri öngörmektedir. Şüpheli gemilerin listesini oluşturma, bilgi paylaşımı, internet servis sağlayıcıları ile işbirliği gibi eylemleri içermektedir (Elmas 2016, 272).
- *Parmak izlerinin alınması*: Ortak sığınma sisteminin daha etkili işleyebilmesi için parmak izi toplama işleminin daha sistematik hâle getirilmesi öngörülmüştür. Komisyon bu konuda üye devletler için kılavuz yayınlamıştır (Elmas 2016, 272).
- *Mavi Kart Yönergesinin etkin hâle getirilmesi*: Komisyon, mevcut Mavi Kart uygulamasını geliştirmeyi planlamaktadır. Bu konuda göçmenler, işverenler, sivil toplum örgütleri gibi paydaşların görüşünü almayı planlamaktadır (Elmas 2016, 273).
- *Triton için yeni operasyonel plan*: Triton operasyonu için deniz, hava ve insan unsurları dâhil yeni varlıkların oluşturulması ve Malta'nın güney sınırını ve İtalya'nın Mare Nostrum operasyonunun kurtarma bölgesi alanını da kapsayacak şekilde Triton'un coğrafi alanının genişletilmesi öngörülmüştür. (Elmas 2016, 273).

³¹ Detaylı bilgi için bk. European Commission, "European Commission makes progress on Agenda on Migration", Press release, Brussels, 27 Mayıs 2015, IP/15/5039. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5039_en.htm.

³² Bu öneriyle ilk defa Lizbon Antlaşması'nda öngörülen geçici tedbirlerin alınmasına ilişkin hüküm gündeme gelmiştir. Anlaşmanın 78(3) maddesinde; "Bir veya daha fazla üye devletin, üçüncü ülke uyruklarının ani göç akını nedeniyle ortaya çıkan acil bir durumla karşı karşıya kalması hâlinde, Konsey, Komisyonun önerisi üzerine, ilgili üye devlet veya devletlerin yararına geçici tedbirler kabul edebilir. Konsey, Avrupa Parlamentosu'na danıştıktan sonra hareket eder" denilmektedir.

³³ Uluslararası Göç Örgütü Göç Terimleri Sözlüğünde bu terim: "Genelde üçüncü bir ülke olmak üzere, insanların (mülteciler, ülkesinde yerinden edilmiş kişiler vs.) başka bir coğrafi bölge ve ortama yerleşmeleri ve entegre olmaları anlamına gelmektedir. Kalıcı çözüm olarak, mültecilerin sığınma ülkesi dışındaki bir ülkeye yerleştirilmeleridir. Bu terim, genelde yerleştirme için mültecilerin seçilmesiyle başlayarak yerleştirme ülkesinde mültecilerin bir toplum içine yerleştirilmesi ile sonuçlanan süreci kapsamaktadır." şeklinde açıklanmaktadır.

Komasyon, toplamda 60 bin göçmenin 28 AB üyesine yerleştirilmesi önerisini; üye ülkelerin nüfus ve ekonomik faktörlerinin yanı sıra 2010 yılından 2014 yılına kadar kabul ettiği mülteci sayılarını da göz önünde bulundurularak oluşturulacak bir kota sistemine dayandırarak eşit dağılımı içeren bir uygulama öngörmüştür. Ancak Junker'in planındaki zorunlu kota önerisi, özellikle Doğu Avrupa ülkelerinin tepkisi üzerine terk edilmiş ve daha sonra gönüllülük esasına dayanan bir formülde uzlaşmıştır. İngiltere, Bulgaristan ve Macaristan ise farklı gerekçelerle bu dağılımın dışında tutulmuştur. Kota uygulamasının zorunluluktan çıkarılıp gönüllülük esasına indirgenmesi AB üyeleri arasındaki dayanışma ve sorumluluk paylaşımı sorunlarının devam ettiğinin göstergesi olmuştur.

3.4. İkinci Eylem Planı

AB üye ülkelerinin bireysel kontrol uygulamaları ve dayanışma ilkesinden uzak hareket edildiği tartışmaları sürerken bir kez daha toplanan Avrupa Komisyonu, Göç Gündemi kapsamında ikinci uygulama paketini açıklamıştır. İlk uygulama paketinde önerilen 40 bin mültecinin yerleştirilmesi önerisine ilaveten acil yardım gereken İtalya, Yunanistan ve Macaristan'daki 120 bin mültecinin diğer AB ülkelerine yerleştirilmesi konusu bu paketin öncelikli başlığı olmuştur. Bunun yanı sıra ortak bir güvenli kaynak ülkeler listesinin oluşturulması, acil fonlar, mülteci krizinin dış boyutunu ele almak gibi konular öneriler arasında yer almıştır. (Elmas 2016, 287).

Komasyon, ikinci uygulama paketinde özet olarak aşağıdaki önerilere yer vermiştir³⁴:

- *120 bin mülteci için acil yerleştirme önerisi:* (a) Hem Orta ve Doğu Akdeniz rotaları hem de Batı Balkanlar'dan artan düzensiz sınır geçişleri acil önlem almayı gerektirmiştir. Komasyon, İtalya 15.600, Yunanistan 50.400 ve Macaristan'da 54.000 insani koruma ihtiyacında olan toplam 120.000 kişinin diğer AB ülkelerine yerleştirilmesini önermiştir³⁵. Zorunlu bir kota önerilirken dağılım, belirli ölçütler (nüfusun %40'ı, GSYH'nin %40'ı, geçmiş sığınma başvurularının %10'u, işsizlik oranının %10'u) göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Yerleştirme için AB bütçesinden fon (780 milyon Euro) sağlanacaktır. (b) Geçici dayanışma hükmü gereği haklı bir gerekçeyle yerleştirme kararının tamamına ya da belirli bir kısmına geçici olarak katılmayan ülkeler, GSYH'sinin %0,002'si kadar AB bütçesine katkı sağlayacaktır (Elmas 2016, 287).
- *Kalıcı Yerleştirme Mekanizması:* Komasyon, orantısız bir göç akımı sonucu oluşacak kriz durumundaki ve aşırı baskı altındaki herhangi bir AB ülkesine yardım etmek için yapılandırılmış bir dayanışma mekanizması önermiştir (Elmas 2016, 287).
- *Güvenli Kaynak Ülkelerine ilişkin ortak bir Avrupa listesi:* Komasyon, AB'nin ortak bir güvenli kaynak ülkeler listesi oluşturulması için bir düzenleme önermiştir. Güvenli olarak sınıflandırılan bu ülkelerden Avrupa'ya sığınmak isteyen kişilerin iltica başvuruları belirli şartlar altında kabul edilmesi ve daha hızlı sonuçlandırılması öngörülmektedir. Arnavutluk, Bosna-Hersek, Makedonya, Kosova, Karadağ, Sırbistan

³⁴ Detaylı bilgi için bk. European Commission, "Refugee Crisis: European Commission takes decisive action", Press Release, Strasbourg, 9 Eylül 2015. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5596_en.htm

³⁵ İngiltere, İrlanda ve Danimarka, Anlaşma gereği bu hükümlerin dışındadır (opt-out). Fakat İrlanda yerleştirme çabalarına katılmaya hazır olduğunu belirtmiştir (opt-in). Danimarka ise 120 bin kişinin yerleştirilmesi önerisinin dışında kalarak 1.000 mülteciyi almaya hazır olduğunu belirtmiştir. Detaylı bilgi için bk. European Commission, Refugee Crisis – Q&A on Emergency Relocation, Fact Sheet, Brussels, 22 Eylül 2015, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-5698_en.htm.

ve Türkiye Komisyonun böyle bir listeye alınmasını önerdiği ülkeler olmuştur (Elmas 2016, 288).

- *Daha etkili geri dönüş politikası:* Üye devletlerin geri gönderme politikalarını geliştirmek amacıyla Komisyon, ortak Geri Dönüş Kılavuzu ve bir Geri Dönüşlere İlişkin AB Eylem Planı yayınlamıştır. Bu sayede gönüllü geri dönüşleri artırmak, Geri Dönüş Direktifi'nin uygulanmasını güçlendirmek, geri gönderme operasyonları esnasındaki Frontex'in rolünü ve yetkisini artırmak ve bu bağlamda entegre bir sistem oluşturmak amaçlanmıştır (Elmas 2016, 288).
- *Mülteci Destek Önlemleri için Kamu İhalesi Kurallarına ilişkin Bildiri:* Komisyon hazırladığı bildiri aracılığıyla ulusal, bölgesel ve yerel yetkililerin sığınmacıların barınma ve hizmet gibi ihtiyaçlarının hızla karşılanmasını amaçlamıştır (Elmas 2016, 288).
- *Mülteci krizinin dış boyutu:* Dış boyut, krizin çözümü çabalarının kilit unsurlarından kabul edilmiştir. Suriye, Irak ve Libya'daki çatışmaların siyasi çözüm yollarını arama ve diplomatik girişimlerde bulunma girişimlerinden bahseden Komisyon, özellikle Ürdün, Lübnan ve Türkiye'de bulunan yerlerinden edilen Suriyelilere yardım için şimdiye kadar 3,9 milyar Euro değerinde yardım sağladığını belirtmiştir. Ayrıca üçüncü ülkelerle imzalanan 17 geri kabul anlaşması ve 7 hareketlilik anlaşması işbirliğinin bir parçası olarak görülmektedir (Elmas 2016, 288-289).
- *Afrika için Güven Fonu:* Avrupa Komisyonu, Afrika'dan düzensiz göçün temel nedenlerini ele almak ve bölgede istikrarı sağlamak amacıyla 1,8 milyar Euro değerinde mali yardım öngörmüştür (Elmas 2016, 289).

Yoğun kamuoyu baskıları altında 22 Eylül 2015'te toplanan AB İçişleri Bakanları, Komisyonun ikinci uygulama paketi çerçevesinde öngördüğü 120 bin kişinin AB ülkelerine yerleştirme önerisini kabul etmiştir. (European Commission 2015). Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Slovakya ve Romanya paylaşım konusunda olumsuz oy kullanmıştır.

AB'nin politikasızlığı, mevcut örnekte görüldüğü gibi "Vişegrad Dörtlüsü" olarak da adlandırılan Polonya, Macaristan, Slovakya ve Çek Cumhuriyeti ile Almanya, Avusturya, İngiltere, İsveç ve Fransa'yı karşı karşıya getirerek birlik içinde bir gruplaşmaya neden olmuştur. (Bayraklı ve Keskin 2015, 16).

3.5. Türkiye-AB Eylem Planı

29 Kasım 2015 tarihinde Brüksel'de gerçekleşen Türkiye-AB Zirvesi sonrasında açıklanan sonuç bildirisinde Ortak Göç Eylem Planı açıklanmıştır. AB bu plan çerçevesinde Avrupa'ya yönelen düzensiz göç hareketini engellemesi için Türkiye ile işbirliği öngörmüştür. Mülteci krizini Avrupa'nın dışında engellemek adına atılan ve Türkiye üzerinden başlatılan söz konusu siyasi ve diplomatik girişim, içeriği, zamanlaması ve yaklaşımı gibi pek çok açıdan tartışma konusu olmuştur. Krizin başından itibaren birliğin dayanışma ilkesi Doğu-Batı Avrupa olarak bölünen AB üye devletleri nazarında hükümsüz kalırken, üçüncü ülkeleri göçü durdurmakla yükümlü kılan AB yaklaşımı AB değerlerinin aşınması olarak değerlendirilmiş; tekliflerin içeriği açısından hem dengesiz bulunmuş hem de ahlaken sorunlu görülmüştür. (Elmas 2016, 294).

6 Ekim tarihinde Türkiye-AB arasında mültecilerin desteklenmesi ve göç yönetimine ilişkin işbirliğinin artırılmasını öngören Eylem Planının taslağı³⁶ oluşturulmuştur. 15 Ekim 2015 tarihli AB liderler zirvesinde ise oluşturulan taslak bazı değişikliklerle AB-Türkiye Ortak Eylem Planı³⁷ adı ile kabul edilmiştir. Eylem Planında güncel 'kriz' ile üç yolla; (a) Suriye'den kitlesel göçe yol açan temel sebepleri ele alarak, (b) geçici koruma altındaki Suriyelileri ve Türkiye'deki ev sahibi toplumu destekleyerek, (c) AB'ye düzensiz göç akınlarını önlemek için işbirliğini güçlendirerek, başa çıkılması hedeflenmiştir. (Elmas 2016, 294-295).

İki ayrı bölümden oluşan Eylem Planının özetle, mültecileri AB sınırlarından uzak tutmak ve sınıra ulaşmadan durdurmak, daha iyi bir göç sistemi ve stratejisi inşa ederek Türkiye'de mülteci kayıt işlemlerini bir düzene sokmak, belirli bir mali destekle mültecilerin alternatif yerler aramasının önüne geçmek ve tabii ki Avrupa sınırlarına geçişi engellenen mültecilerin hızlı ve etkili bir biçimde kaynak ülkelerine geri dönmelerini sağlamak gibi amaçlarıyla Birliğin kontrol-odaklı yaklaşımına hizmet ettiği görülmektedir. (Elmas 2016, 294-295). Ayrıca aradan geçen zamanda AB'nin Türkiye'ye gerçekleştirmeyi taahhüt ettiği finansal destek ve vize serbestisi gibi vaatlerini yerine getirmemesi planı tehlikeye sokmuştur.

4. BAZI ÜYE DEVLETLERİN BAĞIMSIZ UYGULAMALARI

AB, izlemiş olduğu politikalarla, kurum olarak mülteci meselesine köklü bir çözüm getiremediği gibi üye devletleri kendi başlarına bırakmış olmanın yanı sıra bir de üye devletlerin birbirlerine karşıt konuma gelmelerine yol açmıştır.

Birliğin en güçlü ülkelerinden biri olan ve kriz sırasında takındığı tavırla diğer birlik üyelerinin çoğundan farklı bir politika izleyen Almanya, Yunanistan ekonomik krizinde olduğu gibi mülteci krizinde de ön plana çıkmıştır. Başlarda özellikle Balkanlarda ortaya çıkan trajik görüntülere kayıtsız kalmayan Almanya Dublin Anlaşmasını geçici olarak askıya alarak mültecilere kapısını açmıştır. Ancak Almanya'nın bu hamlesi mültecilerin bir anda Almanya'ya yönelmesine yol açmıştır. Hal böyle olunca Alman hükümeti ve diğer AB ülkeleri Schengen anlaşmasını askıya alarak sınır kontrollerine başlamak durumunda kalmışlardır.

Başlangıçtaki uygulamalarıyla Almanya'nın, mültecilerle ilgili kayıtsız şartsız bir "açık-kapı" siyaseti takip ettiği düşüncesinin bir yanılsama olduğu kısa sürede ortaya çıkmıştır. Nitekim Almanya, böyle bir siyaseti sadece Macaristan'a kadar gelen mültecilere karşı, o da kısa bir süre için izlemiştir. Bu süreden sonra Almanya, "kapasitelerinin dolduğu" gerekçesiyle bu siyasete de son verme aşamasına geçerek, "kapılarını sığınmacılara en fazla aralayan Avrupa ülkesi" durumundan, "kapıları herkesin suratına en sert çarpan ülke" konumuna gelmiştir. (Çarmıklı 2015). Bu duruma paralel olarak 2015 yılı sonunda Almanya'da yürürlüğe giren yeni iltica yasasına göre, sığınmacıların ülkeye girişlerine izin vermeden iltica başvurularının sonuçlarını beklemeleri ve eğer başvuruları olumsuz sonuçlanırsa ülkeye hiç ayak basmadan geriye gönderilmesi kuralı getirilmiştir. Bu yasada anlaşılan en temel nokta yasanın, reaksiyoner bir zihniyetin ürünü olduğu ve bir an önce bu "bela"dan kurtulmak amacıyla aceleye getirilerek çıkarıldığıdır keza on binlerce sığınmacının başvurularının efektif olarak incelenip kısa sürede sonuçlandırılmayacağı açıktır. (Bayraklı ve Keskin 2015, 22).

³⁶ Detaylı bilgi için bk. European Commission, "Draft Action Plan: Stepping up EU-Turkey cooperation on support of refugees and migration management in view of the situation in Syria and Iraq" Fact Sheet, 6 Ekim 2015, MEMO/15/5777. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-5777_en.htm.

³⁷ Detaylı bilgi için bk. European Commission, "EU-Turkey Joint Action Plan", 15 Ekim 2015, MEMO/15/5860. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-5860_en.htm.

Uygulamalarına değineceğimiz bir diğer ülke AB içerisinde güçlü olmasının yanı sıra adından çok söz ettiren ve geçtiğimiz yıl tahliye edilen Calais kampı³⁸na sahip olması ve sığın yükselişte oluşuyla yabancı karşıtlığını artış gösterdiği Fransa'dır. AB sığınmacı dağıtım planı dahilinde iki yıl içerisinde 30 bin mülteci kabul etme sözü veren Fransa, planın devreye girmesinden itibaren çok çok az sayıda mülteci kabul etmiştir. Fransa İçişleri Bakanlığının sığınmacı kabulüyle ilgili 2016 başında yayınladığı rapora göre Fransa, AB sığınmacı dağıtım planını devreye sokulmasından itibaren, 19 Eritre vatandaşını kabul etmiştir. Ayrıca İngiltere'ye geçmek isteyen sığınmacıların geçiş güzergahı olan ve yaklaşık 7-8 bin sığınmacının kaldığı Calais Kampı uzun süre hükümet tarafından görmezden gelinmiş en sonda ise 2016 yılı sonunda polisin sert müdahaleleri ile tahliye edilmiştir.

Kriz sırasında ilginç uygulamalara imza atan Macaristan ise ilk olarak 23 Haziran 2015 tarihinde, yılbaşından beri ülkeye gelen mülteci sayısının 60 bine ulaştığını iddia edip, AB içinde de sorunun çözümüne yönelik herhangi bir dayanışma işareti ortada görünmediğinden Dublin Sistemini askıya aldığını açıklamıştır. Bu açıklaması Brüksel'in sert tepkisine neden olunca geri adım atılsada 7 Temmuz 2015 tarihinde Macaristan Meclisi, Sırbistan sınırına dikenli tel çekilmesi kararı almıştır. (Bayraklı ve Keskin 2015, 16).

Gerek çıkartılan yasalar gerekse dikenli tel çekme gibi radikal uygulamalar bize AB devletlerinin krizi kendi sınırlarından uzakta tutarak, etkilerinden kaçınmaya çalıştıklarını göstermektedir. AB, her ne kadar krizi kendisinden uzak tutmaya çalışsa da Suriye krizi dolayısı ile mülteci kriziyle pararel olarak ortaya çıkan IŞİD terörünü sınırlarından uzak tutmayı başaramamıştır. Paris, Brüksel ve Nice'te meydana gelen terör saldırıları yaklaşık 250 masumun ölümü ile sonuçlanmıştır. Bu saldırılar birlik üyelerinin hemen hepsinin uygulamalarında ister istemez güvenlik ağırlıklı önlemler almalarını beraberinde getirmiştir. Ancak görünen odur ki güvenlikçi yaklaşımlar ne Suriye krizinin çözümüne, ne Avrupa'nın ortasında yaşanan insani drama ne de IŞİD terörüne olumlu yönde bir katkı sağlayamamaktadır.

5. DEĞERLENDİRME

Araştırmamızın temel meselesi olan mülteci sorunu başlangıçta Türkiye, Lübnan ve Ürdün'ün merkezli bölgesel bir problem olarak görülmekteyken İtalya açıklarında yaşanan facialar, Yunanistan'ın mültecilerin Balkanlar üzerinden kuzeye geçmelerine izin vermesi ve Macaristan sınırında oluşan yığılmalar gibi sebeplerle başta Almanya olmak üzere bütün Avrupa'yı kapsayan bir kriz halini almıştır.

Çalışmamızın başında AB hukukunun Cenevre sözleşmesi ve protokollerini referans alarak mülteci ve sığınmacılar ile ilgili hazırlanmış düzenlemelerine geniş yer verdik. Bu teknik konulara bu kadar detayı ile yer vermemiz baştada ifade ettiğimiz gibi AB'nin aslında kağıt üzerinde bu konuya ne kadar hassas yaklaştığının anlaşılmasını sağlama amacı gütmektedir. Burada asıl anlatılmak istenen nokta AB'nin "Avrupa Değerleri" ekseninde insanların güvenliği ve haysiyetini ön plana çıkaran hukuki düzenlemelerinin uygulamada daha çok güvenlik odaklı sınır kontrolü uygulamasına ağırlık veren bir hale büründüğünün daha kolay anlaşılmasıdır. AB hukukunun doğru uygulanamayışı yanında ortaya çıkan kriz AB bütünleşme değerlerinin ve AB dış politikasının temel dayanaklarının sorgulanmasına sebep olmuş, birlik

³⁸ Fransa'nın Calais şehrinde Manş tüneline doğru gidilen, Fransızların bataklık diye adlandırdıkları bölgede Suriye, Irak, Afganistan ve Eritre'den gelip İngiltere'ye geçmek isteyenlerin derme çatma çadırlardan kurdukları kamptır. "Jungle" diye adlandırılan bu kampta yaklaşık 6.000 kişi kalmaktadır. Sadece sivil toplum örgütleri ve gönüllüler tarafından yardım ulaştırılabilen kamp, Fransa hükümeti tarafından yok sayılmaktadır.

içerisindeki dayanışma ilkesinin çıkarlar karşısında göz ardı edildiği gerçeğini açık şekilde ortaya çıkarmıştır.

Tek tek hukuki bağlamda analiz yapmak çok daha teknik bir konu olup uluslararası hukuk uzmanları tarafından yapılması daha doğru olabilecek başka bir araştırma konusudur. Ancak mevcut uygulamaların en başta AB Temel Haklar Şartı'na uygunsuz olduğunu ifade etmek gerekir. Ayrıca hayata geçirilen uygulamaların iltica hakkı, geri gönderilmeme ilkesi, sınır dışı etmenin yasaklanması gibi temel kurallar ile de taban tabana zıt olduğunu belirtmekte fayda vardır.

Aslında buradaki temel sorun AB'nin mülteci krizini ele alırken meselenin yalnızca güvenlik boyutu ile ilgilenmesi ve buna yönelik koruma önlemlerini arttırmasıdır. Kriz çerçevesinde alınan önlem ve uygulamalara bakıldığında AB ülkelerinin sorun çözme noktasında sadece sınır kontrolleri ve sınır güvenliğini artırma gibi tedbirler odaklandığı, kendi değerlerini oluşturan hukukun üstünlüğü, insan hakları ve hukuk devleti gibi ilkeler ile birlik çıkarları arasında kaldığı açıkça görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında AB'nin, Avrupa'nın ciddi yıkım ve kıyımla sonuçlanan ve ağır bedeller ödediği iki savaş sonrasında elde edebildiği hoşgörü, insan haklarına saygı, çok kültürlülük gibi kazanımlarına uygun bir politika geliştiremediği anlaşılmaktadır. Oysa Avrupa kimliği tanımlanırken en çok vurgu yapılan unsurlar çok kültürlülük ve çeşitlilik olagelmıştır. Avrupanın bu çok kültürlülük ve çeşitlilik içerisinde kendisini tanımlamakta kullandığı ve evrensel olduğunu iddia ettiği insan haklarına saygı, hukukun üstünlüğü ve demokrasinin geliştirilmesi gibi ilkelerle izlenen politikaların uyumsuzluğu gayet açık ve ortadadır.

Özellikle üçüncü dünya ülkeleri ile gelişmekte olan ülkeleri sık sık insan haklarına uygun davranmaya davet eden AB'nin şimdi bizzat insan haklarına saygı gösterme hususunda zorlanması kendisiyle çelişmesinin en önemli göstergelerinden birisidir. Oysa değerlerinden hukuk kurallarına kadar savunduğu ilkelere bakıldığında mülteci ve sığınmacı sorunu Avrupa için "dışsallaştırma" ve "ötekileştirme" kavramları üzerinden değil her fırsatta var oluşu ile övündüğü "Avrupa değerleri" üzerinden yürütülmelidir. Mülteci krizini sürekli olarak Avrupa sınırları dışına itme ve sorumluluğu üçüncü ülkelere yükleme politikası ile AB, menfi çıkarlarını birliğin oluşumunda referans aldığı temel değerlerinin önüne koymaktadır.

Araştırma konumuzun dışında olsa da bir başka tehlikeye de dikkat etmemiz gerekmektedir. Daha önce de belirttiğimiz gibi son zamanlarda Avrupa'da yaşanan IŞİD kaynaklı terör saldırıları sonrasında AB üyesi ülkelerin mülteci krizini daha çok güvenlik açısından değerlendirmeleri bir açıdan anlaşılabilir olsa da ortaya çıkan tablo tedirginlik yaratmaktadır. Avrupa'da aşırı sağın İslamofobik ve mülteci karşıtı söylemlerinin toplumlar bazında kabul görmeye başlaması eski kıta ve tüm dünya için oldukça tehlikeli bir hal almaya başlamıştır. Aşırı sağın ve İslamofobinin yükselişi sonuçları oldukça ağır olabilecek ciddi sorunlar ortaya çıkarabilecek potansiyele haizdir. İslamofobinin yükselişi ile İslam dini mensuplarının ötekileştirilmesi Avrupa'da yaşayan müslümanların radikal gruplara sempatisini arttırabileceği gibi; Avrupalı aşırı sağcı partilerin oy oranlarını arttırması endişesi ile ana akım partilerinin de aynı söylemlere kayma ihtimalini de arttırmaktadır.

Tüm bu anlatılanlar çerçevesinde AB, bir insanlık dramı halini alan sığınmacı ve mülteciler meselesine şuanda olduğundan çok daha olumlu, kucaklayıcı ve insani yaklaşmak durumundadır. Krizi birlik sınırları dışında tutmaya çalışarak dışsallaştırmak ve ortada bir kriz yokmuş gibi davranmak ya da sorumluluğu üçüncü ülkelere yıkmaya çalışmak bugüne değin AB'yi krizden uzak tutmaya yetmemiştir ve önümüzdeki dönemde de yetmeyeceği aşikardır.

Uygulanan güvenlikçi politikalar ve sınırların sağlamlaştırılması, katı olan kuralların daha da katılaştırılması, mültecilerin ve sığınmacıların hayatlarını daha fazla tehlikeye atabilecek yollara başvurmasını sağlamaktan ve sınırlarda yaşanan dramları artırmaktan öteye geçemeyecektir.

KAYNAKÇA

- 1951 Cenevre Sözleşmesi. 1951. **T.C. Resmî Gazete, 10898** (5927), 05.09.1961.
- AB Haber. 2014. “AB Akdeniz’de Mültecilerden Sınırlarını Korumaya Çalışıyor.” 7 Haziran 2017 tarihinde erişildi. <http://www.abhaber.com/ab-akdenizde-multecilerden-sinirlarini-korumaya-calisiyor/>.
- AB Sığınma Prosedürü Yönetmeliği. 2013, **Official Journal of the European Union, L 180** (60), 29.06.2013.
- ABRYO (Avrupa Birliği Resmî Yayınlar Ofisi). 2015. **Sığınma, Sınırlar ve Göç ile İlgili Avrupa Hukuku El Kitabı**. Belçika: ABRYO.
- Anadolu Ajansı. 2015. “Sığınmacı Krizi Dublin Sözleşmesi’ni Askıya Aldırdı.” 17 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. <http://aa.com.tr/tr/dunya/siginmaci-krizi-dublin-sozlesmesini-askiya-aldirdi/12842>.
- Anadolu Ajansı. 2016. “Suriye'nin Göç Bilançosu: 13 Milyon Mülteci ve Sığınmacı.” 18 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. <http://aa.com.tr/tr/dunya/-suriyenin-goc-bilancosu-13-milyon-multeci-ve-siginmaci/594747>.
- Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma. 2012, **Official Journal of the European Union, C 326** (47), 26.10.2012.
- Bayraklı, Enes, ve Kazım Keskin. “Türkiye, Almanya, Avrupa Birliği Üçgeninde Sığınmacı Krizi.” **SETA Analiz**, Kasım, 2015.
- BBC. 2016. “Alman siyasetçiden 'Polis gerekirse sığınmacılara ateş açmalı' çağrısı.” 1 Haziran 2017 tarihinde erişildi. http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/01/160131_almanya_siginmaci.
- Çarmıklı, Elif Özmenek. 2015. “Mülteci Krizi İle Birlikte AB Kendi Temel Değerlerini Tartışmaya Başladı.” **AB Haber**. 1 Haziran 2017 tarihinde erişildi. <http://www.abhaber.com/elif-ozmenek-carmikli-multeci-krizi-ile-birlikte-ab-kenditemel-degerlerini-tartism-aya-basladi/>.
- Demir, Oğuzhan Ömer ve Yusuf Soyupek. “Mülteci Krizi Denkleminde AB ve Türkiye: İlkeler, Çıkarlar ve Kaygılar.” **Global Politika ve Strateji Analiz**, Aralık, 2015.
- Deutsche Welle. 2013. “İtalya’da Ulusal Yas.” 24 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. <http://www.dw.com/tr/italyada-ulusal-yas/a-17133504>.
- Elmas, Fatma Yılmaz. 2016. **Avrupa Kapı Duvar: Göç Yaklaşımında Söylem-Eylem Tutarsızlığı**. Ankara: USAK Yayınları.
- European Commission. 2015. “European Commission Statement following the decision at the Extraordinary Justice and Home Affairs Council to relocate 120,000 refugees.” 01 Haziran 2017 tarihinde erişildi. http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-15-5697_en.htm.

- European Commission. 2017. "Country Responsible for Asylum Application (Dublin)." 22 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/asylum/examination-of-applicants_en#top-page.
- Frontex. 2015. "FRAN Quarterly, Quarter 4, October–December 2015." 21 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. http://frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk_Analysis/FRAN_Q4_2015.pdf.
- Frontex. 2016. "FRAN Quarterly, Quarter 4, October–December 2016." 21 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. http://frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk_Analysis/FRAN_Q4_2016.pdf.
- Haber Hürriyeti. 2014. "Mare Nostrum Out – Triton In." 11 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. <http://www.haberhurriyeti.com/mare-nostrum-triton-81313.html>
- Hopyar, Zehra. "Avrupa'nın Mülteci Politikası." **Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi**, Aralık, 2016.
- Lizbon Anlaşması. 2007, **Official Journal of the European Union**, C 306 (1), 17.12.2007.
- Öztürk, Kübra, Ebru Dalğakıran ve Fatmanur Kaçar. 2016. "AB Göç Krizi Çerçevesinde Değer-Çıkar Çatışması." VIII. Uludağ Uluslararası İlişkiler Kongresi'nde sunulan bildiri, Bursa, 28-29 Kasım.
- Schengen Sınırları Kanunu. 2006. **Official Journal of the European Union**, L 105 (1), 13.04.2006.
- Sever, Hanifi ve Muhammed Sever. "Avrupa Birliği ve Türkiye Ekseninde Yasadışı Göç ve İltica Paradoksu: Domino Etkisi Sonrası Yaşananlar." **Polis Bilimleri Dergisi**, 2013.
- Şen, Yusuf Furkan, Gözde Özkorul. "Türkiye – Avrupa Birliği İlişkilerinde Yeni Bir Eşik: Sığınmacı Krizi Bağlamında Bir Değerlendirme." **Göç Araştırmaları Dergisi**, Temmuz-Aralık, 2015.
- UNHCR (The UN Refugee Agency). 2009. "Mülteci kimdir?" 10 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. <http://www.unhcr.org/turkey/home.php?page=29>
- UNHCR (The UN Refugee Agency). 2015. "UNHCR Küresel Eğilimler Raporu, Basın Açıklaması." 18 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. <http://www.unhcr.org/turkey/home.php?content=640>.
- UNHCR (The UN Refugee Agency). 2016. "UNHCR Statistics, The World in Numbers." 24 Mayıs 2017 tarihinde erişildi. http://popstats.unhcr.org/en/overview#_ga=2.217962325.231276906.1495980874-543925636.1495979575.
- Vasıflandırma Yönetmeliği. 2011. **Official Journal of the European Union**, L 337 (9), 20.12.2011.

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KURUMSAL YÖNETİM VE FİNANSAL PERFORMANS İLİŞKİSİ: TÜRKİYE VE KAZAKİSTAN ÖRNEĞİ

Gülizar KURT GÜMÜŞ¹

Yusuf GÜMÜŞ^{2*}

Işık ALTUNAL³

¹Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İzmir

²Dokuz Eylül Üniversitesi, S.Yazar, Reha Midilli Foça Turizm Fakültesi, İzmir

³Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Kütahya

*E-Posta: yusuf.gumus@deu.edu.tr

Geliş Tarih/Received: 01.06.2017 Kabul Tarih/Accepted: 20.07.2017

Öz: Kurumsal yönetim özellikle 2000’li yıllardan sonra en çok konuşulan konulardan birisi olmuştur. Şirket skandalları ve yıkıcı finansal ve sosyal etkileri bunun temel nedenlerindedir. Bu çalışma, 2015 yılı itibariyle Türkiye ve Kazakistan’da faaliyet gösteren bankaların finansal performans ve kurumsal yönetim göstergeleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, pek çok finansal performans ve kurumsal yönetim göstergesi arasında kuvvetli ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İki ülkenin göstergeleri arasındaki farkı ortaya koymak amacıyla yapılan t-testinin bulgularına göre de, özellikle finansal performans göstergeleri açısından Türk bankaları, Kazak bankalarından daha iyi konumdadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Finansal Performans, Kazak Bankacılık Sistemi, Türk Bankacılık Sistemi

JEL Kodu: G34

THE RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE GOVERNANCE AND FINANCIAL PERFORMANCE IN BANKING SECTOR: TURKEY AND KAZAKHSTAN CASE

Abstract: Corporate governance is one of the commonly discussed subjects, especially after 2000s. Corporate scandals and their devastating financial and social effects are major reasons of that. This study analyzes the relationship between financial performance and corporate governance indicators of Turkish and Kazakh banks. As a result of correlation analysis, it is found that most of the financial performance and corporate governance indicators are highly

correlated. According to the results of t-test, which was conducted in order to indicate differences among indicators of two countries; Turkish banks are in a better position than Kazakh banks especially in terms of financial performance indicators.

Keywords: Corporate Governance, Financial Performance, Kazakh Banking System, Turkish Banking System

JEL Code: G34

1. GİRİŞ

Finansal piyasalardaki sermaye hareketlerinin artması ve yatırımcıların tercih yaparken dikkat edeceği unsurların çeşitlenmesi nedeniyle; yatırımcılar yatırım yapacakları şirketlerin finansal tablolarının yanı sıra yönetim kalitesiyle de ilgilenmeye başlamıştır. Bunun doğal sonucu olarak çok sayıda ülkede kurumsal yönetim endeksleri borsa endeksleri kapsamında yer almaya başlamıştır. Etkili bir kurumsal yönetim yapısına sahip olan işletmelerin çevresine sağlayacağı faydaların yanı sıra, finansal yapısına da fayda sağlaması beklenmektedir. Bu beklentiden dolayı çalışmada kurumsal yönetim anlayışının bankaların finansal yapısı üzerindeki etkileri araştırılmış ve bu etkilerin sonuçları Türk ve Kazak bankaları üzerinde karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.

Kurumsal yönetim anlayışı işletmelerin büyümesi, uluslararasılaşması ve işlemlerinin daha karmaşık hale gelmesi nedeniyle işlerin verimli bir şekilde yapılamamasının sonucunda ortaya çıkan bir kavramdır. Kurumsal yönetim, işletmenin ortaklarıyla ilişkilerini düzenleyen sistemler topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Aysan, 2007: 18). Kurumsal yönetim; işletme faaliyetlerinin ilgili taraflara olan sorumluluklarının bilincinde olarak, işletme değerini koruyan, verimliliğini artıran, işletme ortakları, çalışanları ve yöneticilerinin planladıkları hedeflere ulaşmasını sağlayan bir anlayış bütünü olarak da ifade edilmektedir (Dinç ve Abdioğlu, 2009:157). Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği'ne (TÜSİAD) göre ise kurumsal yönetim, anonim şirket yönetiminin düzenlenmesidir (TUSİAD, 2002: 9). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) tanımına bakıldığında, kurumsal yönetimin işletmelerin kontrol edildiği ve yönlendirildiği bir sistem olarak ifade edildiği görülmektedir (www. stats.oecd.org, 2016). Uluslararası alanda yaşanan krizlerin, işletme ve muhasebe skandallarının arkasında yatan en önemli nedenlerden birisi kamunun ve özel sektörün kurumsal yönetim politikalarının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır (Kurnaz ve Çetinoğlu, 2010: 19). Dünyada yaşanan finansal krizler ve şirket iflaslarının sonucu olarak kurumsal yönetim ilkeleri şirket yönetiminde kullanılmaya başlanmıştır. Şirketlerin kötü yönetimine son vermek ve daha iyi performans göstermesini sağlamak amacıyla kurumsal yönetim alanında çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Cebeci ve Özbilgin, 2015: 49). Kurumsal yönetim anlayışının benimsenmesinde; ortaklık yönetimindeki başarısızlıklar, suistimaller, finansal krizler, özel sektörün artan rolü ve şirket skandalları gibi nedenler etkili olmuştur (Dinç ve Abdioğlu, 2009:157).

Yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkarılan kurumsal yönetim anlayışını, uluslararası alanda benimsetmek amacıyla OECD tarafından kurumsal yönetim ilkeleri yayınlanmıştır. Bu ilkelerin oluşturulmasında İngiltere'de hazırlanan "Cadbury Raporu" esas alınmıştır (Atamer, 2009: 9).

Türkiye'de ise kurumsal yönetim ilk kez TÜSİAD tarafından gündeme alınmış ve Aralık 2002'de "Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulu Yapısı ve İşleyişi" ismiyle raporlaştırılmıştır. Sonraları Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD) tarafından yapılan eğitim ve araştırmalarla yaygınlaştırılarak 2003 yılında Sermaye Piyasası Kurulu

tarafından “Kurumsal Yönetim İlkeleri” yayınlanmış ve 2005 yılında tekrar revize edilmiştir (Pamukçu, 2011: 137).

Söz konusu ilkeler; Pay sahipleri ilkesi, Menfaat sahipleri ilkesi, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık İlkesi ve Yönetim Kurulu İlkesi olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır (www.spk.gov.tr, 2016).

Yönetim kurulu ve kurumsal yönetim ilişkisine bakıldığında, işletmelerde pay sahibi olan kişilerin tamamının şirket yönetiminde bulunamayacağından dolayı işletmeler pay sahibi tarafından vekalet ilişkisiyle görevlendirilen yönetim kurullarınca yönetilmektedir (Ülgen ve Mirze, 2007: 430). Ancak yönetim kurulları, pay sahiplerinin çıkarlarını dikkate almaksızın kendi çıkarlarına göre işletmeyi yönetebilmektedir. Vekalet teorisi adı verilen bu problem durumu kurumsal yönetim ile tüm paydaş kesimler arasındaki çıkarların eşit paydaş toplanmasıyla mümkün olmaktadır. Bu nedenle kurumsal yönetim anlayışı aracılık problemini ortadan kaldırdığı gibi işletme üst yönetimi ile çalışanlar, paydaşlar, tedarikçiler ve müşteriler gibi grupları da kapsayarak daha şeffaf bir yönetim sağlamaktadır. Kurumsal yönetim ilkeleri gerek ulusal gerekse de uluslararası işletmecilik anlayışında kendisine yer bulmaya başlayan ve en az finansal performans kadar da göz önünde bulundurulmaya çalışılan bir ilkeler bütünüdür (Turan ve Bayyurt, 2013: 29).

Özetle kurumsal yönetim genel anlamda, işletmenin yönetim faaliyetlerinin bir ekip tarafından yürütülmesi anlamına gelmektedir. Yapılan çalışmalar, kurumsal yönetim uygulamalarının yabancı yatırımcılar tarafından işletmenin finansal performansı kadar önemli bulunduğunu göstermektedir. Genel itibariyle literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde iyi bir kurumsal yönetimin iyi bir performans getirdiği ve işletmeyi olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Çalışmanın literatürden farkı, iki ülkenin kurumsal yönetim ve finansal performans ilişkisini araştırmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışmada 2015 yılı itibariyle Türkiye’de ve Kazakistan’da faaliyet gösteren bankalar incelenmiştir. Veriler incelenen firmaların yıllık faaliyet raporlarından elde edilmiştir. Kazakistan borsasında henüz kurumsal yönetim endeksi oluşturulmadığından dolayı kurumsal yönetimi temsil eden değişkenler kullanılmıştır. Literatürde kurumsal yönetim için kullanılan değişkenler incelendiğinde, yönetim kurulunun yapısı (bağımsız yönetici sayısı ve/veya oranı), yönetim kurulu başkanının aynı zamanda CEO (Genel Müdür) olması, yönetim kurulu toplantı sayısı, yönetim kurulu büyüklüğü, yönetim kurulu üyelerinin sahip oldukları ortaklık payı gibi değişkenler kullanıldığı görülmektedir. Finansal Performans açısından literatürde sıkça kullanılan değişkenler ise, finansal oranlar, varlık kalitesi, toplam varlık büyüklüğü, Z Skoru, sermaye yeterlilik oranı ve piyasa değerlerini ifade eden Tobin Q değeri, fiyat kazanç oranıdır. Çalışmada sadece Kazakistan’da ve Türkiye’de faaliyet gösteren bankalar ele alınarak kurumsal yönetim ve finansal performans ilişkisi araştırılmaya çalışılmıştır. İleriki çalışmalar için tüm Afro Avrasya bölgesi genelindeki ülkelerin kurumlarının dahil edilmesi ve aynı zamanda yıllar itibariyle de karşılaştırma yapılması önerilmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Kurumsal yönetim- performans ilişkisini ele alan, çok sayıda çalışma yapılmış ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kurumsal yönetim standartları aynı olsa bile, her ülkede kurumsal yönetim anlayışının farklı olmasından dolayı araştırmalarda da farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmanın literatür taraması bölümünde, Türkiye ve Kazakistan’da yapılan, kurumsal yönetim ve firma performansı ilişkisini inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. İncelenen çalışmalar Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Literatür Taraması

Yazar adı	Yöntem	Çalışmanın Kapsamı	Finansal Performans Göstergeleri			Kurumsal Yönetim Değişkenleri			
			Finansal Oranlar	Piyasa Temelli Oranlar	Diğer Performans Göstergeleri	Yönetim Kurulu (YK) Değişkenleri	Sahiplik Yapısı Değişkenleri	Diğer Ekonomik Göstergeler	SONUÇ
Aygün ve İç, 2010	Regresyon analizi, Korelasyon ve T Testi	2006-2007 IMKB'de işlem gören 183 firma	Varlık Karlılığı, Özsermaye Karlılığı, Finansal Kaldıraç Oranı,	Tobin Q	Şirket Büyüklükleri	YK büyüklüğü, CEO/Başkan İkiligi	-	Firma Yaşı	CEO/Başkan İkiligi ile Varlık K. ve Tobin Q değeri arasında negatif bir ilişki, YK büyüklüğü ile Varlık büyüklüğü arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir.
Aygün vd. , 2010	Regresyon ve Korelasyon analizi	2006-2008 arası IMKB'de işlem gören 12 banka	Aktif Karlılığı	Tobin Q	Krediler, Varlık Büyüklüğü, Risk Göstergeleri, Faaliyet Giderleri,	YK büyüklüğü	-	Firma Yaşı	Karlılık ile YK büyüklüğü arasında negatif, Tobin Q değeri ile YK büyüklüğü arasında pozitif, Karlılık ile Halka Açıklık arasında pozitif, Risk Göstergeleri ile Performans arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir.
Şengül vd., 2011	T-Testi	2009 Yılı Kurumsal Yönetim Endeksine kayıtlı 24 firma	Varlık Karlılığı, Özsermaye Karlılığı, Hisse Başlı Kazanç	Fiyat Kazanç Oranı	Hisse senedi getirisi	YK üye sayısı, YK kadın, erkek üye sayısı, YK bağımsız üye sayısı, YK icracı üye sayısı, CEO/Başkan ikiligi	-	Komite sayısı, Komite Başkanlarının/Başkanının bağımsız olup olmaması	Denetim komitesi ve KY komitesine sahip olan işletmelerin hisse senedi getirilerinin daha yüksek olduğu komite başkanlarının tümü bağımsız olan işletmelerin VGO ve ÖGO komite başkanlarından herhangi biri bağımsız olmayan işletmelerden daha düşük olduğu YK bağımsız üye olan işletmelerin VGO ve Özkaynak ÖGO YK bağımsız üye olmayan işletmelerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
Yıldız ve Doğan, 2012	Regresyon analizi, Korelasyon ve T Testi	2009-2010 Menkul kıymet yatırım ortaklıklarını incelemiştir.	Aktif Karlılığı, Özsermaye Karlılığı	Tobin Q	-	YK Büyüklüğü, CEO/Başkan İkiligi	-	Firma Yaşı	CEO/Başkan İkiligi ile Aktif K., Özsermaye K. ve Tobin Q değeri arasında pozitif bir ilişki, YK büyüklüğü ile Varlık K., Özsermaye K. Arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir.

Tablo 1(Devamı): Literatür Taraması

Yazar adı	Yöntem	Çalışmanın Kapsamı	Finansal Performans Göstergeleri			Kurumsal Yönetim Değişkenleri			
			Finansal Oranlar	Piyasa Temelli Oranlar	Diğer Performans Göstergeleri	Yönetim Kurulu (YK) Değişkenleri	Sahiplik Yapısı Değişkenleri	Diğer Ekonomik Göstergeler	SONUÇ
Beycan,2013	Panel veri analizi	BIST'te kayıtlı 20 Banka	Aktif Karlılığı, Özsermaye Karlılığı,	-	Sermaye yeterlilik Oranı, Varlık Kalitesi	YK üye sayısı, YK Bağımsız üye sayısı, YK toplantı sayısı	Halka Açıklık Oranı, En büyük hissedarın pay oranı, en büyük üç hissedarın pay oranı,	Toplam Kontrol Oranı, Genel Kurula Katılım Oranı, Genel Kurulu Hâkimiyet Oranı	Halka açıklık oranını, YK üye sayısı ve toplantı sayısı ile aktif karl. arasında pozitif, En büyük üç hissedarın payı ile aktif k. arasında negatif, Özsermaye k. ile bağ. üye sayısı arasında pozitif, varlık kalitesi ile YK üye sayısı, bağ. üye sayısı, en büyük üç hissedarın payı ile pozitif, YK toplantı sayısı ile negatif bir ilişki tespit etmiştir.
Turan ve Bayyurt, 2013	Panel regresyon analizi	2008-2011 İmalat Sektörü	Aktif K., Net Kar Marjı, Özsermaye Karlılığı,	Piyasa değeri/Defter Değeri	-	YK Üye Sayısı, YK Bağımsız üye sayısı	En Büyük Ortağın Sermaye Payı, Halka Açıklık Oranı, Sermayedeki Yabancı Payı	Denetim Kurulu Üye Sayısı	YK üye sayısı, Denetim Kurulu üye sayısı ve Bağımsız üye sayısının performansı ile pozitif, en büyük ortağın payı ve halka açıklık oranı ile performans arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir.
Aghabaki, 2014	FVFM ve Panel veri analizi	2008-2012 IMKB'de işlem gören şirketler	Özkaynak Karlılığı, Finansal Kaldıraç Oranı,	Tobin Q	Şirket Büyüklükleri	Yönetim Kurulu Endeksi	Pay sahipleri ve menfaat sahipleri endeksi	Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık endeksi	Kurumsal yön. endeksinin özkaynak karlılığını pozitif etkilediği, Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık endeksinin hisse senedi getiri oranını negatif etkilediği ve şirket büyüklüğünü pozitif etkilediğini tespit etmiştir.
Moldasheva, 2015	Çoklu regresyon analizi, panel veri analizi	2008-2013 arası Kazakistan'da mali sektörde faaliyet gösteren şirketler	Borçlanma oranı, Varlık getirisi, Özkaynak Getirisi, Sermaye yoğunluğu, net faiz geliri/faaliyet geliri,	Tobin Q	Şirket Büyüklüğü, Z Skoru, Varlık Kalitesi, büyüme oranı, özel krediler, sermaye piyasası kapitilasyonu	YK üye sayısı, YK bağımsız üye oranı, CEO/Başkan ikiliği	Kurumsal sahiplik, Yönetimsel sahiplik ve Özel Yatırımcı ortaklığı	Firmanın yaşı	Fin. Kal. oranı ile YK bağımsız üye sayısı arasında pozitif, Özel yatırımcıların hissesi ile Fin.Kal.oranı arasında negatif, Bankaların YK üyelerinin ort. payı ile Tobin Q, Varlık getirisi ve Özkaynak getirisi negatif bir ilişki, Tobin Q ile Net faiz geliri/Faaliyet Geliri arasında negatif, YK üyelerinin ortaklık payı ile Z skoru pozitif, Varlık kalitesi negatif ilişki tespit etmiştir. Ayrıca borç yoğunluğu ile risk arasında negatif ilişki tespit etmiştir.
Zhussupova vd., 2016	Korelasyon ve Regresyon analizi	2012-2015 arası Kazakistan'da faaliyet gösteren en büyük 20 şirket	Varlık Karlılığı, Özsermaye Karlılığı, Satış Karlılığı	-	Şirket Büyüklüğü	YK üye sayısı, YK bağımsız üye Sayısı, İcracı YK üye sayısı	İcracı üyelerinin ortaklık payı	Aile şirketi sayısı	Varlık karlılığı ve Özsermaye karlılığı ile İcracı YK üye sayısı arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Görüldüğü gibi Türkiye'deki halka açık veya kapalı şirketler üzerinde farklı sektörlerde, farklı değişkenlerle farklı sonuçlar elde edilmiştir. Genel eğilim incelendiğinde kurumsal yönetim değişkenlerinin firma performansını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Kazakistan'da kurumsal yönetim değişkenleri ve firma performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen en kapsamlı çalışmanın 2015 yılında Moldasheva tarafından yapılan çalışma olduğu tespit edilmiştir. Onun dışında Kazakistan'daki bankaların kurumsal yönetim değişkenleri ile firma performansını inceleyen pek fazla çalışmaya rastlanılmamıştır.

3. TÜRK VE KAZAK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN FİNANSAL DURUMU

Kazakistan 2015 yılı toplam nüfusu 17.540.000, toplam milli geliri 184,4 milyar dolar ve yıllık büyümesi %1,2 olan bir Asya ülkesidir. Türkiye ise 2015 yılı itibariyle 78.670.000 toplam nüfusa sahip, milli geliri 718,2 milyar dolar ve yıllık büyüme oranı %4 olan bir Avrasya ülkesidir (www.worldbank.org, 2016).

Kazakistan ekonomisinin genel itibariyle görünümü incelendiğinde; yüksek enflasyon, ihracat mallarının fiyatlarının düşmesi, iflas tehdidi altındaki finansal kurumların sayısının artması, hükümet tarafından yeni düzenlemelerin yapılıyor olması, finans sektörünün büyümesi, sektöre yeni girişlerin olması ve rekabetin artması gibi durumlar gözlenmektedir (Şahin, 2011: 330). Kazak bankacılık sistemine bakıldığında ise; finans sisteminin yeniden yapılandırılması, sektörde yaşaması mümkün olmayan ve uluslararası sermaye gerekliliklerini yerine getiremeyen bankaların piyasaya girmesi, özel sektörün gelişiminin yavaşlığı, yatırım sektörünün bankacılık reformlarıyla eşgüdümlü biçimde yapılandırılmaması, eğitilmiş ve tecrübeli personel eksikliği, zayıf bir enformasyon ve muhasebe kayıt sistemi, finansal aracılıkta yetersiz kalınması ve tasarruf oranının ve tasarrufların ülke içindeki bankalarda tutulma düzeyinin düşük olması sorunları göze çarpmaktadır (Ordabayeva, 2007: 4).

Kurumsal yönetime uyum konusunda Kazakistan'ın %63'lük bir orana sahip olduğu bilinmektedir. Son yapılan çalışmalar Kazakistan'ın Kamuyu Aydınlatma, Şeffaflık ve Yönetim Kurulunun Sorumluluğu alanında daha az uyumlu olduğunu göstermiştir (Johannesson vd, 2012: 234). Özellikle yönetim kurulu, kurulun yapısı, CEO/Başkan ikiliği, sahiplik yapısı gibi kurumsal yönetim değişkenleri Kazak finans şirketlerinin karar ve faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir. Kazakistan, Rusya ve diğer Sovyet Rusya sonrası ülkelerdeki gibi yüksek mülkiyet yoğunluğuna sahiptir ve şeffaflık açısından son derece düşük yapıdadır. Kazakistan Borsası'na kayıtlı finansal kurumlar da yüksek mülkiyet yoğunluğuna sahiptir (Moldasheva, 2015: 1-2).

Dünya Ekonomik Forumu'nun yapmış olduğu küresel rekabet raporuna göre 2013-2014 yılları için finansal piyasa gelişmişliği açısından Kazakistan 148 ülkeden 103. sırada yer alarak, bankaların sağlamlığı konusunda iyi bir performans sergileyememiştir. Küresel rekabet sıralamasında ise 50. sıradadır. 2016-2017 yılına gelindiğinde ise finansal piyasa gelişmişliği açısından 104. sırada, küresel rekabetlilik sıralamasında 53. sırada olduğu görülmektedir. Türkiye açısından bakıldığında 2013-2014 yılında finansal piyasa gelişimi açısından dünya ülkeleri arasında 50. sırada olduğu ve 2016 yılında ise 82. sıraya gerilediği, ayrıca 2016-2017 yılları için küresel rekabetlilik sıralamasında 55. sırada olduğu görülmektedir (www3.weforum.org, 2016).

Bankacılık sektörlerine yakından bakıldığında, Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre 2017 yılı itibariyle Türkiye'de 3 adet kamu sermayeli mevduat bankası, 9 adet özel sermayeli mevduat bankası, bir adet TMSF'ye devreden banka, 21 adet yabancı sermayeli mevduat bankası ve 13 adet kalkınma ve yatırım bankası olmak üzere toplam 47 bankanın faaliyet gösterdiği görülmektedir. BDDK'nın Aralık 2016 Türk Bankacılık Sektörü Temel

Göstergeleri Raporu'na göre ayrıca, 5 adet de katılım bankası bulunmaktadır. Tablo 2'de Türkiye'de faaliyette bulunan bankaların ayrıntılı listesi ile şube ve çalışan sayıları yer almaktadır. Özel sermayeli mevduat bankalarının en fazla şube ve çalışan sayısına sahip oldukları dikkat çekmektedir.

Tablo 2: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Bankalar

	Banka Sayısı	Şube Sayısı*	Çalışan Sayısı		Banka Sayısı	Şube Sayısı*	Çalışan Sayısı
Sektör Toplamı	47	10.781	196.699	Yabancı Sermayeli Bankalar	21	2.905	59.804
Mevduat Bankaları	34	10.740	191.363	Alternatifbank A.Ş.		53	928
				Arap Türk Bankası A.Ş.		7	288
Kamu Sermayeli Mevduat Bankaları	3	3.702	57.586	Bank Mellat		3	50
				Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Turkey A.Ş.		1	70
Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.		1.814	25.015	Burgan Bank A.Ş.		49	994
Türkiye Halk Bankası A.Ş.		964	16.956	Citibank A.Ş.		8	468
Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.		924	15.615	Denizbank A.Ş.		694	12.938
				Deutsche Bank A.Ş.		1	121
Özel Sermayeli Mevduat Bankaları	9	4.132	73.742	Finans Bank A.Ş.		630	12.451
				Habib Bank Limited		1	16
Adabank A.Ş.		1	29	HSBC Bank A.Ş.		90	3.188
Akbank T.A.Ş.		841	13.843	ICBC Turkey Bank A.Ş.		44	809
Anadolubank A.Ş.		106	1.784	ING Bank A.Ş.		268	5.284
Fibabanka A.Ş.		73	1.488	Intesa Sanpaolo S.p.A.		1	29
Şekerbank T.A.Ş.		273	3.611	JPMorgan Chase Bank N.A.		1	56
Turkish Bank A.Ş.		13	225	Odea Bank A.Ş.		50	1.681
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.		515	9.640	Rabobank A.Ş.		1	34
Türkiye İş Bankası A.Ş.		1.374	24.756	Société Générale (SA)		1	65
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.		936	18.366	The Royal Bank of Scotland Plc.		1	37
				Turkland Bank A.Ş.		33	608
Tas.Mevd.Sig. Fon.Devr. Bankalar	1	1	231	Türkiye Garanti Bankası A.Ş.		968	19.689
Birleşik Fon Bankası A.Ş.		1	231	Kalkınma ve Yatırım Bankaları	13	41	5.336
				Aktif Yatırım Bankası A.Ş.		7	666
				BankPozitif Kredi ve Kalkınma Bankası A.Ş.		1	92
				Diler Yatırım Bankası A.Ş.		1	19
				GSD Yatırım Bankası A.Ş.		1	28
				İller Bankası A.Ş.		19	2.532
				İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş.		1	261
				Merrill Lynch Yatırım Bank A.Ş.		1	34
				Nurol Yatırım Bankası A.Ş.		1	42
				Pasha Yatırım Bankası A.Ş.		1	39
				Standard Chartered Yatırım Bankası Türk A.Ş.		1	32
				Türk Eximbank		3	631
				Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.		1	603
				Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.		3	357

*Yurtiçi ve yurtdışı şube sayıları toplamından oluşmaktadır.

Kaynak: www.tbb.org.tr (erişim tarihi: 07.03.2017)

Türk bankalarının varlık büyüklüklerine bakıldığında Aralık 2016 itibariyle toplam aktif büyüklüğünün bir önceki çeyreğe göre % 7,8 artarak 2,7 Trilyon TL olduğu, buna karşılık toplam kredilerin ise 1,7 Trilyon TL olduğu tespit edilmiştir (www.bddk.org.tr, 2016).

Kazakistan'daki bankacılık sektörü incelendiğinde ise iki aşamalı bir yapılanmanın olduğu görülmektedir. Kazakistan milli bankası birinci aşamada olan en üst düzeydeki bankayı temsil etmektedir. Özel sektöre ait diğer bankalar ise ikinci kademe bankalar olarak ifade

edilmektedir. 2015 yılı sonu itibariyle 1 devlet bankası (%100 devlet sermayeli), 16 yabancı banka temsilciliği, 13 iştirak bankası ve 5 diğer banka olmak üzere toplamda 35 banka mevcuttur. Bunların toplam temsilciliklerinin sayısı ise 346 olarak bilinmektedir (Report of the National Bank of the Republic of Kazakhstan, 2016). Tablo 3’de 2016 yılı itibariyle faaliyette olan bankaların listesi verilmektedir.

Tablo 3: Kazakistan’da Faaliyet Gösteren Bankalar

1. "Kazkommertsbank", JSC	13. SB "Alfa-bank", JSC	25. "Shinhan Bank Kazakhstan", JSC
"Halyk Bank Kazakhstan", JSC	14. "ATFBank", JSC	26. "Zaman-Bank", JSC*
3. "Tsesnabank", JSC	15. "Citibank Kazakhstan", JSC	27. SB "National Bank of Pakistan" in Kazakhstan, JSC
4. SB Sberbank of Russia, JSC	16. "Nurbank", JSC	28. "Al-Hilal" Islamic Bank", JSC
5. "Bank CenterCredit", JSC	17. "AsiaCreditBank", JSC	29. SB "Kazakhstan-Ziraat International Bank", JSC
6. "KASPI BANK", JSC	18. Subsidiary JSC Bank VTB (Kazakhstan)	30. "Bank Kassa Nova", JSC
7. "Eurasian Bank", JSC	19. "Qazaq Banki", JSC	31. SB "Bank of China in Kazakhstan", JSC
8. "ForteBank", JSC	20. «Altyn Bank», JSC (SB of JSC «Halyk Bank»)	32. SB "RBS (Kazakhstan)", JSC
9. "RBK Bank", JSC	21. SB "Bank Home Credit ", JSC	33. "Commercial and Industrial Bank of China in Almaty", JSC
10. "Delta Bank", JSC	22. "KazInvestBank", JSC	34. "BankPozitiv Kazakhstan (Subsidiary bank of Bank Hapoalim B.M.)", JSC
11. "Bank of Astana", JSC	23. "Capital Bank Kazakhstan", JSC	35. SB «Punjab National Bank-Kazakhstan», JSC
12. "Housing Construction Savings Bank of Kazakhstan", JSC	24. "Eximbank Kazakhstan", JSC	

Kaynak: <http://www.nationalbank.kz>, 2016

Kazakistan'da bankacılık sistemi, diğer Orta Asya ülkelerine kıyasla daha gelişmiştir. Bağımsızlığın kazanılmasından sonra, Dünya Bankası ve Uluslararası Finans Kurumu gibi kuruluşların da mali desteği ile bankacılık sistemi yeniden düzenlenmiştir. Yeni sistemde, Alman bankacılık sistemi model alınmış olmakla birlikte, ülkenin kendi koşullarına uygun bir bankacılık sistemi geliştirilmiştir. Ticari bankaların sermayelerinin önemli bir bölümünü, Merkez Bankası'ndan alınan krediler oluşturmaktadır. Kredi faiz oranları, bankalar tarafından serbestçe belirlenebilmektedir (Kara ve Yeşilot, 2010: 184). Kazak bankaları, finansal sistemi geliştirmek için kredi portföyünü daha aktif hale getirmeyi ve kredi kalitesini artırmak için de batık kredi oranlarını 2013 yılında % 20, 2014 yılında % 15 ve 2016 yılında da % 10 olarak belirlemiştir (Moldasheva, 2015:3). Kazakistan finansal sistemini geliştirmek adına bankaların kredi portföyünün daha aktif olması ve kalitesini arttırmak amacıyla 2013 yılında %20, 2014 yılında %15 olan takipteki kredi oranı 1 Ocak 2016 tarihi itibariyle %10 olarak belirlemiştir (Moldasheva, 2015:3). Merkez Bankası raporuna göre (2016); 2010 yılında 11,6 trilyon KZT (Kazak Tengesi) olan bankacılık sektörünün aktif büyüklüğü 2016 yılının başında 23,8 trilyon KZT'ye, 9,6 trilyon KZT olan kredi hacmi ise 15,6 trilyon KZT'ye yükselmiştir.

4.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu kısımda araştırmanın amacı, yöntemi, değişkenler ve hipotezler üzerinde durulacaktır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışma, Türkiye ve Kazakistan bankalarının kurumsal yönetim ve finansal performansı ilişkilerini incelemeyi ve Türkiye ve Kazakistan bankacılık sektörünü finansal performans ve kurumsal yönetim düzeyi açısından karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, incelemeye konu olan bankalara ait kurumsal yönetimi temsil eden değişkenler alınarak; bankaların finansal performansları ile karşılaştırılmıştır.

Kurumsal yönetim ilkeleri göz önüne alınarak yönetim kurulu yapısı ile ilgili bir takım göstergeler (proxy) değişkenler belirlenmiştir. Bunlar literatürde sıkça yer alan, yönetim kurulundaki üye sayısı, yönetim kurulu üyelerinin ortaklık payı, yönetim kurulu üyelerinin bağımsız olup olmaması, yönetim kurulu başkanı ile (CEO) genel müdürün aynı olup olmaması (ikilik), bağımsız yöneticilerin oranı, yönetim kurulu toplantı sayısı, halka açıklık oranı ve firma yaşıdır. Finansal performans göstergeleri olarak da varlık büyüklüğü, öz kaynak büyüklüğü, vergi öncesi kar, varlık getiri oranı, özkaynak getiri oranı, varlık kalitesi, kaldıraç oranı, sermaye yeterlilik oranı, hisse başı kar ve z skoru olarak belirlenmiştir. Piyasa temelli oranlar olan fiyat kazanç oranı, Tobin Q değeri gibi değişkenler verilere ulaşma güçlüğünden ötürü hesaplanamamış ve çalışmaya dahil edilmemiştir. Çalışma 2015 yılı itibarıyla Türkiye ve Kazakistan ülkelerinde bankacılık faaliyetinde bulunan işletmeler üzerinde yapılmıştır.

Çalışmada Kazak ve Türk Bankalarının karşılaştırılabilmesi için Kazak Tengesi 31.12.2015 tarihindeki kurdan Türk lirasına çevrilmiştir. Ayrıca iki ülkeye ait vergi faktörleri farklı olacağından ötürü çalışmaya karlılık oranı olarak alınan varlık getiri oranı ve öz kaynak getiri oranı vergi öncesi kara göre hesaplanmıştır.

Çalışmadaki verilerin güvenilirliğini arttırmak amacıyla çalışma kapsamındaki tüm bankaların yıllık faaliyet raporları ve denetlenmiş yıllık mali tablolarından faydalanılmıştır. Bankaların kendi web sitesi dışında herhangi bir veri tabanından veri alınmamıştır.

Araştırmada korelasyon analizi yapılmış, iki ülkenin performanslarının karşılaştırılabilmesi ve anlamlı farklılıkların tespit edilebilmesi için de T-Testi yapılmıştır. Araştırmanın verileri sadece ilgili şirketlerin yıllık faaliyet raporlarından elde edilmiştir. Yıllık faaliyet raporunu yayınlamayan şirketler çalışma kapsamına alınmamıştır.

4.2.Değişkenler

Çalışmada finansal performans oranları ve kurumsal yönetim göstergeleri analize tabi tutulmuştur.

Finansal Performans Göstergeleri

Finansal performans oranı olarak; Şirket Büyüklüğü, Sermaye Yeterlilik Oranı, Varlık Kalitesi, Kaldıraç Oranı, Karlılık Oranları ve Z Skoru kullanılmış ve bunlara ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Şirket Büyüklüğü (Var, ÖzK, VÖK)

Şirket büyüklüğü bankaların aktif toplamının doğal logaritması şeklinde hesaplanmıştır. Toplam varlıkları daha büyük olan şirketlerin daha kurumsal bir yapıya sahip olması beklenmektedir. Ayrıca daha büyük şirketlerin uygun koşullarda kredi bulmasının daha kolay olması, finansal performans göstergesi olarak alınmasının temel nedenini oluşturmaktadır.

Çalışmada şirket büyüklüğünden farklı olarak özkaynak büyüklüğü ve vergi öncesi kar tutarı da performans ölçütleri arasına dahil edilmiştir.

Sermaye Yeterlilik Oranı (SYO)

Sermaye yeterlilik oranı Basel kriterlerinin önemli bir parçası ve bankaların riskliliğini ölçmeye yarayan önemli bir performans göstergesidir. Bu oranın yüksek çıkması beklenmektedir. Sermaye yeterlilik oranının yüksek olması bankanın riskliliğinin düştüğünü ve kalitenin arttığını ifade etmektedir. Her bankanın sermaye yeterlilik oranı yıllık faaliyet raporunda açıklanmaktadır.

Varlık Kalitesi (VKal)

Bankalar açısından bakıldığında varlık kalitesi finansal performans açısından çok önemli bir orandır. Varlık kalitesi bankaların takipte oldukları kredilerin toplam kredilere oranlanması ile tespit edilmektedir. Sonucun düşük çıkması istenmektedir. Bankalar tarafından varlık kalite oranı yıllık faaliyet raporunda açıklanmaktadır.

Kaldıraç Oranı (KO)

Basel III kriterlerine göre bankaların kaldıraç oranı sermaye oranlarını destekleyici nitelikte olan şeffaf, basit, anlaşılır ve risk bazlı olmayan kaldıraç oranını ifade etmektedir. Söz konusu oran birinci kuşak sermayenin (Ana Sermaye) belirli dönüşüm oranlarıyla dikkate alınmış bilanço dışı kalemler ve aktif toplamına bölünmesi suretiyle (Ana Sermaye / Aktifler + Bilanço Dışı Kalemler) tespit edilmektedir. Bu oran bankaların denetlenmiş yıllık finansal tablolarında ya da yıllık faaliyet raporlarında hesaplanmış olarak yer almaktadır.

Kârlılık Oranları (Vkar, Ökar; HBK)

Finansal hiyerarşi teorisine göre, fon ihtiyacı durumunda şirketler öncelikle içsel kaynaklara yönelmektedir. Bundan dolayı şirketin kârlılığı içsel kaynak kullanımı açısından çok önemlidir. Çalışmada kârlılık oranı olarak varlık kârlılığı, özkaynak kârlılığı ve hisse başına kâr oranları kullanılmıştır. Kârlılık oranları Türkiye ve Kazakistan bankalarına ait vergi faktöründeki farklılıkları ortadan kaldırmak amacıyla vergi öncesi kâra oranlanarak tespit edilmiştir. Buna göre varlık kârlılığı, vergi öncesi kârın toplam varlıklara bölünmesiyle; özkaynak kârlılığı, vergi öncesi kârın özkaynaklara bölünmesiyle; hisse başına kâr ise net kârın toplam hisse senedi sayısına bölünmesiyle hesaplanmıştır.

Z Skoru (Z)

Çalışmada risk göstergesi olarak kabul edilen z skoruna yer verilmiş ve aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

$Z \text{ skoru} = (\text{Varlık kârlılığı} + (\text{Öz kaynak}/\text{Varlıklar}))/\text{Varlık Karlılığının Standart Sapması}$

Kurumsal Yönetim Göstergeleri

Kurumsal yönetim göstergeleri; Firmanın Yaşı, Yönetim Kurulu Büyüklüğü, Yönetim Kurulu Toplantı Sayısı, Yönetim Kurulu Kompozisyonu, Bağımsız Yöneticilerin Oranı, CEO / Başkan İkiliği, Yönetici Sahipliği ve Firmanın Halka Açıklık Oranı olarak belirlenmiştir. Bu göstergeler aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır;

Firmanın Yaşı (Yaş)

Yaş değişkeni için bankanın kuruluş yılı esas alınmıştır. Şirketlerin yıllık faaliyet raporlarından kuruluş yılı esas alınarak tespit edilmiştir.

Yönetim Kurulu Büyüklüğü (YKB)

Yönetim kurulu, şirketin en üst organıdır ve kurumun stratejik kararlarında merkez bir rol oynamaktadır. Bundan dolayı kurumsal yönetimin finansal performans üzerindeki etkisi önemli bir değişken olarak göz önüne alınmaktadır. Yönetim kurulu büyüklüğü değişkeni yönetim kurulu üye sayısı şeklinde ölçülmüştür.

Yönetim Kurulu Toplantı Sayısı (YKTS)

Şirketin yönetim kurulu toplantı sayısının fazla olması, yapılan toplantının sıklığı kurulun etkililiğinde önemli bir faktör olmaktadır. Yönetim kurulundaki toplantı sayısının artmasının bankanın finansal performansını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Yönetim Kurulu Kompozisyonu (YKK)

Bağımsız yöneticilerin şirketteki varlığı, şirketin daha etkili bir şekilde izlendiğine dair piyasalara sinyal vermekte ve bu nedenle fon sağlayıcılar şirketin daha fazla kredi değerine sahip olduğunu düşünmektedir. Bu sayede borç finansmanı yoluyla uzun dönemli fonlarını artırmak şirket için daha kolay olmaktadır. Yönetim kurulu kompozisyonu değişkeni, yönetim kurulundaki bağımsız yöneticilerin sayısı ile temsil edilmektedir.

Bağımsız Yöneticilerin Oranı (BYO)

Bağımsız yöneticilerin oranı yönetim kurulundaki bağımsız yönetici sayısının, yönetim kurulundaki toplam yönetici sayısına oranlanmasıyla tespit edilmiştir.

CEO/Başkan İkililiği (İKİ)

Bir şirketin CEO'su (genel müdürü) aynı zamanda yönetim kurulu başkanı ise aracılık problemini (agency problem) doğurabilmektedir. CEO'nun daha fazla kontrol yetkisinin olması, yönetsel fırsatçı bir davranışa neden olabilmektedir. CEO/Başkan ikililiği değişkeninin finansal performans ile negatif bir ilişki içerisinde olması beklenmektedir. CEO/Başkan değişkeni için kukla değişken kullanılmış eğer bir şirketin CEO'su aynı zamanda Yönetim Kurulu başkanı ise 1, değilse 0 verilmiştir.

Yönetici Sahipliği (YS)

Yönetim kurulundaki üyelerin şirket hissedarı olmasının, şirketin daha iyi yönetilmesine ve karlılığının artmasına neden olması beklenmektedir.

Halka Açıklık Oranı (HAO)

Şirketin halka açıklık oranının artması kamuya hesap verme yükümlülüğünü artıracığından şirketlerin daha şeffaf olması ve bu durumun şirketin finansal performansını olumlu etkilemesi beklenmektedir.

4.3.Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amacına göre oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir:

H₁: Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların finansal performans göstergeleri ile kurumsal yönetim göstergeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Kazakistan'da faaliyet gösteren bankaların finansal performans göstergeleri ile kurumsal yönetim değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların finansal performans göstergeleri Kazakistan'da faaliyet gösteren bankaların finansal performans göstergelerinden anlamlı şekilde büyüktür.

H₄: Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların kurumsal yönetim göstergeleri Kazakistan'da faaliyet gösteren bankaların finansal performans göstergelerinden anlamlı şekilde büyüktür.

5. BULGULAR

Türkiye’de faaliyet gösteren 47 bankadan, TMSF’ye devreden Bank Asya, faaliyeti kendi isteği ile durdurulan Adabank, Türkiye’deki faaliyetlerine yönelik ayrı bir faaliyet raporu düzenlemeyen veya 2015 yılına ait faaliyet raporu bulunamayan Intesa Sanpaolo S.p.A., JPMorgan Chase Bank N.A., The Royal Bank of Scotland Plc. Bankaları kapsam dışında tutulmuştur.

Kazak bankalarında ise Al-Hilal Islamic Bank JSC, SB Kazakhstan-Ziraat International Bank JSC, Bank Kassa Nova JSC, SB "Bank of China in Kazakhstan JSC bankaları kazakistandaki faaliyetlerinden ötürü ayrı bir rapor düzenlemediği için, SB "RBS (Kazakhstan)", JSC, BankPozitiv Kazakhstan Subsidiary bank of Bank Hapoalim B.M. JSC, bankaları başka bankalar tarafından satın alındığı ve 2015 yılına ait finansal tabloları olmadığı için, Commercial and Industrial Bank of China in Almaty JSC ise 2015 yılına ait finansal tablolarına ulaşamadığı için çalışmaya dahil edilememiştir.

Kazak ve Türk bankalarına ait finansal performans göstergeleri ve kurumsal yönetim göstergeleri ile t-testi sonuçları aşağıda verilmiştir (Tablo 4). Bankaların finansal performans ve kurumsal yönetim göstergelerinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. T-testine Kazak bankalarına ait veri eksikliğinden ötürü kaldırılacak oranı ve yönetim kurulu toplantı sayıları dâhil edilememiştir. Bu verilere göre Türk bankalarının Varlık toplamı, Özkaynak toplamı, Özkaynak karlılığı, yaşı, yönetim kurulu büyüklüğü ve bağımsız yönetici sayısı Kazak bankalarınınkine göre anlamlı bir şekilde büyüktür.

Türk bankalarına bakıldığında sadece bir bankanın (Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.) icra kurulu başkanı ile (CEO) yönetim kurulu başkanının aynı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, Türk ve Kazak bankalarının içerisinde CEO Yönetim kurulu başkanı ikililiği tespit edilmemiştir. Kazak bankalarının tamamında şirketin icra kurulu başkanı (CEO) ile yönetim kurulu başkanı farklı kişilerden oluşmuş olup bir ikilik söz konusu değildir.

35 Kazak bankasından sadece 13 tanesinin 2015 yılına ait yıllık faaliyet raporu düzenlediği tespit edilmiştir ve bu 13 bankanın da sadece 10 tanesi faaliyet raporlarında yönetim kurulu toplantılarına yer vermiştir. 25 bankaya ait yönetim kurulu toplantı sayılarına ulaşılammıştır.

Tablo 4: Türk ve Kazak Bankalarına ait Göstergeler ve T- Testi Sonuçları

	Türk Banka İstatistikleri (N=42)			Kazak Banka İstatistikleri (N=28)			T- değeri		
	Ort	Std. Sap	Min	Maks	Ort	Std. Sap		Min	Maks
Var	63.450.658	96.010.680	79216	43.811.453	7.467.16	10.606.847	52.325	43.811.453	3422*
ÖzK	6.885.085	10.455.559	45.000	45.571381	741.231	1.009.080	37.358	45.571381	3.439*
VÖK	903.001	1.658.281	-261.906	13.103.132	1.084.52	2.579.068	-392.675	13.103.132	-,339
SYO	32,09	43,07	12,80	87	26,09	21,7	8,5	87	,663
VKal	7,61	19,28	0	61,32	11,12	13,8	0	61,32	-,805
VKar	0,016	0,024	-,076	,078	0,02	0,02	-,028	,117	-,627
ÖKar	0,089	0,129	-,410	,551	0,02	0,02	-,028	,117	2,74*
HBK	0,184	0,379	-,004	1,852	4,11	12,39	-15,99	55,28	-1,647
Z	10,08	11,11	1,828	39,601	7,11	7,23	2,171	27,853	1,283
Yaş	42,75	33,43	2	152	18,67	7,40	2	32	3,669*
YKB	8,58	2,86	3	14	5,96	2,51	3	12	3,853*
YKK	3,03	0,810	1	5	66,60	1,20	0	5	4,102*
BYO	0,34	0,138	0	,75	1,93	0,188	0	,750	45,568
İki	0,03	0,167	0	1	0,34	0	0	0	0,845
YS	1,04	4,72	0	28	5,78	19,55	0	90,90	-1,444
HAO	9,33	16,89	0	51,1	3,52	8,06	0	27,45	1,748

*p<005

Aşağıda yer alan Tablo 5'deki korelasyon ilişkileri incelendiğinde; Türk bankalarına ait finansal performans göstergelerinden varlıklar ile özkaynaklar, vergi öncesi kar ve hisse başı kar arasında anlamlı bir ilişki vardır. Aynı şekilde özkaynaklar ile vergi öncesi kar ve hisse başı kar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusudur. Kurumsal yönetim göstergeleri arasındaki korelasyon ilişkilerine bakıldığında, en güçlü ilişkinin bağımsız üye sayısı ile yönetim kurulu büyüklüğü arasında olduğu görülmektedir.

Türk bankalarına ait finansal performans göstergeleri ile kurumsal yönetim göstergeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; yaş ile finansal performans göstergeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, yönetim kurulu büyüklüğü ile finansal performans göstergeleri arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif ve negatif ilişkiler olduğu, bağımsız üye sayısı ile finansal performans göstergeleri arasında anlamlı ve pozitif veya negatif ilişki olduğu, son olarak da bankaların halka açıklık oranı ile finansal performans göstergeleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yönetim kurulu başkanı ve CEO'nun aynı olması (ikilik) durumu her iki ülke için de söz konusu olmadığından ötürü tüm değer sıfır çıkmış ve korelasyon analizinde aykırı değer olduğu için analize tabi tutulmamıştır.

Kazak bankalarına ait kurumsal yönetim göstergelerinden yönetim kurulu toplantı sayılarına faaliyet raporlarının eksikliğinden ötürü yer verilememiştir. Ayrıca Kazak bankalarına ait çok sayıda veri kaybının olması, bankaların faaliyet raporunun düzenlenmemesi ve düzenlenen faaliyet raporundan da eksik bilgilerin verilmesi kurumsal yönetim göstergeleri ile finansal performans arasında güvenilir bir şekilde ilişki bulunmasını güçleştirmiştir.

Tablo 6'da yer alan Kazak bankalarının göstergeleri arasındaki korelasyon ilişkilerine bakıldığında; finansal performans göstergeleri arasında en yüksek ilişkinin varlık karlılığı ile özkaynak karlılığı arasında olduğu, varlıklar ve özkaynaklar arasında da Türk bankalarında olduğu gibi yüksek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Z skoru ile sermaye yeterlilik oranı arasında da güçlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Kurumsal yönetim göstergeleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise tek anlamlı ilişkinin yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısı ile bağımsız üye oranı arasında olduğu tespit edilmiştir. Finansal performans göstergeleri ile kurumsal yönetim göstergeleri arasındaki ilişkiye bakıldığında varlıklar ve özkaynaklar ile bağımsız üye sayısı ve bağımsız üye oranı arasında pozitif, sermaye yeterlilik oranı ile bağımsız yönetici sayısı arasında negatif, Z skoru ile bağımsız yönetici sayısı arasında negatif, yönetim kurulu üyelerinin sahip olduğu ortaklık payını temsil eden yönetsel sahiplik ile pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: Türk Bankalarına Ait Finansal Performans ve Kurumsal Yönetim Göstergeleri Arasındaki Korelasyon İlişkileri

	Var	ÖzK	VÖK	SYO	VKal	KO	VKar	ÖKar	HBK	Z	Yaş	YKB	YKTS	YKK	BYO	İki	YS	HAO	
Var	1										,659**	,457**	-,014	,438**	-,068	-,103	-,116	,586**	
ÖzK	,978**	1									,686**	,432**	-,017	,390*	-,051	-,099	-,113	,602**	
VÖK	,958**	,957**	1								,729**	,389*	,167	,370*	-,056	-,085	-,097	,535**	
SYO	-,265	-,225	-,210	1							-,244	-,443**	-,138	-,352*	,188	-,057	-,065	-,150	
Vkal	-,161	-,161	-,143	-,308	1						-,112	-,133	,082	-,011	,283	-,044	-,053	,028	
KO	-,260	-,183	-,188	,851**	,175	1					-,151	-,433**	-,187	-,388*	,031	-,026	-,051	-,210	
Vkar	-,056	-,009	,021	,521**	,177	,580**	1				,017	-,315	,133	-,184	-,012	,006	,058	,012	
ÖKar	,227	,214	,271	-,071	-,103	-,099	,556**	1			,178	,110	,131	,022	-,170	,032	,086	,157	
HBK	,456**	,438**	,528**	-,146	-,090	,0147	,026	,189	1		,424*	,302	,246	,138	-,167	-,081	-,100	,381*	
Z	-,304	-,221	-,220	,808**	-,387*	,874**	,724*	-,076	-,152	1	-,167	-,499**	-,015	-,332*	,082	-,051	-,012	-,164	
Yaş											1								
YKB											,412*	1							
YKTS											,367*	,131	1						
YKK											,487**	,523**	,151	1					
BYO											,052	-,240	,153	,190	1				
İki											-,014	-,155	,069	-,006	,195	1			
YS											-,166	-,058	-,108	-,029	-,042	-,038	1		
HAO											,398	,256	,100	,162	-,038	-,085	-,114	1	
*0,05 anlamlılık düzeyi																			
**0,01 anlamlılık düzeyi																			

Tablo 6: Kazak Bankalarına Ait Finansal Performans ve Kurumsal Yönetim Göstergeleri Arasındaki Korelasyon İlişkileri

	Var	ÖzK	VÖK	SYO	VKal	VKar	ÖKar	HBK	Z	Yaş	YKB	YKK	BYO	YS	HAO
Var	1									,377	,094	,468*	,438*	-,200	,030
ÖzK	,940**	1								,292	,041	,533**	,498**	-,197	,022
VÖK	,557**	,764**	1							,242	-,006	,393*	,344	-,119	-,021
SYO	-,318	-,218	,004	1						-,374	-,333	-,420*	-,308	,250	-,187
Vkal	-,222	-,216	-,110	,634	1					,164	-,061	-,153	-,184	,071	-,037
Vkar	-,143	-,001	,324	,457*	-,089	1				-,165	-,292	-,217	-,070	,179	-,138
Ökar	-,143	-,001	,324	,457*	-,089	1,00**	1			-,165	-,292	-,217	-,070	,179	-,138
HBK	-,130	-,066	,073	,534**	-,194	,497**	,497**	1		,438*	-,302	-,276	-,113	-,093	-,103
Z	-,328	-,249	-,061	,903**	,402*	,440*	,440*	,435*	1	-,191	-,280	-,383*	-,328	,470*	-,120
Yaş										1					
YKB.										,216	1				
YKK										,100	,277	1			
BYO										,012	-,261	,822**	1		
YS										,210	,023	-,151	-,174	1	
HAO										,123	,011	-,084	-,111	-,040	1
*0,05 anlamlılık düzeyi															
**0,01 anlamlılık düzeyi															

6. SONUÇ

Çalışmada Türkiye ve Kazakistan'da faaliyet gösteren bankaların finansal performans ve kurumsal yönetim göstergeleri karşılaştırılmış ve de ayrıca sözkonusu değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Kazakistan'da faaliyet gösteren bankaların finansal performans göstergeleri ile kurumsal yönetim göstergeleri karşılaştırıldığında varlık karlılığı ile halka açıklık oranı arasında pozitif; özkaynak karlılığı ile CEO/Başkan ikiliği arasında pozitif; varlık kalitesi ile yönetim kurulu toplantı sayısı arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Genel olarak analiz sonuçlarına bakıldığında finansal performans göstergelerinin çoğunun kurumsal yönetim göstergeleriyle ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sonucunda Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların bazı finansal performans ve kurumsal yönetim göstergelerinin Kazakistan bankalarının göstergelerinden anlamlı şekilde büyük olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'deki bankaların Kazakistan'da faaliyet gösteren bankalara göre daha yüksek finansal performans ortaya koydukları ve kurumsal yönetim açısından daha iyi konumda oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca, yapılan çalışma sonucunda; Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların finansal performans göstergelerinden işletmenin büyüklüğü ile yönetim kurulu büyüklüğü, halka açıklık oranı ve firma yaşı arasında pozitif; varlık karlılığı ile yönetim kurulu büyüklüğü arasında negatif, yönetim kurulu toplantı sayısı ile arasında pozitif; özkaynak karlılığı ile yönetim kurulu toplantı sayısı arasında pozitif; finansal kaldıraç oranı ve varlık kalitesi ile yönetim kurulu büyüklüğü arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre sadece sermaye yeterlilik oranı ile diğer kurumsal yönetim göstergeleri arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Genel itibarıyla bakıldığında Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların finansal performans göstergeleri ile kurumsal yönetim göstergeleri arasında pozitif bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların lehine çıkmasının birden fazla nedeni bulunabilmektedir. Bunların başlıcaları, Kazakistan'da 2015 yılında ciddi bir devalüasyonun olması ve fiyatların varlıklar karşısındaki değerinin ciddi şekilde erimesi, Kazakistan ekonomisinin 2015 yılında ciddi bozulmalar göstermesi, Kazakistan finansal piyasalarının Türkiye'ye oranla daha az gelişmiş olması, Kazakistan gölge piyasalarının varlığının Türkiye'dekinden daha fazla olması gibi nedenler finansal performans sonuçlarının ve kurumsal yönetim göstergelerinin Türkiye lehine sonuçlar çıkmasının başlıca nedenleri olarak gösterilebilmektedir. Ayrıca Kazakistan bankalarına ait verilerin azlığı bankaların faaliyet raporu düzenlememesi gibi nedenlerde Kazakistan bankalarına ait analizlerin güvenilirliğini de etkilemektedir.

İlerleyen çalışmalarda tüm Afro Avrasya ülkeleri dahil edilerek kurumsal yönetim ve finansal performans göstergeleri arasındaki ilişkiye bakılabilir ve Türkiye ile karşılaştırma yapılarak farklılıkların nelerden kaynaklandığı tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aghabaki, M., (2014), “Kurumsal Yönetim İlkeleri ile Firma Değeri ve Hisse Senedi Getiri Oranı Arasındaki İlişkisi: İMKB’de Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi SBE**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Erzurum.
- Atamer, M., (2009), “Halka Açık Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar Açısından Değerlendirilmesi”, **T.C. Hazine Müsteşarlığı**, Uzmanlık Tezi.
- Aygün, M. ve S. İç, (2010), “Genel Müdürün Aynı Zamanda Yönetim Kurulu Üyesi Olması Firma Performansını Etkiler mi? , **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:47.
- Aygün, M., Taşdemir, A. ve E. Çavdar, (2010), “Banka Performansı Üzerinde Yönetim Kurulu Büyüklüğünün Etkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:24, Sayı:3.
- Aysan, Mustafa A., (2007), “Muhasebe ve Kurumsal Yönetim”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:35.
- Beycan, M.(2013), “Kurumsal Yönetim ve Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Etkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Doktora Tezi**, İzmir.
- Cebeci,G. ve İ.G., Özbilgin (2015), “Borsa İstanbul Bilişim Endeksinde Yer Alan Şirketlerin Kurumsal Yönetim ve Finansal Performans Açısından Değerlendirilmesi”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 4.
- Dinç, E. ve H. Abdioğlu, (2009), “İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB 100 Şirketleri Üzerinde Ampirik Bir Çalışma”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12(21).
- Johannesson, J., Palona, I., Guillen, J.F.S., ve M. Fock, (2012), “UK, Russia, Kazakhstan And Cyprus Governance Compared”, **Corporate Governance: The International Journal Of Business in Society**, Cilt:12, Sayı:2.
- Kara, A., ve O., Yeşilot, (2010), **Avrasya’nın Yükselen Yıldızı Kazakistan**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2010-91.
- Kurnaz, N. ve T., Çetinoğlu, (2010), **İç Denetim Güncel Yaklaşımlar**, 1. Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Moldasheva, G., (2015), “Corporate Governance Practices In Emergign Markets: Evidence From KAzakhstan Financial System”, **Corporate Ownership & Control**, Cilt: 13, Sayı:1
- National Bank of the Republic of Kazakhstan, (2016), “**Annual Report**”.
- Ordabayeva, A., (2007), “Kazakistan ve Türkiye Bankacılık Sisteminin Karşılaştırmalı Analizi”, **ANKARA Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi**.
- Pamukçu, F., (2011), “Finansal Raporlama İle Kamuyu Aydınlatma Ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi”, **Muhasebe Finansman Dergisi**, Sayı:50.
- SPK, Kurumsal Yönetim Tebliği, (2014), <http://www.spk.gov.tr/apps/Mevzuat/> (05.10.2016).
- Şahin, O., (2011), “Risk Management For Banks: Evidence From Banks of Kazakhstan”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:14, No:1.

Şengül E.D. ve A. Özbek, S. Püskül, (2011), “İMKB Kurumsal Yönetim Endeksindeki Şirketlerin Yönetim Kurulu Yapısı ve İşletme Performansının Değerlendirilmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 31.

Turan, Ü. ve N. Bayyurt, (2013), “Kurumsal Yönetim, Mülkiyet Yapısı ve Performans”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt, 50, Sayı: 585.

TÜSİAD-Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği, (2002), “Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi”, **TÜSİAD**, Aralık 2002.

Ülgen, H ve Mirze, S.K, (2007), “**İşletmelerde Stratejik Yönetim**”, Beta Yayınları, İstanbul.

Yıldız, F. ve M., Doğan, (2012), “Genel Müdürün Yönetim Kurulu Üyesi Olması Halinin Menkul Kıymet Yatırım Ortaklığı Firmalarının Performansına Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2.

Zhussupova, Z. , Onyusheva I. ve U. Baizyldayeva, (2016), “Corporate Governance and Firm Value of Kazakhstani Companies in the Conditions of Sanctions Against the Russian Federation”, **Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance**.

İnternet Kaynakları

http://www3.weforum.org/docs/GCR20162017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf (06.10.2015)

http://www.nationalbank.kz/cont/Annual%20Report_2015_3.pdf , (06.10.2016).

<http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6778> (06.10.2016)

<http://www.tbb.org.tr> (erişim tarihi: 07.03.2017)

<http://www.spk.gov.tr/apps/Mevzuat/> (08.10.2016)

<http://www.worldbank.org/en/country/kazakhstan> (07.10.2016)

<http://www.nationalbank.kz/?docid=671&switch=english> (07.10.2016)

http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/turkce/Raporlar/TBSSGG/14650tbs_temel_gostergeler_raporu_eylul_2015.pdf (07.10.2016).