

**KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE EKONOMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**

---

**ARALIK 2016**

**YIL: 18**

**SAYI: 31**

---



**Karamanoglu Mehmetbey University**  
**Journal of Social and Economic Research**

---

**DECEMBER 2016**

**YEAR:18**

**ISSUE: 31**

---

**ISSN 2147 - 7833**



**Sahibi / Owner**

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Adına  
Prof. Dr. Sabri GÖKMEN

**Editör / Editor**

Prof. Dr. Osman ÇEVİK

**Editör Yardımcısı / Editor Assistant**

Yrd. Doç. Dr. Mustafa MORTAŞ

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Prof. Dr. Osman ÇEVİK  
Prof. Dr. Münir OKTAY  
Prof. Dr. Halit ÇALIŞ  
Prof. Turan KARATAŞ  
Doç. Dr. Mehmet MERCAN  
Doç. Dr. Mehmet KURT  
Doç. Dr. Nejlâ CANBULAT ŞAHİNER  
Yrd. Doç. Dr. Mustafa MORTAŞ  
Yrd. Doç. Dr. Sefa USTA  
Yrd. Doç. Dr. Taner GÜNEY

**Yayın Sekreteri / Secretary**

Araş. Gör. Umut ÇİL  
Araş. Gör. Fatma Esra SOYSAL  
Araş. Gör. Nagehan KAYA

Dergi Yayın Tarihi: Aralık 2016

**Danışma Kurulu / Advisory Board**

Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ  
Prof. Dr. Adem KORKMAZ  
Prof. Dr. A.Cevat ACAR  
Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN  
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU  
Prof. Dr. Bekir Berat ÖZİPEK  
Prof. Dr. Birol ÇETİN  
Prof. Dr. Dilaver DÜZGÜN  
Prof. Dr. Durmuş ACAR  
Prof. Dr. Ekrem YILDIZ  
Prof. Dr. Emine YILMAZ  
Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ  
Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU  
Prof. Dr. Hanifi VURAL  
Prof. Dr. Hasan BAHAR  
Prof. Dr. H.Kürşat GÜLEŞ  
Prof. Dr. İsmail SEYREK  
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ  
Prof. Dr. Kadir CANATAN  
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ  
Prof. Dr. Mehmet BULUT  
Prof. Dr. M. Faysal GÖKALP  
Prof. Dr. Mehmet İNBAŞI  
Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ  
Prof. Dr. Muhittin UYSAL  
Prof. Dr. Musa EKEN  
Prof. Dr. Ömer İNAN  
Prof. Dr. Ömer TORLAK  
Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ  
Prof. Dr. Ramazan YELKEN  
Prof. Dr. Recep TOPARLI  
Prof. Dr. Salih BARIŞIK  
Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI  
Prof. Dr. Seyhun DOĞAN  
Prof. Dr. Süleyman BEYOĞLU  
Prof. Dr. Şaban UZAY  
Prof. Dr. Şuayip ÖZDEMİR  
Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU  
Prof. Dr. Turgay UZUN  
Prof. Dr. Yasin AKTAY  
Doç. Dr. Ahmet ÖZKİRAZ  
Doç. Dr. Arzu UZUN  
Doç. Dr. İsrail ZOR  
Doç. Dr. Mustafa DEMİRCİ  
Doç. Dr. Suphi ASLANOĞLU

**Bu Sayıda Görev Alan Hakemler**

Prof. Dr. Ayşe AKYOL  
Prof. Dr. Hasan BACANLI  
Prof. Dr. Hayrettin USUL  
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ  
Prof. Dr. Mustafa Çağatay OKUTAN  
Prof. Dr. Mustafa Mesut KAYALI  
Prof. Dr. Tahir ATICI  
Prof. Dr. Turan KARATAŞ  
Doç. Dr. Ali BAYRAKDAROĞLU  
Doç. Dr. Aydın SARI  
Doç. Dr. Bekir GÖVDERE  
Doç. Dr. Cafer TOPALOĞLU  
Doç. Dr. İrfan ERTUĞRUL  
Doç. Dr. Mehmet DENİZ  
Doç. Dr. Tahir ALBAYRAK  
Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN  
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Elif YAZGAN  
Yrd. Doç. Dr. Elvettin AKMAN  
Yrd. Doç. Dr. Fatih KAHRAMAN  
Yrd. Doç. Dr. Fatih ÖZDEMİR  
Yrd. Doç. Dr. Fikret ÇELİK  
Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÇEVİK  
Yrd. Doç. Dr. Mustafa MORTAŞ  
Yrd. Doç. Dr. Namık Kemal ERDEMİR  
Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan AYTAZ  
Yrd. Doç. Dr. Savaş ÇAĞLAYAN  
Yrd. Doç. Dr. Sefa USTA  
Yrd. Doç. Dr. Taner GÜNEY  
Yrd. Doç. Dr. Uğur BAŞARMAK  
Yrd. Doç. Dr. Yusuf SAYIN  
Yrd. Doç. Dr. Zafer YILDIZ

**Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki kez yayınlanan hakemli akademik bir dergidir. Dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlara aittir. Kaynak gösterilerek kullanılabilir. Dergimiz, EBSCO, TÜBİTAK ULAKBİM SBVT ve Türk Eğitim İndeksi (TEİ)'nce taranmaktadır.**

**İletişim**

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Ofisi  
70100 Karaman, Türkiye  
Faks: 0 338 226 21 01 Tel: 0 338 226 21 00  
kmusekad@kmu.edu.tr

## SUNUŐ

Dergimizin 31. Sayısında siz değerli akademisyenler ve araŐtırmacılarla tekrar birlikteyiz.

Yılda iki kez yayınlanan ve uluslararası endekslerde taranan dergimizin bu sayısında, sosyal ve ekonomik alanlarla ilgili olarak akademisyen, araştırmacı ve diğer kesimlere hitap eden özgün ve araştırmaya dayalı 12 adet makale yer almaktadır.

Öncelikli olarak dergimizde yer alan makalelerin bilimsel değerlendirilmesinde görev alan hakemlerimize ve danışma kurulu üyelerimize içtenlikle teşekkürlerimi arz ederim.

Dergimiz, bilimsel kaliteyi artırma, bilimsel bilgiye katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, dergimizin uluslararası alan endeksleri ile yeni anlaşmalar yapmak için girişimlerimiz devam etmektedir.

Dergimizin 31. Sayısının üniversitemize, ülkemize, bilim insanlarına ve ilgili çevrelere hayırlı olmasını diliyor, emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla...

**Prof. Dr. Osman ÇEVİK**

**Editör**

## İÇİNDEKİLER

- 1- 13** Uluslararası Göç Olgusu ve Yol Açtığı Etkiler: Suriye Göçü Örneği  
**Yusuf SAYIN, Ahmet USANMAZ, Fırat ASLANGİRİ**
- 14- 22** Örgütsel Sessizliğin Nedenleri: Kamu Hastaneleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma  
**Gözde YEŞİLAYDIN, Gamze BAYIN, Afsun Ezel ESATOĞLU, Gökhan YILMAZ**
- 23- 29** Döviz Kuru Oynaklığının Öngörülmesi: Türkiye Örneği  
**Müge SAĞLAM, Mehmet BAŞAR**
- 30- 35** Hazır Giyim İşletmelerinde Beden Numaralarına Göre Oluşacak Talebin Belirlenmesi: Örnek Bir Uygulama ve Karşılaştırma  
**Nurgül KILINÇ, Muazzez ÇAKIR AYDIN**
- 36- 45** Katılım Kültürünün Gelişiminde Kent Konseylerinin Rolü: Karaman Kent Konseyi Örneği  
**Sefa USTA, Erdal BİLGİÇ**
- 46-59** Türkiye’de İç Güvenlik Aktörlerinin İç Güvenlik Yönetiminde Halka Hesap Verebilirlik Sorununa İlişkin Algıları ve Çözüm Önerileri  
**Ahmet Hamdi AYDIN, Mehmet ÖZEL**
- 60-67** Türkiye Turizmi İçin Fırsat Pazarı İran  
**Zafer YILDIZ**
- 68-76** Karanlık Bir Gelecek Tasavvuru: Sessizlik Kuleleri 2084  
**Macit BALIK**
- 77-87** Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama  
**Aykut BEDÜK, Esra YILDIZ**
- 88-97** Denetçi Bağımsızlığının Etik İlkeler Çerçevesinde İncelenmesi: Bir Denetim Firması Uygulaması  
**Esra DEMİR, Yavuz ÇİFTÇİ**
- 98-107** Başarılı Zekâ Kuramının Kuramsal Yapısı ve Eğitime Yansımaları  
**Nihal YILDIZ YILMAZ, Ayşe MENTİŞ TAŞ**
- 108-113** Ortadoğu’da Bölgesel Milliyetçilikler: Mısır Örneği  
**Gökhan BOZBAŞ**
- 114-115** Yayın ve Yazım Kuralları



## Uluslararası Göç Olgusu ve Yol Açtığı Etkiler: Suriye Göçü Örneği

Yusuf Sayın<sup>1</sup>,

Ahmet Usanmaz<sup>2</sup>,

Fırat Aslangiri<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karaman

<sup>2</sup>Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Karaman

<sup>3</sup>Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Karaman

### Özet

Bir toplum içinde bir arada yaşayan insanların sosyal olarak ideal olana ulaşmasının ve bu bağlamda gerekli çabayı göstermesinin önünde en büyük engel olarak toplumsal ve kültürel bağlamda edinilen ve öğrenilen bir davranış biçimi olan şiddet olgusu görülmektedir. Çalışmanın konu alanı itibarıyla; küreselleşme ile birlikte boyutları her geçen gün daha da belirgin hale gelmeye başlayan şiddet olgusu, bir bireyin ya da grubun, bir başka bireye veya gruba mikro ve makro düzeyde fiziksel güç kullanmaya dönük davranışı olarak tezahür etmektedir. Çalışma ile ortaya çıkan temel sonuç ise; toplumsal ve kültürel bağlamda edinilen bir davranış olan şiddet, genel olarak geri kalmış ya da az gelişmiş toplumların sergilediği "hastalıklı" motivasyonlar olarak tecrübe ettiği ve günümüzde sonuç ve etkilerini çok derinden hissettiren göç hareketlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Çalışmanın amacı; küresel bir sorun olarak ön-varsayımda bulunarak göç meselesini Suriye göçü özelinde bir sorun olarak ele almak ve Türkiye'de yaşayan Suriyeli göçmenler örneğinde bir davranış olarak ortaya çıkan şiddet eğiliminin sonuçlarını irdelemektir.

**Anahtar Kelimeler:** Göç, Küresel Göç, Toplumsal Şiddet, Uzlaşma Kültürü

## The Fact of International Immigration and Leading Effects: The Example of Syrian Migration

### Abstract

The fact of violence appears to be the greatest obstacle for people who live together in a society to reach the being social, and in this context, to show the necessary effort as a form of behavior what is obtained and learned socially and culturally. As to the subject area of the work; the fact of violence of which dimensions start to become more and more evident with globalization manifests as a behavior of a person or group toward using physical force for another individual or group at micro and macro level. The main result of the study is that violence, an obtained behavior in context of social and cultural, is exhibited as "diseased motivations" which are showed generally by underdeveloped or underdeveloped societies, and as a result of immigration movements that make oneself feel its results and effects in a very deeply manner today. The purpose of study is to deal with the issue of immigration as a problem, with presupposition that it is a global problem, in special for Syrian immigration, and to examine the results of behavioral tendency which occurs as a behavior in the example of Syrian immigrants who live in Turkey.

**Keywords:** Immigration, International Immigration, Social Violence, Peaceful Culture

### 1. Giriş

Kolektif ve bütüncül bir olgu olması sebebiyle de şiddet mefhumu, efradına cami bir bakış açısını hak etmektedir. Yalnızlık, ait ol(a)mama, kendini güçsüz hissetme, güvensizlik, kendisiyle ilgilenmediğini düşünme, bir arada yaşay(a)mama, barış ve uzlaşma kültürünü tesis edememe gibi etmenlerle birey ve toplum şiddete ve şiddet eylemlerine yönelmekte, bir tür dışavurum olan bu durum ise toplumsal sistemin sarsılmasına ve çözülmeye uğramasına yol açmak iken günden güne hayatımızı daha da karmaşık ve içinden çıkılmaz bir hale sokmaktadır. Bu durumun oluşmasında şüphesiz ki siyasi, ekonomik, askeri, toplumsal ve kültürel bazı sebeplerin etkisiyle ortaya çıkan göç ve bu olgunun hareketliliği içinde bulunan bireyin ve toplumun, kendisini göçe zorlayan sebeplerin tesiriyle şiddet davranışını göstermeye yönelmesidir. Bu durum ise her geçen gün, barışa ve huzura olan özlemimizi daha da artırmaktadır. Bu özleme ulaşmada başta güvenlik güçleri olmak üzere, toplumun her ferdine ve kesimine düşen insani ve toplumsal görevler bulunmaktadır. Göç hareketliliği, genellikle kırdan kente yönelik bir hareketlilik olarak tecrübe ederken, günümüzde

Suriye göç hareketliliğinde de görüldüğü gibi, ekonomik olarak bir geri kalmışlık olarak görülebilecek kırdan (Suriye), daha müreffeh ve iş ve istihdam olanaklarının daha iyi olduğu kente (Türkiye) doğru bir akışkanlık söz konusudur. Bu durum aynı şekilde mülteci kamplarından şehir yaşamına geçişkenliğe de referans vermektedir. Çalışmanın çerçevesi; küresel göç hareketliliğinin etkisiyle ortaya çıkan şiddet davranışlarına yönelik bir çözüm önerisi olarak uluslararası ilişkiler teorileri arasında yer alan ve Avrupa Birliği bütünleşmesini açıklamak için anahtar olarak ele alınan bütünleşme kuramı olacaktır. Bu çalışmada entegrasyon teorisinin, göç ve bağlı olarak ortaya çıkan şiddet sorununa yönelik bir çözüm yöntemi olarak düşünülebileceği görülmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde göç olgusu tanımlanarak göçün çeşitlerine değinilecektir. Göçün çeşitleri arasında yer alan uluslararası/küresel göç hareketliliğine teorik ve pratik olarak değinilerek, Türkiye'de yaşanan Suriye göçü meselesi ele alınacaktır. İki yönlü olarak, hem göçün sebebinin hem de sonucunu oluşturan şiddet ve toplumsal şiddet konusunda tanımlamalar yapılarak, Türkiye'deki Suriye göçü ve

toplumsal şiddet ilişkisine yer verilecektir. Göç, güvenlik, şiddet ve diğer pek çok konuda analizler ihtiva eden çalışmanın sonuç bölümünde politika önerilerinde bulunularak bazı çözüm yöntemleri paylaşılacaktır. Çalışma, mevcut göç ve şiddet üzerine yapılmış ve istatistiklerle desteklenmiş akademik, analitik ve istatistiksel çalışmalardan elde edilecek verilere göre düzenlenecektir. Söz konusu verilerin kaynakları arasında, raporlar, istatistikler ve diğer kaynaklar bulunmaktadır.

## 2. Göç ve Göçün Çeşitleri

### 2.1. Tanım

Göç, dini, iktisadi, siyasi, sosyal ve diğer sebeplerden dolayı insan topluluklarının hayatlarının tamamını veya bir bölümünü geçirmek üzere bir iskân ünitesinden, bir başkasına yerleşmek suretiyle yaptıkları coğrafi yer değiştirme hareketidir. Göç, bir başka deyişle, coğrafi mekân değiştirme sürecinin ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasi yönleriyle toplum yapısını değiştiren nüfus hareketidir (Özer, 2004:11). Kişisel nedenlerle yer değiştirmeye ve bu esnada nakledilen eşyaların hepsine de göç denmektedir. TDK' ya göre göç, "evden eve taşınma", "nakil" ve "göç sırasında taşınan ev eşyalarının tümü" anlamına gelmektedir. Ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret (www.tdk.gov.tr, 19.10.2016) anlamlarına gelmektedir.

Sosyal sistemin bozulan dengelerini tekrar sağlamak için ortaya çıkan bir mekanizma olarak ifade edilen göç, toplumun evrimi sırasında geçirdiği dönüşümlere paralel olarak ortaya çıkan tek yönlü bir uyum hareketi olarak kabul edilmektedir. Göç, nüfusu mekânda yeniden dağıtarak ve iş gücünün, üretimi daha etkin kılacak şekilde dağılımını sağlayarak mekân organizasyonunun yeni şartlara uyumunda en etken mekanizmalardan birisi olmaktadır (Tekeli, 1975: 158–159). Erder ve Arkadaşlarına göre ise göç, "modernite-öncesi dönemde nüfus hareketliliği" olarak tanımlanabilir (Erder ve Arkadaşları, 2014: 48).

Göç olgusunun yüzyıllardan beri süregelen mevcudiyeti içinde "yer değiştirme" eylemlerini görmek mümkündür. Ancak yer değiştirme hareketini kabul etmekle beraber, göç olgusunun zaman içinde gelişip farklı anlamlar ve nitelikler kazanmış; çeşitli kavramlar üretmiştir. Ekonomik, sosyal ve kültürel bazı faktörlerin etkisiyle gerçekleşen göç olgusu, yol açtığı sonuçlar neticesinde göç veren ve göç alan merkezleri/ülkeleri etkisi altına almıştır. Bu etkileşim neticesinde göç, kavramsal olarak varlığını sürdürmüş ve neticede her ülkede var olan bir olgu haline gelmiştir.

Göç, temelde sosyal bir hareket olmasına karşın, ekonomik yaşamdan kültüre kadar hayatın her yönünü etkileyen temel değişim araçlarından birisi olmuştur. Göç, özünde "yer değiştirme hareketi" olarak tanımlansa da, toplumun sosyal, kültürel, ekonomik, politik yapısı ile yakından ilişkili olup, onu derinden etkileyen bir sosyal olay olarak da ortaya çıkmıştır. Temelde iki ayrı kısımda incelenmektedir. "İç göç", ülke sınırları arasında çeşitli merkezler arasında yer değiştirme eylemi olarak tanımlanırken, "dış göç" ya da "uluslararası göç", toplulukların ülke sınırlarını aşarak farklı ülkelere göç etmeleridir.

### 2.2. İç Göçler

Bir ülkenin kendi sınırları içinde gerçekleşen nüfus hareketleri "iç göç olarak" tanımlanmaktadır. Buna göre iç

göçler, bir bölgeden başka bir bölgeye, bir kentten başka bir kente, kırsaldan kente ya da kentten kırsala olmak üzere çeşitli yollarla gerçekleşmektedir. İç göçte ülkenin nüfusu değişmezken, bölgelerin ya da kentlerin nüfus yoğunluğu değişmektedir.

İç göç ile ilgili teorik kavramlar, bölgelerarası göçü mukayeseli üstünlükle açıklamanın mümkün olduğunu ifade eden uluslararası iktisat teorisinden ödünç alınarak geliştirilmiştir. Buna göre, bir bölgede diğerlerine nazaran istihdam fırsatları ve/veya işçi ücretleri daha iyi ise bu bölge diğerlerinden göç almakta ve cazip hale gelmektedir. Singer-Prebisch Tezi (Taşçı ve Erçakar, 2016) olarak da bilinen bu teoriye göre, ticaret haddinin uzun dönemde tarım aleyhine değişmesi sonucu tarım dışı sektör, sürekli göç alan bir sektör haline gelmiştir.

Bu görüşü destekleyen bir başka teori ise Lewis tarafından (Kandemir, 2011) geliştirilen model ile gündeme gelmiştir. Bu modelde ekonomi, kırsal tarım ve kentsel sanayi olmak üzere iki sektörden meydana gelmektedir. Bu şekilde "dual ekonomi" kavramına ulaşan Lewis, göçün sektörler arasındaki gelir ve istihdam imkânı farklılığından kaynaklandığını ve geleneksel olandan modern olana doğru bir akım olduğunu ortaya koymuştur.

Buna benzer bir başka görüş ise Myrdal'ın kutuplaşma teorisi olarak bilinen teoridir. Bu teori, emek ve sermayenin hızla geri kalmış bölgelerden gelişene bölgelere kayacağını ve dolayısıyla zengin bölgelerin daha zengin fakirlerin de daha fakirleşeceğini söylemektedir (Çelik, 2007: 92–93).

Türkiye'ye yönelen göç olgusunu ikili bir sınıflandırma içerisinde incelemek de mümkündür: (1) daha çok "yasal" çerçeveler içerisinde gerçekleşen ya da "kayıtlı" göç hareketlerini anlatan düzenli göç, –bu Türkiye'ye çalışma ya da eğitim amaçlı gelen kişilerden ve oturma ve çalışma izni bulunan aile üyelerinden oluşmaktadır– ve (2) mekik göçü, transit göç, sığınmacı ve mülteci hareketlerini de kapsayan ve daha çok "yasadıışı" ya da "kayıtdışı" göç hareketlerine gönderme yapan düzensiz göç (Erder ve Arkadaşları, 2014: 223). Bu çalışmada ise göç hareketleri, kendi içinde, mevsimlik, sürekli, emek ve zorunlu-gönüllü göçler olmak üzere dört guruba ayrılmıştır (Koçak ve Terzi, 2012: 169–172).

#### 2.2.1. Mevsimlik Göçler

Mevsimlik göç, insanların bir yılın belli bir süresini birden fazla değişik mekânda geçirmeleri olarak tanımlanmıştır. Buna göre çalışmak için mevsimsel olarak başka bir memlekete gidip işi bitince dönenler tatile ya da gezmeye yaşadıkları yer dışında başka yörelere gidenler ya da bir mevsimi geçirmek veya dinlenmek amacıyla yaylaya çıkanlar, bağ evine/yağlığa gidenler mevsimlik olarak göç etmiş sayılmaktadır. Bu tip göçte kalman sürenin kısıllığı nedeniyle birden fazla kültür aynı ortamda iç içe varlığını sürdürmekte ve bu durum farklı kültürler arasındaki etkileşimi artırmaktadır. Mevsimlik göçlerin dışında göçün süresi, göçün niteliğini belirleyen bir ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır (Sağlam, 2006:34).

#### 2.2.2. Sürekli Göçler

Bireylerin yaşadıkları yeri temelli olarak terk ederek bir başka yere yerleşmeleri durumudur. Sürekli göçler gönüllü ya da zorunlu olarak gerçekleşebilmektedir. Bireyler daha iyi bir yaşam sürmek ve yeterince eğitim almak gibi bazı nedenlerden ötürü göç etmeye kendileri de karar verebilirlerken bu karar,

savaş ve doğal afet mücbir sebepler ya da kan davası gibi ‘geleneksel’ amiller nedeniyle devlet tarafından da kendileri adına verilebilmektedir.

### 2.2.3. Emek Göçleri

Tayin nedeni ile yapılan göçler ve/ya iş göçleridir. Bu göçler, ‘geçici’ ya da ‘sürekli’ olarak gerçekleşebilmektedir. Bulunduğu yerde iş bulamayıp bir başka yere çalışmaya giden bireyler iş göçleri kapsamında değerlendirilir. Böylece, bir bölge ya da şehirdeki emek gücü arzının bir başka bölge ya da şehirdekenden fazla olması nedeniyle çok olandan az olana doğru bir akım gerçekleşir. Dedeoğlu’nun 2011 yılında yapmış olduğu Azarbaycanlı ailelerin Bakü’den, Nahçıvan’dan daha iyi çalışma ve yaşam koşullarını bulmak için Türkiye’ye yapmış oldukları göç ile ilgili çalışması emek göçü konusunda önemli bir literatür oluşturmaktadır (Dedeoğlu, 2011).

### 2.2.4. Zorunlu-Gönüllü Göçler

Bireylerin kendi kararlarıyla daha iyi imkânlardan yararlanmak ve daha yüksek bir hayat standardını yakalamak için gerçekleştirdiği göçler gönüllü göç olarak ifade edilmektedir. Bazı mücbir sebebe dayanan veya aldığı karar marifetiyle devletin bir bölgedeki vatandaşlarını başka bir bölgeye ‘sürekli’ olarak göndermesi ise zorunlu göç olarak ifade edilmektedir. Bu göç çeşidine 1990’larda Güneydoğu bölgesinden Türkiye’nin Güneydoğu illerinden İstanbul gibi metropol şehirlere kimi ekonomik ve siyasi sebeplerle göç etmek zorunda kalmış kadınlar örnek olarak verilebilir (Çağlayan ve Ark. 2011).

### 2.3. Dış Göçler/Uluslararası Göç

Bir ülke vatandaşlarının bir başka ülkeye kalıcı olarak gidip yerleşmesi, dış göç olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin yaşadıkları ülkeyi terk etmelerinin nedeni daha iyi koşullarda yaşamak gibi gönüllü ve bireysel kararlara dayanabileceği gibi, birtakım sebeplerden dolayı devletlerin vatandaşlarını buna zorlaması yoluyla da gerçekleşebilmektedir. Dış göç kavramı kendi içinde, beyin göçü, işçi göçleri ve mübadele göçleri olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır (Koçak ve Terzi, 2012: 173–175).

#### 2.3.1. Beyin Göçü

Beyin göçü, genel anlamda gelişmekte olan ülkeden gelişmiş ülkeye, ama bazen de gelişmiş ülkeden bir başka gelişmiş ülkeye yetişmiş, kalifiye, iyi eğitilmiş ya da yetenekli bireylerin göç etmesi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin yaşadığı ülkede uzmanlaştığı alanla ilgili iş olanaklarının kısıtlı olması, yaptığı işin yeterince karşılığını alamaması, daha iyi yaşam standartları altında yaşamak istemesi, daha iyi bir eğitim ve araştırma imkânının ancak yurtdışında mümkün olması gibi nedenlerden dolayı bireyin bu imkânları kendisine sunan gelişmiş bir ülkeye yerleşmesi olarak tarif edilmektedir. Göç veren ülke için bu durum, beşeri sermayesinden ciddi bir kayıp anlamına gelmekte ve beyin göçü önüne geçilemeyen bir süreç haline gelirse göç veren ülkenin gelişme hızını da yavaşlatabilmektedir.

#### 2.3.2. İşçi Göçleri

Bir ülkede oluşan işgücü açığının bir diğer ülkedeki işgücü fazlasıyla giderilmesi, işçi göçüyle mümkündür. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde nispeten ucuz olan vasıfsız işgücü gelişmiş ülkelerdeki pahalı işgücünün yerine ikame edilmektedir. Bu durum işgücü piyasasında rekabeti arttıracak ve ücretleri düşürecektir. Diğer yandan gelir seviyesi yüksek, göç alan ülkedeki işverenler için ise uluslararası piyasalarda

kaybettikleri ‘mukayeseli üstünlüğü’, maliyeti düşürerek yeniden yakalama imkânı anlamına gelmektedir.

Göç veren ülke ise hem işgücü piyasasındaki yoğunlaşmayı ortada kaldırmayı hem de giden işçilerin bir gün dönecekleri düşüncesiyle onların tecrübelerinden yararlanarak yerli sanayiye geliştirmeyi amaçlamaktadır. Böylece ülke içinde fazlalığı hafifleyen işgücü arzı, ülke içindeki işçi ücretlerinin de aşırı düşük değerlere inmesini önleyecektir. Göçmen işçilerin gelirlerinin bir kısmını döviz olarak memleketlerine aktarmaları da göç veren ülke için bir pozitif katkı olacaktır.

### 2.3.3. Mübadele Göçleri

Kelime anlamı ‘değiş-tokuş’ olan mübadele, iki ülkenin kendi aralarında anlaşarak ‘vatandaşlarını karşılıklı olarak değiştirmesi’ anlamına gelmektedir. Özellikle savaş sonrası değişen sınırlar yüzünden, başka bir ülkenin eline geçen topraklarda kalan nüfusun ana ülke ile bağlarının kopmaması, kültür ve din gibi devamlılıkların sağlanması için başvurulan bir yöntemdir. Böyle bir zorunlu göçün olumsuz yanı ise, sadece din ya da etnik kökene bakılarak gerçekleştirildiğinden, göç edenlerin doğup büyüdükleri yerleri ve kültürlerini terk etmelerinin yol açacağı etkilerdir. Göç veren ülke açısından da hem yeni gelen nüfusun uyum sorunu hem de göç edip giden beşeri sermayenin eksikliği gündeme gelmektedir.

### 2.4. Göç ve Toplumsal Şiddet İlişkisi

Küreselleşmeyle birlikte boyutları her geçen gün daha belirgin hale gelmeye başlayan şiddet olgusu, bir bireyin ya da grubun, bir başka bireye veya gruba mikro ve makro düzeyde fiziksel güç kullanmaya dönük davranışı olarak geliştiği görülmektedir. Toplumsal ve kültürel bağlamda edinilen bir davranış olarak görülen şiddet davranışı, genel olarak geri kalmış ya da az gelişmiş toplumların sergilediği “hastalıklı” hareketler olarak tecessüm etmektedir. Kolektif ve bütüncül bir olgu olması sebebiyle de şiddet mefhumu etraflıca bir bakışı hak etmektedir.

Pek çok zararlı davranışa kaynaklık oluşturan şiddet davranışı, bir kimseye karşı baskı veya güç uygulanmasıyla o kimseye iradesi dışında bir şey yapmak veya yaptırmaya çalışmak anlamına gelmektedir. Türkçe kullanımı bakımından Arapça kökenli olan şiddet [ş-d-d] kelimesi, Batı dillerinde, Latince, “sert ya da acımasız kişilik, güç” gibi anlamlara gelen *violencia* kelimesinden türetilerek *violence* kelimesi ile kullanım alanı bulmuştur. “*Violencia*” kelimesinin kökenini olarak “*vis*” kökeninden ise “*tecavüz, ihlal*” gibi anlamlara gelen “*violation*” kelimesi türetilmiştir.

Bir davranış biçimi olarak şiddet, kanuna riayet etmeme, kişiye zarar verme, hakarete bulunma, kişinin haysiyet ve şerefine zarar getirme ve onurunu kırma, sükûnet ve huzura son verme, birinin hakkını çiğneme, hırpalama, incitme, canını acıtmak için zor kullanma, yıkıcı aşırı davranışlarda bulunma, aşırı şekilde öfke sergileme gibi biçimlerde tezahür etmektedir. Şiddet eyleminde kullanılan araçlara ve yöneltilen hedeflere göre değişen şiddet davranışı, bir kişiye fiziksel olarak zarar vermeye yönelik doğrudan şiddet; bireyin varoluş sebebini sorgulama ve toplumsal kimlik oluşturma bakımından oluşturduğu semboller bütünü olarak kültürel şiddet; enflasyon, hayat pahalılığı, gelir dağılımı ve paylaşımındaki eşitsizlikler gibi etmenlerle uyarılan yapısal şiddet aile-içi şiddet, medyasal şiddet, terör şiddeti gibi şekillerde meydana gelmektedir (Köse, 2006: 41–59).

Karşı tarafın rızası olmaksızın, “zorlayıcı kuvvet” kullanma hak ve yetkisine sahip olan, bu hak ve yetkiyi kendinde gören veya bunun bir hak olduğunu düşünen bir kişinin veya bir yapının, karşı tarafa zarar verme, amacını gerçekleştirme ve hedefine ulaşabilmeye dönük zor kullanma ve baskı fiiline *şiddet eylemi* denilmektedir. Bu eylemin toplumsal düzeyde gerçekleşmesi ise şiddetin toplumsallaşmasını sağlamakta, uygulanan bu baskıcı eylem şiddet davranışı halini kazanmaktadır. Şiddetin bir türü olarak toplumsal şiddet ise; fiziksel ve yerine göre psikolojik olarak, makro düzeyde, edinilen bir şiddet davranışının topluma karşı sergilenmesidir.

Bazen toplumun gelenek ve görenekleri, örf ve adetlerinin etkisiyle bireyin içinde yaşadığı toplum(un)a karşı gösterdiği fiziksel ve psikolojik bir tepki niteliği taşıyan toplumsal şiddet temayülü, toplumsal kimi inanışlarla oldukça taraftar bulmakta; sosyal düzeyde, içinden çıkılmaz sorunlara yol açmaktadır. Yalnızlık, ait ol(a)mama, kendini güçsüz hissetme, güvensizlik, kendisiyle ilgilenilmediğini düşünme, bir arada yaşay(a)mama, barış ve uzlaşma kültürünü tesis edememe gibi etmenlerle birey ve toplum şiddete ve şiddet eylemlerine yönelmekte, bir tür dışavurum olan bu durum ise, toplumsal sistemin sarsılmasına ve çözülmeye uğramasına yol açmaktadır. Şiddet ve toplumsal şiddet için anlatılan bu durum, günümüzde ve konu alanımız itibarıyla göç ve bağlı sonuçları itibarıyla da ortaya çıkmaktadır. Bugün özellikle Suriye göçü nedeniyle ülkemizin yaşadığı ‘sosyal yoğunluk’, şiddet için söylenen bu ve benzeri etmen ve saıkların etkisiyle Türkiye toplumu arasında bir sosyal şiddet hareketliliğine dönüşmektedir.

Daha çok toplumsal şiddet<sup>1</sup> eylemleriyle gündeme gelen Türkiye’deki Suriyeli mülteciler-göçmenler konusu, her şeyden önce bir sosyal uyum sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Sığınmacılar ile yerel halk arasında farklı dil, kültür ve yaşam tarzından kaynaklanan sorunlar yerel tepkinin en önemli nedeni olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra, çok eşliliğin ortaya çıkması, buna bağlı boşanmaların artması, kadın ve çocuk istismarının yaşanması, bazı şehirlerde etnik ve mezhepsel kutuplaşmaları körüklemesi ve çarpık yapılaşma sonucu ortaya çıkan toplumsal etkiler söz konusu tepkinin nedenleri arasında sayılabilir.

Türkiye’deki sınır illerinde genel olarak muhafazakâr bir kültür hâkimdir. Bunu sarsan gelişmelere karşı yerel halk – tabii olarak– tepki göstermekte ve protest eylemler sergilemektedirler. Örnek olarak; yaşlı veya genç bekâr ya da evli Türk erkekleri genç Suriyelilerle ikinci ya da üçüncü evlilik girişiminde bulunmaktadır. Bu durum en yoğun olarak Kilis, Şanlıurfa ve Hatay’da yaşanmakta ve kadınlar başta olmak üzere yerel halk arasında tepkiye neden olmaktadır. Her üç ilde de Suriyeli gelin meselesi yüzünden boşanmalar artış kaydetmiş durumdadır. Suriyelilerle evlilik konusu bir maddi çıkar sağlama aracına dönüşmüş durumdadır. Evlenmek isteyen erkekler araçlara başvurmakta ve araçlara belirli miktarlarda ücret (başlık parası) ödenmektedir. Kızlarını evlendirme Suriyeli aile açısından hem para kazanmanın hem de kızlarının hayatını kurtarmanın aracı olarak görülmektedir. Bunu, haliyle çocuk yaşta kızların evlilik yoluyla istismarı izlemektedir (ORSAM, 2015: 16).

Suriyelilerin düşük kira ödemek için genelde merkeze uzak mahalleleri tercih etmesi, çarpık yapılaşma ve gecekondulaşmadaki artışa neden olmakta; Suriyelilerin merkeze uzak mahallelerde bir arada yaşamlarını sürdürmeleri ise, entegrasyon/bütünleşme bağlamında Suriyelilerin kente ve ülkeye uyum sürecini zorlaştırmaktadır. Ayrıca resmi nikâhı olmayan Suriyeli gelinlerin hukuki statülerinin korunamaması, Suriyelilerle evlendirme konusunun maddi çıkar sağlama aracına dönüşmesi, Suriyeli kadınlar tarafından evliliğin kurtuluş olarak görülmesi, bu evliliklerden doğan çocukların nüfusa kayıt ettirilememesi neticesinde ortaya çıkan ‘vatansız çocuklar’, bir ‘kayıp nesil’ oluşma riski, kadın ve çocuk istismarı, Suriyeli aileler tarafından çocuklarının eğitim yerine çalışmalarının tercih edilmesi ve çocuk işçiliği, özellikle Suriyeli kadınlar ve çocuklara ilişkin tehdit oluşturmaktadır (Türüt, 2015:33). Söz konusu bu tehdit durumu, göçün yol açtığı sonuçlardan (ve en önemli sebeplerden) birisi olarak toplumsal şiddet davranışının gösterilmesinde ve toplumsal ayrışma ve parçalanmaların meydana gelmesinde etkili olduğu söylenebilir. Bu kapsamda toplumsal entegrasyona ulaşamamak önemli bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

*Entegrasyon*, (gümrük birliği, serbest ticaret bölgeleri gibi) piyasaların bütünleştirilmesi veya birleştirilmesi olarak *ekonomik* özellikli olabileceği gibi toplumsal iletişimleri ve değişimleri içeren, halkın ve elitlerin entegrasyonunu ihtiva eden *sosyal* (toplumsal) *entegrasyon* ve ortak bir politik birim zemininde devletlerin iradelerinin beyan olunmasıyla gerçekleşen ve genelde ortak çıkarların maksimizasyonunu içeren *siyasal entegrasyon* gibi türlere ayrılmaktadır. Amaçları noktasında çıkarların ve ihtiyaçların tatmin edilmesini kapsayan entegrasyon, ortak (siyasal, ticari ve sosyal) hedeflere ulaşılmasını, entegrasyon zemininde öngörülen görevlerin ifa edilmesini ve entegrasyona taraf olanların omuzlarına yeni bir vizyon, misyon, aidiyet ve gelecek tahayyülü yüklenmesini hedeflemektedir (Sayın, 2015: 97–98). Mitrany, ekonomik ve sosyal politikalarda pragmatik, rasyonel, esnek ve teknokratik bir yönetime ihtiyaç duyulduğunu ifade ederken, tek bir ihtiyaca cevap veren, ideolojiden arındırılmış, uzmanlaşmış ve teknik işbirliklerinin olduğu bir entegrasyon (Karacasulu, 2007: 85) modeli öngörmektedir. Bir *süreç* olarak bütünleşme, entegrasyonu ortaya çıkaran işlemlere işaret ederken, bütünleşmeyi bir durum olarak gören Karl Deutsch, entegrasyonun bütünleşik (*integrated*) devletlerin, farklılıklarını belirlemenin bir aracı olarak şiddet kullanımına gitmesi olduğunu ifade etmektedir (Haas, 1964: 27).

Konuya Suriye göçü üzerinden yaklaşıldığında; Türkiye’de Suriye göçü ve sonuçları itibarıyla yaşanan sorundan daha çok ekonomik özellikli olmaktan ziyade, toplumsal iletişim ve değişimi içermesi yönünden sosyal ve politik bir zemin sorunu ortaya çıkarmaktadır. Şüphesiz ki Suriye göçü işsiz nüfus oranını genişletmesi, istihdam olanaklarında ülke vatandaşlarının aleyhine sonuçlara yol açması ve sosyal yardımlar noktasında ciddi bir bütçesel zorluğun ortaya çıkması gibi ekonomik problemleri de beraberinde getirmektedir. Fakat dilsel, kültürel, sosyal ve siyasal uyumsuzluklara bir de ülke içindeki ekonomik sorunlar eklenince, Türkiye içinde bir bütünleşememe sorununu beraberinde getirmektedir. Göçün yol açtığı sorunlarla

<sup>1</sup> BM verilerine göre, 2015 yılı sonu itibarıyla 65 milyondan fazla insan başta şiddet olmak üzere çatışmalar, insan hakları ihlalleri ve zalimane muameleden etkilenmektedir. Çatışma ve şiddet eylemleri

dolayısıyla ülkesinden zorla göç ettirilen insanların sayısı 40 milyonu aşmıştır (UNCHR, 2015: 1, 29).



mücadelede devlete ve kurumlara düşen rol ise, yine Mitranıy'e referansla, ekonomik ve sosyal politikalarda daha rasyonel, esnek ve pragmatik bir yönetim sergilenmesidir. Deutsch hatırlandığında ise, devlet farklılıkları belirlemek yerine, farklılıklarını, bir diğer farklı olana dayatan anlayışın karşısında farklılıkların birlikteliğini ihdas etmek zorundadır. Böyle bir çaba ise eş anlı olarak göçmenlerin şiddet davranışına başvurmasını engellemiş olacaktır. Belki de bu noktada ihtiyaç olan dinamik, AB entegrasyon çabasını yansıtan; farklılıklar içinde birlikteliği yakalamaktır (*unity in diversity*).

## 2.5. Uluslararası Göç Olgusu ve Suriye Göç Krizi

İnsanoğlunun kentler, bölgeler, ülkeler arasındaki bireysel ya da kitlesel hareketi tarihten günümüze kadar süregelmiştir. Küreselleşmeyle ekonomi ve finansın uluslararasılaşması ve iletişim ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, insanların ülkeler arasındaki hareketliliğini ve "göç" olarak adlandırılan uzun süreli yerleşim hareketlerini yoğunlaştırmıştır. Günümüzde uluslararası göçün ulaştığı boyut sayesinde, farklı kültürler ve toplumsal iklimde yaşayan ve yetişen insanlar, yeni insanlar ve halklarla karşılaşmakta, birlikte çalışmakta ve yaşamaktadır. Uluslararası göç bu noktada çok farklı kültürlerden gelen bireylerin etkileşimi ile ortaya çıkan kültürel uyum sorunlarını beraberinde getirmektedir.

Konuya Suriye göçü özelinde ve uluslararası ilişkiler perspektifinden yaklaşıldığında; Türkiye'de yaşanan hâlihazırdaki göç ve göçmen sorununun sebebi olarak görülebilecek ve dekolonizasyon sürecinin bir devamı olarak nitelendirilebilecek Arap Baharı, Tunus'ta üniversite mezunu bir seyyar satıcı olan Muhammed Buazizi'nin, devlet görevlileri tarafından tezgâhına el konulması üzerine 17 Aralık 2010'da kendini yakması ve sonrasında başlayan Yasemin Devrimi (Akgün, 2011), ülkede yaşanan işsizlik, yönetimin baskıcı uygulamaları ve gıda fiyatlarında yaşanan aşırı yükselişler, genç gruplar başta olmak üzere, kitle iletişim araçlarının de etkisiyle (Ash, 2011) ülkeyi büyük kaosa sürüklemiş; yaşanan olaylarda onlarca kişi yaşamını yitirken, yüzlerce yaralanmıştır.

"Ömür boyu liderlik anlayışının terk edilerek seçimlerin şeffaf ve demokratik bir şekilde yapılması ve sonucunun hazmedilmesi; yolsuzlukların ciddi şekilde üzerine gidilerek halkın güveninin kazanılması, her muhalif grubun kendini özgürce ifade edebilmesinin sağlanması, basın-yayın üzerindeki sansürün kaldırılması ve mümkün olduğu kadar ekonomide adaletli dağıtımın sağlanması gerektiği" (Pirinççi, 2011) hususu, Arap Baharı olaylarına sebep olurken, olaylar neticesiyle bölgedeki onlarca ülke siyasi ve toplumsal büyük sorunlarla karşı karşıya kalmıştır.

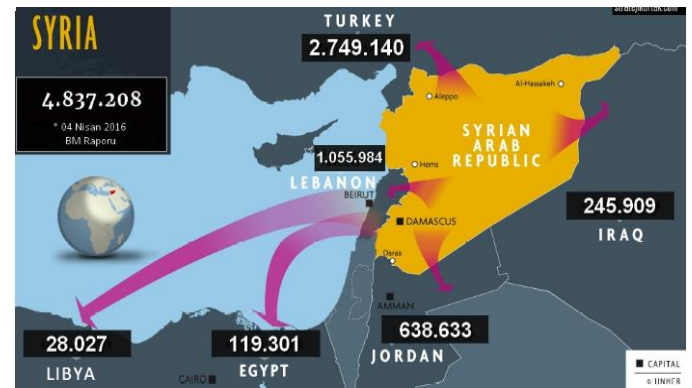
Arap Baharı ile Tunus'ta başlayan yönetim karşıtı hareketler, sömürge geçmişine sahip tüm Orta Doğu ülkelerine sirayet etmiş; bu süreç sadece Tunus'ta da sınırlı kalmamış; Mısır, Libya, Suriye, Yemen ve diğer Arap ülkelerinde çok büyük çaplı sokak gösterileri, yerine göre iç ayaklanmalar, bölgesel çatışmalar ve sonucu olarak makro ölçekli göç hareketliliği yaşanmıştır. Bu halk hareketlerinin başından beri binlerce insan hayatını kaybederken ve yaralanırken, yüzlerce tutuklama olayı olmuş; nüfusun bir bölümü ise diğer ülkelere göçe mecbur kalmıştır (Sayın, 2016: 67).

Bu süreçte Suriye'de yaşanan krizinin, Suriye'ye komşu ülkeler üzerinde ise önemli boyutlarda ve derinliklerde etkisi olmuştur. Her bir ülkenin kendine özgü yapısı, krizin etkilerinin ve buna karşı verilen tepkilerin farklı olmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Ancak krizin komşu ülkeler üzerindeki etkileri birbiriyle yakından ilişkili olduğu için söz konusu etkileri bir diğerinden tam olarak ayırmak mümkün değildir ve bu noktada hiçbir bölge ülkesinin Suriye krizinin etkilerinden bağışık olmadığını vurgulamak da gerekmektedir. Örnek olarak Ürdün, Türkiye ile kıyaslanmasa da gerek geçmişteki göç tecrübesi gerekse bağışçılardan aldığı yardımlar sayesinde Lübnan ve Irak'a göre daha sistemli mülteci politikası geliştirebilmiştir. Ancak burada Türkiye ve Ürdün'ün göçün yol açtığı etkiler açısından önemli bir farkı bulunmaktadır: Türkiye ev sahipliği yaptığı Suriyeliler için uluslararası örgütler ve bağışçılardan minimal ölçüde destek alırken, harcamaların büyük kısmını öz kaynaklarıyla gerçekleştirmektedir<sup>2</sup>.

Ürdün ise ülkesindeki Suriyeliler için kendi kaynaklarından harcamalar yapmakla beraber uluslararası örgütler ve bağışçılardan anlamlı destekler almaktadır. Suriye krizinin göç etkisini ülkesine gelen Suriyeliler bağlamında en az hisseden ülkenin Irak olduğu ifade edilmektedir. Suriye'den nispi olarak çok az göç olsa da Suriye krizi ile ilişkili gelişmeler nedeniyle "Yerinden Edilmiş Kişiler" durumu Irak için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Lübnan ise krizin göç etkisini en fazla hisseden ülkelerden biridir. Siyasi açıdan kırılğan yapısı krizin göç etkisine yönelik kapsamlı bir politika uygulanmasını engellerken, Lübnan'ın geçmişteki göç tecrübesi de Suriyelilere yönelik politikaların geliştirilmesinde etkili olmuştur (TRT, 02.05.2016).

Lübnan için de krizin devlet yapısına etkisi açısından durum pek iç açıcı değildir. Suriye krizinin etkisini iyiden iyiye hissettirdiği bir dönemde geçici hükümetle idare edilen Lübnan, yerel aktörlerin Suriye krizine yönelik tutumlarından dolayı iç politikada ciddi sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Yeni hükümet 2014 yılında kurulmuş olsa da, siyasi açıdan kırılğan yapı, hükümetin Suriye krizine yönelik kapsamlı politikalar izlemesini engellemektedir. Ayrıca Lübnan 2014 yılından beri yeni bir cumhurbaşkanı seçilebilmiş değil ve Parlamento seçimleri iki kez ötelenerek 2017 yılına ertelenmiştir (Pirinççi, 2011).

**Tablo 1:** Suriyeli Mültecilerin İstatistiksel Dağılımı



**Kaynak:** (Şahin, 2016)

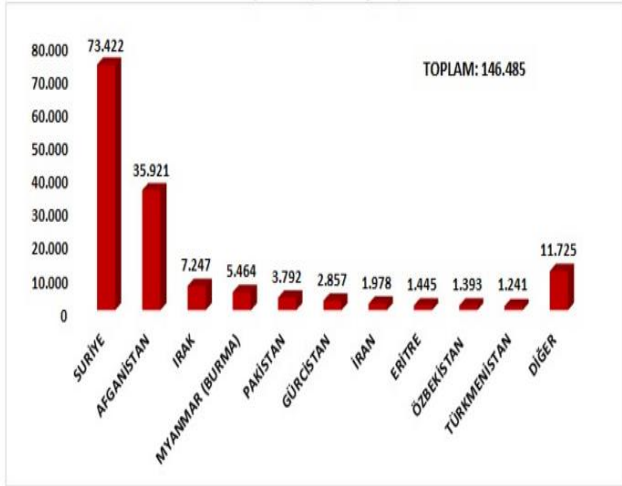
Hem yukarıda ifade edilen ülkeler açısından hem de özellikle göçmen krizi nedeniyle bugünlerde zor zamanlar

<sup>2</sup> Maliye Bakanı Ağbal, Suriyeli sığınmacılar için 10 milyar dolar civarında harcama yapıldığını belirterek, "Türkiye hiçbir şekilde bu

harcamanın bir başka harcamayla mukayesesini yapmamıştır. Bu bir insanlık borcudur" demektedir (Anadolu Ajansı, 07.03.2016).

yaşayan Avrupa açısından çok derin sonuçlara neden olan Suriye göçü, Birleşmiş Milletlerce (BM) de hazırlanan raporlarda yer almaktadır. BM'nin hazırladığı 2016 tarihli rapora göre, Suriye'den toplam 4.837 bin kişi, kayıtlı olarak ülkeden göç etmiştir. Çatışmalar nedeniyle ortaya çıkan insani kriz 7,6 milyon kişinin ülke içinde yerinden edilmesine yol açmıştır. Gerçek rakamların, bu rakamların çok üzerinde olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır. Mülteci sayısında ilk sırada bulunan Türkiye'de kayıtlı mülteci sayısı 2.749.140 kişi olmuştur. Türkiye'de mülteciler ülke nüfusunu %4 artırırken, ikinci sırada yer alan Lübnan 1.055.984 kayıtlı mülteci barındırmaktadır. Ülke nüfusu 4,5 milyon civarında olan Lübnan için bu mülteci sayısı fazla olup ülke nüfusunun 5 yılda %25 artması anlamına gelmektedir. 638.633 kayıtlı mülteci sayısı ile Ürdün üçüncü sırada yer almaktadır. Ürdün'ü 245.909 kayıtlı mülteci sayısı ile Irak takip etmektedir. 119.301 mülteci ile Mısır 5. sırada, 28.027 mülteci sayısı ile Libya ise 6. sırada yer almaktadır. Nisan 2011 yılından Ocak 2016 yılına kadar Avrupa'ya geçen toplam kayıtlı mülteci sayısı 935 bin olmuştur. Toplam mülteci sayısının yalnızca 489 bini kamplarda yaşamakta, 4 milyondan fazlası ise kendi imkânlarıyla hayatlarını ikame ettirmektedirler. Yine BM verilerine göre, Suriye vatandaşlarının % 60'ı evlerinden uzakta yaşamaktadır. 2011 yılında 1 milyondan daha az olan Suriyeli mülteci sayısı günümüzde 12,5 milyona ulaşmış durumdadır. Bu rakam komşu ülkelere göç eden Suriyelilerin yanında, ABD, Kanada ve Avrupa ülkelerinde sığınma hakkı bekleyenleri ve kendi ülkelerinin farklı bölgelerine göç etmiş kimseleri de içermektedir (UNHCR Report, 2016).

**Tablo 2:** 2015 Yılında Yakalanan Düzensiz Göçmenler (10 Ülkeye Göre)



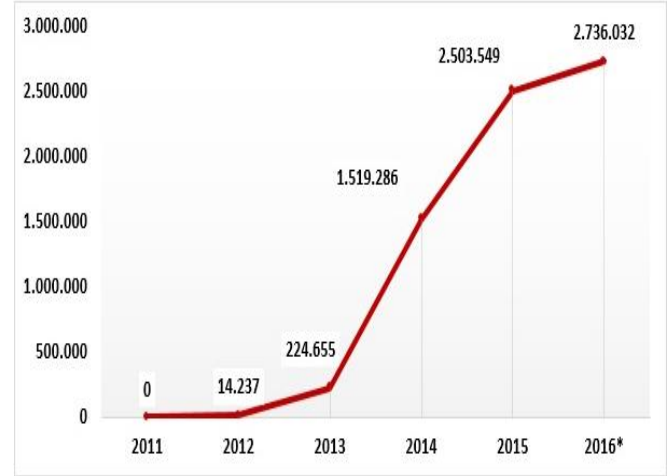
BİRİKİM 29.426 76.955 171.469 263.834 346.659 402.878 464.106 521.534 573.517 637.807 703.544 737.889 770.556 814.971 862.481 902.371 961.018 1.107.503

**Kaynak:** (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016)

Yukarıdaki Tablo 2'de Türkiye'de 2015 yılında yakalanan düzensiz göçmenlerin uyruklarına göre sayısal verileri verilmiştir. Toplamda 146.485 kişi arasında Suriye'den gelen göçmenler birinci sırada yer alıp 73,422'lik bir kesimi oluşturmaktadırlar. İkinci sırada 35,921'lik bir sayıyla Afganistan görülmektedir. Suriyeli göçmen sayısı Afganistanlı göçmen sayısının iki katını oluşturmaktadır. Yakalanan Suriyeli göçmen sayısı rakamsal olarak diğerlerinden fazlaca olup, bu rakamlar bize beraberinde sosyolojik, ekonomik, kültürel ve siyasi sorunların ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Bu tabloya bakıldığında ülkemize yaşanan göç hareketliliği içinde Arap nüfusun yoğunlukta oluşu,

Türkiye'de yeni entegrasyon çabalarının Türk-Kürt-Arap popülasyonu eksenli olacağını göstermektedir. Kuvvetle muhtemel görünen; Arap göçmenlerle de bir bütünleşme ve uyum sorununun yaşanabileceğidir.

**Tablo 3:** Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelililer

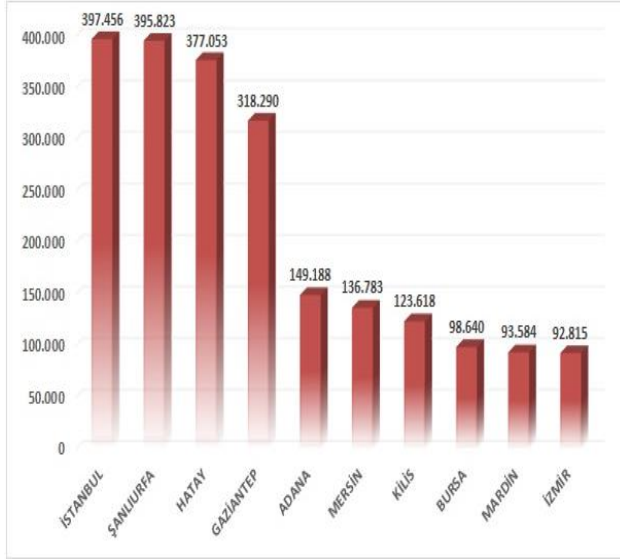


\*29.09.2016 tarihi itibarıyla

**Kaynak:** (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016)

Göç İdaresi'nce sunulan resmi istatistiki bilgileri içeren Tablo 3'te, 2016 yılı itibarıyla Türkiye'de 2.736.032 Suriyeli yaşamaktadır. Bu rakam 2012'de 14 binler düzeyinde iken, yıllar içinde 3 milyona kadar ulaştığı görülmektedir. Kayıt altına alınmayan göçmenlerin de oranı bu sayıya ilave edildiğinde, Suriye göçü hareketliliğinin daha yüksek bir seviyede gerçekleştiği ifade edilebilir. Son üç yılda Türkiye'ye doğru çok ciddi bir Suriyeli göçü yaşanmaktadır ve sınırlarımız ötesindeki siyasi gelişmeler nedeniyle yeni göç dalgalarının yaşanması olası gözükmektedir. Arap Baharı süreciyle, 2011 yılının Mart ayında Suriye'de iç karışıklıkların başlamasından bu yana artan sayıda Suriye vatandaşı Türkiye'ye uluslararası koruma statüsü edinebilmek için gelmektedir. Ülkemiz bu kişilere "geçici koruma" statüsü sağlamaktadır.

Buna ilave olarak Suriye'deki insan hakları ihlallerinde 2012 ve sonrasında ortaya çıkan hızlı artış, insani yardım ihtiyaçlarında dramatik artışları da beraberinde getirmiştir. İç karışıklıkların başlamasından bu yana, Suriye ile güçlü tarihi, kültürel ve komşuluk bağları olan Türkiye, bu durumdan etkilenen Suriye vatandaşları için genellikle "açık kapı" politikası izlemiştir. Türkiye, yaklaşık dört yıldan bu yana 10 şehirde kurulan 25 geçici barınma merkezinde 269.150 Suriyeli yabancıya ev sahipliği yapmaktadır. Bunun dışında, geçici barınma merkezleri dışındaki 2.313.450 Suriyeli yabancıya sağlık, eğitim ve gıda yardımı sağlanmaktadır. Türkiye'ye gelen Suriyeli sığınmacıların yüzde 11'i Türkiye'deki 10 kentte bulunan 25 geçici barınma merkezine yerleştirilmiştir ve yüzde 89'u geçici barınma merkezlerinin bulunduğu 10 kent de dâhil olmak üzere çeşitli kentlerde geçici barınma merkezleri dışına iskân edilmiştir. Bu 10 kent, ülkemizin güney ve güneydoğusundadır ve Suriye-Türkiye sınırına yakındır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016).

**Tablo 4:** Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı

**Kaynak:** (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016)

Tablo 4'te Türkiye'de bulunan 2.736.000 Suriyelinin buldukları yerlerdeki sayılarına göre ilk on şehre dağılımı gösterilmiştir. Göçmenlerin Türkiye'yi tercih etme nedenlerinin başında coğrafi yakınlık gelmektedir. İller bazında bakıldığında farklı bir tablo karşımıza çıkmaktadır. İllere göre dağılımda da aynı zamanda ülke seçiminde de belirleyici etken olan *coğrafi yakınlık* ön plandadır. Şanlıurfa, Hatay, Mardin ve Kilis coğrafi yakınlıktan dolayı genelde tercih sebebi olmaktadır. Ayrıca buralarda devletin ve uluslararası örgütlerin kurmuş olduğu mülteci kamplarının da etkisi vardır. İstanbul, Adana, Mersin ve Bursa illeri istihdamdan dolayı tercih edilen şehirler arasındadır. Bunların arasında Gaziantep farklı bir konuma sahiptir. Gaziantep hem coğrafi yakınlık hem de istihdamdan dolayı Suriyeli mülteciler tarafından tercih edilmektedir. İzmir ise, bir transit geçiş güzergâhı olarak kullanılmaktadır. Deniz yoluyla Avrupa hayali kuran birçok göçmen, deniz yolculuğunu denedikleri için bu yolculukları esnasında bindikleri deniz taşıtının sulara gömülmesi nedeniyle hayatlarını kaybetmişler ve Aylan Bebek vakasında da olduğu gibi bu güzergâhlar çok derin trajedilere sahne olmuştur.

Tablo 5'te, göçün illere göre dağılımı ayrıntılı olarak görülmektedir. Rakamlar, Eylül 2016 tarihi itibarıyla güncellenmiştir. Tabloda ülkemizde geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin illere göre dağılımları göçmen nüfusu ile göç edilen şehir nüfusu ile kıyaslanarak verilmiştir. Tablo 4 için yapılan analizlerin burada da geçerliliği bulunmaktadır.

**Tablo 5:** Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin İllere Göre Dağılımı

ÜLKEMİZDE GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDA BULUNAN SURIYELİLERİN DAĞILIMI 29.09.2016										ALFABETİK
İL SIRA	İLLER	KAYIT EDİLEN	NÜFUS	İL NÜFUSU İLE KARŞILAŞTIRMA YÜZDESİ	İL SIRA	İLLER	KAYIT EDİLEN	NÜFUS	İL NÜFUSU İLE KARŞILAŞTIRMA YÜZDESİ	
	<b>TOPLAM</b>	<b>2.736.032</b>	<b>78.741.053</b>	<b>3,47%</b>		<b>TOPLAM</b>	<b>2.736.032</b>	<b>78.741.053</b>	<b>3,46%</b>	
1	ADANA	149.188	2.283.167	6,83%	42	KAHRAMANMARAŞ	84.947	1.096.600	7,73%	
2	ADYAMAN	24.169	602.774	4,00%	43	KARABÜK	291	276.978	0,12%	
3	AFYON	3.081	709.005	0,52%	44	KARADAN	474	242.196	0,20%	
4	AĞRI	847	547.210	0,15%	45	KARS	127	292.660	0,04%	
5	AKSARAY	1.042	396.514	0,27%	46	KASTAMONU	642	372.653	0,17%	
6	AMASYA	183	322.167	0,06%	47	KAYSERİ	51.680	1.348.056	3,85%	
7	ANKARA	60.997	5.270.575	1,16%	48	KIRSEHİR	545	270.271	0,20%	
8	ANTALYA	750	2.200.456	0,03%	49	KIRSEHİR	2.065	346.973	0,60%	
9	ARDAHAN	66	99.265	0,01%	50	KIRSEHİR	639	225.502	0,28%	
10	ARTVİN	40	168.370	0,02%	51	KİLİS	123.618	130.655	94,61%	
11	AYDIN	6.805	1.853.508	0,37%	52	KOCATEPE	24.135	1.780.055	1,36%	
12	BALIKESİR	1.752	1.106.080	0,16%	53	KONYA	68.848	2.120.544	3,23%	
13	BARIN	27	190.708	0,01%	54	KÜTAYHA	289	571.463	0,05%	
14	BATMAN	18.442	586.633	3,15%	55	MALATYA	18.422	772.904	2,38%	
15	BAYBURUN	26	78.550	0,03%	56	MANİSA	5.754	1.380.366	0,42%	
16	BİLECİK	458	212.361	0,22%	57	MARDİN	93.584	796.591	11,75%	
17	BİNGÖL	724	267.184	0,27%	58	MERSİN	136.783	1.748.221	7,84%	
18	BİTLİS	591	340.489	0,17%	59	MOĞLA	8.202	988.877	0,83%	
19	BOLU	193	281.005	0,07%	60	MUŞ	483	408.728	0,12%	
20	BURDUR	7.770	238.339	3,26%	61	NEŞEHİR	5.233	288.707	1,82%	
21	BURSA	98.640	2.842.547	3,47%	62	NİĞDE	2.937	346.114	0,85%	
22	ÇANAKKALE	3.375	513.341	0,66%	63	ORDU	607	728.949	0,08%	
23	ÇANQLI	277	180.945	0,15%	64	OSMANLIE	18.828	512.873	3,67%	
24	ÇORUM	1.379	525.180	0,26%	65	RİZE	587	328.099	0,18%	
25	DENİZLİ	6.665	993.442	0,67%	66	SAKARYA	6.144	953.181	0,64%	
26	DİYARBAKIR	28.482	1.634.196	1,73%	67	SAMSUN	3.512	1.279.804	0,27%	
27	DÜZCE	493	340.388	0,14%	68	SİRT	2.903	320.351	0,91%	
28	EDİRNE	6.477	402.537	1,61%	69	SİNOP	67	204.133	0,03%	
29	ELAZIĞ	4.711	574.304	0,82%	70	SIVAS	1.719	618.617	0,28%	
30	ERZURUM	168	222.918	0,08%	71	ŞANLIURFA	395.823	1.892.320	20,92%	
31	ERZURUM	679	782.321	0,09%	72	ŞIRNAK	14.429	490.194	2,94%	
32	ESKİŞEHİR	1.819	826.716	0,22%	73	TERKİDAĞ	5.477	932.400	0,59%	
33	GAZİANTEP	318.290	1.913.839	16,48%	74	TOKAT	704	591.990	0,12%	
34	GİRSEK	114	426.686	0,03%	75	TRABZON	1.795	768.417	0,23%	
35	GÜMÜŞHANE	61	151.440	0,04%	76	TUNCELİ	89	86.476	0,10%	
36	HAKARİ	910	278.775	0,33%	77	UŞAK	1.132	353.048	0,32%	
37	HATAY	377.053	1.533.507	24,59%	78	VAN	1.543	1.096.357	0,14%	
38	HEDİRLİ	70	182.435	0,04%	79	YALOVA	2.534	233.009	1,08%	
39	ISPARTA	6.108	423.766	1,45%	80	YOĞURT	2.780	413.440	0,66%	
40	İSTANBUL	397.456	14.617.414	2,71%	81	ZONGULDAK	302	595.907	0,05%	
41	İZMİR	92.815	4.108.415	2,23%						

**Kaynak:** (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016)

Aşağıda Tablo 6'da sunulan parametrelere göre, Türkiye'ye giriş yapan Suriyelilerin çoğunlukla erkek olduğu görülmektedir. 0-4 yaş arası mülteci grubunun 372.266 kişi olduğu ve bunların bazılarının da Türkiye'de doğduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Ağırlıklı olarak çocuk, genç ve orta yaşlı kesimin nüfusunun bu verilerden daha çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yaşlı nüfusun ise diğer parametrelere oranla daha az sayıda olduğu gözlenmektedir. 0-4'ten 10-14 arasındaki çocuk nüfusu, toplam nüfus içinde büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Buna Türkiye'de doğan ve ülkesini hiç görmeyen nüfusta dâhil edilmiştir. Günümüzde ülkemiz sokaklarında trafik ışıklarında bir şeyler satmaya çalışan, caddelerde dilenen, kaldırımlarda annelerinin kucağında uyuklayan, merdiven altı işyerlerinde karnı tokluğuna çalışan çocuk manzaraları Türkiye'de artık kanaksanacak bir durum haline gelmiştir. Bu nazardan, Suriye ve mülteciler sorununun devletçe gereken tedbirler alınmazsa

ülkemizde istihdam ve ekonomik sorunlara yol açacağı, dolayısıyla toplumsal ve siyasal problemlerin de beraberinde geleceği söylenebilir. Korkulan; yeterli entegrasyon çabalarının verilememesi durumunda etnik ve dilsel bir sosyal çatışma riskinin tezahür edebileceğidir.

**Tablo 6:** Biyometrik Veriler Bazında Kayıt Altına Alınan Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

YAŞ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
<b>TOPLAM</b>	<b>1.456.395</b>	<b>1.279.637</b>	<b>2.736.032</b>
0-4	192.635	179.631	372.266
5-9	197.945	187.018	384.963
10-14	150.494	137.630	288.124
15-18	131.359	110.657	242.016
19-24	218.833	173.667	392.500
25-29	147.068	114.634	261.702
30-34	120.079	96.017	216.096
35-39	86.069	73.454	159.523
40-44	59.292	55.961	115.253
45-49	47.908	44.046	91.954
50-54	37.313	36.042	73.355
55-59	25.202	25.285	50.487
60-64	17.491	17.976	35.467
65-69	11.298	11.675	22.973
70-74	6.146	7.093	13.239
75-79	3.763	4.496	8.259
80-84	1.987	2.531	4.518
85-89	1.075	1.239	2.314
90+	438	585	1.023

**Kaynak:** (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2016)

### 3. Suriye Göçünün Etkileri

“Herhangi bir toplumun yapısında olup biten değişimin doğal sonucu” olarak ortaya çıkan göç (Abadan-Unat, 1977: 123), iç ya da dış göç şeklinde oluşsun, ekonomik, toplumsal, siyasal ve kültürel birçok etkisi olma ve sonuca yol açmaktadır. Suriye göçü özelinde bu çalışmada göçün toplumsal ve ekonomik etkilerine yer verilecek ve bu etkiler, ilgili datalarla desteklenecektir.

#### 3.1. Toplumsal Etkileri

Arap Baharı olayları bölgede birçok trajedi ve soruna neden olmakla birlikte, hayatımızı hemen hemen her alanda etkileyen göç ve göçmen sorunlarını beraberinde getirmiştir. Ülkemizde yaşanan Suriye göçünün toplumsal, ekonomik, siyasal ve kültürel birçok etkisi olmakla birlikte göç etkisinin en çok ve yoğun yaşandığı alan toplumsal yapı olmuştur. Çok küçük bir örnek verilirse; ülkemize gelen Suriyelilerin giyim tarzı daha çok batılı sivilden izler taşımakta ve modern tarza daha uygun düşmektedir. Bu durum haliyle geleneksel Türk toplum yapısının Suriyeliler eliyle daha çok modernleştirilmesini ve acaba “yeni bir nesil mi doğuyor” sorusunu beraberinde getirecektir. Zira Suriye popülasyonu artık gelenekselliklerini çok geride bırakmışlardır. Suriyelilerin Türkiye’ye yönelik algısında belki ülkelerinde izlemiş oldukları ‘Behlül’ tarzı Türk ve Müslüman geleneklerini ve kültürünü taşımayan ve hiçe sayan dizilerin etkisi olabilir, ama ülkemizde yaşayan herkes “Behlül” hayatı

yaşamamaktadır ve aslında toplum yapımız böylesine ahlak-dışı TV serilerinin yayınına da çok uygun değildir.

Bu noktada Suriye göçünün Müslüman Türk toplum yapısına uygun bir şekilde entegre edilememesi, toplumsal şiddet, ahlaki bozulma, dejenerasyon, şiddet ve terör eğilimli örgütsel yapıların artması ve daha önemlisi, Suriyeli göçmenlerin ülkemizde yaşayan insanlara yönelik bir “intikam” davranışına girmelerine –kuvvetle muhtemel– yol açacaktır. Bu ise ülkemiz vatandaşları ile Suriyeliler arasında bir çatışmaya dönüşeceğinden aramızdaki bin yıllık bağ kopmuş olacaktır. Fakat çok önemle altının çizilmesi gerekli bir nokta; Suriyeli göçmenler arasında da siyasi, etnik, mezhepsel ve kültürel sorunların yaşandığıdır. Ülkemiz içindeki bir toplumsal çatışmadan kaçınmak için Suriyeliler-Suriyeliler; Türkiye halkı ile Suriyeliler arasında güçlü ve istikrarlı bir entegrasyon zorunludur. Bu bölümde, Suriye göç krizinin yol açtığı etkiler ele alınmıştır.

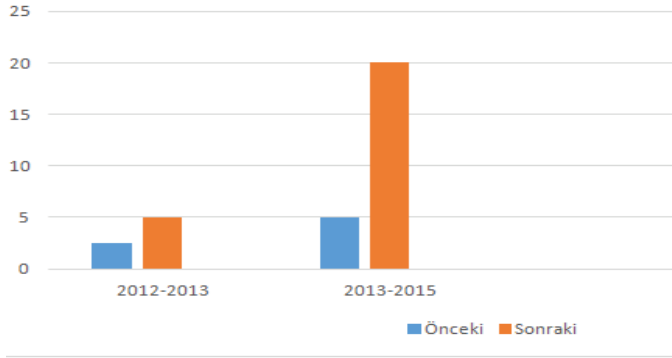
Türkiye’deki Suriyelilere ilişkin olarak yapılan saha araştırmalarında bölgede Suriyelilere yönelik olumsuz tepkinin en önemli nedenlerinin başında Suriyeliler ile yerel halk arasında farklı dil, kültür ve yaşam tarzından kaynaklanan sorunların (Oytun ve Gündoğar, 2015: 16) başta geldiği görülmektedir. Bu durum toplumsal etki boyutunda kabul ve uyum sürecinin zayıf yönlerini oluşturmaktadır.

**Tablo 7:** 2013 Küresel Barış Endeksinde Türkiye’nin Sosyo-Ekonomik Durumu

121	South Africa	2.292	132	Guinea-Bissau	2.431	143	South Sudan	2.576	153	Central African Republic	3.031
122	Mauritania	2.326	133	Mexico	2.434	144	Burundi	2.593	154	North Korea	3.044
123	Honduras	2.332	134	Turkey	2.437	145	Libya	2.604	155	Russia	3.060
124	Uzbekistan	2.333	135	Rwanda	2.444	146	Ethiopia	2.630	156	Congo, Dem. Rep.	3.085
125	Mali	2.346	136	Kenya	2.466	147	Colombia	2.634	157	Pakistan	3.106
126	Azerbaijan	2.350	137	Iran	2.473	148	Nigeria	2.693	158	Sudan	3.142
127	Niger	2.362	138	Chad	2.493	149	Zimbabwe	2.696	159	Iraq	3.245
128	Venezuela	2.370	139	Georgia	2.511	150	Israel	2.730	160	Syria	3.393
129	Philippines	2.374	140	Myanmar	2.528	151	Cote d'Ivoire	2.732	161	Somalia	3.394
130	Thailand	2.378	141	India	2.570	152	Yemen	2.747	162	Afghanistan	3.440
131	Kyrgyz Republic	2.391	142	Lebanon	2.575						

**Kaynak:** (Şahin ve Düzgün, 2015: 173)

Tablo 7’den de anlaşılacağı gibi dünya sıralamasında 134. sırada olan Türkiye’nin huzur ve istikrar derecesinin İran, Irak, Suriye ve İsrail gibi Ortadoğu ülkelerinden daha yüksek durumda olduğu görülmektedir. Sarı renkle işaretlenen Türkiye bir orta dereceli huzur ülkesiyken, turuncu renkleriyle İsrail ve İran aşağı, Irak ve Suriye ise kırmızı işaretleriyle çok aşağı huzur dereceli kriz bölgeleri olarak görülmektedir. Bu nedenle Ortadoğu’da yapılan göçler çoğu zaman Türkiye eksenli olmaktadır. Farklılıklara çabuk adapte olabilen genç ve çocuk nüfusun varlığı ve bu nüfus akışının –mecburiyetten de olsa– günlük yaşama adapte olma potansiyeli, sosyal uyum sürecinin güçlü yönünü oluşturmaktadır. Bunların dışında özellikle sınır illerinde yerel halk ile aynı etnik köken veya mezhebe sahip Suriyelilerin toplumsal kabulü daha hızlı olmakta; bu durum, bu yönüyle sürecin güçlü yönünü oluşturmaktadır. Suriyelilerin toplumsal boyutta sağladığı fırsatlar ise evliliğin toplumsal kaynaşma araçlarından birisi olması ve göç sonrası oluşan çok kültürlülük olarak görülmektedir.

**Tablo 8:** Suriyeli Göçmen Sayısındaki Artış Oranları

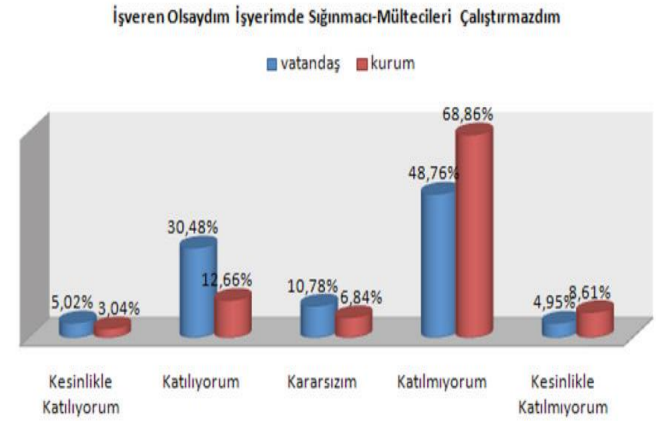
**Kaynak:** (Şahin ve Düzgün, 2015: 190)

Tablo 8'e göre, çok kısa bir zaman diliminde (2 yıl) Suriyeli göçmen sayısındaki bu denli yükselmenin temel nedeni, Arap Baharıyla 2011'de başlayan buhran ve Suriye'de bulunan hem rejim hem de rejim karşıtı grupların baskıcı ve şiddet içeren tutumlarının artması olmuştur. Kısaca; Türkiye'deki Suriyelilerin toplumsal etkileri boyutunda risk ve tehditlerin fırsatlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Risk ve tehditleri ise kendi içinde toplumsal tehdit algıları, bireysel tehdit algıları, kente yönelik tehdit algıları ve Suriyelilere yönelik tehditler olarak sınıflandırmak mümkündür. Suriyeli mültecilerin Türkiye'ye ve yerel halka yönelik etkilerinde ilk olarak ekonomi, sağlık ve sosyo-kültürel gibi alanlarda etkisini görmek mümkündür.

### 3.2. Ekonomik Etkileri

Suriyelilerin ekonomik alandaki etkilerine genel olarak bakıldığında risk ve fırsatların iç içe geçtiği bir tablo söz konusudur. Suriyelilerin genelde Türkiye ekonomisine özelden yerel ekonomiye belli açılardan katkı sunduğu da söylenebilir. Sığınmacıların ekonomik olarak bütün şehirlerde yol açtığı ekonomik ortak etki, genellikle konut kiralarda artış yaşanmasıdır. Bu durum ev sahipleri açısından fırsatlara yol açarken, kiracılar ve o bölgede kirada oturan yerel halk için sıkıntı doğurmaktadır. Kiraların artması ile bağlantılı olarak sınır illerinde kiralık ev bulmak son derece zorlaşmıştır. Ev sahiplerinin evlerini Suriyelilere vermek istemelerine örnek olarak, eski kiracıların çıkarılarak evlerin Suriyelilere daha yüksek fiyatla kiraya verilmesi sunulabilir. Suriyelilerin ürettiği talebin ev sahipleri tarafından fırsat olarak kullanıldığı görülmektedir.

Sınır illerinde gözlenen bir diğer ekonomik etki; hayat pahalılığı olarak ortaya çıkmaktadır. Talep arttıkça temel gıda maddeleri başta olmak üzere, fiyatlar genel seviyesi yükselme eğilimi göstermektedir. Bu nedenle sınır illerde (Gaziantep, Kilis, Hatay gibi) enflasyon oranı Türkiye ortalamasının üzerinde çıkmaktadır. Ekonomik alanda en fazla dile getirilen bir diğer konu olarak, Suriyelilerin sanayide, tarımda ve küçük çaplı işletmelerde kaçak yollarla ucuz işgücü olarak çalıştırılmasıdır. Bu durum eş zamanlı olarak sınır illerinde işini kaybeden insanların büyük bölümünün, Suriyeliler nedeniyle işini kaybettiğine yönelik bir algı oluşturmaktadır. Bu durum göçmenlerle yerel halk arasında iş fırsatlarının ellerinden alındığı algısı üzerine bir tepkiye neden olmaktadır. Korkulan, bu durumun yukarıda zikredilen toplumsal çatışma riskini artırabileceğidir.

**Tablo 9:** Sığınmacı Mültecileri Çalıştırma İçerikli Anket Sorusu

**Kaynak:** (Kavlak, 2011: 44)

Tablo 9'da 1 Şubat 2010 ile 1 Şubat 2011 yılları arasında Ankara, İzmir, Van, Erzurum, Gaziantep, Kayseri ve Kırklareli illerinde kurumlar ve vatandaşlar olmak üzere ayrıştırılmış katılımcılara yönelik yapılan anket çalışmasında, vatandaşların yaklaşık %54'ü, kurumların ise yaklaşık %78'i işyerinde mülteci çalıştırabileceğini ifade etmiştir. Mültecilerin işçi olarak çalıştırılmasında ise Türk vatandaşlarına yardımseverlik ve ekonomik çıkar duygusunun hâkim olması etkilidir. "Katılıyorum" diyenlerin oranı vatandaşlarda %30 dolayında iken, katılmayanların oranı kurumlarda %70 civarında bulunmaktadır.

**Resim 1:** Çalışma Hayatındaki Mülteci Çocuklar

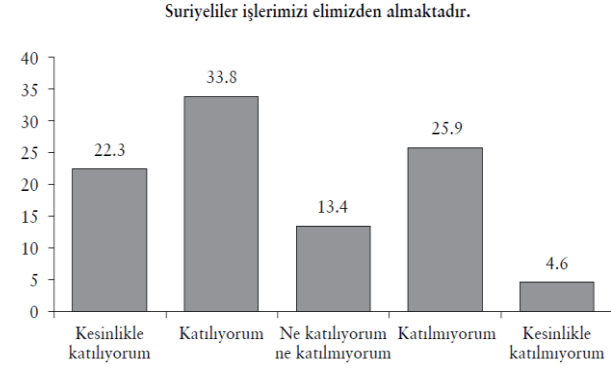
**Kaynak:** (The New York Times, 29.02.2016)

Çalışan mültecilerin uğrayabileceği iş kazaları durumunda ortaya çıkabilecek sorunlar, yerel halk arasında işlerinin elinden alındığına ilişkin artan tepki ve bu tepkinin neden olacağı sosyal patlama riski, iş dünyasını da derinden kaygılandırmaktadır. Bunun yanında kayıt dışı işçi çalıştıran ve çalıştırmayan firmalar arasında haksız rekabet yaşanması ve işgücü piyasasının uzun vadede bozulması riskinin ortaya çıkması da kaygıya neden olan etmenler arasında bulunmaktadır. Diğer taraftan özellikle Gaziantep ve Kahramanmaraş gibi illerde yeni işgücü girdisine "ciddi ihtiyaç duyulmaktadır.

Göçün olumsuz ekonomik etkisi olarak Suriyelilerin yerel halkın iş fırsatlarını elinden aldığı gözlenirken, olumlu bir etki olarak, tersine, vasıfsız işgücü gerektiren iş kollarındaki açığı kapattığı izlenmiştir. Fakat yerel halkın işten çıkarılarak yerine Suriyelilerin alınması da ayrı bir negatif vaki'dir. Dolayısıyla

halkın iş fırsatlarının elinden alındığı konusunun gerçeklik payı olmakla birlikte, konu da bir algı boyutu da göz önüne almak gerekmektedir. Suriyelilerin kaçak çalıştırılmasının neden olduğu en önemli sorunlardan biri olarak düşük ücretlerle çalıştırılmaları ve bunun uzun vadede işgücü piyasalarında olumsuz etki ihdas etmesi beklenmektedir. Pozitif veya negatif etkilerine rağmen, göçe dair her hâlükârda sıkı ekonomik tedbirlerin alınması zaruri görülmektedir.

**Tablo 10:** Suriyelilerin İş Hayatına Katılımları



Suriyeliler İşlerimizi Elimizden Almaktadır

	Bölge	
	Bölge içi (Adana, Gaziantep, Hatay, Mardin, Şanlıurfa)	Bölge dışı (diğer iller)
Kesinlikle katılıyorum	36,9	19,5
Katılıyorum	32,0	34,1
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	7,9	14,4
Katılmıyorum	17,4	27,5
Kesinlikle katılmıyorum	5,8	4,4
Toplam	100,0	100,0

**Kaynak:** (Erdoğan, 2014:12)

“Suriyeli sığınmacıların çalışmaları hususundaki görüşünüzü aşağıdaki şıklardan en fazla hangisi karşılamaktadır?” sorusuna gelen cevaplarda halkın yarısına yakın bölümünün (% 47,4) çalışma hakları konusunda net olarak “reddiye” bir tavır içine girdiği gözlenmektedir. Yerel halkın Suriyelilerin “iş ya da süre bazlı” sınırlamalar çerçevesinde çalışmalarına sıcak baktığı görülmektedir. Suriyelilerin her türlü işte her zaman çalışmasına izin verilmesini talep edenlerin oranı sadece %5,4 olarak tespit edilmiştir. Bu konuda sınırındaki bölge illeri ile diğer iller arasındaki ilişki de dikkat çekicidir. Bölge illerinde “çalışma izni verilmemelidir” %44 iken, bu oran şaşırtıcı bir biçimde bölge dışı illerde %48’e çıkmaktadır. Ancak “her türlü işte kısıtlama olmaksızın çalışma” konusunda bölge illerinde %2,1, bölge dışında %6,1 oranında destek izlenmektedir (Erdoğan, 2014: 35).

Suriyelilerin büyük çoğunluğunu kırsal ve alt gelir seviyesindeki kesimler oluştursa da başta Halep’ten olmak üzere yatırımcı ve tüccar kesimin de Türkiye’ye yerleştiği görülmektedir. Bu açıdan Mersin ilimiz öne çıkmaktadır (*Mersin Viranşehir örneği*). Üst gelir grubuna mensup Suriyelilerin eskiden kalma ticari bağlantıları ve limanın sunduğu ticaret imkânı nedeniyle Mersin’i tercih ettiği görülmektedir. Bunun yanında limanın sunduğu ticaret imkânı da zengin Suriyelileri Mersin’e çekmektedir.

Suriyelilerin sağladığı bir pozitif katkı da Ortadoğu ülkeleri ile son derece iyi bağlantılara sahip Halepli tüccarların Türkiye’de ticari faaliyetlerini yürütmesidir. Tüccarlar Türkiye’de üretilen malları sahip oldukları iş bağlantıları

üzerinden Ortadoğu pazarına ulaştırmaktadır. İlave olarak, Suriyelilerin sınır illerindeki yatırım ortamına olumlu katkı yaptığının ve Suriyelilerle birlikte işgücünün artmasının sınır illerindeki yatırımlara katkı sağladığının da altı çizilmelidir.

**Resim 2:** Küçük İşletme Sahibi Suriyeliler



**Kaynak:** (Aljazeera, 13.01.2015)

“Halep Lokantası”, “Suriye Güzellik Merkezi”, “Şam Tatlıcısı” gibi örneklerde olduğu gibi, Suriyeli sığınmacılar küçük çapta olsa da ülkemizde üretime katılmaya başlamıştır. Suriyelilerin açtığı dükkânlar, fırınlar ve ayakkabı üretimi yapan işletmeler ekonomimize katkı sunmaktadır. Bu tarz küçük çaplı işletmelerden genelde Suriyelilerin alışveriş yaptığı izlenmektedir ki bu durum, Suriyelilerin kendi alıştıkları tarzda satış yapan işletmeleri tercih ettiklerini göstermektedir. Fakat bu işletmelere ilişkin bir diğer tespit birçoğunun kaçak olmasıdır. Bu durum yerel esnaf arasında haksız rekabet ortamı doğmasından dolayı tepkilere yol açmaktadır. Bu nedenle de sınır illerinde Suriyeli esnaf ile yerel esnaf arasında birçok tartışma yaşanır olmuştur.

Son olarak, makroekonomik dengeler açısından, Suriyelilerin genel bütçe ve işsizlik rakamlarına etkisi olduğu görülmektedir. Türkiye bütçesinden Suriyeliler için harcanan para 4,5 milyar doları bulmuştur. Bunun yanı sıra 2014 Kasım ayı içinde açıklanan rakamlar ile işsizlik oranı 10,1 ile çift haneye ulaşmıştır. Bu yükselişte Suriyelilerin işgücü piyasasına girişinin etkisinin olması ihtimal dâhilindedir. Bütün bu durumlar göz önüne alındığında düşük ücret ile çalışan Suriyelilerin bölgede yaşayan yerel halkla karşı karşıya gelmesi ve yerel halkın Suriyelilere karşı oluşturduğu algı sonucu küçük çapta çatışmalar kaçınılmaz olacaktır (Oytun ve Gündoğar, 2015: 17–19).

#### 4. Göçmen Suriyelilerin Sosyal Sorunları

##### 4.1. Barınma Sorunu

Barınma öncelikli ihtiyaçlardan biridir. Bütün insanlar yaşamlarını idame etmek için bir barınağa/yuvaya/eve ihtiyaç duyar. Mülteciler de yeni bir ülkeye geldiklerinde öncelikle barınacak yer konusunda sıkıntı yaşarlar. Gelen mültecilerin ekonomik durumları ile karşılaşacakları barınma sorununun niteliği eşdeğerdedir. Mültecilerin çok az bir kısmı ise ekonomik anlamda sorun yaşamamakta olduğu düşünüldüğünde, bu durum mültecilerin büyük bir kısmının ekonomik nedenlerden ötürü barınma sorunu yaşadığı anlamına gelmektedir. Mülteciler çoğu sefer karşılaştıkları barınma sorunu ile baş edebilmek için bir arada yaşamakta ve/ya düşük ücretli sağlıksız evler tutmak zorunda kalmaktadırlar.

Mültecilerin kaldıkları evler genelde şehirlerin izbe yerlerinde, giriş veya bodrum katı ve oldukça rutubetli, karanlık ve sağlıksız bir görünümündedir. Bu mekânlar, güneş

almayan, küçük loş dairelerdir. Evlerini mülteci ve sığınmacılara kiralayan ev sahipleri ise genellikle üç odalı evlere sahip olup, bir odada kendileri kalmakta ve her bir odayı ve salonu, birer mülteci ailesine kiraya verdikleri görülmektedir. Bu durumda bir evde 3-4 ailenin birlikte kaldıkları gözlenmektedir (Buz, 2004: 143). Mültecilerin kaldıkları evlerin birçoğunda kullanışlı herhangi bir ev eşyası da bulunmamaktadır. Evlerde bulunan rutubet, özellikle çocuklarda solunum yolu hastalıklarına yol açabilmektedir. Bunların dışında sığınmacılar, aile başına alınan ikamet ücretlerini karşılamakta zorlandıklarını ifade etmektedir (Mazlumder, 2005: 68).

#### 4.2. Sağlık Sorunu

Kayıtlı Suriyeli mülteciler, kendilerine verilen kimlik kartları ve bu kartlardaki kimlik numaraları ile sağlık hizmetlerinden yararlanabiliyorlar. Ayrıca % 20'sini de ödeyerek ilaç alabiliyorlar. Sağlık gibi çok önemli bir hizmete erişim son derece kıymetli bir katkıdır. Kilis'te faaliyet gösteren Uluslararası Mavi Hilal Vakfı Başkan Yardımcısı Muzaffer Baca, Suriyeli nüfusun Kilisli halkla eşit orana çıktığı ilde devlet hastanesinde mülteci hastalar ve yaralıların çokluğu nedeniyle Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşlarına sağlık hizmetinde aksama ve gecikmeler olduğunu ifade etmektedir.

Diğer yandan, pahalı tedavi gerektiren durumlarda sağlık hizmetlerinin yetersizliği ortaya çıkıyor. Bombalardan dolayı sakatlanan insanları hayata döndürmek için çok pahalı tıbbi müdahaleler gerekebiliyor. Bunu karşılayacak kaynak sıkıntısının varlığı bilinmektedir. En yakınlarını bombardımanlarda kaybedenler için psikolojik destek, travma sonrası programlar, ampute (sakat) kalanlara protez sağlanması gibi yardımlar da eksikliği hissedilen sağlık hizmetleri arasında yer almaktadır (Çorabatır ve Arkadaşları, 2013: 11).

Sağlık konusunda bu denli olayların gözlenmesi, diğer konularda da olduğu gibi yerel halkta Suriyelilere karşı pozitif ayrımcılığın yapıldığı algısının oluşmasına neden olmaktadır. Oluşan bu algı, sonucu yerel halk ile Suriyeliler arasında, yerel halkın Suriyelileri sosyal yönden dışlanmasına zemin hazırlama riski bulunmaktadır.

#### 4.3. Psikososyal Destek Eksikliği Sorunu

Mültecilerin çoğu ülkelerini terk etmek zorunda kalma nedenlerinden, farklı bir kültürle karşılaşmaları ve geldikleri ülkede karşılaştıkları çok çeşitli sorunlar yüzünden çeşitli psikososyal sorunlar yaşamaları olasıdır. Sığınmacıların bu sorunlarla başa çıkmaları ve bu süreci sağlıklı geçirmeleri için psikososyal destek sistemlerine ihtiyaç duyulur. Mültecilere ihtiyaç duydukları psikososyal destek noktasında sorunlar yaşandığı bir vakıadır. Bu nedenle mülteciler sosyal ve kültürel adaptasyon ve sığınma süreçleriyle ilgili sağlıklı bilgi alma konusunda sorunlar yaşamaktadırlar.

Pek çok göçmen ve mülteci başka bir ülkeye geldiklerinde maddi ve manevi destek sistemlerini kaybetmektedirler. Yeni bir destek sistemi geliştirinceye kadar psikolojik ve sosyal stresle tek başlarına baş etmek zorunda kalmaktalar. Çoğu göçmen ve mülteci kendi etnik toplumları içinde/dışında kişisel ilişkiler, gönüllü dernekler, dini örgütler ya da diğer resmi olmayan iletişim ağları ile yeni destek sistemleri geliştirirken, bazı aileler bunu başaramamaktadır. Göçmen ve mülteci aileleri istihdam, ekonomik, sosyal ve psikolojik zorluklar tecrübe etmektedirler. Benzer olmayan bir kültür ve

toplumda yaşamak, pek çok insan için stresli bir durumdur (Buz, 2004: 115).

Özetle; psikososyal rehabilitasyon, karar verme ve kendine yardım için toplum organizasyonu, kaynakların koordinasyonu, toplumla çalışacak sosyal çalışmacıların tanımlanması ve eğitilmesi, mülteciler için önceliklidir (Barnen 2000: Akt: Buz, 2004: 121). Türkiye'de olduğu gibi pek çok ülkede bu konuya gereken önem verilmemekte ve mültecilere yeterli psikososyal destek hizmeti sunulmamaktadır.

#### 4.4. Eğitim Sorunu

Eğitim, çocukların gelişiminde hayati bir öneme sahip olduğu için, evrensel insan hakkı olarak tanınmıştır. Çocuk Hakları Sözleşmesinin 28. maddesi sözleşmeyi imzalayan devletleri bunu sağlamak için yükümlülüklerini yerine getirmeye zorlamaktadır. Topraklarından ayrılmış olmak, çocuğun eğitim hakkını ya da devletin bunu sağlama sorumluluğunu yok etmez. Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Sözleşmesi madde 22'de sığınma ülkesinin mültecilere eğitim sağlama sorumluluğunu yeniden açıklar (BMMYK, 1994: 109). Hakikat, mülteci çocukların çoğunluğu temel eğitim imkânlarından yoksun bulunmaktadır. Bazı tahminlere göre eğitim alan mülteci çocuk sayısı yüzde 30'dan fazla değildir (BMMYK, 1994: 110). Bu durumda temel eğitimin eksikliği, insan hakları ihlali anlamına gelir ve ömür boyu sürecek bir eksiklik ortaya çıkarır.

Sığındıkları ülkede eğitime devam edebilen sığınmacı çocukların büyük bir çoğunluğu okullarda, maddi imkânsızlık, ayrımcılık, dil ve arkadaş edinememe gibi sorunlar yaşamaktadır. Bu durum sığınmacı çocukların sağlıklı bir eğitim sürecinden geçmelerini ve yeni kültüre adaptasyonlarını engellemektedir. Bunun sonucunda küçük yaşlarda mülteci çocuklarda dışlanma ve ait olamama duygusu hâkim olabilmektedir. Bunun da ötesinde ülkemize gelen mültecilerin çok büyük bir kesimini çocuk yaşta denilen Suriyeliler oluşturmakta ve gün geçtikçe bu çocukların eğitim durumu ve hakları çok ciddi bir konu haline gelmektedir.

#### 5. Sonuç Yerine: Politika Önerileri ve Çözüm Yolları

Yukarıda çerçevesi çizildiği gibi; göç hareketine yol açan savaş, doğal afet, iç karışıklık ve ekonomi gibi nedenler etkili olurken, göçe ve göçün sonuçlarına bağlı olarak hem yerelde hem de uluslararası alanda birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada özellikle Suriye göçünün Türkiye üzerinde yol açtığı en temel etkilerden birisi olarak toplumsal şiddet konusu ele alınmıştır. Bu sorunla mücadele özellikle "TÜRKİYELİLİK" kavramına yeterince vurguda bulunulamadığı ve devletin güvenlik mekanizmaları açısından kurumsal bazı reformlar yapması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Zira ülkemizde yaşayan her fert, ister vatandaş olsun ister göçmen, Türkiyelidir ve Türkiyeli olmanın getirdiği hak, sorumluluk, ödev ve zorunlulukları yerine getirmek mecburiyetindedir. Bu ideal gereksinim çerçevesinde kalarak, bazı somut çözüm önerileri ve tekliflerde bulunulabilir:

- Emniyet Müdürlüğü uhdesinde, Suriyeli göçmenlerin ülkemize entegrasyonu için yeterince **Arapça** bilen personel istihdam edilebilir. Arapça dilini çok iyi bilen, konuşan, yazabilen ve tercüme edebilen güvenlik personeli çalıştırılabilir.
- Emniyet Müdürlüğü çatısı altında Arapça ve diğer göçmenlerin ana dillerinde hizmet sunacak profesyonel bir **Tercüme Ofisi** kurulabilir. Bu ofis, 7/24 esasına göre

çalışmalı ve ilgili güvenlik güçleriyle koordine halinde olmalıdır. Örneğin bir kimlik kontrolü uygulaması ya da suç/şiddet eylemi ile karşılaşması durumunda ilgili güvenlik personeli bu ofisle teknolojinin ve mobil ağların verdiği imkânlardan da yararlanarak anında temasa geçerek gereken tercüme hizmeti alınabilir.

- Emniyet Müdürlüğümüz, **teknolojinin** getirdiği en üst imkânlardan istifade ederek, görüntülü konuşma (ve çeviri hizmeti alma) alt yapısını güçlendirilebilir ve webdeki sosyal ağlar aracılığıyla göçmenleri koordine etmeye çalışabilir.

- Emniyet Müdürlüğü uhdesinde, sadece Türk vatandaşlığına sahip, Arapça ve Türkçe dillerinde yetkin olan, Türkiyelilik şuuruna malik ve vatanperver, göçmen vatandaşlardan oluşacak bir **polis birimi/kuvveti** ihdas edilebilir. Bu güvenlik gücü, ülkemize herhangi bir sebeple gelmiş göçmenlerin sevk ve idaresinde, koordinasyonu ve entegrasyonu konularında hizmet sunabilir. Burada dikkat edilmesi gereken konu; bu polis gücüne katılacak olanlarda tek Türk vatandaşlığının mevcut olması (çifte vatandaşlığa izin verilmemeli), seçilecek kişilerin akademik ve kültürel olarak seçkin ailelerden gelmesi ve aile köklerinin dikkatlice araştırılması ve amirlerinin kesinlikle Türk Emniyet güçlerinden seçilmesi gerekmektedir. Bu kuralın ihmal edilmesi, Ülkemizin diplomatik ve siyasi bazı sorunlar yaşamasına yol açabilir. Böylesi bir güvenlik kolu, Türkler ve Suriyeli polislerden teşkil edilebilir. Bir bakıma **toplum polisi** işlevi yürütecek böyle bir birimin araç-gerek ve donanım bakımından güçlendirilmelidir.

- Aynı şekilde askeri güçler için de böyle bir yapılanma düşünülebilir. TSK çatısı altında da böyle bir yapının kurulması durumunda ortak Emniyet Müdürlüğü ve Milli Savunma Bakanlığı ortaklığında **ORTAK GÖÇ GÜVENLİK KOORDİNASYON MERKEZİ** kurulabilir. Bu merkez, genel müdürlük veya müdürlük seviyesinde olabilir ve başında ise mutlaka büyükelçi ya da konsolos seviyesinde bir diplomat veya bürokrat bulunabilir. Böylesi bir koordinasyon merkezi doğrudan Başbakan'a bağlı olmalıdır. Buna ilave olarak, eğitim, sağlık, kültür ve ticaret gibi alanlardaki kamu kurumlarıyla sıkı ve yoğun işbirliğinde olmalıdır.

- Suriye göçü özelinde, göç konusu bir iç mesele haline dönüşmeden derhal göç güvenliği ile ilgili tedbirler alınabilir. Özellikle Suriye'de kurulması teklif edilen **Tampon Bölge uygulaması** örneğinde olduğu gibi, ülkemiz sınırları içindeki göçmenlere yönelik bir iskân ve yerleştirme planı ve projesi takip edilmelidir. **Göç olgusu**, **"GÜVENLİKLİ GÖÇ"** haline getirilmelidir.

- Acilen **GÖÇ BAKANLIĞI** kurulmalıdır. Böyle bir bakanlığın ihdası, zor zamanlardan geçen Emniyet güçlerimizin işini biraz daha kolaylaştıracak, ülkemize gelen göçmenlere daha iyi şartlarda hizmet verilmiş olacaktır. Günümüzde başta polis kuvveti olmak üzere, güvenlik güçleri eğitim, sağlık, kültür vb. alanlarda da hizmetler sunabilmektedir. Özellikle sosyal yardım hizmetlerinin polis güçlerinden alınarak söz konusu Göç Bakanlığı'nın uhdesindeki memurlar tarafından veya alanında uzman sivil toplum kuruluşları tarafından yapılması önem arz etmektedir. Çok zor görevler icra eden güvenlik güçlerimizin alanları dışında çalıştırılması, görev tanımlarının sınırlarını aşmak anlamına gelecektir.

## Kaynaklar

- Abadan Unat, N., (1977), "Dış Göç Akımının Türk Kadınının 'Özgürleşme' Ve 'Sözde Özgürleşme' Sürecine Etkisi", *Amme İdaresi Dergisi*, 10/1, [Http://www.todaie.edu.tr/Resimler/Ekler/71cb41e7a7e9006\\_Ek.Pdf?Dergi=Amme%20%20Ddaresi%20Dergisi](http://www.todaie.edu.tr/Resimler/Ekler/71cb41e7a7e9006_Ek.Pdf?Dergi=Amme%20%20Ddaresi%20Dergisi), Erişim Tarihi: 12.12.2016.
- Akgün, Birol, (2011), "Yasemin Devrimi Sömürge Sonrası Düzenin Çöküşü Mü?", *Stratejik Düşünce Enstitüsü*, [Www.Sde.Org.Tr/Tr/Kose-Yazilari/719/Yasemin-Devrimi-Somurge-Sonrasi-Duzenin-Cokusu-Mu.AspX](http://www.sde.org.tr/Tr/Kose-Yazilari/719/Yasemin-Devrimi-Somurge-Sonrasi-Duzenin-Cokusu-Mu.AspX), Erişim Tarihi: 12.12.2014.
- Aljazeera, (13.01.2015), "Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri", [Http://www.aljazeera.com.tr/gorus/suriyeli-siginmacilarin-turkiyeye-etkileri](http://www.aljazeera.com.tr/gorus/suriyeli-siginmacilarin-turkiyeye-etkileri), Erişim Tarihi: 05.09.2016.
- Anadolu Ajansı, (07.03.2016), "Maliye Bakanı Ağbal: Suriyeliler İçin 10 Milyar Dolar Civarında Harcama Yapıldı", [Http://Aa.Com.Tr/Tr/Politika/Maliye-Bakani-Agbal-Suriyeliler-İcin-10-Milyar-Dolar-Civarında-Harcama-Yapildi/533138](http://aa.com.tr/tr/politika/maliye-bakani-agbal-suriyeliler-icin-10-milyar-dolar-civarinda-harcama-yapildi/533138), Erişim Tarihi: 20.10.2016.
- Ash, G., Timothy, (2011), "Tunisia's Revolution Isn't A Product Of Twitter Or Wikileaks. But They Do Help", [Http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/Jan/19/tunisia-revolution-twitter-facebook](http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/Jan/19/tunisia-revolution-twitter-facebook), Erişim Tarihi: 04.08.2015.
- Bmmyk, (1994), *Mülteci Çocuklar Koruma Ve Bakım Kılavuzu*, Ankara.
- Buz, Sema, (2004), *Zorunlu Çıkış Zorlu Kabul- Mültecilik*, Ankara: SGDD Yayınları.
- Çağlayan, Handan, Özer, Şemsa (2011), *Ne Değişti? Kürt Kadınlarının Zorunlu Göç Deneyimi*, İstanbul: Ayizi Yayınları
- Çelik, Fatih, (2007). "Türkiye'de İç Göçler: 1980-2000", *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 22, Yıl:2007/1.
- Çorabatır Ve Arkadaşları, (2013), "Sivil Toplum Örgütlerinin Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler İçin Yaptıkları Çalışmalar İle İlgili Rapor", Arslan İltica Ve Göç Araştırmaları Merkezi-İgam, Ankara.
- Dedeoğlu, Saniye (2011), *Türkiye'de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır Giyim Sanayisinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği*, Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi, Cilt: 66, Sayı: 1, [Http://Kutuphane.Dogus.Edu.Tr/Mvt/Pdf.Php?Pdf=0011030&Lng=0](http://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0011030&lng=0), Erişim Tarihi: 14.12.2016
- Erder, Sema, İçduygu, Ahmet, Gençkaya, Ömer Faruk, (2014), "Türkiye'nin Uluslararası Göç Politikaları, 1923-2023: Ulus-Devlet Oluşumundan Ulus-Ötesi Dönüşümlere", Mirekoç Proje Raporları 1/2014 Tübitak 1001\_106k291, Koç Üniversitesi Göç Araştırmaları Merkezi, [Https://Mirekoc.Ku.Edu.Tr/Sites/Mirekoc.Ku.Edu.Tr/File/s/T%C3%Bcbitak%20raporu.pdf](https://mirekoc.ku.edu.tr/sites/mirekoc.ku.edu.tr/file/s/T%C3%Bcbitak%20raporu.pdf), Erişim Tarihi: 12.12.2016.
- Erdoğan, M. Murat, (2014), "Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul Ve Uyum", Hacettepe Üniversitesi Göç Ve Siyaset Araştırmalar Merkezi, [Http://www.hugo.hacettepe.edu.tr](http://www.hugo.hacettepe.edu.tr), Erişim Tarihi: 11.10.2016.



- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, (2016), “Düzensiz Göç İstatistikleri”, [Http://Www.Goc.Gov.Tr/İcerik3/Duzensiz-Goc\\_363\\_378\\_4710](http://www.goc.gov.tr/icerik3/Duzensiz-Goc_363_378_4710), Erişim Tarihi: 14.10.2016.
- Haas, Ernst B., (1964), *Beyond The Nation–State: Functionalism And International Organization*. California: Standford University Press.
- [Http://Www.Tdk.Gov.Tr](http://www.tdk.gov.tr) (19.10.2016), “Güncel Türkçe Sözlük”, (Göç), [Http://Www.Tdk.Gov.Tr/İndex.Php?Option=Com\\_Gts&Arama=Gts&Guid=Tdk.Gts.58072aa67161b7.43234898](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=tdk.gts.58072aa67161b7.43234898), Erişim Tarihi: 19.10.2016.
- Kandemir, Orhan, (2011), “Lewis Modeli Ve Gelişmekte Olan Ülkeler: Türkiye İçin Bir Değerlendirme”, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 23.
- Karacasulu, Nilüfer, (2007). “Avrupa Entegrasyon Kuramları Ve Sosyal İnşacı Yaklaşım”, *Uluslararası Hukuk Ve Politika Dergisi*, 3 (9).
- Kavlak, İbrahim Vurgun, (2011), “Askıdaki Yaşamlar & Algıdaki Yaşamlar Projesi Araştırma Raporu”, Sığınmacılar Ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği, Ankara: Atik Matbaacılık, [Http://Www.Madde14.Org/İmages/E/E9/Sgddalgirapor.Pdf](http://www.madde14.org/images/E/E9/Sgddalgirapor.Pdf), Erişim Tarihi: 13.10.2016.
- Koçak, Yüksel, Elvan Terzi, (2012). “Türkiye’de Göç Olgusu, Göç Edenlerin Kentlere Olan Etkileri Ve Çözüm Önerileri”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3.
- Köse, Talha, (2006), “Toplumsal Şiddetin Boyutları”, *Anlayış Dergisi*, Sayı: 36, [Http://Www.Anlayis.Net/Makalegoster.aspx?Makaleid=4967](http://www.anlayis.net/makalegoster.aspx?makaleid=4967), Erişim Tarihi: 19.10.2016.
- Mazlumder, (2005), *Türkiye’deki Geçici Sığınmacı Kadın Ve Çocukların Psikososyal Durumlarının Tespiti Ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi İçin Çözüm Önerileri*, Ankara.
- Orsam, (2011), “Tunus, Halk Devrimi Ve Türkiye Deneyimi”, *Orta Doğu Stratejik Araştırmalar Merkezi (Orsam), Rapor No: 29*, [Www.Orsam.Org.Tr/Tr/Truploads/Yazilar/Dosyalar/2011216\\_Orsam.Tunisia29.Pdf](http://www.orsam.org.tr/tr/truploads/Yazilar/Dosyalar/2011216_Orsam.Tunisia29.Pdf), Erişim Tarihi: 04.04.2015.
- Oytun, Orhan, Gündoğar, S. Senyücel, (2015), “Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Etkileri Raporu”, Orsam-Tesev, Rapor No: 195, Ankara.
- Özdemir, Murat (2008), “Türkiye’de İçgöç Olgusu, Nedenleri Ve Çorlu Örneği”, *Yüksek Lisans Bitirme Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. [Http://193.255.140.18/Tez/0069681/Metin.Pdf](http://193.255.140.18/tez/0069681/Metin.Pdf), Erişim Tarihi: 19.10.2016.
- Özer, İnan (2004), *Kentleşme, Kentleşme Ve Kentsel Değişme*, Bursa: Ekim Kitabevi.
- Prinççi, Ferhat, (2016), “Suriye Krizinin Komşu Ülkelere Etkileri”, [Http://Aa.Com.Tr/Tr/Analiz-Haber/Suriye-Krizinin-Komsu-Ulkelere-Etkileri/564957](http://aa.com.tr/tr/analiz-haber/suriye-krizinin-komsu-ulkelere-etkileri/564957), Erişim Tarihi: 18.10.2016
- Sağlam, Serdar (2006), “Türkiye’de İç Göç Olgusu Ve Kentleşme,” *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Sayı:5.
- Sayın, Yusuf (2015), “Ortadoğu’da Türkiye Ve İran’ın İşbirliği İmkanları”, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Sayın, Yusuf (2016), “Arap Baharı Süreci Ve Sömürgelerin Çözülmesi”, *Kmü Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (30): 65–70.
- Şahin, İsmail, Düzgün, Oğuz (2015), “Türkiye’ye Gerçekleştirilen Ortadoğu Kaynaklı Zorunlu Göçlerin Sosyo-Ekonomik Etkileri: 1979–2014 Arası”, *Tesam Akademi Dergisi*, Temmuz - July 2015. 2 (2). 167–195.
- Şahin, Okan (2016), “Suriyeli Mültecilerin Dağılımı Ve Rakamlar”, *Stratejik Ortak*, [Http://Www.Stratejikortak.Com/2016/04/Suriyeli-Multecilerin-Sayisi.Html](http://www.stratejikortak.com/2016/04/suriyeli-multecilerin-sayisi.html), Erişim Tarihi: 14.10.2016.
- Taşçı, Mehmet, Erçakar, Mehmet (2016), “Prebisch-Singer Tezinin Dış Ticaret Hadleri Aracılığıyla Türkiye İçin Test Edilmesi”, *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:14, Sayı: 2, Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.11611/Jmer879](http://dx.doi.org/10.11611/jmer879).
- Tekeli, İlhan (1975), “Göç Teorileri Ve Politikaları Arasındaki İlişkiler”, *Odtü Mimarlık Fakültesi Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, [Http://Jfa.Arch.Metu.Edu.Tr/Archive/0258-5316/1975/Cilt01/Sayi\\_1/153-176.Pdf](http://jfa.arch.metu.edu.tr/archive/0258-5316/1975/cilt01/sayi_1/153-176.pdf), Erişim Tarihi: 12.12.2016.
- The New York Times (29.02.2016), “E.L.L. Practice + Prompt | The Life Of A Refugee”, [Http://Learning.Blogs.Nytimes.Com/2016/02/29/E-L-L-Practice-Prompt-The-Life-Of-A-Refugee/?\\_R=0](http://learning.blogs.nytimes.com/2016/02/29/e-l-l-practice-prompt-the-life-of-a-refugee/?_R=0), Erişim Tarihi: 19.10.2016.
- TRT (02.05.2016), “Suriye Krizinin En Büyük Yükünü Türkiye Taşıyor”, [Http://Www.Trthaber.Com/Haber/Dunya/Suriye-Krizinin-En-Buyuk-Yukunu-Turkiye-Tasiyor-248139.Html](http://www.trthaber.com/haber/dunya/suriye-krizinin-en-buyuk-yukunu-turkiye-tasiyor-248139.html), Erişim Tarihi: 20.10.2016.
- Türüt, Filiz (2015), “Suriyeli Göçmenlerin Toplumsal Yapı Üzerindeki Etkileri”, *Yüksek Lisans Bitirme Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi*.
- UNHCR Report (2015), *Global Trends Forced Displacement İn 2015*, The UN Refugee Agency.
- UNHCR Report, (2016), “Syrian refugees”, [Http://Data.Unhcr.Org/Syrianrefugees/Country.Php?İd=122-Lebanon-29Feb.2016](http://data.unhcr.org/Syrianrefugees/Country.Php?İd=122-Lebanon-29Feb.2016);
- [Http://Data.Unhcr.Org/Syrianrefugees/Country.Php?İd=107-Jordan-04April2016](http://data.unhcr.org/Syrianrefugees/Country.Php?İd=107-Jordan-04April2016);
- [Http://Data.Unhcr.Org/Syrianrefugees/Country.Php?İd=103-Iraq-15March2016](http://data.unhcr.org/Syrianrefugees/Country.Php?İd=103-Iraq-15March2016);
- [Http://Data.Unhcr.Org/Syrianrefugees/Country.Php?İd=8-Egypt-29Feb.2016](http://data.unhcr.org/Syrianrefugees/Country.Php?İd=8-Egypt-29Feb.2016);
- [Http://Data.Unhcr.Org/Syrianrefugees/Asylum.Php-Europe-Jan.2016](http://data.unhcr.org/Syrianrefugees/Asylum.Php-Europe-Jan.2016);
- [Http://Data.Unhcr.Org/Syrianrefugees/Regional.Php-TotalRefugees-16March2016](http://data.unhcr.org/Syrianrefugees/Regional.Php-TotalRefugees-16March2016), Erişim Tarihi:10.10.2016.



## Örgütsel Sessizliğin Nedenleri: Kamu Hastaneleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Gözde Yeşilaydın<sup>1</sup>, Gamze Bayın<sup>2</sup>, Afsun Ezel Esatoğlu<sup>3</sup>, Gökhan Yılmaz<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Eskişehir

<sup>2</sup>Hacettepe Üniversitesi, İİBF, Sağlık İdaresi Bölümü, Ankara

<sup>3</sup>Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara

<sup>4</sup>Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Trabzon

### Özet

Bu çalışma, sağlık hizmet sunumunda önemli bir role sahip olan sağlık çalışanlarının örgüt içinde sessiz kalma nedenlerini araştırmak, sessiz kalma nedenlerinin katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak ve sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın verileri, Trabzon ilinde bulunan üç kamu hastanesinde çalışan 481 sağlık çalışanına uygulanan anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik nedenlerini ölçmek için Çakıcı (2008)'nin "Örgütsel Sessizlik Nedenleri" anketi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının en çok "yönetimsel ve örgütsel" nedenlerden dolayı sessiz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca cinsiyet, yaş ve meslek değişkenlerinin çalışanların sessizlik nedenleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, sağlık kurumları yöneticilerine; çalışanlarda güven ortamı oluşturarak, çalışanların katılımını artırarak ve iletişim yapısının açık olduğu bir kurum kültürü oluşturarak sessizliğin yönetimsel ve örgütsel nedenlerini ortadan kaldırmaları önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık Çalışanı, Örgütsel Sessizlik, Sessizliğin Nedenleri, Sağlık Yönetimi

## The Causes of Organizational Silence: A Study on Public Hospitals' Employees

### Abstract

The aim of this study is to investigate the causes of organizational silence of health professionals which plays an important role in health care delivery, to expose differentiates of this causes according to the descriptive characteristics and to evaluate the relationship between dimensions of silence reasons. The data was collected through a survey that was administrated to 481 health employees in three public hospitals in Trabzon. In the study, to measure reasons for organizational silence, "The Causes of Organizational Silence" questionnaire which was developed by Cakici (2008) was used. According to results, it is found that health professionals most showsilent behavior because of "managerial and organizational reasons". In addition, gender, age and occupational variables constitute a significant difference onthe reasons for the silence of the employees. Based on these results, it is suggested to the health care administrators that eliminate administrative and organizational reasons of the silence by creating a safe environment for the employees, increasing the involvement of employees and creating a corporate culture where open communication structure.

**Keywords:** Health Professionals, Organizational Silence, Causes of Silence, Health Management

### 1. Giriş

Sürekli değişen dünyada yoğun rekabet, yüksek müşteri beklentileri, küreselleşme, gelişmiş teknoloji ve artan kalite odaklılık sonucu örgütler, çalışanlarının girişken olmasını, yaratıcı düşünmesini, inisiyatif almasını, sorumluluk üstlenmesini ve düşüncelerini açıkça dile getirmelerini talep etmektedirler (Quinn and Spreitzer, 1997: 37). Dolayısıyla örgütler, değişen çevrenin gerekliliklerine cevap verebilecek esneklikte olan, kendisine güvenen, oluşabilecek problemleri fark eden, kendi çözümlerini şekillendiren, çevreden gelebilecek tehditlere cevap verebilen, örgüte bağlı, kendisinin ve başkalarının inançlarına sahip çıkan, sorumluluk almaktan kaçınmayan, örgütün misyon, vizyon, hedef ve stratejik politikalarında belirleyici rol alabilen, etkin bir takım üyesi olan ve elde ettiği bilgiyi paylaşmaktan korkmayan çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar (Beer and Nohria, 2000: 4; Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 155; Özgen ve Sürgevil, 2009: 303; Aktaş ve Şimşek, 2015: 206). Ancak her ne kadar yeni yönetimsel teknikler çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini sürekli geliştirmenin ve bundan faydalanılmasının (Eriğüç, ve ark., 2014a: 150), açık iletişim kanallarının, yetkilendirme ve personel güçlendirmenin önemine vurgu yapsa da; çalışanlar, bilgi paylaşmanın ve

açıkça konuşmanın desteklenmediğini belirtmektedirler (Özgen ve Sürgevil, 2009: 303).

Morrison ve Milliken (2000: 706)'e göre, birçok çalışan, örgüt ile ilgili bazı konu ya da problemler hakkında gerçekleri bilmekte, ancak yöneticilerine dile getirememektedirler. Benzer durum sağlık çalışanları için de geçerlidir. Günümüzde toplum, sağlık yöneticilerinden, politika yapıcılardan, hekimlerden ve diğer sağlık personelinin sağlık hizmetlerinin düşük maliyet ve yüksek kalite ile sunulmasını talep etmektedir (Özcan, 2013: 20). Diğer yandan tüm sağlık personeli hasta ve hasta yakınları ile doğrudan ve sürekli etkileşim halindedir. Sağlık hizmetinin eş zamanlı üretimi ve tüketimi sonucu yapılan yanlış bir uygulamanın ve hatanın telafisi mümkün değildir. Ayrıca çıktısı somut bir şekilde tespit edilemeyen sağlık hizmeti, genellikle yargılama, kişisel etkileşim ve bireysel uyarlamaların yoğun olarak kullanımını gerektirmektedir (Özcan, 2013: 25-26). Maxfield ve diğerleri (2005: 2, 3)'ne göre, meslektaşlarının bazı kurallara uymadığını, hata yaptıklarını ve bazı görevleri yerine getirmede yetersiz kaldıklarını düşünen sağlık çalışanlarının yalnızca %10'dan daha azı gördüklerini, bildiklerini ve düşüncelerini aktarmaktadır. Özetle yukarı doğru iletişimin, farklı görüş ve düşüncelerin paylaşılmasının ve gerçeklerin açıkça

anlatılmasının önemi literatürde ve yeni yönetim yaklaşımlarında araştırmacılar tarafından vurgulanmasına rağmen, çalışanlara böyle bir ortamın sunulmaması bir paradoks oluşturmaktadır (Bowen and Blackmon, 2003: 1394; Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 155;). Bu çelişki ise örgütsel sessizlik konusunu araştırmaya değer kılmakta, örgütsel sessizlik kavramının neden sonuç ilişkisiyle ele alınması, nedenlerinin ortaya konulması, sistematik ve kalıcı çözümler üretilebilmesi gereksinimini ortaya çıkarmaktadır (Çakıcı, 2010: 3; Aktaş ve Şimşek, 2015: 207).

Bu düşünceden yola çıkılarak bu çalışma; Trabzon'da faaliyet gösteren kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik nedenlerini belirlemek, bu nedenlere ilişkin boyutlar arasındaki ilişkiyi incelemek ve hangi tanımlayıcı özellik ile hangi neden arasında fark olduğunu tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

### 1.1. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Sessizliği, örgütsel değişim ve gelişimin önündeki önemli bir engel, çoğulcu örgüt kültürünün yaratılmasını engelleyen kolektif bir fenomen olarak ele alan ve örgütsel sessizlik kavramının gelişmesine katkı sağlayan Morrison ve Milliken (2000: 707)'e göre örgütsel sessizlik; işgörenlerin örgütsel sorunlar hakkında fikir, görüş ve endişelerini dile getirmeme eğilimi, kendilerine saklama tercihidir. Birçok araştırmacı, yapmış olduğu benzer tanımda örgütsel sessizliği; bireylerin örgütsel durum, konu, olay ya da sorunlarda davranışsal, bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri ile ilgili düşüncelerini, fikir, öneri ve görüşlerini değişim yaratma gücüne sahip kişilere - yöneticilere - ifade etmekten bilinçli olarak kaçınma, suskun kalma olarak tanımlamaktadır (Pinder and Harlos, 2001: 334; Van Dyne, et al., 2003: 1360; Brinsfield et al., 2009: 4; Çakıcı, 2010: 10).

Örgütsel sessizlik, önceleri uyum, bağlılık, nezaket, saygı, onay, rıza olarak değerlendirilse de; günümüzde işgörenlerin örgüt ile ilgili konu ve sorunlar hakkında bildiklerini bilinçli olarak saklaması, geri çekilmesi ve kasıtlı olarak gösterdikleri tepki şeklinde yorumlanmakta ve olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır (Çakıcı, 2010: 9; Özdemir ve Sarıoğlu Uğur, 2013: 258).

Brinsfield ve diğerleri (2009: 9)'ne göre örgütsel sessizliğin tarihsel gelişimi üç döneme ayrılır. 1970'lerden 1980'li yılların ortasına kadar olan dönem birinci dönemdir. Bu dönemde Hirschman'ın "Exit, Voice and Loyalty" adlı kitabı ile işgören sessizliği gündeme gelmiştir. Hirschman (1970); sessizliği pasif ancak yapıcı bir tepki şeklinde değerlendirmiş, sessizliğe bağlılık ile ilişkili bir anlam atfetmiştir. 1980'lerin ortasından 2000'li yıllara kadar olan dönem ikinci dönemdir. Bu dönemde sessizlik, sorun bildirme, şikayetçi olma, muhbirlik, sosyal dışlanma, örgütsel muhalefet gibi konularla ilişkilendirilmiştir. 21. Yüzyılda yapılan çalışmaların yer aldığı dönem ise 3. dönemdir. Örgütsel sessizlik ile ilgili ilk çalışmalar 1970'li yıllarda başlasa da, 2000'li yılların başlarında-3.dönemde- konuya yönelik çalışmalar hız kazanmış ve bu dönemde sessizliğin salt konuşmamak anlamına gelmediği anlaşılmıştır (Durak, 2014: 90). Morrison ve Milliken (2000) ve Pinder ve Harlos (2001)'un çalışmaları ile birlikte örgütlerde sessizliğin "bilgi ve fikrin bilerek esirgenmesi" anlamına gelmesi ve sessizliğin "örgütsel konu ve sorunlar ile sınırlı" olması fikri gündeme gelmiştir (Çakıcı, 2010: 10). İzleyen yıllarda Milliken, ve

diğerleri (2003)'nin sessiz kalma nedenleri ve Van Dyne ve diğerleri (2003)'nin çalışanların sesliliği ve sessizliği üzerine yapmış olduğu çalışmalar ile birlikte, örgütsel sessizlik kavramı literatürde daha çok yer almaya başlamıştır (Kan et al., 2013: 14; Lee et al., 2014: 26).

### 1.2. Örgütsel Sessizlik Nedenleri

Örgütsel sessizliğin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Milliken ve diğerleri (2003: 1462), bireylerin neden, ne zaman ve nasıl sessiz kaldıklarını merak etmiş; bu amaçla bireylerin sessiz kalma davranışı gösterme nedenlerine ilişkin bir araştırma yapmış ve şu sonuçları bulmuşlardır. Bireyler en çok korku ve inanışlarından, deneyim eksikliği, hiyerarşik yapı ve desteklenmeyen örgüt kültürü gibi bireysel ve örgütsel özelliklerden ve yöneticileri ile olan zayıf ilişkilerinden dolayı sessiz kalmaktadırlar. Çakıcı (2008: 125) ise, örgütsel sessizlik nedenlerini "yönetimsel ve örgütsel nedenler, iş ile ilgili korkular, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu" olarak beşe ayırmıştır.

Bu çalışmada, örgütsel sessizlik nedenleri, "bireysel nedenler, yönetimsel ve örgütsel nedenler, çevresel ve kültürel nedenler ve korku kaynaklı nedenler" olmak üzere dört başlıkta incelenmiştir.

#### • Bireysel Nedenler:

Sosyal birer varlık olan bireyler, yetenek, bilgi ve kişisel özelliklerine göre farklı duygu ve düşüncelerini yansıtan çok sayıda davranış geliştirmektedirler (Şimşek ve ark., 2008: 23; Güney, 2011: 1). İnsan davranışlarının izahında yalnızca bireyin öne sürdüğü ya da iddia ettiği somut kavramlara ya da davranışları haklı çıkarmak için girişilen çabalara bakmak yeterli değildir. Davranışları anlamak için kişiliği bir bütün olarak ele almak gerekir (Eren, 2014: 92). Belirli bir örgütsel yapı içinde ortaya çıkan insan davranışlarından biri de "sessizlik" davranışıdır.

Sessiz kalma davranışı, kişinin bireysel ve demografik özelliklerine, konunun durumuna ve sessiz kalmamak kişinin pozisyonuna göre değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin, belli bir konu hakkında arkadaşları ile konuşan kişi, aynı konuyu yöneticisi ile konuşurken sessiz kalma davranışı gösterebilir (Özgen ve Sürgevil, 2009: 315). Sessiz kalma davranışı göstermede cinsiyet, yaş, eğitim durumu, deneyim, kıdem, düşük pozisyonda olma gibi demografik özellikler de etkili olmaktadır. Örneğin, Çakıcı (2008: 128)'nin yapmış olduğu çalışmada yaşın sessizleşme üzerinde ters orantılı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, yaş ilerledikçe sessizleşme nedenlerinin etkisi azalmaktadır. Milliken ve diğerleri (2003)'nin yapmış olduğu çalışmada ise deneyim, yaş değişkeni ile birlikte incelenmiş; genç ve deneyimi az olan bireylerin fikirlerini açıklamadıkları, sessiz kaldıkları belirtilmiştir (Özgen ve Sürgevil, 2009: 317).

Sessiz kalma davranışında kontrol odağı (locus of control), benlik saygısı veya özsaygı (self-esteem), iletişim endişesi (communication apprehension), risk alma eğilimi, grupla özdeşleşme gibi bireylere özgü kişilik özellikleri de etkili olabilmektedir (Pinder and Harlos, 2001: 354). Özellikle birey-grup etkileşim sürecinde bireyin öz imajı (self-image), öz saygısı ve kendini algılaması (self-perception) sonucunda birey, gruptaki diğer kişilerin onaylayıcı tepkileri düzeyinde kendisini onlara açmakta, iletişim kurmakta (Silah, 2005: 159) ya da sessiz kalıp

kendine yönelmektedir. Premeaux ve Bedeian (2003: 1543), iç kontrol odaklı kişilerin konuşmaya daha yatkın olduğunu; benlik saygısı düşük olan kişilerin ise kendilerini, görüş ve düşüncelerini belirtme riskini almak istememelerinden dolayı genelde konuşmaktan kaçındıklarını, sessiz kalmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca Premeaux ve Bedeian (2003: 1542), iyi bir izlenim bırakmak adına sosyal davranışları bilerek değiştirme ve ortama uyum gösterme ile ilgili bireysel bir davranış olan “kendini uyarılma” (self-monitoring) düzeyinin de sessizlik nedenlerinden biri olabileceğini düşünmektedir. Kendini uyarılma düzeyi düşük olan çalışanlar, açıkça konuşma eğiliminde daha çok bulunmaktadır. Bu nedenlerin yanı sıra başarı ve takdir görme ihtiyacı daha düşük olan B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler daha sessiz kalabilmektedirler (Çakıcı, 2010: 24).

- Yönetimsel ve Örgütsel Nedenler:

Örgüt içinde sessiz kalmak herhangi bir sorunun olmadığına, tersine memnuniyet ortamının oluşmasına imkan sağlasa ve yöneticiler için sevindirici bir durum olsa da, gerçekte sorunların gizli kalmasına, önemli bilgilerin kaçırılmasına, yeniliğin ve değişimin engellenmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle, sessizlik kavramı, hem bireysel performansı hem de örgüt performansını etkileyen önemli bir davranış olarak ele alınmalıdır (Çakıcı, 2010: 37, 42).

Bireylerin sessiz kalma davranışı göstermelerine neden olabilecek örgütsel faktörler; çalışılan ortam, kurum normları, katı hiyerarşik yapı, çalışanların desteklenmediği, itaat baskın olduğu bir örgüt kültürü, yoğun gözetim, iş ilişkilerinin insan ilişkilerinden daha değerli görülmesi, rekabete dönük örgütsel işleyiş, örgütsel adalet, merkeziyetçi karar verme ve örgüt iklimi olarak belirtilebilir (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 162; Özgen ve Sürgevil, 2009: 318). Ayrıca örgütsel sosyalleşme açısından ele alındığında bireyin örgüte uyumu, kariyerinde başarılı olması, iş doyumunu ve başarılı bir sosyalleşme yaşaması işe/örgüte bağlılığını artırırken; örgüt içinde başarılı olmayan bir sosyalleşme yaşantısı geçirmesi işten ayrılmasına (Balcı, 2003: 12) belki de örgüt içinde sessiz kalmasına neden olabilecektir. Diğer taraftan örgütsel sosyalizasyon da bireylerin sessiz kalma davranışı sergilemelerinde etkili olabilmektedir. Özellikle örgüte yeni giren bir çalışan bu süreçte algılamış olduğu eksiklikleri, olumsuzlukları ya da daha genel bir ifade ile örgüt ikliminden farklı olan fikir ve düşüncelerini kolay bir şekilde dile getiremeyip, sessiz kalmayı tercih edebilecektir (Alparlan, 2010: 29).

Yönetimin açıkça konuşmayı desteklememesi, mesafeli ilişkiler, yönetime duyulan güvensizlik, farklı fikirlere açık olmamak, geri bildirim eksikliği, otoriter yönetim anlayışı, yönetimin şeffaf olmaması, sorun bildirenlere olumsuz tepki veren yönetim tarzı gibi nedenler ise örgütsel sessizliğin yönetimsel nedenleri arasında sayılabilir (Çakıcı, 2010: 29). Premeaux ve Bedeian (2003: 1556)'a göre, üst yönetimin şeffaflığı arttıkça kendini uyarılma gücü düşük olan bireylerin daha fazla konuşma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Diğer yandan bireyler, birlikte çalıştıkları kişilerden özellikle yöneticilerinden destek görmediklerini düşündükleri ya da ses çıkarmaları halinde bir direnç ile karşılaşacaklarını bildikleri durumlarda da sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Bowen and Blackmon, 2003: 1394). Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimin uygunluğu da

birey davranışları üzerinde etkilidir. Örneğin, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim uygunluğu azaldığında yönetici ses ile çalışan ise sessizlik ile kendisini ifade etmektedir (Ellis and Van Dyne, 2009: 52).

Yöneticiler açısından bakıldığında, yöneticilerin örgütün işleyişine ve sorunlara yönelik özellikle astlarından olumsuz geri bildirim alma korkusu duyduğu söylenebilir. Yöneticiler çalışanlardan gelen katkı, görüş, öneri ve eleştirileri dinlemedikçe, zamanla astlarda görüşlerini paylaşmamakta ve sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 160). Diğer taraftan yöneticilerin, çalışanlarına ilişkin açığa vuramadıkları birtakım örtük inançları vardır. Örneğin bazı yöneticiler, çalışanların güvenilmez, çıkarıcı, bencil olduklarını ve yönetimin her şeyin en iyisini bildiğini, karşıt görüşlerin örgütte bulunmaması gerektiğini düşünmektedirler (Morrison and Milliken, 2000: 708-710; Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 161).

Tangirala ve Ramanujam (2008), Amerika'daki bir hastanede çalışan 606 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların kendi çalışma grupları ile özdeşleştiklerinde, mesleğe bağlılık hissettiklerinde ve örgütte prosedürel adaletin yüksek seviyede olması durumunda daha az sessiz kaldıkları sonucuna varmışlardır. Maxfield ve diğerleri (2005: 4, 5) ise, 1700'den fazla hekim, hemşire, klinik bakım personeli ve yönetici ile yaptıkları çalışma sonucunda, örgütte net olmayan kurallar, yapılan hatalar, çalışanlar arası destek eksikliği, bilgi yetersizliği, kötü takım çalışması, saygısızlık ve merkezi yönetim anlayışı gibi faktörleri sağlık kurumlarındaki sessizlik nedenleri olarak belirlemişlerdir. Schwappach ve Gehring (2014) ise onkoloji biriminde çalışanların hasta güvenliği ile ilgili konularda açıkça konuşma durumunu incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütte yapılan hata türlerine göre (unutulan el dezenfeksiyonu, ilaç hazırlamada kural ihlalleri vb.) konuşma olasılığının büyük değişkenlik gösterdiğini belirtmişler ve konuşma davranışının örgütteki durumsal faktörlerden etkilendiği sonucuna varmışlardır.

- Çevresel ve Kültürel Nedenler:

Çalışanlar her durumda bireysel, yönetimsel ya da örgütsel nedenlerden dolayı sessiz kalma davranışı sergileyebilirler. Dış çevre faktörleri de çalışanların sessiz kalmalarında önemli bir neden olabilir. Örneğin, bireyler baskın fikri benimsemek için çevreyi gözlemleyebilir, eğer azınlığın fikrini benimsedilerse, kamuoyu görüşleri (public opinion) doğrultusunda tepki çekmemek için ihtiyatlı davranabilir, kendi görüşlerini dile getirmeyip sessiz kalabilmektedirler (Scheufle and Moy, 2000: 10; Bowen and Blackmon, 2003: 1396). Bir diğer etken de belirsizliktir. Bilginin yetersiz olduğu ya da açık olmadığı, karmaşıklığın var olduğu, değişmelerin hızlı ve kestirilemez biçimde geliştiği, çevresel uyarıların ve belirsizliğin yoğun olduğu ortamlarda kişiler kendilerini tehdit altında hissederek ortama uyum sağlayamayabilirler. Böylesi ortamlarda etkili davranabilmek bireylerin yeteneklerine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Belirsizliğe toleransı yüksek olan bireylerin enformasyon iletme becerilerini yüksek olduğu söylenebilir (Sargut, 1994: 118).

Tüm insanlığa ilişkin evrensel kültürel değerler olduğu gibi bir kültürden diğerine değişen öğeler de bulunmaktadır. Kültürel görecelik ya da kültürel farklılaşma olarak ele

alınan bu durum, farklı kültürlerde yaşayan insanların kavrama, düşünme, değerlendirme ve davranışlarının da farklı olmasına, benzer konu ya da koşullar karşısında farklı tepkiler vermelerine neden olmaktadır (Sargut, 1994: 44, 48). Kültürden kültüre farklılık gösterebilen davranışlar iletişim, çatışma ve belirsizliklerin üstesinden gelme, denetim noktası, güç mesafesi, bireyci-toplumcu davranışlar vb. konularda ortaya çıkmaktadır (Sargut, 1994: 99). Bu açıdan bakıldığında örgütsel sessizlik nedenlerinden biri olarak kültürel yapı ve farklılıklar da ele alınabilir. Örneğin, güç mesafesinin yüksek olduğu kültüre sahip ülkelerde (Türkiye gibi) çalışan bireyler, herhangi bir eleştiride bulunmadan yönetimin eylemlerini kabul etme ve sessiz kalma eğilimindedirler (Van De and Van Der, 2003). Danimarka ve İsveç gibi güç mesafesinin az olduğu ülkelerde toplumsal ve örgütsel hiyerarşinin az olması nedeniyle çalışanlar birbirleriyle rahatça iletişim kurabilirler (Sargut, 1994: 122).

#### • Korku Kaynaklı Nedenler:

Çalışanlar örgütte dedikoducu, şikayetçi, ispiyoncu gibi olumsuz bir şekilde algılanmaktan, hem yöneticiler hem de çalışma arkadaşları ile ilişkilerine zarar vermekten, başkalarını zor durumda bırakmaktan, üzmetten, utandırmaktan, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının gözündeki güvenin, saygının, kabul ve desteğin zedelenebileceğinden, kendisine misilleme yapılacağı ya da işten çıkarma, terfi alamama şeklinde cezalandırılmaktan ve konuşmanın boşuna olacağı, bir yarar sağlamayacağı, fark yaratmayacağı ya da herhangi bir şeyi değiştirmeyeceğine duyulan inançtan dolayı korkmakta ve sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Milliken et al., 2003: 1462; Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 161-162). Can ve Alparslan (2012: 265) yapmış oldukları çalışmada korkunun sessizlik eğilimlerinden biri olduğunu ifade etmişlerdir. Hemşireler üzerinde yapmış oldukları bu çalışmada, hemşirelerin üst yönetimin sert tavrından, başka bir birime gönderilmekten, işlerinin daha da zorlaştırılacağından ve elindekini kaybetmekten dolayı korktukları sonucuna ulaşmışlardır.

Ryan ve Oestrich (1991), görüşmüş olduğu 260 kişinin en az %70'inin, söyleyeceklerinin geri tepeceğinden korktuğunu ve bu nedenle konuşmakta tereddüt ettiğini; Detert (2003) ise 40.000'in üzerinde katılımcı ile yapmış olduğu çalışmada katılımcıların yaklaşık yarısının işyerinde konuşmanın güvenli olmadığı görüşünde olduklarını tespit etmişlerdir (Kish-Gephart et al., 2009: 165). Milliken ve diğerleri (2003: 1459) tarafından yapılan çalışmada ise mülakat yapılan kişilerin % 85'i, en az bir kere, konunun çok önemli olduğunu bilmelerine rağmen, yöneticilerine, konuyu ve konuya ilişkin endişelerini gündeme getirebilmelerinin mümkün olmadığı hissini taşıdıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmalardan ve verilen bilgilerden de görüldüğü üzere, çalışanlar farklı nedenlerle örgütte sessiz kalma davranışı göstermektedirler.

## 2. Gereç ve Yöntem

Bu araştırma, Trabzon ilindeki kamu hastanelerinde görev yapan sağlık personelinin örgütteki sessizlik nedenlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda, sağlık personelinin örgütsel sessizlik nedenleri değerlendirilmiş, nedenlerin personelin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılık gösterip göstermedikleri belirlenmiş ve sessizlik nedenlerine ilişkin boyutların ilişkisi analiz edilmiştir.

Araştırmanın evrenini, Trabzon ilinde faaliyet gösteren üç kamu hastanesinde görev yapan sağlık personeli (hemşire, ebe, sağlık memuru, sağlık teknisyeni, sağlık teknikeri, idari personel) oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Anketi uygulamaya gönüllü olan 481 sağlık personeli (evrenin yaklaşık %48'i) araştırmanın örneklemini oluşturmuş ve değerlendirme kapsamına alınmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Örgütsel sessizlik nedenlerini belirlemek amacıyla, Çakıcı (2008) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sessizlik Nedenleri" anketi kullanılmıştır. Bu anket, toplamda beş boyut ve 30 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutlar; "yönetimsel ve örgütsel nedenler", "işle ilgili korkular", "tecrübe eksikliği" "izolasyon korkusu" ve "ilişkileri zedeleme korkusu"dur. İfadeler, 5'li dereceli ölçek ile değerlendirilmiş olup; etkinlik kategorileri, "hiçbir etkisi yoktur" (1) ile "çok etkili" (5) arasında değişmektedir.

Araştırmada 30 ifadeye ilişkin ölçülen Cronbach Alpha katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur. Anket formu, katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan Örgütsel Sessizlik Nedenleri ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla Lisrel 8.7 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda beş faktörlü modelin uyum indeksleri incelenmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Ölçüm Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Kriterleri	Ölçüm Değeri	Uyum
Ki-Kare Uyum Testi (Kikare/SD)	3,704	Kabul Edilebilir
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,98	İyi Uyum
Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI)	0,97	İyi Uyum
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (NNFI)	0,98	İyi Uyum
Standardize Edilmiş Hataların Karekökü (SRMR)	0,049	İyi Uyum
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,075	Kabul Edilebilir

Uyum iyiliğine ilişkin Tablo 1'de sunulan değerler ilgili alan yazında genel kabul gören ölçütlere (Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Özdamar, 2016: 185, Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 271) bağlı kalmakla "iyi uyum" ve "kabul edilebilir uyum" olarak nitelendirilmiştir.

Araştırmaya katılan sağlık personelinin tanımlayıcı özelliklerini ve örgütsel sessizlik nedenlerini belirlemek için tanımlayıcı istatistiklerden (frekans, standart sapma, ortalama) yararlanılmıştır. Verilerin homojenliğini test etmek için Levene Test İstatistiği; tanımlayıcı özellikler ile örgütsel sessizlik nedenleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için Bağımsız Örneklem t-testi, Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve Kruskal Wallis testleri; sessizlik nedenlerine ilişkin beş boyut arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir. Veriler SPSS 19.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

## 3. Bulgular

Araştırmaya katılan 481 sağlık personelinin yaş, eğitim durumu, cinsiyet, kurumda çalışma yılı ve meslek gibi tanımlayıcı bilgileri Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2:** Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Değişkenler	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	379	78,8
Erkek	102	21,2
<b>Yaş</b>		
19-25	78	16,2
26-32	101	21,0
33-39	164	34,1
40-46	97	20,2
47 ve üzeri	41	8,5
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	95	19,8
Ön Lisans	179	37,2
Lisans	207	43,0
<b>Meslek</b>		
Hemşire/Ebe/Sağlık Memuru	349	72,6
Sağlık Teknisyeni/Teknikeri	69	14,3
İdari Personel	63	13,1
<b>Kurumda Çalışma Yılı</b>		
1 yıl ve 1 yıldan az	152	31,6
2-4	147	30,6
5-9	93	19,3
10 ve üzeri	89	18,5
<b>TOPLAM</b>	<b>481</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%78,8) kadınlardan oluşmaktadır. %34,1'i 33-39 yaş grubunda olan sağlık personelinin %43'ü lisans düzeyinde eğitim almıştır. Ayrıca %31,6'sı araştırmanın yapıldığı sağlık kurumunda 1 yıl ve

daha az bir süredir çalışmakta ve %72,6'sı hemşire, ebe veya sağlık memuru olarak görev yapmaktadır (Tablo 1).

Örgütsel sessizlik boyutlarına ilişkin tanımlayıcı bilgiler ve güvenilirlik sonuçları, Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3:** Örgütsel Sessizlik Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa
1. Yönetmel ve Örgütsel Nedenler	2,54	1,05	0,94
2. İşe İlişkin Korkular	2,13	0,92	0,83
3. Tecrübe Eksikliği	1,88	0,87	0,63
4. İzolasyon Korkusu	2,21	1,07	0,86
5. İlişkileri Zedeleme Korkusu	2,31	1,10	0,85

Örgütsel sessizlik ifadelerine ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha= 0,96) genel olarak yüksek bulunmuştur. Örgütsel sessizlik nedenlerini oluşturan boyutların katsayıları incelendiğinde, bu katsayıların da yeterli düzeyde olduğu görülmektedir (Alpar.,2012: 458) (Tablo 3). Diğer taraftan bu boyutların ortalama skorları üzerinden çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve bu katsayıların  $\pm 1$  aralığında bulunduğu yani verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sessizlik nedenlerine ilişkin boyutların ortalamaları incelendiğinde, en yüksek ortalamanın "yönetmel ve örgütsel nedenler" boyutuna ait olduğu saptanmıştır (2,54 $\pm$ 1,05). Bu boyutu sırasıyla; ilişkileri zedeleme korkusu (2,31 $\pm$ 1,10), izolasyon korkusu (2,21 $\pm$ 1,07), işe ilişkin korkular (2,13 $\pm$ 0,92) boyutları izlemektedir. En düşük ortalamaya sahip olan boyut ise, tecrübe eksikliği boyutu (1,88 $\pm$ 0,87)'dur (Tablo 3).

Tablo 4, katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre örgütsel sessizlik nedenleri ortalamalarını ve farklılık analizlerini özetlemektedir.

**Tablo 4:** Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bilgilerin Örgütsel Sessizlik Nedenleri Alt Boyut Ortalamalarına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Tür	Örgütsel Sessizlik Nedenleri ( $\bar{X} \pm SS$ )				
		Yönetmel ve Örgütsel Nedenler	İşe İlişkin Korkular	Tecrübe Eksikliği	İzolasyon Korkusu	İlişkileri Zedeleme Korkusu
Cinsiyet	Kadın	2,61±1,02	2,17±0,91	1,89±0,87	2,27±1,06	2,39±1,10
	Erkek	2,26±1,10	1,97±0,94	1,81±0,85	1,98±1,06	2,04±1,09
		<b>t= 3,025</b> <b>p=0,003*</b>	t= 1,910 p=0,057	t= 0,845 p=0,399	<b>t= 2,411</b> <b>p=0,016*</b>	<b>t= 2,896</b> <b>p=0,004*</b>
Yaş	19-25	2,72±1,04	2,26±0,85	1,82±0,82	2,42±1,12	2,51±1,18
	26-32	2,43±1,01	1,96±0,81	1,70±0,74	2,07±1,02	2,20±0,97
	33-39	2,58±0,98	2,16±0,94	1,96±0,89	2,27±1,01	2,33±1,07
	40-46	2,52±1,11	2,21±1,01	1,99±0,97	2,21±1,12	2,43±1,17
	47 ≥	2,32±1,22	1,97±0,99	1,80±0,88	1,83±1,07	1,90±1,13
		F= 1,428 p=0,223	F= 1,808 p=0,126	F= 1,970 p=0,098	<b>F= 2,645</b> <b>p=0,033*</b>	<b>F= 2,636</b> <b>p=0,034*</b>
Meslek	Hemşire/Ebe/ Sağlık Memuru	2,65±1,02	2,21±0,92	1,90±0,87	2,31±1,07	2,45±1,10
	Sağlık Teknisyeni/ Teknikeri	2,30±1,12	2,00±0,92	1,85±0,83	2,09±1,04	2,19±1,06
	İdari Personel	2,21±1,03	1,81±0,88	1,75±0,92	1,76±0,94	1,71±0,94
		<b>F= 6,977</b> <b>p=0,001*</b>	<b>F= 5,801</b> <b>p=0,003*</b>	F= 0,812 p=0,444	<b>F= 7,665</b> <b>p=0,001*</b>	<b>KW= 31,015</b> <b>p=0,000*</b>

$\bar{X}$ : Ortalama; SS: Standart Sapma; \*p<0,05

Araştırmaya katılan sağlık personelinin tanımlayıcı özelliklerine göre, örgütsel sessizlik nedenleri ortalamaları incelendiğinde; eğitim durumu ve kurumda çalışma yılı değişkenlerinin istatistik olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Cinsiyet, yaş ve meslek değişkenleri ise, bazı alt boyutlar için anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu farklılıklar aşağıda tartışılmaktadır:

- Cinsiyete göre sağlık personelinin örgütsel sessizlik nedenleri ortalamalarına bakıldığında, Tüm boyutlarda kadınların ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyetler arasındaki farklar, yönetsel ve örgütsel nedenler (p=0,003), izolasyon korkusu (p=0,016) ve ilişkileri zedeleme korkusu (p=0,004) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlıdır. Kadınların ortalaması daha yüksek olduğundan, yönetsel ve örgütsel nedenler, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu bakımından kadınların erkeklerden daha sessiz olduklarını söylemek mümkündür.

- Yaşa göre sağlık personelinin sessizlik nedenleri ortalamaları incelendiğinde, yaş değişkeni ile hem izolasyon korkusu (p=0,033) hem de ilişkileri zedeleme korkusu (p=0,034) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre, 19-25 yaş aralığındaki katılımcıların izolasyon korkusu alt boyut ortalaması 26-32 yaş aralığındaki ve 47 ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların ortalamasından daha büyüktür. Dolayısıyla 19-25 yaş aralığındaki gençler izolasyon korkusu bakımından daha sessizdirler. Ayrıca izolasyon korkusu alt boyutunda 33-39 yaş aralığındaki katılımcılar ile 47 ve üzeri yaş grubundaki katılımcılar arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. 33-39 yaş aralığındaki katılımcıların

izolasyon korkusu alt boyut ortalaması daha büyük olduğundan; izolasyon korkusu açısından daha sessiz oldukları söylenebilir. İlişkileri zedeleme korkusu alt boyutuna bakıldığında ise, farkın 47 ve üzeri yaş grubundaki katılımcılar ile 19-25, 33-39 ve 40-46 yaş aralığındaki katılımcılar arasında olduğu belirlenmiştir. 47 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcıların ilişkileri zedeleme korkusu alt boyut ortalaması diğer yaş gruplarının ortalamalarından daha düşüktür. Bu durumda, 47 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcıların ilişkileri zedeleme korkusu açısından daha az sessiz kaldıkları yani sessiz olmadıkları söylenebilir.

- Katılımcıların mesleki dağılımlarına göre sessizlik nedenleri ortalamalarına bakıldığında, hemşire/ebe/sağlık memuru kategorisinde yer alan katılımcıların diğer sağlık personellerine göre tüm alt boyut ortalamaları daha yüksektir. Dolayısıyla hemşire/ebe/sağlık memurlarının diğer meslek gruplarına göre daha sessiz oldukları söylenebilir. Ayrıca meslek değişkeni ile yönetsel ve örgütsel nedenler (p=0,001), işe ilişkin korkular (p=0,003), izolasyon korkusu (p=0,001) ve ilişkileri zedeleme korkusu (p=0,000) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farkın anlamlı olduğu tüm boyutlarda hemşire/ebe/sağlık memuru diğer meslek gruplarına göre daha yüksek ortalamaya sahip olduklarından daha sessiz iken; idari personelin ortalaması tüm boyutlarda en düşük olduğundan, idari personel daha az sessizdir.

- Çalışmada incelenen boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyon analizinden yararlanılarak test edilmiştir. Tablo 4'de örgütsel sessizlik boyutları arasındaki ilişkilerin düzeylerini gösteren korelasyon analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 5:** Örgütsel Sessizlik Boyutları Arasındaki İlişkinin Analizi

Boyutlar	1	2	3	4	5
1. Yönetmel ve Örgütsel Nedenler	1	0,76**	0,51**	0,73**	0,72**
2. İşe İlişkin Korkular		1	0,60**	0,74**	0,70**
3. Tecrübe Eksikliği			1	0,59**	0,55**
4. İzolasyon Korkusu				1	0,81**
5. İlişkileri Zedeleme Korkusu					1

\*\*Korelasyon katsayıları, 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel sessizlik boyutlarına ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. Analiz sonucunda, tüm boyutlar arasında 0,01 güvenilirlik düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. İlişkileri zedeleme korkusu ile izolasyon korkusu ( $r=0,81$ ;  $p=0,01$ ) faktörleri arasında istatistiksel olarak 0,01 düzeyinde anlamlı, pozitif ve çok kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yönetmel ve örgütsel nedenler ile işe ilişkin korkular ( $r=0,76$ ;  $p=0,01$ ), ilişkileri zedeleme korkusu ( $r=0,72$ ;  $p=0,01$ ), izolasyon korkusu ( $r=0,73$ ;  $p=0,01$ ) arasında ve işe ilişkin korkular ile izolasyon korkusu ( $r=0,74$ ;  $p=0,01$ ) arasında kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer boyutların birbirleri ile ilişkilerine bakıldığında ise, orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Sağlık çalışanları, sağlık kurumları için önemli kaynaklardan birini oluşturmaktadır. Hasta ve hasta yakınlarıyla, üstleriyle, paydaşlarla ve kendi içlerinde yüksek düzeyde iletişim ve etkileşim halindedirler. Bu iletişim ve etkileşim, sağlık kurumunun performansına, bireysel performansa ve kurum faaliyetlerine doğrudan yansımaktadır. Bu nedenle, literatürde özellikle örgütsel davranış konularında, sağlık çalışanları üzerinde pek çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Bu konulardan birisi olan “örgütsel sessizlik” kavramının incelenmesinin sağlık kurumunun başarısı, hizmetin kalitesi, sağlık tüketicileri ile sağlık çalışanları arasında güven ortamının oluşması gibi konular bakımından önemli olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma, sağlık hizmet sunumunda önemli bir role sahip olan sağlık çalışanlarının örgüt içinde sessiz kalma nedenlerini araştırmak, sessiz kalma nedenlerinin katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak ve sessizlik nedenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma kapsamında, örgütsel sessizlik nedenleri alt boyutlarından en yüksek puan ortalamasının “yönetmel ve örgütsel nedenler” boyutuna ait olduğu saptanmıştır. Bu durumda, sağlık çalışanlarının en çok yönetici tavırları, hiyerarşik yapı, örgütsel yapı ve politikalar gibi yönetmel ve örgütsel nedenlerden dolayı sessiz kaldıkları söylenebilir. Yüksek merkezileşme, hiyerarşik düzende resmi geri bildirim mekanizmalarının eksikliği, “yöneticim en iyisini bilir” algısı gibi ifadeler; örgütsel sessizliği oluşturmada ve geliştirmekte etkili olmaktadır. Sessizlik nedenlerine ilişkin sağlık çalışanlarına yapılan benzer araştırma sonuçları da yönetmel nedenlerin sessizliğe etki eden önemli nedenlerden birisi olduğunu ortaya koymaktadır (Yalçın ve Baykal, 2012; Alioğulları, 2012; Erigüç ve ark., 2014a; Bayın vd., 2015). “Tecrübe eksikliği” alt boyutunun ise, örgütsel sessizlik

nedenleri arasında en düşük puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır.

Bireysel faktörler, çalışan davranışları üzerinde önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle, çalışma kapsamında, sağlık çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerinin sessizlik davranışı göstermelerine olan etkileri incelenmiştir. Eğitim durumu ve kurumda çalışma yılı değişkenleri sessizlik davranışı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmazken; cinsiyet, yaş ve meslek değişkenlerinin sessizlik davranışı üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin araştırma sonuçları; izolasyon korkusu, ilişkileri zedeleme korkusu ve yönetmel/örgütsel nedenlerden dolayı kadınların erkeklere göre daha sessiz kaldıklarını göstermektedir. Alioğulları (2012), kadın çalışanların olumsuz davranışlara maruz kalmamak, negatif geri bildirim almamak amacıyla daha çok sessiz kalma davranışını tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Erigüç ve diğerleri (2014b) ise, cinsiyet değişkeninin yönetmel nedenler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğunu vurgulamışlar ve kadınların erkeklerden daha sessiz oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Yaşa göre sağlık çalışanlarının sessizlik nedenleri bulgularına bakıldığında ise, yaşı daha küçük olan sağlık personelinin izolasyon ve ilişkileri zedeleme korkusu nedenleriyle daha fazla sessizlik davranışı gösterdikleri saptanmıştır. Bu durum, daha genç olan çalışanların iş yaşamına ilişkin tecrübe ve bilgi birikimlerinin daha az olması gibi nedenlerle açıklanabilmektedir. Benzer şekilde Afşar (2013), 20-30 yaş aralığındaki sağlık çalışanlarının diğer yaş grubu çalışanlara göre daha sessiz olduklarını; 50 yaş ve üzeri çalışanların ise sessizlik davranışında daha az bulduklarını saptamıştır. Erigüç ve diğerleri (2014b) ise, hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, 25 ve daha genç yaşlardaki personelin daha sessiz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Sağlık çalışanlarının meslekleri, sessizlik nedenlerinde anlamlı farklılıklar oluşturmaktadır. Araştırma bulguları; hemşire, ebe ve sağlık memurlarının diğer sağlık çalışanlarına göre daha sessiz olduklarını göstermektedir. Bu durumun özellikle hemşirelerin hasta ve hasta yakınları ile doğrudan ve yoğun temas ve iletişim halinde olmaları, stres ve gerginliğin yüksek olduğu bir iş ortamında çalışmaları, hastaların sağlığını geliştirmeye yönelik faaliyetlerin hemen hemen her aşamasında yer almaları ve diğer sağlık meslek gruplarıyla olan iletişimlerinin yoğunluğu gibi nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Hemşireler üzerinde yapılmış olan sessizlik davranışına yönelik çalışmalar; hemşirelerin en çok adaletsiz örgüt kültürü, kapalı iletişim kanalları, yönetimin olumsuz tutumu gibi yönetmel nedenler ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin bozulacağı korkusu



gibi nedenlerden dolayı sessiz kaldıklarını göstermektedir (Tangirala and Ramanujam, 2008; Garon, 2012; Can ve Alparslan, 2012; Yalçın ve Baykal, 2012; Erigüç ve ark., 2014b; Bayın ve ark, 2015).

Araştırma kapsamında örgütsel sessizlik nedenleri alt boyutlarının ilişki durumu korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, tüm boyutların birbirleri ile olan ilişkilerinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “İlişkileri zedeleme korkusu” ile “izolasyon korkusu” ( $r=0,81$ ;  $p=0,01$ ) boyutları arasında pozitif ve çok kuvvetli bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışanların ilişkileri zedeleme korkusu nedeniyle sessizlik davranışı göstermeleri azaldıkça, izolasyon korkusu nedeniyle sessizlik davranışı göstermelerinin de azalma eğiliminde olacağı söylenebilir.

Örgütsel sessizliğin hem örgütler hem de çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri bulunabilmektedir. Özellikle gerçekleştirilen faaliyetlerin çok büyük bir kısmının acil ve ertelenemez olduğu, hatalara karşı duyarlı olan ve çalışanlar arasındaki işlevsel bağlılık nedeniyle iletişimin ayrıca önem taşıdığı sağlık kurumlarında; çalışanların sessizlik davranışı göstermeleri, birçok olumsuz sonucu beraberinde getirebilmektedir. Sağlık kurumlarında sessizlik, diğer örgütlerden farklı olarak, geri dönüşü olmayan, ahlaki yükümlülükler doğuran durumlara neden olabilmektedir (Yalçın ve Baykal, 2012). Bu olumsuz sonuçların telafi edilmesi, sağlık kurumları için her zaman mümkün olmayabilmektedir. Dolayısıyla, sağlık kurumu ile ilgili meydana gelen sorunların çalışanlar tarafından ifade edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu düşünceden yola çıkılarak, sağlık çalışanlarının sessiz kalma nedenlerine yönelik olarak yapılan bu çalışmanın literatüre olduğu kadar, sağlık kurum ve kuruluşlarının yöneticilerine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının sessiz kalma nedenlerine ilişkin genel bir çerçeve çizmek amaçlanmaktadır. Çalışmaların diğer sağlık kurum ve kuruluşlarında, farklı tür ve büyüklükteki örneklem gruplarında yapılması sonuçların sağlık alanına genellenmesini kolaylaştıracaktır. Yapılacak olan çalışmalarda sessizliğin nedenleri, sonuçları ve bunların liderlik, iletişim, çalışan güçlendirme, örgütsel öğrenme gibi diğer örgütsel davranış konularına olan etkilerinin ele alınması önerilebilir.

## Kaynaklar

- Afşar, L. (2013), Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015), “Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Alioğulları, Z.D. (2012), Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Alpar, R. (2012), Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenilirlik. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Alparslan, A. M. (2010), Örgütsel Sessizlik İklimi ve İş Gören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif

- Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Balci, A. (2003), Örgütsel Sosyalleşme Kuram, Strateji ve Taktikler, Pegem A Yayınları, Ankara.
- Bayın, G., Yeşilaydın, G. ve Esatoğlu, A.E. (2015), “Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Nedenlerinin Belirlenmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 248-266.
- Beer, M. ve Nohria, N. (2000), “Cracking the Code of Change”, *Harvard Business Review*, May-June 2000, 133-141.
- Bowen, F. ve Blackmon, K. (2003), “Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice”, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417.
- Brinsfield, C.T., Edwards, M.S. ve Greenberg, J., (2009), Voice and Silence in Organizations: Historical Review and Current Conceptualizations. in: Voice and Silence in Organizations. Edited Jerald Greenberg ve Marissa, S. Edwards. Publ. By Emerald Group Publishing, 3-37.
- Can, A. ve Alparslan, A. M., (2012), “Hemşireler Neden Sessiz Kalırlar? Bir İçerik Analizi Çalışması”, 6. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 13-15 Eylül 2012, Isparta, 261-266.
- Çakıcı, A. (2008), “Örgütlerde Sessiz Kalman Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117-134.
- Çakıcı, A., (2010), Örgütlerde İşgören Sessizliği-Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz? Detay Yayıncılık, 117 s., Ankara.
- Detert, J. R. (2003), *To Speak or Not to Speak: The Multi-Level Influences on Voice and Silence in Organizations*. Unpublished Doctoral Dissertation, Harvard University. Aktaran: Kish-Gephart, J. J., Detert, J.R., Trevino, L.K. ve Edmondson, A.C. (2009), “Silenced by Fear: The Nature, Sources, and Consequences of Fear at Work”, *Research in Organizational Behavior*, 29, 163-193.
- Durak, İ. (2014), “Örgütsel Sessizliğin Demografik ve Kurumsal Faktörlerle İlişkisi; Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 89-108.
- Ellis, J.B ve Van Dyne, L., (2009), Voice and Silence as Observers’ Reactions to Defensive Voice: Predictions Based on Communication Competence Theory. in: Voice and Silence in Organizations. Edited Jerald Greenberg ve Marissa, S. Edwards. Publ. By Emerald Group Publishing, 37-61.
- Eren, E., (2014), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları, 642 s., İstanbul.
- Erigüç, G., Özer, Ö., Turaç, İ.S. ve Sonğur, C. (2014a), “Organizational Silence Among Nurses: A Study of Structural Equation Modeling”, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 4(1), 150-162.
- Erigüç, G., Özer, Ö., Sonğur, C., Turaç, İ.S. (2014b), “Bir Devlet Hastanesinde Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Üzerine Bir Araştırma”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 61-84.
- Garon, M. (2012), “Speaking Up, Being Heard: Registered Nurses’ Perceptions of Workplace Communication”, *Journal of Nursing Management*, 20(3), 361-371.
- Güney, S., (2011), Örgütsel Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, 456 s., Ankara.
- Hirschman, A. O., (1970), Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States, Harvard University Press. 176 s., London.
- Kan, S., Liping, G. ve Rujie, Q. (2013), “An Empirical Study on the Effect of Employee Voice”, *Studies of Psychology and Behavior*, No: 2, 14, [http://en.cnki.com.cn/Article\\_en/CJFDTOTAL-CLXW201302014.htm](http://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTOTAL-CLXW201302014.htm) (Son Erişim Tarihi: 16.07.2015).

- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A., (2008), Örgütsel Sessizlik. İçinde: Örgütsel Davranışta Seçme Konular – Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. Editörler: Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal. Gazi Üniversitesi Vakfı, İlke Yayınevi, 155-167.
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J.R., Trevino, L.K. ve Edmondson, A.C. (2009), “Silenced by Fear: The Nature, Sources, and Consequences of Fear at Work”, *Research in Organizational Behavior*, 29, 163-193.
- Lee, G.L., Diefendorff, J.M., Kim, T.Y. ve Bian, L. (2014), “Personality and Participative Climate: Antecedents of Distinct Voice Behaviors”, *Human Performance*, 27(1), 25-43.
- Maxfield, D., Grenny, J., McMillan, R., Patterson, K. ve Switzler, A., (2005), *Silence Kills: The Seven Crucial Conversations in Healthcare*. Vital Smarts, UT.
- Milliken, F.J., Morrison, E.W. ve Hewlin, P.F. (2003), “An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don’t Communicate Upward and Why”, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453- 1476.
- Morrison, E.W. ve Milliken, F.J. (2000), “Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World”, *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Özcan, Y., (2013), Sağlık Kurumları Yönetiminde Sayısal Yöntemler – Teknikler ve Uygulamalar. Çevirenler: Şahin Kavuncubaşı ve Selami Yıldırım. Siyasal Kitabevi, 461 s., Ankara.
- Özdemir, L. ve Sarioğlu Uğur S. (2013), “Çalışanların Örgütsel Ses ve Sessizlik Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 257-281.
- Özgen, I. ve Sürgevil, O., (2009), Örgütsel Sessizlik Olgusu ve Turizm İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi. İçinde: Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış. Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu. MKM Yayınları, 303-328.
- Pinder, C.C. ve Harlos, K.P. (2001), “Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice”, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Premeaux, S. F. ve Bedeian, A. G. (2003), “Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking Up in the Workplace”, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562.
- Ryan, K. ve Oestreich, D. K. (1991), *Driving Fear Out of the Workplace: How to Overcome The Invisible Barriers to Quality, Productivity and Innovation*, Jossey-Bass. Aktaran: Kish-Gephart, J. J., Detert, J.R., Trevino, L.K. ve Edmondson, A.C. (2009), “Silenced by Fear: The Nature, Sources, and Consequences of Fear at Work”, *Research in Organizational Behavior*, 29, 163-193.
- Quinn, R. E. ve Spreitzer, G. M. (1997), “The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider”, *Organizational Dynamics*, 26(2), 37-50.
- Sargut, S. A. (1994), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*, Verso Yayıncılık, Ankara.
- Scheufle, D. A. ve Moy, P. (2000), “Twenty-five Years of the Spiral of Silence: A Conceptual Review and Empirical Outlook”, *International Journal of Public Opinion Research*, 12(1), 3-28.
- Schwappach, D. L. B. ve Gehring, K. (2014), “Saying It Without Words’: A Qualitative Study of Oncology Staff’s Experiences With Speaking Up About Safety Concerns”, *BMJ Open*, 4(5), e004740, 1-8.
- Silah, M. (2005). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A., (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Gazi Kitabevi, 522 s., Ankara.
- Tangirala, S. ve Ramanujam, R. (2008), “Employee Silence on Critical WorkIssues: The Cross Level Effects of ProceduralJusticeClimate”, *PersonnelPsychology*, 61(1), 37-68.
- Van De, E. ve Van Der, G., (2003), *Break the Silence: Do Management Openness and Employee Involvement Raise Employee Voice Worldwide?*. in: *Academy of Management Proceedings*. <http://proceedings.aom.org/content/2003/1/K1.4.short> (Son Erişim Tarihi: 15.07.2015).
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I.C. (2003), “Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs”, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Yalçın, B. ve Baykal, Ü. (2012), “Özel Hastanelerde Görevli Hemşirelerin Sessiz Kaldığı Konular ve Sessiz Kalma Nedenleriyle İlişkili Faktörler”, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, Koç Üniversitesi*, 9(2), 42-50.



## Döviz Kuru Oynaklığının Öngörülmesi: Türkiye Örneği

Müge Sağlam<sup>1</sup>, Mehmet Başar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Karamanoglu Mehmetbey Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

<sup>2</sup>Anadolu Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

### Özet

Oynaklık, finansal enstrümanların taşıdığı riskin ölçüsünün ne olduğunu göstermesi açısından gerek piyasa katılımcılarının gerekse akademisyenlerin ilgisini çeken bir konudur. Özellikle uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmeler bu riski minimize edebilmek için birçok stratejiye başvurmaktadır. Bu açıdan oynaklığın modellenmesi ve oynaklık öngörüsünün yapılması döviz kuru riskinin yönetimi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı oynaklık öngörüsünün doğru tahmin edilmesiyle işletmelerin karşı karşıya kaldıkları döviz kuru riskinin minimize edilmesi yolunda öneriler sunmaktır. Bu bağlamda çalışmada Türkiye döviz piyasalarında USD, EUR ve GBP değişkenleri zaman serileri için en uygun oynaklık öngörü modeli ARCH, GARCH, EGARCH, TARARCH yöntemleri ile modellenmiştir. Çalışma sonucunda döviz kurlarındaki oynaklığın modellenmesinde, EUR ve USD değişkenleri için en iyi modellerin piyasadaki “iyi ve kötü haberlerin” volatiliteye etkisini ölçmede kullanılan asimetrik modeller olduğu, GBP değişkeni volatilitisini açıklayan en iyi modelin ise simetrik modeller olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Döviz Kuru, Oynaklık, Risk Yönetimi.

## Forecasting of Exchange Rate Volatility: The Case of Turkey

### Abstract

Volatility is a topic attracted great deal of attention from both market participants and academic scholars since it is considered as an indicator of the risk associated with financial instruments. Especially, businesses that operate at international level applies relevant strategies to minimize this risk. Thus, modeling of volatility and forecasting volatility is of great importance from the currency risk management standpoint. The aim of this study is to provide suggestions for accurate estimation of volatility and minimize the exchange rate risk faced by the company. In this study, optimal volatility forecasting models for USD, GBP and EUR time series were modelled with ARCH, GARCH, EGARCH and TARARCH methods. The study concludes that the best model for the EUR and USD variables is the asymmetric model used to measure the volatility impact of the “good and bad news” on the market and the best model to explain GBP Exchange volatility is symmetric model.

**Keywords:** Exchange Rate, Volatility, Risk Management.

### 1. Giriş

1970’lerin başına gelindiğinde ayarlanabilir sabit döviz kuru olarak tanımlanan ve doları rezerv para konumuna getirmiş olan Bretton Woods sistemi çökmüştür. Bu tarihten sonra ülkeler başka döviz kuru sistemleri denemişlerdir. Nihayetinde ise günümüzdeki esnek döviz kuru sistemine geçilmiştir. Bilindiği gibi bu sistemde döviz kurlarının gelecekteki değerlerini kesin bir sonuçla belirlemek mümkün değildir. Döviz kurlarının dövizde olan arz ve talebe bağlı olarak değerlendirilmesinin yanında ülkeler arasındaki sermaye hareketleri, enflasyon, faiz oranı gibi değişkenler de döviz kuru üzerinde etkili olmaktadır. Özellikle çok uluslu işletmeler döviz kurunun öngörülebilir olmaması nedeniyle döviz kuru riskine maruz kalmaktadırlar. Ancak döviz kuru oynaklığının öngörülebilir olması, işletmelerin bu riske karşı nasıl bir pozisyon almaları gerektiği konusunda yol gösterici olabilecektir. Döviz kurları üzerinde birçok risk faktörü vardır. Sistematik ve sistematik olmayan risk olarak kategorize edilen bu risk türlerinde, tamamen müdahale edilemeyen sistematik risk grubu, piyasa katılımcılarınca alınan hedging pozisyonlar ile azaltılabilmektedir. Bilindiği üzere hedging(korunma); firma içi yöntemler ve firma dışı yöntemler olarak 2’ye ayrılmaktadır. Firma içi riskten korunma yöntemleri, işletmenin kendi bünyesindeki kaynaklardan faydalanarak nakit akımları, varlıklar ve borç yönetimi ile işletmenin bilanço yapısını kontrol ederek finansal riskleri yok etmekte veya azaltmakta kullandığı yöntemlerdir. İşletmeler genellikle; döviz kuru riski, faiz oranı riski ve ticari ürün fiyat riski olmak üç temel risk

üzerine yoğunlaşmışlardır (Çömlekçi ve Güngör, 2012: 52). Firma içi döviz kuru riskinden korunma yöntemleri; çakıştırma (matching), eşleştirme (offsetting), alacak ve borçların netleştirilmesi (netting), nakit akışlarının zamanlaması (leading ve lagging), döviz sepetleri (currency baskets) ve ulusal para ile faturalandırma, para piyasaları yoluyla korunma yöntemleri (money market hedge) olmak üzere yedi ana başlık altında toplanmaktadır (Kalafat, 2010: 18-22). Firma dışı riskten korunma yöntemleri ise türev ürünlerin kullanımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak türev ürünler, iki taraf arasında nitelikleri önceden belirlenmiş bir veya daha fazla varlığın gelecekteki değeriyle ilgili olarak bugünden alım satımının yapılması için düzenlenen finansal sözleşmelerdir (Ersoy, 2011, s. 64). Risk yönetiminde kullanılacak türev ürünler, hem şirketlerin korunma (hedging) stratejilerinde, hem de piyasaların oynaklığının azaltılması açısından en etkili araçlardır. Türev ürünler, özellikle fiyat dalgalanmalarının yarattığı risklerin yönetilmesine olanak sağlayarak fiyat dalgalanmalarını azaltmakta olup, geleceğe yönelik tahminlerde bulunmayı kolaylaştırarak piyasa mekanizmasına işlerlik kazandırmaktadır. Ayrıca türev ürünlerin kullanılmasıyla birlikte fiyatlarda istikrar sağlanmasından dolayı piyasada hızlı para dönüşüm mekanizması gelişmektedir (Çevik ve Pekkaya, 2007: 49).

Döviz piyasasının günlük işlem hacmi düşünüldüğünde en büyük piyasa olduğu söylenebilir. Bu nedenle döviz kurlarının oynaklığının öngörülebilmesi, piyasa katılımcıları açısından önemli olmasının yanı sıra ülkelerin ekonomik

istikrarı hakkında bilgi verdiği için de son derece önemlidir. Özellikle 2011 yılı uluslararası faaliyet raporları incelendiğinde ABD’de istihdam sorununun derinleşmiş olması ve Euro Bölgesi’nde durgunluğun artması küresel ekonomiyi yeni bir tehditle karşı karşıya getirmiştir. 2012 yılına gelindiğinde ise ABD’nin ve AB ülkelerinin almış olduğu tedbirler finansal piyasalarda iyileşmeyi sağlamıştır. Fakat gelişmekte olan piyasalar içerisinde yer alan Türkiye’nin faiz oranı ve kur riskinin piyasa riskinin temel yapı taşlarını oluşturduğu göz önüne alındığında Türkiye’nin bilanço içi açık pozisyonları 2012 yılı verilerine göre bir önceki döneme kıyasla %3,03 oranında arttığı görülmektedir (BDDK). Tüm bunlara ek olarak siyasi belirsizliklerin de artmaya başladığı sonraki dönem olan 2013 yılında Türkiye’nin bilanço içi açık pozisyonlarında da artış olduğu görülmektedir. İşte küresel piyasada ve Türkiye’de yaşanan tüm bu gelişmeler özellikle uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmelerin döviz kuru riskine karşı önlem almalarını gerekli kılmıştır.

Finansal zaman serileri bir takım özellikler taşımaktadır. Finansal varlık getirilerinde sıklıkla görülen olgulardan ilki ve en çok karşılaşılanı oynaklık kümelenmesidir. Getiri serilerinde büyük değişimlerin büyük, küçük değişimlerin ise küçük değişimleri takip ettiği görülmektedir. Buna ek olarak finansal piyasalarda piyasa aktörleri iyi ve kötü haberler karşısında farklı hareket etmektedirler. Kötü haberler iyi haberlere göre daha fazla oynaklık yaratmaktadır. Dolayısıyla, finansal varlık fiyatlarındaki değişimin yönü oynaklık üzerinde asimetric bir etki yapmaktadır (Songül, 2010: 1). Volatilitiyi ölçmek için standart sapmanın kullanıldığı ve varyansın zaman içinde değişkenlik göstermediği düşüncesinin finansal zaman serileri için uygun olmadığı gerçeği zamanla anlaşılmış ve ARCH (Autoregressive Conditional Heteroscedasticity) grubu modeller geliştirilmiştir. Makroekonomi alanında enflasyonist belirsizliğin ve döviz kuru oynaklığının ölçülmesinde kullanılan ARCH modelleri, finansal varlık getirilerindeki deneysel bulguları hesaba katan ilk modeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Döviz kuru serilerinin kimi zaman yüksek kimi zaman ise düşük oynaklığa sahip olduğu herkesçe kabul gören bir durumdur. Döviz kuru serilerinin hata terimlerinin de oynaklığa sahip olması nedeniyle döviz kuru zaman serilerini değişen varyanslı modeller ile modellemek daha uygun olacaktır.

Bu bağlamda bu çalışmada; Engle tarafından geliştirilmiş ARCH ve Bollerslev tarafından geliştirilmiş olan GARCH yöntemlerine ek olarak bu yöntemlere daha sonra ilave edilmiş olan ve finansal piyasalardaki “iyi ve kötü haberlerin” volatiliteye etkisini ölçmede kullanılan TARARCH ve EGARCH yöntemleri de kullanılacaktır. Döviz kuru oynaklığı ile ilgili olan yazınlarda bu yöntemlerin, şokların neden olduğu oynaklık seviyesini yakalamada oldukça başarılı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Volatilité ve döviz kuru ile ilgili yapılmış olan çalışmalara literatür araştırması bölümünde yer verilmiştir.

## 2. Literatür Araştırması

Güloğlu ve Akman (2007), 2001-2007 tarihleri arasındaki haftalık nominal döviz kurlarını kullandıkları çalışmalarında, ARCH, GARCH ve SWARCH yöntemlerini kullanarak döviz kuru oynaklığını modellemişlerdir. Çalışmanın

sonucunda yazarlar ARCH ve GARCH yöntemlerinin yüksek ve inandırıcı olmayan bir oynaklık öngördüğü sonucuna ulaşmışlardır. Bu nedenle, SWARCH yöntemini analizlerine dâhil eden araştırmacılar, bir önceki dönemde oynaklık düşükken bu dönemde de oynaklığın düşük olma olasılığı ile önceki dönemde oynaklık yüksekken bu dönemde de oynaklığın yüksek olma ihtimalinin yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Tahmin sonuçlarına göre Türkiye ve dünyada yaşanan çeşitli ekonomik ve siyasal olayların döviz kuru oynaklığını etkilediğini ve bu oynaklık dönemlerinin kalıcı olduğunu görülmektedir.

Köse vd. (2008), 1995-2008 dönemini kapsayan aylık verileri kullanarak, reel döviz kurları ve ihracat değişkenleri üzerine eş bütünleşme analizi uygulamışlardır. Elde edilen bulgular reel döviz kuru oynaklığının Türkiye ihracatını hem uzun hem de kısa dönemde negatif olarak etkilediğini göstermiştir. Reel döviz kuru oynaklığındaki artışlar döviz kurunun gelecekteki eğilimi hakkındaki belirsizliği arttırmakta ve bunun bir sonucu olarak ihracatçı firmalar dış piyasadan daha çok iç piyasaya yönelme eğilimi göstermektedir.

Vergil (2002) çalışmasında, Türkiye’nin ABD ve Almanya, Fransa, İtalya ile olan ihracat akımları ve reel döviz kurundaki oynaklıkların bu ihracat akımlarına olan etkisini, 1990- 2000 dönemini kapsayan aylık verilerle incelemiştir. Eş-bütünleşme analizinin yapıldığı çalışmada, Türkiye’nin ihracatı ve reel döviz kuru oynaklığının Almanya, Fransa ve ABD için uzun dönemde negatif ve anlamlı ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Doğanlar (2002), döviz kuru oynaklıklarının ihracat üzerine etkisini, 1980-1996 yılları arasında üçer aylık veriler ile Türkiye, Güney Kore, Malezya, Endonezya ve Pakistan’ı incelemiş, bu ülkelerde döviz kuru oynaklıklarının reel ihracatı azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Yıldırım ve Kılıç (2014), Türkiye’deki döviz kuru oynaklığının Euro Bölgesi ile olan ihracata etkilerini araştırmak amacıyla 2000-2012 yılları arası çeyrek dönem verilerini panel veri analizi yöntemiyle test etmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre döviz kuru volatilitésinin ihracata kısa dönemde bir etkisinin olmadığı, ancak uzun dönemde ihracatı olumsuz yönde değiştirecek etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Türkyılmaz vd. (2007), 1999-2007 yıllarında nominal döviz kurunun volatilitésini ve dış ticaret arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre ihracattan döviz kuru volatilitésine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi saptanmıştır.

Acaravcı ve Öztürk (2006), 1989-2002 dönemleri aylık verilerini kullanarak döviz kuru değişkenliğinin Türkiye ihracatı üzerindeki etkisini eş bütünleşme testi ile analiz etmişlerdir. Çalışmanın sonucuna göre; döviz kurundaki değişkenliğinin artmasının ihracat talebi üzerinde negatif etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.

Onaran (2010), döviz kuru oynaklığının tahmininde yapay sinir ağ yöntemini kullandığı çalışmasında, dolar döviz kurunu değişken olarak seçmiştir. Kurulan modelin oynaklığı tahmin etmede %98 başarılı olduğu sonucu elde edilmiştir.

Choudhry ve Hassan (2015), çalışmalarında, Güney Afrika, Çin, Brezilya ve İngiltere arasındaki dış ticaret

ilişkilerinde döviz kuru oynaklığının ve küresel ekonomik krizin etkisinin olup olmadığını incelemiştir. 1991-2011 dönemlerinin incelendiği çalışmada, döviz kuru oynaklığının ve krizin söz konusu ülkelerin kendi aralarındaki ticari ilişkilerini etkilediği bulgularına ulaşılmıştır.

Hoque ve Kalev (2015) , yeni bir oynaklık ölçüsü tanıtmayı amaçladıkları çalışmalarında, AUD, CAD, CHF, EUR, GBP, JBY toplam 6 majör döviz, 2009-2010 yılları arasındaki günlük verileri dikkate alarak analiz etmişlerdir. Çalışmaya göre; döviz kurunun gün içi oynaklığının öngörülebilmesi, zımni oynaklığın öngörülmesinden çok daha önemli olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Kumar (2015), Euro döviz kurunun spot piyasadaki oynaklığının, future piyasadaki fiyatına olan etkisini incelediği çalışmada, 2006-2014 yılları arasındaki günlük verileri kullanmıştır. ARCH grubu modeller ile öngörünün yapıldığı çalışmada, GARCH(1,1) modelinin öngörü tahmininde en iyi model olduğu ayrıca piyasadaki iyi ve kötü haberlerin döviz piyasasındaki oynaklığı etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Popovici (2015), 2007-2015 yılları arasında döviz kuru ve tahvil piyasası oynaklığını modellemek amacıyla, Euro değişkenini ARCH grubu modeller ile modellemiştir. Çalışma sonucunda makroekonomik gelişmeler karşısında piyasaların volatilitésinin arttığı görülmüştür.

Murari (2015), 2000-2013 döneminde, Hindistan Rubi' sinin Amerikan Doları, Sterlin, Euro ve Yen karşısındaki volatilitésini modellemek amacıyla GARCH yöntemini kullanmış ve GARCH(2,1) modelinin simetrik etkileri yakalamak için kullanılabileceği söylemiştir.

West ve Cho (1995) , 1973-1989 yılları arasında dolar kuru oynaklığının öngörüsünde GARCH modelinin kısa dönemde daha iyi sonuç verdiğini ancak uzun dönemli öngörülerde aynı performansı gösteremediği sonucuna ulaşmışlardır.

### 3. Veri Seti Ve Yöntem

Döviz kuru oynaklığının öngörüsünü en iyi açıklayan model elde edilmeye çalışılan ve bunun sonucunda döviz kuru oynaklığının hangi dönemlerde arttığına ve söz konusu artışın nedenlerine değinilecek olan bu çalışmada yatırımcılara yol göstermesine yönelik öneriler sunulacaktır. Bu amaçla; 01.01.2010-30.11.2015 yılları arasındaki günlük USD, GBP ve EUR değerleri T.C. Merkez Bankası'nın elektronik veri dağıtım sisteminden elde edilmiştir.

Zaman serileri, periyodik zaman aralıklarında yapılmış gözlemler dizisi olan zaman serilerinde durağanlık önemlilik arz eden bir konudur. Başka bir deyişle durağanlık, zaman serisinin belirli bir zaman içerisinde belirli bir değere yaklaşması, sabit bir varyansa ve sabit bir ortalamaya sahip olması demektir. Neredeyse bütün istatistikî sonuç çıkarımları serinin durağanlığı varsayımı altında yapılır. Eğer seri durağan değil ise sonuç çıkarımlara geçmeden önce seri uygun bir yöntem kullanılarak durağanlaştırılmalıdır (Akdi, 2010: 20). USD, EUR ve GBP değişkenleri için durağanlık test sonuçları aşağıda yer alan tablolardaki gibidir:

**Tablo 1:** GBP Değişkeni Birim Kök Testi Sonuçları

GBP	SABİT-TRENDSİZ	SABİT-TRENDLİ	1.FARK
p	0.9915	0.6344	0.0000
t	0.668108	-1.936969	-36.05955
%1	-3.434543	-3.964232	-3.434546
%5	-2.863279	-3.412837	-2.863280
%10	-2.567744	-3.128403	-2.567745

H<sub>0</sub>=Seriler durağandır.

H<sub>1</sub>=Seriler durağan değildir

Tablo 1'e göre GBP değişkeni zaman serileri durağan değildir. Serinin 1. derece farkı alındıktan sonra seri durağan hale gelmiştir. Farkı alınan seri için H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilebilir.

**Tablo 2:** USD Değişkeni Birim Kök Testi Sonuçları

USD	SABİT-TRENDSİZ	SABİT-TRENDLİ	1.FARK
p	0.9972	0.8905	0.0000
t	1.052225	-1.286753	-38.73681
%1	-3.434543	-3.964232	-3.434546
%5	-2.863279	-3.412837	-2.863280
%10	-2.567744	-3.128403	-2.567745

H<sub>0</sub>=Seriler durağandır.

H<sub>1</sub>=Seriler durağan değildir

Tablo 2'ye göre USD değişkeni zaman serisi durağan değildir. Serinin 1. derece farkı alındıktan sonra H<sub>1</sub> hipotezi reddedilebilir.

**Tablo 3:** EURO Değişkeni Birim Kök Testi Sonuçları

EURO	SABİT-TRENDSİZ	SABİT-TRENDLİ	1.FARK
p	0.8654	0.2239	0.0000
t	-0.612154	-2.731314	-35.31285
%1	-3.434546	-3.964236	-3.434546
%5	-2.863280	-3.412839	-2.863280
%10	-2.567745	-3.128404	-2.567745

H<sub>0</sub>=Seriler durağandır.

H<sub>1</sub>=Seriler durağan değildir

Tablo 3'e göre EUR değişkeni zaman serisi durağan değildir. Serinin 1. derece farkı alındıktan sonra H<sub>1</sub> hipotezi reddedilebilir.

Seriler durağan hale getirildikten sonra ARCH etkisinin var olup olmadığı test edilmiştir. Koşullu değişen varyans modelleri simetrik ve asimetric modeller olmak üzere 2'ye ayrılmaktadır. Finansal bir varlığın, koşullu değişen varyans modelleriyle volatilité modelini oluşturmak için, öncelikle aşağıdaki aşamaların uygulanması gerekmektedir (Tsay, 2010: 113; Yavuz, 2014: 435):

- "Veride otokorelasyonun varlığı test edilerek, ortalama denkleminin belirlenmesi ve eğer gerekiyorsa herhangi bir doğrusal bağımlılığı kaldırmak için ARMA model gibi bir ekonometrik model kurulması,
- ARCH etkisi test etmek için, ortalama denkleminin kalıntılarının hesaplanması,
- ARCH etkisi istatistiksel olarak anlamlı ise volatilité modeli belirlemek, ortalama ve volatilité denklemlerinin ortak bir tahminini yapmaktır".

Çalışmada değişkenlerin birim kök sınaması yapıldıktan sonra zaman serilerinde ARCH etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. İlgili sınamaya ilişkin sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4:** Heteroskedasticity Test: ARCH

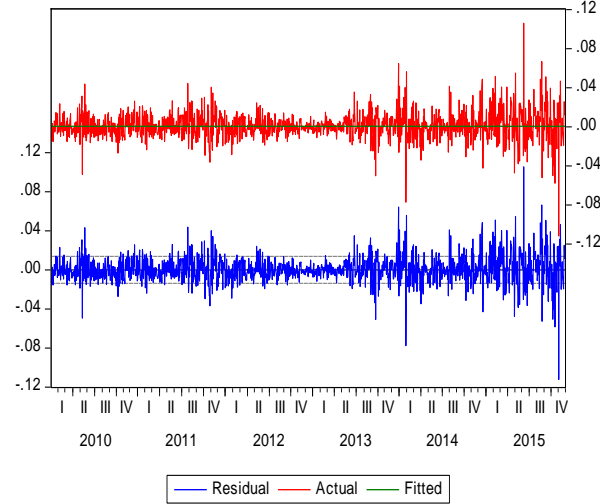
	F-İstatistik	Gözlemlenen* R <sup>2</sup>	Olasılık	Ki-Kare
USD	27.85234	27.37576	0.0000	0.0000
EUR	32.11034	31.47220	0.0000	0.0000
GBP	62.45562	60.01246	0.0000	0.0000

USD, GBP ve EUR değişkenleri için ARCH-LM sınavından sonra Tablo 4'te görüldüğü üzere heteroskedasticity test sonuçları istatistik olarak anlamlıdır. ARCH etkisi istatistik olarak anlamlı olduğundan değişkenlere ait en iyi volatilité modelinin ne olduğunu belirlemek amacıyla simetrik model olan ARCH-GARCH ve asimetrik modeller TARARCH-EGARCH modellemesi yapılmıştır. Her bir değişkene ait sonuçlar tablolarda verilmiştir.

**Tablo 5:** USD, ARCH Grubu Sonuçları

	Katsayı	STD. Hata	Z. İst.	Olasılık	AIC
C ARCH (1)	0,000135 0,326742	3,95E 0,021	34,071 15,070	0,000 0,000	-5,8105
C GARCH (1,1)	7,16E-07 0,913639	3,07E 0,007	2,3333 124,84	0,019 0,000	-6,0383
C TARCH (1)	7,26E-7 -0,04667	2,49E 0,010	2,9158 -4,5431	0,003 0,000	-6,0424
C EGARCH (1,0)	-0,12112 0,994561	0,015 0,001	-7,6017 701,28	0,000 0,000	-6,0393

Bu çalışmada; model seçme kriterleri olan Schwarz ve Hannan-Quinn kriterlerine göre daha uzun bir gecikme uzunluğu önerdiği için Akaike model seçme kriteri kullanılmıştır. Buna göre Tablo 5'te görüldüğü üzere "-6,042406" ile en düşük değere sahip olan TARARCH(1) modeli, USD değişkeni volatilitésinin öngörüsünde en iyi modeldir. Ancak TARARCH(1) modelinin katsayılarının eksi değer olması nedeniyle AIC kriterine göre bir diğer en düşük değer ve pozitif katsayılara sahip EGARCH(1,0) modeli öngöründe kullanılmıştır. Modele ait ACF, PACF, Jarque Berra normal dağılım sonuçları ekte verilmiştir. USD değişkeninin oynaklığının öngörülmesinde en iyi model EGARCH (1,0) modeline ait oynaklık grafiği Şekil 1. de görüldüğü gibidir.

**Şekil 1:** EGARCH (1,0)' a Ait Grafik Sonuçları**Tablo 6:** USD EGARCH(1,0) ARCH LM Sonuçları

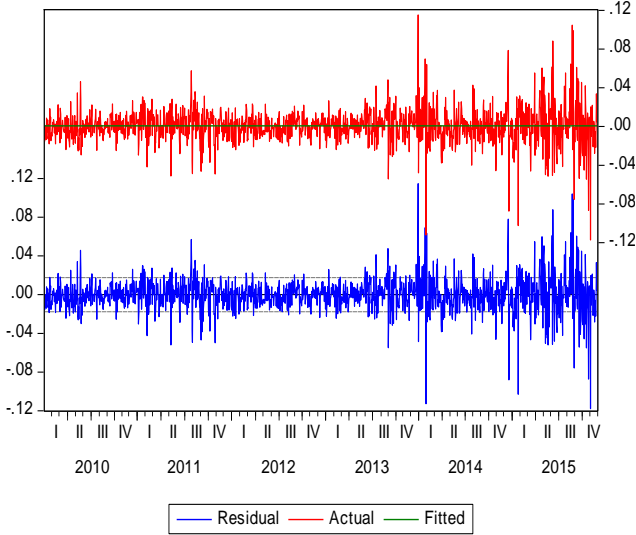
F-İstatistik	1,863282	Olasılık F(1,1483)	0,1725
Gözlemlenen R <sup>2</sup>	1,863454	Ki-Kare	0,1722
Katsayı	0,963709	Std. Hata	0,059458
t-istatistik	16,20830	Durbin-Watson İstatistik	1,999566

Tablo 6'da USD değişkeni oynaklığını açıklayan en iyi model EGARCH(1,0) sonuçları verilmiştir.

**Tablo7:** EUR ARCH Grubu Sonuçları

	Katsayı	STD. Hata	Z. İst.	Olasılık	AIC
C ARCH(1)	0,00019 0,45846	5,37E 0,030	36,2473 14,8255	0,000 0,000	-5,3578
C GARCH (1,1)	6,87E-0 0,83239	1,36E 0,011	5,03948 73,2521	0,000 0,000	-5,5591
C TARCH (1)	2,07E-0 0,09078	4,95E 0,008	4,17464 -11,1088	0,000 0,000	-5,5771
C EGARCH (1,1)	-0,18575 0,14188	0,023 0,015	-7,83756 9,33043	0,000 0,000	-5,5706

AIC model seçme kriterine göre EUR değişkeni oynaklığı en iyi açıklayan modelin TARARCH(1) modeli olduğu Tablo 7'de görülmektedir. Modele ait grafik ise Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2: TARCH(1)' e Ait Grafik Sonuçları

Tablo 8. EUR TARCH(1) ARCH-LM Sonuçları

F-İstatistik	1,137068	Olasılık F(1,1483)	0,2864
Gözlemlenen R <sup>2</sup>	1,137729	Ki-Kare	0,2861
Katsayı	0,971263	Std. Hata	0,061107
t-istatistik	15,89436	Durbin-Watson İst.	2,000306

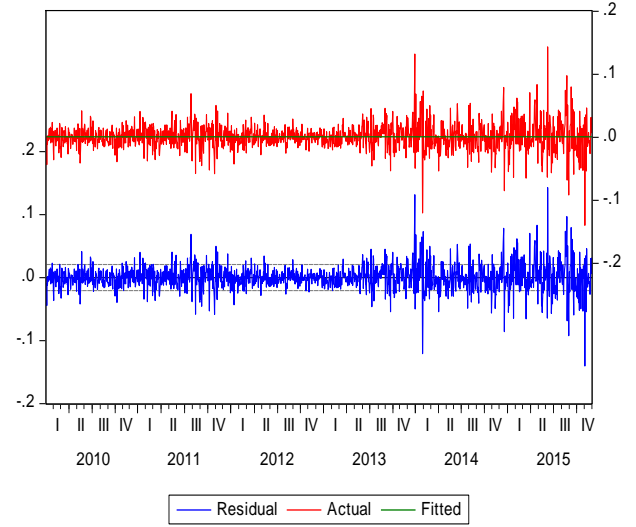
Tablo 8'de EUR değişkenine ait TARCH(1) sonuçları verilmiştir.

Tablo 9: GBP ARCH Grubu sonuçları

	Katsayı	STD. Hata	Z. İst.	Olasılık	AIC
C ARCH(1)	0,00026 0,42464	8,78E 0,030	29,9906 13,7928	0,000 0,000	-5,0535
C GARCH (1,1)	2,33E-06 0,91878	9,31E 0,006	2,50313 136,303	0,012 0,000	-5,1986
C TARCH (1)	1,94E-06 0,94582	6,12E 0,005	3,17897 163,777	0,001 0,000	-5,2071
C EGARCH (1,1)	-0,10819 0,08909	0,014 0,013	-7,27837 6,68005	0,000 0,000	-5,2029
C ARCH(2)	0,00018 0,23136	1,54E 0,048	12,1414 4,77243	0,000 0,000	-5,1074

AIC model seçme kriterine göre oynaklığı en iyi açıklayan modelin TARCH(1) modeli olduğu görülmüştür. Ancak daha sonra yapılan ARCH-LM testi sonuçlarında ARCH(1), GARCH(1,1), TARCH(1) ve EGARCH(1,1) modellerinin değişen varyans ve otokorelasyon problemi

içerdiği görülmüştür. Bu nedenle GBP değişkeninin oynaklığının öngörüsünde ARCH(2) modelinin en uygun model olduğuna karar verilmiştir. Modele ait grafik Şekil 3'de verilmiştir.



Şekil 3: ARCH(2)' e Ait Grafik Sonuçları

Tablo 10: GBP ARCH(2) ARCH-LM Sonuçları

F-İstatistik	0,528436	Olasılık F(1,1483)	0,4674
Gözlemlenen R <sup>2</sup>	0,528960	Ki-Kare	0,4670
Katsayı	1,019298	Std. Hata	0,059839
t-istatistik	17,03389	Durbin-Watson İstatistik	1,996678

Tablo 10'da GBP ARCH(2) sonuçları verilmiştir.

#### 4. Sonuç ve Tartışma

Şekil 1, 2 ve 3 incelendiğinde yıllar itibarıyla oynaklığın seyrine ilişkin fikir edinilebilmektedir. USD, EUR ve GBP değişkenlerinin kullanıldığı bu çalışmada özellikle EUR değişkeninin 2010 yılındaki oynaklığı dikkat çekicidir. BIS tarafından oluşturulan kur endeksleri de incelendiğinde, 2010 yılında oynaklıkların arttığı görülmektedir. Bunun bir yansıması olarak 2010 yılında küresel ekonomik krizin etkilerinden arınmaya çalışan piyasalarda, özellikle Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerindeki siyasi belirsizliklerin kur savaşlarının şiddetini artmasına yol açtığı görülmüştür. 2010 yılında, piyasa aktörleri kısa ve orta vadeli risk algılarını sermaye hareketlerinin de hız kazanmasıyla ağırlık merkezini kur riski yönetimi oluşturacak şekilde revize etmişlerdir. Özellikle büyüme performansının yavaşlamasından çekinen karar alıcılar, ekonomik aktiviteyi ihracat talebindeki artışla desteklemeyi amaçlamışlardır. Ancak bu durum küresel çaplı kur mücadelesine dönüşmüş böylece oynaklık daha da artmıştır.

Çalışmaya konu olan dönemlerde günlük kurlar dikkate alınmıştır. Döviz kurlarında oynaklığın arttığı (kur riskinin yükseldiği) günlerin FED' in açıklamalarıyla yakın zamanlı olduğu görülmüştür. Piyasaların entegre hale gelmiş olmaları, bir piyasada yaşanan ufak bir gelişmenin bile diğer piyasaya yansıdığı daha önceki çalışmalarda da ortaya konulmuştur. İlaveten Türkiye gibi gelişmekte olan ve jeopolitik öneme sahip ülkelerin finansal piyasalarının siyasi gelişmelere tepki

verdiği finans çevrelerince kabul görmektedir. Sermaye akımlarının hızlı, kur riskinin yüksek olduğu ülkelerde piyasa katılımcılarının davranışları da piyasaya şekil vermektedir.

2014 yılı başlarında Türkiye’de yaşanan siyasi belirsizlikler TL’nin dolar karşısında hızla değer kaybetmesine neden olmuştur. Bu hızlı değişim karşısında TCMB 3 milyar dolarlık döviz satışında bulunarak piyasaya müdahale etmiş, müdahale sonrası kurlardaki rahatlamadan ardından TCMB haftalık repo faiz oranları kademeli olarak düşürmüştür. Ancak 2014 Eylül ayından itibaren Suriye’de yaşanan gelişmeler ile jeopolitik riskin artması karşısında piyasalarda oynaklık artmış bu nedenle TCMB faiz oranlarını yükseltmiştir. Kur yükselişleri ise Türkiye’nin ithalatında gerilemeye neden olmuştur.

2015 yılında Türkiye’de istikrara yönelik adımlar atılmış olmasına rağmen, bölgede yaşanan belirsizliklere, dünyada yaşanan terör olayları da eklenince döviz piyasalarındaki oynaklık son derece yükselmiştir. Özellikle Haziran döneminde TL’nin diğer majör dövizler karşısında değer kaybetmesi dış ticareti de etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ağustos 2015’e gelindiğinde TL dolar karşısında %21, Euro karşısında ise %12’lik bir değer kaybı yaşamıştır. BİST’te yaşanan sert düşüşler, TL’deki değer kaybıyla birlikte işsizlik ve enflasyon oranlarındaki artışı takiben Türkiye’nin CDS primlerinde %41’lik bir artış kaydedilmiştir. 2015 yılının sonlarına doğru Rusya ile yaşanan krizin özellikle dış ticaret ilişkilerine ve turizme zarar vermesi ödemeler dengesinde sorun oluşturacağı beklentisini oluşturmuşsa da son dönemde Rusya ile yapılan anlaşmalar ve siyasi beklentilerin artması gibi faktörler bu olumsuzluğu ortadan kaldırmış gözükmektedir.

Çalışmada 2010-2015 yılları arasında günlük kur değerleri dikkate alınarak simetrik ve asimetrik ARCH grubu modelleri ile oynaklık modellemesi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre piyasadaki olumsuz haberlerin kurlar üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun en önemli nedeninin piyasa katılımcılarının olumsuz haberlere karşı aşırı tepki göstermeleri olduğu söylenebilir. Ayrıca Türkiye

piyasalarının derin olmaması da bu haberler karşısında TL’nin değerinde değişime yol açmaktadır. Bunun bir sonucu olarak özellikle uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmelerin, döviz kuru riskine karşı türev piyasalarda pozisyon alması söz konusu risklerini azaltmada yardımcı olabilecektir. İlk olarak 12. yy da Avrupa’da forward daha sonra ise Japonya’da 17. yy kullanılan future işlemleri türev ürünlerin tarihesinin çok eskilere dayandığını gösterse de türev ürünlerin hedging pozisyonu için kullanılması dalgalı döviz kuru sisteminin gelişmesi ile yoğunluk kazanmıştır. Sadece hedging amaçlı kullanılmamakla birlikte türev ürünlerin kullanımı ağırlıklı olarak korunma amaçlıdır. Bu noktada piyasa katılımcılarının optimal hedge oranını belirlemesi kritik önem taşımaktadır. Zaman serilerine ait hata terimlerinin varyansının zaman içinde değişkenlik göstermesi hedge oranının varyanslar arasındaki korelasyon ilişkisini dikkate alan dinamik modeller ile modellenmesi gerektiğini göstermiştir ki çalışmamız sonucunda da oynaklığı en iyi açıklayan modellerin dinamik modeller olduğu bu görüşü desteklemektedir. Güloğlu ve Akman’ın(2007) yaptıkları çalışma sonucunda da oynaklığı en iyi açıklayan modellerin asimetrik modeller olduğu görülmüştür. Bu noktada çalışmamız Güloğlu ve Akman’ın çalışmasına paralel sonuçlar vermektedir. Ancak Güloğlu ve Akman’ın çalışmalarında oynaklığın sebebi yurtdışı kaynaklı açıklanmış iken bu çalışmada ele alınan dönemde ilk sürelerde global durgunluk göze çarparken daha sonraki dönemlerde siyasi belirsizliklerin kur volatilitelerini artırdığı görülmüştür. Sonuç olarak kur riskinden korunmak için piyasa aktörlerine türev piyasalarda işlem hacimlerini artırmaları yönünde tavsiyede bulunulabilir. Fakat türev piyasaların Türkiye’de işlem hacmi artmakla birlikte henüz gelişim aşamasında olması ve yatırımcıların bilgi eksikliği yaşaması piyasalara tedirgin yaklaşılmamasına neden olmaktadır. Söz konusu olumsuzlukların giderilmesi amacıyla türev piyasaların tanıtımına yönelik faaliyetlerin yanı sıra güven mekanizmasının tesis edilmesi yolunda yürütülecek çalışmalar son derece önemlidir.

## Kaynaklar

- Akdi, Y. (2010). Zaman Serileri Analizi, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Choudhry, T. and Hassan, S. S. (2015). Exchange Rate Volatility and UK Imports from Developing Countries: Effect of the Global Financial Crisis. *Proceedings of the Second European Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking (EAR15Swiss Conference)* ISBN: 978-1-63415-477-2 Zurich-Switzerland, 3-5 July, 2015 Paper ID: Z594.
- Çevik, E.İ., Pekkaya, M., (2007). Spot ve Vadeli İşlem Fiyatlarının Varyansları Arasındaki Nedensellik Testi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt: 22. Yıl: 2007. Sayı: 2. s. 49-66.
- Çömlekçi, İ. ve Güngör B. (2012). Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Muhasebe-Finans Yöneticilerinin Finansal Riskten Korunma Yöntemlerine İlişkin Alguları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı: 33. s. 49 – 66.

- Doğanlar, M. (2002). Estimating The Impact of Exchange Rate Volatility on Exports: Evidence from Asian Countries. *Applied Economics Letters*, 9, 859-863.
- Ersoy, E. (2011). Türkiye’de ve Dünyada Organize Türev Piyasaların Gelişimi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (51), 63-80.
- Güloğlu, B. ve A. Akman (2007). Türkiye’de Döviz Kuru Oynaklığının SWARCH Yöntemi ile Analizi. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Sayı: 512, 44, 43-51.
- Hoque, A. and Kalev, P. S. (2015). Pricing Currency Options with Intra-Daily Implied Volatility. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*. Vol. 9 Issue 1, 43-56.
- Kalafat, M. (2010). *Hedge Muhasebesi Ve Finansal Türev Ürünler: Karşılaştırmalı Bir Uygulama*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Afyon.
- Köse, N., AY, A. ve Topallı N. (2008). Döviz Kuru Oynaklığının İhracata Etkisi: Türkiye Örneği (1995–



2008). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/ 2 (2008). 25-45.

Kumar, H. (2015). Impact of Currency Futures on Volatility in Exchange Rate: A Study of Indian Currency Market. *Paradigm*. 19(1) 95–108 (<http://par.sagepub.com> erişim tarihi 01.12.2015).

Murarı, K. (2015). Exchange Rate Volatility Estimation Using GARCH Models, with Special Reference to Indian Rupee Against World Currencies. *IUP Journal of Applied Finance*. Jan2015, Vol. 21 Issue 1, 22-37.

Onaran, B.D. (2010). *Forecasting Exchange Rates Using Artificial Neural Networks*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi. İstanbul.

Öztürk, İ. ve A. Acaravcı (2006). Döviz Kurundaki Değişkenliğin Türkiye İhracatı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Review of Social, Economic & Business Studies*, 2, 197-206.

Popovici, O. C. (2015). A Volatility Analysis Of The Euro Currency And The Bond Market. *Financial Studies*. 2015, Vol. 19 Issue 1, 67-79.

Songül, H. (2010). *Otoregresif Koşullu Değişen Varyans Modelleri: Döviz Kurları Üzerine Uygulama*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.

Türkyılmaz, S., Özer, M. ve Kutlu, E. (2007). Döviz Kuru Oynaklığı ile İthalat ve İhracat Arasındaki İlişkilerin Zaman Serisi Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 7-2 133-150.

Vergil, H. (2002). Exchange Rate Volatility in Turkey and Its Effect on Trade Flows, *Journal of Economic and Social Research*, Vol.4, 1, 83–99.

West, K.D. and Cho, D. (1995). The Predictive Ability of Several Models of Exchange Rate Volatility. *Journal of Econometrics*, 69: 367–391.

Yıldırım, S. ve Kılıç, E. (2014). Döviz Kuru Volatilitésinin Türkiye'nin Euro Bölgesi İhracatına Etkisi: Kesikli Dalgacık Dönüşümü ile Panel Veri Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1): 425-440.

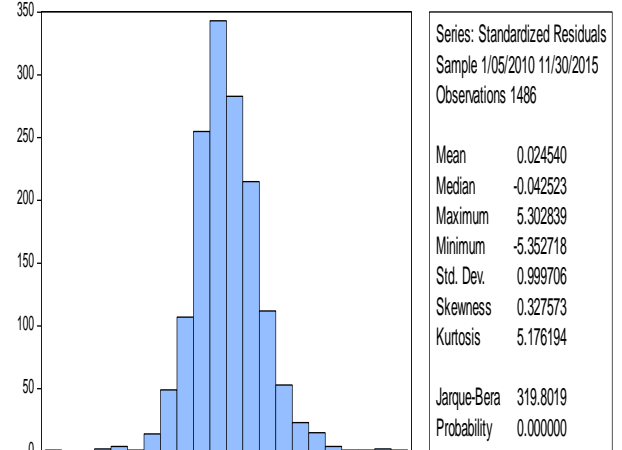
<http://www.federalreserve.gov/>

<http://www.tcmb.gov.tr/>

<http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/default.aspx>

## Ekler

USD GARCH(1,0) Model Serial Correlation Sonuçları



AC	PAC	Q-Stat	Prob.
0.012	0.012	0.2240	0.636
-0.012	-0.013	0.4527	0.797
0.047	0.047	3.7229	0.293
-0.002	-0.003	3.7279	0.444
0.040	0.041	6.1124	0.295
0.013	0.010	6.3691	0.383
-0.009	-0.008	6.5030	0.482
-0.001	-0.004	6.5043	0.591
-0.039	-0.040	8.7412	0.461
-0.027	-0.027	9.8238	0.456
-0.010	-0.012	9.9861	0.532
-0.026	-0.022	10.997	0.529
-0.036	-0.033	12.965	0.451
-0.005	-0.001	13.001	0.526
0.003	0.007	13.015	0.601
-0.009	-0.005	13.132	0.663
-0.008	-0.006	13.232	0.721
-0.035	-0.034	15.106	0.655
0.002	0.002	15.114	0.715
0.001	-0.003	15.114	0.770
-0.002	-0.000	15.118	0.817
-0.007	-0.011	15.196	0.854
0.005	0.006	15.234	0.886
0.023	0.023	16.054	0.886
-0.027	-0.029	17.162	0.876
-0.004	-0.006	17.188	0.903
0.007	0.002	17.260	0.924
-0.009	-0.009	17.394	0.940
0.021	0.019	18.094	0.942
-0.023	-0.025	18.884	0.942
-0.018	-0.017	19.351	0.949
-0.012	-0.015	19.582	0.958



## Hazır Giyim İşletmelerinde Beden Numaralarına Göre Oluşacak Talebin Belirlenmesi: Örnek Bir Uygulama ve Karşılaştırma\*

Nurgül Kılınç, Muazzez Çakır Aydın

Selçuk Üniversitesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi, Giyim Endüstrisi ve Giyim San. Eğitimi Bölümü, Konya

### Özet

İşletmeler, zorlaşan rekabet şartları altında ayakta kalabilmek ve rekabet edebilmek için karşılaştıkları çeşitli sorunların çözümüne yönelik etkin kararlar almak zorundadırlar. Geleceğe yönelik verilecek kararlar işletmeler için belirsizlik içerdiğinden, bu kararların alınmasında çeşitli tahminler yapılmalıdır. Bunlardan biri de talep tahminleridir. İşletmelerin ürünlerine olan talebi tahmin etmeleri, belirlenecek pazarlama stratejileri açısından önemli bir veri niteliği taşımaktadır.

Bu araştırma da hazır giyim işletmelerinde hangi beden numarasında ne kadar talep oluşacağını belirlemede uygulanan yöntemlerden elde edilen sonuçlarla, gerçekleşen talebi karşılaştırarak üretilen beden numaralarının miktarının belirlenmesinde en doğru sonucu verebilecek talep tahmin yöntemini belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırma verileri büyük ölçekli bir hazır giyim işletmesinden toplanmıştır. Bu veriler 2007-2012 yılları arasında satılan ürünlerin beden numaralarından oluşmaktadır. İşletmeden alınan veriler üzerine talep tahmin yöntemlerinden aritmetik ortalama, hareketli ortalama ve ağırlıklı hareketli ortalama yöntemleri uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda hesaplanan sonuçlar ile gerçekleşen talep karşılaştırılmıştır. Bu araştırma hazır giyim işletmelerinin gelecekteki beden numaralarına göre oluşacak talebi belirlemelerine, üretim planlarının daha isabetli olmasına ve satışlarına katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Beden numarası, Hazır giyim üretimi, Talep tahmini, Talep tahmin yöntemleri

## Determining the Possible Demand According to the Sizes in Ready Made Clothing Industry: A Model Application and Comparison

### Abstract

Business operations have to take effective decisions to the various problems they could face in order to stand and compete under the conditions which are getting harder day by day. Due to the decisions for the future plans of the corporations include uncertainty, diverse predictions should be made to avoid possible problems. One of these predictions is demand forecasting. To predict the possible demand is a significant data for businesses to determine their future marketing strategy.

This research is made to identify the best type of demand forecasting to determine the quantity of goods to be produced by evaluating the possible demand for each size in ready-made clothing businesses and then comparing them to the real demand numbers.

Research data has been collected from a large-scale ready-made clothing enterprise. This data consists of all the sizes of clothes which were sold through 2007 to 2012. According to these values various demand forecasting methods were implemented such as arithmetic mean, moving average, and weighted moving average. After all, evaluated data from demand forecasting compared to real demand. This research will contribute to enterprises in order to determine their possible future demand for each size, to do production planning more precisely and their sales numbers.

**Keywords:** Size, Manufacturing readymade clothing, Demand forecasting, Demand forecasting methods

\* Bu makale Muazzez Çakır Aydın'ın Doç. Dr. Nurgül Kılınç danışmanlığında hazırlanmış olduğu "Hazır Giyim İşletmelerinde Talep Tahmin yöntemlerinin Uygulanması: Örnek bir uygulama ve karşılaştırma" isimli yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır

### 1.Giriş

İşletmeler artan rekabet şartlarında kar edebilmeleri için üretim planlarını isabetli yapmalıdır. Belirsizliklerin bir hayli fazla olduğu giyim sektöründe üretim planlarını rastlantılara bırakmak yerine daha önceden planlamak oldukça önemlidir. Bu planların ve planları uygulamaya yönelik programların hazırlanması da geleceğe yönelik bir dizi kararı beraberinde gerektirir. Geleceğe yönelik kararlarda talep tahmin çalışmaları büyük önem taşımaktadırlar (Meydan, 2007: 1). Tahmin, gelecek dönemlerde meydana gelebilecek olayların sonuçlarının önceden hesaplanmasıdır (Uygun, 2015: 3). Talep tahmini, belirli bir ürünün belirli bir zaman dilimi içerisinde satışların tahminidir. Talebi tahmin etmenin sonucu ise satış tahminidir. Satış tahmini, bir endüstri veya bir firmanın bir pazar dilimine satmayı umduğu mal ve hizmet miktarıdır (Tek, 1999: 296).

Talep tahmininde kullanılan yöntemler genellikle nitel ve nicel yöntemler olarak ikiye ayrılır. Nitel yöntemler daha çok uzman görüşlerine ve kişisel tecrübelerine dayanmaktadır.

Nicel yöntemler, istatistiksel ve matematiksel verilere dayanır (Sarı, 2016: 3).

Giyim sektöründe talebin tahmin edilmesi çok sayıda değişken ile ilişkilidir. Ayrıca çok sayıda alt tahminlere dayanır. Bunlar arasında; trend tahminleri, renk tahminleri, kumaş tahminleri, beden tahminleri vb. sayılabilir. Trend tahmini yapan kuruluşlar, moda tasarım bilgileri, müşteri araştırmaları ve iş bilgilerini bir araya toplamaktadır. Bu kuruluşlar, modanın geleceğiyle ilgili görüşlerini yaptıkları araştırmalara dayalı olarak geliştirip etkili bir şekilde pazarlar ise, onların tahminlerini dikkate alan tasarımcılar, perakendeciler, tekstil, giyim, aksesuar, ev dekorasyon üreticilerinin satış miktarını artırmasına katkı sağlayacaktır (Granger, 2007: 4). Renk tahmini için tasarımcılar ve işletmeler renk tahmin kuruluşlarından faydalanmaktadırlar. Renk tahmin kuruluşları, satış miktarları ve renklere karşı piyasanın ilgilendiği değişiklikler hakkında tüm dünyadan bilgi toplamaktadırlar. Daha sonra yılda iki kez toplanarak sektörlerdeki trendleri belirlemek için bir araya

gelmektedirler (Jones, 2009: 118). Hangi sezonda hangi kumaş doku ve desenlerinin kullanılacağını tahminleme işi ise kumaş tahmini yapan kuruluşlar tarafından belirlenir. Bu kuruluşlar ilgili sezonun renk ve trend tahminlerinden de yararlanılarak kumaş tahminleri yaparlar.

Tüketici giysi alımında, öncelikle giysinin modaya uyumuna, rengine, modeline ve kumaş özelliklerine dikkat etmektedir. Ancak giysiye bakarak beğenen kişi, üzerine giyerek denediğinde, giysi içinde kendisini rahat hissetmek ve hareketlerini rahatlıkla gerçekleştirmek istemektedir. Bu nedenle de giyim konforu önem kazanmaktadır (Utkun, 2007: 63). Giyim konforunu sağlamak için vücuda uygun ölçülerde ürün üretilmelidir. Giysilerde vücuda uygunluk ölçütü, tüketici memnuniyetini ve satın alma kararını etkileyen en önemli parametre olarak göze çarpmaktadır (Vuruşkan ve Bulgun, 2013: 43). Hazır giyim sektöründe vücuda uyum tüketiciye uygun ölçülerle üretilmiş ve numaralanmış ürünler ile sağlanabilir. Hazır giyim sektöründe ürünler belirli ölçülere göre üretilmekte ve bu ölçüler beden numaraları olarak sınıflanmaktadır. Beden numaraları üretim, sunum ve satış aşamalarını kolaylaştırarak tüketicinin ölçüsüne uygun giysiye ulaşmasını sağlar. Giysilerde kullanılan beden numaralama sistemleri nüfusun farklı demografik gruplarına uyacak şekilde antropometrik verilere dayalıdır. İnsanların belirli ölçülerini sabit kabul edip, hem üreticiler hem de tüketiciler bakımından kabul gören ve kullanım olanağı bulan sınıflandırma işlemi ortaya çıkmıştır. Beden numaralama sistemleri yaygın olarak alfabetik ve numerik olarak ikiye ayrılır. Alfabetik beden numaralandırma sistemi: XS, S, M, L, XL, XXL bedenlerden oluşmaktadır. Numerik beden numaralandırma sistemi: 32, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54,60, 62, 64 ve 66 beden numaralarından oluşmaktadır. Bu numaralama sistemlerinin dışında standart kuruluşlarının ve işletmelerin farklı sınıflandırmalarına da rastlanılmaktadır.

Endüstriyel üretimde tüketici taleplerinin bilinmesi işletmelerin gelecekteki faaliyetlerinin planlanması açısından önemlidir. Bu nedenle bu araştırma giyim sektöründe üretilen ürünlerin satılmasında temel faktör olan vücuda uyumu belirleyen beden numaraları üzerine odaklanmıştır.

Bu araştırma da hazır giyim işletmelerinde hangi beden numarasında ne kadar talep oluşacağını belirlemede talep tahmin yöntemlerini (aritmetik ortalama, hareketli ortalama ve ağırlıklı hareketli ortalama) kullanarak, talep miktarını belirlemek ve uygulanan bu yöntemlerden elde edilen sonuçlarla, gerçekleşen talebi karşılaştırarak üretilen beden numaralarının miktarının belirlenmesinde en doğru sonucu verebilecek talep tahmin yöntemini ortaya koymak amaçlanmıştır.

## 2.Yöntem

Bu araştırma da gelecekte giyim sektöründe beden numaralarına göre oluşacak talebi belirlemede kullanılacak yöntemlerin etkinliğini ortaya koymak ve örnek bir uygulama yapmak için büyük ölçekli bayan giyimi üreten bir işletme belirlenmiştir. Araştırma verileri geçmişe yönelik kayıtları içerdiğinden, işletmenin satış rakamları ve detaylarına yönelik kayıt tutması, satış mağazalarının olması, işletme verilerini araştırmacılara paylaşmaya açık olması, vb. nedenlerle bir hazır giyim işletmesi araştırma verilerini toplamak üzere seçilmiştir.

Araştırma verileri araştırmacı tarafından geliştirilen veri toplama formu kullanılarak toplanmıştır. Hazırlanan veri

toplama formu; işletme ile ilgili genel bilgiler, 2007- 2012 yıllarına ait işletmede üretilen ürünlerin beden numaralarına göre satış miktarlarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşmuştur. Bu sorular 2007-2012 yılları için yaz ve kış sezonu ürünlerinin beden numaralarına göre toplam satış miktarlarını belirlemeye yöneliktir. Veri toplama formundan elde edilen satış miktarları satış oranlarına dönüştürülmüştür. Satış oranlarının hesaplanmasında aşağıdaki formülde yararlanılmıştır.

$38 \text{ beden için satış oranı} = 38 \text{ beden numarası satış miktarı} * 100 / \text{Tüm satış miktarı}$

2007-2012 yıllarına ait yaz ve kış sezonları (12 sezon) için 8 beden numarasında (36, 38, 40, 42, 44, 46, 48, 50) ayrı ayrı hesaplanan ve toplam satılan ürünler içerisinde satılan beden numarasının oranını gösteren satış oranları yaz ve kış sezonları için ayrı ayrı hazırlanan grafiklerle gösterilmiştir. Satış oranlarının hesaplanması yıllar arasındaki karşılaştırmayı mümkün kılmıştır.

Veri toplama formundan elde edilen 2007 – 2011 yıllarına ait satış miktarları bilgisayar ortamına aktarılmış ve Excel programından yararlanılarak aritmetik ortalama, hareketli ortalama ve ağırlıklı ortalamaları hesaplanmıştır. Bu hesaplamalarda kullanılan formüller aşağıda verilmiştir.

$\text{Aritmetik Ortalama} = \frac{\text{Tüm yılların satış miktarı toplamı}}{\text{yıl sayısı}} (5)$

$\text{Hareketli Ortalama} = \frac{2011-2010-2009 \text{ yılların satış miktarının toplamı}}{\text{yıl sayısı}} (3)$

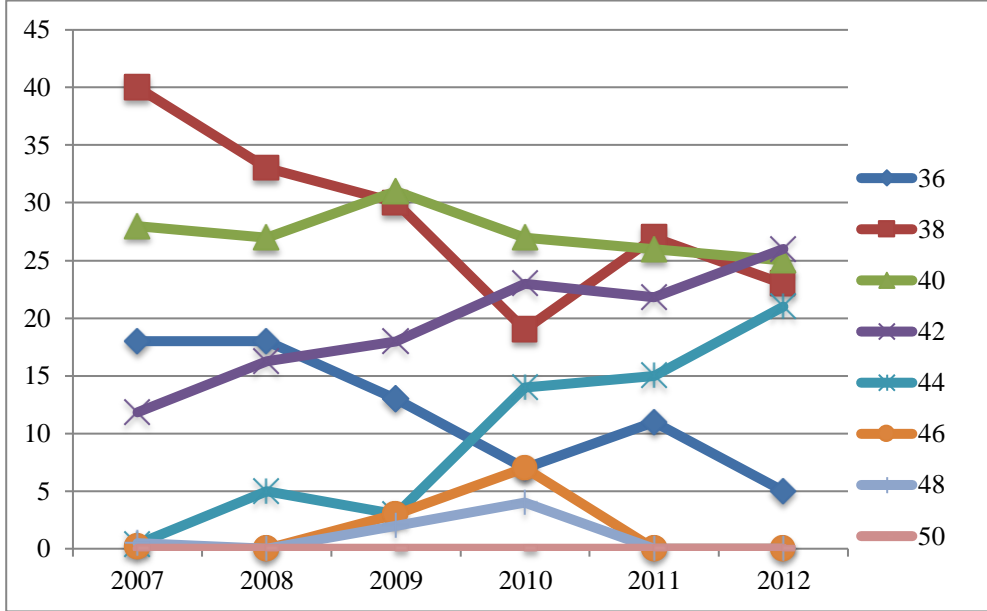
Hareketli ortalama yöntemi, uzak geçmişten çok, yakın geçmişe ağırlık verir. Örneğin, geçmiş tarihi dönem verilerinin üçü, dördü veya beşi alınarak, en son gerçekleşen döneme ilave edilir. Daha sonra, bu verilerin ortalaması, bir sonraki dönem tahmini olarak kabul edilir (Demirbaş, 2011: 17). İşletmeden beden numaralarına göre alınan verilerin son üç yılı (2011, 2010, 2009) toplanarak yıl sayısına (3) bölünerek hareketli ortalama değeri elde edilmiştir. Hızlı değişimlerin yaşandığı moda ve giyim sektörünün hareketli ortalama yöntemi ile yapılacak talep hesaplamasında o yıllarda yaşanan ve talebi etkileyecek olağanüstü durumlar söz konusu değilse, en yeni ve en son verilerin kullanılması önemlidir. 2012 yılının verilerine en yakın olan, en yeni verilerin 2011, 2010 ve 2009 yıllarına ait olması nedeniyle bu üç yıl hareketli ortalamaların hesaplanması için seçilmiştir. 2012 yılında alınan veriler gerçekleşen talep değeri olarak ele alınmıştır.

$\text{Ağırlıklı Hareketli Ortalama} = 2011 \text{ yılı satış miktarı} \times 0,6 + 2010 \text{ yılı satış miktarı} \times 0,6 + 2009 \text{ yılı satış miktarı} \times 0,3 + 2008 \text{ yılı satış miktarı} \times 0,3 + 2007 \text{ yılı satış miktarı} \times 0,1 / \text{ağırlık toplamı} (1,9)$

Ağırlıklı hareketli ortalama yönteminde dönemlere farklı (eşit olmayan) ağırlıklar uygulanır. Örneğin, son dönemdeki verilerin yapılacak tahminde daha etkili olacağı düşünüüyorsa, bu dönemlere daha fazla ağırlık verilir. Ağırlıklı ortalamaların hesaplanabilmesi için, her dönemin talebi, kendisine verilen ağırlıkla çarpılır, hareketli ortalamalardaki bütün dönemlere ait değerler toplanır ve ağırlıkların toplamına bölünür (Taşdemir, 2012: 27). İşletmeden alınan verilerin 2011 ve 2010 yılı satış miktarları 0,6 ile 2009 ve 2008 yılı satış miktarları 0,3 ile 2007 yılı satış miktarları 0,1 ile ağırlıklandırılmış ve ağırlık toplamına (1,9) bölünmüştür. Hesaplama kullanılan ağırlıkların belirlenmesinde sektörün hızlı değişim özelliği dikkate alınmış,

araştırma kapsamındaki son yıllara yüksek ağırlıklar daha eski yıllara ise daha düşük ağırlıklar verilmiştir. 2012 yılında alınan veriler gerçekleşen talep değeri olarak ele alınmıştır. Talep tahmin yöntemlerinden aritmetik ortalama, hareketli ortalama, ağırlıklı hareketli ortalama yöntemi uygulanarak

### 3.Bulgular



**Grafik 1:** Beden numaralarında kış sezonunda gerçekleşen satış oranlarının yıllara göre dağılımı

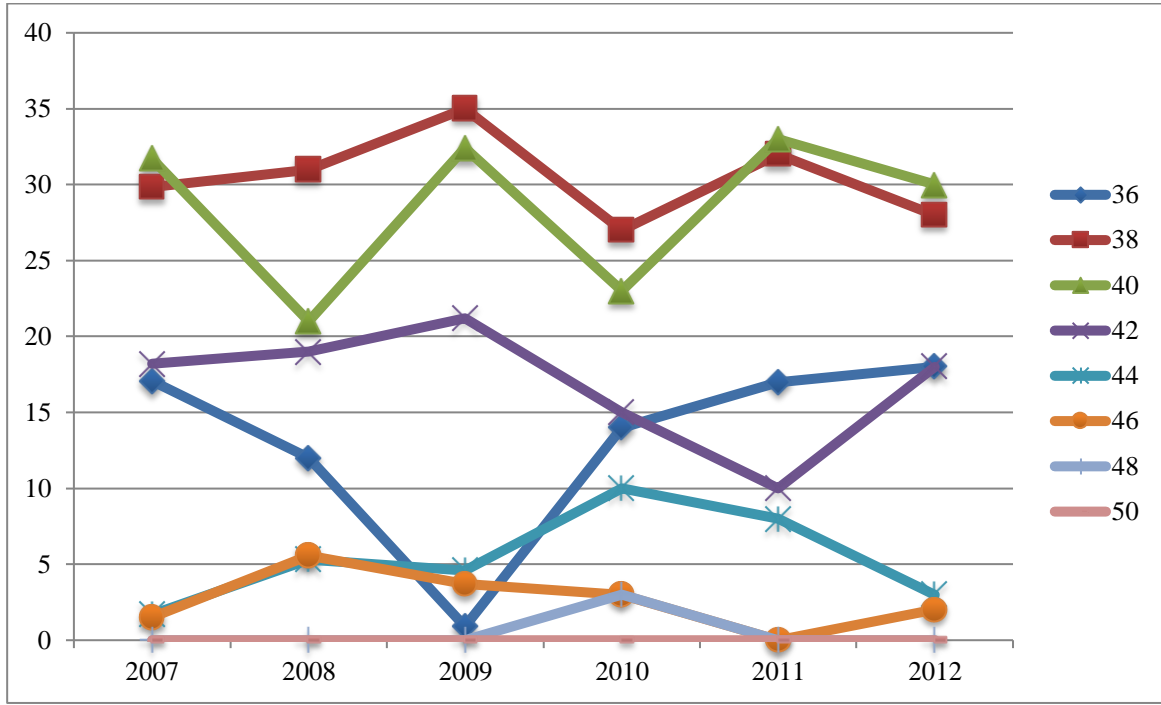
Grafik 1 de her yıl için kış sezonunda toplam satılan ürünler içindeki beden numarasının satış oranı veri olarak kullanılmıştır. Grafik incelendiğinde 2012 yılı kış sezonunda 42 beden olan ürünler daha fazla satılmıştır. 2011 yılı kış sezonunda 38 beden olan ürünler daha fazla satılmıştır. 46, 48, 50 beden olan ürünlerden hiç satılmamıştır. 2010 yılı kış sezonunda 40 beden olan ürünlerin daha fazla satıldığı tespit edilmiştir. 36 ve 46 beden olan ürünler aynı oranda satılmıştır. 2009 yılında en fazla satılan ürünlerin 40 beden olduğu tespit edilmiştir. 44 ve 46 beden olan ürünler aynı oranda satılmıştır. 2008 yılı kış sezonunda en fazla satılan 38 beden ürünler olduğu tespit edilmiştir. 46, 48 ve 50 beden olan ürünlerin satılmadığı belirlenmiştir. 2007 yılı kış sezonunda en çok satılan beden numarası 38'tir. En az satılan beden numaraları ise 44, 46, 48 ve 50 olduğu tespit edilmiştir.

2007-2012 yılları arasında 36 ve 38 beden olan ürünlerin satış oranında düşüş görülmüştür. Beden numaralarındaki değişim dünyanın sorunu olan obezite problemini göstermektedir. Günümüz dünyasının en yaygın hastalığı olan obezite aynı zamanda en eski hastalıktır. Vücutta aşırı ölçüde yağ dokusu bulunması olarak tarif edilen obezite Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) verilerine göre 300 milyonun üstünde insanı etkilemektedir. Yaklaşık 1 milyar kişi ise aşırı kiloludur. Gelişmiş ülkelerde olduğu kadar gelişmekte olan ülkelere de özellikle batılı yaşam tarzının yaygınlaşmasıyla

elde edilen sonuçlar yaz ve kış sezonu için ayrı ayrı grafikler ile verilmiş ve yorumlanmıştır. Bu grafiklerde 3 farklı yöntemle tahmin edilen 2007-2011 yılları arasındaki beden numaralarına göre ürünlerin talep miktarı ile gerçekleşen talep miktarı karşılaştırılmıştır.

obezite sıklığı hızla artmaktadır. DSÖ'ye göre obezite sıklığı 1995'ten 2000'e kadar %50 oranında artış göstermiştir. Obezite prevalansı ülkemizde de giderek artmaktadır. 24.788 kişinin katıldığı TURDEP 1 (Türkiye Diyabet, Hipertansiyon, Obezite ve Endokrinolojik Hastalıklar Prevalans) çalışmasının sonuçlarına göre Türkiye'de kadınlarda % 30, erkeklerde % 13 genel de ise % 22,3 düzeyinde olmak üzere obezite prevalansı tespit edilmiştir. Yaş dağılımına göre ise obezitenin 30'lu yaşlarda arttığı 45-65 yaşlarında zirve yaptığı görülmektedir. Yakın zamanda sonuçları açıklanmaya başlayan TURDEP-2 çalışması ise kartopunun çığa dönüşerek üstümüze geldiğinin belgesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de 12 yıl içinde obezite artışı kadınlarda % 34, erkeklerde % 107 olarak gerçekleşmiştir. Adrese dayalı nüfus kayıt sisteminin 2009 yılı verilerine göre ise obez nüfus % 31,2, fazla kilolu nüfus % 37,5 olarak bildirilmiştir. (Tam ve Çakır; 2012, 37). Bu durum büyük beden giysi talebinde artışa neden olmuştur. İşletmeler oluşan bu talebi karşılamak üzere büyük beden giysi üretimini arttırmışlardır.

Araştırma kapsamındaki işletmenin yıllara göre satılan beden numaralarının dağılımı incelendiğinde büyük bedenlerin daha yüksek miktarda satıldığı görülmektedir. Bu durum özellikle son yıllarda artan obezite ve aşırı kilo ile ilişkilendirilebilir.

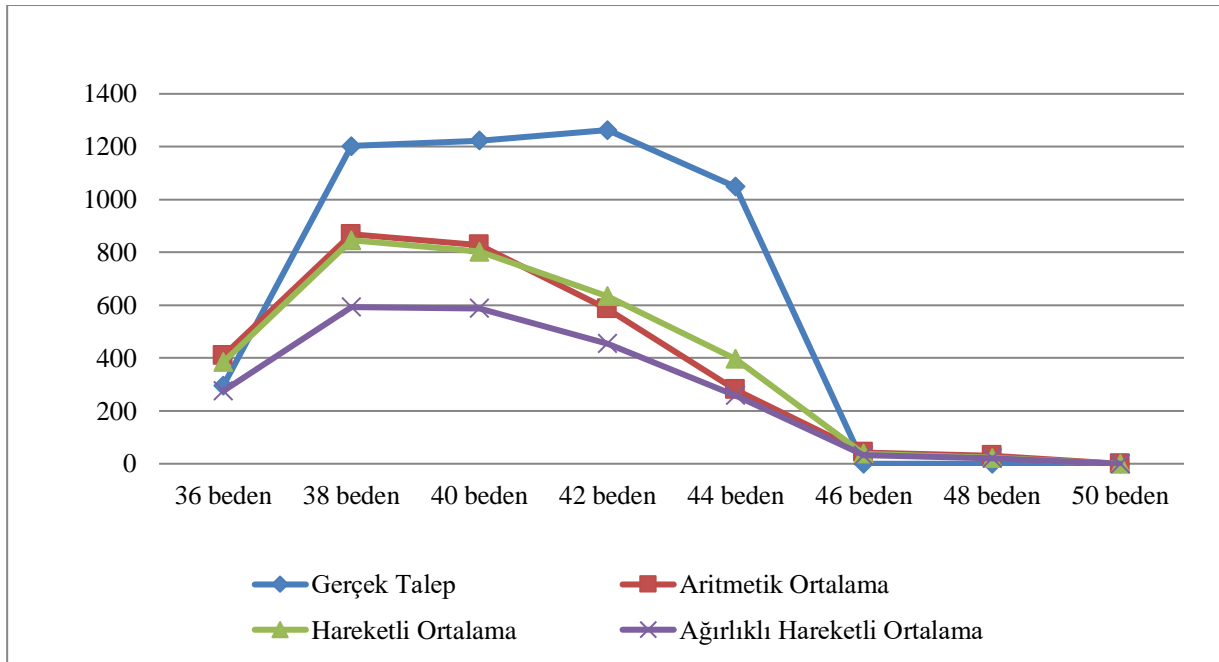


**Grafik 2:** Beden numaralarında yaz sezonunda gerçekleşen satış oranlarının yıllara göre dağılımı

Grafik 2 de her yıl için toplam satılan ürünler içindeki beden numarasının satış yüzdesi veri olarak kullanılmıştır. Grafik incelendiğinde 2012 yılı yaz sezonunda en fazla satılan ürünlerin 40 beden olduğu görülmüştür. En az satılan ürün 46 ve 48 bedenlerdir. 2011 yaz sezonu ürünleri arasında en fazla satılan 40 beden numarası olduğu tespit edilmiştir. En az satılan ürün 44, 46 ve 50 bedenlerdir.2010 yılı yaz sezonunda en fazla 38 beden olan ürünler satılmıştır. En az satılan ürün 46, 48 ve 50 bedenlerdir.2009 yılı yaz sezonu beden numaraları dağılımı incelendiğinde en fazla satılan 38

beden olan ürünlerdir. En az satılan ürün 46, 48 ve 50 bedenlerdir.2008 yılı yaz sezonunda en fazla satılan ürün beden numarası 38 olduğu tespit edilmiştir. En az satılan ürün 48 ve 50 bedenlerdir.2007 yılı yaz sezonunda en fazla satılan ürünlerin 40 beden olduğu tespit edilmiştir. En az satılan ürün 48 ve 50 bedenlerdir.

2007-2012 yılları arasında satılan ürünler içerisinde 46, 48 ve 50 beden olanların satış oranının daha az olduğunu görülmektedir. 44 ve 50 beden arasındaki üretilen ürünler farklı bir iş kolu olarak ortaya çıkmaktadır.

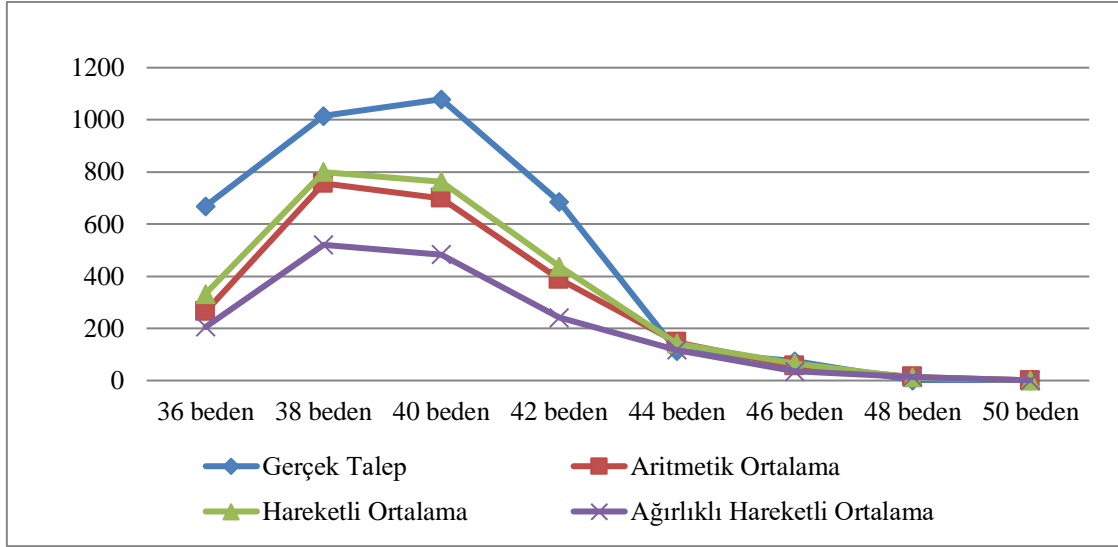


**Grafik 3:** Beden numaralarına göre kış sezonunda aritmetik ortalama, hareketli ortalama ve ağırlıklı hareketli ortalama yöntemlerine göre tahmin edilen ve gerçekleşen talep miktarlarının karşılaştırılması

Grafik 3 de verilen kış sezonlarında satılan ürünlerin beden numaralarına göre aritmetik, hareketli, ağırlıklı hareketli ortalama sonuçlarına incelendiğinde 36, 46, 48, 50 beden numaralarında her üç yöntemle tahmin edilen talep ile gerçekleşen talep miktarları birebir örtüşmektedir. Ancak 38, 40, 42 ve 44 beden numaralarında aritmetik ortalama ve hareketli ortalama tahminleri birbiri ile hemen hemen aynıdır. Ağırlıklı hareketli ortalama diğer talep tahmin yöntemlerine göre daha az miktarlar önermektedir. Bu beden

numaralarında gerçekleşen talep ile tahmin edilen talep miktarları karşılaştırıldığında gerçekleşen talebin daha yüksek miktarlarda olduğu görülmektedir.

Grafik 3 incelendiğinde tahmin edilen ve gerçekleşen talep eğrilerinin benzediği görülecektir. En çok satılan 38, 40, 42 ve 44 beden numaralarında gerçekleşen talebin daha yüksek miktarlarda oluşması işletmenin tasarım ve satış politikalarındaki değişim ile açıklanabilir.



**Grafik 4:** Beden numaralarına göre yaz sezonunda aritmetik ortalama, hareketli ortalama ve ağırlıklı hareketli ortalama yöntemlerine göre tahmin edilen ve gerçekleşen talep miktarlarının karşılaştırılması

Grafik 4 de verilen yaz sezonlarında satılan ürünlerin beden numaralarına göre aritmetik, hareketli, ağırlıklı hareketli ortalama sonuçlarına incelendiğinde 44, 46, 48 ve 50 beden numaralarında her üç yöntemle tahmin edilen talep ile gerçekleşen talep miktarları birebir örtüşmektedir. Ayrıca 36, 38, 40 ve 42 beden numaralarında aritmetik ortalama ve hareketli ortalama tahminleri birbiri ile hemen hemen aynıdır. Ağırlıklı hareketli ortalama diğer talep tahmin yöntemlerine göre daha az miktarlar önermektedir. 36, 38, 40, 42 beden numaralarında gerçekleşen talep ile tahmin edilen talep miktarları karşılaştırıldığında gerçekleşen talebin daha yüksek miktarlarda olduğu görülmektedir.

Yaz ve kış sezonları karşılaştırıldığında tahmin edilen ve gerçekleşen talep eğrilerinin benzediği görülecektir. Her iki sezonda da aritmetik ortalama ve hareketli ortalama yöntemi ile tahmin edilen talep miktarı gerçekleşen talep miktarına daha yakın sonuçlar önermektedir. Ağırlıklı hareketli ortalama yöntemi ile tahmin edilen talep ile gerçekleşen talep arasında fark daha fazladır. En çok satılan 38, 40, 42 ve 44 beden numaralarında gerçekleşen talebin daha yüksek miktarlarda oluşması işletmenin tasarım ve satış politikalarındaki değişim ve hedef tüketici kitlesindeki değişiklikler ile açıklanabilir.

#### 4.Sonuç ve Öneriler

İşletmeler rekabete ve değişen talebe göre satışlarına, üretimlerine, yatırımlarına yönelik plan yapmaları gerekmektedir. Gelecekte oluşacak talebin tahmini planlamanın ve sağlıklı iş kararlarının temelini oluşturur (Kalaoğlu ve diğerleri 2015: 172). İşletmeler dünyada

değişen gelişmelere göre hızlı, etkin ve uygulanabilir planlara ihtiyaç duymaktadır.

Doğru tahmin yapılmasında deneyim, kişisel yargı ve teknik uzmanlık önemlidir. Tahminler belirlenirken, tahmin yöntemlerinin özellikleri, yöntemin sınırları bilinmeli ve tahmin sonuçları doğru yorumlanmalıdır. Tahmin yöntemlerinin sonuçlarını incelemeyen uygulamak doğru bir yaklaşım olmaz.

Tüm işletmeler tahmin yoluyla bilinmeyen bir geleceği belirlemeye çalıştığından, tahmin ile gerçek talep arasında bazı hatalar beklenmektedir. Bu nedenle, iyi bir tahmin tekniğinin amacı, gerçek talep ile tahmini arasındaki sapmayı minimuma indirmektir (Kalaoğlu ve diğerleri 2015: 172).

Literatürde birçok talep tahmin yöntemi vardır. Bu talep tahmin yöntemleri içerisinde aritmetik ortalama, hareketli ortalama, ağırlıklı hareketli ortalama yöntemleri araştırmada kullanılmıştır. Hazır giyim sektöründe ki ürünlerin çeşitliliği, seçenek fazlalığı, tüketicinin tercihlerinin değişkenliği ve moda göre hızlı değiştiği için hesaplanması kolay ve pratik olan aritmetik ortalama, hareketli ortalama, ağırlıklı hareketli ortalama yöntemleri tercih edilmiştir.

2007-2012 yılları arasında kış sezonlarında satılan 36 ve 38 beden numaralı ürünler 2007 yılından itibaren satış oranları azaldığı tespit edilmiştir. 42 ve 44 beden numaralı ürünlerin satış oranı arttığı belirlenmiştir. Yaz ve kış sezonları incelendiğinde en çok talep edilen 38 ve 40 beden numaralı ürünlerdir.

Kış sezonlarında aritmetik ortalama, hareketli ortalama, ağırlıklı hareketli ortalama yöntemleri ile tahmin edilen talep ve gerçekleşen talep karşılaştırıldığında 36, 46, 48 ve 50

beden numaralı ürünlerin gerçekleşen ve tahmin edilen talep miktarları aynıdır.

Yaz sezonlarında aritmetik ortalama, hareketli ortalama, ağırlıklı hareketli ortalama yöntemleri ile tahmin edilen talep ve gerçekleşen talep karşılaştırıldığında 44, 46, 48 ve 50 beden numaralı ürünlerin gerçekleşen ve tahmin edilen talep miktarları aynıdır.

Bu araştırmada aritmetik ortalama, hareketli ortalama ve ağırlıklı hareketli ortalama ile tahmin edilen talep değerleri ve gerçekleşen talep değerleri karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda dağılım eğrileri benzerlik gösterirken, tahmin edilen talep ile gerçekleşen talep değeri birbirine yakın sonuç vermiş ama aynı miktarları önermemiştir. Giyim sektöründe bu yöntemleri kullanarak üretim planlaması isabetli olmayacaktır. Bu yöntemler kullanılarak üretim planlamasının alt sınırı belirlenebilir.

Yapılan bu araştırmanın, pek çok belirsizlikle baş etmek zorunda olan giyim işletmelerine en azından geçmiş yıl/sezon satış verilerine dayalı olarak talep tahmini yapma konusunda yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarından yola çıkarak giyim işletmelerine aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- Beden numaralarının, önceki yıllardaki satış miktarları incelenerek gelecek yılda hangi beden numaranın ne kadar üretileceğine karar verilebilir. Ancak talebin belirlenmesinde sadece geçmiş yıllardaki beden numaralarının üretim miktarları değil, aynı zamanda her beden numarasında satış miktarının yıllar içindeki eğilimi de dikkate alınmalıdır.
- Talebi, hedef kitlenin sosyal, ekonomik, kültürel özellikleri ve moda gibi birçok faktör etkilemektedir. Dolayısıyla hazır giyim işletmelerinde talebe hızlı cevap verecek dinamik sistemler oluşturulmalıdır.
- Giyim işletmeleri ürünlerine oluşacak talebi tahmin edebilmek için, ayrıntılı olarak nicel ve nitel satış verilerini tutmalı ve bu verileri doğru işleyebilmelidirler.
- Hazır giyim işletmelerinde daha önceki yıllara ait satış rakamları kullanılarak elde edilen talep tahmininin yanında sektörün ve piyasanın nitel özelliklerini (moda, hedef tüketici ve üreticinin ekonomik ve sosyal değişimleri, üreticinin satış politikalarındaki değişim vb.) de dikkate alan talep tahmin modelleri oluşturulmalıdır.

## Kaynaklar

- Demirbaş, Fidan Pınar (2011). “Kombi Üretiminde Talep Tahmin Yöntemlerinin Uygulanması”, Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli:17.
- Granger, Michele, (2007), FASHION The Industry and Its Careers, Fairchild Publications, Inc., New York, 4.
- Jones, Sue, Jenkyn. (2009) “Moda Tasarımı”, Güncel Yayıncılık: 118.
- Kalaoglu, Özlem İpek., Akyüz, Elif Sada., Ecemiş, Sebahat., Eryuruk, Selin Hanife., Sümen, Halefsan., Kalaoglu, Fatma (2015) “Retail Demand Forecasting in Clothing Industry”, Tekstil ve Konfeksiyon, 25,2 : 172-178.
- Meydan, Yusuf Ali (2007). “Talep Tahmin Yöntemleri ve Orta Ölçekli Bir İşletmede Uygulanması”, Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, 1.
- Sarı, Meral (2016). “Yapay Sinir Ağları ve Bir Otomotiv Firmasında Satış Talep Tahmini Uygulanması”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, 3.
- Tam, Ali., Çakır, Bekir (2012). “Birinci Basamakta Obeziteye Yaklaşım”, Ankara Medical Journal, 12(1):37-41.
- Taşdemir, Ahmetoğlu, Funda (2012). ”Zeki Talep Tahmin Yöntemlerinin Doğruluk Ve Kamçı Etkisi Açısından Değerlendirilmesi: Kimya Sektöründe Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 27.
- Tek, Baybars. (1999). “Pazarlama İlkeleri: Global Yönetimsel Yaklaşım Türkiye Uygulamaları”. Beta Basım Yayım, 8. Baskı: 296, İstanbul.
- Uygun, İlknur (2015). “Yapay Sinir Ağları Yardımıyla Enerji Sektöründe Talep Tahmini”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 3.
- Vuruşkan A. ve Bulgun E. (2013),”Kişiyi Özel Giysiler için Vücuda Uygunluk Analizi”, Tekstil ve Mühendis, 90(2), 42-53.



## Katılım Kültürünün Gelişiminde Kent Konseylerinin Rolü: Karaman Kent Konseyi Örneği\*

Sefa USTA<sup>1</sup>,

Erdal BİLGİÇ<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

<sup>2</sup> Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

### Özet

Katılım kültürünün gelişiminde kent konseylerinin önemli bir rol oynadığı tezinden yola çıkarak hazırlanan çalışmada, yönetim kültürü ve katılım kültürünün ele alınması, Karaman Kent Konseyi örneği üzerinden hareketle kent konseyleri ve katılım kültürü arasındaki ilişkinin irdelenmesi ve tartışılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan çalışmada, yönetim kültürü, katılım, katılım kültürü, katılımcı demokrasi kavramlarının içeriğinin ne olduğu, kent konseylerinin katılım kültürünün şekillenmesinde ve katılımcı demokrasinin oluşumunda nasıl bir rol oynadığı sorularına cevap aranmakta, bu sorular çerçevesinde Karaman Kent Konseyinin nasıl işlediği tespit edilmeye çalışılmaktadır. Tanımlayıcı bilgilere yer verildiği çalışmanın ilk kısmında, betimleyici araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Karaman Kent Konseyinin incelendiği çalışmanın ikinci kısmında ise, Karaman Kent Konseyi Başkanı ile görüşme gerçekleştirilerek nitel araştırma yönteminden, mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Bu yöntemler ışığında hazırlanan çalışmanın ilk iddiası, vatandaşların yönetsel/siyasal karar alma sürecine katılımında kent konseylerinin önemli bir aktör olduğu, fakat "bu oluşumlara vatandaş katılımının istenilen düzeyde olmadığıdır". Tüm kesimlerin sesini duyurabilecekleri ortak bir platform işlevi gören kent konseylerinin, "kentin çözüm bekleyen sorunların tespitinde ve buna yönelik çözüm üretilmesi noktasında etkin işlev görececek yapılar olduğu" çalışmanın bir diğer iddiasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetim Kültürü, Yerel Katılım, Katılım Kültürü, Katılımcı Demokrasi, Kent Konseyleri

## The Role of City Councils in the Development of Participation Culture: Karaman City Council Sample

### Abstract

The study has a thesis that city councils have an important role on development of participation culture. This study aims to examine both administration and participation culture and relation between city councils and participation culture in the sample of Karaman City Council. This study wants to answer the questions that what administration culture, participation, participatory democracy and participation culture are. Another question is that what the role of city councils to form participation culture and participatory democracy is and how Karaman City Council works. In the first part of the study that has descriptive information, descriptive research method is used. In the second part of the study that Karaman City Council is examined, qualitative research method is used by interviewing the president of Karaman City Council. The first claim of the study is that city councils have important role about administrative/political decision-making of citizen's participation but participation is not enough as expected. Another claim of the study is city councils -that are common platforms to announce people's voices- are functional about determining and solving problems of city.

**Keywords:** Administrative Culture, Local Participatory, Participation Culture, Participatory Democracy, City Councils.

\* Bu makale 10-11 Nisan 2015 tarihleri arasında Bursa Kent Konseyi tarafından düzenlenen II. Ulusal Kent Konseyleri Sempozyumunda sunulan bildirinin gözden geçirilmiş, genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

### 1. Giriş

Katılımcı demokrasi anlayışının oluşumunda ve yerel demokrasinin hayata geçirilmesinde önemli bir işlev göreceği düşünülen kent konseyleri, vatandaşların yönetim sürecinde söz sahibi olabilmelerinde etkin olan demokratik katılım mekanizmalarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Gönüllülük esasına göre oluşturulmuş olan kent konseylerinin vatandaş ile devlet arasında aracı bir yapı vazifesi göreceği düşünülmektedir.

Kent konseyleri, bünyesinde oluşturduğu çalışma grupları ve meclisler aracılığıyla kentin ve kentte yaşayan insanların sorunlarını dile getirmek noktasında ve sorunlara yönelik fikir alışverişinde bulunarak, çözüm üretme aşamasında önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Kent konseyinin oluşumunda, toplumun farklı kesimleri rol oynamaktadır. Bu bağlamda kent konseylerinin, farklı konumlarda görev yapan kesimlerin temsilcilerinin bir araya geldiği bir çatı olarak değerlendirilebilmesi mümkündür.

Kent konseylerinin yerel katılım kültürünün oluşumunda etkin rol oynadığı düşüncesinden hareketle hazırlanan çalışma kapsamında öncelikle yönetim kültürü ve katılım kültürü kavramları ekseninde, katılım ve kültür arasında nasıl bir ilişki olduğu hususu incelenmektedir. Bununla birlikte, Türkiye'de özellikle 2003 sonrası dönemde katılım kültürünün gelişmesinde etkili olan reform girişimleri ve kent konseyleri değerlendirilmektedir. Çalışmada ayrıca kent konseylerinin katılım kültürünün şekillenmesinde oynadığı roller Karaman Kent Konseyi örneği üzerinden ele alınarak irdelenmektedir. Çalışma genel değerlendirme ve sonucun ortaya konulması ile nihayetlendirilmektedir.

### 2. Yönetim/Siyasete Katılma: Kavramsal Çerçeve

Katılımla ilgili var olan tanımlar incelendiğinde, "katılım bir şeyin parçası olduğunuzu gerçekten hissetmektir" bakışından, daha özel bir görüş olan "katılım kamu politika kararlarını etkilemek amacıyla insanların harcadıkları çabadır" görüşüne kadar çeşitlik gösteren bir bakış açısı genişliğini yansıtmaktadır (Involve, 2005: 16). UNRISD



(United Nations Research Institute for Social Development) tarafından, "kaynaklar ve düzenleyici kurumlar üzerinde daha fazla kontrol sağlamak için şimdiye kadar böyle bir kontrolden dışlanmış olan gruplar ve hareketler tarafından organize olmuş çaba" olarak tanımlanmıştır (Involve, 2005: 16).

Kararların hazırlanması, alınması ve uygulanması süreçlerinden birine, bir kısmına veya tümüne karardan doğrudan ve dolaylı olarak etkilenecek bireylerin katkıda bulunması, katılım olarak ifade edilmektedir. Katılımın üç boyutu bulunmaktadır. Alınan kararlarda oy vererek gerçekleştirilen katılım *sahte katılım*; kararların alınmasında katkıda bulunulmasına karşın üstte yer alan küçük bir grubun son kararı verdiği katılma biçimi olan *kısmi katılım*; kararların oluşumuna eşit düzeyde katkıların olduğu katılım biçimine *tam katılım* denilmektedir (Demir ve Acar, 2005: 232).

Katılım/katılma; toplumsal ve politik kurumlar tarafından alınan kararlardan etkilenen kimselerin, kararların alınması sürecine dahil olması olarak da ifade edilmektedir (Yayla, 2005: 118). Katılma, karar süreci bakımından, "örgütlenmiş ya da örgütlenmemiş yönetilenlerin kamu yönetiminin kararlarına dahil olması olayıdır. Kamu yönetimi ekseninde değerlendirildiğinde, katılma, "iktidar kullanan kurum ve kişilerin aldıkları kararları etkileme amacına yönelik bütün eylemler" ya da "bu iktidar sahibi kurum ve kişilerin alacakları kararların belirlenmesinde, uygulanmasında ve denetlenmesinde yer alma" olarak ifade edilebilir (Çiftçi, 1996: 9-10).

Katılma kavramı, katılım, katılımcılık olarak da ifade edilmektedir. Katılım kavramının, siyasal ve yönetsel olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır (Eryılmaz, 2013: 61).

### 2.1. Siyasal Katılma

Siyasal toplumda, bireylerin yerel ve ulusal düzeyde siyasal yöneticileri seçmeleri ve idarecilerin kendi istek ve menfaatleri doğrultusunda karar almalarını sağlamak amacıyla gösterdikleri her türlü davranış ve eylemi ifade etmek için kullanılan (Dursun, 2006: 230) *siyasal katılma* kavramı, siyasal sistemde karar alıcıların aldıkları veya alacakları kararları etkilemek için toplum üyelerinin giriştikleri faaliyet ve eylemlerin tümünü içermektedir. Siyasal katılma, dar anlamda seçimlere katılımı ifade etmek için; geniş anlamda siyasal karar alma süreçlerine katılımı vurgulamak için kullanılmaktadır (Çukurçayır 2002: 26).

Dar veya geniş anlamda değerlendirilen siyasal katılma, oy verme davranışında bulunarak seçim yoluyla katılımdan, işçi sendikaları, işveren örgütleri gibi baskı çıkar grupları aracılığıyla gerçekleştirilen örgütsel katılım (Demir ve Acar, 2005: 367) ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla gönüllü katılıma kadar geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir.

Siyasal katılım, bireylerin içinde buldukları siyasal sistemin karar alma sürecini etkileyebilmek adına örgütsel veya bireysel olarak yaptıkları etkinlikler ve faaliyetler şeklinde tanımlanmaktadır (TÜBA, 2011: 1046).

Siyasal sistem içerisinde, karar alma süreçlerini yönlendirmek, etkilemek, yönetsel/siyasal alanda görev almak amacıyla bireylerin/grupların siyasal etkinliklere katkıda bulunmaları (Demir ve Acar, 2005: 367) şeklinde değerlendirilen siyasal katılımın ortak amacı siyasal otoriteyi etkilemektir. Siyasal katılmayı "...sadece seçimlerde oy

kullanmaktan ibaret sanmak eksik ve yanlış bir anlayış olur. Katılma, basit bir meraktan yoğun bir eyleme kadar uzanan geniş bir tutum ve faaliyet alanını kapsar" (Kapani, 2012:144).

Demokratik sistemin varlığı ve demokrasinin işlevselliği; halkın bilgilendirilmesi, yönetsel şeffaflık, basın ve kitle iletişim araçlarının varlığı gibi hususlar bireylerin karar alma süreçlerine dahil olmasında ve siyasal katılımı etkili olan faktörlerdir (Kalabalık, 2005: 674-679).

### 2.2. Yönetsel Katılma

Yönetsel katılma şeklinde de ifade edilen yönetime katılma kavramı ise seçim ve seçime ilişkin faaliyetler dışında, kamu hizmetleriyle ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, karara dönüştürülmesi ve kararların uygulanması aşamalarına, karardan etkilenenlerin dahil olması ve katkıda bulunması olarak tanımlanmaktadır (Eryılmaz, 2013: 62).

Bireylerin içinde yer aldıkları grupların kararlarına yönelik katkı sunmalarını, bireylerin bilgi alma haklarının olmasını ve bilgi alma haklarını kullanmalarını, kişisel görüşlerini ifade etme iradesi göstermelerini açıklamak için yönetime katılım kavramı kullanılmaktadır (Kalabalık, 2005: 673).

Yönetime katılma, kamu otoritelerinin, örgüt içinden veya örgüt dışından, verilecek kararlardan etkilenmesi, kamu yöneticilerinin alınan kararları uygulaması, uygulama düzeyindeki kişilerin uygulamadaki durumları dikkate alarak önerilerle birlikte yönetime aktarması ve bu şekilde yönetim mekanizmasının işleme olarak da ifade edilmektedir. Yönetsel açıdan yönetime katılma, iktidar yapısının içinde bulunması, kişinin karar verme hiyerarşisi içinde bir yere sahip olması (Denhart, 1972: 93) ve halkın katılma olanaklarını etkin bir biçimde kullanarak yönetimin alacağı kararlarda, yaptıklarında etkili olmaları süreci olarak da değerlendirilmektedir (Çiftçi, 1996: 10). Katılım süreci sayesinde, vatandaşların kamu politikası oluşturma sürecine dahil edilmesi mümkün olmaktadır (Eryılmaz, 2013: 62).

Geri çağırma (recall), halkoyuna başvurulması, kent meclisleri, halk girişimi, vatandaş danışma toplantıları, gönüllü katılım, halk danışma komiteleri, halk bilrikişisi, arabulucu, inisiyatif ve dilekçe hakkı, baskı grupları (Kalabalık, 2005: 681-699), sivil toplum kuruluşları, ombudsman gibi farklı mekanizmalardan yararlanılarak (ülkeden ülkeye farklılık gösterse de) vatandaşların karar alma sürecine ve yönetime katılımı sağlanmaya çalışılmaktadır.

Yukarıda belirtilen açıklamalardan yola çıkılarak, yönetime katılma özetle; kişilerin örgütlü veya örgütsüz olarak kendini etkileyecek veya ilgili oldukları kararlara katılması, düşünce, görüş bildirmesi, oy kullanması, yönetimi denetleme olanağı bulması, kararların uygulanmasında bulunması ile kararların isabetli ve verimli amaçlara yönelmesini sağlaması şeklinde ifade edilebilir.

### 3. Katılım Kültürü: Kavramsal Çerçeve

Yönetsel ve siyasal katılımın etkin bir şekilde yaşandığı ülkelerde, katılım kültürünün toplumun önemli bir kesimi tarafından kabullenildiği ve benimsendiği ifade edilirken, demokrasi kültürünün kurumsallaştığı toplumlarda, katılımın üst düzeyde gerçekleştiği söylenilebilir. Demokrasinin olmazsa olmaz koşullarından birisi de katılımdır.

Bu bağlamda, katılımcı demokrasi anlayışı, vatandaşların karar alma/verme sürecine katılmalarının ve bunun yaygın hale getirilmesinin önemini vurgulamakta, vatandaşların seçim dışı yollar aracılığıyla, kamusal işlerle ilgili irade beyan etmelerinin gerekliliğinin altını çizmektedir (Dursun, 2006: 191-192). Böylece kamu yararının gerçekleşeceği öngörülmektedir (Gündoğan, 2013:21).

Vatandaşların yönetsel ve siyasal karar alma sürecine dahil olmalarında, ülkede yerleşik olan demokrasi kültürünün yanında, toplumsal, yönetsel ve siyasal kültür de etkili olmaktadır.

### 3.1. Siyasal, Yönetsel ve Örgütsel Kültür

Kültür, bir halkın yaşam tarzı, adet, gelenek, alışkanlık, zihniyet, davranışları gibi şeyleri kapsayan bir kavramdır (Yayla, 2005: 135). Sosyal yönden kültür "bir toplumda, tarihsel gelişme süreci içinde yaratılan tüm değerler, kurallar, maddesel, tinsel ürünlerle bunların üretimini, kullanılmasını, sonraki kuşaklara iletilmesini sağlayan araçların tümü" (TÜBA, 2011:776) olarak açıklanmaktadır. Duverger (1998: 84), kültürel bir bütünün, her biri düzenli olarak etkileşim halinde olan bir takım modellerden oluşan "alt-bütünlere" ayrılabilmesini öne sürmüştür. Genel özellikler gösteren kültür yaklaşımlarının yanı sıra, farklı alt-kültür oluşumlarının da genel olarak kültür bağlamında ele alınabileceğini ifade etmiştir. Toplumsal kültürle birlikte siyasal ve yönetsel kültürden ve "katılım kültürü"nden bahsedilmesi de mümkündür (Kocaoğlu, 2011: 90).

Peters (2010: 36); kültür değerlerinin, toplumsal, siyasi ve yönetsel olmak üzere üç ayrı düzeyde kamu kurumlarının davranışlarına önemli oranda etkileri olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre resmi kurumlarda çalışan bireylerin eylemlerine ve kuruluşun yapı ve yönetim usullerine toplumun genel değer yönelimlerinin büyük etkisi bulunmaktadır.

Bireylerin ve toplumların yaşam biçimini şekillendiren örf, adet, gelenek ve görenek ile tavırlar, inançlar, değerler, alışkanlıklar ve davranışların toplamı geniş anlamda kültür (Demir ve Acar, 2005: 258) daha dar anlamda ise toplumsal kültür olarak adlandırılmaktadır.

Siyasal sistem içerisinde, yerleşik hale gelen davranışlar, tavırlar, bunlara temel oluşturan yaygın bir şekilde paylaşılan, değerler, inançlar ve açıklayıcı sembollerin bütününe ise "siyasal kültür" adı verilmektedir (Demir ve Acar, 2005: 367). Siyasal kültür, "bir toplumun siyasi güç yapısına dayanak oluşturan, bilgiler, kurallar, simgeler ve değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır (TÜBA, 2011:1046).

Diğer bir tanıma göre siyasal kültür, bireylerin kimlik ve bağlılıklarının oluşumuna şekil veren, bir millet veya gruplar tarafından tarihsel sürecin sonunda elde edilen siyasal bilgi ve deneyimler şeklinde ifade edilmektedir (Demir ve Acar, 2005: 367).

Yönetim kültürü ise, örgüt içinde uygulanan yönetim türleri ve tarzlarına yansıyan yöneticilerin değerler, inançlar, beklenti ve davranışlar sistemi; çevre ve kamu görevlileri ve kamu yöneticileri tarafından düzenlenen ve örgüt içerisinde bireyler arası ilişkilerde ortaya çıkan değerler, normlar ve tutumların bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Özmen, 2013: 929).

Yönetim kültürü ve bürokratik kültür birbirleriyle ilişkili kavramlardır. "Bürokratik kültür", bürokratların, görev

çevrelerine ilişkin nesnelere, durumlara ve kişilere atıfta bulunarak oluşturdukları anlam örüntüleri şeklinde ifade edilmektedir (Özen, 1996: 9).

Bir organizasyon içinde, birimlerin davranışlarını şekillendiren ve yönlendiren, örgütü diğerlerinden ayırtan anlayış, inanç ve kurallarının tümü şeklinde ifade edilen örgüt kültürü ile yönetim kültürü etkileşim içindedir (Demir ve Acar, 2005: 317). Bir örgütün veya topluluğun etkin bir biçimde çalışabilmesi için önemli bir gereklilik olan örgüt kültürü ile dışa karşı bütünlük ve içsel uyumun sağlanması amaçlanmaktadır (TÜBA; 2011:920).

Örgütün hem iç işleyişini hem de çevresine karşı davranışını açıklamada çözümleme aracı olarak kullanılan örgüt kültürü, örgütte çalışanların davranışlarını biçimlendiren, yönlendiren temel değerler, ideolojiler ve inançları kapsamaktadır. Kararların alınma biçiminden, kullanılan dil, çalışanların itaat şekillerinden girişimcilğe, giyim-kuşam ve davranış şekilleri gibi göstergeler örgüt kültürü içinde değerlendirilmektedir (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 1998: 191).

### 3.2. Yerel Katılım Kültürü

Katılımın, norm, değer, tutum, inanç gibi kültürel öğelerle beslendiği, kendisine özgü bir sosyalleşme süreci neticesinde oluştuğu ortaya çıkmaktadır. Katılım kültürü, hem toplumsal kültürün etkisi altında şekillenmekte, hem de siyasal katılımın ve yönetsel katılımın kültürel yönünden meydana gelmektedir ve her üç kültürel görünümün katılıma ilişkin bir alt-kültürünü oluşturmaktadır. "Katılım kültürü", bir toplum içerisinde, belli bir toplumsallaşma süreci sonucunda, o toplumun üyeleri tarafından oluşturulan, paylaşılan ve gelecek kuşaklara aktarılan; katılıma ilişkin maddi ve manevi her türlü siyasal-yönetsel sembol ve değerler ile davranış, inanç ve varsayımlar bütünüdür (Kocaoğlu, 2011: 112-113).

Yerde katılım kültürünün benimsenmesinin, ulusal düzeyde katılım kültürünün yerleşmesinde önemli bir rol oynayacağı söylenilebilir. Diğer bir ifadeyle ulusal düzeyde vatandaşlar tarafından katılım kültürünün içselleştirilmesi, yerel düzeyde katılımın etkin bir şekilde yaşanması ile mümkün olacaktır.

Katılım kavramının, yerel yönetimlerin demokratikleşmesi ve yerel demokrasinin yerel topluluklarda uygulama alanı bulabilmesi için gerekli bir ön şart olduğu yaygın bir kabuldür. Bunun yanında yerel yönetimlerde katılım araçlarının uygulama bulması, halkın günlük yaşamını etkileyen karar alma süreçlerine doğrudan veya temsilciler aracılığı ile katılması, halkın günlük hayatını önemli ölçüde belirleyen sorunların gündemi belirlediği, tartışılıp karara bağlandığı ve uygulamaya konulduğu küçük ölçekli bir dünya olmasından dolayı daha kolay olmaktadır (Çukurçayır, 2002: 121).

Katılımın en kolay uygulama alanı bulunduğu yerel topluluklarda çeşitli araçlarla katılım meydana gelmektedir. Katılımcı demokrasi anlayışının şekillenmesinde ve katılım kültürünün yerleşik hale gelmesinde farklı uygulama araçlarından yararlanılması mümkündür.

Seçimler, halk oylaması ve doğrudan demokrasiye yönelik uygulamalar, geleneksel katılım biçimleri/araçları olarak ifade edilmektedir. Seçimler günümüzde belirli aralıklarla uygulanmakta ve karar alma sürecinde fiilen görev

alan temsilcilerin seçimine olanak vermektedir. Bunun yanında halk oylaması ve doğrudan demokrasi, maliyetli olduğundan dolayı her türlü kararda bu yolun kullanılması mümkün olamamaktadır. Diğer taraftan bakıldığında, yeni katılım yöntemlerinin, vatandaşların karar alma sürecine dahil olmasında daha etkin rol oynayabileceği söylenilebilir. Yurttaş girişimleri, danışma meclisleri, planlama çemberleri, mahalle kurulları/meclisleri, gelecek atölyeleri, yuvarlak masa toplantıları/forumlar, yerel ombudsman, yerel referandum, kamuoyu yoklamaları, halk toplantıları, meclis toplantılarına katılım, e-demokrasi, proje demokrasisi, internet ve sosyal medya, sivil toplum kuruluşları, yerel gündem 21 ve kent konseyleri gibi (Çukurçayır, 2002: 121-145) yeni katılım araçlarından yararlanılmasının, katılım kültürünün toplum tarafından benimsenmesinde önemli rol oynayacağı vurgulanabilir. Yerel karar alma sürecine katılımın sağlanmasında ve yerel katılım kültürünün yerleşmesinde kent konseylerine önemli görevler düştüğü söylenilebilir.

#### 4. Türkiye’de Katılım Kültürünün Geliştirilmesine Yönelik Girişimler ve Kent Konseyi

1970’li ve 1980’li yıllardan itibaren devletin rolünde değişimler yaşanmaya başlanmış özelleştirme, sivilleşme ve yerelleşme gibi kavramlar ön plana çıkarılmıştır (Dinçer ve Yılmaz, 2003: 27). Dünyada meydana gelen değişim ve dönüşümden Türkiye’de etkilenmiş, 1980 sonrası dönemde 24 Ocak Kararları’nın da etkisiyle, kamuda yasal-yapısal serbestleşme, kamu mal ve hizmetlerindeki sübvansiyonların kaldırılması ve tasarruf politikalarının uygulanması ve özelleştirmeye yönelik çabalar dikkati çekmektedir (Eryılmaz, 2004: 241). Türkiye’de kamu yönetimi alanında asıl değişim 2000 sonrası döneme rastlamaktadır. Bu dönemde, yerelleşme ve demokratikleşme gibi faktörler değişimin tetikleyicileri olmuştur.

##### 4.1. Türkiye’de Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Çalışmaları ve Katılım

2003 yılından itibaren gerçekleştirilen yasal ve kurumsal düzenlemelerle, merkeziyetçi yapıdan adem-i merkeziyetçi bir yapıya doğru bir dönüşüm başlamıştır. Geleneksel yönetim anlayışı yerini yeni yönetim anlayışına devretmiştir. Kamu yönetimi ve yerel yönetimler alanında gerçekleştirilen yasal düzenlemelerle birlikte; yerelleşme, katılımcılık, şeffaflık, demokratikleşme, yönetişim, hesap verebilirlik gibi kavramlar ön plana çıkmaya başlamıştır (Eryılmaz, 2003: 12-14; Eryılmaz, 2007: 45-47).

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (2003), 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun (2004), Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği (2005) ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu (2012) ile birlikte kamu yönetimi etik, şeffaflık, hesap verebilirlik, demokrasi ve katılım gibi değerler benimsenmeye ve uygulanmaya başlamıştır.

2003 sonrası dönemde yerel yönetimler alanında gerçekleştirilen reform çalışmalarında katılımcılığa yönelik önemli düzenlemelere yer verilmiştir (Çelik ve Usta, 2012: 439-449):

- Mahalle halkı ile belediye arasında ilişkilerin geliştirilmesinde ve sorunların belediyeye aktarılmasında mahalle yönetimi aracı/köprü rolü görecektir (5393 md. 9).

- Belediye, belde sakinlerinin belediye hizmetleriyle ilgili görüş ve düşüncelerini tespit etmek amacıyla kamuoyu yoklaması ve araştırması yaptırabilecektir (5393 md. 15).
- Herkes, nüfusa kayıtlı olduğu yerin değil, ikamet ettiği yerin hemşerisidir denilerek hemşeri hukuku yeniden düzenlenmiştir. Bu şekilde, hemşerilere, hak (kararlara katılma) ve yükümlülükler (vergi, kurallara uyma) yüklenmiştir (5393, md. 13).
- Meclis toplantılarının halka açık olduğu, alınan kararların kamuoyuna uygun yolla duyurulacağı hususu vurgulanarak, meclis toplantılarına katılma yönelik düzenlemeye gidilmiştir (5393, md.20; 5302, md.12).
- Toplumun farklı kesimlerinin katılımı (STK, özel sektör, üniversiteler, kamu kurum ve kuruluşları) ile ihtisas komisyonlarının oluşturulacağı, komisyon raporlarının aleni olduğu ve raporların halka çeşitli yolla duyurulacağı hususu düzenlenmiştir (5393, md. 24; 5216, md.15; 5302, md. 16).
- Stratejik plan hazırlanması sürecinde toplumun farklı kesimlerinin (paydaş) görüşlerinden yararlanılacaktır (Üniversiteler, STK, Kamu kurumları) (5393, md.41; 5302, md.31).
- Belediyelerin ve İl Özel İdarelerinin, meclis kararları ile denetim ve faaliyet raporlarının halka duyurulması hususu düzenlenmiştir (5393, md.23; 5302, md. 15; 5393, md.54-56; 5302, md. 39).
- Belediyelere, sağlık, eğitim, çevre gibi hizmetlerin sağlanmasında, yaşlılara, kadın ve çocuklara, engellilere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında beldede dayanışma ve katılımı sağlamak ve gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygulamak görevi yüklenmiştir (5393, md. 77).
- Kent yaşamında; hemşerilik bilincinin geliştirilerek, sosyal yardımlaşma ve dayanışma gibi ilkelerin hayata geçirebilmesi adına kent konseylerinin oluşturulması gerektiği hususu düzenlenmiştir (5393, md. 76).

Katılımcı yönetim anlayışının şekillenmesinde ve toplumda katılım kültürünün yerleşik hale gelmesinde, yerel katılım mekanizmalardan kent konseylerinin önemli rol oynayacağı/oyunması gerektiği hususu vurgulanabilir.

##### 4.2. Kent Konseyleri ve Katılım

Kentine sahip çıkma, aktif katılım ve çözümde ortaklık gibi ilkeler ekseninde, kentleri sürdürülebilir geleceğe taşıyan ortaklık modeli olarak tanımlanan kent konseyleri (Emrealp, 2005: 65-66) Türkiye’de 2005 yılında kabul edilen 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 76.maddesine istinaden oluşturulmuştur. Bu kanuna dayanarak 2006 yılında yürürlüğe giren Kent Konseyi yönetmeliğinde (md.4):

"Kent konseyi merkezi yönetimin, yerel yönetimin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve sivil toplumun ortaklık anlayışıyla, hemşerilik hukuku çerçevesinde bulunduğu; kentin kalkınma önceliklerinin, sorunlarının, vizyonlarının sürdürülebilir kalkınma ilkeleri temelinde belirlendiği, tartışıldığı, çözümlerin geliştirildiği ortak aklın ve uzlaşmanın esas olduğu demokratik yapılar

ve yönetim mekanizmaları" olarak tanımlanmıştır.

Türkiye'de bazı belediyelerin bünyesinde kent konseylerinin kurulmasından önce "Yerel Gündem 21 (YG21)" adı altında yapılar oluşturulmuştu. Kent Konseyi yönetmeliğine eklenen geçici bir madde ile (Usta, 2011:206) YG21 Programının uygulandığı yerlerde, kent konseyi veya benzeri adlarla oluşturulmuş yapıların, yönetmelik hükümlerine uygun hale getirileceği (kent konseyine dönüştürüleceği), kent konseyi bulunmayan belediyelerde ise ilk toplantının belediye başkanının çağırısı ile yapılacağı hususu düzenlenmiştir (Yönetmelik, Geçici md.1).

2009 yılında Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren düzenlemeyle Kent konseyleri yönetmeliğinde değişikliğe gidilmiştir. Kent Konseylerinin belediye teşkilatı olan yerlerde, mahalli idareler genel seçim sonuçlarını izleyen 3 ay içinde kurulacağı hükmü getirilmiştir. Kent konseyi genel kurulunun ilk toplantısını yapmak üzere belediye başkanının çağırısı ile toplanacağı hususu da hükme bağlanmıştır (Yönetmelik, md. 5).

Yerel düzeyde demokratik katılımın yaygınlaştırılmasını, hemşerilik hukuku ve ortak yaşam bilincinin geliştirilmesini, çok ortaklı ve çok aktörlü yönetim anlayışının benimsenmesini sağlamak; yerellik ilkesi çerçevesinde katılımcılığı, demokrasiyi ve uzlaşma kültürünü geliştirmek; çocukların, gençlerin, kadınların ve engellilerin toplumsal yaşamdaki etkinliklerini arttırmak ve yerel karar alma mekanizmalarında aktif rol almalarını sağlamak (Yönetmelik, md.6) gibi katılım kültürünün geliştirilmesine yönelik kent konseyine önemli görevler yüklenmiştir.

Kent konseyleri toplumun farklı kesimlerinden kişilerin katılımı ile faaliyet göstermektedir. Kent konseyleri, sivil toplum kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve kamu kurum kuruluşlarının temsilcilerinden oluşmaktadır. Kent konseyleri bünyesinde meclisler ve çalışma grupları oluşturulmaktadır. Konseyin aldığı kararların tavsiye niteliğinde olmasından dolayı bağlayıcılığı yoktur (Usta, 2011: 214-215). Bu platformda alınacak kararların ve görüşlerin belediye meclisinin ilk toplantısında gündeme alınıp değerlendirileceği, daha sonrasında belediye tarafından kent konseyine bildirilip ve uygun araçlarla kamuoyuna duyurulacağı hususu Kent Konseyi yönetmeliğinde düzenlenmiştir (Yönetmelik, md. 14). Kent konseyleri, katılımcı demokrasinin tabana yayılmasında, katılım kültürünün yerel bazda yerleşik hale gelmesinde önemli işlevleri yerine getirmektedir. Karaman Kent Konseyi de yerel katılımın artırılmasına yönelik işlev ve faaliyetlerde bulunmaktadır.

### 5. Karaman Kent Konseyi: Katılım Kültürü Eksenli Bir Değerlendirme \*

Karaman Kent Konseyi 2009 yılından bu yana faaliyet göstermektedir. 2009-2014 arası dönemde, Kent Konseyi

genellikle örgütlenmeye yönelik faaliyetlerde bulunarak, farklı kurum ve kuruluşlara ziyaretler gerçekleştirerek, birkaç konferans ve etkinlik hayata geçirmiştir. 2012 yılında Kadın Meclisi tarafından kadınlara yönelik konferans verilmiş, 14-15 Mart 2013 tarihlerinde Kent Konseyi Gençlik Meclisi Yürütme Kurulu ve üyelerinden oluşan 30 kişilik grup, Mevlana Kalkınma Ajansının katkılarıyla PCM (Proje Döngüsü Yönetimi) Eğitimi almışlardır.

2014 Mart ayındaki yerel seçimlerden sonra, 27 Haziran 2014 tarihinde gerçekleştirilen kent konseyi genel kurulu sonucunda yeni yönetim seçilmiştir. Bu tarihten itibaren Karaman Kent Konseyi yeni bir yapılanmaya geçmiş ve kent konseyi aktif ve etkin çalışmaya başlamıştır. 23 Eylül 2016 tarihinde, Karaman Kent Konseyi olağan genel kurulu yapılarak yeniden başkan ve yürütme kurulu seçimi gerçekleştirilmiştir.

Kent Konseyi başkanı olarak halen görevde olan Ali Konukseven ile gerçekleştirilen görüşmede, Karaman Kent Konseyi Yürütme Kurulu üyelerinin toplumun farklı kesimlerini temsil edecek şekilde seçildiği ve konseyin partiler üstü konumda olması hususu göz önünde bulundurularak, kentin mikro ölçekte yansımalarına özen gösterildiği vurgusunda bulunulmuştur.

#### 5.1. Kent Konseyinin Oluşumu ve Kurumsal Yapısı

Karaman Kent Konseyi bünyesinde, yürütme kurulu, başkan, genel sekreter, meclisler ve meclis altında faaliyet gösteren çalışma grupları mevcuttur. Ayrıca, Kent Konseyi bünyesinde Ar-Ge ve Projeler Dairesi oluşturulmuştur.

2014 Haziran ayından bu yana aktif faaliyet gösteren Kent Konseyi kurumsallaşmasını tamamlama yolunda önemli adımlar atmıştır. 2016 yılına kadar kendisine ait bir binası bulunmadığı için belediye binasında Kent Konseyine ait bir odada faaliyetlerini yürütürken, 2016 yılının ikinci yarısından itibaren faaliyetlerini, Karaman belediyesinin de desteğiyle oluşturulmuş ayrı bir binada gerçekleştirmektedir. Kent konseyi, belediye bünyesinde çalışanlardan destek almakta, konsey toplantı ve çalışmalarını, Kent Konseyi binasında ve salonlarında gerçekleştirmektedir. Bu düzenlemeler, kurumsallaşma açısından önemli adımlar olarak değerlendirilebilir.

Konseye ait bir web sayfasının bulunması, e-posta, telefon, sosyal medya gibi iletişim kanallarının açık olması ve kent konseyinin ve konsey bünyesinde oluşturulan her bir meclisin logolarının hazırlanmış olması kurumsallaşmanın ve şeffaflığın sağlanması yönünde önemli gelişmelerdir.

Diğer taraftan, Kent Konseyine ve meclislere ait sosyal medya hesapları bulunmakta ve aktif şekilde kullanılmaktadır. Kent Konseyi Başkanlığı ve Kent Konseyi Gençlik Meclisi sosyal medya hesabından aktif paylaşımlarda bulunmaktadır. Sosyal medyanın etkin olarak kullanılmasının şeffaf ve katılımcı yönetim açısından olumlu olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Konsey toplantıları halka açıktır. Konsey bünyesinde kurulmuş çalışma grupları ve meclisler toplumun farklı kesimlerinden vatandaşların temsiliyle oluşturulmuştur. Kent Konseyine, şehirde yaşayan vatandaşlar ve ilgi duyan herkes düşünce ve taleplerini ilgili organlar aracılığıyla veya iletişim araçları vasıtasıyla iletme imkanı bulmaktadır. Bu konuda, e-posta, telefon ve sosyal medya aracılığıyla karşılıklı etkileşim sağlanmakta, bireyler bu şekilde katılım göstermektedir.

\* Çalışmanın bu bölümünün oluşturulmasında Kent Konseyi Başkanı Ali Konukseven ile gerçekleştirilen görüşme ve Karaman Kent Konseyi'nden elde edilen bilgilerden yararlanılmıştır. Ayrıca, Karaman Kent Konseyi web sayfası ([www.karamankentkonseyi.org](http://www.karamankentkonseyi.org)) ve sosyal medya (@karamankentkonseyi; @krmnkentkonseyi) hesaplarının irdelenmesi sonucu elde edilen bilgiler de kullanılmıştır.

"Ortak Payda" karaman sloganı çerçevesinde, Kent Konseyi'nin web sayfasında "Bir Fikrim Var" linkine yer verilmesi katılım kültürünün gelişmesinde ve yayılmasında önemli bir adımdır ([www.karamankentkonseyi.org](http://www.karamankentkonseyi.org)).

Kent konseyinin bünyesinde oluşturulan meclisler, çalışma grupları ve konseyin üye sayısında sürekli bir artış gerçekleşmiş olması, yerel katılımın artırılmasında ve katılım kültürünün şekillenmesinde kent konseyinin etkin olduğunun göstergesi sayılabilir.

Karaman Kent Konseyi yürütme kurulu, Karaman ilinde faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve üniversite temsilcilerinden oluşmaktadır. Toplumun farklı kesimlerinin ortak bir çatı çerçevesinde konsey bünyesinde temsil edilmesi, yönetsel/siyasal katılımın düzeyinin yüksek olduğunun göstergesi sayılabilir.

Karaman Kent Konseyi bünyesinde Eğitim Kültür ve Sanat Çalışma Grubu; Turizm, Markalaşma ve Tanıtım Çalışma Grubu; Gençlik ve Spor Çalışma Grubu; Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Çalışma Grubu; Sanayi ve Ticaret Çalışma Grubu; Sağlık Çalışma Grubu; Çevre ve Altyapı Çalışma Grubu; İmar Planlama ve Şehircilik Çalışma Grubu; Tarım ve Hayvancılık Çalışma Grubu; Emekliler Çalışma Grubu ve Tüketici Haklarını Koruma Çalışma Grubu olmak üzere 11 çalışma grubu oluşturulmuştur.

Bu çalışma grupları vasıtasıyla vatandaşları bilgilendirme seminer ve toplantıları gerçekleştirilmektedir. 2014 yılı Aralık ayında, Kent Konseyi Tüketici Haklarını Koruma Çalışma Grubu "Tüketici Haklarının Korunması" adıyla eğitim semineri gerçekleştirilmiştir. 2015 Ocak ayında "Sağlıklı Beslenme" konferansı düzenlenmiştir. Bununla birlikte, Kent konseyi tarafından 2014 ve 2015 yıllarında aile içi iletişim, çalışma hayatı, kişisel gelişim gibi konularda Mümine Hatun Kültür Merkezinde on iki ayrı seminer gerçekleştirilmiştir.

Yukarıda sayılan çalışma gruplarının yanı sıra konsey bünyesinde Kadın, Engelli, Gençlik, Çocuk, Spor, Bilinçli Tüketici, Tarım, Çevre ve Sağlık Meclisleri olmak üzere sekiz meclis ve bu meclisler bünyesinde alt çalışma grupları oluşturulmuştur. Konsey bünyesinde farklı meclislerin kurulmuş olması ve bu meclislere toplumun farklı kesimlerinin dahil olması, katılım kültürünün yerleşik hale gelmesinde önemli bir husustur.

## 5.2. Kent Konseyinin İşleyişi ve Faaliyetleri

Kent konseyi çalışma grupları ve meclislerinde görüşülen hususlar, Kent Konseyi Yürütme Kurulu'na dikkate alınıp karara bağlanmakta, Belediye Kanunu ve Kent Konseyi Yönetmeliği'nde düzenlenen hususlar dikkate alınarak Belediye Meclisine sunulmakta ve bu kararlar ilk meclis toplantısında görüşülmektedir. Karaman Belediyesinin Kent Konseyi ile sürekli etkileşimde içinde çalışıyor olduğu göz önünde tutulduğunda, bu etkileşimin kararların mecliste dikkate alınmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kent konseyi, kentte faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarla etkileşim içinde hareket etmekte ve Valilik, Belediye, Üniversite, sivil toplum kuruluşları işbirliği içinde faaliyetler yürütmektedir. Belediye Başkanı, Konsey toplantılarına genellikle katılmaktadır. Bunun dışında milletvekilleri ve Karaman Valisi de belli aralıklara Konsey toplantılarına iştirak etmektedir. Karaman Kent Konseyi ile

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (KMÜ) ile de etkileşim içerisinde. Üniversiteden akademik ve idari personel, hem yürütme kurulunda hem de meclis ve çalışma gruplarında temsilci olarak yer almaktadır. Bu durum, kent konseylerinde temsil ve katılım yönünden olumlu bir husus olarak değerlendirilebilir.

Konseyin kendine ait bütçesi bulunmamaktadır. Buna karşın, kent konseyi yönetmeliğinde "belediyeler kent konseylerine, bütçelerinde ödenek ayırmak suretiyle aynı ve nakdi yardım yapar ve destek sağlar" hükmü bulunmaktadır (Yönetmelik, md. 16). Belediye'nin desteği kent konseyinin başarısı ve etkinliği açısından önemli bir husustur. Karaman Belediyesi bu konuda yürütülen projelerde ve gerçekleştirilen etkinliklere önemli destekler vermekte ve çoğunlukla Konseyin projelerine aktif katılım göstermektedir.

Karaman Kent Konseyi kurumsallaşma yönünde önemli adımlar atarak, Ar-Ge Proje Daire Başkanlığı ve farklı çalışma grupları oluşturmuş, vatandaşların, toplumsal sorunlara yönelik farkındalığını artırarak, muhtarlarla etkileşim içinde faaliyet göstererek katılım kültürünün gelişiminde etkili rol oynamaya başlamıştır.

Kent Konseyi tarafından, Mümine Hatun Kültür Merkezinde haftanın bir günü ücretsiz danışma ve avukatlık hizmeti verilmiştir. Daha sonra Konsey kendi binasında hizmet vermeye başladıktan sonra, haftanın üç günü aile içi sorunlar ve iletişim problemlerine yönelik aile danışmanlığı hizmeti verilmeye başlanmıştır. Evlenecek çiftlere destek vermek adına proje üretilerek evlilik desteği (düğün salonu, yemek gibi) yönünde Konsey aracı rol üstlenmiştir. İhtiyaç sahibi ailelere ve çocuklara yönelik destek sağlanması konusunda köprü vazifesinde bulunularak gıda, elbise, kırtasiye, oyuncak desteğinde bulunulmuştur. Mülteci Çalışma Grubu aracılığıyla, Karaman'da yaşayan sığınmacılara/mültecilere yönelik kente uyum sağlayabilmeleri adına Türkçe dil kursları düzenlenmiş ve kursların sonrasında mültecilere eğitim sertifikaları verilmiştir ([www.karamankentkonseyi.org](http://www.karamankentkonseyi.org), 2016).

Nisan 2016'da Kent Konseyi Koordinatörlüğünde "Parçalanmış Ailelere Yönelik Destek" projesi hazırlanarak, proje kapsamında parçalanmış ailelerin çocuklarının yaşadığı sorunlar, eğitim gören öğrencilerin iletişim sorunlarının tartışıldığı bir çalıştay gerçekleştirilmiştir. Projeye destek sağlayabilmek adına Konsey bünyesinde, Din Görevlileri Çalışma Grubu oluşturularak ([www.karamankentkonseyi.org](http://www.karamankentkonseyi.org), 2016) bu tür ailelerin sorunları çok boyutlu olarak ele alınmaya çalışılmıştır.

Kent Konseyi ayrıca, sosyal sorumluluk bilinci ekseninde çalışmalar da yürütmektedir. Konsey, kentte yaşayan vatandaşların okuma alışkanlıklarının gelişmesi adına "Herkes okusun" sloganıyla her durakta bir kitaplık projesi geliştirerek, kütüphane durakların oluşturulmasına, çocuklara kitap okuma alışkanlığı oluşturabilmek adına "Gezi Kütüphanesi" kurulmasına öncülük etmiştir. Bunun yanında, kültürel faaliyetlere destek olarak Kent Konseyi tiyatro ekibi oluşturulmuştur ([www.karamankentkonseyi.org](http://www.karamankentkonseyi.org), 2016).

Bu etkinliklerin yanında, Kent Konseyi bünyesinde oluşturulan her meclis ve çalışma grubunda kentlin toplumsal sorunları tartışılmakta ve sorunların çözümüne yönelik öneriler üretilmektedir.

### 5.2.1. Kadın Meclisi İşlev ve Faaliyetleri

Kadın meclisinin oluşturulmasında şehirde faaliyet gösteren farklı sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerine yer verilmiştir. 2014 yılından itibaren aktif etkinlikler gerçekleştiren Kadın Meclisi, toplumun farklı kesimlerinin bulunduğu bir yapı olarak işlev görmektedir, kentin idarecilerinin eşleri kadın meclisi çalışmalarına aktif katılarak yürütülen çalışma ve kampanyalara destek vermektedir.

Kadın Meclisi'nin, Karaman'da yaşayan kadınlar arasında ayırım gözetmeden, kadınların hak ve hukuklarının korunması, kentlilik bilincinin artırılması ve kadınların toplumsal yaşama katılımını sağlayacak projelerin ve işbirliklerinin geliştirilmesi ile karar alma mekanizmalarında aktif rol almalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Kadın meclisi aracılığıyla, kadınların toplumsal yaşamın birçok alanında söz sahibi olmaları hedeflenmektedir. Bununla birlikte, kent ve kadın sorunları konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesi ve politikalar oluşturulması, kadınların projeye üretme noktasında aktif rol almalarına yönelik amaçlar ortaya konulmuştur. Kadınların araştırma, üretme ve girişimci bireyler olmalarını desteklemek ve bireysel inisiyatiflerini geliştirmek adına faaliyetler yürüten Karaman Kent Konseyi Kadın Meclisi kadınların kentsel yaşama katılımlarını sağlamayı amaçlamaktadır (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Kadın Meclisi, başkan, meclis sekreteri, yürütme kurulu ve çalışma grupları ve üyelerinden oluşmaktadır. Kadın Meclisi bünyesinde; Evlilik Hazırlık Çalışma Grubu, Sorunlu Evlilik Çalışma Grubu, Boşanma Çalışma Grubu, Çocuk Çalışma Grubu, Kadın Kimliğinin Geliştirilmesi Çalışma Grubu, Sanayide Çalışan İşçi Kadınlar Çalışma Grubu, Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, Öğrencilere Yardım Çalışma Grubu ve Temizlik Çalışma Grubu olmak üzere 9 ayrı alt çalışma grubu oluşturulmuştur (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Kadın Meclisi aracılığıyla, 2014 yılında Mümine Hatun Kültür Merkezinde "Evliliği Tehdit Eden Sorunlar ve Çözüm Yolları" konulu panel düzenlenmiştir. 2014 ve 2015 yıllarında ise iki ayrı ilköğretim okulunda "Kadın Kimliğini Geliştirme" ve "Kadın Kimliğini Geliştirme ve Aile İçi İletişim" konulu iki söyleşi gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, "Kadınlar Soruyor" adlı bir panel düzenlenmiştir. Kadın Meclisi, kadın mahkumlara yönelik, kişisel gelişim eğitimi, aile içi iletişim, aile içi şiddet gibi konularda konusunda uzman kişiler aracılığıyla etkinlikler gerçekleştirilmesinde öncülük etmiştir (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Kent Konseyi Kadın Meclisi'nin öncülüğünde "Koç Aile Projesi" hayata geçirilerek, yetim ve parçalanmış ailelerin çocuklarının ruhsal gelişimi, sağlıklı ve başarılı şekilde topluma uyumu noktasında, kentin diğer aktörleri ile işbirliği içinde öğrencilerin sorunlarının çözümüne yönelik önemli bir adım atılmıştır. Kadın Meclisi ayrıca, diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde "Temiz Karaman Sağlıklı Nesiller Projesi" gerçekleştirmiştir. Proje çerçevesinde, okul ziyaretleri gerçekleştirilerek öğrencilere yönelik bilgilendirmede bulunulmuş, öğrencileri teşvik amaçlı yarışmalar düzenlenmiş, çevreci okullar belirlenmiştir. Proje, çevre temalı billboard, afiş ve broşürlerle desteklenmiştir(www.karamankentkonseyi.org, 2016). Proje

ile öğrencilerin ve vatandaşların çevre bilinci konusundaki farkındalığı artırılmaya çalışılmıştır.

### 5.2.2. Engelli Meclisi İşlev ve Faaliyetleri

Engelli meclisinin oluşumunda, kentte faaliyet gösteren engelli derneklerinin ve rehabilitasyon merkezlerinin görüşlerinden yararlanılmış ve meclisin oluşumunda engelli sorunların çözümüne yönelik katkı sağlayacak toplumun farklı kesimlerinden üyeler görev almıştır.

Engelli Meclisinin temel amacı, Karaman ilinde yaşayan engelli bireylerin sorunlarıyla ilgilenmek ve bu sorunlara çözüm üreterek, engellilerin yaşamlarını kolaylaştırmak olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, engellilerin toplumsal yaşam içinde daha fazla yer almalarının ve engellilerin kentin bilimsel, kültürel, teknolojik, sosyal etkinliklerde rol almalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda engellilere yönelik ayrımcılığa karşı durarak toplumsal alanda engellilerin tam ve etkin katılımının gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Engelli Meclisi, başkan, meclis sekreteri, yürütme kurulu ve çalışma grupları ve üyelerinden oluşmaktadır. Engelli Meclisi bünyesinde, Fiziki Çevre Düzenleme Çalışma Grubu; Sosyal ve Kültürel Çalışma Grubu; İletişim ve Teknik Destek Çalışma Grubu; Proje Çalışma Grubu; Engellilere İş İmkanı Oluşturma Çalışma Grubu; Engelli Farkındalığı Oluşturma Çalışma Grubu; Engellilerin Hukuki Haklarını Araştırma ve Artırma Çalışma Grubu; Engelli Eğitim ve Onlara Beceri Kazandırma Çalışma Grubu; Engelli Ailelerini Destekleme Çalışma Grubu ve Engelli Veri Bankası Oluşturma Çalışma Grubu olmak üzere 10 alt çalışma grubu oluşturulmuştur (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Engelli Meclisi ve Kent Konseyi, Karaman Belediyesi ile işbirliği içinde hareket ederek, 2014 yılında şehir merkezinde bir parkta, engelli vatandaşların bir araya gelebileceği bir mekan oluşturulmuş, ayrıca engelli vatandaşlara yönelik Konya şehir gezisi düzenlenmiştir.

Bununla birlikte, Kent Konseyi ve Engelli Meclisi, Karaman il ve ilçelerinde yatağa bağımlı hastalara, hasta yatağı ve tekerlekli sandalye imkanı sağlamıştır. 3 Aralık 2014 tarihinde Dünya Engelliler Günü nedeniyle Kent Konseyi Engelliler Meclisi tarafından düzenlenen Karaman merkezde ve ilçelerinde bulunan tüm okullardaki öğrencilerin katıldığı "Engellileri Anlamak" adlı kompozisyon yarışması düzenlenmiştir. Engelli Meclisi ve Kent Konseyi işbirliği ile şehir ve üniversitede 3 ayrı salonda dönemin milletvekili Lokman Ayva'nın katıldığı konferans düzenlenmiştir. Bu etkinlikler ile birlikte, Engelli Meclisi, Valilik, Belediye, Milli Eğitim Müdürlüğü, Rehberlik Araştırma Merkezi gibi kurum ve kuruluşlarla işbirliği gerçekleştirilerek engelli vatandaşların sorunlarının çözümü ile ilgilenilerek, eğitim gören engellilere yönelik ziyaretler gerçekleştirilmiştir (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

### 5.2.3. Gençlik Meclisi İşlev ve Faaliyetleri

Karaman Kent Konseyinin en çok önem verdiği meclislerden birisi de gençlik meclisidir. Üniversite öğrencileri, gençlik meclisine aktif katılımında bulunarak hem toplumsal sorunlara hem şehrin sorunlarına, hem de üniversitenin ve gençliğin sorunlarına çözüm önerileri sunma adına çabalarda bulunmaktadır.

Gençlik Meclisinin temel amacı, gençlerin şehrin sorunlarına yönelik karar verme sürecine katılımlarını sağlama, gençleri sorunun bir parçası olmaktan çıkarıp çözümün ortağı haline getirme, kendi hak ve sorumlulukları konusunda bilinçlendirmektir (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Gençlik Meclisi, başkan, meclis sekreteri, yürütme kurulu ve çalışma grupları ve üyelerinden oluşmaktadır. Gençlik Meclisi bünyesinde de alt çalışma grupları oluşturulmuştur. Spor ve Sağlıklı Yaşam Çalışma Grubu; Bilişim Çalışma Grubu; Eğitim ve Sosyal Etkinlik Çalışma Grubu; Proje ve AR-GE Çalışma Grubu, Kültürel Etkileşim Çalışma Grubu; Doğal Yaşam ve Çevre Çalışma Grubu; Basın Yayın ve Sosyal Medya Çalışma Grubu; Genç Anayasa Çalışma Grubu ve Organizasyon Çalışma Grubu olmak üzere 9 alt çalışma grubu mevcuttur (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

2014 Aralık ayında Kent Konseyi Gençlik Meclisinin bir etkinliği olarak gençlere ve halka yönelik "Her Genç Bir Hazinedir" adıyla şehir ve üniversitede 4 ayrı salonda konferans düzenlenmiştir. Bununla birlikte, 2015 yılında, Kent Konseyi Gençlik Meclisi, Habitat Kalkınma Derneği ve Karaman Gençlik İnisyatifi Topluluğu işbirliğiyle seçilme yaşının 18'e düşürülmesini talep eden ve gençlerin sadece seçmen olarak değil karar verici olarak da görülmesini isteyen "Seçilmek İstiyorum" kampanyası başlatılmıştır<sup>†</sup>. Buna yönelik olarak Karaman siyasi parti aday adaylarının da katıldığı bir etkinlik gerçekleştirilmiştir. 2015 yılı içerisinde, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde Kent Konseyi Gençlik Meclisi, Ulusal Gençlik Parlamentosu ve Karaman Gençlik İnisyatifi Topluluğu işbirliğiyle "Sosyal Medya Okur Yazarlığı Eğitimi" düzenlenmiş ve katılımcılara belge verilmiştir. Aynı yıl içerisinde, Kent Konseyi Gençlik Meclisi, Ulusal Gençlik Parlamentosunda Karaman'ı temsil ederek, Karaman'daki gençlik çalışmaları ve yürütülen projeler hakkında bilgi alışverişinde bulunulmuştur. 2016 yılında, üniversite öğrencilerine yönelik, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde "Gençler Soruyor" adlı bir söyleşi gerçekleştirilerek, Karaman Belediye Başkanına öğrencilerle buluşma imkanı sağlanmıştır (www.karamankentkonseyi.org, 2016). Bu tür etkinliklerle, kent/bölgenin/ülkenin sorunlarına yönelik gençlerin farkındalıkları artırılarak, sorunlara çözüm noktasında katkı sağlamları ve gençlerin karar verme sürecine katılmalarının teşvik edilmesinin hedeflendiği söylenilebilir.

#### 5.2.4. Diğer Meclisler

Yukarıda adı geçen meclisler dışında, Karaman Kent Konseyi bünyesinde, Çocuk Meclisi, Spor Meclisi, Bilinçli Tüketici Meclisi, Çevre ve Sağlık Meclisi ile Tarım Meclisi diğer oluşturulan meclislerdir.

Çocuk meclisinin kuruluş amacı, çocukların yerel yönetimlere aktif katılımlarını, kendileriyle ilgili sorunların çözümü aşamasında rol almalarını sağlamaktır. Dayanışma ve paylaşım ekseninde, çocukların problemlerinin konuşularak, farkındalık elde etme yönünde çaba harcanması

amaçlanmaktadır. Çocuk Meclisi'nde 7 ayrı alt çalışma grubu oluşturulmuştur (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Kentte yaşayan ve farklı sportif kollardan üyelerin katılımı ile Spor Meclisi hayata geçirilmiştir. Karaman Kent Konseyi Spor Meclisi, Karaman ilinde spor ve spor çalışmalarına yönelik vatandaşların katılımının yaygınlaştırılmasının sağlanması amacıyla oluşturulmuştur. Karaman'da sportif aktiviteleri geliştirerek, spora aktif katılımı teşvik ederek, kentnin kaynaklarının ve çevre değerlerinin sportif anlamda etkili, verimli ve adil kullanımına katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Spor Meclisi bünyesinde, dört ayrı çalışma grubu oluşturulmuştur. Kent Konseyi Spor Meclisi öncülüğünde, "Kalbin İçin Pedal Çevir" etkinliği ve "Sokak Basketbolu" turnuvası düzenlenmiştir (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Karaman ilinin tarım alanında yaşadığı sorunların tespiti ve sorunların çözümüne yönelik çalışmaların yapılmasının amaçlandığı Tarım Meclisi bünyesinde altı ayrı çalışma grubu oluşturulmuştur. Tarım Meclisi öncülüğünde, "Ulusal Kalkınma İçin Kırsal Kalkınma" konulu etkinlik gerçekleştirilmiştir (www.karamankentkonseyi.org, 2016).

Bilinçli Tüketici Meclisi'nin kuruluş amacı ise tüketicilerin haklarının ülke genelinde yerleştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını sağlayıp, tüketicinin korunması ve mağduriyetinin giderilmesi konusunda çalışmalar yapmak ve yürütmektir. Bilinçli Tüketici Meclisi öncülüğünde, bilinçli tüketici, tüketici hakları konusunda, kentte yaşayan vatandaşlara, esnafa, ev hanımlarına ve öğrencilere yönelik şehir merkezinde, mahallelerde ve okullarda bir dizi etkinlikler düzenlenmiştir. Tüketim bilincinin oluşmasına katkıda bulunma ve takipçisi olma hedefiyle (www.karamankentkonseyi.org, 2016) oluşturulan meclis, faaliyetlerini artırırca tüketici bilincine yönelik farkındalığın ve kentlilik bilincinin sağlanmasında etkili bir mekanizma olarak işlev göreceği iddia edilebilir.

#### 6. Sonuç ve Değerlendirme

Kent konseyleri aracılığıyla, katılımcı ve şeffaf yönetim anlayışının yerleşmesi ve uygulamaya yansımaları, katılım kültürünün artırılmasının amaçlandığı söylenilebilir. Kentte tüm aktörlerin katılımının sağlandığı bir platform işlevi gören kent konseylerinin, toplumun farklı kesimlerinin görüşlerini dile getirebildiği ortak bir çatı işlevi göreceği de vurgulanabilir.

Çalışmanın ilk iddiası, vatandaşların yönetsel/siyasal karar alma sürecine katılımında kent konseylerinin önemli bir aktör olduğu, fakat "bu oluşumlara vatandaş katılımının istenilen düzeyde olmadığıdır". Karaman Kent Konseyi incelendiğinde, konseye katılımın yüksek düzeyde olduğu, fakat katılımcıların izleyici boyutta kaldığı, katılımın etkinlik ve faaliyetlere istenildiği ölçüde yansımada dikkati çekmektedir. Karaman Kent Konseyi'nin 2009 yılında kurulduğu ve 2014 Haziran sonrası dönemde aktif faaliyetlere başladığı göz önünde tutulursa atılan adımlar ve çabaların önemli olduğu değerlendirilmesinde bulunulabilir.

Türkiye'deki örnekleri üzerinden hareketle kent konseylerinin; sivil toplum kuruluşlarının, kamu ve özel sektör kesiminin temsilcilerinin birlikte temsil edildiği ve farklı aktörler arasında ortak işbirliğinin sağlanabildiği yapılar olduğu söylenilebilir. Tüm kesimlerin sesini duyurabilecekleri ortak bir platform işlevi gören kent konseyleri, kentnin çözüm bekleyen sorunlarının tespitinde ve

<sup>†</sup> Bu taleplerin dikkate alınarak, Anayasa değişikliği paketine alınması ve seçilme yaşının 18'e indirilmesine yönelik anayasa değişikliği önerisi getirilmesi gençlerin karar verme sürecine katılımları ve katılım kültürünün gelişimine yönelik önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

buna yönelik çözüm üretilmesi noktasında etkin olarak işlev görecektir. Kent Konseyi'nden elde edilen bilgiler dikkate alındığında, yeni bir oluşum olmasına rağmen, şehrin sorunlarına yönelik çözüm üretilmesi noktasında kent konseyinin önemli bir işlevi yerine getirdiği ifade edilebilir.

Kent konseylerine katılımın yanında işlevselliği de önemli bir husustur. Konseyde alınan kararların ilk belediye meclis toplantısında görüşülüyor olması önemlidir fakat konseyde alınan kararların ne kadarının meclis tarafından dikkate alındığı cevabı aranan sorulardandır. Bu konuda, Belediye ile sürekli etkileşim halinde faaliyet yürüten Karaman Kent Konseyi'nin almış olduğu kararların, Belediye tarafından önemsendiği ve dikkate alındığı gerçekleştirilen görüşmelerde de vurgulanmıştır.

Karaman Kent Konseyi'nin şehrin sorunlarının çözümüne yönelik ortak aklın oluşmasına yönelik çabaları, farklı meclis ve çalışma gruplarını hayata geçirerek etkinlikler gerçekleştirilmesi dikkate değerdir. Özellikle 2014 sonrası faaliyetleri dikkate alındığında konseyin etkinliği konusunda başarılı olma yolunda önemli adımlar attığı görülmektedir. 2016 yılı itibarıyla, Karaman Kent Konseyi'nin, kendisine ait hizmet binasında faaliyetlerini yürütmeye devam ediyor olması, kent konseyi binasında meclislerin çalışabileceği odaların varlığı, konseyin web sayfasının ve sosyal medyanın aktif olarak kullanılması ve sürekli güncel tutulması, Kent Konseyi'nin kurumsallaşma yolunda attığı önemli adımlar olarak değerlendirilebilir.

Diğer taraftan konsey bünyesinde oluşturulan meclis ve çalışma gruplarına üyelik yoluyla katılım ve bu oluşumlar aracılığıyla kent konseylerinin faaliyet göstermesi katılım kültürünün artırılmasına yönelik önemli çabalar. Kent konseylerinin, belediye meclis kararlarını etkilemesi ve kentin sorunlarına bu şekilde çözüm üretilmesi noktasında köprü vazifesi görmesi, kent konseylerinin hem etkinliğini hem de işlevselliğini artıracaktır. Bu husus Karaman Kent Konseyi için de geçerlidir.

Çalışma sonucunda, Karaman ilinde yerel katılım kültürünün geliştirilebilmesi ve Karaman Kent Konseyinin işlevselliğini artırabilmek adına neler yapılabileceğine yönelik bazı öneriler ortaya konulmuştur.

Kentteki kurum ve kuruluşlarla sürekli etkileşim halinde olunması katılımı daha da artıracaktır. Bu bağlamda, Karaman Kent Konseyi, valilik, belediye, üniversite, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör kuruluşları gibi toplumun farklı aktörleri ile birlikte hareket ederek etkinlik ve faaliyetler yürütülmesi ile katılım kültürü artırılabilir.

Karaman Kent Konseyinin, belediye ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarına, kendi görev alanlarıyla ilgili danışmanlık ve tamamlayıcı hizmet sunmak işlevini yürütmesi önemli bir gerekliliktir. Bu cümleden hareketle, Karaman Kent Konseyinin, belediyenin üreteceği politikalara yön verme ve katkı sağlama işlevi görmesinin önemi vurgulanabilir.

Bunun yanında, kamu kurum ve kuruluşları (Karaman Belediyesi, Karaman İl Özel İdaresi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi) stratejik planlama hazırlık sürecinde Karaman Kent Konseyinin görüş ve önerilerinden yararlanmalıdır. Diğer taraftan, Karaman Kent Konseyi, özellikle kente vizyon kazandırma, marka kent olma gibi

şehri ilgilendiren önemli konularda öncü veya paydaş olarak proje üretmelidir.

Yerel hizmetlere gönüllü katılımın sağlanması, yerel katılım kültürünün gelişimine imkan sağlayacaktır. Yerel Gündem 21 tecrübesine sahip kent konseyleri ile etkileşim içinde hareket edilerek, tecrübelerinden yararlanılması ve birlikte projeler ve etkinlikler gerçekleştirilmesi; Türkiye Kent Konseyleri Birliği'ne aktif katılım sağlanması bu açıdan önem arz etmektedir.

Çocukların, gençlerin, kadınların, engellilerin karar alma süreçlerine dahil edilebilmesi adına Konsey bünyesinde oluşturulmuş meclisler daha aktif rol oynamalı, katılım kültürünü geliştirilmesi adına etkinlik ve faaliyetlerini düzenlemelidir.

Sonuç olarak, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası paydaşlarla işbirliği içinde projeler üretilmesi Karaman kent konseyinin, etkinliğini ve işlevselliğini artırırken, mali yapısını da güçlendirecektir. Bununla birlikte, kurumsallaşma yönünde atılan adımların daha da hızlandırılması; yazılı/görsel basımının ve sosyal medyanın daha etkin kullanılması, Karaman Kent Konseyinin işlevselliğini artıracaktır. Etkin ve işlevsel bir kent konseyi, Karaman özelinden hareketle, katılım kültürünün gelişimine yönelik önemli katkılar sağlayacaktır.

#### Kaynaklar

- Bozkurt, Ömer, Ergun, Turgay Ve Sezen, Seriy (1998), Kamu Yönetimi Sözlüğü, Todaie Yayınları, Ankara.
- Çelik, Fikret Ve Sefa Usta (2012), "Demokrasi Teorisi Çerçevesinde Katılım Perspektifinden Türkiye'de Yerelleşme Çabalarının Değerlendirilmesi", (Ed. Özgür Önder Ve Fatih Kırışık), Kamu Yönetiminde Ve Siyaset Biliminde Karar Verme, Orion Kitabevi, Ankara.
- Çiftçi, Oya (1996), "Temsil, Katılma Ve Yerel Demokrasi", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 6.
- Çukurçayır M. Akif (2002), Siyasal Katılma Ve Yerel Demokrasi, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Demir, Ömer Ve Acar, Mustafa (2005), Sosyal Bilimler Sözlüğü, Adres Yayınları, Ankara.
- Denhart, Robert (1972), Yabancılaşma Ve Katılma Sorunu, (Çev. Emine Örs), Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2.
- Diñer, Ömer Ve Cevdet Yılmaz (2003), Değişimin Yönetimi Ve Yönetimde Değişim, Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma-I, Ankara.
- Dursun, Davut (2006), Siyaset Bilimi, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Duverger, Maurice (1998), Siyaset Sosyolojisi, (Çev., Şirin Tekeli), Varlık Yayınları, İstanbul.
- Emrealp, Sadun (2005), Türkiye'de Yerel Gündem 21 Programı-Yerel Gündem 21 Uygulamalarına Yönelik Kolaylaştırıcı Bilgiler El Kitabı, Iula-Emme Yayını, İstanbul.
- Eryılmaz, Bilal (2003), "Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Perspektifi Ve Stratejisi", İdarecinin Sesi Dergisi, C:15, S:100.
- Eryılmaz, Bilal (2004), Bürokrasi Ve Siyaset Bürokratik Devletten Etkin Yönetime, Alfa Yayınevi, İstanbul.
- Eryılmaz, Bilal (2007), "Bürokrasi Merkezli Değil, Vatandaş Merkezli Bir Yapılanma", Çerçeve Dergisi, Y:15, S:44.



- Eryılmaz, Bilal (2013), Kamu Yönetimi, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Gündoğan, Ertuğrul (2013), Yönetişim: Kavram, Kuram Ve Boyutlar, (Ed. M.Akif Çukurçayır Ve H.Tuğba Eroğlu), Yönetişim, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Involve (2005), İnsanlar Ve Katılım (Çev. Emre Demir), London, [Http://www.Sp.Gov.Tr/Upload/Sayfa/47/Files/Insanlar\\_Ve\\_Katirim\\_Web.Pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/sayfa/47/files/insanlar_ve_katirim_web.pdf), (Erişim Tarihi, 02.03.2015).
- Kalabalık, Halil (2005), Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Yerel Yönetim Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Kapani Münci(2012), Politika Bilimine Giriş, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Karaman Kent Konseyi (2016),"Kadın Meclisi",[Http://Www.Karamankentkonseyi.Org/Kad%C4%B1nm/Kad%C4%B1nm.Html](http://www.karamankentkonseyi.org/kad%C4%B1nm/kad%C4%B1nm.html), (Erişim Tarihi: 25.09.2016).
- Karaman Kent Konseyi (2016), "Engelliler Meclisi", [Http://Www.Karamankentkonseyi.Org/Engellim/Engellim.Html](http://www.karamankentkonseyi.org/engellim/engellim.html), (Erişim Tarihi: 25.09.2016).
- Karaman Kent Konseyi(2016),"Çocuk Meclisi", [Http://Www.Karamankentkonseyi.Org/Cocukm/Cocukm.Htm](http://www.karamankentkonseyi.org/cocukm/cocukm.htm), (Erişim Tarihi: 25.09.2016).
- Karaman Kent Konseyi(2016),"Gençlik Meclisi",[Http://Www.Karamankentkonseyi.Org/Genclikm.Html](http://www.karamankentkonseyi.org/genclikm.html), (Erişim Tarihi: 25.09.2016).
- Karaman Kent Konseyi(2016),"Spor Meclisi", [Http://Www.Karamankentkonseyi.Org/Sporm/Sporm.Html](http://www.karamankentkonseyi.org/sporm/sporm.html), (Erişim Tarihi: 25.09.2016).
- Karaman Kent Konseyi(2016),"Bilinçli Tüketici Meclisi", [Http://Www.Karamankentkonseyi.Org/Btuketictim/Btuketictim.Html](http://www.karamankentkonseyi.org/btuketictim/btuketictim.html) (Erişim Tarihi: 25.09.2016).
- Karaman Kent Konseyi (2016), [Http://Www.Karamankentkonseyi.Org](http://www.karamankentkonseyi.org), (Erişim Tarihi: 25.09.2016).
- Kocaoğlu Mustafa (2011), Yerel Yönetimlerde Katılım Kültürü (Konya Büyükşehir Belediyesi Örneği), Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.
- Özen, Şükrü (1996), Bürokratik Kültür 1-Yönetimsel Değerlerin Toplumsal Temelleri, Todaie Yayınları, Ankara.
- Özmen, Alper (2013), "Kamuda Yönetim Kültürü", International Journal Of Social Science, Volume 6, Issue 3.
- Peters, Guy B. (2010), The Politics Of Bureaucracy: An Introduction To Comparative Public Administration, Routledge, London And New York.
- Tüba (Türkiye Bilimler Akademisi) (2011), Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü: Sosyal Bilimler, Tüba Yayınları, Ankara.
- Usta, Sefa (2011), "Katılımcı Demokrasi Perspektifinden Kent Konseyleri Ve Sivil Toplum Kuruluşları İlişkisi: Sakarya Örneği", (Ed. Enes Battal Keskin), I. Ulusal Kent Konseyleri Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Bursa.
- Yayla, Atilla (2005), Siyasi Düşünceler Sözlüğü, Adres Yayınları, Ankara.



## Türkiye’de İç Güvenlik Aktörlerinin İç Güvenlik Yönetiminde Halka Hesap Verebilirlik Sorununa İlişkin Algıları ve Çözüm Önerileri\*

Ahmet Hamdi AYDIN<sup>1</sup>, Mehmet ÖZEL<sup>2</sup>

<sup>1</sup> K.Maraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, K.Maraş

<sup>2</sup> Diyarbakır-Yenişehir Kaymakamlığı, Diyarbakır

### Özet

Türkiye’de iç güvenlik yönetiminden taşrada sorumlu makamlar, mülki idare amirleri (vali ve kaymakamlar); iç güvenlik hizmetlerini yürüten birimler ise polis, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarıdır. Günümüzde pek çok sorun ile karşı karşıya bulunan iç güvenlik yönetiminin aslında en önemli sorunu, hizmet verilen halka karşı hesap verebilir olmaktır. Bu çalışmanın amacı, iç güvenlik yönetiminden taşrada sorumlu olan vali ve kaymakamlar ile il jandarma komutanları, sahil güvenlik bölge komutanları ve il emniyet müdürleriyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla Türkiye’de iç güvenlik yönetimindeki halka hesap verebilirlik sorununu ortaya koymak ve bu soruna ilişkin öneriler geliştirmektir. Çalışmada, iç güvenlik yönetimi aktörlerinin halka hesap verebilirlik anlayışından uzak oldukları tespitinden hareketle, iç güvenlik yönetiminin etkin ve verimli şekilde hizmet sunabilmesi için halka hesap verebilirliği esas alan bir anlayışla yeniden örgütlenmesi gerektiği savunulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Hesap Verebilirlik, Halka Hesap Verebilirlik, İç Güvenlik Yönetimi, Polis, Jandarma

## The Perceptions Of Internal Security Actors’ And Solution Offers On Public Accountability Problem In Internal Security Administration In Turkey

### Abstract

In Turkey at the local level, the civilian local authorities (provincial and district governors) are responsible for the administration of internal security; police, gendarmerie and coastal guard organisation are units which serve for the internal security. Today, internal security administration has a lot of problems. The most important problem is public accountability problem. The purpose of this study is to reveal public accountability problem encountered in internal security administration in Turkey and develop solutions concerning this problem, via semi-structured interviews with the governors responsible for the local administration of internal security, district governors, the provincial gendarmerie commanders, coastal guard district commanders and provincial police chiefs. In the study, it is argued that the internal security administration actors do not consider themselves as accountable to public, therefore internal security administration should be reorganised on the basis of public accountability in order to provide effective and efficient services.

**Keywords:** Accountability, Public Accountability, Internal Security Administration, Police, Gendarmerie

\* Makale, Mehmet ÖZEL tarafından Prof. Dr. A. Hamdi AYDIN danışmanlığında hazırlanan ve Ocak 2016’da Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı’nda doktora tezi olarak kabul edilen “Halka Karşı Hesap Verebilirlik Bağlamında Türkiye’de İç Güvenlik Yönetimi: Sorunlar ve Çözümler” adlı doktora tezinin konuya ilişkin bölümlerinden yararlanılarak yazılmıştır.

### 1. Giriş

Türkiye’deki iç güvenlik yönetim sistemi, esas olarak Osmanlı Devleti’nin son yüzyılında devlet yönetiminde gerçekleştirilen yeniden düzenleme çalışmaları ile belirginlik kazanmıştır. Bu çerçevede iç güvenlikten sorumlu iki temel birim olan jandarma teşkilatının geçmişi 1839 yılına kadar, polis teşkilatının geçmişi ise 1845 yılına kadar uzanmaktadır. Bu birimlerin her ikisi de modern devletin geleneksel güvenlik anlayışı çerçevesinde devlet-merkezli, gücü esas alan, askeri tehdit odaklı, devlet egemenliği ve ülke bütünlüğüne vurgu yapan ve karar alma süreçleri de dahil olmak üzere tüm yönetim faaliyetlerini katı merkezizetçi bir anlayışla yerine getiren yapılar olarak kurulmuşlardır. Bu yapılanma, parçalı, askeri bir anlayışa sahip, şeffaflıktan, etkinlikten, sivil katılım ve hesap verebilirlikten uzak, sivil otoriteye bağlılık, meşruiyet, koordinasyon ve işbirliği sorunları yaşayan bir iç güvenlik yönetiminin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu sisteme, 1982 yılında Sahil Güvenlik Komutanlığı da dahil olmuş, bu gelişme ile sahil güvenlik teşkilatının askeri niteliği nedeniyle, iç güvenlik yönetiminin geleneksel güvenlik anlayışına göre yapılanması daha da pekişmiştir.

Günümüzün post-modern devlet anlayışı ve yeni kamu yönetimi ilkeleri çerçevesinde kamu yönetiminde reform çalışmaları gündeme gelmiştir. Bu reform çalışmalarının asıl amacı, kamu hizmetlerinin bu hizmetlerden yararlanan vatandaşlara yaklaştırılarak örgütlenmesi ve insanı odağa alan bir şekilde sunulmasının sağlanmasıdır. Bu kapsamda kamu yönetiminde artık halka hesap soran değil, halka hesap veren bir anlayış geçerlidir. Bu anlayış değişikliği, tüm kamu hizmetleri için geçerli olsa da, diğer hizmet alanlarına göre daha geleneksel bir anlayışla örgütlenmiş olan iç güvenlik alanında aslında daha sancılı ve zor bir sürece işaret etmektedir. Ulusal düzeyde güvenlik ve özgürlük dengesinin sürekli değiştiği, devletin varlık nedeni olan güvenliğin sağlanması için insanların hak ve özgürlüklerinin ve günlük yaşamlarının kısıtlanabildiği günümüz toplumlarında risk, tehdit ve tehlike algılarına koşut olarak iç güvenlik yönetiminde vatandaşlara karşı hesap vermek zorlaşmaktadır. Bu zorluklara karşın iç güvenlik yönetiminin “halka hesap verebilirlik” anlayışı ile yeniden örgütlenmesi, iç güvenlik hizmetlerinin daha katılımcı, şeffaf, etkin; kısacası demokratik bir anlayışla sunulmasını sağlayacaktır.

Çalışmanın konusu, Türkiye’de iç güvenlik aktörlerinin iç güvenlik hizmetlerinde halka hesap verebilirlik sorununa ilişkin algıları ve çözüm önerileridir. Devletin temel fonksiyonu olan güvenliğin sağlanması görevini üstlenen iç güvenlik birimlerinin halka hesap verebilirlik anlayışı çerçevesinde örgütlenmesi, iş ve işlemlerinin bu ilke bağlamında şekillenmesi, devletin meşruiyetinin en önemli koşullarından biridir.

Çalışmanın temel varsayımı, iç güvenlik yönetiminin gerek örgütlenmeden gerekse hizmet sunumundan kaynaklanan sorunlarının gerçekte halka hesap verebilirlik sorunundan kaynaklanmasına karşılık günümüz iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirlik anlayışının bulunmadığı, buna karşılık etkin ve demokratik bir iç güvenlik yönetimi için iç güvenlik hizmetlerinin halka hesap verebilirlik anlayışı ile sunulması gerektiğidir.

Çalışmada öncelikle Türkiye’de iç güvenlik yönetimi ve aktörleri ile Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirlik sorunu anlatılmakta, ardından iç güvenlik aktörlerine yönelik yapılan alan araştırması üzerinden iç güvenlik aktörlerinin hesap verebilirlik ve halka hesap verebilirlik algıları ile halka hesap verebilirlik sorunu ve bu soruna ilişkin çözüm önerileri tespit edilmeye çalışılmaktadır.

## 2. Türkiye’de İç Güvenlik Yönetimi Aktörleri

Türkiye’de iç güvenlik yönetiminden ülke genelinde Bakanlar Kurulu ve İçişleri Bakanlığı, sorumlu makamlardır (Odyakmaz vd., 2011: 321). Taşrada ise iç güvenlik yönetiminden sorumlu makamlar, mülki idare amirleri; iç güvenlik hizmetini yerine getiren birimler ise polis, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarıdır. Burada iç güvenlik yönetiminin taşradaki aktörleri olan mülki idare amirleri (vali ve kaymakamlar) ile polis, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatları üzerinde durulmaktadır.

### 2.1. Mülki İdare Amirleri

Mülki idare amirleri olan vali ve kaymakamların iç güvenlik hizmetlerinden taşrada sorumlu olmalarının temel hukuki dayanağı, 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu’dur. Bu Kanun’a göre vali, il sınırları; kaymakam da ilçe sınırları içerisindeki genel ve özel tüm güvenlik birimlerinin amirlerdir. Kendi görev alanları içerisinde suç işlenmesini önlemek, kamu düzeni ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri alırlar. Huzur ve güvenliğin, kişi dokunulmazlığının, kamu esenliğinin ve mal güvenliğinin sağlanması ve önleyici kolluk yetkisi; il genelinde valinin, ilçe içerisinde de kaymakamın görevleri arasında yer alır (m.11, 32).

Vali ve kaymakamların iç güvenlik birimleri üzerindeki görev ve yetkileri şu şekilde özetlenebilir (İçişleri Bakanlığı İİGM, 2010: 5-6):

a) İl ve ilçede polis ve jandarma teşkilatlarının en üst amirlerdir. Bu birimlerin yerel düzeyde hiyerarşik denetimini gerçekleştirirler.

b) İl ve ilçede kamu düzeni ve güvenliğinin sağlanmasından sorumludurlar.

c) Polis ve jandarma üzerinde denetleme ve disiplin yetkilerine sahiptirler.

d) Valiler, polis ve jandarma bölgelerinin coğrafi olarak belirlenmesinde yetkilidirler.

e) Valiler, ulusal düzeyde tüm iç güvenlik birimlerinden sorumlu olan İçişleri Bakanlığı’na asayiş raporu sunarlar.

f) Valiler, kanun, tüzük, yönetmelik ve hükümet kararlarının yüklediği görevleri yerine getirmek sorumluluğu çerçevesinde iç güvenlik alanında da, genel emirler çıkarma yetkisine sahiptirler. Bu kanun hükmü gereğince “genel emir“ çıkarma yetkisi sadece valilere tanınmış olmakla birlikte, uygulamada valiler, sınırlarını belirterek, kaymakamlara da bu tür bir genel emir çıkarma yetkisi tanıyabilmektedirler (Gözübüyük ve Tan, 2013: 657).

İl ve ilçelerin güvenliğinden, huzurundan ve esenliğinden birinci derecede sorumlu olanlar kolluk birimleri değil, mülki idare amirleridir. Yürürlükteki mevzuata göre iç güvenlik teşkilatlarının merkezi ve yerel birimleri, mülki idare sisteminin bir gereği olarak, sivil otoritenin yani vali ve kaymakamın emri ve denetiminde görev yaparlar. Vali ve kaymakamlar, tüm iç güvenlik teşkilatlarının yerel düzeyde gözetiminden, sevk ve idaresinden sorumludurlar (İçişleri Bakanlığı İİGM, 2010: 5).

### 2.2. Polis Teşkilatı

Türkiye’de polis teşkilatı merkezi bir anlayışla teşkilatlanmıştır. Merkezde Emniyet Genel Müdürlüğü olarak İçişleri Bakanlığı’nın altında yer alan polis teşkilatı, taşrada il ve ilçe idari yapılanması içinde vali ve kaymakamlara bağlı olarak çalışmaktadır. Polisin amiri illerde valiler, ilçelerde ise kaymakamlardır.

Polis hizmetlerinin halka yönelik en önemli görünümü taşra teşkilatı olan il ve ilçe emniyet müdürlükleri/amirlikleridir. Türk idari sisteminde güvenlik hizmetlerinin taşra düzeyinde yürütülmesi görev ve sorumluluğu mülki idare amirlerine ait olmakla birlikte, mülki amirler bu görev ve sorumluluğu, kentsel alanlar bakımından illerde il emniyet müdürlükleri, ilçelerde ise ilçe emniyet müdürlükleri veya amirlikleri eliyle yürütmektedirler. İl ve ilçe müdürlükleri ile ilçe emniyet amirlikleri, buldukları ilin veya ilçenin büyüklüğü ve hizmet gereklerine göre, merkezi teşkilatta yer alan daire başkanlıklarına koşut olarak çeşitli birimlerden oluşmaktadır (Yaşar, 2005: 111). 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu bakımından il emniyet müdürleri, il idare şube başkanı; ilçe müdürleri/amirleri ise ilçe idare şube başkanıdır.

Polis teşkilatının görev ve sorumlulukları, adli, idari ve diğer görevler şeklinde ifade edilebilir. Polisin adli görevleri, suç soruşturmaları ile ilgilidir. İşlenmiş bir suç hakkında Ceza Muhakemeleri Kanunu (CMK) ve diğer kanunlarda yazılı görevleri yapmak, suçun işlenmesi sonrasında Cumhuriyet savcılarının emirleri doğrultusunda suç soruşturmasını yürüterek, şüphelileri ve suç delillerini yargı mercilerine teslim etmek, polisin temel adli görevidir. Polisin idari görevleri ise kanunlara, tüzüklere, yönetmeliklere, hükümet emirlerine ve kamu düzenine uygun olmayan hareketlerin ortaya çıkmasından önce, bu hareketleri kanuni sınırlar içerisinde engellemek, kamu düzeni ve güvenliğini korumak; bu kapsamda toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin, grevlerin kanun içinde devamını sağlamak, halkın can ve malı ile konut dokunulmazlığını korumak, yaşlılara, muhtaçlara, engellilere, güçsüzlere, hastalara ve çocuklara yardım etmektir (www.egm.gov.tr, 20.10.2016). Polisin diğer görevleri ise çeşitli kanunlarda belirtilmiş görevler olup bunlar; trafik düzenlemeleri yapmak, trafik güvenliğini sağlamak; pasaport, silah taşıma/bulundurma belgesi, taşıt

sürücü belgesi, araç trafik ve tescil belgesi, özel güvenlik belgeleri, patlayıcı maddelerle ilgili belgeler gibi birçok konuda belgelendirme hizmetlerini yürütmek, tebligata ilişkin iş ve işlemleri yerine getirmek gibi görevlerdir (İçişleri Bakanlığı EGM, 2013: 12).

### 2.3. Jandarma Teşkilatı

2803 Sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu (JTGYK)'nda "Türkiye Cumhuriyeti Jandarması, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan, diğer kanun ve nizamların verdiği görevleri yerine getiren silahlı, askeri bir güvenlik ve kolluk kuvvetidir" (m. 3) şeklinde tanımlanmıştır.

Jandarma teşkilatı, Türkiye'deki idari sistem içerisinde kendine özgü bir yapıya sahiptir. Bu durum, jandarma teşkilatının birbirinden farklı özelliklere sahip görevleri yerine getirmesi nedeniyle farklı kurumlarla birlikte çalışmak durumunda olmasından kaynaklanmaktadır. Emniyet ve asayişin sağlanması yanı sıra çok çeşitli mevzuat ile verilen birçok görevi yerine getiren jandarma; 2803 Sayılı Kanun'un önceki halinde silahlı ve askeri kolluk gücü olarak tanımlanmış, TSK'nın bir parçası olarak silahlı kuvvetler ile ilgili görevleri bakımından Genel Kurmay Başkanlığı'na, emniyet ve asayiş işleri ile diğer görev ve hizmetlerin yürütülmesi bakımından ise İçişleri Bakanlığı'na bağlı bir kurum olarak örgütlenmiştir. Bu durum, 25.07.2016 tarihli 668 sayılı KHK ile 2803 sayılı Kanun'da yapılan düzenlemeler sonucunda değişmiştir. Buna göre jandarma, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanunların verdiği görevleri yerine getiren silahlı genel kolluk kuvvetidir ve Jandarma Genel Komutanlığı İçişleri Bakanlığı'na bağlıdır (JTGYK, m. 3-4). Yapılan bu değişiklik ile jandarma teşkilatının askeri kolluk değil genel kolluk gücü olduğu ve doğrudan İçişleri Bakanlığı'na bağlı bulunduğu vurgulanmıştır.

Jandarma teşkilatının taşra örgütlenmesinin en üst basamağında jandarma bölge komutanlıkları yer alır. Jandarma teşkilatının sevk ve ihtiyaçları ile hizmette etkinliğini ve verimliliğini sağlamak amacıyla birden çok il jandarma komutanlığını kapsayacak şekilde jandarma bölge komutanlıkları kurulmuştur. Bu komutanlıkların en üst amiri olan jandarma bölge komutanı, bölge içinde kendisine bağlı bütün jandarma iç güvenlik birimlerinin sorumlu amiri ve komutanıdır (Akkaş, 2003: 71-72). 25.07.2016 tarihli 668 sayılı KHK öncesinde, jandarma bölge komutanlıklarının mahalli mülki amirler ile bir bağlılık ilişkisi söz konusu olmayıp, bu komutanlıklar doğrudan Jandarma Genel Komutanı'na bağlı iken söz konusu KHK ile bölge komutanının, bölge teşkilatının konuşlu bulunduğu ilin valisine karşı sorumlu olarak görev yapması hükmü getirilmiştir (JTGYK, m. 5).

Jandarma teşkilatının yereldeki diğer örgütlenmesi, il jandarma komutanlıklarıdır. Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği (JTGYK)'ne göre, her ilde o ilin adıyla anılan il jandarma komutanlıkları; her ilçede de, o ilçenin adıyla anılan ilçe jandarma komutanlıkları kurulmuştur. İlin merkez ilçesinde ise il merkez jandarma komutanlığı adı ile kurulan birim, ilin diğer ilçelerine bağlı olmayan, kent merkezine bağlı bucak, kasaba ve köylerin asayişinden sorumludur (JTGYK, m.7). İl jandarma komutanlıkları, jandarma teşkilatının temel örgütlenmesidir. Başında

genellikle "albay" düzeyinde bir komutan bulunan bu komutanlıklar, "alay" seviyesindeki askeri birliklerdir. İl jandarma komutanlıkları ve ast kademeleri olan ilçe jandarma ve karakol komutanlıkları, mülki görevlerin yürütülmesi yönünden mülki idare amirine karşı sorumludurlar ve il jandarma komutanları, il idare şube başkanı; ilçe jandarma komutanları ise ilçe idare şube başkanı konumundadırlar.

Bir iç güvenlik birimi olan jandarma teşkilatının temel görevi, emniyet ve asayiş sağlayarak vatandaşların güvenlik ve huzurunu temin etmektir. Bu çerçevede jandarmanın mülki görevleri kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak, kaçakçılığı men, takip ve tahkik etmek, suç işlenmesini önlemek için gerekli önlemleri almak ve uygulamak, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin dış korumalarını yapmaktır. Jandarmanın adli görevleri, işlenmiş suçlarla ilgili olarak kanunlarda belirtilen işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin adli hizmetleri yerine getirmektir. Adli kolluk görevleri kapsamında jandarma; suçları aramak, suçluyu ortaya çıkarmak, delilleri toplamak ve adli makamlara teslim etmekle yükümlüdür. Jandarmanın askeri görevleri ise kanunlarla verilen askeri hizmetleri yerine getirmektir (JTGYK, m. 7).

### 2.4. Sahil Güvenlik Teşkilatı

Sahil Güvenlik Teşkilatı, 2692 Sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu (SGKK) ile düzenlenmiştir. Bu Kanunun önceki halinde Sahil Güvenlik Komutanlığı (SGK), TSK'nın kadro ve kuruluşu içerisinde, barışta görev ve hizmet yönünden İçişleri Bakanlığı'na bağlı olmakla birlikte olağanüstü haller ve savaş halinde Deniz Kuvvetleri Komutanlığı emrine girecek olan silahlı bir güvenlik kuvveti olarak düzenlenmiştir. 25.07.2016 tarihli 668 sayılı KHK ile SGKK'da yapılan değişiklikle, SGK'nın Kanun'da belirtilen görev ve hizmetleri yapmak üzere kurulmuş silahlı bir genel kolluk kuvveti olarak İçişleri Bakanlığı'na bağlı olduğu, seferberlik ve savaş hallerinde Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenecek bölümlerinin Deniz Kuvvetleri Komutanlığı emrine gireceği, kalan bölümünün ise normal görevlerine devam edeceği şeklinde bir düzenleme yapılmıştır (SGKK, m. 2). Yapılan bu değişiklikle, SGK'nın TSK'nın kadro ve kuruluşu içerisinde olduğu vurgusu kaldırılmış ve sivil otorite olan İçişleri Bakanlığı'na bağlı olduğu kesin bir şekilde ifade edilmiştir.

Diğer taraftan 2962 sayılı Kanunun önceki halinde SGK'nın görev alanlarının, üslerinin, yerleşme yerlerinin Genelkurmay Başkanlığı'nın görüşü alınarak İçişleri Bakanlığı'nca belirlenmesi öngörülmüşken, 668 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle SGK'nın görev alanlarının, üslerinin, kadrolarıyla yerleşme yerlerinin, İçişleri Bakanlığı'nca düzenlenmesi, ancak seferberlik ve savaş hallerinde Deniz Kuvvetleri Komutanlığı emrine girecek birliklerin kuruluş ve kadrolarıyla konuş yerlerinin düzenlenmesinde Genelkurmay Başkanlığı'nın görüşünün alınması hükmü getirilmiştir (SGKK, m. 3). Bu çerçevede SGK, Ankara'daki merkez karargahının yanı sıra Marmara ve Boğazlar, Karadeniz, Ege, Akdeniz Bölge Komutanlıkları olmak üzere 4 Bölge Komutanlığı, Hava Komutanlığı, Eğitim ve Öğretim Komutanlığı ve İkmal Merkez Komutanlığı olmak üzere 7 komutanlık olarak örgütlenmiştir. SGK'nın taşra birimi olarak görevbileceğimiz 4 bölge komutanlığının emrinde ise grup komutanlıkları görev yapmaktadır ([www.tsk.tr](http://www.tsk.tr), 20.10.2016).

SGK'nın görev ve yetki alanı, Türkiye devletinin bütün sahilleri, iç suları olan Marmara Denizi, İstanbul ve Çanakkale Boğazları, liman ve körfezleri, karasuları, devletin tasarrufundaki ekonomik bölgesi ile ulusal ve uluslararası hukuk kurallarına göre egemenlik ve denetimi altında bulunan deniz alanlarıdır (SGKK, m. 4). SGK'nın misyonu, deniz yetki alanlarında ulusal ve uluslararası hukuku etkin kılmak, can ve mal güvenliğini sağlamak olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede denizlerde genel kolluk kuvveti olarak görev ve yetkilere sahip olan SGK'nın iç güvenlikle ilgili başlıca görevleri; sahilleri ve karasularını korumak, denizlerde can ve mal güvenliğini sağlamak, denizlerde ve kıyılarda, başıboş mayın, patlayıcı madde ve şüpheli cisimlerin görülmesi halinde gerekli önlemleri almak ve ilgili makamlara iletmek, karasularımıza giren mültecileri, varsa silah ve mühimmattan arındırdıktan sonra ilgili makamlara teslim etmek, deniz yolu ile yapılan her türlü kaçakçılık faaliyetini önlemek, gemi ve diğer deniz araçlarının telsiz, pasaport, demirleme, bağlama, avlanma, dalgıçlık ve bayrak çekme ile ilgili kanunlarda belirtilen hükümlere aykırı eylemlerini önlemek, su ürünleri avcılığını denetlemek, deniz kirliliğini önlemek amacıyla denetimler yapmak, su altı dalışlarını denetleyerek, eski eser kaçakçılığına engel olmak, Türkiye'nin arama-kurtarma sahasında arama ve kurtarma görevlerini yerine getirmek, yat turizmi faaliyetlerini denetlemektir ([www.sgk.tsk.tr](http://www.sgk.tsk.tr), 20.10.2016).

### 3. Türkiye'de İç Güvenlik Yönetiminde Halka Hesap Verebilirlik Sorunu

Kamu yönetimi alanında özellikle son otuz yılda, yönetimde reform, değişim ve yeni kamu yönetimi gibi konular çerçevesinde yapılan çalışmaların en önemli unsuru, hesap verebilirliğin sağlanması olmuştur. Bu çerçevede hesap verebilirlik; kamuoyunun güvenini ve desteğini arttırmanın bir yolu olarak görülmüş (Balci, 2013: 155), kamu yönetimi alanında yürütülen çalışmalarda temel öncelik ve hedefler arasında ilk sıralarda yer almaya başlamış (Göksu vd., 2011: 135) ve vatandaşlara hizmet etme ve beklentilerine cevap verebilme gerekliliği (Samsun, 2003: 18) olarak ifade edilmiştir.

Kamu yönetiminin sunduğu temel hizmetlerden biri olan iç güvenlik hizmetlerinde hesap verebilirliğin sağlanması ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü devletin meşru baskı aracı, silah taşıyan iç güvenlik birimleridir. Bu birimlerin faaliyetleri, vatandaşların yaşamlarını doğrudan ve derinden etkileyebilme özelliğine sahip zorlayıcı faaliyetlerdir. İç güvenlik birimlerinin müdahalelerinin birçoğu, potansiyel olarak bir hukuki ceza ya da yaptırımını uygulamanın başlangıcı niteliğindedir. Bu nedenle demokratik ülkeler, iç güvenlik birimlerinin yetki kullanmasını, uygulamalar üzerinde hukuki kısıtlamalar koyarak kontrol altına almaktadırlar. Bu kontrol altına almanın en önemli şekli, iç güvenlik birimlerinin "hesap verebilir" kılınmasıdır. Ayrıca hesap verebilirlik, iç güvenlik birimleri ile toplum arasında karşılıklı saygı ve güvenin oluşturulması bakımından da önemlidir (Çapar, 2008: 130).

İç güvenlik yönetiminde hesap verebilirlik; yasal, yönetsel, siyasal, profesyonel ve halka hesap verebilirlik olmak üzere beş farklı boyutta ele alınabilir. Yasal hesap verebilirlik, iç güvenlik birimlerinin hukuk kurallarına uygun hareket etme sorumluluğunu ve bu sorumluluğa uygun

hareket etmediklerinde cezai yaptırımlarla karşılaşmalarını; yönetsel hesap verebilirlik iç güvenlik personelinin çalıştıkları teşkilata ve üstlerine karşı görevlerinden dolayı sorumlu olmalarını; siyasal hesap verebilirlik, iç güvenlik hizmetleriyle ilgili olarak siyasal sorumluluğu taşımayı; profesyonel hesap verebilirlik, iç güvenlik birimlerinin faaliyet alanı ile ilgili olarak önceden belirlenmiş objektif standart ve kurallara göre hareket etmelerini ifade etmektedir. Halka hesap verebilirlik ise esas itibarıyla halkın verilen güvenlik hizmetlerine katılımının ve bu hizmetleri denetleyebilmesinin sağlanması yanı sıra hizmeti yürütenlerin hizmetlerin yürütülmesine ilişkin her türlü sorumluluğu üstlenmesi anlamına gelmektedir (Ruige vd., 2014: 14).

İç güvenlik hizmetlerinde halkın güvenliğinin ve huzurunun sağlanması temel amaç olduğundan iç güvenlik yönetiminde halkın görüşlerinin ve beklentilerinin karşılığını bulması bir zorunluluktur. Bu nedenle polis, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatlarının hizmet sunumu sırasında ortaya çıkabilecek herhangi bir suiistimal ya da hatanın ortadan kaldırılması, halkın yerel katılımını ve denetimini zorunlu kılmaktadır. Ancak mevcut aşırı merkezi yapılanması ile polis teşkilatının sistemli ve kurumsallaşmış bir sivil katılıma olanak verdiğini söylemek mümkün değildir. Diğer taraftan yapılan kanuni değişikliklere rağmen askeri niteliklerini devam ettiren jandarma ve sahil güvenlik teşkilatları da bu özelliklerinden dolayı, sivil otoriteye tam anlamıyla bağlı değildir ve bu nedenle gerek sivil otoriteye gerekse halka karşı hesap verebilirlikleri tartışmalıdır.

Merkeziyetçi nitelikleri ağır basan bir yönetim sistemine sahip olan Türkiye'de iç güvenlik yönetiminde mevcut teşkilatlanma ve işleyiş bakımından kanunlara ve idari yapıya karşı sorumluluk bulunmasına karşılık hizmet vermeye yükümlü olunan halka karşı hesap verme söz konusu değildir. İç güvenlik aktörlerinin ancak belli bir düzeyde kendilerini halka karşı sorumlu hissettiklerini söylememiz mümkündür. Dolaylı olarak iç güvenlik görevlilerinin halka "iyi hizmet" sunmaya gayret göstermeleri, halkın mutluluğu ve huzuru için çalışmaları ve bunu içten, bilinçli ve halkın beklentilerini dikkate alarak yapmaları, bir anlamda "halka karşı sorumluluk duygusu" olarak anlaşılabilir. Başarılı olunamaması ya da yanlış bir olaya karışılması halinde bir görevlinin istifa etmesi, görevinden alınması ya da uzaklaştırılması da, aslında hizmet sunulan topluma karşı sorumluluğun bir gereğidir. Ancak bu ve benzeri tutum ve davranışlar, resmi ve kanuni olarak kural altına alınmış değildir, uygulamada değişen şartlar karşısında başvurmamak zorunda kalınan davranışlardır (Aydın, 2000: 159-160). Bu nedenle, iç güvenlik yönetiminin politika ve uygulamalarının toplumsal uzlaşmaya dayalı olarak meşru olabilmesi için iç güvenlik birimlerinin kanuni olarak, yani sistem gereği yaptıkları iş ve işlemler hakkında sorumlu tutulmaları gerekmektedir.

İç güvenlik örgütlerinde genel anlamda hesap verebilirlik özelde de halka hesap verebilirlik kültürünün çeşitli yönetim teknikleri ile geliştirilebileceği düşünülmektedir. İç güvenlik örgütlerinde halka hesap verebilirliğin ve etkin yönetimin sağlanabilmesi için öngörülen yöntem ve teknikler şunlardır (Archbold, 2004: 2):

a) İç güvenlik personelinin özellikle güç kullanımı, takip ve yakalama konularındaki görev icrasının etkin bir şekilde denetlenmesi.

b) İç güvenlik hizmetleri konusunda vatandaşların ve STK'ların geri bildirimlerinin dikkate alınması.

c) İç güvenlik hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik olarak vatandaşların katılımını sağlayan mekanizmaların ve sivil gözetim kurulları ve ajanslarını içeren programların oluşturulması.

d) Erken uyarı sistemlerini de içeren bilgi yönetim sistemlerinin uygulanması.

Türkiye'de iç güvenlik yönetiminde söz konusu koşulların sağlanıp sağlanmadığı önemli olduğundan ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gereken bir araştırma konusudur.

#### 4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada Türkiye'de iç güvenlik aktörlerinin iç güvenlik hizmetlerinde halka hesap verebilirlik sorununa ilişkin algıları ve bu sorunun çözümüne ilişkin önerilerinin tespiti amacıyla nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Bunun nedeni, nitel yöntemin olguların arkasında yatan nedenin açığa çıkarılmasına ve olgunun nasıl ortaya çıktığının açıklanmasına olanak tanmasıdır. Böylece derinlemesine yapılan çözümlenmelerle olgular sorgulanabilmekte ve buna bağlı mantıksal açıklamalar yapılabilmektedir (Şimşek, 2012: 86-87).

Çalışmanın başlangıcında esas olarak nitel araştırma tekniklerinden görüşme yöntemi seçilmiştir. Görüşmelerin uygulanması aşamasında öncelikle belirlenen sorular, hiçbir değerlendirme yapılmaksızın görüşülenlere sorulmuş, ancak sonrasında ihtiyaç duyulması halinde, ifade edilen bir kavramın ya da konunun açıklığa kavuşturulması amacıyla görüşülenlere ek sorular da sorulmuştur. Dolayısıyla ağırlıklı olarak yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi uygulanmıştır.

Ayrıca, görüşme sağlanamayan görevlilerin yazılı soru kağıdına verdikleri cevaplar üzerinden de değerlendirmeler yapılmıştır. Sonuç olarak araştırma hem yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi hem de hazırlanan soruların yazılı cevaplandırılması yolu ile gerçekleştirilmiştir.

#### 5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Alan çalışmasının evrenini, iç güvenlik yönetiminin taşradaki temel aktörleri olan valiler, kaymakamlar, il jandarma komutanları, sahil güvenlik bölge komutanları ve il emniyet müdürleri oluşturmaktadır. Araştırmanın gerek hedeflenen gerekse gerçekleşen örnekleminde yer alan görevliler mesleki süreleri ve tecrübeleri, konuya ilişkin bilgi ve deneyimleri, ulaşılabilirlikleri ve görüşme olanakları esas alınarak seçilmiştir. Bu esaslara dikkat edilerek çalışmanın başlangıcında 10 il valisi, 12 ilçe kaymakamı, 10 il jandarma komutanı, 10 il emniyet müdürü, 4 sahil güvenlik bölge komutanı olmak üzere 44 kişi görüşme yapılacak hedef kitle olarak belirlenmiştir. Uygulama aşamasında; 4 sahil güvenlik bölge komutanı ile görüşme olanağı sağlanamaması üzerine SGK aracılığıyla bu görevlilerden yazılı cevap alınmıştır. Ayrıca, görüşme yapılmak istenen 1 il emniyet müdürü de sorulara yazılı cevap vermeyi tercih etmiştir.

Sonuç olarak 5 il valisi, 11 kaymakam, 3 il jandarma komutanı, 3 il emniyet müdürü ile görüşme yapılmış; 4 sahil güvenlik bölge komutanı ve 1 il emniyet müdüründen ise görüşme sorularına yazılı cevap alınmıştır. Böylece toplamda 27 kişi ile (Tablo 1.), konuya ilişkin toplam 10 soru üzerinden uygulama yapılmış söz konusu uygulama 2014-2015 yıllarında gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Hedeflenen Gruplar	Evren	Hedeflenen Örneklem	Gerçekleşen Örneklem	Gerçekleşen/Hedeflenen (%)
Vali	81	10	5	50.0
Kaymakam	957	12	11	91.6
İl Jandarma Komutanı	81	10	3	30.0
Sahil Güvenlik Bölge Komutanı	4	4	4	100.0
İl Emniyet Müdürü	81	10	4	40.0
<b>Toplam</b>	1.204	46	27	Ortalama: 58.7

#### 6. Araştırmanın Bulguları

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, iç güvenlik aktörlerinin hesap verebilirlik, halka hesap verebilirlik, iç güvenlik hizmetlerinde halka hesap verebilirlik sorununa ilişkin algıları ve halka hesap verebilirlik sorununa ilişkin çözüm önerileri başlıkları altında ele alınmıştır.

##### 6.1. İç Güvenlik Aktörlerinin "Hesap Verebilirlik" Algısı

İç güvenlik aktörlerinin genel olarak hesap verebilirlik kavramından ne anladıklarını, bu kavrama nasıl bir anlam yüklediklerini belirlemek amacıyla araştırmada, "genel anlamda hesap verebilirlik kavramı ne anlama gelmektedir?" sorusu yöneltilmiştir.

Valilerin hesap verebilirlik tanımlarında, "kamu görevlilerinin sorumluluk duygusu içinde hareket etmesi",

“idari iş ve işlemlerin kanuni, açık ve sorgulanabilir olması”, “idarenin, adına iş yaptığı ve bir anlamda onu temsil ettiği siyasal iradenin hesap vermesi durumunu dikkate alması” vurgusu ön plandadır. Bu tanımlamalar, siyasal, yönetsel ve yasal hesap verebilirliği ifade etmektedir. Buna karşılık, kaymakamların hesap verebilirlik tanımlarında, “kamunun yaptığı iş ve işlemlerin halka açık olması, bunlardan vatandaşların haberdar olması, bunlara karşı kanuni yollara başvurulabilmesi”, “kamu kurumları üzerinde etkin denetim yapılması ve bu denetim sonuçlarının kamuoyu ile paylaşılması”, “idarenin önceden belirlenen hedeflere ulaşmadaki performansının ölçülmesi ve etkin kaynak kullanımının sağlanması” vurgusu öne çıkmaktadır. Kaymakamların bu tanımlamaları aslında halka hesap verebilirliği ve profesyonel hesap verebilirliği ifade etmektedir. Hesap verebilirliği tanımlamada valilerin siyasal, yönetsel ve yasal hesap verebilirliği; kaymakamların ise profesyonel ve halka hesap verebilirliği öne çıkarmış olmalarında, valilerin günlük mesailerini daha çok idari iş ve işlemlerin düzgün bir şekilde sürdürülmesine ayırmış olmalarına ve halkla iletişimlerini daha çok yerel/genel siyasetçiler üzerinden kuruyor olmalarına karşılık, kaymakamların sosyal yardım, eğitim başta olmak üzere belli başlı hizmet alanlarında halkla daha fazla doğrudan ilişki içerisinde bulunmalarının etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Diğer taraftan hesap verebilirliği, il jandarma komutanları daha çok “amirlere karşı her olayın hesabının verilmesi”, “hukuki, ahlaki, mesleki normlara uygun olarak hareket edilmesi”; il emniyet müdürleri ise “bir kurumun yaptıkları işler hakkında bir otoriteye cevap vermesi”, “devlet adına yürütülen hizmetlerin denetlenmesi ve sorguya çekilebilmesi” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlamalarda, yasal hesap verebilirlik ve yönetsel hesap verebilirlik anlayışının öne çıktığı görülmektedir. Bu durum, söz konusu kurumlardaki “katı hiyerarşi ve düzen anlayışının” varlığı ile açıklanabilir. Bu noktada sahil güvenlik bölge komutanlarının il jandarma komutanlarından ve il emniyet müdürlerinden farklı bir yaklaşıma sahip oldukları görülmüştür. Sahil güvenlik bölge komutanları hesap verebilirliği, “uzlaşılabilir hedefler çerçevesinde belirli bir performansın gerçekleştirilmesine ilişkin sorumluluğun üstlenilmesi”, “yapılan faaliyetlerin sonuçlarının karşılanma durumunun sorgulanması ve değerlendirilmesi”, “yetki ve sorumluluk kullanmada vatandaşlara karşı cevap verebilir olma, bunlara yönelik eleştiri ve talepleri dikkate alma, başarısızlık, yetersizlik ya da hilekarlık durumunda sorumluluğu üzerine alma” şeklinde tanımlamışlardır. Bu tanımlamalar, kaymakamlar gibi sahil güvenlik bölge komutanlarının da hesap verebilirliği, profesyonel ve halka hesap verebilirlik olarak algıladıklarını göstermektedir.

## 6.2. İç Güvenlik Aktörlerinin “Halka Hesap Verebilirlik” Algısı

Araştırmada iç güvenlik aktörlerinin halka hesap verebilirlik algılarını tespit etmek amacıyla, “halka hesap verebilirlikten ne anlıyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir.

Valiler, halka hesap verebilirliği “idarenin işleyişini engellemek kaydıyla halkın kamu hizmetlerinin yürütülmesi konusunda kamu yöneticilerinden bilgi alması, kamu hizmetlerine katılması ve hesap sorabilmesi” olarak

tanımlamışlardır. Onlara göre halka hesap verebilirlik, “yönetsel ve siyasal hesap verebilirliğin nihai amacıdır”. Ancak bir toplumda halka hesap verebilirlik mekanizmalarının gerçek anlamda işleyebilmesi için halkın da sorumluluk bilincine sahip olması gerekmektedir. Valilere göre, halka hesap verme artık kaçınılmaz bir gerçeklik ve zorunluluktur:

Artık halka rağmen bir şey yapılması mümkün değil, işin patronu halk....Böyle olunca onu memnun edeceksiniz ve bunun için ona göre davranış şekilleri geliştireceksiniz, hizmet yürütümünü onu esas alarak belirleyeceksiniz ve memnuniyet düzeyini de ölçeceksiniz. Bu halka hesap vermenin bir gereği. Ancak biz daha yolun başındayız, eskiden ben Devletim, hesap vermem deniyordu, ama artık bu değişti (Vali, Görüşme, 13.01.2015).

Kaymakamlar halka hesap verebilirliği, “kamu hizmetlerinin halkın ihtiyaç ve beklentilerine göre planlanması, halkın beklentilerinin kurumların gerek yapılanmalarında gerekse verdikleri hizmetler üzerinde etkili olması ve bunu sağlayan mekanizmaların oluşturulması” olarak tanımlamışlardır. “Yönetim” anlayışının terk edilerek “yönetişim” anlayışına uygun bir örgütlenme ile hizmet verilmesi, iş ve işlemlerde halka karşı açık olunması, halkın kamu kurumları ve hizmetleri hakkında önceden bilgilendirilmesi, kamunun işleyişinde şeffaflığın esas alınarak halkın kontrol ve denetiminin artırılması, bunun için yerel basın yanı sıra internet ve sosyal medya alanlarının kullanılması da halka hesap verebilirlik olarak değerlendirilmiştir:

Ben yaptım, bana verilen yetki bu, bunu kullanırım anlayışından ziyade halkla empati kurulmalı, halkın ne istediğine kulak verilmeli... Ayrıca benim amirim var, ben yalnız amirime hesap veririm, başkasına değil anlayışı, halka hesap verebilirliği yok sayan bir anlayış... (Kaymakam, Görüşme, 26.01.2015).

İl jandarma komutanları halka hesap verebilirliği, “halkın kamu kurumlarına karşı bakış açısını olumluya çevirmek, halkı yapılan işler konusunda aydınlatmak, verilen hizmetlerde halkın memnuniyetini ve güvenini sağlamak” olarak tanımlamışlardır:

Jandarma için sorumluluk bölgesindeki vatandaşların kendilerine sağlanan güvenlik hizmetlerinden ne kadar memnun oldukları, kendilerini ne ölçüde güvende hissettikleri önemlidir. Günümüz Türkiye’sinde jandarmamızın uygulaması gereken güvenlik politikasının esası sadece suç ve suçlularla mücadele değil aynı zamanda halktaki suç korkusunu mümkün olan en alt seviyeye indirmek olmalıdır (İl Jandarma Komutanı, Görüşme, 12 Ekim 2014).

Sahil güvenlik bölge komutanları halka hesap verebilirliği, “demokrasinin temelini oluşturan halkın kamu hizmeti alma ihtiyacının etkin bir şekilde karşılanması ve halkın hizmete dair bilgilendirilmesi, üzerinde uzlaşılabilir beklentileri karşılamaya yönelik olarak mevcut imkanların doğru, etkili ve verimli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı konusunda halka açıklama yapılarak halkın güveninin sağlanması, vatandaş eksenli yönetim anlayışı çerçevesinde vatandaşların kamu kuruluşlarına kolayca ulaşabilmeleri, karar verme sürecinde yer alabilmeleri, şikayet ve isteklerini kamu kuruluşlarına kolayca iletebilmeleri, ayrıca idarenin yapmış olduğu faaliyetlerin kendi iç mekanizmaları dışında,

ayrı bir otorite olan halk tarafından denetlenebilmesi” olarak tanımlamışlardır:

Halka hesap verebilirlik, siyasilere ve yöneticilerin insanların çıkarlarını veya haklarını ilgilendiren kararlar alırken neden bu kararları aldıklarını ve bu politikaları uyguladıklarını kamuya açıklamada bulunmaları zorunluluğunu ifade etmektedir. Kamusal hizmet sunmak üzere kurulan kamu idareleri halktan alınan yetki dahilinde yönetilmektedir. Halkın idari karar mekanizmalarına katılarak güçlü ve bilinçli bir kamuoyu denetimi gerçekleştirilmesi demokratik yönetimin sağlanması bakımından son derece önemlidir. (Sahil Güvenlik Bölge Komutanı, Yazışma, 26.01.2015).

İl emniyet müdürleri tarafından ise halka hesap verebilirlik, “demokratik devletlerde olması gereken bir denetim yetkisi” olarak görülmüş ve “kamu görevlilerinin yetkilerini hukuki çerçevede kullanıp kullanmadıklarının, kaynakların yerinde ve etkin kullanılıp kullanılmadığının halk tarafından denetlenmesine ilişkin bir yetki” olarak tanımlanmıştır:

Halka hesap verebilirlik, yapılan iş ve işlemlerde denetime açık olmak, yani hizmet sunumunda ve örgütlenmesinde, meşru dairede halkın beklenti ve talepleri ile hukuki sorumlulukları orantılı tutma anlayışıdır. Halkın taleplerinin karşılanmadığı zamanlarda makul seviyede [bunun] sebebini açıklamak, yetki/sorumluluk anlayışında, hizmet verenin bakışı yanı sıra hizmet alanlara saygılı ve [onlarla] işbirliği içerisinde olan bir anlayışa sahip olmaktadır (İl Emniyet Müdürü, Görüşme, 15.08.2014).

Halka hesap verebilirlik kavramına ilişkin tanımlama ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde; iç güvenlik aktörlerinin aynı alanda hizmet etmelerine karşın halka hesap verebilirliği farklı boyutlarda ele aldıkları görülmektedir.

### 6.3. İç Güvenlik Aktörlerinin İç Güvenlik Hizmetlerinde Halka Hesap Verebilirlik Sorununa İlişkin Algıları

Araştırmada görüşme yapılanlara doğrudan halka hesap verebilirlik ile ilgili iki soru yöneltilmiştir. Bunlardan ilki, “iç güvenlik yönetiminde gerçek anlamda ‘halka hesap verebilirlik’ sağlanabilir mi? Nasıl?” sorusudur.

Valiler, suç ve suçlularla mücadelede belirli düzeyde gizlilik olsa da, iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin gerekli olduğunu ancak bunun iç güvenliğin gizlilik gerektiren bir alan olduğu gerçeği dikkate alınarak mümkün olduğunu söylemişlerdir:

Suç ve suçlularla mücadelede gizlilik olacak ancak bu, iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğe engel değildir. İç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirlik, belli bir dönem içerisinde iç güvenlik birimlerinin verdiği hizmetlerde ne kadar bir iyileştirme sağlandığına ilişkindir. Suç oranları ne kadar azaltılmış, oluşan suçlar ne kadar ve ne hızla aydınlatılabilmiş, bunların hesabını vermektir. Yoksa çalışırken, çalışma yöntemini, alınan her bilgiyi dışarıya açıklamak değildir. (Vali, Görüşme, 10.08.2014).

Kaymakamlar halka hesap verebilirliği, demokratik bir ülke olmanın ve hizmetlerde etkinliği sağlamanın mutlak şartı olarak görmüşler, yönetimde şeffaflığın bir gereği olarak değerlendirmişlerdir. Onlara göre, diğer tüm hizmet alanlarında olduğu gibi iç güvenlik alanında da gerçek anlamda halka hesap verebilirliğin sağlanması mümkündür:

Gerçekte demokratik bir ülke olmanın zorunlu şartı, başta iç güvenlik olmak üzere tüm hizmet alanlarında hizmet sunulan halka hesap verebilirliğin tam anlamıyla sağlanmasıdır. Her şeyi, gizliliğin arkasına sığınarak halka kapatmak doğru değil, evet bazı ayrıntıların, detayların paylaşılmasında sakınca görülebilir ama bu hesap verebilirliğe engel olmamalı, uygun mekanizmalar ile yine de hesap verebilirlik sağlanmalı (Kaymakam, Görüşme, 04.04.2015).

Görüşme yapılan il jandarma komutanları, iç güvenlik yönetiminin halka hesap verebilir olmasının ancak vatandaşların da hesap sorma anlamında belli bir bilinç ve sorumluluk duygusuna sahip olmaları şartı ile mümkün olabileceğini ifade etmişlerdir:

Halk olmadan, halka rağmen güvenlik olmaz...Ancak halkın da hesap verebilecek bir seviyeye çıkarılması lazım, yani halkın eğitim düzeyinin yükseltilmesi, onların yaklaşımının da geliştirilmesi gerekiyor, bizim onlara hesap vermemiz isteniyorsa...Halkın ne istediğini bilmek kadar, belki de ondan daha fazla halkın kendisinin de ne istediğini bilmesi, sorumlu hareket etmesi çok önemli (İl Jandarma Komutanı, Görüşme, 02.03.2015).

İç güvenlikte halka hesap verebilirliği, halkın hesap verebilecek bir düzeye çıkarılması ile ilişkili gören bu yaklaşımın ötesinde, diğer bir il jandarma komutanı da, hesap verebilirliği hiyerarşik bir anlayış çerçevesinde açıklamaya çalışmış ve nihayetinde iç güvenlikte “halka hesap verebilirliğin tam olarak kafasında oturmadığını” ifade etmiştir. Dolayısıyla, görüşme yapılan il jandarma komutanlarının iç güvenlikte halka hesap verebilirliğin sağlanabileceği düşüncesinden uzak olduklarını söylememiz mümkündür. Bu yaklaşımın nedenini ise, il jandarma komutanlarının askeri bakış açısına sahip olmalarında aramak gerekir.

Sahil güvenlik bölge komutanları, ağırlıklı olarak iç güvenlikte halka hesap verebilirliğin gerçek anlamda sağlanmasının mümkün olduğunu ancak bunun bazı durumlarda sorunlara yol açabileceğini ifade etmişlerdir:

İç güvenlik yönetiminde, olayın özelliğine bağlı olarak tam anlamıyla hesap verebilirlik sağlanması bazı durumlarda gerçekleşmeyebilir. Birtakım verilerin veya bilgilerin paylaşılması, devam eden ve uzun bir dönemi kapsayan bir sürecin sekteye uğramasına sebep olabilir. Güvenliğe yönelik, kolluk birimlerinin belirlemiş olduğu birtakım yöntemlerin açığa çıkması veya zafiyet alanlarının ulusal güvenliğe tehdit unsurları tarafından öğrenilmesi farklı sonuçlar doğurabilecektir. Bu hususun, eğilimleri belli gruplar veya STK’lar tarafından istismar edilmelerine yönelik tedbirlerin alınması gerektiği değerlendirilmektedir (Sahil Güvenlik Bölge Komutanı, Yazışma, 26.01.2015).

İç güvenlik yönetiminde gerçek anlamda halka hesap verebilirliğin sağlanabileceğine ilişkin olarak en olumsuz yaklaşıma sahip olan grup, il emniyet müdürleridir. Onlara göre iç güvenlik yönetiminde gerçek anlamda halka hesap verebilirliğin sağlanması olanaksızdır, iç güvenlikte “gizlilik” esastır, hesap verebilirlik ise ancak gizlilik esası gözetilerek mümkündür ve halkın hesap sormasının bir sınırı olmalıdır:

Ancak gizlilik esasına dikkat edilerek hesap verebilirlik olabilir. Bizler sıradan bir hizmet vermiyoruz. İç güvenlik hizmetinin olağan ve normal sunumunda, halkın hesap sormasına gerek yok, biz vatandaşa ancak yanlış bir



şey yaptığında hesap soruyorsak, onlar da her şeyde her noktada hesap sormamalı. Yani hesap sormanın da bir sınırı olmalı, sınırsız bir hesap sorma, sistemi, rejimi sorgulamaya kadar gidebilir (İl Emniyet Müdürü, Görüşme, 13.01.2015).

Bu ifadelerle göre il emniyet müdürleri, sınırsız hesap sormayı, rejim sorgulamasına kadar giden sonuçlara yol açacağını düşündükleri için sakıncalı görmektedirler.

Araştırmada görüşülenlere halka hesap verebilirlikle ilgili sorulan diğer bir soru da, “Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin var olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusudur.

Valiler, Türkiye’de iç güvenlik alanında halka hesap verebilirliğin büyük ölçüde var olduğunu düşünmektedirler. Onlara göre bu konuda son yıllarda önemli adımlar atılmıştır, her şeyden önce bunun altı çizilmelidir:

Halka hesap verme konusunda yapılan bazı şeyler var. Eskiden “ben devletim, halka hesap vermem” deniliyordu, bu değişti. Birtakım mekanizmalar, bilgi edinme kanunu gibi, ombudsman gibi getirildi, ama daha yapılacaklar var elbet. Bir başka deyişle Türkiye’de büyük ölçüde halka hesap verebilirlik var ama küçük dokunuşlara ihtiyaç var (Vali, Görüşme, 13.01.2015).

Valilerin Türkiye’de iç güvenlik alanında halka hesap verebilirliğin büyük oranda var olduğunu ve bu konuda önemli düzenlemeler yapıldığını düşünmelerine karşılık kaymakamlar, açık ve kesin bir şekilde, iç güvenlik başta olmak üzere hiçbir kamusal hizmet alanında halka hesap verebilirliğin olmadığı kanaatine sahiptirler:

Türkiye’de hiçbir alanda halka hesap verme anlayışının olduğunu düşünmüyorum. Kültür ve idari yapı olarak bu konuya açık değiliz. Bu aslında bir demokratikleşme sorunu aynı zamanda, demokratikleşme arttıkça halka hesap verebilirlikte artar ama bizde öyle bir anlayış da yok (Kaymakam, Görüşme, 27.01.2015).

Bu ifadelerden hareketle kaymakamların halka hesap verebilirliğin kültürel ve idari düzeyde bulunmadığını ve demokratikleşme ile halka hesap verebilirlik arasında karşılıklı bir ilişkinin söz konusu olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Genel olarak iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliği, halkın hesap verilebilir bir seviyeye gelmesi şartına bağlayan, hatta halka hesap verebilirliğin mümkün olmadığını düşünen il jandarma komutanları, bu görüşleri ile çelişir bir şekilde, Türkiye’de iç güvenlikte halka hesap verebilirliğin sağlandığını ifade etmişlerdir:

Türkiye’de iç güvenlikte halka hesap verebilirlik elbette söz konusu. Burada bulunış sebebimiz halk... Kapıya gelen herkes istediği bilgiyi alabilecek durumda. Halka hesap verebilirlik, iyi hizmetle, hizmeti iyi sunmakla, iyi sosyal ilişkilerle ve yaptıklarına halkı inandırmakla olur (İl Jandarma Komutanı, Görüşme, 13.01.2015).

İl jandarma komutanlarının önceki düşünceleri ile çelişen bu yaklaşımına karşılık, sahil güvenlik bölge komutanlarının, Türkiye’de iç güvenlikte halka hesap verebilirliğin sağlanıp sağlanmadığı konusuna daha gerçekçi bir şekilde yaklaşıtları söylenebilir:

Bilgi Edinme Kanunu çerçevesinde bireysel başvuruların cevaplandırılması ve kamu denetçiliği (ombudsmanlık) faaliyetleri gibi kanuni ve idari düzenlemeler çerçevesinde

Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin var olduğu iddia edilebilir... Belirtilen hususlar dışında gizlilik gerekçesi ile birtakım hususların açıklanmamasının halka hesap verebilirlik konusunun tam anlamıyla yerine getirilememesine sebep olduğu söylenebilir (Sahil Güvenlik Bölge Komutanı, Yazışma, 26.01.2015).

İç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin gerçek anlamda sağlanamayacağını düşünen il emniyet müdürleri de, tıpkı il jandarma komutanları gibi, bu düşünceleri ile çelişir bir şekilde, Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlandığını düşünmektedirler:

Bireysel düzeyde vatandaşlar, Bilgi Edinme Kanunu çerçevesinde BİMER’e başvurusunu yapıyor, biz de onlara cevap veriyoruz. Mahalle muhtarları ile toplantı yapıp, sorunları bizzat onlardan dinliyoruz, halka hesap verebilirliği onlar üzerinden sağlamış oluyoruz. Kurumsal çerçevede ise bir süre uygulanan, Genel Müdürlük düzeyinde basın açıklaması, basın sözcülüğü uygulamasının halka hesap verebilirlik için bir kurumsallaşma olduğunu düşünüyorum (İl Emniyet Müdürü, Görüşme, 15.08.2014).

#### 6.4. İç Güvenlik Aktörlerinin İç Güvenlik Hizmetlerinde Halka Hesap Verebilirliğin Sağlanmasına İlişkin Çözüm Önerileri

Araştırmaya katılan iç güvenlik aktörleri, iç güvenlik hizmetlerinde halka hesap verebilirliğin sağlanmasına yönelik birtakım çözüm önerilerinde bulunmuşlardır. Bu önerileri, iç güvenlik yönetiminde zihinsel dönüşümün sağlanması, kurumsal düzenlemeler yapılması, iç güvenlik hizmetinin yerelleşmesi, iç güvenlikte yönetim, sivil katılım, gözetim ve denetimin sağlanması şeklinde sınıflandırmak mümkündür.

##### 6.4.1. İç Güvenlik Yönetiminde Zihinsel Dönüşümün Gerçekleştirilmesi

İç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlanması konusunda vali ve kaymakamlar, mevzuat düzenlemeleri yapmanın yeterli olmadığını aslında bunun bir zihinsel dönüşüm sorunu olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada da, “iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirlik anlayışının benimsenmesi bakımından nasıl bir ‘zihinsel dönüşüm’ ihtiyaç vardır?” sorusu sorulmuştur. Görüşülen valiler ve kaymakamlar, özelde iç güvenlik alanında genelde tüm kamu hizmetlerinde halka hesap vermenin bir zihniyet ve kültür meselesi olduğunu ancak bu konuda sorunlar bulunduğunu düşünmektedirler:

Her kurum, hizmet verdiği halka hesap vermeli, özellikle bunun iç güvenlik kurumlarında sağlanması şart. Çünkü iç güvenlik birimleri silah/zor kullanma yetkisine sahip. Ancak bunun için gerekli zihinsel dönüşüm bir anda olmaz, bu bir dönüşüm, yani bir bilinçlenme ve bu yüzden ancak süreç içerisinde olur. Ayrıca, halka hesap verebilirlik halk tarafından da talep edilmeli ve kurumlar bu konuda kendini zorunlu hissetmeli (Kaymakam, Görüşme, 16.08.2014).

Valilere göre, halka hesap verebilirliğin sağlanabilmesi için gerekli olan zihinsel dönüşüm, iç güvenlik hizmetini yürüten personelin yanı sıra toplumun genelinde de, bir başka deyişle hizmetlerden yararlanan halkta da gerçekleşmelidir. Bu zihinsel dönüşümün en önemli aracı ise eğitimidir:

Zihinsel dönüşüm için kamu görevlilerin daha yetkin, daha bilinçli ve bilgili olabilecek şekilde eğitilmesi ve

donatılması gerekiyor...[iç güvenlik personeli] görevini yaparken...hak ve hukuka, insan haklarına riayet ederek, insanların meramını anlayarak hareket etmelidir.... Ancak bunun [zihinsel dönüşümün] tek taraflı yürümesi mümkün değil.... Vatandaşların da sosyal kapasitesinin, davranış ve algılama kapasitesinin, bilinç düzeyinin artırılması ve kendisine tanınan yetkileri kötüye kullanmadan, kendisinin istediği bir özgürlük alanı içerisinde yerine getirilmesine kapasite olarak ulaşması gerekiyor. Dolayısıyla, tek taraflı olarak emniyet, jandarma ve sahil güvenliğinin kapasitesinin genişletilmesinin değil, aynı zamanda hizmet alan halk kitlelerinin, kamuoyunun ve toplumun sosyal hizmet kapasitesine olan uyumunu da, bakışımı da, bilinç seviyesini de yükseltmek gerekiyor (Vali, Görüşme, 1 Eylül 2014).

Görüşülen il jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri, iç güvenlikte halka hesap verebilirliğin sağlanması için gerekli zihinsel dönüşüm konusunda, vali ve kaymakamlara göre daha yüzeysel bir yaklaşıma sahiptirler:

Evvelden kutsal devlet anlayışı vardı ve kutsal devlete hizmet eden vatandaşlar vardı. Ama artık kutsal vatandaş var ve ona hizmet eden devlet var. Artık, en büyük benim, her şeyi ben bilirim anlayışı kalmadı (İl Jandarma Komutanı, Görüşme, 12.10.2014).

Toplum vicdanını rahatsız eden, hukuk devleti ilkelerini zedeleyen konularla etkin mücadele ile halkın devlete ve güvenlik kurumlarına olan inancı kuvvetlendirebilir. Yani siz işinizi yaparsanız, halka da hesabınızı vermiş olursunuz. Bunun dışında ayrıca çok çabalamaya gerek yok (İl Emniyet Müdürü, Görüşme, 13.01.2015).

Bu yüzeysel yaklaşımlardan farklı olarak sahil güvenlik bölge komutanlarının zihinsel dönüşümü daha anlamlı ve net bir şekilde vurguladıkları görülmüştür.

Zihinsel dönüşümün içerisinde askeri vesayet sistemini ve güvenlik algılamasını şekillendiren anayasal ve yasal hükümlerin gözden geçirilmesi ve değiştirilmesi yer almaktadır. Tüm mevzuat içine yayılmış "toplumun huzur ve refahi" gibi genellemeler ya da "milli çıkar", "milli fayda", "milli güç ve organizasyonu" gibi muğlak ve yetki genişlemeleri için esneklik sağlayan kavramlar yeniden gözden geçirilmeli ve askeri alanın sivil alan aleyhine genişlemesine imkan vermeyen, kesin, net ve yoruma açık olmayan bir şekilde iç güvenlik yeniden tanımlanmalıdır (Sahil Güvenlik Bölge Komutanı, Yazışma, 26.01.2015).

#### 6.4.2. İç Güvenlik Yönetiminde Kurumsal Düzenlemeler Yapılması

Literatürde iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlanabilmesi için bilgi edinme hakkı, ombudsmanlık kurumu, stratejik plan yapılması, yıllık faaliyet raporu hazırlanması gibi birtakım kurumsal düzenlemelerin yapılması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Araştırmaya katılanlara söz konusu kurumsal düzenlemeleri, halka hesap verebilirlik açısından nasıl değerlendirdikleri sorulmuştur.

Valiler, Türkiye’de dilekçe ve bilgi edinme hakkının varlığını, BİMER’e (Başbakanlık İletişim Merkezi’ne) ve ombudsmanlık kurumuna başvuru yolunun bulunmasını, kamu yönetiminde özelden de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliği sağlama konusunda çok olumlu bir gelişme olarak görmektedirler:

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde halkın bilgilendirilmesi, BİMER’e başvurma, dilekçe hakkının

kullanılması, ombudsmanlık gibi yollarla kamu yöneticilerine hesap sorma, onların iş ve işlemlerine ilişkin bilgi alma, o işlemlere katılım sağlama gerçekleşmiş oluyor. Bu demokratik bir yönetim olmanın sonucu ve olumlu gelişmeler... (Vali, Görüşme, 01.09.2014).

Valilerin halka hesap verebilirliği sağlamak için yapılan kurumsal düzenlemeleri olumlu olarak değerlendirmelerine karşılık, kaymakamlar bu tür uygulama ve mekanizmaları işlevsel olarak görmedikleri gibi, bu yol ve yöntemlerin halk tarafından kötüye kullanıldığını da düşünmektedirler:

Stratejik planlar, vatandaşların hizmete ilişkin beklentileri ve görüşleri dikkate alınmadan hazırlanmaktadır. Günümüzde kurumlar, kendi alt birimlerinden aldığı görüşleri bile değerlendirip planlarına dahil etmiyorlar. Yıllık faaliyet raporları ise kurumların kendilerini öven metinler olarak hazırlanıyor, hiçbir kurum yapamadıklarını anlatmıyor. Bunlar şeklen yapılıyor. Diğer taraftan ombudsmanlık, bağımsız bir üst kurum olarak, her kurumla ilgili vatandaşların talepleri doğrultusunda harekete geçip olayı netleştirmesi açısından önemli ancak henüz oturmuş bir mekanizma değil. Bilgi Edinme Kanunu, vatandaşların bilgilendirilmesi bakımından çok doğru kullanılmamakta. Türkiye’de idare, yapmış olduğu işlemlerin detaylarını vatandaşlarla paylaşmak istemiyor. Bilgi Edinme Kanunu’na göre cevap istendiğinde, iki satırlık bir yazıyla cevap veriliyor ve konu kapatılmış oluyor. Talep eden vatandaş bakımından ise sağlıklı bir demokratik bakış hala yakalanamadığından, sistemi tıkayacak şekilde, Kanunun amacına uygun bilgi edinmenin çok uzağında bir şikayet mekanizması olarak görüldüğünden [bilgi edinme hakkı da] etkin bir yol değildir. Bu nedenle, mevcut şikayet mekanizmalarının dışında iç güvenlik yönetimine has bir başvuru yolu geliştirilmelidir (Kaymakam, Görüşme, 05.03.2015).

İl jandarma komutanları, BİMER ve ombudsmanlık gibi kurumları, Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlandığının ispatı olarak ileri sürmelerine karşılık, bu yol ve yöntemleri verimli birer yol olarak görmemektedirler:

BİMER ve ombudsmanlık gibi kurumların etkin olduğunu düşünmüyorum, amaca hizmet ettiğini zannetmiyorum. Bu yollar, özellikle de bilgi edinme için kullanılan BİMER, vatandaşlar tarafından çok fazla istismar ediliyor (İl Jandarma Komutanı, Görüşme, 02.03.2015).

Sahil güvenlik bölge komutanları, bilgi edinme hakkı ve ombudsmanlık kurumunu iç güvenlik yönetiminin halka hesap vermesi açısından önemli görmekle birlikte, bu araçların yanlış kullanılabildiğini de düşünmektedirler:

Bilgi Edinme Kanunu çerçevesinde bireysel başvuruların cevaplandırılması ve kamu denetçiliği (ombudsmanlık) faaliyetleri gibi kanuni ve idari düzenlemeler var. Ancak bilgi edinme kanunu kapsamında yapılan bireysel başvurularda, birtakım uzmanlık gerektiren hususların başvuruda bulunan şahıs tarafından anlaşılmasında güçlükler yaşanabilmekte, bazı durumlarda muhatap olunan kişilerin, duygusal veya ideolojik düşünceler gibi çeşitli sebeplerle sağlıklı değerlendirme yapamadıklarına şahit olunmaktadır (Sahil Güvenlik Bölge Komutanı, Yazışma, 26 Ocak 2015).

İl emniyet müdürleri, bilgi edinme hakkı ve BİMER’e başvuru yolunu, Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlandığının bir ispatı olarak görmektedirler:

Hesap verebilirlik uygulamalarını düzenleyen kanunlar bulunmaktadır. En önemlisi olarak bilgi edinme hakkını düzenleyen kanun söylenebilir. Bu kanun ile önemli düzenlemeler getirilmiştir ve etkili bir şekilde bu düzenlemeler uygulanmaktadır. Ayrıca günümüzde sosyal medya etkili olarak kullanılmaktadır (İl Emniyet Müdürü, Yazışma, 12.10.2014).

### 6.4.3. İç Güvenlik Hizmetinin Yerelleşmesi

Araştırma kapsamında görüşme yapılanlara iç güvenlik hizmetlerinin yerelleşmesi çerçevesinde hem yetki genişliği ile merkezi idarenin taşradaki vali ve kaymakamlara yetki devretmesi, hem ileri bir nokta olarak iç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlere bırakılması hem de özelleştirme konuları sorulmuştur. Cevap kağıdı ile sorulara cevap veren sahil güvenlik bölge komutanları, yerleşme konusuna ilişkin herhangi bir düşünce ifade etmemişlerdir.

Görüşme yapılan valiler, il jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri yetki genişliği çerçevesinde merkezi idarenin vali ve kaymakamlara yetki devretmesi konusunda bir sorunun bulunmadığını ve asıl olarak bu yolla iç güvenlik hizmetlerinin etkin bir şekilde yerine getirildiğini belirtmişlerdir. Buna karşılık kaymakamlar, iç güvenlik alanında merkezin valilere yetki vermesinde sorun bulunmadığını ancak asıl sorunun merkezin kaymakamlara yetki vermede daha “kıskanç” davranmasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir:

İl İdaresi Kanunu'na göre ilçede kolluk kuvvetlerini istihdam eden ve kendi emrinde çalıştıran kaymakamın iç güvenlikteki yetkisi aslında çok sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırmanın en bariz örneği, iç güvenlik paketi çıkarılana kadar, ilçedeki jandarma personeline izin verme yetkisi bile kaymakamın değildir. Aslında son düzenlemelerden sonra da bu kısıtlayıcı mantıkta çok bir değişiklik olmamıştır. Çünkü son düzenlemeler, ilçede bulunan jandarma birimlerinin denetimini, kaymakama değil, valiliğe ve bakanlığa bırakmıştır. Dolayısıyla kendi emrinde çalışan bir kurumdaki karakolu bile denetleyemeyen kaymakamın, güvenlik yönetiminde etkin olduğunu iddia edemeyiz. Sorumluluk sizin ve ama yetki size verilmemiş. Bu nedenle iç güvenlik yönetiminde ilçe düzeyinde merkezin yetki devrinin olduğunu söylememiz mümkün değildir (Kaymakam, Görüşme, 05.03.2015).

Araştırmada görüşülen kaymakamların tamamı, iç güvenlik yönetiminin asıl sorumlularının kendileri olmalarına karşın, bu noktada valilerin kaymakamlara yaklaşımının da sorunlu olduğunu düşünmektedirler. Bir kaymakam konuyu şu şekilde ifade etmiştir:

Bir toplumsal olay olduğunda, buna il müdahale ediyor, her şeyi il planlıyor ama sorumluluk bende. Örneğin, baraj güvenliği ile ilgili Vali'nin talimatı oldu, “Siz karışmayacaksınız, biz ilden il jandarma ve DSİ ile beraber meseleyi halledeceğiz” şeklinde. Ancak iç güvenliğin sorumlusu benim ve bir sorun olduğunda vatandaş kaymakamlığa dava açıyor. Yetki ve sorumluluk bende ama işi yapan, sevk ve idare eden Valilik (Kaymakam, Görüşme, 19.04.2015).

Kaymakamlar, açık mevzuat hükümlerine karşın valilerin ilçede iç güvenlikten sorumlu makamın kaymakamlar olduğu düşüncesinden uzak olduklarını ifade etmişlerdir. Bu konuda özellikle merkez ilçe kaymakamları daha fazla sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir:

İlçede bir kaymakam var, ilçe sınırları belirli ve bu sınırlar içerisinde kanunlar, kamu hizmetlerinin yürütülmesi konusunda bütün sorumluluğu kaymakama veriyor. Dolayısıyla iç güvenlik de birinci derecede senden soruluyor ancak il merkezinde ne yapılıyor? İl emniyet müdürlüğü, sizin merkez ilçenizde bir toplantı ve gösteri yürüyüşü olduğunda onun güvenlik tedbirini kendi alıyor, sizin haberiniz bile olmuyor, alınan kararlarda en ufak bir payınız bile yok. Ama bir olay olduğunda, bir soruşturma açma gündeme geldiğinde siz hesap veriyorsunuz....İlçe emniyet müdürü/amiri değişirken vali, kaymakamın görüşünü almaz, hiç istemediğin, çalışamayacağın biri de ilçe müdürün/amirin olarak atanır. O adamla sorunu sen yaşarsın, valiliğin bu durum umurunda bile olmaz. Bu nedenle valiler bile, iç güvenlik yönetiminden sorumlu olanın ilçede kaymakam olduğunu tam anlamıyla kabul etmiş ve ona göre davranıyor değil (Kaymakam, Görüşme, 07.03.2015).

Yerleşmenin diğer bir boyutu olarak iç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlere bırakılması konusunda ise valiler, diğer iç güvenlik aktörlerine göre farklı bir yaklaşım içerisindeydiler. Valiler, iç güvenlik hizmetlerinin yerele devredilmesine doğrudan ve net bir şekilde karşı çıkmamışlardır:

Ülkemizde yerleşme konusunu hiçbir alanda çok rahat tartışmıyoruz. Mesela Londra'da polisin denetimi, halkın da içinde olduğu bir birim tarafından yapılıyor. Orada polisi değerlendiren birimler var, ombudsman gibi, burada belediye başkanı ve halk var. Bu tarz Anglosakson modeli....bizim sistemimiz de oraya doğru evrilebiliyor. Yerleşme konusunu bir dengede tutmak ve zaman içinde gerçekleştirmek gerekiyor (Vali, Görüşme, 13.01.2015).

Başka bir vali de, önemli olanın hizmetlerin iyi yürütülmesi olduğunu, iç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlerce yürütülmesine bu perspektiften yaklaşılması gerektiğini belirtmiştir:

İç güvenlik hizmetinin yerel yönetimlerce verilmesi, modern ülkelerin bir kısmında var. ABD'de şeriflik sistemi, İngiltere'de ise yerel birimlerin gözetim ve denetiminde güvenlik birimleri var. Önemli olan iç güvenliğin, yani vatandaşların huzur ve güvenliğinin sağlanmasıdır. Bu bir sistem tercihidir. Önemli olan hizmeti iyi yürütmektir. Sistemler de değişmez değil. [Mesela] bir zamanlar iç güvenlikte özelleştirme olmaz diye düşünülürken, gün geldi bazı hizmetler özel güvenliğe bırakıldı. Yani iç güvenlik hizmetlerinin bir kısmı yerel yönetimlere verilebilir, bu denenebilir (Vali, Görüşme, 24.01.2015).

İç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlerce yürütülmesi konusunda en keskin olumsuz değerlendirmeler, il emniyet müdürleri ya da il jandarma komutanları tarafından değil, kaymakamlar tarafından dile getirilmiştir. İç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlerce yürütülmesine il emniyet müdürleri ve il jandarma komutanları, hizmetlerde adalet ve tarafsızlık ile hizmet kapasitesinin yetersizliği nedeniyle karşı çıkmaktadırlar. Kaymakamlara göre ise iç güvenlik, merkezi yönetimin hizmet alanıdır ve ülke genelinde merkezden planlanması ve koordine edilmesi gereken bir kamu hizmetidir. Bu yönüyle konu, üniter devlet yapısı ile de yakından ilgilidir. İç güvenlik hizmetlerinin, yerel yönetimlerce yürütülmesi halinde vatandaşların bu hizmetlerden adil ve tarafsız bir şekilde yararlanması

mümkün olamayacaktır. Bir kaymakamın konuya ilişkin değerlendirmesi şu şekildedir:

İç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlere devri, ülkeye dinamit koymak gibi bir şey... Demokratik standartlar ve anlayış gelişmeden bu mümkün değil. Türkiye'nin her yeri bir değil, aynı kültüre, aynı gelişmişliğe sahip değil. Bu nedenle iç güvenlik alanı, merkezden planlanması gereken bir alan, üst bir bakış gerekli....Halihazırda yerel yönetimler kendi asli altyapı hizmetlerini bile doğru düzgün sunamazken nasıl iç güvenlik hizmetini adil, tarafsız ve etkin bir şekilde sunabilecekler? Yerel yönetimler, önce kendi asli işlerini, vatandaşları memnun edecek şekilde yürütsünler (Kaymakam, Görüşme, 27.01.2015).

Araştırmada iç güvenliğin yerelleşme şekillerinden bir diğeri, iç güvenlik hizmetlerinin özelleştirilmesi, bir başka deyişle bu hizmetlerin özel güvenlik teşkilatı ile gördürülmesi olarak ele alınmıştır. Araştırmada görüşülenlerin özel güvenlik konusunda, birbirlerine benzer bir düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Buna göre özel güvenlik, belirli alanlarda kullanılması gerekli olan bir güçtür, ancak bu güç iyi bir şekilde kontrol edilmeli ve denetlenmelidir. Valilere göre her şeyden önce bazı güvenlik hizmetlerinin özelleştirilmesi, yani özel sektör eliyle gördürülmesi fiili şartlar nedeniyle bir zorunluluktur:

Son yıllarda özellikle koruma ve güvenlik hizmetlerindeki sistemin özel güvenlik sistemine kaydığı, bu konuda yetki devri yaşandığını görüyoruz. Devlet kendi güvenliğini sağlamaya yönelik birtakım önleyici tedbirler almakla ilgili Anayasal bir görev ifa ederken, bazı toplumsal olaylarda, spor müsabakalarında, kültürel ve sanatsal faaliyetlerde, bina, alışveriş merkezi korumasında polis ve jandarma mantığının dışında, bir özel güvenlik mantığının da getirilmesi gerekiyordu, bu konuda önemli ölçüde geçiş sağlanmıştır (Vali, Görüşme, 01.09.2014).

Kaymakamlara göre özel güvenlik bir zorunluluk olmakla birlikte, zaman içerisinde özel güvenlik görevlileri kendi görev sınırlarını aşan bir şekilde istihdam edilmeye başlanmışlardır:

Özel güvenlik, özeli korur, kişiyi korur. Ancak biz, özel güvenliği kamusal alanlara ve faaliyetlere yönelik olarak kullanıyoruz. Hatta biz buradan [özel güvenlik] bir kolluk, bir iç güvenlik birimi oluşturmaya çalışıyoruz... Özellikle faaliyet alanı konusunda özel güvenliğin sınırı netleştirilmeli ve bir görev standardı getirilmelidir (Kaymakam, Görüşme, 23.02.2015).

Benzer şekilde bir il jandarma komutanı da, özel güvenlik teşkilatlarının toplum içinde algılanışı bakımından sorunlar olduğunu belirtmiştir:

Özel güvenliğe bırakılan alanlarda, gerçek anlamda hizmet verilmiyor. Özel güvenlik, bir "ekmek kapısı" olarak görülüyor, bir hizmet sektörü olarak değerlendirilmiyor. Bu bilinç oluşmadı toplumda, çalışanlarda da bir iş ahlakı, bir iş algısı gelişmedi (İl Jandarma Komutanı, Görüşme, 12.10.2014).

Özel güvenlik ile genel kolluk birimleri arasındaki ilişkiye dikkat çeken bir il emniyet müdürü de, bu alandaki aksaklıkları şu şekilde değerlendirmiştir:

Ticari kaygıların ön planda tutulması, görevlendirileceklerin sayısı ve niteliğine, maliyetler dikkate alınarak karar verilmesi, işi yapma noktasındaki bireysel yeterliliklerin çok da dikkate alınmaması, bu alanın çalışanlar tarafından

yalnızca bir "ekmek kapısı" olarak görülmesi, özel güvenlik sisteminin belli başlı aksaklıkları... Özel güvenliğe de ihtiyaç var ancak genel güvenlik adına bu alanı iyi kontrol etmeli ve denetlemeliyiz (İl Emniyet Müdürü, Görüşme, 15.08.2014).

Araştırmada görüşülenler, iç güvenlik hizmetlerinin yerelleşmesi konusunda, iç güvenlik hizmetlerinin bir kısmının yerel yönetimler ve özel güvenlik şirketleri eliyle yürütülmesinden ziyade, iç güvenlik hizmetlerinin neler olduğunun yeniden tanımlanması gerektiğini ve buna göre bazı hizmetlerin bu kurumlara bırakılabileceğini ifade etmişlerdir. Konuya ilişkin bir valinin tespiti şöyledir:

Bugün bizim iç güvenlik hizmeti içerisinde değerlendirdiğimiz bazı faaliyetler aslında tipik bir güvenlik hizmeti olmayabilir. Mesela araç ruhsatı verme, pasaport iş ve işlemleri gibi... Eskiden demeklere ilişkin iş ve işlemleri emniyet takip ediyordu, şimdi sivil alana alındı, daha iyi oldu. Dolayısıyla hizmet kategorileri bakımından birtakım yeniden tanımlamalar yaparak, ne güvenlik hizmetidir ne değildir; hangileri polis ve jandarma tarafından, hangileri sivil/özel birimler tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerdir, buna karar vererek hareket etmek lazım. Ayrıca halkımızın can ve mal güvenliğini sağlama dışındaki emniyet ve jandarma görevi sayılan hususların başka birimlere devredilmesinde ve bu birimler altında yapılandırılmasında bir problem yok. Bunların verilmesi, iç güvenliğin yerelleştiği anlamına gelmez ancak iş ve işlemlerin daha etkin ve yetkin bir şekilde sunulmasını sağlar (Vali, Görüşme, 01.09.2014).

#### 6.4.4. İç Güvenlikte Yönetişim, Sivil Katılım, Gözetim ve Denetimin Sağlanması

Araştırmada görüşmeler esnasında ek soru olarak iç güvenlik yönetiminde yönetişim ve sivil katılıma ilişkin görüşler de sorulmuştur. Araştırmada, görüşme yapılanların tamamı, iç güvenlik yönetiminde başarının sağlanabilmesi için yönetişim anlayışına uygun olarak gerek bireysel gerekse STK'lar düzeyinde bir halk katılımının sağlanması gerektiğini ifade etmekle birlikte, bu görüşün yönetişim ve sivil katılımdan ziyade "halkla ilişkiler" anlamı taşıdığı tespit edilmiştir:

Halkın gördüğü olumsuzlukları, aksaklıkları, eksiklikleri, bir paydaş gibi güvenlik otoriteleriyle paylaşması gerekir. Bizim de devlet otoritesi olarak paylaşımına açık olmamız gerekiyor. Ben güvenliği sağlarıım, bu benim işim derseniz, halkın katkısını ve desteğini almadan hiçbir güvenlik hizmetinin başarıya ulaşması mümkün değildir. Güvenlik sektöründe suç ve suçluların önlenmesi noktasında halkın katılımını ortaya çıkarmak zorundayız. Ancak halkın, kamuoyunun, sivil toplumun iç güvenlik hizmetlerine katılımı, asla polis ve jandarmanın kanundan aldığı yetkiyi onlarla paylaşacağı ve onlarla bu yetkiyi kullanacağı anlamına da gelmemektedir (Vali, Görüşme, 24.01.2015).

Valilerin bu yaklaşımı aslında halk katılımından ziyade, iç güvenlik hizmetlerinde suç ve suçlularla mücadelede halkın katkısını ve desteğini almak demektir. Halbuki gerçek anlamda halk katılımı, karar süreçlerinde, iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesi aşamalarında söz söyleyebilmek anlamı taşımaktadır. Valilerin bu anlamda bir halk katılımı anlayışına sahip olduklarını söylemek pek mümkün değildir. Benzer bir tutum kaymakamlar için de geçerlidir. Kaymakamlar, günlük işleyişe ya da kararlara vatandaşların

karışmaması gerektiğini, ancak halkın beklentilerinin hizmete yansıtılması düzeyinde bir halk katılımının olabileceğini, bunun ise bireysel olarak değil ancak ilgili STK'lar yoluyla olabileceğini belirtmişlerdir:

Günlük işleyişe ya da kararlara müdahil olma şeklinde bir katılım olamaz, halkın beklentilerini öğrenerek bunları hizmete yansıtma anlamında bir halk katılımı olabilir. Bu da iç güvenlik yönetiminde ancak gözetim ve denetim düzeyinde bir uygulama olacaktır. İç güvenlik birimlerinin gözetim ve denetiminde de tek tek vatandaşlar değil, STK'lar önemlidir [muhatap alınmalıdır] (Kaymakam, Görüşme, 16.08.2014).

İl jandarma komutanları ise yönetim ve halk katılımını "halkla iyi ilişkiler" kurmak yoluyla hizmet yapmak olarak anlamaktadırlar:

Halkın katılımı elbette önemli, işlerinizi tam anlamıyla yapabilmemiz bakımından. Halk size sırtını dönerse, o zaman başarılı da olamazsınız, halka kendinizi iyi anlatmalısınız, halk olmadan, halka rağmen güvenlik olmaz. O yüzden halk katılımının sağlanması için onların fikirleri alınmalı, bunun için de onlarla diyalog ve sosyal ilişkiler geliştirilmelidir (İl Jandarma Komutanı, Görüşme, 02.03.2015).

Sahil güvenlik bölge komutanları da halk katılımını, halkla ilişkiler üzerinden ifade etmişlerdir:

Halkta, [iç güvenlik birimlerinin] kendilerine hizmet sağlamakla görevli olduğu bilincinin oluşması gerekmektedir. Bunun yanı sıra halk, bu kurumların sosyal hayatın düzenli olarak işlenmesini sağlayan temel enstrümanlar olduğunu bilmelidir. Bunu yapabilmek için ise halk ve iç güvenlik ile ilgili teşkilatlar çeşitli faaliyetlerle bir araya getirilmeli ve toplum bilinçlenmelidir. Yeni anlayışa göre kamu hizmetleri halkın beklentilerine uyumlu olarak sunulmalı, şikayet ve istekler dikkate alınmalıdır (Sahil Güvenlik Bölge Komutanı, Yazışma, 26.01.2015).

İl emniyet müdürleri de, il jandarma komutanları gibi halk katılımını "halka yakın olmak", halkla "STK'lar üzerinden diyalog geliştirmek" olarak değerlendirmişlerdir:

Kamu kurumları, halktan alınan yetki dahilinde yönetilmektedir. Halkın kamu görevlilerinin, yetkilerini kanuni çerçevede kullanıp kullanmadığını, kurumdan beklenen amaca ulaşıp ulaşılmadığını ve kaynakların yerinde ve etkin kullanılıp kullanılmadığını denetleme yetkisi vardır. Bu, iç güvenlik birimleri ile halkın yakınlaşmasını, irtibat imkanı bulmasını gerektirir. Diğer taraftan sivil toplum kuruluşları ile diyalogların artırılması ile halkın katılımı da sağlanacak ve hesap verebilirlik anlamında toplum, alınan kararlara ortak olacaktır (İl Emniyet Müdürü, Yazışma, 12.10.2014).

İç güvenlik yönetiminin gerek vatandaşlar tarafından bireysel düzeyde gerekse STK'lar düzeyinde gözetim ve denetimi konusunda, araştırmada görüşülen il jandarma komutanları, sahil güvenlik bölge komutanları ve il emniyet müdürleri görüş belirtmemişlerdir, valiler ve kaymakamlar ise "temkinli" bir yaklaşım içerisindedirler:

İç güvenlik hizmetlerinin gözetim ve denetiminde sivil toplum örgütlerinin rol üstlenmesinden anladığım, suç ve suçluların önlenmesinde, toplumu daha fazla devreye sokabilmek, daha fazla halk desteğini çekebilme. Dolayısıyla, iç güvenlik alanında sivil toplum örgütlerinin gözetim ve denetimi, polis, jandarmanın ve sahil güvenliğinin yetkilerinin halka kullandırılması demek değildir,

yani bunun da bir sınırı olmalıdır (Vali, Görüşme, 12.10.2014).

Görüşülen kaymakamlardan biri de, halkın gözetim ve denetimi konusunda iç güvenlik yöneticilerinin yaklaşımına bir öz eleştiri getirmiştir. Ona göre, iç güvenlik alanında sivil gözetim ve denetim anlayışı henüz tam anlamıyla benimsenmemiştir:

Sivil gözetim ve denetim, bizde özellikle iç güvenlik yönetiminde hala tam kabullenilmiş bir şey değil. O nedenle, iç güvenlik yönetiminde sivil gözetim ve denetim mekanizmaları geliştirilmeli ama önce bu anlayışın iç güvenlik yöneticileri tarafından benimsenmesi, halkta da bir bilincin olması şart. Bu, şu an söz konusu değil (Kaymakam, Görüşme, 18.10.2014).

### Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma sonucunda iç güvenlik aktörlerinin literatüre koşut olarak hesap verebilirlik tanımları yaptıkları tespit edilmiştir. Bu kapsamda verilen cevaplar genel olarak incelendiğinde hesap verebilirliğe ilişkin tanımlamaların, özellikle şeffaflık, sorumluluk ve denetim gibi ilişkili kavramlar üzerinden yapıldığı görülmektedir. Ayrıca yapılan tanımlamalardan hareketle, hesap verebilirliğin kanunlara uygun hareket etme, etik kurallara uyma, cevap verme, bilgilendirme, kaynakları etkin kullanma, performansa ilişkin sorgulanma, açık olma, meşruluk ile de ilintili bir kavram olarak değerlendirildiğini söylemek mümkündür. Ancak iç güvenlik aktörlerinin hesap verebilirlik kavramına yaklaşımlarında farklılıklar bulunmaktadır. Görüşme yapılan valiler, il jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri hesap verebilirliği, siyasal, yönetsel ve yasal hesap verebilirlik şeklinde algılamak kaymakamlar ve sahil güvenlik bölge komutanları ise profesyonel ve halka hesap verebilirlik algısına sahiptirler.

Benzer bir şekilde iç güvenlik aktörleri birbirlerinden farklı halka hesap verebilirlik anlayışlarına sahiptirler. Valiler, il jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri, halka hesap verebilirliği kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinin özünde yer alan bir temel ilke olarak görmemekte, kaçınılmaz bir zorunluluk olarak değerlendirmektedirler. Onlara göre, halka hesap verebilirlikte sorumluluk çift yönlüdür. Yani idare ve geniş anlamda devlet, halka hesap verecekse, halkın da hesap verilebilecek bir sorumluluk bilincine sahip olması, bu bilinç düzeyine gelmiş olması gerekmektedir. Buna karşılık kaymakamlar ve sahil güvenlik bölge komutanları, halka hesap verebilirliği kamu hizmetlerinin yürütülmesinde vazgeçilmez bir ilke olarak yönetimde şeffaflığın ve açıklığın bir gereği olarak değerlendirmişlerdir.

Valiler, iç güvenlik alanında gizlilik esasına uymak şartıyla halka hesap verebilirliğin sağlanabileceğini düşünürken, aynı nedenle il jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri gerçek anlamda halka hesap verebilirliğin mümkün olmayacağını ifade etmişlerdir. Kaymakamlar, halka hesap verebilirliği hizmetlerde etkinliğin, işleyişte şeffaflık ve açıklığın sağlanması için mutlak bir gereklilik olarak görmektedirler. Sahil güvenlik bölge komutanları da kaymakamlarla benzer bir tutum içerisinde olmakla birlikte bazı durumların halka hesap verebilirliği zorlaştırdığını belirtmişlerdir.

İç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlanabileceğini düşünen kaymakamlara göre, Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirlik söz konusu değildir. Halka hesap verebilirliği Türkiye’de bir demokratikleşme sorunu olarak gören kaymakamlar, iç güvenlik birimlerinin zaman zaman siyasal makamlara dahi hesap vermediklerini ifade etmişlerdir. Valilere göre ise, Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirlik büyük oranda sağlanmıştır ve son yıllarda bu konuda önemli düzenlemeler yapılmıştır. İl jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri ise genel olarak iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin tam anlamıyla sağlanmasının mümkün olmadığı görüşleri ile çelişir bir şekilde Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin var olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çelişkinin nedeni, söz konusu aktörlerin halka hesap verebilirlik açısından kendi kurumlarını savunma düşüncesi ile cevap vermeleridir. Bu konuda, sahil güvenlik bölge komutanları daha gerçekçi bir tutum içerisindedirler. Onlara göre gizlilik gerekçesi ile bazı hususların kamuoyu ile paylaşılmaması, Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin olmadığı izlenimini vermektedir.

Araştırmada görüşülen iç güvenlik aktörlerinin tamamı, Türkiye’de iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin bir zihniyet ve kültür meselesi olduğunu ve bunun için bir zihinsel dönüşüme ihtiyaç bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenle, iç güvenlik aktörlerinde ve personeline halka hesap verebilirlik bilincini oluşturmaya yönelik bir zihinsel dönüşüm gerçekleştirilmelidir. Bu zihinsel dönüşümün gerçekleşmesi için iç güvenlik personeline hizmet öncesinde ve sırasında demokratik değerleri esas alan eğitimler verilmelidir.

Araştırmaya katılan valiler ve sahil güvenlik bölge komutanları, dilekçe ve bilgi edinme hakkının varlığını, BİMER ve ombudsmanlık kurumuna başvurma olanağının bulunmasını iç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlanması bakımından olumlu ve önemli gelişmeler olarak değerlendirmişlerdir. Buna karşılık kaymakamlar, hem kuramsal olarak hem de uygulamada bu düzenlemelerin işlevsel ve etkin olmadığını düşünmektedirler. İl jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri ise bu mekanizmaların iç güvenlikte halka hesap vermek için uygun yöntemler olduğunu ancak uygulamada bu yolların kötüye kullanıldığını ya da verimli olmadığını ifade etmişlerdir. Bu görüşlerden hareketle, genel olarak söz konusu kurumsal düzenlemelerin etkin birer yol ve yöntem olarak görülmediği söylenebilir. Bu nedenle, iç güvenlik başta olmak üzere tüm kamu hizmetleri bakımından halka hesap verme, yaptırımı olan bir zorunluluk haline getirilmelidir. Bunun için öncelikle kurumsal korumacılığı engelleyecek şekilde, halkın kolayca başvurabileceği bir Bağımsız Şikayet Komisyonu oluşturulmalıdır.

İç güvenlik yönetiminde halka hesap verebilirliğin sağlanması amacıyla, hizmetlerin yerelde sunulması da önem taşımaktadır. Merkezi yönetimin taşradaki iç güvenlik aktörlerine yetki devri konusunda valiler, il jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri bir sorunun bulunmadığını, iç güvenlikle ilgili iş ve işlemlerin il düzeyinde gerçekleştirildiğini, zaten bu sayede iç güvenlik hizmetlerinde etkinlik ve verimliliğin sağlandığını belirtmişlerdir. Bu görüşe kaymakamlar, ilçe düzeyi ve

kendileri bakımından katılmamışlardır. Onlara göre, iç güvenlik yönetiminde merkezin valilere yetki devrinde bir sorun bulunmamasına karşılık, kaymakamlara yeterli düzeyde yetki devredildiği doğru değildir. Ayrıca kaymakamlar, sadece merkezin kendilerine yetki vermesi konusunda değil, aynı zamanda verilen yetkilerin il ölçeğinde kullanımında da valilerin yaklaşımından kaynaklanan sorunlar yaşamaktadırlar. Valiler, kaymakamların ilçedeki iç güvenlik birimlerinin amiri konumlarına olumsuz anlamda müdahalelerde bulunmaktadır. Özellikle büyükşehirlerde il merkezindeki ilçe kaymakamları, ilçelerinde iç güvenlik yönetim faaliyetlerinin gerçek anlamda yöneticisi konumunda değildirler. Bu nedenle, iç güvenlikte merkezin taşraya yetki devrinde kaymakamlar dikkate alınmalı, ayrıca valiler, kaymakamların iç güvenlik yönetiminden sorumlu olmaları gerçeğine uygun hareket ederek, kaymakamların ilçenin iç güvenlik başta olmak üzere tüm hizmet alanlarında daha işlevsel çalışmalarına olanak sağlamalıdır.

Araştırmada iç güvenlikte yerelleşmenin ikinci boyutu olarak iç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimler tarafından verilmesi konusu üzerinde durulmuştur. Valiler, iç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlere bırakılması düşüncesine açık ve kesin bir olumsuz tavır almamışlar, yerelleşmenin bir dengede tutulması ve zaman içerisinde gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Onlara göre, bugüne kadar “ülke yerelleşme konusunu rahatça tartışabilecek bir ortama sahip olamamıştır”. Bu nedenle, iç güvenlik hizmetlerinin en azından bir kısmının yerel yönetimlerce yerine getirilmesine tartışılmaksızın karşı çıkılmamalıdır. Kaymakamlar ise üniter devlet yapısı nedeniyle iç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlere devredilerek yerelleştirilmesine karşı çıkarken, il jandarma komutanları ve il emniyet müdürleri, daha çok hizmetlerin adil ve tarafsız yürütülmesi amacıyla ve yerel yönetimlerin hizmet kapasitesinin yetersizliğinden dolayı iç güvenlik hizmetlerinin yerel yönetimlere bırakılmayacağını ifade etmişlerdir.

İç güvenlik hizmetlerinin yerelleşmesinin son boyutu ise bu hizmetlerin özelleştirilmesi, yani özel güvenlik eliyle yürütülmesidir. Bu konuda araştırmaya katılanların tamamı, günümüzde iç güvenlik hizmeti olarak algılanan birtakım hizmetlerin özel güvenlik görevlileri eliyle yürütülmesinin bir gereklilik olduğunu ancak özel güvenlik alanının sınırlarının iyi belirlenmesi ve bu alana bırakılan hizmetlerin iyi denetlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre iç güvenlik yönetimi aktörleri, iç güvenlik hizmetlerinde yönetim, sivil katılım, gözetim ve denetimden uzak bir anlayışa sahiptirler. Onlara göre bu yaklaşımlar, halkın istek ve beklentilerini almak, halkla iyi ilişkiler geliştirmek anlamına gelmektedir, kararlara katılımı esas alan bir yönetim ve sivil katılım ise mümkün değildir.

Araştırma sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan iç güvenlik aktörlerinin ağırlıklı olarak halka hesap verebilirlik anlayışından belli ölçüde uzak oldukları görülmektedir. Ancak iç güvenlik hizmetlerinde karşılaşılan teşkilatlanma ve hizmet sunumuna ilişkin sorunların çözümü ve bu hizmetlerin şeffaf, etkin ve kaliteli bir şekilde yürütülmesi, iç güvenlik yönetiminin halka hesap verebilirliği esas alan bir anlayışla örgütlenmesi, bu anlayışa uygun bir işleyişe kavuşturulması ve en önemlisi de halka hesap verebilirlik bilincine sahip kılınması ile mümkündür. İç güvenlik aktörlerinde halka hesap verme bilincinin gelişmesi

ile birlikte iç güvenlik birimlerinin yetkilerini kötüye kullanmalarının önüne geçilebilecek, iç güvenlik hizmetlerinde kaynakların etkin ve verimli kullanılması sağlanacak, halkın beklenti ve taleplerine uygun bir hizmet kalitesine ulaşılabilecektir. Bu ise aslında hukukun üstünlüğüne inanan ve hak ve özgürlükleri esas alan demokratik bir iç güvenlik yönetiminin oluşturulması anlamına gelmektedir.

### Kaynaklar

Akkaş, N., (2003), Jandarma Teşkilatına İlişkin Genel Bilgiler, Jandarmanın Görev ve Yetkileri, Ed: A. Z. Özgür, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 61-85.

Archbold, C. A., (2004), Police Accountability, Risk Management and Legal Advising, LFB Scholarly Publishing, New York.

Aydın, A. H., (2000), "Polisin Organizasyon Yapısı ve Yönetim Sisteminde Postmodern Değişim", Türk İdare Dergisi, (472), 143-162.

Balcı, A., (2013), Kamu Yönetiminde 'Hesap Verebilirlik' Anlayışı, Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Ed: A. Nohutçu, A. Balcı, N. K. Öztürk, B. Coşkun, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 155-179.

Çapar, S., (2008), "Avrupa Ülkelerinde Polisin Hesap Verebilirliği", İdarecinin Sesi Dergisi, (130), 124-130.

Göksu T., Çevik, H. H., Filiz, O., ve Gül, S. K., (2011), Güvenlik Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gözübüyük A. Ş., ve Tan, T., (2013), İdare Hukuku Genel Esaslar, Turhan Kitabevi, Ankara.

İçişleri Bakanlığı EGM (Emniyet Genel Müdürlüğü), (2013), 2012 Yılı Faaliyet Raporu, İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara.

İçişleri Bakanlığı İİGM (İller İdaresi Genel Müdürlüğü), (2010), İç Güvenlik Sektörünün Sivil Gözetiminin Geliştirilmesi Projesi Kolluk Güçlerinin Sivil Denetimi Vali ve Kaymakamlar El Kitabı, İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü Anıt Matbaası, Ankara.

İl İdaresi Kanunu, Resmi Gazete, T: 18.06.1949, S: 7236.

JTGYYK (Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanunu), Resmi Gazete, T: 12.03.1983, S: 17985.

JTGYY (Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği), Resmi Gazete, T: 17.12.1983, S: 18254.

Odyakmaz, Z., Kaymak, Ü., ve Ercan, İ., (2011), Anayasa Hukuku-İdare Hukuku, XII Levha Yayıncılık, İstanbul.

Ruige, A., Üskent, S., Micka, P., (2014), Yönetişim ve Katılım Etkili Katılım İçin Araçlar Yöntemler Mekanizmalar, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Yönetişim ve Katılım Rehberi, Stratejik Yerel Yönetişim Projesi, Başak Matbaası.

Samsun, N. (2003) Hesap Verebilirlik ve İyi Yönetişim, İyi Yönetişimin Temel Unsurları, Maliye Bakanlığı AB ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Ankara, 18-33.

SGKK (Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu), Resmi Gazete, T: 13.07.1982, S: 17753.

Şimşek, A. (2012) Araştırma Modelleri, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ed: A. Şimşek, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 80-107.

Yaşar, Y. (2005) Açıklamalı Polis Meslek Hukuku, Başkent Klîşe Matbaacılık, Ankara.

<http://www.egm.gov.tr/Sayfalar/IdariGorevler.aspx>, (Erişim Tarihi: 20.10.2016).

[http://www.sgk.tsk.tr/baskanliklar/plan\\_prensipier/gorevler/gorevler.asp](http://www.sgk.tsk.tr/baskanliklar/plan_prensipier/gorevler/gorevler.asp), (Erişim Tarihi: 20.10.2016).



## Türkiye Turizmi İçin Fırsat Pazarı İran

Zafer YILDIZ

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, Karaman

### Özet

Turizm pastası büyüdükçe gelişme seviyesinden bağımsız olarak her ülke bu pastadan aldığı payı arttırmaya çalışmaktadır. Doğrudan ve dolaylı yabancı sermaye yatırımları yanında Türkiye turizmi için önemli pazarlardan olma potansiyeli olan İran için Türkiye destinasyonu, her iki ülke için ekonomik ve sosyal olarak beraberinde birçok avantajı da getirecektir. Yıllardır süren ambargonun kaldırılmasıyla Türkiye açısından ortaya çıkan fırsatlardan biri de İran turizm pazarıdır. Her iki ülkenin Müslüman olması ve coğrafi yakınlık, İran için Türkiye'yi önemli bir destinasyon haline getirirken Türkiye açısından siyasi gerginliklerin ilk vurduğu sektör olma özelliği taşıyan turizm sektöründe kırılmanın azaltılması açısından önemli bir alternatif Pazar anlamına gelmektedir. Yapılacak çalışma İran açısından Türkiye turizminin arz özelliklerinin İran talebine uygunluğunu tartışmayı ve her iki ülke açısından turizmin geliştirilme potansiyelini araştırmayı hedeflemektedir. Çalışma literatür taraması ve konu ile ilgili istatistikî verilerin kullanılması merkezli olarak ele alınacaktır. Sonuçta ise her iki ülkenin mevcut turizm potansiyelinin geliştirilmesi için uygulanabilecek politika önerileri sunulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm, İran Turizm Pazarı, Alternatif Turizm, İran-Türkiye Turizm

## Iran, Opportunity Market for Turkey Tourism

### Abstract

As tourism cake grows, regardless of the level of development, each country tries to increase its share of this cake. As well as direct and indirect foreign capital investments, Turkish destination for Iran which has the potential to become a significant market for Turkish tourism, will bring many advantages both economically and socially for both countries. With the removal of the embargo that has been going on for years one of the opportunities that emerged from the perspective of Turkey is Iranian tourism market. While both countries' being Muslim their geographical proximity makes Turkey an important destination for Iran, in terms of Turkey, reducing fragility in the tourism sector which is the first sector influenced by political tensions, Iran means an important alternative market. Objective of the study is to discuss the suitability of Turkish tourism's supply characteristics to Iranian demand in terms of Iran and explore the potential for development of tourism for both countries. The study will be centered on literature review and use of statistical data related to the subject. In conclusion there will be a policy recommendation that can be implemented to improve the existing tourism potential of both countries.

**Keywords:** Tourism, Iran Tourism Market, Alternative Tourism, Iran-Turkey Tourism

### 1. Giriş

Turizm sektörü ulaşmış olduğu ekonomik hacim bakımından dünya çapında önemli bir sektör haline gelmiştir. Bu sebeple her geçen gün turizm sektörü gelirlerinden yararlanmak üzere ülkeler ve bölgeler arası rekabet artmaktadır. Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) verilerine göre 2015 yılında bir önceki yıla göre %4,4 lük bir artışla turizme katılan insan sayısı 1 184 milyon kişiye ulaşmıştır. Turizme katılımdaki bu artışa paralel olarak mevcut turizm piyasası 1245milyar dolarlık bir hacme ulaşmıştır. 2010 yılından 2016 yılına kadar tüm dünya ortalaması açısından turizm sektörünün büyüme hızı %4'ün altına düşmemiştir. Sektörün bu denli hızlı ve sürekli büyümesi, geliştiği ülke ve bölgelerde ekonomik ve sosyal anlamda katkılarını da arttırmaktadır. Turizm sektörünün ekonomik büyüklüğü ve döviz getirici özelliği baştaaz gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından büyük önem taşımaktadır. Zira bu tür ülkelerin en önemli ekonomik sorunlarının başında cari açıklarının finansman problemi gelmektedir. Turizm sektöründe ortaya çıkan hareketlenme ev sahibi ülke veya bölge halkı için gelir ve istihdam anlamına gelirken ülkeler açısından cari açık finansmanı için yeni bir kaynak teşkil etmektedir. Türkiye de uzun zamandır turizm gelirlerinin cari açıkların finansmanı için kullanan ülkelerden biridir. Bu sebeple turizm sektörü Türkiye için de özellikle 2000'li yıllardan itibaren üzerinde önemle durulan konulardan biri haline gelmiştir. Turizm sektörü birçok olumlu etkisinin yanında olumsuz bazı etkileri de beraberinde getirmektedir ki, bunların başında sektör talebinin kısırlanlığı

gelmektedir. Turizm gelirlerine aşırı bağımlılık ve bu gelirin verdiği güvene bağlı olarak dış ticaret açığının disipline edilememesi durumunda, ilgili ülkede cari açıkların artması ve buna bağlı olarak döviz kuru artışı, yüksek reel faiz ve enflasyon gibi sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Turizm gelirlerine bağımlılığın yanında turizm pazarı olarak da tek pazara yönelik çalışmaların aşırılığı da ayrı bir sorundur. 2016 yılı itibarıyla Rusya ile yaşanan gerginliğin etkisi başta Antalya olmak üzere turizm sektörünü ciddi şekilde etkilemiştir. Diğer bir ifadeyle turizm sektöründe tek pazara olan aşırı bağımlılık, en küçük bir sorunda sektöre ciddi zarar verebilmektedir. Tıpkı 2008 dünya ekonomik krizinde olduğu gibi Türkiye'nin de bu problemi çözmesi için turizm sektörünün Pazar çeşitlendirmesine gitmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu açıdan başta Ortadoğu ülkeleri olmak üzere özellikle komşuluk ilişkileri içinde bulunduğumuz ülkelerle turizm sektörüne yönelik yatırım ve hareketliliğin artırılmasının önemi büyüktür. Çalışma daha ziyade İran pazarı üzerine bir değerlendirme yapmayı amaçlayarak hazırlanmıştır. Ambargo sonrası İran turizm pazarı Türkiye turizmi için önemlidir zira bu sayede belli bölgeler için (Kemer bölgesi) tek ülke bağımlılığı (Rusya) bu sayede azaltılabilecek ve en küçük gerginliklerin sektöre vereceği zarar minimum düzeyine düşürülebilecektir.



## 2. Dünyada Ve Türkiye’de Turizm Sektörünün Durumu

Hem dünya’da hem de Türkiye’de turizm sektörünün büyüme hızı küreselleşmeye paralel olarak gerçekleşmiştir. Turizm sektörünün dünya istihdamına katkısı açısından bakıldığında 2015 yılı itibarıyla tüm dünyadaturizm sektöründe istihdam edilen insan sayısı 284 milyona ulaşmış bulunmaktadır. Bu rakam, dünya istihdamında her 11 kişiden birinin turizm sektöründe çalıştığı anlamına gelmektedir. Ayrıca dünya GSMH’nın %10’u turizm sektöründen oluşmaktadır. Turizm sektörünün dünyadaki geliri Türkiye ekonomisinin 8,5 katıdır. Bu sektörün yarattığı istihdam Türkiye nüfusunun 3,5 katı kadardır. Turizm sektörü, 2003 yılından beri ortalama yıllık %6, 2010 yılından bu yana ise ortalama %4 büyüyerek sektörelbüyüme hızı ortalamasını dünya ekonomisinin ortalama büyüme hızının üzerinde tutmaktadır. Dünya ekonomisi 2014 yılında %3,6 büyürken Turizm sektörü %4,3, 2015 yılında dünya ekonomisi %3,9 büyürken turizm sektörü %6,5, 2016 yılı dünya ekonomisi %4 turizm sektörü %7, 2017 dünya ekonomik büyüme beklentisi %3,9 turizm sektörü büyüme beklentisi %7,1, 2018 yılı dünya ekonomisi büyüme beklentisi %3,9 turizm sektöründe bu rakam %7 dir. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) verilerine göre turizm sektörü 2023 yılında mevcut büyüklüğünün 2 katına ulaşmış olacak ve otomotiv sektörünün 6 katı, kimya sanayinin 5 katı ve madencilik sektörünün 4 katı istihdam sağlayacağı öngörülmektedir(<http://www.wttc.org>). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler döviz ihtiyaçlarını azaltmada, istihdam yaratmada ve cari açıklarını azaltmada turizm gelirlerini kullanmaktadırlar (Sinclair, 2010:1-3).

1.2 trilyon dolarlık turizm gelirinden alınan paylar incelendiğinde, dünya turizm gelirinin %41’i olan 509 milyar dolar Avrupa kıtası tarafından, 377 milyar dolar Asya-pasifik bölgesi tarafından, 274 milyar doları Amerika kıtası tarafından, 19 milyar doları Ortadoğu ve 36 milyar doları da Afrika kıtası tarafından elde edilmiştir (UNWTO, 2015: 1-2).2014 yılında dünya’da en çok ziyaret edilen şehirler ise, 18.8 milyon turistle Paris, 18.5 milyon turistle New York, 16.1 milyon turistle Londra, 14.6 milyon turistle Bangkok, 12.4 milyon turistle Barcelona ve 10.6 milyon turistle Singapur gelmektedir (TÜROFED, 2015:4). Birleşmiş Milletler Turizm organizasyonu (UNWTO) verilerine göre Türkiye 2000 yılında en çok turist çeken ülke sıralamasında 16. sırada iken, 2016 yılında 6. Sıraya yükselmiştir. Bu rakam 16 yılda ilave 26 milyon yabancı turist anlamına gelmektedir. Ancak Türkiye çektiği turist sayısı konusunda önemli ilerlemeler kat ederken aynı ilerlemeyi turizm geliri için söylemek zordur. 2016 yılı verilerine göre Türkiye ziyaretçi sayısı sıralamasında yaklaşık 41,5 milyon turistle 6. Sırada yer alan fakat turizm geliri sıralamasında 34 milyar dolarla 11. Sırada bulunan bir ülkedir. Oysa ABD ziyaretçi sayısı bakımından 2. Sırada iken turizm geliri sıralamasında ilk sırada yer almaktadır(TÜİK,2016). Bu rakamlar göstermektedir ki, Türkiye turizm açısından ucuz bir ülke durumundadır ve önemli bir pazar potansiyelidir. Ancak “çevresel olanaklar”, “turizm politikası ve koşulları”, “altyapı (havalimanı ve yer hizmetleri)” ve “doğal ve kültürel kaynaklar” başlıklarından hazırlanan turizm rekabetçilik indeksi 2015 verilerine göre, dünyada en rekabetçi ülke 5.31 indeks değeri ile İspanya iken Türkiye 4.08 indeks değeri ile 44. sırada yer alabilmiştir (The Travel & Tourism Competitiveness Report, 2015:5).

**Tablo 1:** 2003-2015 Yılları Arası Türkiye’ye Gelen Turist Sayısı, Turizm Geliri Ve Ortalama Harcama

Yıllar	Turizm Geliri (1000\$)	Ziyaretçi Sayısı	Ortalama Harcama (\$)
2003	13 854 866	16 302 053	850
2004	17 076 606	20 262 640	843
2005	20 322 112	24 124 501	842
2006	18 593 951	23 148 669	803
2007	20 942 500	27 214 988	770
2008	25 415 067	30 979 979	820
2009	25 064 482	32 006 149	783
2010	24 930 997	33 027 943	755
2011	28 115 692	36 151 328	778
2012	29 007 003	36 463 921	795
2013	32 310 424	39 226 226	824
2014	34 305 904	41 415 070	828
2015	31 464 777	41 617 530	756

**Kaynak:** [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr), [www.tursab.org.tr](http://www.tursab.org.tr)

Tablo 1 verilerine göre Türkiye 2003 yılı turistbaşı ortalama 850 dolarlık harcamaya halen ulaşamamıştır. En düşük düzeyler ise 2010 yılı 755 dolar ve 2015 yılı 756 dolar olduğu yıllardır. Oysa 2006 yılı dışında turist sayısı sürekli olarak artmıştır. Bu verilere göre 2003 yılından 2015 yılına kadar Türkiye’ye gelen turistlerin ortalama harcaması 803 dolar civarındadır. Oysa 2014 yılındadünyada turist

başınaharcama ortalaması 1 100 dolardır. Türkiye’de bu rakam 828 dolar, ABD’de ise 2371 dolardır. Buna göre Türkiye turistin çok harcamanın az olduğu bir ülke durumundadır. Türkiye destinasyonu turist profilini lüks turizme doğru kaydırmalı ve böylece daha az çevre baskısı ile daha yüksek gelir elde eden ülke konumuna gelmelidir. Aynı dönem turizm giderleri ise tablo 2 de verilmiştir.

**Tablo 2:** 2003-2015 Yılları Arası Türkiye'den Giden Turist Sayısı, Giden Vatandaş Sayısı Ve Ortalama Harcama

Yıllar	Turizm Gideri (1000\$)	Vatandaş Sayısı	Ortalama Harcama (\$)
2003	2 424 827	3 414 844	710
2004	2 954 459	3 844 494	768
2005	3 394 602	4 124 829	823
2006	3 270 947	4 063 180	805
2007	4 043 283	4 956 069	816
2008	4 266 197	4 892 717	872
2009	5 090 440	5 561 355	915
2010	5 874 520	6 557 233	896
2011	5 531 486	6 281 972	881
2012	4 593 390	5 802 950	792
2013	5 253 565	7 525 869	698
2014	5 470 481	7 982 264	685
2015	5 698 423	8 750 851	651

**Kaynak:** www.tuik.gov.tr, www.tursab.org.tr

Tablo 2 verilerine göre ise, yurtdışına turistik seyahate çıkan Türk vatandaşlarının ortalama harcaması 793 dolar civarındadır. Yurtdışına turistik amaçla çıkan vatandaş sayısı dalgalı da olsa artmasına rağmen turistik harcama özellikle 2010 yılından itibaren düşme eğilimine girmiş durumdadır.

Birleşmiş Milletler Turizm Örgütü (UNWTO) verilerine göre 2015 yılında dünya'da turizm hareketine katılan insan sayısı 1 184 milyon kişiye ulaşmış bulunmaktadır ve bu rakam yaklaşık 1 245 milyar dolarlık bir turizm pastası anlamına gelmektedir. Aynı verilere göre turizm sektörünün 2014 yılına göre büyüme oranı %4,4 olarak gerçekleşmiştir (<http://www.e-unwto.org>). Diğer taraftan Türkiye'ye ziyarete gelen turistler içinde en fazla kişi başı harcamayı 1 715 dolar ile Tunuslular yaparken onları 1 039 dolarla Japonlar takip etmiş, en az harcamayı ise 521 dolar ile Ruslar gerçekleştirmiştir. Bu durum göstermektedir ki, Müslüman ülkelerin Türkiye turizm pazarına katkıları kişi başı harcama bakımından dünya ortalamasının yaklaşık 600 dolar daha yüksektir. Bu gerçek Türkiye açısından turizm sektörüne yönelik Pazar arayışları içine Müslüman ülkeleri dahil etmesi gerektiği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Turizmin gelişmesine etki eden unsurlar içinde "coğrafi yakınlık" faktörünün bulunması ise, İran'ı Türkiye açısından potansiyel Pazar haline getirmektedir. Çalışma yapılırken devletlerarası politik ve siyasi ilişkilerin olumlu olduğu varsayımı göz önüne alınacak ve değerlendirmeler bu minvalde yapılacaktır. Bu sayede ortaya konulan öneriler ekonomik gelişmenin siyasi gelişmelerden etkilenmediği sistem için geçerli olacak şekilde geliştirilecektir.

### 3. Turistik Arz Ve Turistik Talep Kavramları

Bir ülkenin turizm açısından çekim merkezi olabilmesi öncelikle turizm sektörüne ilgi duyan insanlara sunabilecek maddi ve manevi değerlerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Smith, 1988:179). Turistik arz kapsamındaki varlıkların bir kısmı doğal varlıklardır ki, Niagara şelalesi veya Peri Bacaları gibi oluşumlar bunlara en klasik örneklerdir. Diğer bir kısmı ise insan yapısı olmasına rağmen turistik açıdan çekiciliği olan varlıklardır ki, Eiffel kulesi, Pizza kulesi veya Ayasofya gibi yapılar da bunlara verilebilecek örneklerdir. Ayrıca ülkenin coğrafi güzellikleri, iklimi ve bitki örtüsü de yine önemli turizm arzı kapsamında değerlendirilen

varlıklardır. Turistik talep ise, kendi ülkesi dışında bulunan doğal ve yapısal varlıkları ziyarete yönelik talebi ifade eden bir kavramdır. Turistik harekete katılan insan sayısı arttıkça turistik talep çeşitliliği de buna paralel olarak artmakta hatta NİŞ pazarlama<sup>1</sup> sürecine doğru yol almaktadır. Bu gelişme turizm sektöründe ürün çeşitlendirmesi gerekliliğini ortaya çıkarmış ve bu sayede klasik turizm (sun,sand,sea) yanında alternatif turizm varlıkları da önem kazanarak turistik arz kapsamına alınmıştır.

#### 3.1. Turizm Arzını Etkileyen Faktörler

Kültürel Ve Tarihsel Faktörler; Turistler, kendi uygarlıkları dışındaki çeşitli uygarlıkları tanımak isterler. Tarihi ve kültürel zenginlikleri yakından görmek, bilgi sahibi olmak ve çeşitli dönemlere ait uygarlık arasında karşılaştırmalar yapabilmek turizm olayını doğuran ana faktörlerdendir (Akat, 2000:15). Özellikle ilkel uygarlıklara ait kalıntılar kültürlü birçok insanın ilgisini çekmektedir (Ahipaşaoğlu,2001:76).

Coğrafi Çekicilik ve İklim Faktörü; Turistler için çekim faktörü oluşturan fiziksel faktörlerden başlıcaları, bir ülkenin ya da bölgenin doğal coğrafi güzellikleri ve o bölgenin iklimidir. Gidilecek yerdeki iklim koşullarının turist gönderen ülkedeki iklimsel koşullara benzer ya da farklı olması önemli bir unsurdur. Turistler daha çok güneşlilik süresinin uzun, ısının düzenli, yağışın ve havanın nemlilik oranının az olduğu iklimleri tercih etmektedirler. Ancak bazı durumlarda iklimle ilgili tercihler turizmin amacına göre değişebilmektedir (Zengin, 2001:51).

Eğlence Olanakları; Turistik merkezlerdeki eğlenceye yönelik kuruluşlar ve faaliyetler özel bir çekim gücüne sahiptir. ABD'nin Florida eyaletindeki Disneyland, Danimarka'nın Kopenhag kentindeki Tivoli eğlence merkezi, bazı büyük kentlerdeki tiyatrolar, bale gösterileri, gece kulüpleri ve oyun salonları sundukları eğlence olanakları ile insanların zevk isteğine cevap vererek önemli turistik çekim

<sup>1</sup> "NİŞ"pazarlama' göreceli olarak benzer niteliklerde mal/hizmetlere gereksinim duyan, bir ya da daha çok benzer özelliği paylaşan, küçük bir tüketici kitlesinin istemlerini daha iyi karşılamak amacıyla geliştirilen pazarlama faaliyetlerine denir. Niş pazarlamada herkesin biraz sevdiği mallar/hizmetler üretmek yerine, az kişinin çok fazla sevdiği malların/hizmetlerin üretimini gerçekleştirmek ve pazarlamak söz konusudur.

kaynakları oluştururlar. Turizm arzını etkileyen bir diğer faktör, eğlence olanaklarıdır. Altyapı Ve Üstyapı Olanakları; Altyapı hizmetlerinden kastedilen gidilecek ülkedeki yolların, ulaşım hizmetlerinin, ulaşım araçlarının, konaklama, yeme-içme birimlerinin en azından hijyenik koşullara sahip olmaları gereğidir. Su problemi, sinek, bulaşıcı hastalıklar gibi sorunların olmaması turist açısından arzu edilen durumlardır.

Turizm talebi, turist gönderen bir merkezden turist çeken bir merkeze yönelik olan akımdır. Turizm talebi üç biçimde olabilir. Bunlar(Yarcan, 1994:29);

- Gerçek Talep, seyahat hizmetlerini talep eden ve çekim merkezlerine giden, hizmetleri kullananlardan oluşur.
- Potansiyel Talep, seyahat etme ve turizm hizmetlerini kullanma güdülerine sahip olan ancak geçici veya parasal nedenlerle talebi gerçekleştiremeyenlerden oluşur.
- Çarpıtılmış Talep, güdülendiğinde seyahat edecek olan fakat olanaklar ve kolaylıklar hakkında bilgisi olmadığı için seyahat talebini gerçekleştiremeyenlerden oluşur.

### 3.2. Turizm Talebini Etkileyen Faktörler

Turizm talebini etkileyen faktörler ekonomik, sosyal, politik ve psikolojik faktörler olmak üzere dört ana başlık altında incelenebilir (İçöz, Kozak, 1998: 96-130).

#### A) Ekonomik Faktörler

Turistik Mal ve Hizmetlerin Fiyatları; Ekonomik faktörler her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de en önemli etkidir. Yeterli satın alma gücüne sahip olmayan bir kimsenin turistik amaçla bir başka ülkeye gitmesini bekleme olanaksızdır. Uluslar arası kitle turizmüne bakıldığında zaman görülecektir ki, talebin yoğun bir şekilde gelişmiş ülkelerden gelmektedir. Potansiyel bir turist seyahat kararı verirken, kendi gelir düzeyini, gideceği bölgedeki fiyat düzeyini, döviz kurlarını ve ulaştırma maliyetlerini dikkate almak zorundadır.

Harcanabilir Gelir Seviyesi;Turizm talebini etkileyen ikinci unsur potansiyel turistlerin harcanabilir gelir düzeyleridir. Turistler de diğer tüketiciler gibi para konusunda hassastır. Bu kişilerin turistik mal ve hizmetlere olan talepleri gelirleri sıkı sıkıya bağlıdır. Turist potansiyeline sahip bir kişinin harcanabilir gelir seviyesindeki bir artış bu kişinin turistik mal ve hizmetlere olan talebini artırırken, tersine bir durumun söz konusu olduğu durumlarda ise turistik mal ve hizmetlere olan talebi düşecektir.

Uzaklık;Uzaklık (mesafe) turizm talebi açısından caydırıcı etki yapan önemli bir faktördür. Bir ülkenin diğer ülkelere olan uzaklığı ve ulaşım olanakları, aynı zamanda ekonomik bir faktör olarak turizm talebini etkiler. Uzaklığın talep üzerinde iki yönlü etkisi vardır; birincisi, seyahat mesafesi arttıkça seyahatin süresi de artacağından bu mesafe ek bir fedakârlık gerektirecek ve konaklama süresinin azalmasına neden olacaktır.

Turizm Sektörünün Alt Ve Üstyapısının Durumu;Bir turistik bölgedeki turistik alt ve üstyapının durumu, turist kabul olanakları ve turistlere sunulan mal ve hizmetlerin kalitesi de talep üzerinde etkili bir faktördür. Turist kabul eden bölgenin turizm endüstrisinin miktar ve kalite bakımından ihtiyaçlara yanıt verecek olması, yabancı turistlerin aradığı özellikleri taşıması, hizmetlerin kalitesinin

yüksekliği yanında fiyatları da ekonomik güçleri orta düzeyde olan turistlerin olanaklarını aşmıyorsa o bölgeye yönelik turizm talebi artacaktır.

#### B) Sosyal Faktörler

Nüfus Yapısı;Turizm talebinin yapısı ile ilgili olarak yapılan araştırmalar göstermiştir ki, en fazla seyahate çıkan insanların yaşları 25-65 arasındadır. Bu yaş grubunun fazla olduğu ülkelerde turistik mal ve hizmetlere olan talep daha fazla olmaktadır.

Meslek Durumu;Turizm talebini etkileyen faktörlerin önemli bir bölümümü gerçekte birbiri ile bağımlı olan faktörlerdir. Örneğin meslek faktörü, hem gelir düzeyi, hem de eğitim düzeyi ile bağımlı bir faktördür. Zira gelir düzeyi yüksek olan kişiler genelde yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerdir. Belirli yaşam biçimlerinin de belirli meslekler ile bağlantısı vardır ve bunlarda turizm talebi üzerinde etkili olmaktadır.

Eğitim Seviyesi;Eğitim düzeyi ile turizm talebi arasında doğru yönlü olarak güçlü bir ilişki vardır. Bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe, değişik yerleri görme ve değişik kültürleri tanıma ve öğrenme eğilimi artmaktadır. Daha iyi eğitim alan kişiler, her zaman daha geniş ufuk sahibidirler ve seyahatten daha fazla zevk alırlar.

Aile Durumu;Aile yapısı (çok ya da az çocuklu olma, ataerkil aile yapısına sahip olma vb. gibi) bireylerin seyahat etme alışkanlıklarını etkilemektedir Fazla sayıda çocuğu olan aileler, az sayıda çocuğu olan ailelere nazaran seyahat etme konusunda daha isteksiz davranmaktadırlar.

Şehir Hayatı;Özellikle 19. yy'da sanayileşmenin gelişmesi, yeni istihdam alanlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş imkanları bulmak arzusunda olan insanlar, sanayi bölgelerinde yoğunlaşmaya başlamışlar ve bu yoğunluk büyük kentlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kent yaşamında ulaşım araçlarının yoğunluğu, trafik sorunları, çalışma koşullarının ağırlığı insanları taşıyamayacakları kadar ağır bir yükün altına itmiştir. Bu nedenle kentte yaşayan insanlar kent yaşamının gürültüsünden, yıpratıcılığından, yapay çevre ve yapılaşmasından uzaklaşarak sessiz, doğal, huzur verici bir ortama kaçarak doğayla baş başa kalarak dinlenmek ve özlem duyduğu kır yaşamının nimetlerinden mümkün olduğu kadar yararlanmak istemektedir (Ürger, 1992:56)

Boş Zaman;Boş zaman, "insanların sınırlı yaşam süresinin çalışma (iş), çalışmayla ilgili etkinlikler (işe gidiş, geliş vb.), yaşamı sürdürmek için gerekli etkinlikler (beslenme, uyuma vb.) ve diğer zorunlu davranışlar dışında kalan bölümüdür" şeklinde tanımlanabilir. Boş zaman kullanım amacına göre, sportif boş zaman, yaratıcı boş zaman, sosyal boş zaman ve turistik boş zaman olmak üzere dört gruba ayrılır (Hazar, 2003:6-7)

Dil Zorlukları; Bir ülkede yabancı dil bakımından yetersizlik, yeterli gelir ve zamana sahip olan birçok kimseyi yabancı ülkeleri ziyaret etme kararından caydırır. Bu nedenle turistik hareketlerin yoğun olduğu yerler dil bakımından birbirine yakın olan ülkelerdir.

#### C) Politik Faktörler

Turist Gönderen Ülkenin Tutumu;Turist gönderen ya da turist kabul eden bir ülkede kendisini gösteren politik sorunlar tatilini tamamlayarak ülkesine dönen turistlerin

algılamalarını ve bir bölgeye turistik amaçlı seyahat eden ziyaretçi sayısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Turist Kabul Eden Ülkenin Tutumu; Pek çok gözlemci için turizm insanlar arası iletişim, karşılıklı anlaşmayı ve arzu edilir bir gelir dağılımını sağlayan bir köprüdür. Diğerlerine göre ise, turizm gelenekleri, adetleri, çevreyi bozan negatif bir faktördür.

#### D) Psikolojik Faktörler

Moda; Fiyat unsurunun turizm talebi üzerindeki negatif etkisini kaldıran ya da mevcut etkisini azaltan en önemli faktörler moda eğilimleri, alışkanlıklar ve zevk amaçlı tüketimlerdir. İnsan yaşamını yönlendirmede etkin bir görev üstlenen moda, zevk ve alışkanlıklar, diğer mal ve hizmetlere olan talebi etkilediği gibi turistik mal ve hizmetlere olan talebi de etkilemektedir.

Dini İnançlar; Turistik mal ve hizmetlerin talep edilmesinde en önemli etkenlerden biridir. Turizmin uluslar arası niteliği nedeniyle değişik ülkelere, değişik tutum ve inançlara sahip insanlar farklı mal ve hizmetler talep ederler (Yağcı, 2003:98).

Doğaya Olan Özlem; Hızlı gelişen teknoloji, artan sanayileşme ve bütün bunlara bağlı olarak insan hayatında ortaya çıkan monotonlaşma ve stres, insanın doğa ve doğal hayata daha fazla özlem ve ihtiyaç duymasına neden olmaktadır.

Reklâm Ve Tanıtım; belki de turizm talebini en fazla etkileyen faktörlerin başında reklam ve tanıtım gelmektedir (Rızaoğlu, 2004:7).

Alternatif turizm ise, deniz, kum, güneş üçlemesinden oluşan klasik turizm anlayışına alternatif olarak gelişen turizm türlerini kapsayan bir kavramdır. Doğal kaynakları koruyarak kaliteli bir çevre oluşturmayı ve yöre halkının turizm ile ilgili faaliyetlerini kontrol altında tutarak, bu yönde ekonomik fayda sağlamayı amaçlamaktadır (Hacıoğlu, Avcıkurt, 2008:9). 1990'lı yıllarda başlayan küreselleşme hareketi ve teknoloji-iletişim alanında ortaya çıkan gelişmeler turizm sektöründe alternatif turistik arz varlıklarına yönelik arayışları da artırmıştır. Turizm pastasından aldığı payı arttırmak isteyen ülkeler bu sebeple alternatif turizm varlıklarına yönelik tanıtım faaliyetlerine hız vererek bu alandaki rekabetin artmasına ortam hazırlamışlardır (Çeken, Dalgın, Karadağ, 2009:30). Türkiye, Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde hazırladığı 2023 turizm stratejisinde vizyonunu “ sürdürülebilir turizm yaklaşımı benimsenerek istihdamın artırılmasında ve bölgesel gelişmede turizmin öncü bir sektör konumuna ulaştırılması ve Türkiye'nin 2023 yılına kadar, uluslararası pazarda turist sayısı ve turizm geliri bakımından ilk beş ülke arasında

önemli bir varış noktası ve uluslararası bir marka haline getirilmesinin sağlanması” şeklinde belirlemiştir (2007:3). Vizyona yönelik ilkeler konusunda ise, “geri kalmış bölgeler ve dezavantajlı grupların Sosyo-ekonomik yapısının güçlendirilmesinde bir araç olarak kullanılmasını” da öncelikle görmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, günümüz itibarıyla turizm sektörünün bölgesel kalkınma için bir dinamik olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır.

#### 4. Türkiye İçin Turizm Sektörünün Önemi

İnsanlığın ortaya çıkışıyla birlikte yerleşim bölgeleri olarak seçilen bölgeler, ekonomik gelişmenin de ana merkezleri olmuşlardır. Bu sebeptendir ki, ilk ekonomik gelişmenin başladığı yerler genellikle liman bölgeleri ve su kanallarına yakın yerlerdir (Dinler, 2014:7-8). Zira ticaret öncelikle bu bölgelerde gelişmiştir. Bu açıdan coğrafi yapı dengesizliklerin belki de ilk sebebi olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan dengesizlik mücadele edildiği zaman ortadan kaldırılabilir veya en azından etkisi zayıflatılabilir bir durumdur. Bölgesel dengesizlikle ülkeler arasında olduğu gibi aynı ülkenin bölgeleri arasında da olabilir. Bu değerlendirmeye göre Türkiye'nin Doğu ve Güneydoğu bölgesi bu çerçevede değerlendirilmektedir. Türkiye'de bölgesel dengesizlik sorunu özellikle II. Dünya savaşından sonra artış eğilimine girmiştir (Mutluer, 1999:174).

Coğrafi yapı sebebiyle bir liman ya da iç su yoluna sahip olmayan bölgeler çoğu zaman bu eksikliklerinin ortaya çıkardığı dezavantajı, farklı alanlarda ortaya koydukları avantajlarla telafi edebilme gücüne sahip olabilmektedir. Adı geçen bu farklı alanların başında turizm arz potansiyeli yer almaktadır. Türkiye gibi birçok medeniyete ev sahipliği yapmış bir coğrafyada turizm arz potansiyeli problemi hiçbir zaman olmamıştır. Fakat 2000'li yıllara kadar turizm sektörü çok kar getiren bir sektör olarak görülmediğinden dolayı özel sektörden yatırım çekememiştir.

Oysa günümüz itibarıyla turizm sektörünün geri kalmış bir bölgenin ekonomik ve sosyal gelişmesine önemli katkılar sağlayacak kabiliyette olduğu kabul edilmektedir (Somuncu, 2015:164). Bu katkılar gelir, cari açık, gelir dağılımı, istihdam, çevre bilinci, sosyal etkiler şeklinde olabilmektedir.

Ayrıca turizm sektörü Türkiye'nin cari açığının finansmanı açısından büyük önem arz etmektedir. 2023 ihracat hedefi 500 milyar dolar olan Türkiye tarih boyunca sürekli cari açık veren bir ülke olmuştur. Bu açığın finansmanında ise en büyük kalem turizm gelirleridir. 1947 yılından günümüze Türk dış ticareti sürekli açık vermiştir (www.tuik.gov.tr). Tablo 3'de 1996 yılından 2015 yılına kadar olan dönemde turizm gelirinin dış ticaret açığını kapatma oranları verilmiştir.

**Tablo 3:**1996-2015 Turizm Gelirlerinin Cari Açığı Karşılama Rakamları (bin ABD doları)

Yıllar	Dış Ticaret Açığı	Turizm Geliri	Dış Ticaret Açığını Kapatma Oranı %
1996	20.402.178	7.970.722	39,07
1997	22.297.649	9.233.503	41,41
1998	18.947.440	8.878.840	46,86
1999	14.084.047	7.069.293	50,19
2000	26.727.914	9.990.841	37,38
2001	10.064.867	13.450.127	133,63
2002	15.494.708	15.214.514	98,19
2003	22.086.856	16.302.053	73,81
2004	34.372.613	20.262.640	58,95
2005	43.297.743	24.124.501	55,72
2006	54.041.498	23.148.669	42,83
2007	62.790.965	27.214.988	43,34
2008	69.936.378	30.979.979	44,30
2009	38.785.809	32.006.149	82,52
2010	71.661.113	33.027.943	46,09
2011	105.934.807	36.151.328	34,13
2012	84.066.659	36.776.645	43,75
2013	99.858.613	32.308.991	32,35
2014	84.508.918	34.305.903	40,59
2015	63.268.398	31.464.777	49,73

**Kaynak:** www.tuik.gov.tr, www.tursab.org.tr

Tablo 3 verilerine göre, turizm gelirinun Türkiye ekonomisi açısından en önemli katkısı dış ticaret açığının kapatılmasında kullanılıyor olmasıdır. 2001 yılında cari açığın üzerinde bir turizm geliri elde edilmiş, fakat 2013 yılında bu oran ilgili dönemin en düşük düzeyine gerilemiştir. Fakat ortalaması alındığında 1996-2015 yılları arasında turizm gelirlerinin dış ticaret açığını kapama oranı %54 olarak gerçekleşmiştir.

### 5. Türkiye Turizm Sektörü İçin İran Pazarı'nın Önemi

İran Türkiye'nin 411 milyar dolarGSMH'sı olan, 78 milyon nüfusu, 5200 dolar KBDG, 108 milyardolar döviz rezervi ve %15,2 enflasyonu olan bir komşusudur (<http://www.mfa.gov.tr>). İran'a olan ihracatımız 2011 yılından günümüze 3,5 – 9,5 milyar dolar arasında dalgalı bir seyir izlemiştir. Bu rakamlarla bile İran, Türkiye'nin en çok ihracat yaptığı 20 ülkenin içinde 10. sırada, ithalat açısından 2011 yılından bugüne 12,5 milyar dolardan 6,5 milyar dolara doğru düzenli bir azalma eğilimi göstermesine rağmen en çok ithalat yapılan 8. ülke durumundadır ([www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)). Dış ticaret hacmi açısından İran Türkiye dış ticareti en yoğun olduğu dönemde 20 milyar doları aşmamaktadır. Özellikle son yıllarda İran'a olan ihracat rakamlarında önemli gerilemeler olmuş hatta bu rakamlar 10 milyar dolarlardan 4 milyar dolarlara gerilemiştir. Ambargonun kalkması ile beraber 1-2 yıl içinde yeniden İran'a yapılan ihracatın 8-10 milyar dolar bandına çıkarılması hedeflenmektedir ([www.dunya.com.tr](http://www.dunya.com.tr)). Fakat İran üzerinde ambargoların kaldırılması ve İran'ın dünya ile hızla bütünleşme çabası içerisine girmesi ekonomik ilişkilerin daha da geliştirilmesi için önemli bir fırsat ortaya çıkarmıştır. Turizm sektörü açısından ise, Türkiye'de yaşanan 15 Temmuz darbe girişimi sebebiyle İran seyahat acentelerinin Türkiye turlarına kayıt işlemi ve turist gönderme işini "Türkiye'de şartların normale dönmemesini ve vatandaşların can güvenliği" ni sebep

göstererek yasaklamıştır (<http://tr.farsnews.com>). Ancak 31 Temmuz itibariyle Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün (SHGM) resmi internet sitesinden yapılan açıklamada, bu yasağın kaldırıldığı ve her iki ülke için karşılıklı turların satışının başladığı açıklanmıştır(<http://www.sabah.com.tr>).

### 6. İran Turizm Pazarına Yönelik Fırsatlar

- Türkiye'nin cari açığının finansmanında en büyük kalemlerden biri olan turizm gelirleri Rusya ile yaşanan uçak düşürme gerilimi sonrası bu ülkeden gelen turist sayısının azalması ve iç güvenlik endişeleri ile 2016'nın ilk çeyreğinde %16,5 azalması, turizm sektörünün siyasi kerizlere yönelik esnekliğinin ne kadar yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle İran gibi pazarların payının artırılması bu tarz kırılma noktaları azaltarak turizm sektörü ve ülke ekonomisine verilen zararın azaltılması açısından önemlidir.

- 205 yılı itibariyle Türkiye'ye gelen İranlı turist sayısı 1,7 milyon iken bu rakamın 2016 yılında 2 milyona ulaştırılması hedeflenmektedir. Bu artışı beklentisinin altında yatan sebep ise 1979'dan beri süregelen ekonomik ambargonun sona ermesi gösterilmektedir.

- İranlı turistler Dubai ve Malezya'dan sonra en çok Türkiye'yi tercih etmektedirler. Bu tercihin en önemli sebepleri ise alışveriş ve deniz-kum-güneş turizmidir ([www.tuyed.org.tr](http://www.tuyed.org.tr)).

- Yabancı turistin harcamalarını etkileyen en önemli faktörlerden birinin enflasyon olduğu düşünüldüğünde İran'da enflasyon oranının Türkiye'nin yaklaşık 2 katı olduğu düşünülürse İranlı turistler için Türkiye ucuz bir ülke konumundadır. Bu açıdan turizm sektöründe İran pazarının payını arttırmak oldukça kolay olacaktır.

- Türkiye'den İran'a ortalama 6 gece 7 gündüz Tebriz - Tahran - İsfahan - Şiraz - Yezd - Kaşan – Kum destinasyonlarını içeren bir tatilin maliyeti yaklaşık 3 000 TL civarında gerçekleştirilmektedir (<http://ayanis.com.tr>). Burada

önemli olan İran destinasyonlarına yönelik hazırlanan tur paketlerinin Van çıkışlı olmasıdır. Bu durum Van ilini hem turisti girişi hem de turist çıkışı için önemli bir merkez haline getirmektedir.

- İran'da KBDG 5 200 \$ olması, insanların uzak yerlerden ziyade daha düşük maliyetli ulaşım imkanlarının bulunduğu yakın ülkeleri seçmesine sebep olabilecek ve bu da Türkiye'yi önemli bir destinasyon durumuna getirecektir.
- Dini inanç, kültür ve gastronomi alışkanlıkların yakınlığı Türkiye turizmi için önemli bir avantaj durumundadır.
- Türk dizilerinin yurtdışında yayınlanması ile beraber Tahran'da bulunan Yunus Emre Kültür Merkezinde her yıl 550 İranlı Türkçe öğrenmekte ve bu rakamın %80'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu insanların Türkçe öğrenme sebepleri ise Türk dizilerini izleyebilmek olarak açıklanmaktadır (<http://www.sabah.com.tr>). Bu durum kültürler arası etkileşimi ortaya koyan önemli bir örnektir.
- Ambargo kalkmadan önce de İranlı turistlerin en fazla tercih ettiği destinasyonlardan birinin Türkiye olması (DEİK, 2016:9), mevcut Pazar payının büyütülmesi için oldukça önemli bir avantajdır.
- Nüfusun %41'İ, 25 yaş ve altından oluşmakta bu da Türkiye'yi gençlik turizmi açısından hedef Pazar haline getirmektedir.
- İran ekonomisinin en önemli gelir kaynağı olan petrol ve petrol ürünlerinin fiyatlarındaki düşüşün durması ve yeniden yükseliş eğilimine girmesi, İran ekonomisinin hızla canlanmasına sebep olacak ve bu da turizm sektörüne olumlu şekilde yansiyacaktır.

## 7. Ambargo Sonrası İran-Türkiye Turizm Sektörü

İran'a 1979 yılından bu yana ABD liderliğinde uygulanan ambargoların kaldırılması ile birlikte İran'ın Avrupa ve ABD bankalarında dondurulmuş olan 100 milyar dolarlık varlığının kullanımının serbest bırakılması ile birlikte birçok ülke İran ekonomisine dönen bu varlıktan pay almak için çalışmalarına başladı. Dünyanın önemli petrol rezervine sahip ülkeleri arasında yer alan İran, sahip olduğu doğal zenginlikleri karşı karşıya olduğu uluslararası ambargolar nedeniyle uzun yıllardan bu yana ekonomik olarak değerlendiremiyordu. İran'ın batılı ülkelerle yürüttüğü nükleer müzakerelerin anlaşmayla sonuçlanmasının ardından İran ekonomisinin önemli bir toparlanma sürecine girmesi beklenmektedir. Bu toparlanma süreci İran turizm sektörüne yönelik olarak da birçok fırsatı beraberinde getirmektedir. İran ekonomisi bir yandan yeniden dünyaya açılmaya çalışırken bir yandan da yabancı yatırımcıları ülkesine çekmeye çalışmaktadır. Türkiye'nin ilk önceliği İran'a yapılan ihracatı yeniden 10 milyar dolar civarına çıkarmaktır. Ayrıca turizm sektörü açısından ambargo sonrası İran pazarını büyütme bir diğer hedeftir ve bu hedef doğrultusunda çalışmalar yapılmaktadır. Bu çerçevede Türkiye ile İran arasında turizm ilişkilerine ivme kazandırmak üzere '4. Turizm İşbirliği Teknik Komitesi Protokolü' imzalanmıştır. Bu sayede Türkiye turizm sektörü hakkında edindiği tecrübeleri İran'a aktarabilecektir. Bu protokolle birlikte Türkiye'nin Şanlıurfa, Van ve Mardin illeri ile birlikte İran'ın bölgedeki diğer şehirlerini dünyaya beraberce tanıtmak için bir çalışma başlatılması kararlaştırılmıştır (<http://basin.kulturturizm.gov.tr>). Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) verilerine göre, 2014

yılında İran da turizm sektörünün ülkenin GSYH'na sağladığı doğrudan katkı % 2,3 düzeyindedir.

TÜİK verilerine göre, İranlı turistlerin Türkiye de gerçekleştirdikleri geceleme sayısı yıllar içinde inişli çıkışlı bir grafik göstermiştir. 2012 yılında Türkiye de ortalama 7,7 geceleme gerçekleştiren İranlı turistlerin 2013 yılındaki geceleme sayısı 9,2 ye çıkmış, 2014 yılında 7,1 e 2015 yılında ise 6 ya düşmüştür. İranlı turistler tıpkı diğer Müslüman ülkelerden gelen turistlerde olduğu gibi ortalamanın üzerinde harcama yapmaktadırlar. İranlı turistin Türkiye'deki ortalama harcaması 1042 dolar civarındadır. Bu harcama rakamı 2013 yılında 843 dolar olduğu göz önüne alınırsa artışın seviyesi daha iyi anlaşılacaktır. İran'a giden Türk vatandaşlarının sayısı ise 2011 yılında 300 bin iken bu rakam 2015 itibarıyla 163 bin civarına gerilemiştir ve bu rakamla bile İran hala Türk vatandaşlarının en çok ziyaret ettikleri 9. Ülke durumundadır (<http://www.tuik.gov.tr>).

## Sonuç

Dünya turizm pastası 1,2 trilyon dolara ulaşmış ve birçok ülke bu pastadan aldığı payı arttırabilmenin yollarını aramaya başlamıştır. Turizm sektörü arz potansiyeli öncelikle yeterli ve pazarlanabilir doğal ve kültürel varlıkların durumuna bağlıdır. Bu açıdan Türkiye önemli bir potansiyele sahip ülkelerden olmasına rağmen turizm gelirlerinden yeterli payı alamamaktadır. Diğer taraftan turizm konusunda özellikle başta Rusya'ya olan bağımlılığın olumsuz sonuçları 2016 yılı içinde başlayan Türkiye-Rusya gerginliği ile kendini bir kez daha hissettirmiştir. Turizm sektörü gibi kırılabilir bir sektörde tek bir pazara bağlı olmak, beraberinde ciddi tehditleri de getirmektedir. Turizm hareketinin aniden durması veya yavaşlaması bir yandan döviz kurları ve faizler üzerinde arttırıcı etki ortaya çıkarırken diğer yandan cari açıkların finansmanında sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sebeple Türkiye açısından turizm pazarının çeşitlendirilmesi gerekmektedir. Bu çeşitlendirmeye ise, öncelikle en yakın ülkelere başlamak coğrafi yakınlık ve turist başı harcama yüksekliği sebebiyle Türkiye için avantaj olacaktır. Tek başına Ortadoğu turizm gelirleri 2015 yılı itibarıyla yaklaşık 49 milyar dolara ulaşmıştır. Bu noktada İran pazarı Türk turizmi için önemli bir fırsattır. İran çok zengin petrol ve doğal gaz rezervine sahip olmasına rağmen 1979 yılından beri uygulanan uluslararası ekonomik ambargo sebebiyle dış ticareti başta olmak üzere ekonomik büyüme konusunda ciddi sıkıntılar yaşamıştır. 2016 yılı itibarıyla bu ambargonun kaldırılması ve İran'ın Avrupa ve ABD'de bulunan varlıklarının üzerindeki blokenin kaldırılmış olması sebebiyle İran ekonomisi yepyeni bir üreğe girmiş bulunmaktadır. Ekonomik anlamda Türkiye'den küçük olan İran ekonomisi %15-17 arası bir enflasyona sahiptir ve dünyada petrol fiyatlarının düşmesi İran ekonomisinin gelir kaynaklarını da önemli derecede azaltmıştır. Bir yandan uluslararası ekonomik sisteme uyum sağlamaya çalışan İran diğer yandan da ekonomik büyümeyi sağlamak için yabancı sermayeyi ülkesine çekme çalışmalarına başlamıştır. Türkiye, İran ile hem komşuluk hem de ekonomik ilişkileri yoğun olan ülkelere biri durumundadır. Ayrıca İran üzerindeki ambargonun kalkmasıyla birlikte ortaya çıkan yeni yatırım fırsatlarının değerlendirilmesi, özellikle turizm sektörü açısından önemli bir yer tutmaktadır. Bu açıdan pek çok avantajıyla Türk turizmi, İran ekonomisinin normalleşme sürecine girmesiyle birlikte yeni fırsatlar yakalayarak, bu

fırsatın doğru değerlendirmesi halinde yıllık kabul edilen İranlı turist sayısını 1 milyona çıkarabilecektir. Ortalama bir İranlı turist 2015 yılında 1042 dolar harcama yaparken petrol fiyatlarının yükselişe geçmesiyle birlikte bu rakamın artması beklenmekte ve bu sayede turizmin başta ekonomik etkiler olmak üzere sosyal ve kültürel faydalarından da yararlanılması söz konusu olacaktır.

### Kaynaklar

- Ahipaşaoğlu, Suavi(2001), Seyahat İşletmelerinde Tur Planlaması ve Yönetimi, 2. bs., Detay Yay., Ankara.
- Akat, Ömer (2000), Pazarlama Ağırlıklı Turizm İşletmeciliği, 3. bs., Ekin Kitabevi, Bursa.
- Atilla Hazar (2003), Rekreasyon ve Animasyon, 2. bs., Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bahattin Rızaoğlu (2004), Turizmde Tanıtma, 3. bs., Detay Yayınları, Ankara.
- Çeken H., Dalgın T., Karadağ L., “Küreselleşme ve Uluslararası Turizm Arasındaki İlişki”, Muğla
- DEİK (Haziran, 2016), “Ambargo Sonrası İran Ekonomik ve Ticari Etki Analizi”, Türkiye ihracatçılar Meclisi [http://www.tim.org.tr/files/downloads/Raporlar/Ambargo%20Sonrasi%20Iran%20Ekonomik%20Etki%20Analizi\\_web.pdf](http://www.tim.org.tr/files/downloads/Raporlar/Ambargo%20Sonrasi%20Iran%20Ekonomik%20Etki%20Analizi_web.pdf) (Erişim 30.10.2016)
- Dinler Zeynel (2014), Bölgesel İktisat, 10. Bs., Ekin Yay., Bursa.
- Hacıoğlu N., Avcıkurt C., Turistik Ürün Çeşitlendirmesi, Nobel Yayın- Dağıtım, Ankara, 2008.
- <http://ayanis.com.tr/Content-yurtdisiTur-64-396> (Erişim 27.10.2016)
- <http://basin.kulturturizm.gov.tr/TR,160708/turkiye-ile-iran-arasinda-turizm-sektorunde-yeni-isbirl-.html> (erişim 27.10.2016)
- <http://tr.farsnews.com/economy/news/13950430001539> (Erişim 27.10.2016)
- <http://www.dunya.com/sectorler/turizm/turkler-iran039da-en-az-10-otel-yapacak-haberi-316666> (Erişim 27.10.2016)
- <http://www.mfa.gov.tr/iran-ekonomisi.tr.mfa> (Erişim 30.10.2016)
- <http://www.milliyet.com.tr/turkiye-ye-1-milyon-iranli-turist/ekonomi/detay/2245469/default.htm> (Erişim 27.10.2016)
- <http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2016/08/09/iran-tur-yasagini-kaldirdi> (erişim 27.10.2016)
- <http://www.sabah.com.tr/yasam/2015/02/18/iranli-ev-hanihlari-turk-dizileri-askina-turkce-ogreniyor> (Erişim 30.10.2016)
- [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1046](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1046)(Erişim 30.10.2016)
- <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim 31.10.2016)
- <http://www.turizmhaberleri.com/haberayrinti.asp?ID=30120> (Erişim 27.10.2016)
- [http://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turist-sayisi-ve-turizm-geliri/2003-gelirsayi-ve-ortalama-harcama\\_68.html](http://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turist-sayisi-ve-turizm-geliri/2003-gelirsayi-ve-ortalama-harcama_68.html) (Erişim 09.11.2016)
- [http://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turizm-ekonomideki-yeri/dis-ticaret-aciklarini-kapatmada-payi\\_916.html](http://www.tursab.org.tr/tr/turizm-verileri/istatistikler/turizm-ekonomideki-yeri/dis-ticaret-aciklarini-kapatmada-payi_916.html) (Erişim 09.11.2016)
- <http://www.tuyed.org.tr/hedef-2-milyon-iranli-turist/> (Erişim 30.10.2016)
- <http://www.wttc.org/research/economic-research/economic-impact-analysis/> (Erişim 31.10.2016)
- İçöz, Orhan, Metin Kozak(1998), Turizm Ekonomisi, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Mutluer Mustafa(1999), “Türkiye’de Bölgesel Dengesizlikler ve Bölge Planlama Çalışmaları Üzerine Gözlem”, Ege Coğrafya Dergisi, 10, İzmir, ss 173-194.
- Orhan Mesut Zengin, Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı, Detay Yayıncılık, Ankara 2001, s.51.
- Smith, S. L. J. (1988). Defining Tourism: A Supply-Side View, Annals of Tourism Research, 15(2):179-190
- Somuncu Mehmet (2015), “Turizmin kalkınmaya Etkisi ve Türkiye Turizminde Bölgesel Farklılıklar”, [www.tucaum.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/280/2015/08/semp4\\_16.pdf](http://www.tucaum.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/280/2015/08/semp4_16.pdf) (Erişim 30.10.2016)
- Stabler Mike J., Papatheodrou, Andreas, Sinclair, M.Thea (2010), The Economics of Tourism, Second Edition, London and New York, Routledge.
- T.C. kültür ve Turizm Bakanlığı (2007), Türkiye Turizm Stratejisi Eylem Planı 2007-2013, Ankara.
- TÜİK, Haber Bülteni, sayı:16, 2016
- TÜROFED (2015), Turizm Raporu 2015/2, Yıl:5, Sayı:10.
- UNWTO (2015), World Tourism Barometer, Volume:13.
- UNWTO, <http://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284416899> (Erişim 26.10.2016)
- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”, Sayı. 22, (Bahar, 2009), 22-36.
- Ürger Savaş (1992), Genel Turizm Bilgisi, Antalya.
- World Economic Forum (2015), The Travel & Tourism Competitiveness Report, Geneva
- [www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=21802](http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=21802) (Erişim 30.10.2016)
- Yağcı, Özcan (2003), Turizm Ekonomisi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yarcan, Şükrü (1994), Turizm Endüstrisinin Yapısı, İstanbul.



## Karanlık Bir Gelecek Tasavvuru: Sessizlik Kuleleri 2084

Macit BALIK

Bartın Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Bartın

### Özet

Şimdi'yi ve geçmişi kurgularken başvuru bütün roman unsurlarını gelecek kurgulamak için kullanma; ütopya, karşı-ütopya (distopya), bilim-kurgu vb. roman türlerinin ortaya çıkışında etkilidir. Var olan toplumsal şartların gelecekte daha vahim sonuçlar doğurmuş bir çatışma unsuru olarak ortaya konması distopik kurguların temel çıkış noktasıdır. Bu nedenle distopik romanlarda modern dönem sonrası ortaya çıkan toplumsal ve bireysel sorunların ne kadar büyüyebileceğine dair kurgusal bir öngörü hâkimdir. Aldous Huxley'in Cesur Yeni Dünya, George Orwell'in 1984, Franz Kafka'nın Dava, Ursula K. Leguin'in Mülksüzler adlı romanları bu türün önemli örnekleridir. Türk edebiyatında distopik roman türünün örneklerine sık rastlanmaz. Tahsin Yücel'in Gökdelen romanının yanı sıra Kaan Arslanoğlu'nun Sessizlik Kuleleri 2084 bu türün edebiyatımızdaki sayılı örneklerindedir.

Roman, George Orwell'in 1984'üyle kurduğu isim akrabalığı dışında, bilim kurgunun olanaklarını kullanan karanlık bir gelecek kurgusu özelliği de gösterir. Sessizlik Kuleleri 2084, zaman, mekân, olay, kişiler düzleminde geleceğe dair karamsar bir tahayyülü, yazma zamanının yani şimdiki zamanın eleştirisini yapmak üzere kurgular. Roman, bilim-kurgusal fantezilerle süslenmiş; ancak dil ve anlatım açısından bu düzlemden uzaklaşarak sorgulayıcı bir bakış açısının ve tematik vurguların tercih edildiği bir kurguya sahiptir. Bu çalışmada Kaan Arslanoğlu'nun distopik bir roman örneği olan Sessizlik Kuleleri 2084'ü, yapısal ve tematik yönlerinin yanı sıra modernist süreçle ilişkisi açısından da analitik bir şekilde değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kaan Arslanoğlu, roman, ütopya, distopya, bilim-kurgu.

## A Dark Vision of The Future: Sessizlik Kuleleri 2084

### Abstract

Using all aspects of novel writing when constructing the moment and the past for constructing the future has an effect on the creation of novel types including utopia, counter-utopia (dystopia), science-fiction etc. Presenting existing social conditions as a matter of conflict that end with unfortunate results in the future is the main source of dystopic creations. Therefore, dystopic novels are dominated with fictive foresight about how important personal and social problems that appeared after the post-modern period can become. The Brave New World of Aldous Huxley, the 1984 of George Orwell, the Trial of Franz Kafka, and the Dispossessed of Ursula K. Leguin are important examples of this genre of literature. Dystopic novels are not common in Turkish literature. The Sessizlik Kuleleri 2084 of Kaan Arslanoğlu constitutes one of the few examples with the Gökdelen of Tahsin Yücel.

The novel does not only form a bond with George Orwell's 1984 through its name but also creates a dark future using the possibilities that science-fiction can provide. Sessizlik Kuleleri 2084 builds a dark vision of the future based on a platform formed by time, space, events and individuals in order to criticize the time of writing, which is the current moment. Although the novel is adorned with science-fiction fantasies, it has a structure that adopted an interrogative approach and preferred using thematic emphasis, going beyond that in terms of language and expression. This work tries to evaluate Sessizlik Kuleleri 2084, a dystopic novel example written by Kaan Arslanoğlu, through an analytical approach both in terms of its relation to the modernist process and also through its structural and thematic characteristics.

**Keywords:** Kaan Arslanoğlu, novel, utopia, dystopia, science-fiction.

### 1. Giriş

Distopya romanlarının yazılma nedeni üzerine çift kutuplu, birbirini tamamlamayan düşünceler üretilmiştir. Distopyaların bilimsel gelişmelerin sonucu olarak kurgulanması, bilimsel gelişmelerin distopya kurgularına ilham vermesi ya da modern dönem insanının distopik kurgularla eleştirilmesi gibi iki temel nedensellik üzerinden yürütülen bu tartışmada Sessizlik Kuleleri 2084 (2007), distopyalı eleştiri tarafının somut örneklerinden birini teşkil eder. Romanın tematik ve yapısal özelliklerine geçmeden önce distopya romanlarının karakteristiği hakkında genel bir çerçeve çizmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Distopya kavramının her şeyden önce modern dünya düzeni ile ilişkisine değinmek gerekir. Zira distopyanın temel çıkış noktası teknolojik gelişmelere koşut bir dünya içerisinde özne-iktidar ve birey-toplum ilişkisinin ütopya karşılığı karamsar bir tablo ile ortaya konmasıdır. Distopik eserlerin ekseriyetinde merkezleşmiş baskıcı bir sistemin yüksek teknolojiyi kullanarak toplumu kolay yönetilebilen, şekillendirebilen ve kontrol altında tutabilen edilgen bir yapı haline dönüştürmesinin anlatıldığı karanlık ve karamsar bir gelecek tasavvuru ile karşılaşılır. Karamsarlığın ortaya çıkışı

ise modernitenin ilerletici gücü olarak teknolojinin insan yaşamını kuşatma altına almasına dayanır. 20. yüzyılda ütopyanın yerine geçen distopyanın ortaya çıkışı dünya savaşlarının akabinde beliren siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlere koşuttur. Krishan Kumar'ın "Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra her yerde ütopyalar geri çekildi. 1920'ler, 1930'lar ve 1940'lar 'olumsuz anlamda ütopya', karşı ütopya ya da distopyanın klasik dönemiydi. Bunlar şeytanın onyılları, kitlesel işsizlik, kitlesel eziyet, gaddarca diktatörlükler ve dünya savaşı yıllarıydı" (Kumar, 2006: 358) sözleriyle distopyanın ortaya çıkmasının ardındaki sosyo-politik ve tarihsel sürecin ana hatlarını ortaya koyar. 20. Yüzyıldaki gelişmelerle birlikte ütopyanın aydınlık ve ümitvar gelecek hayalleri distopyada Carter Kaplan'ın ifadeleriyle yerini "karanlık, pesimist ve çoğunluklar paranoya, uyarı veya histeriyi yansıtan eğilime" (Aktaran: Cengiz, 2015:50) bırakır. Yüzyıla istikamet veren teknik ilerlemelerin birer iktidar aygıtına dönüşmesiyle birlikte birey, otorite karşısında kendini daha fazla kuşatma altında hissetmeye başlar ve bunun neticesinde yalnızlık, yabancılaşma, bunalım ve varoluşsal endişeler içinde karamsar bir ruh haline bürünür. Yazar ve sanatçıların ise toplumsal yaşam karşısındaki duyurgaları daha hassas ve gelişkin olduğundan meydana gelen dönüşümlere öncelikli



olarak onlar tepki verir, bunu da distopik eserlerle ortaya koyma yoluna giderler. Sanatçının distopyası yalnızca geleceğe ilişkin endişeleri barındırmakla kalmaz, aynı zamanda ve özellikle yaşadığı zamana dönük güçlü eleştirileri yedeğine alır.

Distopya türüne dâhil edebileceğimiz eserlerin birçoğu yukarıda aktarılan sebeplerden ötürü modern çağın ortaya çıkardığı meseleleri odağa alır. Özne iktidarın toplum üzerindeki baskısı, totaliter devlet yapılanması, gözetim ve denetim mekanizmalarının bireyi kuşatacak düzeyde artması, sınıfsal çatışmalar, teknolojinin gelişmesiyle birlikte mekanikleşen düzen, tahrip edilen doğa, yanlış kentleşmenin getirdiği ekolojik sorunlar ve kültürel erozyon distopik anlatıların tematik örgüsü içinde yer alır. Öte yandan bu tür anlatılarda zamanın uzak bir gelecek olmasına rağmen yaşanmakta olan döneme dair eleştirel bir tavır dikkat çekmektedir. Lakin modern çağın değişken zemini geleceğe yönelik endişeler yarattığından sorunların boyutu kurgusal yapı içinde büyütülüp gelecek zamanda gerçekleştiği düşünülerek incelenir. Distopyanın gelecek zamanda yer alan kurgusunun gerçeklik duygusunun zedelenmesine imkân tanımayacak şekilde oluşturulması önem taşır. Çünkü sosyal eleştiri imkânı sunmaları açısından distopyalar şimdi ile gelecek arasında takvimsel zaman açısından açarken ele aldığı problemler söz konusu mesafeyi daraltır. Ayrıca kurgulanan dünya birey için bilindik olsa da sorunlar büyütülerek aktarıldığı için oluşan atmosfer okuru tedirgin ve huzursuz eder. Bu özelliğiyle bir tür uyaran olarak da okunabilen distopyalar, yaşanan çağı sorgulama olanağı yaratarak bireyin birtakım gerçeklerle yüzleşmesini tesis etmiş olurlar.

Bu itibarla Sessizlik Kuleleri: 2084'te, bütün nüanslarında modern dönem insanının yakın gelecekte karşılaşacağı bir dünya düzeninin felakete benzeyen ezberi ve yok ediciliği üzerinde durulur. Bu yönüyle ve romanın başlığında geçen tarihin George Orwell'in 1984 adlı romanının yüz yıl sonrasına odaklanması açısından Kaan Arslanoğlu'nun Sessizlik Kuleleri 2084'ü karşı-ütopyanın belirgin özelliklerini bütünüyle yansıtmaya çalıştığı dikkate değerdir.

## 2. Kurgu

Romanda olay örgüsü, romanın yapısal ve içerik odaklı bütün unsurlarının birbiriyle uyumlu bir birtakım oluşturarak bütünleşmesi için önceliklidir. Mekân, tema, zaman, karakterler vb. bütün roman enstrümanlarının birbirini tamamlayabilmesi ve tek bir anlatının içinde uyum sağlayabilmesi için zemin olan olay örgüsü, şiirde dilin üstlendiği işlevin romandaki karşılığıdır: "Hayatta olaylar peşpeşe sıra ile dizilir, roman ise olayları hayattaki sırayı izleyerek anlatmaz; onları kendine özgü düzenler. Kâh özetleyerek kısaltır, kâh olduğu gibi verir, kâh sıralarını değiştirir vb. Bu ham madde romanda olay örgüsüne dönüştürken, sanatın gereklerine göre hayatta rastladığımız yapay bir biçimde düzenler. Bundan ötürü, alışılmışı kıran, özellikle olay örgüsüdür. Şiirde dil nasıl kendi özel düzenlenişi ile kendi vücuda gelişini sergiliyorsa, roman da olay örgüsü ile kendi vücuda gelişini, kendi kuruluşunu anlatır" (Moran, 1981: 173). Romandaki olay örgüsünün yapılandırılması farklı tanımlamalarla açıklanabilir. Tanımlamalarda olayların parçaları ya da düzenli bir sırayla ilerleyişi, anlatı zamanının serim-düğüm-çözüm bölümlerine göre dizimi, öncelik-sonralık sırası etkili olur. "Olay örgüsünün değişik biçimlerdeki düzenlenişini tanımlamak

için çoğunlukla geometrik terimler kullanılmıştır; düz bir çizgi, paralel çizgi, çember, yükselen ve düşen aksiyonu gösteren üçgen biçimindeki olay örgüleri; zamanda geri dönüşleri belirten ilmikli çizgi biçimindeki olay örgüsü; kapalı ve açık biten olay örgüleri gibi (Aytür, 1997: 30).

Bilim-kurgu anlatılarının gelecek tasavvurundan yararlanan ancak bütün detaylarında 'şimdi'ye vurgu yapan Sessizlik Kuleleri 2084'ün olay örgüsü düz bir çizgide ilerleyen, geçmiş-şimdi-gelecek düzlemini oturturken hızlı bir değişim duraklarına uğrasa da temelde bu çizgiden sapmayan bir yapılanmayla kurgulanmıştır. 7 bölüm ve bu bölümlere bağlı toplam 42 'Bap'tan oluşan Sessizlik Kuleleri 2084, George Orwell'in 1949 yılında kaleme aldığı, karanlık bir gelecek tahayyülünü anlattığı, 1984'ten yüz yıl sonrasını anlatır.

Beş yaşındayken ailesinden koparılıp 'sistem'e uyum sağlayarak neslini devam ettirmek isteyen bir denetmen olan ben-anlatıcının bakışlarından girdiğimiz anlatı dünyasında, beden ve zihin teknolojileri oldukça gelişmiştir. İnsanların zihinleri yeniden yapılandırılabilen; kimlikler, deneyimler, düşler, anılar, insan olmaya dair bütün duygular ve duygulanma yaratacak bütün nitelikler yapay ve değiştirilebilir bir düzenle işlemektedir. İnsan hafızasının kayıt altına alınabilmesi ve silinebilmesi, kesik bir başın sinir sisteminden yararlanması; hemen bütün insanların sağlıklı, düzgün, güzel oluşu; dışkı cihazlarıyla dışkılama eyleminin ortadan kalkması; insan hakları yasası yerine vatandaşlık yasasının geçerli oluşu; makinelerle insanın bilincine, geçmişine, bilinçaltına dair her inceliğin öğrenilebilmesi gibi pek çok yenilik bu dünya düzeninin anlatıya yerleştirilen ayrıntılarıdır.

Düğüm bölümünde kendisinin de yapay olduğunu öğreneceğimiz 'sistem' ve sisteme karşı uyumsuzluk gösteren bireylerle görüşmeler yapan, uyumsuzluğun nedenlerini araştırıp sorunların gidermeye çalışan, böylelikle sistemin devamını sağlamaya katkıda bulunarak yaşayan ben-anlatıcının sisteme inançla sürdürdüğü yaşamı, görüşme yaptığı 'Adam' adlı bir uyumsuzun ölümü ile değişir. Bir taraftan Konsey'in araştırmalarıyla paralel analizler yapmaya çalışırken diğer taraftan gördüğü rüyaların da etkisiyle var olan 2084 düzenini sorgulamaya başlar. Gördüğü rüyalar ve rüyalarda karşısına çıkan imajlar (kesik baş gibi) hem insanın var oluşunu psikolojik nedensellikler üzerinden anlayan modern zamana (anlatının yazma anına) götürür hem de psikolojiyi sanatla estetize eden sürreal atmosfere dönüşümler. Anlatıdaki sürreal atmosfer, karanlık bir gelecek tasavvuruna odaklanmış kurguyla anlatım tercihinin kasıtlı olarak ayrıştırıldığına da işaret eder. Bu ayrım aşağıda bahsedeceğimiz dil tercihinin de desteği ile romanı bilim-kurgu ya da fantastik düzlemden uzaklaştırır.

Roman kurgusunda, çekirdek vak'a, ben-anlatıcıyı yaşadığı zamanı ve sistemi sorgulamaya götüren süreçle örülür. Ben-anlatıcı, sistemin de anlamaya çalıştığı sırlı ölümün nedenlerini araştırırken yazma anına (şimdi) ve uzak geçmişe de uğrar. İlk uygarlıklara (Mezopotamya) seyahate kadar götüren bu araştırmalar ve araştırmalar sırasındaki tecrübeler, çekirdek vak'a'nın etrafında yer alan vak'a zincirleridir. Şüphelilerden Kürt Reşo'nun bilinçaltı araştırması, uzak geçmişe -gerçekleşmeyen- yalnızca 'anlatma' düzeyinde yapılan seyahatler, çekirdek olay ve bu olayın alt metninde verilen temaya doğru ilerler. Bütün bu

vak'a zincirleri, temelde 2084 yılına dair karamsar bir dünya tasavvuruna işaret ederken yazma zamanındaki (dolaylı yollardan okunma zamanındaki) insanlık için de uyarı mahiyeti taşımaktadır.

Sessizlik Kuleleri 2084, zaman, mekân, olay, kişiler düzleminde geleceğe dair karamsar bir tahayyülü, yazma anının (şimdiki zamanın) eleştirisi olarak kullanan; bilim-kurgusal fantezilerle süslenmiş; ancak dil ve anlatım tercihleriyle bu düzlemden uzaklaşarak sorgulayıcı bir bakış açısının, tematik vurguların tercih edildiği kurguya sahiptir.

### 3. Bakış Açısı ve Anlatıcı

“Ben-anlatıcı tercihi, roman türü için gerekli olan lirik sıcaklığı sağlama konusunda önemli bir adım olmuştur. Anlatıcının ben diliyle anlatı dünyasının içinde oluşu” (Tekin, 2001: 47) ve anlatının kaderini bizzat yaşayarak tematik vurguları belirginleştirmesi, okurla metin arasında paydaşlık kurmayı ve biz dilinin hissedilmesini de sağlar. Fredric Jameson, Olaf Stapledon'dan yaptığı alıntıyla ben dilinin anlatıya kazandırdığı içtenliği ve 'biz' düşüncesiyle bütünleşmeyi kolaylaştırdığını dile getirir: “Bu tuhaf zihinsel kopukluğun tek tek kâşiflerin kişiliklerini yok ettiği sanılmasın. İnsan dili bizim özgün ilişkimizi anlatacak doğru sözcüklere sahip değildir. Bireyselliğimizi kaybettiğimizi ya da komünal bir bireysellik içinde erittiğimizi söylemek de hepimizin ayrı bireyler olduğunu söylemek kadar yanlıştır. ‘Ben’ zamiri şu anda kolektif olarak hepimizi ifade ediyor olsa da, ‘biz’ zamiri de bir o kadar bizi anlatıyor. Bir açıdan, yani bilincin bütünlüğü bakımından, bizler gerçekten de tek bir bireydik; ama aynı zamanda birbirimizden çok farklıydık ve bu da keyif vericiydi. Yalnızca tek, komünal bir ‘ben’ var olmasına karşın, aynı zamanda deyim yerindeyse çok çeşitli rengarenk bir ‘biz’ de vardı: çok farklı kişiliklerden oluşan, her bir kişinin kozmik keşif girişimine yaratıcı bir şekilde kendi eşsiz katkısını sunduğu, ama herkesin ince bir kişisel ilişkiler ağı içerisinde birbirine bağlı olduğu bir grup” (Jameson, 2009: 26).

Hem kahraman hem anlatıcının aynı kişi oluşu, modern zaman eleştirisini, geleceği kurgulayarak yapan romanda tematik vurguların belirginleşmesini kolaylaştırırken olay örgüsünün, 2084 yılının eleştirisi üzerinden psikolojiye ve duyguların gerçekliğine doğru ilerleyeceğini gösterir. Romanın başlarında ben-anlatıcının çocuğunu uzaktan seyrederken hissettikleri, bir roman kahramanı olarak 2084 yılının tipeleşmiş bireylerinden, duygularını gerçekten hissedip kendini gerçekleştirmenin huzuruna ererek ayrışacağını gösterir: “Saçlarımdan süzülür gibi ılık duygular aktı içime. Bayağıydı bu his, biliyordum. İfadesi kadar bayağı. O çocuk benim diye onu öbürlerinden farklı görmek, benimle özel yakınlık kurduğu için bundan kıvanç duymak... Biyolojik anneliğin ayrıcalığını bazen anlayabiliyordum, kimi kez hepten yabancılaşsam da. Bir cenini bedenimde taşımam ve bir süre sonra vücudumdan ayrılması... Sonra başka ve benden bir canlıyla tensel bir iletişime girmek; içgüdülerle, akılla, görev sorumluluğuyla onu korumak, kollamak, sevmek. Ötekiler benim değil, ama bu bana ait hissi... tatmak... hayır, hiç pişman değilim (Arslanoğlu, 2007: 14). Anlatıcının kahramanlığı, duygularını gerçekten yaşayarak ötekilerden farklılaşması ile ortaya çıkan özgünlüğündedir. Ben-anlatıcının kadın olması da başta annelik olmak üzere pişmanlık, hayal kurma, sorgulama, yargılama gibi anlatıyı ören bütün duygu ve niteliklere sahip oluşunu kolaylaştırır.

Roman içerisinde ben-anlatıcının kadın oluşunu ve kanma-sorgulama-farkına varma sürecinin kadınlıkla ilgisini tarihsel arka planıyla meşrulaştırmaya yarayan ayrıntılar da vardır: “Meşhur ve meşum Âdem ile Havva hikâyesi. Şeytan tabii ki önce kadını kandırır, Havva'yı; şeytanın aracısı Havva da Âdem'in aklını çeler” (Arslanoğlu, 2007: 74).

Romanda bakış açısı, ben-anlatıcının varlığı ile biçimlenir. Ben-anlatıcının romanın hiçbir yerinde gözden kaybolmayışı, bütün bölüm ve baplarda zorunlu olarak yer alması (çünkü hem yaşayan hem anlatandır) anlatıcı ile anlatılan arasında herhangi bir mesafenin oluşmasını engeller. Bu engel, Walter J. Ong'un 'mesafeli' kalmak yerine “duygudaş ve katılımcı” (2007: 62) olarak tanımladığı anlatı-anlatıcı-okur birlikteliğini sağlayan bakış açısının da oluşumunu sağlar. Anlatı boyunca kahramanın gözü ve dilinden ilerleyen romanda bakış açısı, bu gözlerin ve dilin yarattığı atmosferin dışına çıkmadığı için farklı katmanları olan çoğul bir bakış açısından söz edilemez. İyi-kötü, gerçek-sanal, doğru-yanlış gibi kalın çizgilerle ayrıştırılabilen tecrübe ve kişiler üzerinden temellenen romanda Adam, Danny (anlatıcının çocuğu), Konklav üyelerinin bazıları ben-anlatıcının yürüdüğü yolun doğruluğuna işaret eden tali unsurlar olarak bakış açısını, dolayısıyla kahramanı, destekler.

### 4. Kişi Kadrosu

Sessizlik Kuleleri 2084 romanında kişi kadrosu üst başlıklarla tasnif yapacak kadar çok sayıda değildir. Ben-anlatıcının merkezde yer aldığı romanın diğer kişileri kahramanın tecrübelerini sabitleyen, olay örgüsünün gerçekçi bir düzleme gelmesine tanıklık eden tali unsurlar olarak görünür.

**4.1. Ben-Anlatıcı:** Romanın odak kişisi/kahramanı olan ben-anlatıcı, insanlığın tekamül süreci olarak gördüğü ve sonunda kendine çizdiği sınırlarla zincire vurduğu gelişim(!) aşamalarını ve bu aşamalardan geçerek 2084 yılında kurduğu dünya düzeninin eleştirisini bizzat yaşayarak verir. Roman boyunca değişim gösteren tek karakterdir. Başlangıçta sistemin kurduğu düzene ve yarattığı bireylere inanır. Ancak 'orji'lerde tecrübe ettiği bedensel hazlar, annelik duygusu, yakın ve uzak geçmişe yaptığı seyahatler onun farkındalık bilincini kazanacağına, sistemin yarattığı ezberleri bozacağına işaret eder. Romanın merkez kişisi olan ben-anlatıcı yaratılan atmosferin tanığı, yapılan eleştirilerin sözcüsü, olayların önce edilgen, sonrasında etken kişisidir. Çekirdek ve çerçeve olayların bütün ayrıntıları onun yaşayacağı değişime yardımcıdır. Uygurluk tarihinin sahneye çıktığı yere (Mezopotamya) yapılan nostaljik gezi, Kürt Reşo'nun bilinçaltı araştırmaları, Thomas'ın sistem ajanı çıkması, Konklav üyelerinin dünyayı anlama biçimlerindeki komplike ve farklılaşmış görüşleri gibi bütün olaylar, ben-anlatıcının etrafında onun değişim sürecini destekleyen ayrıntılardır.

**4.2. Thomas:** Başlangıçta değişen insan hallerini eleştiren, eski insan tipini temsil eden marjinal bir tip olarak görünen Thomas, ben-anlatıcının yasak meyveyi yiyen ilk insanla özdeşleştirecek kadar gerçek kimliğini gizleyebilmiştir. Ancak düğüm bölümünde ben-anlatıcının en zor anında yardım istediği Thomas'ın sistemin varlığını korumakla görevli bir ajan olduğunu öğrenmesiyle kurgudaki bütün etkisini kaybeder. Gerçek kimliğinin ortaya çıkmasıyla

sistemin oluşturduğu yapının gücünü ve direncini gösteren bir sıradanlığın içinde kaybolur.

**4.3. Adam:** 2084 yılında oluşturulan sisteme uyum sağlayamayan ve ölümüyle olayların gidişatını etkileyen Adam, sistemin yarattığı birey tiplerinin dışında karakteristik vasıflara sahip biri olarak yer alır. Ben-anlatıcının insanı edilgen konuma sokan sistem eleştirisini yapabilmesi için ilk işareti ölümüyle ona verir. Roman boyunca merak unsurunun ayakta kalması için izlek-gerçeklik birlikteliğini sağlayan kesik kafa bilmecesinin de başlamasını sağlar.

**4.4. Kürt Reşo:** Romanda A ve B tipi devlet yapılanması ve bu yapılanmanın vatandaşları arasındaki ayırım sıkça dile getirilir. Bu sınıfsal yapının oluşmasında esas belirleyici faktör, ekonomik şartlar değildir. Bir bireyin A ya da B sınıf devlet vatandaş olabileceği, zihinsel gelişim sürecini tamamlayıp tamamlamadığına bağlıdır. Kürt Reşo, zihinsel gelişim sürecini tamamlayamadığı için B tipi devletlerden birinin vatandaşı olarak kalmış ve romanda etnisite ayrımcılığının kurbanı olan bir sınıfın mağduriyetini gösteren prototip olarak konumlandırılmıştır. Bilinçaltına yapılan seyahat, onun az gelişmiş ya da kasıtlı olarak geliştirilmemiş bir toplumun bireyi olduğunu gösterir. “Tanklar, saf tutmuş, geçtiği her yerde çalıları toprağa gömen, otları çamur eden palet dizileri. Yaklaştım. Yakılan köyler. eskiler. daha da eskiler. Ava çıkmış nefesler. Yerde yatan cesetler. Başlarında resim çektiren süngülü potinler. Kesik başlar? gene katliamlar. Aşiret savaşları...” (Arslanoğlu, 2007: 65). Kürt Reşo'nun, anlatının yerli ve güncel eleştirilerinin de temsilini üstlendiği söylenebilir.

**4.5. Konklav Üyeleri:** Adam'ın ölümünden sonra düğümün çözülmesi için toplanan Konklav üyeleri, insanlığın tarihsel süreç boyunca geçirdiği değişimlerde etkili olan inanç temsilcileri ve düşünürlerden oluşur. Zaman sınırlarının ortadan kalktığı bir düzlemde Nietzsche'den Einstein'a, Zerdüşterden Heraklitos'a kadar pek çok temsili figürün yer aldığı Konklav, ben-anlatıcının yaşadığı sürecin, ikilemin nedenlerini de orta çıkarır: “Dikkatimi izlediklerime yoğunlaştırdım. İlk katıldığım Konklav'daki tipleri teker teker seçip tanımaya başladım. Helenler, Asyalılar, ırkdaşlarım ve tabii Avrupa düşünce doruklarının temsilcileri”(Arslanoğlu, 2007: 102). Hiçbirinin adı doğrudan verilmemişse de metinlerarasılık metoduyla bu kişilere ulaşılır.

**4.6. Diğer Kişiler:** Romanda kişilik özellikleri tasvir edilmemiş, kurgunun şekillenmesinde ön planda yer almamış olsalar da ben-anlatıcının romandaki kaderini tayin eden olaylarda, ya da kişilik özelliklerinin sezdirilmesinde rol alan kişiler de vardır. Oğlu Danny ve onun gittiği okulun müdürü, Chris, başkan, iş arkadaşları bunlar arasında nispeten görünür olanlardır.

## 5. Mekân

*Sessizlik Kuleleri 2084* romanında mekân kullanımı temayı destekleyen katmanlı ve sert sınıfsal yapılanmayı somutlaştıran bir görünürlikle inşa edilmiştir. Kahramanların duygularına eşlik eden ya da kurgunun ilerleyişini tamamlayan bir atmosfer olmanın ötesinde ben-anlatıcının her fırsatta eleştirdiği insan ve insanın değişme hallerinin kaydedildiği hafızalar olarak görülür. Romanda 2084 yılının ortaya çıkardığı insan ve toplum yapılanmasını gösteren, bir anlamda bir anlatıda zamanın yüklenmesi gereken görevi üstlenmiştir. Bu nedenle romanın mekânlarından bahsederken

bu mekânların katmanlı bir yapıyla tahlil edilmesi gerektiği, sınıf farklılığının belirgin faktörü olan zihinsel gelişmişlik ölçütünün insan kadar mekânlarla da açığa çıktığı unutulmamalıdır.

**5.1. 2084 Yılı Yeni Dünya Mekânları (A Sınıf Devletler):** Distopik anlatılarda mekânın değişen zamanı gösteren ayrıntılarla tasvir edilmesi kaçınılmazdır. Kaan Arslanoğlu da 2084 yılını anlattığı romanında oluşturduğu atmosferin 'şimdi'den farklılığını göstermek için değişim geçirmiş bir mekân yapısı ortaya koyar. Ancak bu farklılaşmanın mekân üzerinden görünme biçimi bütün bir gündelik hayatın değişmesi bağlamında olduğu kadar insanın iç dünyasının değişimini de imler.

Ben-anlatıcının da yaşadığı 2084 yılı yeni dünya mekânlarının yapılanma biçimi George Orwell'in *1984*'te kurguladığına benzer. Orwell *1984* romanında Okyanusya, Doğu Asya ve Avrasya olarak üç bölgeye ayırdığı dünyanın Okyanusya tarafına odaklanır ve orada oluşturulmuş sistemin eleştirisini yapar. *Sessizlik Kuleleri 2084* romanında da dünya önce gelişmiş ve geri kalmış ülkeler (koloniler) olarak iki temel sınırla bölünmüştür. Gelişmiş ülkeler (bu ülkeler A sınıf devletlerdir) üç tanedir. Geriye kalan bölgelerde kurulan devletler (B sınıf devletler) gelişim sürecini geriden takip ettikleri için zaman bakımından geçmişte yaşarcasına uzak ve ilkel görünürler. A sınıf ülkeler arasında ben-anlatıcının yaşadığı ülkeye odaklanan romanda yatay bir yapılanma vardır. Buna rağmen okul, işyeri, lojman gibi sıradan mekânlarda yaşanır. Hayat mekânın eşliğinde tarihselliği devam ettiren bir akışkanlıkla akmaktadır. Ancak insan ve insanın davranışlarına dair güdülenmiş ritüeller tamamen değişmiştir: “Kiliseye gittim, duaya katıldım, ilahi söyledim, iki gün üst üste bireysel programa girdim ve kendime geldim” (s.24). Bireyler, mekâna dair bütün beklentilerini 'arzulama' duygusunun karşılığı olarak görebilirler. Örneğin ben-anlatıcı sakin bir gölde yüzmek istediğinde bunu hemen gerçekleştirilebilmektedir. İş arkadaşları ülkelerinden çok uzak bir yere seyahatlerini iş çıkışı ile sabah işe başlama saatleri arasında yapabilmektedir. Dolayısıyla mekânların yatay yapılandırılması beraberinde insan ilişkilerinin normalleşmesini, huzur ve 'hız'dan uzak bir sükûneti getirmemiştir. Modern dönemdeki (romana göre geçmişteki) 'kent' yaşamının getirdiği iletişimsizlik, sıradanlık ve yabancılaşma yoktur ancak 2084 yılı mekânlarının insanı, bütün bu sayılanları neredeyse birer duyguya dönüştürecek, deformasyona yol açan bir gerçeklikle yüzleştirdiği de belirgindir: “Yapaylık.”

**5.2. 2084 Yılı eski Dünya Mekânları (B Sınıf Devletler):** Romanda, ben-anlatıcının sistemin verdiği arızanın nedenini araştırmak için gittiği ve koloni olarak görülen B sınıf devletlerin mekân yapılanması 2084 yılının çok gerisinde olduğuna, mekânın zamanın işlevini üstlendiğine ve geri kalmışlığın somut göstergesi olarak var olan bir eski dünya gerçekliğine işaret eder. Modernliğin göstergesi olan çok katlı binalar, psikiyatristlerin görüşme odaları, bankalar vb. mekânlar, metruk halleriyle geri kalmışlığın göstergesidir: “Bir tavşanın aksırığı bir böcek için tufana dönüşmez mi. Yönetici odalarını inceledim, ikamet katlarını gözden geçirdim, para denen soyutlamanın bitirici somutlamalarının kurmay karargâhlarına girdim, psikiyatristlerin görüşme salonlarından fişkıran bunalımlara şaşıttım. Otuz kırk katlı, yetmiş yüz katlı sessizlik kulelerinden

huysuzlandım.” (s. 44) Sessizlik kuleleri olarak adlandırdığı gökdelenlerin anlatıcıda yarattığı çağrışımın inanç bağlamında bir altmetni de vardır. Şiraz ve İsfahan'ın (İran) doğusundaki Yezd şehrinde yer alan 'Sessizlik Kuleleri', hayatla ölümün buluştuğu yer olarak bilinir.

**5.3. Yeni Dünya İle Eski Dünya Arasında:** Konklav üyeleri ile buluşmanın gerçekleştiği yerler, yeni dünya ile eskisi arasında gerçekliğin yitirildiğine işaret eden aslında zamana dair sınırlılıkların da kalktığı soyut bir mekân olarak tasvir edilir. “Gerçi toplantı yerleri değişiyordu. Açık alan veya kapalı bir salon, bir mahzen. Deniz kıyısı, gün ağarırken veya gece yarısı, ormanda veya kanyonun dibinde...” (s.98) Mekânın somut olmayan varlığı ve değişkenliği, bazen gerçeklik duygusunun yitirilmesine de yol açar: “mekân artık gerçeklik duygusunu tümünden yitirmiş Yanımdaki de herhalde bir insan değildi.” (s.88)

Yeni dünya ile eskisi arasında kalan bu mekânların değişken yapısı, Konklav üyelerinin seçkin düşünürlerden oluşması ile birleştirilince distopik roman olmasına rağmen *Sessizlik Kuleleri 2084*'te 'şimdi' ve 'anlatı' odaklı bir roman yazılmak istendiğini gösterir. Kaan Arslanoğlu'nun mekânlar üzerinden yarattığı atmosfer, bilim-kurgusal ya da fantastik öğelerden kurulu roman türlerinden ayrılarak mesaj içerikli, eleştirel bir anlatıya dönüşür.

**5.4. Uzak Geçmiş Mekânları:** 2084 yılının özelliklerinden biri de uzak geçmiş hakkında kolay bilgi edinebilme hatta uzak geçmişe kısa süreli seyahatler yapabilme kolaylığıdır. Ben-anlatıcının Thomas'la yaptığı seyahatte bütün dünya birkaç saatte gezilir ve gezilen yerlerin tarihi hakkında anlatı düzleminde ayrıntılar verilir. Ben-anlatıcın üzerinde durduğu, tarihi bilgi verdiği yer Mezopotamya'dır. Bu tercih romanın politik ve yerli tarafını da ortaya çıkarır. Ben-anlatıcı, Kürt Reşo'nun bilinçaltında seyahat ederken de Mezopotamya toprakları üzerinden geçerken de geri kalmışlığın politik eleştirisini 'şimdi'ye ve 'yerliliğe' odaklanarak yapar: “yarım asır önce petrol bölgesiymiş bu tarihi topraklar. Petrol altın gibi değerliymiş ve yöre de değerliymiş. Büyük, çirkin ve değerli bir şehirmiş üstünden uçtuğumuz, şimdi küçük şirin ve sıradan bir yerleşim merkezine evrilmiş... Kişinin, Âdem soyunun salt kendisiyle baş başa kalabildiği, birbiriyle dayanışmanın ve birbirini yemenin kaçınılmazlığının dayatıldığı sürgün memleketleri. Vaat edilmiş topraklar... Çilenin, acının, kıtlığın, hastalığın, soykırımın vaat edildiği alanlar. İşkencelerin, katliamların bin misli hınç yarattığı ülkeler. Dünyaya yayılan mukaddeslik. Dünyayı fetheden intikam güdülerini, öcünü, kan hakkının muhteşem kitaplarının kök bulduğu memalik.” (s. 55-56).

## 6. Zaman

Gelecek tasavvur eden *Sessizlik Kuleleri 2084*'te zaman, kendiliğinden kurgunun odağına yerleşmiştir. Yazma zamanı ile anlatı zamanının farklılaştığı romanın şimdisi 2084 yılıdır. Ancak 2084'e dair bütün öngörüler yazma anının eleştirisi üzerinden belirir. Bu bakımdan yazma anı ile anlatı zamanı arasında geçişler 'geriye dönüş' tekniğiyle yapılır. 2084'ten geriye doğru yapılan dönüşler zaman ilerledikçe değişen dünyanın karamsar halini ortaya koyar. Dolayısıyla anlatının ideolojisine hizmet eder: “[Z]amanın tarif edilişi, fark edilmese de ideolojik bir şeydir” (Griffiths, 2003: 20).

2084 yılında insanlığın zaman sorunsalını çözmeden ötelediğini gösteren en önemli ayrıntı 'unutma'nın ve 'hafıza'nın iradeye bağlı kullanılabilmesidir. Geçmişe dair hatırlamak istemediklerini sildirebilen insan, pişmanlık duygusunu öldürmeyi başarsa da duyguların yitimine doğru ilerlemektedir. Bu bakımdan insan, zamanın akışını zihnine ve duygularına bağlı olarak nesnel ölçütlerin dışına çıkararak kesintiye uğratma becerisini de kaybetmiştir.

Anlatı zamanında -bütün zorlamalara rağmen- akış nesnel ölçütlere göredir. Dünyanın herhangi bir noktasına birkaç saatte gidilebilir. Bu kolaylık, zamanda yaratılan boşluğu kullanmakla ilgili değildir. Teknolojik değişimin 'hız' pratiğine odaklanması, yolculuk zamanını kısaltır. Zaman algısının nesneliliği değişirse de nesnellik ölçütlerinin değiştiği söylenebilir: “Odin'in<sup>1</sup> boynuna bir tasma geçirmiştik, Wodan, Wotan her neyse. Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe ne de Cuma, Cumartesi, Pazar... onların değildi uzun, kutlu zamanlardır, bizimdi hepsi, denetimimiz altındaydı. Aylar, yıllar da uysallaşmıştı önümüzde. Büyük zamanın krallığı dışında ilahi bir güç kalmamıştı üstümüzde.” (s.16). Ben-anlatıcının bu düşünceleri ile insanlığın yıpranma, yaşlanma, hatırlama, ölüm tecrübeleri ile daima yenik düşüğü zamanla savaşının, zaman karşısındaki edilgenliğinin yok edildiği bir dönemin bireyi olarak kendini konumlandığı görülür.

Ancak yine teknolojiye bağlı bir pratik, zamanın -nesnel ölçütlerin dışına çıkmaya da bu ölçütleri zorlayan biçimde kullanılabilmesini gösterir. Unutmak, rahatlamak, belleğini yeniden yapılandırmak için programlara giren insanlar, bir yönüyle zamanı yeniden ve farklı bir algıyla üretmiş olurlar. Unutan, unuttuğu için rahatlayan bireylerin zamanı algılama biçimi de yenilenmiş olur, çünkü.

Romanda zaman algısının farklı bir boyutu da geri kalmışlığa bağlı nitelendirmelerin sıkça yer alışıdır. Burada 'geri' kavramı, zamanın (2084'ün) ritmini yakalayamayan birey ve toplumlar için kullanılan bir sıfattır. Hem zamanın getirdiği değişimi yakalayamamak hem de 'ötekileştirilmek' bağlamı ile imlenmiştir. Mekânla da bütünleşen gelişmişlik-geri kalmışlık bağlamlarının zamana temas eden kısımları, anlatının temasıyla ilgili olduğu için romanda dönem üzerinden farklılaşan zaman anlayışının temelinde 'şimdi'nin yani yazma zamanının eleştirisi vardır.

Romanın zaman da dâhil bütün yapısal unsurları anlatının mesajı yani içeriğine göre konumlandırıldığı için geçmişe yapılan seyahatlerde geçmiş-şimdi-gelecek düzlemi değişir. Bu düzlemde şimdiden geçmişe; geçmişten bugüne geçişler sıkça görülür. Gelecek, roman zaten 2084 yılında geçtiği için bu düzlemde kendiliğinden vardır. Anlatı zamanından geçmişe yapılan yolculuk aslında geçmiş zamana yapılmaz, geri kalmış ülkelere yapılır. Dolayısıyla roman zamanının geçmişe adeta farklı bir zamanda yaşayan geri kalmış ülkelerin şimdisi ve bu ülkeler çoğunlukla ben-anlatıcı ile aynı zaman dilimini paylaşmaktadırlar.

<sup>1</sup> İskandinav mitolojisinde Tanrıların babası olarak kabul edilen bilgelik ve savaş Tanrısıdır. Kutsal günü çarşambadır ve İngilizcedeki Wednesday (Çarşamba) Woden's Day (Odin'in Günü) den gelmektedir.

## 7. Dil Ve Anlatım

Anlatıda karanlık bir gelecek tasavvuruna odaklanmış kurguyla yaratılan atmosferle doğrudan örtüşen bir dil ve anlatım tercihi yoktur. 2084 dünyasının anlatıldığı bir romanda insan davranışlarından mekâna kadar her unsurun tahayyül sonucunda ortaya çıktığı düşünüldüğünde bunun karşılığı olabilecek yeni sözcükler ya da adlandırmaların yer alması gerektiğine dair beklenti olağandır. Ancak romanın altmetni bütünüyle yazma anını yaşayan (modern dönem) insanın eleştirisi olduğu için Arslanoğlu'nun bilinçli olarak yeni dil, terim ya da adlandırmaya gitmediği anlaşılabilir.<sup>2</sup> Yaşam pratiklerine eleştirel bakan Arslanoğlu'nun dil tercihiyle bu bakışı tutarlı hale getirdiği görülebilir. Arslanoğlu, yeni adlandırmalar yapmadığı gibi 2084 dünyasını anlatırken sürekli geçmişe göndermeler yapar. Mitolojiden, tarih öncesi çağlara; 1980 Türkiye'sinden, Mezopotamya'nın talihsiz kaderine kadar anlatı zamanından geriye doğru giden bir silsile metinlerarasılık metoduyla verilir. Arslanoğlu, gelecek tasavvuru yapmasına rağmen anlatısındaki bölüm adlarını metnin temasına ve mesajına uygun tarihsel arka planı olan kişi, olay ve olgulardan seçmiştir. İnsanlık tarihinin geçmişte -2084'tekine benzer şekilde- bireylere baskı uygulayarak yarattığı gotik atmosferlerin sembol olay ya da kavramlarını kullanır. Bu nedenle "Deccal, Konfüçyüs Anıtı, Engizisyon" gibi bölüm adları anlatının dayandığı metinleri göstermesi; "Arketip Kırılması, Konklav" anlatının eleştirel bakışının yansımaları olması; "İyi Haber, Virüs" gibi başlıklar da anlatının 2084 yılında geçtiğinin hatırlatması ve ben-anlatıcının değerlere bağlılığını göstermesi bakımından anlamlıdır.

Başladığı cümlelerle biten romanın cümle yapısı, genel atmosferin tasvir edildiği bölümlerde heyecan duygusundan uzaktır. 2084 yılında nasıl bir yaşam olduğuna dair ayrıntılar verilirken sade ve durağan bir anlatım tercihi vardır: "Adam'la yaptığım görüşme beni azıcık yormuş, sinirlerimi germişti. Yarım saat dinlendim, bilgisayarıma daldım, kafamı boşalttım. Ardından bir oturum daha. Deneyimsiz bir denetmen karşımdaydı. Güvenli ve parlak bir gencin derdini dinledim. Dert de dertti hani." (Arslanoğlu, 2007: 13). Bu cümlelerde gelecek tahayyülünün anlatıcıya kattığı bir heyecandan bahsedilemez.

Ancak insanlık eleştirisinin tarihsel ve politik bağlamda yapıldığı bölümlerde netlik ve heyecan duygularının metaforlarla cümlelere sirayet ettiği sezilebilir: "Ve teknoloji bizi şımarttı. Zaman acıların tek ilacıydı geçmişte, unutma tanrıçasının sihirli merhemi yakıcı anılarımızın yegâne devasıydı. Sonra kimyayı, ilacı keşfettik; ardından cihazlarımız girdi devreye. Yaşanmışlıkların birkaç hafta can çekişmesi telaşlandırıyor yüreklerimizi." (Arslanoğlu, 2007:14)

<sup>2</sup> Romanda gelecekteki dünyanın yaşam pratiklerine uygun yalnızca birkaç adlandırmadan bahsedilebilir:

**Orji:** Bedensel zevklerin makinelerde değil karşı cinsten insanlarla tecrübe edildiği ortamlara verilen ad.

**Otobisiklet:** Ulaşımın rahatça sağlandığı otomobil ve bisiklet karışımı bir tasarımla yapılmış ulaşım aracı

Orji ve otobisiklet dışında bilim literatürüne yerleşmiş gibi geleceği anlatan cümlelerde geçen 'omega, genom' sözcüklere de yer verilmiştir.

Dil ve anlatım özelliklerinden dikkat çekici bir nokta da muhayyilenin yazma anına göre oluştuğunu gösteren bir dilin varlığıdır: "[U]zay gemisini andıran büyük bir tüptü gemimiz, çelik bir platform üstünde kocaman kar beyazı bir balık gibi yatıyordu (Arslanoğlu, 2007: 29). [...] Hisleri ütülü. Yaşamaları muazzam genişlemişti ve gerçek yaşam minicik tünellere hapis" (Arslanoğlu, 2007: 46). Bu cümleler ve 'android çobanı' gibi benzetmeler (Arslanoğlu, 2007: 117) anlatıdaki muhayyileye yazma anının hâkim olduğunu, 2084 yılının, yazma anında kurgulandığını gösteren somut birer delildir. Anlatımda muhayyile ile dilin birlikteliği, şimdi ile gelecek arasındaki birlikteliği tamamlar.

## 8. Anlatım Teknikleri

**8.1. Metinlerarasılık: Sessizlik Kuleleri 2084'te** insanlık eleştirisinin distopik bir kurgu üzerinden yapılması esastır. Bu nedenle geçmiş ile şimdi arasındaki mesafenin anlatılması için önceki/öteki metinlere ihtiyaç vardır. 2084 yılında gelinen noktadan geriye dönüp bakıldığında düşünürlerden, mitolojiye; inanç sistemlerinden uygarlık tarihine dek pek çok metinle bağ kurulmuş, bu metinlerin her biri kurgunun oluşmasına farklı pencerelerden katkı sunmuştur. Örneğin Piteas<sup>3</sup>, 2084 yılı dünya düzenini kabullenmek için direnen ben-anlatıcının özdeşlik kurduğu bir ayrıntı olarak metne dâhil olurken, Sessizlik Kuleleri<sup>4</sup> (romanın adı) anlatının mesajını özetleyen bir mahiyetle kullanılır.

**8.1.1. 1984:** Gerge Orwell'in 1984 romanında Okyanusya, Avrasya ve Doğu Asya dünyanın üç temel bölgesidir. Orwell, Okyanusya toplumunu ve bireylerini anlatmayı tercih eder. Okyanusya bireylerinin çoğu var olan düzenden şikâyetçi değildir. Çünkü Büyük Birader'in acımasız diktatörlüğünün herhangi bir karşı duruşa sert tepki vereceğini düşünürler. Romanın başkahramanı Winston Smith, içinde bulunduğu ortamla uyumsuz, yalnız bir kişidir. Akıl dışı bulduğu baskı düzenine muhalefet etmeye, Büyük Birader'in dünyasına karşı gelmeye çalışır. George Orwell'in romanından 100 yıl sonrayı kurgulayan *Sessizlik Kuleleri 2084'te* isminden başlayarak Orwell'e sıkça göndermeler yapılır. 2084 yılında anlatılan dünya ile 100 yıl öncesini anlatan Orwell'in romanı arasında sıkı bağlar vardır.

**8.1.2. Mitoloji-Hristiyanlık-Zerdüştlük-Dini Öğretiler:** İnsanların inançları, iktidar ve konformizm odaklı hırslarıyla manipüle edişi romanın hemen her cümlesinde ya doğrudan ya da dolaylı olarak eleştirilir. Bu eleştiriler mitolojiden başlayarak inanç odaklı yaşayan insanın inanç değerlerini nasıl kendine göre yorumladığını da imler. Örneğin İskandinav mitolojisinin en güçlü tanrısı olan Odin, 2084 yılında insanın, zaman dâhil, iradesini engelleyen her unsuru dize getirdiğine dair inancını eleştirmek için kullanılır.

2084 yılından yarım asır öncesine (yazma anına) yönelik eleştiriler de Hristiyanlığın Apokalips<sup>5</sup> inancına yapılan

<sup>3</sup> Hz. İsa'nın ölü bendenini kucağında tutan Hz. Meryem'in tasvir edildiği kompozisyonun genel adı

<sup>4</sup> Zerdüştlük inancında ölen kişinin gövdesinin konulduğu yüksek kulelerin adıdır. Hayatla ölümün buluştuğu yer olduğuna inanılır.

<sup>5</sup> İncil'deki (Yeni Ahit bölümündeki) kesin anlamının ötesinde "Apokalipse" terimi genel olarak zamanın sonundan ya da özel olarak son zamanda yaşanacak en son olaylardan söz etmek için kullanılır. Daha yagın manasıyla Hristiyanlık inancının kıyamete verdiği addır.

göndermeyle yapılır: “Ve işte yarım asır önceki kibirli hayatları, apokalips gibi yaşanan, günlük sıradan çatışmaları gördüm” (Arslanoğlu, 2007: 44).

Dünyanın her dönem bir felakete sürüklendiği, bu felaketten kurtulanların kurbanları suçlayarak yeni felaketleri çağırdığı da Pompei ve Lut Kavmi'ne yapılan göndermelerle meşrulaştırılır: "Yok edilen kavimleri bilir misin? Lut'un şehri duymuşsundur. Duymadın mı? Pompei'yi? Her felaket sağ kalanlar, kurtulanlarca günahkârların suçlarına yorulur. (Arslanoğlu, 2007: 70). 'Konklav<sup>6</sup>, Engizisyon, Deccal' gibi bölüm adları da anlatının insanlık tarihi ile kurduğu inanç merkezli bağın göstergelerindedir.

**8.1.3. Düşünürler:** Romanda ilkçağlardan modern zamanlara kadar bütün bir sürecin tablosu çizilir. Çizilen bu tablo çoğunlukla 2084 yılından geçmişe doğru yapılan yolculuklarda belirir. Romanda ben-anlatıcının 2084 düzenini sorgulamaya başladığı ancak sorgularken tereddüt yaşadığı anlarda Konklav meclisinin toplanması önerilir. Bu toplantı romanın 'Konklav' bölümünde tasvir edilir. Bu tasvirler yapılırken çoğunlukla düşünürlere ve yukarıda bahsedilen inançlara, öğretilere sıkça gönderme yapılır. Bu nedenle Konklav bölümü de bir metinlerarasılık karnavalını andırır. Heraklitos<sup>7</sup>, Nietzsche<sup>8</sup>, Konfüçyüs (Konfüçyüs adında ayrı bir bölüm adı daha vardır) gibi pek çok düşünürün metinleri, ben-anlatıcının yaşadığı çelişkilerin ya nedeni ya da sonucu olarak kullanılır. Konklav üyelerinden yapılan alıntıların bolluğu bu düşünürlerin anlatının temellenmesinde etkili olduğuna dair bir sonuca götürür.

**8.1.4. Sinematografik Unsurlar-Filmler:** Bilim ve teknoloji tarafından biçimlendirilmiş bir dünyaya yönelik karşıütopyacı taşlamasını (Kumar, 2006) yapması yönüyle distopya romanı sınıfına dahil edebileceğimiz *Sessizlik Kuleleri 2084*'ün teknoloji karşıtı bir odağının oluşu, 2084 yılındaki teknolojik gelişmelerin tasvirini de anlatıda zorunlu kılmıştır. Gelecek zamana yönelik bir dünya tasavvurunda sinematografik unsurların yer alması da doğaldır. Sinema sanatı, ütopyik ve distopik kurgularda bu tasavvuru görsel imajlarla verebildiği için bu romanda doğrudan olmasa da dolaylı yollardan bazı filmleri hatırlatmaktadır. Hafızanın silinebilir/yeniden yüklenebilir oluşu<sup>9</sup>, gelecekteki dünyanın bir sistem ve bu sistemin başındaki sanal bir şef tarafından yönetilmesi<sup>10</sup> sinema sanatının da ele aldığı konulardır.

**8.2. Diyaloglar:** Diyalogların romanda dışa dönük bir anlatımın göstergesi olarak kullanıldığı söylenemez. Daha çok kahramanın psiko-sosyal konumunun açıklanmasına yarayacak şekilde kullanılmıştır” (Tekin, 2015: 277). Yani

<sup>6</sup> Yeni bir papa seçimi için toplanan Roma Katolik Kilisesi meclisine verilen addır.

<sup>7</sup> Heraklitos 'bir insanın karakteri onun kaderdir' düşüncesiyle romandadır (Arslanoğlu, 2007: 106).

<sup>8</sup> Romanda metinlerarası ilişkinin açık bir şekilde kurulduğu düşünürlerden biridir. “Koca bıyıklı deli bakışlı adamı. Üst insandan bahsetmişti. Şimdiki insanın yetersizliğini, zavırlığını keskin sözlerle aşağılamıştı” (Arslanoğlu, 2007: 111).

<sup>9</sup> 2004 yılında çekilen *Eternal Sunshine of the Spotless Mind* adlı filmde de hafızanın insan iradesine bağlı olarak sildirilebilmesi söz konusudur.

<sup>10</sup> Fransız düşünür J. Baudrillard'ın düşüncelerinden de etkilenen 1999 yılından itibaren gösterime giren *Matrix* seri filmleri de birey merkezli bir dünyanın sürekli yeniden üretilebildiği ikinci el bir dünya düzeninin eleştirisini yapar.

sıra ben-anlatıcının iç konuşmalarına, düşüncelerine tanıklık eden atmosferin canlı ve gerçek görünmesini sağlamaktadır.

## 9. İçerik-Tema

**9.1. Altın Kural-Orta Yol:** Romanın bütün yapısal unsurları aslında 'anlatılmak istenen'in, temanın yerleştirildiği zemin ve bazen de fon olarak düşünülmelidir. Bu bakımdan *Sessizlik Kuleleri 2084*'ü çözümlerken temalar öncelikli unsurlardır. Romanın genelinde eleştirel bir yaklaşım sergilendiği üzerinde durulmuştur. Bu yaklaşımın temelinde insanoğlunun tarihi süreç boyunca zihinsel ve pratik alanlarda kendine sınırlar çizmesi, sonrasında çizdiği bu sınırları aşma korkusunu yaşamaya eleştirilir. Romanda 'orta yol' metaforuyla imlenen bu ezber, düşünme ve sorgulamanın bir erdem olduğunu unutmama, sıradanlık içinde yaşama ve kurulu düzene karşı çıkmama olarak algılanmalıdır: “Bir devlet içindeysen o devletin parçası olmalısın, dirlik neyse, nizam neredeyse ortasında bulunmalısın” (Arslanoğlu, 2007: 104). Bu algı ve algının karşılığı olan yaşama biçimi değiştirilmeden herhangi bir değişimden (belki devrimden) söz edilemez: “Altın ortayı terk etmediği sürece büyük topluluğumuzdan hiçbir yere hiçbir şey olmaz.” (s. 12).

**9.2. Distopyacı Bilim mi, Distopyalı Eleştiri mi?:** Distopya romanlarının yazılma nedeni üzerine çift kutuplu, birbirini tamamlamayan düşünceler üretilmiştir. Distopyaların bilimsel gelişmelerin sonucu olarak kurgulanması, bilimsel gelişmelerin distopya kurgularına ilham vermesi ya da modern dönem insanının distopik kurgularla eleştirilmesi gibi iki temel nedensellik üzerinden yürütülen bu tartışmada<sup>11</sup> *Sessizlik Kuleleri 2084*, distopyalı eleştiri tarafının somut örneklerinden birini teşkil eder. Romanın bütün nüanslarında modern dönem insanının yakın gelecekte karşılaşacağı bir dünya düzeninin felakete benzeyen ezberi ve yok ediciliği üzerinde durulur.

**9.3. Eleştiri-Sosyal Gerçekçilik:** Yapılan eleştirinin temelinde sosyal gerçekçi bir bakışın hâkim olduğu gözlemlenebilir. Ancak bu gerçekçilik klasik sosyal gerçekçi metinlerinde sıkça görülen ve var olan toplum düzeninin ezen-ezilen karşıtlığı üzerinden tasvirine/kurgusuna benzememektedir. 21. yüzyılın önemli düşünürlerinden Jean Baudrillard, Kapitalizm eleştirisini geleneksel çizgiden çıkarıp farklı vurgular ve kavramlarla yapanlardan biridir. Baudrillard'a göre 21. yüzyılda Kapitalizm'in farklı bir merhalesine girilmiştir. Gerçeklik ilkesinin kaybolduğu bu merhalede yeni ve yapay gerçeklik alanları ortaya çıkmıştır. Hipergerçeklik olarak adlandırdığı bu yapılanmanın 'kuramsal şiddet' üzerinden pratiğe dönüştüğü gözden kaçmamalıdır. Simulark düzen olarak da adlandırılacak yeni dünya düzeni aslında Kapitalizm'in yeni merhalesidir (Baudrillard, 2013). *Sessizlik Kuleleri 2084* romanı da Kapitalizm eleştirisini 'yenilenmiş Kapitalizm eleştirisi' üzerinden temellendirdiği için yeniden yapılanan bir zihne sahip ve unutmamanın sarhoşluğunu yaşayan bireyleri anlatmayı tercih etmiştir.

Romanın bazı bölümleri kapitalizm eleştirisini geleneksel sosyal-gerçekçi perspektiften de verir. Örneğin kadınlar ve kadın haklarına dair düşünceler, bu geleneksel gerçekçiliğe

<sup>11</sup> Bu tanımlama ve çift kutupluluk Fredric Jameson'un *Ütopya Denen Arzu* kitabında yer almaktadır. (Çev: Ferit Burak Aydar, İstanbul, Metis Yayınları, 2009.)

eklemlenebilir: “Kadınların çilesi, o görülmez çelikten kölelik zinciri tüm ağırlığıyla omuzlarımdaydı. Güçlülük soluk alarak yaşadım baskıyı, o alt insanlık, o cariyelik bağımy boynumda hissettim ve o kibirli, gururlu, o çok saygı gören atalarımın çocuklarına, kızlarına işlediklerine isyan etmedim” (Arslanoğlu, 2007: 66).

**9.4. Yerli Eleştiri:** Romanda modern insan özelinde bütün insanlık deneyimleri eleştirilse de eleştiri mekanizması, politik düzlemde yerli unsurlar için de işletilmiştir. Kürt Reşo'nun temsiliyetinde Kürt halkının geçirdiği tecrübeler, 1980 döneminde yaşananlar ve bunların doğurduğu sonuçlara hatta Türkiye yakın tarihine de değinilmiştir. “Neden... Onların atası kim biliyor musun? Kim Biliyor musun? Bir katil, öyle bakma, evet bir katil. Büyücü, yalancı, düzenbaz, Kalbi kin ve intikam duygusuyla sıkışmış bir soyguncu. Onların tanrıları komşularınızı soyun diye buyurmuş. Kardeşlerinizi öldürün demiş. Onlar da bunu yaptılar. Ekmek yedikleri ülkeleri soydular. Dünyada herkesi soydular. Kendileri dışında kimseyi insan yerine koymadılar. Kapılarına işaret attılar. Mühür taşımayan evleri vurdular.” (Arslanoğlu, 2007: 74).

**9.5. Otobiyografik Ögeler:** Romandaki otobiyografik unsurlar yazarın psikiyatristliği ile bağımlıdır. Kaan Arslanoğlu, psikiyatristliğini 2084 yılında sistemle uyumsuzluk yaşayan bireyleri anlamak için 'denetmenlik' yaparak kullanır. Uyumsuzluklar ve nedenleri üzerine çözümler yaparken iki önemli kriter üzerinden hareket eder. Birincisi bu uyumsuzlukların sistemle bir ilgisi olup olmadığının araştırılması; ikincisi bireyin davranış ve sözlerinden hareketle bireye özgü bir sorunun olup olmadığının fark edilmesidir. Psikiyatristler de bu iki temel noktaya benzer bir ilkesellikle çözümler yaparlar. Genel anlamda psikoloji biliminin verileriyle bireye özgü davranış ve sözler arasındaki bağ ya da bağıntısızlık onların tanı ve tedavi aşamaları için önemlidir.

Romanın otobiyografik unsurlarından biri de romanda motif görünümü bir izlek olarak kullanılan rüyalar. Adam'ın ölümünden bir gece önce rüyasında kesik bir baş gören ben-anlatıcı, sabah Adam'ın kafasının koparak öldüğünü öğrenir. Aynı rüyayı daha sonra da gören ben-anlatıcı, sırlı ölümün nedenini anlamak için rüyasında gördüğü kesik başın robot resmini makineye çizdirir. Romanda rüyanın kehanete işaret etmesi bir motif olarak kullanıldığını gösterecekken rüyaların ben-anlatıcının var olan 2084 düzeninden kopma noktasına geldiğini imlemesi, anlatımın rüyalarla bilinçaltı arasındaki bağı gösteren psikanalitik kurama doğru evrildiğini gösterir. Bu evrilme Kaan Arslanoğlu'nun motiflerden beslense de psikiyatrist olduğunu hatırlatır.

**9.6. Nostalji Paradigması<sup>12</sup>:** Kaan Arslanoğlu, modern insanı, bütün halleriyle eleştirse de ben-anlatıcısına, 'geçmiş'i

<sup>12</sup> İlk olarak yurtdışında savaşılan İsviçreli askerlerde teşhis edilen "yurt özlemi hastalığı" için kullanılan nostalji kelimesi, zamanla "geçmişe duyulan özlem" hastalığının adı haline gelir. Modern algı bir taraftan hastalık olarak gördüğü nostaljinin ilerleme ile son bulacağına inanmış olsa da diğer taraftan modern dönem insanı nostalji duygusunu temel geçmiş ve hatırlama odaklarına dönüştürmüştür. bu nedenle modern zamanlarda geçmişe dair yoğun hatırlamalar 'nostalji paradigması' olarak adlandırılır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Svetlana Boym, *Nostaljinin Geleceği*, (Çev: Savaş Kılıç) Metis yayınları, İstanbul 2009)

bir duygu ya da mutlu hatırlamaların mekânı olarak düşündürüp hissettirmiştir. Ben-anlatıcının beş yaşındayken ailesinden alınıp sistem ve neslin devamı için A sınıf devlete götürülmesine dair hatırladıkları aile kurumunun önemini vurgulayan duygusalılıklarla doludur: “O hiç bozulmayan masalsı sükûneti. Pek çok insanın kendi adını gündeme bile getirmediğini.” (Arslanoğlu, 2007: 28). Yine yarım asır öncenin (yazma anının) eleştirisi yapılırken bu dönemden de önce var olan ve güzel hisler uyandıran yolculuklara da nostaljik bakılır: “Eğlenceli bir seyahate çıkacak yolcular gibiydik, perondaki neşeli kalabalıkla vedalaşan, o eski zamanlardakine benzer.” (Arslanoğlu, 2007: 29). 2084'te az yaşanan özgürlük ve çılgınlık hisleri de nostalji ile birleştirilir: “Havva torunluğunun keyfini son bir kez çıkarırcasına. Son kez. Çılgın, sınırsız, denetimsiz eğlence” (Arslanoğlu, 2007: 49).

### Sonuç

Modernleşme sürecinde geline aşamanın birey üzerindeki tutsak edici, kuşatıcı ve kısıtlayıcı etkilerinin bilim-teknikğin imkânlarının kullanılarak kurgulandığı karanlık bir gelecek tasavvuru olan *Sessizlik Kuleleri: 2084*, Türk edebiyatında az rastlanan distopik roman örneklerinden biridir. Yazarın odaklandığı ve okurun dikkatini çekmek istediği temel mesele, modern dünya içinde bireyin gittikçe daralan özgürlük alanı, otorite tarafından kontrol ve gözetim altında tutulması, kendi olamayışı, teknolojinin gittikçe insan yaşamını hükmü altına alması gibi gelecekte karamsar bir atmosferin dünyayı beklediğidir. Geleceğin dünyasını yaşadığı zamanın ve mekânın, şimdinin dili ve göstergelerini kullanarak kurgulayan Arslanoğlu, romanın tüm bileşenlerini belirlediği tematik örgünün tamamlayıcısı olarak işlevselleştirir. *Sessizlik Kuleleri: 2084*'ün argümanı, modern insanın değerlerini kaybedişi, korku ve kaygının hayatın her ayrıntısına sinmesi, bireyin çaresizliği üzerinden sosyal ve politik eleştirilere kapı aralamaktır. Romanın ben-anlatıcısı ve aynı zamanda öyküsü anlatılan kişinin zamanla farkına vardığı ve geçirdiği değişimle eleştirel bir bakış açısını yakalaması üzerinden yazar, okura insanın makineleştirilme sürecine dair önemli dikkatler sunmaktadır. Roman üzerine yapılan teknik, tematik, dil ve anlatım incelemeleri Kaan Arslanoğlu'nun bugünün paradigmasını kullanarak geleceğin dünyasını ve sistem eleştirisini tesis etmeye çalıştığı sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan yazar, yaşadığı çağa yönelik karamsar bir bakış açısını da yedeğe alarak tasavvur ettiği geleceği kurgulamakla distopyanın Türk edebiyatında az görülen örneklerinden birini yazmış olur.

### Kaynaklar

- Arslanoğlu, K., (2007), *Sessizlik Kuleleri 2084*, İthaki Yayınları, İstanbul.
- Aytür, N., (1997), *Amerikan Romanında Gerçeklik*, DTCF Yayınları, Ankara.
- Baudrillard, J., (2013), *Amerika*, (Çev: Yaşar Avunç) Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Boym, S., (2009), *Nostaljinin Geleceği*, (Çev: Savaş Kılıç) Metis yayınları, İstanbul.
- Cengiz, S., (2015) “Bilge Karasu'dan Distopik Bir Modernizm Eleştirisi: Gece, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 37(8), s. 49-54.

Erhat, A., (2015), Mitoloji Sözlüğü, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Griffiths, J., (2003), Tik Tak Zamana Kaçamak Bir Bakış, (Çev: Ertuğ Altınay), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Jameson, F., (2009), Ütopya denen Arzu, (Çev: Ferit Burak Aydar), Metis Yayınları, İstanbul.

Kumar, K., (2006), Modern Zamanlarda Ütopya ve Karşı Ütopya, (Çev: Ali Galip) Kalkedon Yayınları, İstanbul.

Moran, B., (1981), Edebiyat Kuramları ve Eleştiri, Cem Yayınları, İstanbul.

Ong, W. J., (2007), Sözlü ve Yazılı Kültür, (Çev: Sema Postacıoğlu Banon) Metis Yayınları, İstanbul.

Tekin, M., (2001), Roman Sanatı Romanın Unsurları 1, Ötüken Yayınları, İstanbul.





## Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama

Aykut Bedük<sup>1</sup>, Esra Yıldız<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya

<sup>2</sup>Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Karaman

### Özet

Rekabetin yoğun yaşandığı günümüz iş dünyasında işletmeler için çalışanların verimliliği, kuruma olan bağlılıkları, işe yönelik olumlu tutumları, büyük önem taşımaktadır. Bireyin psikolojik durumunu ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen psikolojik şiddet(mobbing) kapsamına giren davranışlar bugün işletmelerin üzerinde durdukları önemli bir kavramdır. Örgütün amaç ve değerlerini kabul etmek, örgüt adına çalışmak ve örgütün bir üyesi olmayı devam ettirme isteği davranışları şeklinde ortaya çıkan örgütsel bağlılık ise çalışan sadakatine önem veren tüm işletmeler için önemli bir husustur. Yapılan çalışmalar mobbinge yönelik algının çalışanların örgütsel bağlılığına etki ettiğini göstermektedir.

Bu araştırmada, Karaman İli Kamu Hastaneleri Genel Sekreterliği'nde araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlar arasından kolayda örneklem yöntemiyle katılımcılar seçerek, mobbing(psikolojik şiddet) algısının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 67 çalışan katılmıştır. Verilerin toplanması için oluşturulan anket formunda katılımcılara ilişkin demografik bilgiler, "Mobbing ölçeği" ve "Örgütsel bağlılık ölçeği" yer almıştır. Psikolojik şiddet(Mobbing) ölçeği 33 maddeli 5'li Likert tipinde bir ölçek iken, örgütsel bağlılık ölçeği 18 maddeli 5'li Likert tipinde 3 boyutlu bir ölçektir. Veriler Mann Whitney U, Bağımsız Örneklem t Testi, Kruskal Wallis ve Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir. Varyans Analizi sonucunda farklılık tespit edilen grupların belirlenmesinde Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkileri Pearson ve Spearman's Rho Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. İstatistiksel anlamlılık için  $p < 0.05$  değeri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda çalışanların mobbinge yönelik davranışlara maruz kalmadığı, mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Şiddet, Mobbing, Örgütsel Bağlılık, Hizmet Sektörü

## The Relationship of Mobbing and Organizational Commitment: An Application of Hospital Staff

### Abstract

Employee productivity, commitment to the organization and positive attitudes towards work are of great importance for businesses in today's competitive business world. Today behaviors within the scope of psychological violence (mobbing) affecting the individual's psychological status and the efficiency are very important concepts on which businesses focus. Organizational commitment in the form of accepting the values goals of the organization, working on behalf of the organization and the demand of continuing being a member of the organization is a major concern for all the businesses giving importance to employee loyalty. Studies indicate that perception of mobbing affects the organizational commitment.

In this study, the effects of mobbing (psychological violence) perception on the organizational commitment level has been examined by selecting participants with the random sample method among the employee who agree to participate in research from Karaman Public Hospital General Secretary. 67 employees participated in the research. There were demographic information about participants, "Mobbing Scale" and "Organizational Commitment Scale" in the questionnaire form created for collecting data. While psychological violence (mobbing) is a five-point Likert type scale consisting of 33 item, organizational commitment scale is a 3D five-point Likert type scale consisting of 18 items. Data has been analyzed with Mann Whitney U, Independent Sample t Test, Kruskal Wallis and one-way variance analysis. Tukey HSD multiple comparison test has been applied in determining the groups found difference according to the result of variance analysis. Relations of the scales with each other have been examined with Pearson and Spearman's Rho Correlation Coefficient.  $P < 0.05$  value has been used for statistical relevance. In result of the analysis it has been determined that employees aren't exposed to mobbing and there is an important negative relationship between mobbing perception and organizational commitment. It has also found that organizational commitment participants are at the moderate level.

**Keywords:** Psychological Violence, Mobbing, Organizational Commitment, Service Sector.

### 1. Giriş

Değişen rekabet şartları işletmeler için çalışanları önemli bir unsur haline getirmiştir. Zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların örgüt içerisindeki diğer çalışanlar ve üst yönetim ile ilişkileri önemli bir konudur. Bireyler işletme içerisinde uygulanan politikalar, iş yapma usulleri, terfi, ödül, ceza sistemlerine yönelik eşitliğe önem vermek ile birlikte bu konularda yapılan farklı davranışlara yönelik olumlu ya da olumsuz bir tutum sergilemektedirler (Şentürk, 2014: 1). Çalışanların kaliteli üretim gerçekleştirmesi, yüksek performans göstermesi pozitif yönde motive olmaları ile doğru orantılı bir seyir izlemektedir. İş yerinde mobbinge yönelik davranışlar ise çalışanların motivasyon düzeylerini düşürmek ile birlikte,

örgüte olan aidiyet duyguları, inançları ve bağlılıkları üzerinde de olumsuz yönde etkide bulunmaktadır.

Mobbing üzerinde yapılan çalışmalarda mobbing kavramı; yıldırma, duygusal taciz, iş yerinde zorbalık gibi kavramlar ile ifade edilmiştir. Bu çalışmada psikolojik şiddet olarak kavrama yer verilmiştir (Şentürk, 2014: 1). Mobbing aktif çalışma hayatı ve sosyal yaşamın içerisinde yer alan tüm bireylerin karşılaştığı önemli bir olgudur. Kişilerin birbirine karşı yıpratıcı düzeyde gerçekleştirdikleri hareketleri tüm sektörlerde gözlemlenen bir durumdur. Bu davranışların bir kişiyi hedef alarak ona zarar vermeye yönelik ve düzenli bir şekilde gerçekleşmesi durumunda mobbingin temeli hazırlanmış olmaktadır (Engin, 2012: 6). İşyerinde mobbinge ilişkin literatürde mobbing uygulayan kişi zorba, bu uygulamaya maruz kalan kişi ise kurban olarak

isimlendirilmektedir (Bartlett ve Bartlett, 2011: 72). Mobbinge maruz kalan bireyler duygusal olarak mutsuz bir iş ortamında çalışmak durumunda kalırlar. Mobbingin olumsuz etkilerinden korunmak için örgüt iklimini olumlu hale getirecek faaliyetler uygulanmalıdır (Atman, 2012: 171).

İnsan işletmeler için önemli bir örgütsel kaynaktır. Uzun süreli örgütlerin varlığını sürdürmesi bu kaynakların verimli kullanılmasına bağlıdır. İnsan kaynağının verimli kullanılması bu kaynağın kendini örgüte ait ve bağlı hissetmesine bağlıdır. (Şentürk, 2014: 49). Örgütsel bağlılık, çalışanların işletmenin sahip olduğu değerlere ve amaçlarına mümkün olan en yüksek düzeyde inanması ve benimsemesi; o işletmede çalışmak için duyulan güçlü bir istektir (Yıldırım vd., 2014: 28). Başka bir tanımlamaya göre örgütsel bağlılık; bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmesi, bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlı olması, örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunmasıdır (Şentürk, 2014: 3). Bu doğrultuda örgütsel bağlılık nitelikli, özverili ve başarılı çalışanları örgüt içerisinde uzun süreli istihdam edebilmek için önemli bir örgütsel davranış olarak yöneticiler tarafından üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmektedir.

Bu çalışmanın amacı psikolojik şiddet (mobbing) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışanlara uygulanan, düzenli ve uzun süreli olarak tekrar eden fiziksel, psikolojik baskıların, dışlama, yıldırma ve bezdirme faaliyetlerinin onların örgüte bağlılık düzeylerine etkisinin ne olacağı ortaya konulacaktır. Bireylerin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgüte inanması ve uzun süre çalışmaya yönelik kuvvetli bir istek duymasına psikolojik şiddet içerisinde tanımlanan davranışların etki düzeyinin boyutu tespit edilecektir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Mobbing (Psikolojik Şiddet)

Psikolojik şiddet kavramını insan davranışlarında ilk kez İsveçli bir Endüstri Psikoloğu olan 1980'lerde Heinz Leymann kullanmıştır. Leymann, işyerinde psikolojik şiddet davranışının sadece varlığını belirtmekle kalmayıp, aynı zamanda davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır (Şentürk, 2014: 14). Leymann'a göre, bireye karşı yapılmış bir davranışın psikolojik şiddet (mobbing) kapsamında değerlendirilebilmesi için, haftada en az bir kez gerçekleşmesi, en az 6 ay boyunca devam etmesi, hedefe yönelik olması ve mağdurun bu durumla mücadele etmede zorlanıyor olması gerekmektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 61). Yazar mobbinge yönelik 45 davranış tanımlamış ve bunları niteliklerine göre 5 farklı kategoride gruplandırmıştır (Pšunder, 2015: 27). Yine birçok yazar ve Leyman tarafından psikolojik şiddetin aşamaları; eleştirel durumlar, yıldırma ve küçük düşürülme, yönetimin devreye girmesi, işten çıkma/çıkarılma şeklinde açıklanmaktadır (Gürhan, 2015: 1). Başka bir tanıma göre mobbing ya da psikolojik terör etik dışı düşmanca sergilenen bir ya da daha fazla kişinin sistematik olarak bireylere karşı kullandıkları bireyin savunmasız ve güçsüz kalmasına neden olan uygulamalardır (Nekoranec ve KmošEena, 2015: 49). Psikolojik şiddet (mobbing) süreci içerisinde; uygulayıcılar, faaliyetin mağdurları ve izleyicileri olmak üzere üç grup insan rol almaktadır (Tetik, 2010: 84).

Psikolojik şiddet (mobbing)'e örgütün sahip olduğu katı hiyerarşik yapısı, örgütün büyüklüğü, çalışma koşullarının insanı dikkate almayacak şekilde oluşturulması, baskıcı bir liderlik tarzı, uygulayıcıların kıskançlık duygusuna sahip olması gibi bireysel ve örgütsel durumlar neden olmaktadır (Şentürk, 2014: 24-25). Psikolojik şiddet (mobbing)'in sonucunda mağdurlarda depresyon, mide rahatsızlıkları, uyku problemi, kaygı, konsantrasyon bozukluğu ve intihara teşebbüs gibi bireysel sağlık sorunları gözlemlenmektedir (Eroğlu, 2015: 274). Aynı zamanda örgütte uygulayanların işlerine konsantre olamaması, mağdur ile birlikte verimin düşmesi, personel dönüşümünün yüksek maliyete neden olması gibi örgütsel sonuçlar meydana getirmektedir (Engin, 2012: 31).

Psikolojik şiddet (mobbing)'in taraflarından biri olan uygulayıcıların genellikle statülerini kaybetmekten korkan, kıskanç, kişiler olmakla birlikte; mağdurlarının ayırt edici özellikleri bulunmamaktadır (Çalış ve Tokat, 2013: 106). Ancak iş yerlerinde yalnız, başarılı, yeni gelen ve diğerlerinden farklı olan kişilerin mağdur olma tehlikesi ile karşılaşmaları mümkündür (Mete, 2013: 980). Psikolojik şiddetin; iş yerinde yukarıdan aşağıya doğru eş değerler arasında ve aşağıdan yukarıya doğru olmak üzere farklı uygulama şekilleri bulunmaktadır (Mutlu, 2013: 30-32). Konu ile ilgili yapılan araştırmalar, psikolojik şiddet (mobbing)'in faaliyetlerini yürütebilmek için daha çok insan kaynağına ihtiyacı olan otel, ulaşım, iletişim, sağlık, eğitim, banka, restoran gibi işletmelerde görüldüğünü vurgulamaktadır (Pelit ve Kılıç, 2012: 125).

### 2.2. Örgütsel Bağlılık

İşletmeler için insan kaynakları faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi için büyük önem taşımaktadır. İş görenlerin kaliteli ürün üretebilmesi, yüksek performans göstermesi, işletmenin vizyon ve misyonunu benimsemesi amaç ve hedefleri gerçekleştirilmesi işletmeye olan aidiyet duygusu ile gerçekleşmektedir. Aidiyet duygusunun sonucunda ise örgütsel bağlılık ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütte kalıp onun için emek verme isteği ile örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek, örgütün değerlerini kabul edip, amaçları doğrultusunda çalışmasıdır (Güner, 2015: 22).

Örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan ilişkisi sonucunda oluşan, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade eden örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Bedük ve ark., 2015: 3332).

Örgütsel bağlılık kavramının; örgütün amaç ve değerlerini benimseme ve bu değerlere karşı güçlü bir inanç hissetme, örgütün yararı ve sürekliliği için beklenenden daha fazla çaba harcama ve örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir istek ve arzu duyma olmak üzere üç unsuru vardır (Eisenberg et al., 1987:181; İraz ve Eryeşil, 2012: 2144).

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar sonucunda yaklaşımlar belirlenmiştir. Bu yaklaşımlar; bireyin içinde bulunduğu koşulların psikolojisini nasıl etkilediği ve bunun davranışına nasıl yansıdığına önemli olduğu tutumsal, bireyin geçmişteki davranışları nedeni ile bağlılık gösterdiği davranışsal, bireyin bağlılığının sebebini araştırırken birden fazla noktaya bakılması

gerektiğini savunan çoklu bağlılıklar yaklaşımı şeklinde ifade edilmektedir (Şentürk, 2014: 27). İş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını; yaş, cinsiyet, medeni durum, terfi imkânları, ücret ve ödül sistemleri, sosyal haklar, çalışma arkadaşları, örgütsel adalet gibi faktörler etkilemektedir (Karahana ve Yılmaz, 2014: 5700). Kurumda diğerlerine göre örgütsel bağlılığı kuvvetli olan bireyler örgütleri için ellerinden gelenin en iyisini yaparlar (Zhang et al., 2015: 1659). Khan vd.'lerine göre; örgüte bağlı çalışanlar üç temel davranış özelliği sergilemektedirler. Bunlar; örgütün kural ve yönetmeliklerine inanma, hedefleri gerçekleştirme ve örgütte kalma şeklinde belirtilmektedir (Khan et al., 2014: 38).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan tanımların ortak özellikleri örgüte bağlanan bireylerin örgütün başarısı için ellerinden gelen katkıları sağlama doğrultusunda davranış gösterecekleri beklentisidir. Aynı zamanda bağlılıkları güçlü olan çalışanların performans düzeylerinin bağlılık duymayan çalışanlara göre daha yüksek olacağı düşüncesi örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında temel alınan en önemli unsur olmaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251).

Literatürde örgütsel bağlılık üzerine yapılan sınıflandırma türlerinden en çok kabul göreni Meyer ve Allen'in sınıflandırmasıdır. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı, ölçen üç boyutlu bir yaklaşım ortaya koymaktadırlar (Prabadevi, 2014: 31). Ortaya koydukları model en iyi ampirik çalışma kabul edilmekle birlikte literatürde çok büyük destek görmüştür (Enache vd., 2013: 883). Bireyi örgütün amaçlarını güçlü şekilde benimseyen ve örgütün üyesi olmaya devam etme isteği şeklinde ortaya çıkan duygusal bağlılık, bireyin örgütün kariyer imkânları, emeklilik şartları elde ettiği bireysel kazanımlar ve alternatif yetersizliğinden dolayı ortaya çıkan devam bağlılığı, bireyin örgütte kalmayı zorunluluk görmesi şeklinde ortaya çıkan normatif bağlılık bu yaklaşıma göre yapılan örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır (Khan et al., 2013: 119). Her bir boyut örgütsel bağlılık sürecinin tamamlanması açısından gerekli ve eşit öneme sahiptir (Khan et al., 2013: 119). Bu üç bağlılık türünün (duygusal, devam ve normatif) ortak yanı, iş görenleri bir örgüte bağlayan ve onların örgütle olan beraberliğinin devam edip etmeyeceği kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu yansıtır (Meyer et al., 1993: 539; Obeng ve Ugboro, 2003: 84; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251).

Sonuç olarak; örgütsel bağlılığın yüksek olmasının çalışanlarının performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliğini artırdığı; işe devamsızlığı ve geç kalmayı, işten ayrılmayı yani personel devir hızını azalttığı birçok araştırmacı tarafından çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (İraz, ve ark., 2012: 445; Bedük, 2014: 69-71). Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık çalışanın içinde bulunduğu kurumu ile kurumdan ayrılma isteğini azaltacak güçlü bir psikolojik bağdır (Zia, 2014: 83).

### 2.3. Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Mobbing, seçilmiş bir bireyin öz güven ve öz saygısına yönelik sürekli, acımasız ve yıkıcı biçimde uygulamalar şeklinde ortaya çıkmaktadır (Seçkin ve Demirel, 2014: 331). Mobbing davranışlarının örgütsel, bireysel ve sosyal nedenleri bulunmaktadır. Örgütsel nedenler daha çok örgütün yetersizliği, değişen örgüt yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, yetersiz liderlik davranışları, zayıf sosyal statü ve iş stresidir.

Bunun yanında sosyal nedenler daha çok toplumun kültürel yapısı ile ilişkilidir (Hüsrevşahi, 2015: 1180).

Tüm dünyada yapılan çalışmalar artan rekabet ve yoğun stresin olduğu örgüt ortamlarının varlığına bağlı olarak mobbingin küresel boyutlu bir sorun olduğunu göstermektedir. Avrupa Birliğine üye ülkeler arasında yapılan bir araştırmada katılımcıların %4'ünün fiziksel şiddet, %2'sinin cinsel taciz ve %8'nin mobbinge yönelik davranışlara maruz kaldığını ortaya koymuştur (Akar ve ark., 2011: 179).

Yine bu alanda yapılan birçok araştırma özel ve kamu sektöründe çalışan bireylerin mobbing davranışı ile karşı karşıya kalmalarının çeşitli negatif sonuçlara sebebiyet verdiğini ortaya koymaktadır. Devamsızlık oranının artması, iş doyum düzeyinin azalması, işten ayrılma niyetinin artması, düşük performans, verim düşüklüğü, fiziksel ve psikolojik pek çok rahatsızlığın oluşması gibi sonuçlar en çok görülenleridir. Bunun yanı sıra örgütsel boyutta, işin niteliğinde ve niceliğinde düşüş, çalışanlar arasında hoş olmayan davranışlar, artan personel hareketi, hastalık izinlerinin artması, örgüte yönelik davaların artması, üretimde kalitenin düşmesi ile birlikte artan maliyetler, karın azalıp rekabet gücünün zayıflaması şeklinde negatif sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir (Bedük, 2014: 148-149).

Örgütsel bağlılık ise işletmeler için hayati önem taşıyan bir konudur. Yüksek bağlılık gösteren bireyler, mutlu olup işlerini severek yaptıkları için çalışma ortamında iyi ilişkiler kurarak kaliteli üretim gerçekleştirmektedir. Aynı zamanda çalışanlar tarafından psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi ve yüksek düzeyde bağlılık daha iyi performans sonuçlarının ortaya çıkmasına neden olacaktır (Maria ve Bastos, 2015: 251). İş görenlerin örgüte bağlı olmalarını sağlamak için yöneticiler tarafından eğitim, esnek kariyer imkânları oluşturma, yapılan güzel çalışmalarını ödüllendirme, kişisel gelişim olanakları sağlamak gibi uygulamalar gerçekleştirilmelidir (Gürbüz ve ark., 2015: 6). Kaliteli bir işin pozitif sonucu olması nedeni ile örgütsel bağlılık örgütler tarafından dikkate alınan bir unsurdur (Buluc ve Gunes, 2014: 147).

Psikolojik şiddete maruz kalan bireyler örgütü de olumsuz yönde etkilemekte, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini engellemektedir (Yıldırım ve ark., 2014: 27). Yazında mobbing ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalar mobbinge yönelik uygulamaların ve davranışların örgütsel bağlılığı azalttığı yönünde tespitlerde bulunmaktadır. Yine bu alanda yapılan çalışmalar mobbingi önleyici normların, prosedürlerin örgütte oluşturulmasının pozitif bir örgüt ortamı oluşturup çalışma ortamında kişilerin sağlığını korumada etkili olabileceğine vurgu yapmaktadır (Quine, 2001: 83).

Aynı zamanda örgütsel bağlılık iş yerinde mobbing ile iş görenlerin işten ayrılma niyetlerine olan etkisinde de düzenleyici rolü üstlenmektedir (Rasool et al., 2013: 178). Bu alanda yapılan çalışmaların daha çok eğitim sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Literatür taraması sonuçlarından yola çıkılarak bu çalışma için mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna yönelik bir hipotez geliştirilebilir.

## 2.4. Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisini İnceleyen Çalışmalar

Literatürü incelediğimizde “Psikolojik şiddet ile Örgütsel bağlılık arasındaki ilişki” inceleyen çalışmalardan bazıları şöyledir:

Şener (2013) psikolojik yıldırma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasını Ankara Mamak ilçesinde resmi genel liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütmüştür. Toplanan verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya çok az maruz kaldıkları örgütsel bağlılık düzeylerinin de orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

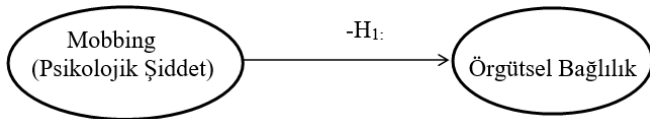
Karahan ve Yılmaz (2014) Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesinde görev yapan 321 çalışan ile yaptıkları anket çalışmalarında elde edilen bulgulara göre mobbing ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğunu saptamışlardır.

Yıldırım ve arkadaşlarının (2014) Antalya ili Belek beldesinde faaliyet gösteren 12 konaklama işletmesi ile yaptıkları çalışmada iş görenlerin mobbing algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olduğunu saptamıştır.

Naktiyok ve Polat (2016)'ın mobbing ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere Kahramanmaraş Elbistan ilçesinde bir devlet kurumunun hizmet personeli ile yaptıkları anket çalışmalarında analiz ettikleri 130 anket formunun sonucuna göre çalışanların mobbinge maruz kaldıklarını ve bu durumun onların örgütsel bağlılığa yönelik algılarını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.

### 3. Teorik Model ve Hipotez

Mobbing (psikolojik şiddet) ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki var mıdır? İş görenlerin kurum içerisinde mutlu olması, işe yönelik doyum elde etmesi, örgütsel verimlilik ve etkinlik açısından önem taşımaktadır. Mobbinge yönelik, bireyin performansını ve psikolojisini olumsuz yönde etkileyen davranışların bireylerin kuruma olan bağlılıkları ile olan ilişkisi önemli bir sorundur. Bu amaçla aşağıdaki teorik model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Teorik Model

Mobbing ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde mobbinge yönelik davranışların bireyler üzerinde pek çok psikolojik ve fiziksel etkisinin olduğu görülmektedir (Yaman, 2015: 7). Özellikle mağdurlarda depresyon, uyku problemi, konsantrasyon bozukluğu, öfkelenme, kaygı, umutsuzluk gibi etkilerin yanı sıra, örgütler açısından da örgütsel performansın azalması, iş kalitesinin düşmesi, işsizlik maliyetlerinin artması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Eroğlu, 2015: 274).

Başarılı işletmeler için sahip oldukları iş görenlerin kuruma olan bağlılıkları hayati önem taşımaktadır. Bağlı çalışanlar, yüksek aidiyet duygusuna sahip, kaliteli üretim yapan, işini verimli şekilde sonuçlandıran, kurumun değerlerini benimsemiş, amaçları sahiplenen kişilerdir. Bu özelliklere sahip iş görenler rekabet edebilme noktasında işletmeler için

stratejik öneme sahiptirler. Mobbinge yönelik uygulamaların bireylerin bağlılık düzeyini negatif yönde etkilemesi bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuş ve araştırmanın ana hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir.

H1: İşletmelerde mobbing (psikolojik şiddet)e yönelik davranışlar örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler.

Alt hipotezler;

H2: Çalışanların demografik özellikleri ile mobbinge maruz kalmaları arasında ilişki vardır.

H3: İşletmelerde mobbing (psikolojik şiddet)e maruz kalma ile devamlılık ve duygusal bağlılık arasında ilişki vardır

H4: İşletmelerde mobbing (psikolojik şiddet)e maruz kalma ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır.

## 4. Araştırma Yöntemi

### 4.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Bu çalışmada mobbing ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Şiddetli rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasının örgütler için vazgeçilmez unsuru motivasyonu yüksek verimli iş görenlerdir. Bu nedenle iş görenleri yıpratma, kötüleme, aşağılamaya yönelik uygulamaların onların işe ve örgüte olan bağlılık düzeyine etkisi araştırma konusu olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın amacı, mobbing ve örgütsel bağlılık kavramlarını ve aralarındaki ilişkiyi incelemektir. Aynı zamanda mobbinge yönelik davranışların örgütsel bağlılığı ne yönde etkilediği de araştırma ile tespit edilmek istenen bir başka sorundur. Bu doğrultuda çalışmanın hipotezi işletmelerde mobbinge yönelik davranışların örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu düşüncesidir.

Mobbing ve örgütsel bağlılık kavramları üzerine literatürde birçok alanda araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu iki kavram üzerine daha çok eğitim alanında yapılan çalışmalar dikkat çekmektedir. Çalışmanın sağlık çalışanları üzerinde yapılması bu alana katkı sağlamasından ötürü önem arz etmektedir.

### 4.2. Araştırmanın Evreni-Örneklem-Sınırlılıklar

Araştırmanın evrenini Karaman Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği çalışanları oluşturmaktadır. Evrene ulaşmada zaman açısından zorluklar yaşanacağından dolayı belirlenen evren üzerinden onu temsil edecek rastgele örnekleme yöntemi ile örneklem seçilmektedir. Ancak evreni oluşturan çalışan sayısının ulaşılabilir olması nedeniyle Karaman Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinde çalışan toplam 80 çalışana da anket uygulanmış bu anketlerden kullanılabilir 67 çalışanın anketi değerlendirmeye alınmıştır. 67 çalışandan oluşan örneklem, evren hakkında genelleme yapma yeterliliğini sağlamaktadır.

Araştırmanın zaman kısıtı nedeni ile sadece Karaman ili sınırlarında gerçekleştirilmesi, araştırmanın sınırlılıklarındandır.

### 4.3. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Çalışma ampirik bir araştırma niteliğinde olup, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçeklerden faydalanılarak oluşturulmuştur. Araştırma verileri mobbing (psikolojik şiddet) ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden oluşan anket formu ile toplanmıştır. Ankete ayrıca bu ölçeklerin yanı sıra kişisel bilgilerin de yer aldığı bir bölüm eklenmiştir. Anketi yanıtlayan kişilere verilen önermeler ile ilgili

görüşlerini olumludan olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir.

Anket uygulaması 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanlara ait demografik bilgiler, ikinci bölüm psikolojik şiddet(mobbing) ve üçüncü bölüm örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anket formunun hazırlanmasında mobbinge yönelik uygulamaları ölçmek için Şentürk'ün 'Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi' konulu yüksek lisans tez çalışması (Şentürk, 2014: 89-90), örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için de Mansur'un 'İşletmelerde Uygulanan Mobbingin(Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi' konulu yüksek lisans tez çalışması(Mansur, 2008: 181) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığa yönelik hazırlanan bölüm, duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt ölçeklerinden oluşmaktadır.

Demografik bilgileri toplamaya yönelik hazırlanan 7 sorudan oluşan formda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hizmet süresi, unvan ve gelir durumu gibi özellikler yer almaktadır. 33 soruluk psikolojik şiddet (mobbing) ölçeğinin ve 18 soruluk örgütsel bağlılık ölçeğinin derecelendirilmesinde beşli Likert tipi ölçekleme kullanılmıştır. Mobbingi ölçmek için kullanılan ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlar ile değerlendirilmiş olup (1) Hiç, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Sık ve (5) Çok sık şeklinde düzenlenmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için kullanılan ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlar ile değerlendirilmiş olup (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Anket için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayısı Mobbing ölçeği için 0.91, örgütsel bağlılık ölçeği için 0.85 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın alt boyutları için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayısı duygusal bağlılık için 0.60, devam bağlılığı için 0.77, normatif bağlılık için 0.78 olarak bulunmuştur.

#### 4.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri Karaman İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği çalışanlarına yapılan yüz yüze anket çalışması yapılarak elde edilmiştir. Verilerin yüzdeler, ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t testi, Mann Whitney U, Tukey HSD, Kruskal Wallis ve Tek Yönlü Varyans Analizi, Pearson ve Spearman's Rho Korelasyon Katsayısı ile analizleri yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmıştır. İstatistiki anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

#### 5. Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek için demografik değişkenler, (Tablo 1) kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde ankete katılan bireylere ilişkin demografik tanımlamalar Frekans (n) ve Yüzde (%) olarak verilmiştir. Ölçeklerde yer alan sorulara ilişkin Ortalama ve Standart Sapma değerleri tablolarda verilmiştir. Ölçekleri demografik özelliklere göre değişim gösterip göstermediği Mann Whitney U ve Bağımsız Örneklem t Testi ile Kruskal Wallis ve Tek Yönlü Varyans Analizi ile belirlenmiştir. Varyans Analizi sonucunda farklılık tespit edilen grupların belirlenmesinde Tukey HSD

çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve farklılık belirlenen gruplar farklı harfler ile belirtilmiştir. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkileri Pearson ve Spearman's Rho Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. İstatistiksel anlamlılık için  $p < 0.05$  değeri kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanlara ilişkin demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir. Katılımcıların %53,7'sini erkekler, %46,3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. %71,6'sı evlilerden oluşmakla birlikte, %38,8'i lisans mezunudur. Yaş olarak katılımcıların genç bir çoğunluk olduğu %46,3'ünün 21-30 yaşında kişiler oluşturmaktadır. Anket formunu cevaplayanların çoğunluğu %26,9 oran ile sağlık memurları iken, %22,4'ünü VHKİ oluşturmaktadır. Hizmet yılı süresi olarak çalışanların %49,3'ü 0-5 yıl arasında çalışmış kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %35,8'i 2001-2500 TL arası gelir elde etmektedir.

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Özellikler (N=67)

Değişken	Frekans (n)	Yüzde (%)	
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	36	53.7
	Kadın	31	46.3
	21-30 Yaş	31	46.3
	31-40 Yaş	22	32.8
	41-50 Yaş	11	16.4
	50 Yaş ve üzeri	3	4.5
<b>Medeni Durum</b>	Bekâr	19	28.4
	Evli	48	71.6
<b>Eğitim Durumu</b>	Ortaöğretim Mezunu	16	23.9
	Ön Lisans Mezunu	25	37.3
	Lisans Mezunu	26	38.8
<b>Aylık Gelir</b>	1000 TL ve altı	4	6
	1001-1500 TL	9	13.4
	1501-2000 TL	11	16.4
	2001-2500 TL	24	35.8
	2501 ve üzeri	19	28.4
<b>Hizmet Yılı</b>	0-5 Yıl	33	49.3
	6-10 Yıl	10	14.9
	11-15 Yıl	12	17.9
	16-20 Yıl	6	9
	21 Yıl ve üzeri	6	9
<b>Unvan</b>	Hemşire	67	100
	Sağlık Memuru		
	Acil Tıp Teknisyeni		
	VHKİ		
	Tıbbi Sekreter		
Diğer			
<b>Toplam</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

Mobbing Ölçeğinde yer alan sorulara ilişkin Ortalama ve Standart Sapma değerleri Tablo 2'de verilmiştir. Mobbing ölçeğinde genel olarak en yüksek ortalamaya 2.00 ortalama ile "Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor" sorusu sahipken, en düşük ortalamaya sahip sorular 1.02 ortalama ile "Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum.", "Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor, fiziksel zarar görüyorum." ve "Cinsel tacize uğruyorum." sorularıdır. Ayrıca "Cinsel imalarda bulunuluyor." Sorusuna tüm anket katılımcıları hiç katılmıyorum cevabını verdiği için bu soru yorumlarda dikkate alınmamıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde yer alan sorulara ilişkin Ortalama ve Standart Sapma değerleri Tablo 3'de verilmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutunda yer alan sorulardan "Meslek hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım." sorusu ve "Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum." "Sorusu 3.01 ile en

yüksek ortalamaya sahipken, en düşük ortalamaya sahip soru 2.56 ile “Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.” sorusudur. Duygusal bağlılık alt boyutunda yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 2,89 olarak tespit edilmiştir.

Devam bağlılığı alt boyutunda yer alan sorulardan “İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok güç olurdu.” Sorusu 3.08 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahipken, “Bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir iş düşünebilirdim. “sorusu 2.62 ortalama ile en düşük ortalamaya sahiptir. Devam bağlılığı alt boyutunda yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 2.97 olarak tespit edilmiştir.

Normatif bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip soru 3.16 ile “Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şuan ayrılmamın doğru olduğunu düşünmüyorum.” sorusu iken, en düşük ortalamaya sahip soru 2.64 ile “Mevcut işyerimde kalmak için, hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.” sorusudur. Normatif bağlılık alt boyutunda yer alan sorulara verilen cevapların genel ortalaması ise 2.86 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için oluşturulan ölçekte yer alan soruların genel ortalaması 2.91 iken standart sapması 0.24’dir. Bu sonuç derecelendirme ölçeği esas alınarak orta düzeydeki örgütsel bağlılığı ifade etmektedir.

**Tablo 2:** Mobbing Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	SS
Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor.	2.00	1.15
Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor	1.82	1.19
İyi çalışmama rağmen bana bağırlıyor ve azarlanıyorum.	1.59	1.01
Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	1.65	0.96
Özel yaşantım sürekli eleştiriliyor.	1.21	0.47
Telefonla kasıtlı olarak gereksiz yere aranıyorum.	1.37	0.90
Sözle tehdit ediliyorum.	1.26	0.77
Yazılı tehditler alıyorum.	1.04	0.27
Jestler, bakışlar yoluyla, iletişim kurmam engelleniyor.	1.14	0.50
İş arkadaşlarım/Üstlerim benimle konuşmuyor.	1.26	0.77
İş arkadaşlarımla benimle konuşması engelleniyor.	1.17	0.64
Diğer çalışanlardan ayrı bir yerde çalışmaya zorlanıyorum.	1.21	0.72
Bulduğum ortamda yokmuşum gibi davranılıyor.	1.14	0.65
Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor.	1.17	0.67
Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor.	1.14	0.50
Psikolojik sorunlarım olduğu yönünde imalı sözler ediliyor, davranışlar sergileniyor.	1.11	0.50
Psikolojik tedavi almam yönünde baskı yapılıyor.	1.10	0.46
Bir özümlü alay ediliyor.	1.05	0.29
Dini inancım / Siyasi görüşümden dolayı alay ediliyorum.	1.08	0.41
Özel yaşantımla alay ediliyor.	1.04	0.27
Özgüvenimi veya itibarımı olumsuz etkileyen işleri yapmam konusunda baskı görüyorum.	1.17	0.64
Çabalarım yağcılık olarak değerlendiriliyor.	1.19	0.58
İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor.	1.17	0.45
Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum.	1.05	0.23
Cinsel imalarda bulunuluyor.	1.00	
Verilen görevler geri alınıyor, işim sürekli değiştiriliyor.	1.28	0.75
Niteliklerim dışında, daha az yetenek gerektiren işler veriliyor.	1.25	0.70
Özel bir görev tanımım yok, yapmam için anlamsız işler veriliyor.	1.22	0.71
Özel eşyalarım zarar veriliyor.	1.04	0.36
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorum.	1.17	0.67
Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum.	1.02	0.17
Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor, fiziksel zarar görüyorum.	1.02	0.17
Cinsel tacize uğruyorum.	1.02	0.17
Genel Ölçek Toplamı	1.23	0.23

Ort.: Ortalama, SS: Standart Sapma

**Tablo 3:** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	SS
<b>Duygusal Bağlılık</b>		
Meslek hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	3.01	1.39
Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.	3.01	1.33
Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	2.64	1.22
Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.	2.56	1.25
Bu kurumun benim için anlamı büyüktür.	3.35	1.33
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	2.79	1.36
Alt Boyut Geneli	2.89	0.29
<b>Devam Bağlılığı</b>		
İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok güç olurdu.	3.08	1.22
Şu an bu kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem yaşantım büyük oranda alt üst olur.	2.68	1.36
Şu an bu kurumda kalmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.	3.35	1.26
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az alternatifim olduğuna inanıyorum.	3.05	1.30
Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin azlığıdır.	3.00	1.23
Bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir iş düşünebilirdim.	2.62	1.09
Alt Boyut Geneli	2.97	0.27
<b>Normatif Bağlılık</b>		
Mevcut işyerimde kalmak için, hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	2.64	1.20
Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şuan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	3.16	1.23
Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissi duyarım.	2.65	1.26
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3.02	1.29
Bu kurumdan şuan ayrılamam, çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluk duyuyorum.	2.82	1.15
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	2.89	1.20
Alt Boyut Geneli	2.86	0.20
<b>Genel Ölçek Toplamı</b>	<b>2.91</b>	<b>0.24</b>

**Tablo 4.1:** Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması için Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişken		n	Ort.	SS	Medyan	Mann Whitney U Testi	
						Test Değeri	p
Cinsiyet	Erkek	36	1.15	0.23	1.07	-1.570	0.116
	Kadın	31	1.30	0.39	1.12		
Medeni Durum	Bekâr	19	1.11	0.17	1.03	-1.856	0.063
	Evli	48	1.26	0.36	1.12		

\*: İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p < 0.05$ ).

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

Psikolojik Şiddet (Mobbing) ölçeğinin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $t = -1.570$ ,  $p = 0.116 < 0.05$ ). Bu durum, Mobbing algısının cinsiyete göre değişim göstermediği şeklinde yorumlanır. Psikolojik Şiddet (Mobbing) ölçeğinin medeni

durum açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Mann Whitney U analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $t = -1.856$ ,  $p = 0.063 > 0.05$ ). Bu durum, mobbing algısının medeni duruma göre değişim göstermediği şeklinde yorumlanabilir. (Tablo 4.1).

**Tablo 4.2:** Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması için Yapılan Kruskal Wallis testi Sonuçları

Değişken		n	Ort.	SS	Medyan	Kruskal Wallis Testi	
						Test değeri	p
<b>Eğitim Durumu</b>							
	Ortaöğretim Mezunu	16	1.25	0.38	1.10	0.031	0.860
	Ön Lisans Mezunu	25	1.16	0.20	1.09		
	Lisans Mezunu	26	1.26	0.38	1.15		
<b>Gelir</b>							
	1000 TL ve Altı	4	1.53	0.23	1.62	6.616	0.157
	1001-1500 TL	9	1.27	0.54	1.06		
	1501-2000 TL	11	1.31	0.43	1.09		
	2001-2500 TL	24	1.15	0.17	1.10		
	2501 ve üzeri	19	1.16	0.26	1.06		
<b>Unvan</b>							
	Hemşire	11	1.37	0.36	1.36	8.717	0.121
	Sağlık Memuru	18	1.15	0.27	1.07		
	ATT	5	1.09	0.08	1.09		
	VHKİ	15	1.19	0.25	1.15		
	Tıbbi Sekreter	8	1.48	0.56	1.39		
	Diğer	10	1.07	0.11	1.03		

Yaş							
	21-30 Yaş	31	1.26	0.37	1.12	0.310	0.856
	31-40 Yaş	22	1.19	0.26	1.12		
	41-50 Yaş	11	1.14	0.23	1.09		
	50 ve Üzeri Yaş	9	1.31	0.54	1.00		
Hizmet Yılı							
	0-5 Yıl	33	1.25	0.36	1.12	0.582	0.965
	6-10 Yıl	10	1.25	0.39	1.09		
	11-15 Yıl	12	1.10	0.11	1.07		
	16-20 Yıl	6	1.22	0.30	1.15		
	21 ve Üzeri Yıl	6	1.25	0.36	1.09		

\*: İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p<0.05$ ).

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

Psikolojik şiddetin (Mobbing) demografik özelliklere göre gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis analizi sonucunda, gruplar arasında herhangi bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0.05$ ). Bu duruma göre, mobbing algısı (veya varlığı) Eğitim durumu,

Gelir, Unvan, Yaş ve Hizmet Yılına göre farklı değildir. Bu bulguya göre H2 doğrulanmamıştır. (H2: Çalışanların demografik özellikleri ile mobbinge maruz kalmaları arasında ilişki vardır.)

**Tablo 5.1:** Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması için Yapılan *Bağımsız Örneklem t Testi* Sonuçları

Değişken		n	Ort.	SS	Bağımsız Örneklem t testi	
					Test Değeri	p
Cinsiyet	Erkek	36	2.96	0.74	-0.636	0.527
	Kadın	31	2.85	0.60		
Medeni Durum	Bekâr	19	2.84	0.69	0.482	0.631
	Evli	48	2.93	0.68		

\*: İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p<0.05$ ).

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma

Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete göre değişim gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Bağımsız Örneklem t testi analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $t=-0.636$ ,  $p=0.527>0.05$ ).

Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma göre değişim gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Bağımsız Örneklem t testi analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $t=0.482$ ,  $p=0.631>0.05$ ).

**Tablo 5.2:** Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması için Yapılan *Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA)* Sonuçları

Değişken		n	Ort.	SS	ANOVA Testi		Çoklu Karşılaştırma
					Test değeri	p	
<b>Eğitim Durumu</b>							
	(a)Ortaöğretim Mezunu	16	3.35	0.42	7.568	0.001*	(b)
	(b)Ön Lisans Mezunu	25	2.58	0.74			(a)
	(c)Lisans Mezunu	26	2.95	0.59			
<b>Gelir</b>							
	1000 TL ve Altı	4	3.02	0.18	0.929	0.453	
	1001-1500 TL	9	3.14	0.79			
	1501-2000 TL	11	2.59	0.80			
	2001-2500 TL	24	2.91	0.70			
	2501 ve üzeri	19	2.95	0.57			
<b>Unvan</b>							
	(a)Hemşire	11	2.48	0.70	6.463	<0.001*	(d)
	(b)Sağlık Memuru	18	2.94	0.67			(c)
	(c)ATT	5	1.91	0.78			(b)(d)(e)(f)
	(d)VHKİ	15	3.33	0.44			(a)(c)
	(e)Tıbbi Sekreter	8	2.87	0.24			(c)
	(d)Diğer	10	3.21	0.41			(c)
<b>Yaş</b>							
	21-30 Yaş	31	2.77	0.68	1.367	0.261	
	31-40 Yaş	22	3.07	0.72			
	41-50 Yaş	11	2.83	0.57			
	50 ve Üzeri Yaş	9	3.37	0.43			
<b>Hizmet Yılı</b>							
	0-5 Yıl	33	2.80	0.70	0.484	0.747	
	6-10 Yıl	10	3.08	0.54			
	11-15 Yıl	12	2.93	0.88			
	16-20 Yıl	6	3.06	0.50			
	21 ve Üzeri Yıl	6	3.02	0.50			

\*: İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p<0.05$ ). Çoklu Karşılaştırma için Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma



Örgütsel Bağlılığın demografik özelliklere göre gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucunda, Eğitim durumu ( $F=7.568$ ,  $p<0.001$ ) ve Unvan Durumuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $F=6.463$ ,  $p<0.001$ ).

Bu anlamlı farklılığın tespiti için yapılan Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, Eğitim durumu için Ortaöğretim mezunları ile Ön Lisans Mezunlarının Örgütsel Bağlılık puanları arasında ve Unvan durumu için ise, Acil Tıp

Teknikerlerinin (ATT) Örgütsel Bağlılık algısı ile diğer tüm grupların Örgütsel Bağlılık algısı arasında ve Hemşireler ile Veri Hazırlama Kontrol İşletmenlerinin (VHKİ) Örgütsel Bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortaöğretim mezunlarının Örgütsel Bağlılık puanı ortalaması (3.35), Ön Lisans mezunlarının Örgütsel Bağlılık puanı ortalamasından yüksektir (2.95). Unvan için, VHKİ çalışanlarının Örgütsel Bağlılık algısı en yüksek iken (3.33), ATT çalışanlarının Örgütsel Bağlılık algısı en düşüktür (1.91).

**Tablo 6:** Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçekleri ile Alt Boyutlarının İlişkilerini Belirlemek için Yapılan *Pearson ve Spearman'sRho Korelasyon Analizi* Sonuçları

	<b>Örgütsel Bağlılık</b>	<i>Duygusal Bağlılık</i>	<i>Devam Bağlılığı</i>	<i>Normatif Bağlılık</i>
<b>Mobbing</b>	-0.305* (0.012)	-0.210 (0.089)	-0.096 (0.436)	-0.377* (0.002)
<b>Örgütsel Bağlılık</b>		0.808* (<0.001)	0.842* (<0.001)	0.822* (<0.001)
<i>Duygusal Bağlılık</i>			0.543* (<0.001)	0.492* (<0.001)
<i>Devam Bağlılığı</i>				0.522* (<0.001)

\*: İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ( $p<0.05$ ). Pearson ve Spearman'sRho Korelasyon değeri ( $r$ ) ile hücrelerde ilk satırlarda gösterilmiştir. Sütunlardaki ikinci satırlar  $p$  değerleridir.

Örgütsel Bağlılık ve Mobbing arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan *Spearman'sRho Korelasyon* analizi sonucunda, Örgütsel Bağlılık ve Mobbing arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ( $r=-0.305$ ,  $p=0.012<0.05$ ).

Bu sonuca göre çalışma hipotezi doğrulanmıştır. (H<sub>1</sub>: İşletmelerde mobbing (psikolojik şiddet)e yönelik davranışlar örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler.)

Örgütsel Bağlılık ile Alt boyutlarından olan Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan *Pearson Korelasyon* analizi sonucunda, Örgütsel Bağlılık ile Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı aynı yönlü yüksek bir ilişki mevcuttur ( $p<0.05$ ).

Örgütsel bağlılık ile alt boyutu Duygusal Bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan *Spearman'sRho Korelasyon* analizi sonucunda, Örgütsel Bağlılık ile Duygusal Bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı aynı yönlü yüksek bir ilişki mevcuttur ( $p<0.05$ ).

Mobbing ile Örgütsel Bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan *Spearman'sRho Korelasyon* analizi sonucunda, Mobbing ile sadece Normatif Bağlılık alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ters yönlü bir ilişki mevcuttur ( $r=-0.377$ ,  $p=0.002<0.05$ ). Bu bulguya göre H<sub>4</sub> doğrulanmıştır. (H<sub>4</sub>: İşletmelerde mobbing(psikolojik şiddet)e maruz kalma ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır). Mobbing ile diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0.05$ ). Bu bulguya göre H<sub>3</sub> doğrulanmamıştır. (H<sub>3</sub>: İşletmelerde mobbing(psikolojik şiddet)e maruz kalma ile devamlılık ve duygusal bağlılık arasında ilişki vardır).

### Sonuç

Yapılan analizler sonucunda yoğun çalışma temposunun yaşandığı kamu hastane çalışanlarının orta düzeyde kurumlarına bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Mobbing(psikolojik şiddet) algısının veya varlığının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir, unvan, yaş ve hizmet yılına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Analizler sonucunda ortaöğretim mezunlarının örgütsel bağlılık algısının ön lisans mezunlarının örgütsel

bağlılık algısından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumun özellikle mezuniyete bağlı olarak iş alternatiflerinin az olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Veri hazırlama kontrol işletmenlerinin kurumda örgütsel bağlılıklarının en yüksek olduğu unvan grubu olduğu analiz sonucunda ulaşılan bulgulardandır. En düşük örgütsel bağlılık düzeyi ise Acil tıp teknisyenlerinde görülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani mobbinge maruz kalan bireylerin örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Bu sonuç bu konu üzerinde yapılan birçok çalışma ile örtüşmektedir. Psikolojik şiddet konusu çalışanların verimini ve performanslarını, iş tatmin ve bağlılık düzeylerini etkileyen bir kavramdır. Etkilerini en aza indirmek için yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Çalışma ortamını iyileştirici mobbinge yönelik davranışların oluşmasını engelleyici önlemler almaları gerekmektedir.

### Kaynaklar

- Akar, N., Nilgün, A., ve Sarvan, F. (2011). Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Academic Review*, 11(1), 179-191.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans Ve Kalite Dergisi*, 3, 157-174.
- Bartlett, J. E., ve Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 69-84.
- Bedük, A. (2014). Örgüt Psikolojisi - Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular: Yeni Yaklaşımlar - Güncel Konular. Konya: Atlas Akademi.
- Bedük A., K.Eryeşil. ve O.Eşmen (2015). "The Effect Of Organizational Commitment and Burn out on Organizational Cynicism:A Field Study in the Healtycare Industry" *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(10), 3331- 3335.

- Buluc, B.,ve Gunes, A. M. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools. *Anthropologist*, 18(1), 145-152.
- Çalış, M.,ve Tokat, B. (2013). Örgüt Yapısı Ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 103-120.
- Enache, M., Sallán, J. M., Simo, P.,ve Fernandez, V. (2013). Organizational commitment within a contemporary career context. *International Journal of Manpower*, 34(8), 880-898. doi:10.1108/IJM-07-2013-0174
- Engin, G. (2012). Mobbing (Duygusal Taciz)'in İşten Ayrılma Ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu İle İlgili Bir Araştırma. (Yüksek Lisans), Trakya Üniversitesi, Edirne. (166)
- Eroğlu, O. (2015). Türk Yönetim ve Organizasyon Yazınında Mobbing: Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri ve Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme.
- Eisenberg, E.M.,Monge, P.R. and Miller, K.I., (1987). Involvement in Communication Networks as a Predictor of Organizational Commitment,*Human Communication Research*, 10(2),179-201.
- Fındık, M., K. Eryeşil (2012). “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslar Arası Demir Çelik Sempozyumu*, 2-4 Nisan 2012, Karabük.
- Güner, A. G. (2015). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği). (Yüksek Lisans), Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Gürbüz, G., Kumkale, İ.,ve Oğuzhan, A. (2015). Personel Güçlendirme-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizinde Yapısal Eşitlik Modeli İle Regresyon Analizinin Karşılaştırılması: Bir Uygulama.
- Gürhan, N. (2015). Yıldırma (Mobbing). Gazi Üniversitesi Öğretim Ü yeleri Derneğ i yemeğ ine katılımınızdan mutluluk duyarız., 1.
- Hüsrevşahi, S. P. s. g. c. b. e. t. (2015). Relationship between Organizational Mobbing and Silence Behavior among Teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(5), 1179-1188. doi:10.12738/estp.2015.5.2581
- İraz, R. ve Eryeşil K.(2012). " Effect of Leadership Approach to Organizational Commitment: A Study in Transport Sector ", *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering* 6(8), 2143-2149
- İraz, R., M. Fındık; K. Eryeşil,(2012). “Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Selçuk Üniversitesi Örneği”, 1st International Conference On Sustainable Business And Transitions For Sustainable Development, KONYA, s.443-455.
- Karahan, A.,ve Yılmaz , H. (2014). Mobbing Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 9(33), 5692-5715.
- Karacioğlu, F.,ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1).
- Khan, F., Rasli, A. M., Yusoff, R. M., Ahmed, T., ur Rehman, A.,ve Khan, M. M. (2014). Job Rotation, Job Performance, Organizational Commitment: An Empirical Study On Bank Employees. *Journal Of Management Info*, 3(1), 33-46.
- Khan, I., Khan, F., Khan, H., Nawaz, A.,ve Yar, B., Naseem. (2013). Determining the Demographic impacts on the Organizational Commitment of Academicians in the HEIs of DCs like Pakistan. *European Journal of Sustainable Development*, 2(2), 117-130.
- Mansur, F. (2008). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (psikolojik şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Maria, L. G.,ve Bastos, A. V. B. (2015). Organizational Commitment, Psychological Contract Fulfillment and Job Performance: A Longitudinal Quanti-qualitative Study. *Brazilian Administration Review*, 251-267. doi:101590
- Mete, A. (2013). Yüksek Öğretim Kurumlarında Psikolojik Yıldırma (Terör) : Uygulayanlar, Mağdurlar Ve Seyirciler. *International Journal of Social Science*(2), 977-933.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen(1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications.
- Meyer, J.P. ; N.J. Allen & C.A. Smith (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization” in *Journal of Applied Psychology*, 78(4), pp. 538-551.
- Mutlu, N. (2013). Öğretmenlere göre psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Naktiyok, A., ve Polat, F. (2016). Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences* . 2016, Vol. 30 Issue 1, p1-17. 17p.
- Nekoranec, J.,ve KmošE na, M. (2015). MOBBING In The Workplace – Its Manifestations, Consequences And Possibilities Of Elimination In The Armed Forces Of The Slovak Republic. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 20(1), 47-54. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=9h&AN=109147845&lang=tr&site=eds-live&authtype=ip,uid>
- Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). “Organizational commitment among public transit employees: an assessment study”, *Journal of the Transportation Research Forum*, Vol. 57, No. 2, Spring, 83-98.
- Pelit, E.,ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 122-140.
- Prabadevi, P. (2014). A Study On Organizational Commitment Of Employees In Life Insurance Companies. *Global Management Review*, 9(1), 30-36. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=103541290&lang=tr&site=eds-live&authtype=ip,uid>

- Pšunder, M. m. p. u. s. (2015). Mobbing in Schools: Teachers' Experiences, Reactions and Perspectives. *Education & Science / Eğitim ve Bilim*, 40(180), 25-35. doi:10.15390/EB.2015.3116
- Quine, L. (2001). Workplace Bullying In Nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Rasool, F., Arzu, F., Hasan, A., Rafi, A., ve Kashif, A. R. (2013). Workplace Bullying and Intention to Leave: The Moderating Effect of the Organizational Commitment. *Information Management and Business Review*, 5(4), 175-180.
- Seçkin, Z., ve Demirel, Y. (2014). The Relationship between the Employees' Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior. *Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Psikolojik Yıldırma Davranışı (Mobbing) Arasındaki İlişki.*, 18(1), 329-348.
- Şener, O. (2013). Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi (KAREFAD)* 1(1): 47-64
- Şentürk, E. (2014). Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 81-89.
- Yaman, E. (2015). Mobbing and Stress. *International Journal of Progressive Education*, 11, 6-13.
- Yıldırım, B. I., Yirik, Ş., ve Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 25-40.
- Zhang, J.-C., Zhang, W.-Q. L. A. Z.-Y., ve Xie, J. (2015). Organizational Commitment, Work Engagement, Person-Supervisor Fit, And Turnover Intention: A Total Effect Moderation Model. *Social Behavior And Personality*, 1657-1666. doi:102224
- Zia, Y. A. (2014). Organizational Commitment of Private University Faculty: Does age matter? *Putaj Humanities & Social Sciences*, 21(2), 81-88.
- Ryan, K. ve Oestreich, D. K. (1991), Driving Fear Out of the Workplace: How to Overcome The Invisible Barriers to Quality, Productivity and Innovation, Jossey-Bass.
- Aktaran: Kish-Gephart, J. J., Detert, J.R., Trevino, L.K. ve Edmondson, A.C. (2009), "Silenced by Fear: The Nature, Sources, and Consequences of Fear at Work", *Research in Organizational Behavior*, 29, 163-193.
- Quinn, R. E. ve Spreitzer, G. M. (1997), "The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider", *Organizational Dynamics*, 26(2), 37-50.
- Sargut, S. A. (1994), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*, Verso Yayıncılık, Ankara.
- Scheufle, D. A. ve Moy, P. (2000), "Twenty-five Years of the Spiral of Silence: A Conceptual Review and Empirical Outlook", *International Journal of Public Opinion Research*, 12(1), 3-28.
- Schwappach, D. L. B. ve Gehring, K. (2014), "Saying It Without Words': A Qualitative Study of Oncology Staff's Experiences With Speaking Up About Safety Concerns", *BMJ Open*, 4(5), e004740, 1-8.
- Silah, M. (2005). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A., (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Gazi Kitabevi, 522 s., Ankara.
- Tangirala, S. ve Ramanujam, R. (2008), "Employee Silence on Critical Work Issues: The Cross Level Effects of Procedural Justice Climate", *Personnel Psychology*, 61(1), 37-68.
- Van De, E. ve Van Der, G., (2003), Break the Silence: Do Management Openness and Employee Involvement Raise Employee Voice Worldwide?. in: *Academy of Management Proceedings*. <http://proceedings.aom.org/content/2003/1/K1.4.short> (Son Erişim Tarihi: 15.07.2015).
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I.C. (2003), "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Yalçın, B. ve Baykal, Ü. (2012), "Özel Hastanelerde Görevli Hemşirelerin Sessiz Kaldığı Konular ve Sessiz Kalma Nedenleriyle İlişkili Faktörler", *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, Koç Üniversitesi*, 9(2), 42-50.



## Denetçi Bağımsızlığının Etik İlkeler Çerçevesinde İncelenmesi: Bir Denetim Firması Uygulaması\*

Esra DEMİR<sup>1</sup>,

Yavuz ÇİFTÇİ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi SBE İşletme ABD Yüksek Lisans Programı, Muğla, esrademir@gmail.com

<sup>2</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İİB İşletme Bölümü, Muğla

### Özet

Ekonomideki gelişmeler finansal tablolara olan ilgiyi ulusal sınırlardan uluslararası alana taşımıştır. Özellikle, küreselleşmenin etkisiyle işletmelerin finansal durumlarına ilişkin güvenilir bilgiye olan gereksinim, dünya ekonomisinde bağımsız denetime olan ihtiyacı önemli bir hale getirmiştir. İşletmelerin sundukları finansal tabloların bağımsız denetimden geçmiş olması, bu bilgileri kullanacak olan taraflar açısından önem arz etmektedir. Bağımsız denetim sayesinde söz konusu finansal tabloların güvenilirliği artırılarak, bu bilgileri kullanacak olan finansal tablo kullanıcılarının daha etkin ve doğru kararlar vermeleri amaçlanmaktadır.

Küresel ölçekte yaşanan finansal skandallar, bağımsızlık ve etik konusu üzerinde şüphe yaratarak, denetim konusundaki algıları olumsuz yönde etkilemiştir. Oysa özellikle sermaye piyasaları açısından bakıldığında bağımsız denetim esas olarak bir güven mekanizmasını temsil etmektedir. Finansal alanda yaşanan bu olumsuzlukların giderilmesi ve yeniden güvenilir bir ortamın oluşturulması için çeşitli ulusal ve uluslararası kuruluşlar birçok düzenleme yapmıştır.

Bu çalışmada, yapılan düzenlemeler rehberliğinde, bağımsız denetim faaliyetini yerine getiren bağımsız denetçinin, bağımsız olması ve etik ilkeler çerçevesinde hareket etmesinin, bağımsız denetimin kalitesi ve güvenilirliği açısından en önemli gereklilik olduğu vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda kurumsal bir bağımsız denetim firması seçilerek uygulama yapılmıştır. Uygulamada görüşme ve gözlem tekniği kullanılarak, firmanın bağımsızlığı sağlamaya yönelik etik ilke uygulamaları belirlenmiş ve analiz edilmiştir. Uygulama sonucunda, denetlenen işletmelerin kalifiye personel eksikliği sebebiyle finansal tabloların çoğu zaman denetçi tarafından düzenlendiği, denetim ekibinin bilişim teknolojilerindeki gelişmelere uyum sağlamakta zorlandığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu durumun denetçi bağımsızlığı konusunda önemli riskler doğurabileceği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Bağımsız Denetim, Bağımsız Denetçi, Denetçi Bağımsızlığı, Etik İlkeler

## An Analysis of Auditor Independence in Accordance with Ethical Principles: An Auditing Company's Practice

### Abstract

With the developments in economy, the interest in financial statements crossed national borders and stepped into international arena. The need in reliable information regarding financial status of businesses has leveraged as a result of effects of globalization, in particular, the need in independent auditing in the world economy. Independent auditing of the financial statements offered by businesses is important for the parties that refer to such financial statements. With independent audits, it is aimed to contribute to reliability of such financial statements, thus enable financial statement users to make more effective and correct decisions.

Global financial scandals have led to affect the perceptions regarding auditing in a negative way by creating suspicions in terms of independency and ethics. However, especially when viewed from the perspective of capital markets, independent auditing actually represents a trust mechanism. Various national and international bodies have introduced many regulations in order to eliminate the negative aspects, and be restored reliability in the financial area.

In this study, independency of the independent auditor who performs independent auditing under guidance of relevant regulations and its acting in accordance with ethical rules are aimed to be highlighted which are the most important necessity in terms of reliability and quality of independent auditing. Within this scope, an independent auditing company was selected and an analysis conducted on this firm. The ethical principles applied to the firm's independence were determined and analyzed by using interview and observation techniques in the research. As a result of the research, it has been found that audited firms have difficulty in adapting to the developments in information technologies, where the financial statements are often organized by the auditor due to lack of qualified personnel. It can be concluded that this situation can pose significant risks to the auditor's independence.

**Keywords:** Independent Audit, Independent Auditor, Independency of Auditor, Ethical Principles

\*Bu makale, Esra DEMİR'in Doç. Dr. Yavuz ÇİFTÇİ danışmanlığında hazırlanmış olduğu "Bağımsız Denetçi Bağımsızlığının Etik İlkeler Çerçevesinde İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

### 1. Giriş

Günümüzde çok sayıda birey, kurum veya kuruluş, ilişkili oldukları işletmelerle ilgili kararlar alırken güvenilir bilgilere ihtiyaç duymaktadır. Bu kararlara dayanak olan en temel araç ise, işletmelerin oluşturmuş oldukları finansal tablolardır. Finansal tabloların doğru, dürüst ve güvenilir bir şekilde hazırlanıp sunulması, bu tablolarda yer alan bilgileri kullanarak karar alma durumunda olan tarafların alacakları kararların doğruluğu açısından vazgeçilmez önem taşır.

Bağımsız denetim faaliyeti, işte bu noktada, finansal tabloların karar alıcılar için güvenilirliğini sağlama fonksiyonunu üstlenmektedir.

Muhasebenin sunmuş olduğu bilgilerin, günümüz ekonomik ortamında toplumun geniş bir kesimini ilgilendirdiği genel kabul görmektedir. Bu durum, bağımsız denetim faaliyetini yürüten denetçilerin, işletmeyle ilgili taraflara karşı sorumluluklarını da arttırmakta ve her geçen gün daha çok nitelik kazanmasını gerektirmektedir. Sunulan

bilgilerin güvenilirliğini talep eden tarafların, bağımsız denetim faaliyetini yürüten meslek mensuplarından beklentisi; toplumun çıkarlarını gözeterek, dürüst, şeffaf, güvenilir bilgiler sunmaları ve hepsinden önemlisi, bağımsız davranış içinde olmalarıdır.

Bağımsızlık, bağımsız denetimin temel unsurlarından birisidir. Nitekim bağımsızlığın zedelendiği durumlarda, bağımsız denetçinin ve dolayısıyla sunacağı denetim raporunun güvenilirliği tehlikeye girmiş olacaktır. Ülkemizde ve dünyada yaşanan ve bu konuda önemli örnek teşkil eden şirket skandalları, denetim alanında bağımsızlık olgusunun yanı sıra etik kavramının da eksikliğini hissettirmiştir. Yaşanan finansal skandallar, dikkatleri denetçi bağımsızlığına ve etik ilkelere çevirmiş ve konuyla ilgili düzenlemelerin tekrar gözden geçirilmesini gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda denetim alanında ulusal ve uluslararası ölçekte çalışmalar yürüten kurum ve kuruluşlar, çeşitli düzenlemeler yaparak, finansal raporların güvenilirliğini sağlayacak, bağımsız denetimi tamamen kapsayacak ve kalitesini yükseltecek, sarsılan kamu güvenini tekrar kazandıracak bir denetim sisteminin kurulmasını ve sürdürülmesini amaçlamıştır. Bu düzenlemeler çerçevesinde, bağımsız denetimin etkinliğinin ve uluslararası standart ve etik ilkelere uygun olarak gerçekleştirilmesinin, toplumun ekonomik çıkarları açısından önemi vurgulanmıştır.

## 2. Denetçinin Bağımsızlığı

Ekonomideki küreselleşme hareketleriyle birlikte uluslararası şirket birleşmelerinin artması ve yatırımların gelişmekte olan ülkelere yönelmesi, ekonominin temel unsuru olan işletmeleri değişen koşullara uyum sağlamaya zorlamaktadır. İşletmelerin rekabet güçlerini arttırmaları ve gelişen sermaye piyasalarına kolayca girebilmeleri için; mevcut muhasebe sistemlerini daha etkin hale getirerek şeffaf, karşılaştırılabilir, doğru finansal tablolar sunmaları ve daha önemlisi bunları bağımsız denetimden geçirerek güvenilirliğini arttırmaları gerekmektedir (Selimoğlu, 2014: 1).

Denetçi veya denetim firması, herhangi bir işletme veya kamu kurumu ile bağlantısı olmaksızın, bir serbest meslek faaliyeti olarak finansal tablo denetimi hizmeti sunmaktadır. Bu nedenle, bu hizmeti veren meslek mensupları “dış denetçi /bağımsız denetçi”; yürütülen mesleki faaliyet de “muhasebe denetimi/finansal tablo denetimi/bağımsız denetim” olarak isimlendirilmektedir. Denetiminin gerçek işlevi, denetim çalışmalarını yürüten bağımsız denetçilerin, bağımsız ve güvenilir olmaları üzerine odaklanmıştır (Yıllancı ve ark., 2013: 6).

Kaliteli bir denetim çalışması yapılabilmesi ve denetim sürecinin sağlıklı bir şekilde tamamlanabilmesi için, bağımsızlık unsurunun titizlikle gözetilmesi gerekmektedir (Aslanoğlu ve Baskan, 2016). Denetimde bağımsızlık ancak, bağımsız denetim kuruluşları veya bağımsız denetçilerin çalışmalarını sürdürürken, tarafsızca ve bağımsız bir şekilde hareket etmeleriyle mümkündür. Öte yandan, denetimin kalitesi ve güvenilirliği denetçinin bağımsızlık düzeyine bağlı olarak artar veya azalır.

### 2.1. Denetçinin Bağımsızlığı İlkesi

Bağımsız davranma, denetim mesleğinin temelini oluşturur. Meslek üyeleri denetim görevini sürdürürken denetim ile ilgili tüm konularda bağımsız davranmalıdırlar. Denetimde bağımsızlık denetim kanıtlarını toplarken, kanıtları

ve sonuçları değerlendirirken ve denetim raporunu hazırlarken tarafsız bir bakış açısıyla hareket etmeyi ifade eder (Güredin, 1998). Denetim sözleşmelerinin bulunduğu durumlar, aynı zamanda kamu yararını ilgilendirmektedir. Dolayısıyla bu kurallar denetim ekibinin üyelerinin, denetim şirketlerinin ve denetim ağında bulunan şirketlerin denetim müşterilerinden bağımsız olmasını gerektirir.

KGK tarafından yayımlanan Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nin 22. maddesinde bağımsızlık, denetçi ve denetim firmalarının;

- denetlenen işletmeden bağımsız ve tarafsız olması,
- denetlenen işletmenin karar alma süreçlerine katılmaması ve
- bağımsızlıklarını ortadan kaldıracak özel durumlarının bulunmaması

şeklinde tanımlanmıştır (KGK, 2012).

Denetim görüşünü talep eden taraflar, denetçinin bağımsız olduğuna inanırlar. Denetçinin görevini yürütürken kendi bakış açısından bağımsızlığını koruduğuna inanması yeterli değildir; finansal tablo kullanıcılarının da denetçinin bağımsız olduğuna güvenmeleri gerekir. Bir diğer deyişle, denetçi hem “gerçekte” ve hem de “görünürde” bağımsız davranış içinde olmalıdır (Güredin, 1998). Bu iki olgu, denetim etiği çerçevesinde; “gerçekte bağımsızlık” ve “görünürde bağımsızlık” kavramlarıyla aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır (TÜRMOB, 2014:62):

Gerçekte bağımsızlık, mesleki yargıyı tehlikeye düşürecek etkilerden etkilenmeden bir sonuç açıklamaya imkân veren, böylece kişinin dürüstlikle hareket etmesine ve tarafsızlık ve mesleki şüphecilik kullanmasına imkân veren zihin durumunu ifade eder.

Görünürde bağımsızlık, önlemler de dâhil olmak üzere konuyla ilgili her türlü bilgiye sahip olan ve makul bir üçüncü kişinin; bir denetim firmasının veya güvence ekibi üyesinin dürüstlüğüne, tarafsızlığına ve mesleki şüphecilğe gölge düştüğü sonucuna haklı olarak ulaşmasına yol açacak kadar açık olan olgu ve koşullardan kaçınılmasıdır.

Bir denetçi denetim faaliyeti sırasında gerçekte bağımsız davranmış olabilir; fakat denetçi görüşünü alanlar denetçinin müşterisi lehine davrandığı hususunda bir şüpheye düşerlerse, yani denetçi görünürde bağımsız değil ise, denetçinin bağımsız olmadığına karar verilir. Bağımsızlıktan şüphe duyulması durumunda ise, denetim işlevinin değeri kaybolmuş demektir (Güredin, 1998). Dolayısıyla, bağımsızlığın değerlendirilmesinde gerçekte bağımsızlık ve görünürde bağımsızlık birlikte göz önünde bulundurulmalıdır.

### 2.2. Denetçinin Bağımsızlığını Ortadan Kaldıran Durumlar

Denetçinin bağımsızlığını ortadan kaldıran durumlar ve buna ilişkin yapılması gerekenlerle ilgili yol göstermek üzere düzenleyici kurumlar tarafından çeşitli etik ilkeler ve yorumlar yayınlanmaktadır. Aşağıda konuyla ilgili ulusal mevzuatımızdan ve Avrupa Birliği (AB) mevzuatından örnek sunulmuştur.

Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nin 22. maddesine göre, aşağıdaki hususların varlığı halinde bağımsızlığın zedelendiği veya ortadan kalktığı kabul edilmektedir (KGK, 2012):

- Denetçiler ile denetim kuruluşunun ortakları, kilit yöneticileri, denetçileri ve bunların boşanmış olsalar dahi eşleri ile 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) kan ve kayın hısımları veya denetim kuruluşları tarafından denetlenen

işletme veya denetlenen işletme ile ilgili onlarla doğrudan veya dolaylı olarak menfaat, ortaklık, kilit yönetici sıfatıyla iş, olağan ekonomik ilişkiler dışında borç veya alacak ilişkilerine girilmiş olması,

- Geçmiş yıllara ilişkin denetim ücretinin, geçerli bir nedene dayanmaksızın denetlenen işletme tarafından ödenmemesi,

- Denetim ücretinin, denetim sonuçları ile ilgili şartlara bağlanmış olması, denetimin kalitesine dair belirsizlikler oluşturması, denetim kuruluşu tarafından denetlenen işletmeye sunulan denetim dışı diğer hizmetler dikkate alınarak belirlenmesi,

- Bağımsızlığı zedeleyen diğer hallerin ortaya çıkması.

AB'nin denetim alanında yapmış olduğu düzenlemeler kapsamında yayımlanan Avrupa Parlamentosu ve Konseyi 17 Mayıs 2006 Tarihli ve 2006/43/EC Sayılı Direktifi'nin "Bağımsızlık ve Tarafsızlık" başlıklı 22/2. maddesinde, bağımsızlığı ortadan kaldıran durumların ortaya çıkması durumunda yapılması gerekenler şu şekilde açıklanmıştır (AB, 2006);

"Tarafsız makul ve bilgilendirilmiş üçüncü tarafların, denetçinin ya da denetim firmasının bağımsızlığının olumsuz yönde etkilendiği durumda, denetçi, denetim firması veya denetim ağı ile denetlenen firma arasında doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir finansal, ticari, istihdam ya da - ilave denetim dışı hizmetlerin sağlanması da dâhil olmak üzere- başka konularda herhangi bir ilişkinin mevcut olması durumunda, denetçi veya denetim firmalarının denetim faaliyetini yürütmeyeceklerini garanti altına alacaklardır. Eğer denetçinin ya da denetim firmasının bağımsızlığı, öz eleştiri, kişisel çıkar, taraf tutma, içli dışılık veya güven ya da gözdağı gibi tehditlerle etkilendiyse, denetçi veya denetim firması bu tehditleri azaltmaya yönelik güvenlik önlemleri almalıdır. Eğer tehditlerin önem derecesi alınan güvenlik önlemleri ile karşılaştırıldığında, denetçi veya denetim firmasının bağımsızlığı olumsuz yönde etkileniyorsa, denetçi veya denetim firması denetimi yürütmeyecektir."

AB, ayrıca yukarıdaki düzenlemeyi destekleyici içerikte olan 14 Nisan 2014 tarihli ve 2014/56/EU Sayılı Direktifi de mevzuatına dahil etmiştir.

### 2.3. Denetçinin Yasal Sorumluluğu

Denetçiler, sunmuş oldukları denetim hizmeti çerçevesinde işletmeyle ilgili taraflara karşı kaliteli bir denetim yürütme, doğru ve güvenilir bir görüş sunma gibi mesleki ve etik sorumluluklar üstlenmiş olur. Ancak, özellikle son yıllarda yaşanan mali yolsuzluk örnekleriyle birlikte, denetçilere yasal açıdan da bazı sorumluluklar yüklendiği gözlenmektedir. Türkiye'deki mevzuat dikkate alındığında, denetçinin yasal sorumluluklarını düzenleyen aşağıdaki örnekler verilebilir:

6102 Sayılı TTK'nun 6335 Sayılı Kanun'un 9. maddesiyle değiştirilen ve "Denetçinin sorumluluğu" başlığını taşıyan 554. maddesine göre; yürütmüş oldukları denetim faaliyetiyle ilgili olarak kusurlu hareket etmeleri halinde, verdikleri zarar dolayısıyla denetçiler, hem şirkete hem de ortaklar ve şirketten alacaklı olanlara karşı sorumludur.

Benzer şekilde, 660 Sayılı KGG'nin Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK)'nin 24. maddesine göre; denetçiler, denetledikleri finansal tablolara ilişkin hazırladıkları bağımsız denetim raporlarının denetim standartlarında belirlenmiş ilkelere aykırı olması ve rapordaki

yanlış/eksik/yanıltıcı bilgi ve görüşler nedeniyle doğabilecek zararlardan hukuken sorumlu tutulmuşlardır.

### 3. Etik Kavramı ve Muhasebe Meslek Etiği

Etik kelimesi, karakter ve alışkanlık anlamına gelen Yunanca "ethos" kelimesinden türetilmiştir (Solomon, 1984: 3). Çoğu zaman etik kavramıyla eş anlamda kullanılan, ahlak kelimesi ise, Arapça'da karakter yapısı, huy, mizaç anlamına gelen "hulk" kelimesinin çoğuludur (Poyraz, 1996:21).

Anlam yakınlığına rağmen, kavram olarak etik ve ahlak farklı biçimde tanımlanmaktadır. İyi-kötü, doğru-yanlış vb. nitelermeler bireysel anlamda ele alındığında ahlak; grup/topluluk açısından ele alındığında ise etik olarak algılanmaktadır (Karacan, 2014: 16). Ahlak kavramının kişinin toplumdaki ilişkilerini düzenleyen ve dini boyutları da olan bir disiplini; etik kavramının ise daha çok kişilerin toplum ve çalışma hayatı içindeki davranış tarzlarını inceleyen, bu davranışları düzenleyen bir disiplini ifade ettiği söylenebilir (Kısakürek ve Alpan, 2010: 215).

Etik, ahlak felsefesi olarak da adlandırılmaktadır. Etiğin temel ilgi alanı, bütün davranış ve eylemlerin özünün araştırılması olup; bireyin eylemlerini ahlaki açıdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğu sorusu etik tartışmaların asli konusunu oluşturur. Bireyler bir davranışı gerçekleştirmeden önce, bilinçli ya da bilinçsiz olarak sosyal, kültürel, çevresel, vicdani, dini, ahlaki, psikolojik faktörlerin etkilediği süzgeçlerden geçirir (Kutlu, 2008: 8).

Etik ilkelerin bir bütün olarak yasal yaptırımlara bağlanmasının imkânsız olması, bireyleri mensup olduğu oluşumlarda ortak etik değerler belirlemeye yöneltmektedir (Çiftci ve Çiftci, 2003: 81). Aynı mesleği yürüten kişilerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan meslek örgütleri veya birlikler de bu oluşumlardan biridir.

Bir mesleğe mensup kişiler, meslek etiğini kendi meslek grubunun özelliklerine ve toplumun ahlaki değerlerine uygun bir şekilde uygulamak zorundadır. Meslek mensubunun değerleri toplum, çevre ve mesleki eğitim sistemi ile şekillenmektedir (Kızıl ve ark., 2015: 8).

Meslek mensuplarının mesleğin yürütülmesinde teknik bilgi kadar mesleki etik kurallarının öneminin farkında olmaları çok önemlidir. Geliştirilen meslek etiği kuralları ve i, toplum çıkarlarının korunması, mesleğin itibarının ve saygınlığının ve dolayısıyla toplumda mesleğe olan güvenin artırılması içindir (Yıldız, 2010: 161).

Muhasebe meslek etiği, meslek mensuplarının, kanunlara uygun işlemlerin yapılması yanında toplumun değer yargılarına da önem verilerek güvenilir bilgilerin topluma sunulması ve müşteriler, toplum, meslektaşlar ve ilgili meslek kuruluşları ile olan ilişkilerde uyulması gereken kurallar bütünüdür (Daşdan, 2001:31). Muhasebe mesleğini yürüten kişiler için, yeterlilik, güvenilirlik, tarafsızlık, bağımsız davranma, kendi kendini denetleme ve dürüstlük (Karacan, 2014: 70) gibi temel vasıflar ancak meslek etiği ilkelerine uymakla söz konusu olabilecektir.

### 4. Denetim Etiğine İlişkin Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler

Denetimde etik konusuyla ilgili gerek ulusal gerekse uluslararası alanda birçok düzenleme yapılmış, bu kapsamda denetim mesleğine mensup kişi/firmaların uymaları gereken ilke ve kurallar belirlenmiştir. Aşağıda bu düzenlemeler ve getirilen etik ilkeler ana hatlarıyla incelenmiştir.

#### 4.1. Denetim Etiğine İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Türkiye’de denetim konusuyla ilgili birçok kurum ve kuruluş tarafından etik ilkeleri içeren bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Üyeleri ile Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Personelinin Uyacakları Meslek İlkeleri, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ve Kamu Gözetim Kurumu (KGK) tarafından yapılan düzenlemelere aşağıda özet olarak değinilecektir.

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu’nun 67’nci maddesinin (k) bendinde iç denetçilerin uyacakları etik kuralların İç Denetim Koordinasyon Kurulu’na belirleneceği hükme bağlanmıştır. Bu çerçevede, meslek ahlak kuralları, kamu iç denetim uygulamalarında meslek ahlak kültürünün geliştirilmesi amacıyla Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsünün (IIA) Meslek Ahlak Kuralları esas alınarak ve diğer uluslararası mesleki kuruluşların metinlerinden de yararlanılarak oluşturulmuştur. İç denetçilerin uymaları gereken ilkeler; dürüstlük, tarafsızlık, nesnellik, bağımsızlık, gizlilik, yetkinlik (ehil olma) şeklinde sıralanmaktadır.

TÜRMOB tarafından 19.10.2007 Tarihli ve 26675 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Müşavirlerin Meslek faaliyetlerinde uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik”, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) bünyesindeki Uluslararası Muhasebe Meslek Mensupları Etik Standartlar Kurulu (IESBA) tarafından yayınlanan “Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik Kurallar” esas alınarak hazırlanmıştır (TÜRMOB, 2014:1).

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından yayımlanan Yönetmelikle (BDDK, 2007); Kurul üyeleri ile personelinin, 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu ve ilgili diğer mevzuatla verilen görevlerini, anılan Kanun’da gösterilen yetkiler çerçevesinde, herhangi bir etki veya baskı altında kalmadan yapabilmelerini, kamuoyunda ve mali piyasalarda Kurumun görevlerini tam bir tarafsızlık içinde yerine getirdiği konusunda güven oluşturmasını ve bu güvenin sürdürülmesini sağlamak üzere uyacakları mesleki ve etik ilkeler düzenlenmiştir.

Sermaye Piyasası Kurulu’nun (SPK) yayımladığı Tebliğ’de (SPK, 2006), bağımsız denetim kuruluşları ve bağımsız denetçilerin uyacakları etik ilkeler; mesleki şüphecilik, bağımsızlık, mesleki özen ve titizlik, ticaret ve mesleğe aykırı faaliyet yasağı, reklam yasağı, sır saklama yükümlülüğü, karşılıklı ilişkiler ve haksız rekabet olarak belirlenmiştir.

2011 yılında Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu’nun (KGK) kurulmasıyla artık muhasebe ve denetim alanındaki standart oluşturma yetkisi tek elde toplanmış olmaktadır. Kurum, daha önce kabul edilmiş TMS’leri (Türkiye Muhasebe Standardı) aynen benimsemiş, buna ilave olarak “Uluslararası Finansal Tablo Standartları”nı (IFRS) Türkçeye tercüme ederek “Türkiye Finansal Raporlama Standartları” (TFRS) başlığıyla yayımlamış ve yayımlamaya devam etmektedir. Benzer şekilde IFAC/IAASB tarafından oluşturulan “Uluslararası Denetim Standartları” (ISA) da Türkçeye tercüme edilerek “Türkiye Denetim Standartları (TDS) olarak yayımlanmaktadır (Zencirkıran, 2015: 69).

KGK’ nın yayımlamış olduğu “Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar” kapsamında yer verilen etik ilkeler aşağıdaki gibidir (KGK, 2015):

**Dürüstlük:** Dürüstlük ilkesi tüm denetçiler için, bütün mesleki ve iş ilişkilerinde dürüst, açık, doğru ve güvenilir olma yükümlülüğünü getirmektedir.

**Tarafsızlık:** Denetçilere, önyargıların, temayüllerin, çıkar çatışmalarının veya başkalarının nüfuzlarını kötüye kullanarak meslek veya işle ilgili muhakemelerini ve kararlarını etkilemesine izin vermeme yükümlülüğünü getirmektedir.

**Mesleki yeterlilik ve özen:** Mesleki bilgi ve beceriyi, müşterilerin yeterli mesleki hizmetleri almalarını temin edecek bir seviyede tutmak ve mesleki hizmetlerin faaliyetlerin sunumu sırasında, uygulamadaki teknik ve mesleki standartlara uygun bir şekilde ve özen içinde hareket etmektir.

**Sır saklama (gizlilik):** Mesleğin icrası sırasında elde edilen bilgilerin gizliliğine riayet etmek, söz konusu bilgilerin açıklanması için yasal veya mesleki bir hak veya görevin bulunması durumu saklı olmak kaydıyla, uygun ve belirli bir yetki olmaksızın bu tür bilgileri üçüncü kişilere açıklamamak ve kendisinin veya üçüncü kişilerin çıkarlarına kullanmamak.

**Mesleğe uygun davranış:** Tüm denetçilere, ilgili mevzuata uygunluk sağlama ve mesleğin itibarını zedeleyeceğini bildikleri veya bilmeleri gereken her tür fiil ve davranıştan kaçınma yükümlülüğü getirmektedir. Bu faaliyetler; gerekli bilgiye sahip makul üçüncü bir tarafın - denetçinin o an için erişiminde bulunan tüm özel şart ve durumları değerlendirmek suretiyle- mesleğin itibarını kötü yönde etkileyeceği sonucuna varmasının daha muhtemel olduğu tüm faaliyetleri içerir.

#### 4.2. Denetim Etiğine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Meslek mensuplarının uyacakları etik kurallar, uluslararası kurumların ve uluslararası meslek örgütlerinin belirlediği ilkeler çerçevesinde şekillenmiştir. Aşağıda bunlardan Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Teşkilatı (INTOSAI), Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC), Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü (IIA) ve Amerika Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA) tarafından düzenlenen Etik Kuralları özet olarak incelenmiştir.

Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Örgütü (INTOSAI) kamu denetimi yapan yüksek denetim kurumları arasında fikirlerin ve deneyimlerin paylaşımını desteklemek amacıyla kurulmuştur. INTOSAI’nin Kasım 1992 yılında yapılan yönetim kurulu toplantısında Kamu Sektörü Denetçileri için Mesleki Etik Kuralları onaylamıştır. Bu kurallar, INTOSAI bünyesinde çeşitli ülke Yüksek Denetim Kurumlarının mesleki etik ilkelerini ortak bir noktada buluşturmayı amaçlamaktadır. INTOSAI Mesleki Etik Kuralları; dürüstlük, bağımsızlık, tarafsızlık, çıkar çatışmasından kaçınılması, meslek sırlarının saklanması, mesleki yeterlilik ve mesleki gelişime açık olma ilkelerini içermektedir (Koçberber, 2008: 71).

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC), güçlü ve sürdürülebilir organizasyonlar, piyasalar ve ekonomilerin gelişimine katkı sağlayarak kamu yararına hizmet eder. Finansal raporlamanın şeffaflığını, hesap verebilirliğini ve karşılaştırılabilirliğini savunur; muhasebe mesleğinin gelişimine yardım eder ve muhasebecilerin önemini ve değerini, küresel finansal alt yapısına iletir. Kamu yararı görevinin bir parçası olarak IFAC, özellikle Uluslararası Muhasebe Meslek Mensupları Etik Standartları Kurulu

(IESBA) yoluyla, muhasebeciler için yüksek kaliteli etik standartların geliştirilmesine, benimsenmesine ve uygulamaya konulmasına katkı sağlamaktadır (TÜRMOB, 2014: 2).

IFAC, muhasebe mesleğine yönelik etik kuralları, üç başlık altında aşağıdaki gibi belirlemiştir (TÜRMOB, 2014: 7):

**Tüm meslek mensuplarına uygulanacak kurallar:**

- Dürüstlük ve tarafsızlık,
- Etik çalışmaların çözümlenmesi,
- Mesleki yeterlilik,
- Gizlilik,
- Vergi uygulaması,
- Sınır ötesi faaliyetler,
- Tanıtım,

**Serbest çalışan meslek mensuplarına uygulanacak kurallar:**

- Bağımsızlık,
- Mesleki yeterlilik ve meslek mensubu olmayanlardan yararlanma,
- Ücret ve komisyonlar,
- Mesleki faaliyetlerle bağdaşmayan uygulamalar,
- Müşteri paraları,
- Diğer bağımsız meslek mensupları ile ilişkiler,
- Reklam ve teşvik,

**Bağımlı çalışan meslek mensuplarına uygulanacak kurallar:**

- Sadakat çatışması,
- Meslektaşlara destek,
- Mesleki yeterlilik,
- Bilgi sunumu.

Merkezi, Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan ve 1941 yılında New York'da kurulmuş olan Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü'nün amacı; özel sektör içerisinde işletmeyi yönetmekle sorumlu kimselerin görevlerini etkin bir biçimde yerine getirmelerine yardımcı olmak için görev yapan iç denetçilerin dünya çapında yaygın örgüt yapısına sahip olmasını sağlamak ve iç denetçiliği saygın bir meslek türü haline getirmektir. 1995 yılında kurulmuş olan Türkiye İç Denetçiler Enstitüsü, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü'nde ülkemizi temsil etmektedir. Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü, üyelerinin uyması gereken etik kuralları belirlemiştir. Enstitü tarafından etik kuralları belirleme amacı, iç denetim mesleğinde etik kültürü oluşturmak ve yaygınlaştırmak olarak açıklanmıştır. Etik kurallar için dört temel ilke belirlenmiştir. Bunlar: Dürüstlük, Tarafsızlık, Mesleki Ehliyet ve Sır Saklamadır (Koçberber, 2008: 76).

Amerika'da muhasebe mesleği ile ilgili önemli bir kuruluş olan AICPA tarafından 1966 yılında, "Muhasebe Meslek Ahlakı Standartları" yayınlanmıştır. Bu standartlar 1988 yılında Enstitü'nün Mesleki Davranış Yasası'nda yapılan değişikliklerle yeniden düzenlenmiştir. Söz konusu davranış kuralları, olması gereken davranışları içeren prensipler ve meslek ahlakına uygun olmayan davranışları açıklamaktadır ve muhasebe mesleği ile uğraşan tüm üyeler için uyulması zorunludur (Bilen ve Yılmaz, 2014: 62).

**5. Denetçi Bağımsızlığı ve Etik İlkeler İlişkisi**

Uzay'a (2004) göre; denetim mesleğinin ortaya çıkışı ve gelişimine baktığımızda, iki temel nitelik öne çıkmaktadır. Birincisi, denetçinin denetlediği işletmeden bağımsız olması; ikincisi ise, denetim mesleğinin yürütülmesi için gerekli teknik ve mesleki birikime sahip olmasıdır. Denetim görevini yerine getiren denetçinin bağımsız olması gerektiği düşüncesi,

bağımsız denetim mesleğinin önemli bir yapı taşı oluşturmaktadır. Özellikle, dünyada yaşanan şirket skandallarından sonra, müşteri işletmeler ile denetim firmaları arasında "denetim görüşü alış-verişi" (opinion shopping) yaşandığı yönündeki iddialar, denetçi bağımsızlığına ve mesleki etik ilkelere verilmesi gereken önemi arttırmıştır (Yaşar, 2015: 82).

Yasalara, kurallara ya da etik ilkelere şeklen uygun olsa da, özünde uygun olmayan iktisadi ve ticari işlemler ve ilişkiler yoluyla gerçekleştirilen hile ve usulsüzlükler ulusal ve küresel ölçeklerde çeşitli ekonomik suçlar oluşturmaktadır (Kandemir-Kandemir, 2012: 104). Son yıllarda ortaya çıkan Lucent, Technologies, Microstrategy, Xerox, Lemout&Hauspie, Anicom, Rent-Way, Mercury Finance, Micro Warehouse, BT Office Product, Banker Trust, Enron, Worldcom vb. skandallarla, şirketler tarafından kamuya açıklanan bazı bilgilerin aslında gerçeği yansıtmadığı veya yanıltıcı olabildiği, çeşitli hileli işlemlerle şirketlerin finansal durumunun ve faaliyet sonuçlarının olduğundan daha iyi olarak kamuya sunulabildiği görülmüştür (Dinç ve Cengiz, 2014: 224). Bu skandalların kamuoyuna yansımaları sonucunda denetimin etkinliği ve güvenilirliği sorgulanmaya başlanmış ve denetçi bağımsızlığı, denetim etiği, denetim firmalarının gözetimi gibi konular ön plana çıkmıştır.

Sermaye piyasasında yaşanan skandallardan sonra yatırımcıları korumak amacıyla ABD'de çıkarılan Sarbanes-Oxley Yasası (SOX), denetime yeni düzen getirmiştir. SOX Yasası denetimde bağımsızlık ve etkinliğin, sarsılan kamu güveninin tekrar tesis edilmesini amaçlamıştır (Arslan, 2010: 204). Bu kapsamda getirilen en önemli düzenleme; denetim firmalarının yetkilendirilmesi ve gözetimini yapmak üzere Kamu Gözetimi Kurumu'nun (Public Company Accounting Oversight Board-PCAOB) kurulmasıdır. Ayrıca bu Yasa'yla; denetçi bağımsızlığını sağlamak amacıyla, denetim şirketleri tarafından denetim müşterilerine verilen denetim dışı hizmetleri sınırlandırılmış ve denetçi rotasyonu uygulaması getirilmiştir.

Denetim alanında uzun süredir var olan, ancak son dönemlerde yasal düzenlemelere de yansıyan rotasyon uygulaması, denetçi ile müşteri işletme arasında herhangi bir çıkar ilişkisi oluşması riskini önlemeye yöneliktir. IESBA tarafından yayımlanan "Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik Kurallar"da; bir denetim sözleşmesinde uzun süre aynı denetim personelinin kullanılmasının "yakınlık ve kişisel çıkar" tehditleri oluşturabileceği belirtilerek, 7 yılda bir sorumlu ortak baş denetçi rotasyonunun yapılması tavsiye edilmektedir (Şenyiğit ve Zeytinoğlu, 2014: 85). Ülkemizde de buna paralel olarak, KGK tarafından yayımlanan Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nin 26. maddesinde; hem denetim firması düzeyinde hem de denetçiler düzeyinde rotasyona ilişkin hüküm bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemede, 3 yıl geçmedikçe; denetim firmaları son 10 yılda 7 yıl, denetim firmalarında çalışan denetçiler de dahil olmak üzere son 7 yılda 5 yıl denetim çalışması yürüttükleri müşteri işletmelerde denetim yapamayacakları belirtilmiştir.

Avrupa Birliği'nde (AB) denetim alanını düzenleyen 8. Yönerge'de de SOX yasası doğrultusunda değişiklikler yapılmış ve 29.06.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Daha önce yaşanan skandalların tekrarlanmasını önlemek için bu Yönerge'yle, denetimde kamu gözetimi, kalite güvencesi, müşteri bilgilerinin gizliliği, denetim komiteleri, denetim firmalarında şeffaflık, denetçilerin bağımsızlığı ve tarafsızlığı,



uluslararası denetim standartlarına uyum gibi konularda önemli yenilikler getirilmiştir (Çalışkan, 2006: 54).

Uluslararası alanda yaşanan gelişmelere paralel olarak, Türkiye’de de bağımsız denetim ile ilgili düzenlemeler hız kazanmış ve 2011 yılında kabul edilen 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’yla (TTK) sermaye şirketlerine (belirlenmiş kriterlere uyan) bağımsız denetim yükümlülüğü getirilmiştir. Kanun’da yapılan değişikliklerin amaca ulaşabilmesi, AB ile yürütülen müzakereler çerçevesinde şirketler hukuku faslının yerine getirilebilmesi ve ticari hayattaki şeffaflık ve güvenilirliğin artırılması amacıyla; aynı yılın sonunda bağımsız denetimin gözetimi ile ilgili Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu kurulmuştur (Özçelik ve ark., 2014: 56).

## 6. Denetim Firması Uygulaması

### 6.1. Uygulamanın Amacı

Uygulamanın amacı, ülkemizdeki bir denetim firmasının denetim faaliyetlerini yürütürken belirlenen etik ilke ve kurallara ne ölçüde önem verdiği, denetim faaliyetini bu doğrultuda nasıl yürüttüğünü analiz etmektir. Bu kapsamda, özellikle bağımsızlık ve etik ilkelerin, bağımsız denetim faaliyetinin hangi aşamalarında ele alındığı ve firmanın buna yönelik önlem, politika ve prosedürlerinin neler olduğu incelenmektedir.

Ayrıca, yapılan uygulamanın sonucunda, firmanın varsa, bağımsızlık ve etik ilkeler açısından göz ardı ettiği tarafların belirlenmesi, iyileştirme ve geliştirme yönünde öneriler sunulması hedeflenmektedir.

### 6.2. Uygulamanın Kapsamı ve Veri Toplama Yöntemi

Uygulamanın amacı göz önünde bulundurularak, bağımsız denetim sektöründe faaliyette bulunan kurumsal bir firma seçilerek, bu firmanın bağımsızlık ilkesine uyum ve buna yönelik etik ilkeleri uygulamada hangi süreçleri izlediği belirlenmeye çalışılmıştır. Uygulamada, veri toplama yöntemlerinden görüşme (mülakat) yöntemi kullanılmış olup, şirket yöneticileri ile yüz yüze görüşülmüş, ses kayıtları ile birlikte şirketin kendi bünyesinde hazırlanmış olduğu birçok yazılı belge incelenmiş ve gözlem yapılmıştır.

Bu çalışmada, 6 şirket ortağı ve yaklaşık 50 personeliyle müşterilerine bağımsız denetim, iç denetim, faaliyet denetimi, vergi ve danışmanlık hizmetleri gibi birçok alanda hizmet sunan merkezi İstanbul’da bulunan bir anonim şirketin verileri kullanılmıştır. Kamu Gözetimi Kurumu tarafından yetkilendirilmiş; ayrıca, yurtdışındaki önemli denetim ağlarından biriyle ortaklığı da bulunan şirketin, ticari unvanı belirtilmemiş, bu çalışmada KLM bağımsız denetim şirketi olarak isimlendirilmiştir.

Uygulama için tek firma seçilmesi çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Bu kısıt sebebiyle, elde edilen sonuçların, sektördeki tüm firmaların durumunu yansıtmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

### 6.3. Denetim Firmasının Bağımsızlık ve Etik Değerlere Yönelik Yapısının İncelenmesi

KLM bağımsız denetim şirketi; modern, teknik alt yapısı güçlü, tecrübeli baş denetçi, kıdemli denetçi, denetçi, denetçi yardımcıları ve buna ek olarak konusunda uzmanlaşmış idari ve teknik personeli ile denetim müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyet yürütmektedir. KLM şirketi aşağıda listesi yer alan yetki belgelerine sahip olup, 2004 yılından itibaren bağımsız denetim hizmeti sunmaktadır:

- Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
- Sermaye Piyasası Kurulu
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu
- Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü
- Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu

Şirketin ödenmiş sermayesi 100.000 TL olup, 20.000 adet hisseyle temsil edilmektedir. KLM bağımsız denetim şirketi üç kişilik yönetim kurulu tarafından temsil edilmekte olup, şirkette görevlendirilen üst düzey yönetici bulunmamaktadır. Ayrıca imzayı gerektiren her türlü kararlar yönetim kurulu ve şirket ortakları ile birlikte alınmaktadır. KLM bağımsız denetim şirketiyle yapılan görüşmelerde, müşteri sayısının fazla olduğu ve sektörde tanınan bir şirket olduğu gözlenmiştir.

KLM bağımsız denetim şirketinde KGK tarafından yetkilendirilen personel sayısı 15’dir. Bunların 6’sı Sorumlu Ortak Başdenetçi, 2’si Başdenetçi, 2’si Kıdemli Denetçi, 5’i Denetçi unvanına sahiptir. Ayrıca denetçi yardımcısı olarak 9 personel mevcuttur. Şirket organizasyon yapısında; Bağımsız Denetim, YMM Hizmetleri, İnsan Kaynakları, Mali ve İdari İşler, Bilgi İşlem, Kalite Güvence Sistemi Komitesi adları altında departmanlar oluşturulmuştur.

Firmanın kurmuş olduğu kalite kontrol sistemi çerçevesinde etik hükümler ve bağımsızlık konularına yönelik uygulamalarla ilgili aşağıdaki tespitler yapılmıştır:

- KLM bağımsız denetim şirketi, ilgili etik hükümler uyarınca kendisinin, personelinin ve bağımsızlık hükümlerine tabi diğer kişilerin (denetim ağına dâhil diğer şirket personeli) bağımsızlıklarının sağlanması hususunda makul güvence sağlayan politika ve prosedürler geliştirmiştir. Denetim personeline, işe girişi sırasında yapılan yazılı sözleşme aracılığıyla; mesleki etiğin temelini oluşturan (dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik, mesleki özen ve titizlik, güvenilirlik, mesleğe uygun davranış) hususlarına tam uyması gerektiği bildirilmektedir. Bu çerçevede, denetim personelinin işe giriş sırasında etik hükümlere uyum konusunda beyan alınmakta ve personel bağımsızlık bildirim formu karşılıklı imzalanmaktadır.

- Firma içerisinde bağımsızlığın gözetimini yapmak üzere, aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olan bir sorumlu denetçi görevlendirilmiştir. KLM bağımsız denetim şirketi kendisini denetçi olarak seçen müşterisinin genel kurul toplantısında bağımsızlığına ilişkin beyanını sunar. Bu çerçevede, Türk Ticaret Kanunu’nun 400 üncü maddesinde ve Bağımsız Denetim Yönetmeliği’nin 22. ve 26. maddelerinde belirtilen denetçi bağımsızlığını zedeleyen ya da ortadan kaldıran durumların olmadığı beyan edilir.

Yukarıdaki tespitlerden de anlaşılacağı üzere, KLM bağımsız denetim şirketi kendi içinde uygun bir şekilde yapılandırılmış, etkin işleyen bir kalite kontrol sistemi kurmuştur. Ayrıca bağımsız denetimin kalitesinin sağlanması amacıyla, bağımsızlık ve etik hükümlerin politika ve prosedürlerin oluşumunda ön planda tutulduğu ve bu doğrultuda hareket edildiği gözlenmiştir.

Firma tarafından işe alım aşamasında etik değerlere uyum çerçevesinde, personelle örneği aşağıda sunulan sözleşme yapılmaktadır.

**Tablo 1.** Etik Hükümler Uyum Beyanı

<p align="center"><b>KLM BAĞIMSIZ DENETİM VE YMM A.Ş.</b></p> <p align="center"><b>YÖNETİM KURULU'NA</b></p> <p>KLM Bağımsız Denetim ve YMM A.Ş.'nin kalite kontrol prosedürlerinin madde 3. İlgili Etik Hükümler bölümünü okuduğumu anladığımı ve gerçekleştireceğim bütün denetim faaliyetlerin;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Her türlü iş ilişkisinde dürüst ve açık sözlü olacağımı,</li> <li>- Yaptığım denetim faaliyeti ile ilgili hiçbir önyargı, çıkar çatışması veya başkalarının yorum ve baskılarının mesleki yargımı etkilemesine izin vermeyeceğimi,</li> <li>- Mesleki bilgi ve becerilerimi sürekli geliştirmek ve üstlendiğim sorumluluğu yerine getirecek seviyede tutmak zorunda olduğumu,</li> <li>- Denetim sırasında edindiğim bilgileri gizli tutarak üçüncü şahıslarla paylaşmayacağımı,</li> <li>- Uymak zorunda olduğum yasal düzenlemelere uyarak meslek imajına zarar getirecek davranışlardan kaçınacağımı, beyan ederim.</li> </ul> <p><b>Adı Soyadı:</b></p> <p><b>İmza</b></p>
--

Ayrıca KLM bağımsız denetim şirketi, denetim sözleşmesinin kabulü ve devam ettirilmesi hususunda etik ilkelere uyulup uyulmadığını gözden geçirmektedir. Yeni müşteriyi kabul etmeden önce, bu tür bir iş kabulünün temel etik ilkelere yönelik bir tehdit yaratmayacağından emin olunması ve hizmet sunarken müşteri, yönetici veya çalışanları ile olan ilişkilerinin tarafsızlık ilkesine yönelik tehdit oluşturmaması hususlarına da dikkat edilmektedir.

KLM bağımsız denetim şirketinde yapılan denetim sözleşmesine ait denetim kadrosu, azami beş yılda bir rotasyona tabi olmaktadır. Bir denetim sözleşmesinde görev alan sorumlu ortak baş denetçi, ilgili denetim türü veya düzenleyici otoritenin yasal düzenlemeleri çerçevesinde belirlenen sürelerde asgari olarak rotasyona tabi olmaktadır. KLM bağımsız denetim şirketinde bağımsızlığın gözetiminden sorumlu olan sorumlu denetçi, her bir denetim sözleşmesi imzasından önce ve her yıl Aralık ayı içerisinde son on yılı içeren firma ve denetçi listelerine bakarak, denetçi rotasyonu gerekli ise yönetim kuruluna bilgi verir.

KLM bağımsız denetim şirketi, etik hükümler uyarınca bağımsız olması gereken tüm personelinden her bir denetimden önce ve halükârda yılda en az bir kez, bağımsızlık politika ve prosedürlerine uyduklarını ve uyacaklarını bildiren yazılı bir taahhüt alır. KLM bağımsız denetim şirketinin, TTK'nın 400. maddesini esas alarak oluşturduğu personel bağımsızlık bildirim taahhüdü Tablo 2'de sunulmuştur:

**Tablo 2.** Personel Bağımsızlık Bildirimi Taahhüdü

<p align="center"><b>KLM BAĞIMSIZ DENETİM VE YMM A.Ş.</b></p> <p align="center"><b>YÖNETİM KURULU'NA</b></p> <p>Aşağıdaki hallerden birinin varlığında;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Denetlenecek şirkette pay sahibiyse,</li> <li>b) Denetlenecek şirketin yöneticisi veya çalışanıysa veya denetçi olarak atanmasından önceki üç yıl içinde bu sıfatı taşımışsa,</li> <li>c) Denetlenecek şirketle bağlantısı bulunan bir tüzel kişinin, bir ticaret şirketinin veya bir ticari işletmenin kanuni temsilcisi veya temsilcisi, yönetim kurulu üyesi, yöneticisi veya sahibiyse ya da bunlardan yüzde yirmiden fazla paya sahipse yahut denetlenecek şirketin yönetim kurulu üyesinin</li> </ul>
---

<p>veya bir yöneticisinin alt veya üst soyundan biri, eşi veya üçüncü derece dâhil, üçüncü dereceye kadar kan veya kayın hisımıysa,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>d) Denetlenecek şirketle bağlantı halinde bulunan veya böyle bir şirkette yüzde yirmiden fazla paya sahip bir işletmede çalışıyorsa veya denetçi olacağı şirkette yüzde yirmiden fazla paya sahip bir gerçek kişinin yanında herhangi bir hizmet veriyorsa,</li> <li>e) Denetlenecek şirketin defterlerinin tutulmasında veya finansal tabloların düzenlenmesinde denetleme dışında faaliyette veya katkıda bulunmuşsa,</li> <li>f) Denetlenecek şirketin defterlerinin tutulmasında veya finansal tabloların çıkarılmasında denetleme dışında faaliyette ve katkıda bulunduğu için (e) bendine göre denetçi olamayacak gerçek veya tüzel kişinin veya onun ortaklarından birinin kanuni temsilcisi, temsilcisi, çalışanı, yönetim kurulu üyesi, ortağı, sahibi ya da gerçek kişi olarak bizzat kendisi ise,</li> <li>g) (a) ila (f) bentlerinde yer alan şartları taşıdığı için denetçi olamayan bir denetçinin nezdinde çalışıyorsa,</li> <li>h) Son beş yıl içinde denetçiliğe ilişkin mesleki faaliyetinden kaynaklanan gelirinin tamamının yüzde otuzundan fazlasını denetlenecek şirkete veya ona yüzde yirmiden fazla pay ile iştirak etmiş bulunan şirketlere verilen denetleme ve danışmanlık faaliyetinden elde etmişse ve bunu cari yılda da elde etmesi bekleniyorsa, denetçi olunamaz.</li> </ul> <p><b>Adı Soyadı:</b></p> <p><b>İmza</b></p>
--

KLM bağımsız denetim şirketinde herhangi bir denetim faaliyeti için görevlendirilmiş denetçi, mevcut veya ortaya çıkması muhtemel çıkar çatışmalarını ve tespit edilmiş sorunları yazılı olarak sorumlu denetçiye ivedilikle bildirmekle yükümlüdür. Sorumlu denetçi ise, söz konusu çatışmanın ve sorunun doğruluğunu araştırıp, çözümü için hangi önlemlerin alınabileceğini analiz etmek durumundadır. Çıkar çatışması veya sorunu sorumlu denetçinin çözememesi halinde, bu durum ivedilikle yönetim kuruluna bildirilir. Gerçekleştirilen incelemenin sonuçlarına ve sunulan ve bilgilere göre, yönetim kurulu oy çokluğu ile aldığı karar, çatışmanın taraflarına tebliğ edilmektedir.

KLM bağımsız denetim şirketi yılda en az bir defa yapılacak koşuluyla personelini performans değerlendirmesine tabi tutar. Performans ve etik ilkelere ilişkin şirket beklentilerinin farkında olmasını sağlamak amacıyla, performans değerlendirme sonuçları personelle de paylaşılmaktadır.

Kalite güvence sisteminin gözden geçirilmesine ilişkin politika ve uygulamalar çerçevesinde; bağımsızlık ilkesine uyum, yapılan denetimlerde bütçelenen ve harcanan saatlerin karşılaştırılması, gerekli görüldüğü takdirde şirket içinden veya şirket dışından danışmanlık alınıp alınmadığı, yapılan denetimlerin Uluslararası Denetim Standartlarına ve KGK düzenlemelerine uygun yapılıp yapılmadığı konularında kontroller yapılır. Şirket, kalite kontrol sistemine ilişkin politika ve prosedürlerin yerinde ve yeterli olduğuna ve etkin şekilde işlediğine dair makul güvence sağlayan izleme sürecini oluşturur. İzleme sürecine ilişkin sorumluluk, uygun deneyim ve yetkiye sahip yönetici veya yöneticiler arasından bir kişiye, denetimi yürüten veya denetim kalitesini gözden geçiren kişiler olmamasına dikkat edilerek verilir. İzleme süreci içerisinde yer alacak olan yönetici veya yöneticiler için, sorumlu denetçi olması, 20 yıllık mesleki tecrübeye sahip

olması KLM bağımsız denetim şirketi yönetim kurulunda yer alması ve daha önce herhangi bir mesleki cezaya muhatap olmaması vb. vasıflar aranmaktadır.

#### 6.4. Uygulamanın Analizi

İşletmelerin sunmuş olduğu finansal tabloların ve bu tablolardaki bilgilerin doğru, dürüst ve gerçeğe uygun bilgiler sunup sunmadığı hususunda denetçiler tarafından oluşturulan denetim raporlarının güvenilirliği; temel olarak ulusal ve uluslararası meslek kuruluşlarının yayımlanmış olduğu standartlar ve yasal düzenlemelerin varlığının kabul edilerek bu doğrultuda hareket edilmesiyle sağlanabilmektedir. Bağımsız denetimin vazgeçilmez unsurlarından biri olarak bağımsızlığın, bir denetim faaliyetinin tüm aşamalarında ihmal edilmemesi ve yapılan çalışmaların bağımsızlık temeli üzerine inşa edilmesi gerekir.

Denetim firmalarının, denetçi bağımsızlığına yönelik etik ilkelere uyumu sağlama konusundaki uygulamalarının belirlenmesi amacıyla kurumsal bir denetim firması seçilerek uygulama yapılmıştır. Uygulamaya konu olan KLM bağımsız denetim şirketinin, denetim faaliyetine başlamadan önce, denetim faaliyetini yürütme aşamasında ve denetim raporlarını oluştururken izlemiş olduğu politika ve prosedürlerin nelerden oluştuğu açıklanmıştır. Denetçi ve denetim firmasının kendi içindeki iç süreçlerinin belli bir kalite düzeyinde, istenilen sonuçları sağlayacak ve bunu güvence altına alacak bir yapıda olması, yapılacak olan denetim faaliyetlerinin kaliteli bir sunuşla meydana gelmesini sağlayacaktır. Müşteri işletmeye ve işletme ile ilgili taraflara karşı sorumluluk gereği, bağımsız denetim şirketlerinin kalite kontrol sistemlerini kurup değişen koşullar ve düzenlemeler çerçevesinde güncel tutması gerekir.

KLM bağımsız denetim şirketinin oluşturmuş olduğu kalite kontrol sistemi incelenmiş ve bu sistem üzerinde şirketle ilgili tüm bilgiler değerlendirilmiştir. KLM, geniş bir müşteri potansiyeline sahiptir. Ayrıca dünya çapında bağımsız muhasebe ve denetim, vergi ve iş danışmanlarından oluşan denetim ağlarından birine üyedir. Bununla beraber uluslararası bir nitelik kazanarak şirketin itibarını yükseltmek hedeflenmiştir. Müşteri potansiyelinin çokluğu sebebiyle müşteri kaybetme korkusu yaşanmadığı ve rapor içeriklerine olası bir müdahalede müşteri işletmeye gerekli yaptırımların uygulandığı da ayrıca belirtilmiştir. KLM bağımsız denetim şirketi, kendi kalite kontrol sistemindeki politika ve prosedürleri yasal düzenlemelerin gerekliliği olarak da uygulamak zorunda olduklarını belirtmişlerdir.

KLM bağımsız denetim şirketinin, politika ve prosedürlerinin bir gereği olarak bağımsızlık ve etik ilkelerini her aşamada vurguladığı ve bu konudaki tüm önlemleri almaya çalıştığı gözlenmiştir. Ancak yapılan görüşmelerde, denetim personelinin belirtmiş olduğu önemli bir husus söz konusudur. Ülkemizde sayılı kurumsal işletmeler haricinde, müşteri işletmelerin kendi bünyelerinde iç denetim birimlerinin olmadığı, olsa bile, bağımsız denetim firmalarıyla bilgilerin paylaşılmadığı belirtilmiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan bir diğer önemli husus da, müşteri işletmelerin büyük bir çoğunluğunun kendi finansal tablolarını oluşturamaması ve bu tabloları oluşturacak kalifiye elemanların bulunmamasıdır. Bu sebeple, bağımsız denetim şirketlerinin, çoğu zaman denetledikleri müşteri işletmelerin finansal tablolarını oluşturmak zorunda kaldıkları vurgulanmıştır. KLM bağımsız denetim şirketi kalite kontrol standartları doğrultusunda oluşturmuş oldukları politika ve prosedürleri birçok aşamada bağımsızlıktan ödün vermeden etik ilkeler çerçevesinde

yapmış olsalar bile, denetlemiş oldukları müşteri işletmenin finansal tablolarını kendilerinin oluşturması gibi bağımsızlık ve etik değerleri zedeleyici bir sorunla karşı karşıya oldukları, bu konuda daha fazla bilinçlendirme ve öneri geliştiremedikleri gözlenmiştir.

KLM bağımsız denetim şirketinin personel işe alımı ve personel eğitimine gereken önemi verdiği, güncel mevzuat bilgilendirmesi ve personelin sürekli kendilerini geliştirmeleri amacıyla haftalık zorunlu eğitim çalışmaları yaptığı belirtilmiştir. Diğer yandan, bilgi teknolojilerindeki gelişmeye paralel olarak bilgi işlem denetiminin hızla gelişmekte olduğu ve KLM bağımsız denetim şirketinde bilgi işlem denetim departmanının kurulma çalışmalarının devam ettiği bildirilmiştir. Denetim alanında bilgi işlem denetiminin zorunlu olmaya başladığı; ancak, ülkemiz şartlarında bu alanda kalifiye eleman bulma sıkıntısının yaşandığı vurgulanmıştır.

KLM bağımsız denetim şirketinin yaşamış olduğu eksikliklerin genellikle kalifiye eleman ihtiyacından kaynaklandığı gözlenmiştir. Özellikle mesleki ve teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişmelere uyumda yaşanan sıkıntıların çözülmesine yönelik adımlar atılması gerekmektedir.

#### 7. Sonuç ve Değerlendirme

Bağımsız denetim faaliyetlerinin yürütülmesi aşamalarında bağımsız denetçilerin mesleğin gereklerini yerine getirmeleri ve kamu çıkarının sağlanması için, bağımsızlığa ve mesleki etik ilkelere titizlikle uymaları gerekmektedir. Ulusal ve uluslararası meslek kuruluşları tarafından meslek mensuplarının uymaları gereken etik ilkeler belirlenmekte, meslek etiği ile ilgili çok sayıda akademik çalışmalar ve toplantılar yapılmaktadır. Ancak dünyada ve ülkemizde yaşanan muhasebe ve denetim alanındaki finansal skandallardan çıkarılan önemli sonuçlardan biride, ilgili düzenlemelerin her zaman tek başına yeterince etkili olmadığıdır. Yasal düzenlemelerin yanı sıra meslek mensuplarının sahip oldukları ahlaki değerlerin ve davranışların önemli olduğu; bu doğrultuda etik ilkelerin bir sorumluluk olarak benimsenmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde her işletmenin kendini hızlı bir şekilde yenileyerek gelişen ekonomik koşullara uyum göstermesi gerekmektedir. Kaliteli, verimli, güvenilir ve etkin bir şekilde hareket etmek işletmeler açısından ne kadar önemli ise; bağımsız denetim faaliyetini gerçekleştiren meslek mensuplarının da bu doğrultuda hareket etmeleri önem arz etmektedir. Ekonomik koşullarda denetim hizmetinin sonuçlarından yararlanan kesimlerin boyutu düşünüldüğünde, konunun önemi daha iyi anlaşılmaktadır. İşletmeyle ilgili karar vericiler açısından son derece önemli bir hizmet sunan bağımsız denetimde, yapılacak olan tüm faaliyetlerin bağımsızlıktan ödün vermeden ve etik ilkeler çerçevesinde yürütülmesi oluşabilecek sorunları engelleyici rol oynayacaktır.

Çalışmamızda ele alınan denetim şirketinin özellikle bağımsızlık ve etik ilkelerle ilgili yapmış olduğu çalışmalar incelenmiştir. Bu kapsamda, bir denetim şirketinin denetim faaliyetini yürütürken bağımsızlık ve etikle ilgili düzenlemeleri nasıl uyguladıkları ve bu doğrultudaki politika ve prosedürlerini nasıl belirledikleri anlaşılmıştır.

KLM bağımsız denetim şirketi yetkilileri, kendi politika ve prosedürlerini oluşturarak bu doğrultuda hareket ettiklerini

belirtmişlerdir. Ancak bağımsız denetim şirketleri her ne kadar kendi politika ve prosedürleri çerçevesinde hareket etseler de, denetim alanındaki eksikliklerden kaynaklı olarak bazen bu çerçevenin dışına çıkılabilmektedir. Belirlenen eksikliklerin başında, denetim alanı açısından büyük önem taşıyan, denetlenen müşteri işletmelerin kendi bünyelerinde finansal raporlama standartlarına uygun finansal tablolarını oluşturabilecek bilgiye sahip kalifiye eleman eksikliği gelmektedir. Bu durum, finansal tabloların bağımsız denetçiler tarafından oluşturulduktan sonra denetim faaliyetinin yürütülmesi sakıncasını yaratmaktadır. Bağımsız denetçinin kendisinin oluşturmuş olduğu finansal tabloları tekrar kendisinin denetlemesi (kendi kendini denetleme) etik ilkeler açısından önemli bir sorundur. Bu sorunun ortadan kaldırılabilmesi için, denetim alanında faaliyet yürüten tüm meslek mensuplarının farkındalığını arttıracak çalışma ve düzenlemeler yapılması sağlanmalıdır.

Hızla değişen günümüz koşullarında teknolojik gelişmelere uyumun da hızlı olması gerekmektedir. Ancak denetim alanının ilişkili olduğu konularda gerçekleşen teknolojik yeniliklere uyum sağlanması noktasında sıkıntılar yaşandığı gözlenmektedir. Öte yandan, yaşanan değişimlere uyum sağlanmaya çalışılsa da, bu alanda meslek mensuplarının daha çok deneyim ve beceri sağlamaları gerekmektedir. Bu doğrultuda konuyla ilgili eğitimler yoğunlaştırılmalı ve devamlı hale getirilmelidir.

Görüldüğü gibi, gözlemlenen eksiklikler; bağımsız denetim firmalarının denetlemiş oldukları müşteri işletmelerin finansal tablolarını oluşturacak kalifiye eleman noksanlığı ve bağımsız denetim personelinin bilişim alandaki bilgi birikiminin yetersiz kalmasıdır.

Bağımsız denetim konusu, hem uluslararası hem de ulusal ölçekte uzun zamandır tartışılmakta ve çeşitli düzenlemelere konu olmaktadır. Ülkemizde bazı kurum ve kuruluşların (SPK, BDDK, EPDK, Hazine Müsteşarlığı ve meslek kuruluşları) kendi yetki ve sorumluluk alanlarında ayrı ayrı düzenlemelere gitmeleri sonucu yaşanan karmaşa, denetim alanındaki faaliyetlerin tek elde toplaması gerektiği düşüncesini oluşturmuştur. 2011 yılında Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun (KGG) kurulmasıyla muhasebe ve denetim alanında standart oluşturma yetkisi tek elde toplanmıştır.

Denetçi bağımsızlığı ve etik ilkeler arasında önemli ve ayrılmaz bir bağdan söz etmek mümkündür. Bağımsızlık nasıl denetimin temel taşlarından biri ise, etik ilkeler de bağımsızlığın temel unsurlarından biridir. Dolayısıyla bağımsızlığı etik ilkeler çerçevesinde ele almak, belirlenmiş ilkeler ve yasalar çerçevesinde hareket etmek denetçinin kendi insani ve ahlaki değerlerinden de beslenmektedir. Özünde etik değerleri sahiplenecek bir karaktere sahip olmayan kişi, her durumda etik ilkeler sapmalar gösterebilecek ve kendi çıkarlarını gözetebilecektir. Ancak bağımsızlığın etik ilkelerle sıkı sıkıya bağlı olduğu anlayışı çerçevesinde, bireysel çıkarlardan çok toplumsal çıkarlar gözetilerek olası bağımsızlık ve etik ihlallerinin önüne geçilmiş olur.

Bağımsızlık ve etik ilkelere yönelik yasal düzenlemeler ne kadar önemli ise; bunların uygulamaya yansıtılmasındaki titizlik, benimsenme düzeyi de o kadar önemlidir. Denetim alanında yapılan her düzenleme, uygulamada yaşanan eksikliklerin giderilmesini amaçlamaktadır. Her alanda olduğu gibi, denetim alanında da önemli olan, eksikliklerin zamanında fark edilerek iyileştirilmesidir. Bunun sağlanabilmesi ise,

denetim alanıyla ilgili tüm kurum ve kuruluşlarda mesleği icra edenlerin bu alanı sürekli iyileştirme düşüncesine sahip olmalarıyla ve farkındalık yaratmalarıyla mümkün olabilecektir.

### Kaynaklar

AB (Avrupa Birliği) (2006), 2006/253/EC Sayılı Direktif, 17 Mayıs 2006, [http://www.kgg.gov.tr/contents/files/mevzuat/200643ec\\_ab\\_direktifi.pdf](http://www.kgg.gov.tr/contents/files/mevzuat/200643ec_ab_direktifi.pdf), (Son Erişim Tarihi: 26.05.2016).

Arslan, E. (2010), "Bağımsız Denetimde Rotasyon Karmaşası", *Mali Çözüm Dergisi*, 99, 201-228.

Aslanoğlu, S. ve Baskan, T. D. (2016), "Denetçilerin Bağımsızlığının Denetim Kalitesine Etkisi: BİST'te Yapılan Bir Uygulama", *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 16(48), Nisan, 59-84.

BDDK (2007), Bankacılık Düzenleme Ve Denetleme Kurulu Üyeleri İle Bankacılık Düzenleme Ve Denetleme Kurumu Personelinin Uyacakları Mesleki Ve Etik İlkelere Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, 02.02.2007, 26422.

Bilen, A. ve Yılmaz, Y. (2014), "Muhasebe Mesleğinde Etik ve Etik İle İlgili Düzenlemeler", *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(6), 57-72.

Çalışkan, A. (2006), "Sekizinci Yönerge Çerçevesinde Avrupa Birliğinde Bağımsız Denetim", *Sayıştay Dergisi*, 63, Ekim-Aralık, 51-58.

Çiftci, Y. ve Çiftci, B. (2003), "Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği (Türkiye'deki Düzenlemeler Ve Uluslararası Düzenlemelerle Karşılaştırılması)", *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 3(10), Eylül, 79-96.

Daştan, A. (2001), Meslek Ahlakı Kuralları ve Muhasebe Mesleğindeki Yeri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Dinç, Y. ve Cengiz, S. (2014), "Muhasebe Denetiminde Hata ve Hilenin Denetçi Etiği Açısından İncelenmesi: Enron Skandalı Örneği", *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5.1, 221-236.

Güredin, E. (1998), "Denetçinin Meslek Ahlakı Standartları ve Uygulamadan Örnekler", III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, 30 Nisan-4 Mayıs 1997, İSMMM Yay., İstanbul.

Kandemir, C. ve Kandemir, Ş. (2012), "Enron Olayını Doğru Okumak-I: Bir Çözümleme Denemesi", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 37, Eylül, 103-124.

Karacan, S. (2014). Etik Kavramı ve Muhasebe Meslek Etiği, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

KGG. (2012), Bağımsız Denetim Yönetmeliği, Resmi Gazete, 26.12.2012, 28509.

KGG. (2015), Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar, <http://www.kgg.gov.tr/contents/files/pdf/20150521-10-1-bagimsizdeneticilericinetikkurallar.pdf>, (Son Erişim Tarihi: 14.04.2016).

Kısakürek, M. ve Alpan, N. (2010), "Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 47, Temmuz, 213-228.

Kızıl, C., Akman, V., Aras, S. ve Erzin, N. O. (2015), "Yalova İlinde İkamet Eden Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Etik Algısı", *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 6-31.

Koçberber, S. (2008), “Dünyada Ve Türkiye’de Denetim Etiği”, Sayıştay Dergisi, 68, Ocak-Mart, 65-89.

Kutlu, H. A. (2008), Muhasebe Meslek Ahlakı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Maliye Bakanlığı, Kamu İç Denetçileri Meslek Ahlak Kuralları, <http://www.idkk.gov.tr/sayfalar/mevzuat/ucuncul%20duzey%20mevzuat/kamuicdenetcilerimeslekahlakkurallari.aspx> (Son Erişim Tarihi: 12.04.2016).

Özçelik, H., Şenol, H., ve Aktürk, A. (2014), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Bağımsız Denetim Alanındaki Güncel Gelişmelere Bakış Açıları Ve Farkındalıkları Üzerine Bir Araştırma”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 62, Nisan, 55-72.

Poyraz, H. (1996). Dil ve Ahlak, Vadi Yay., Ankara.

Selimoğlu, S. K. (2014), “Denetimin Genel Çerçevesi”, Muhasebe Denetimi, Editörler: Selimoğlu, S.K. ve Uzay, Ş., 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.

Solomon, R. (1984), Morality And The Good Life, Mc Graw-Hill, New York.

SPK (2006), Seri: X No:22 “Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ”, Resmi Gazete, 12.06.2006, 26196 (Mükerrer).

Şenyiğit, Y. B. ve Zeytinolu, E. (2014), “Zorunlu Denetçi Rotasyonunun Denetim Kalitesi Üzerindeki Etkileri: Literatür Araştırması”, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 77, Aralık, 79-98.

TÜRMOB (2014), Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik Kurallar El Kitabı (E-Kitap), Türmob Yay. No.470, Ankara.

Uzay, Ş. (2004), “Türkiye’de Denetçi Bağımsızlığı”, I. Uluslararası Muhasebe Konferansı: Yakınsama Yolunda, 3-5 Kasım 2004, MÖDAV Yay., İstanbul, 435-485.

Yaşar, A. (2015), “Olumsuz Denetim Görüşü ve Bağımsız Denetçi Değişikliği Arasındaki İlişki: Borsa İstanbul Sanayi Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 65, Ocak, 81-96.

Yılancı, F. M., Yıldız, B., ve Kiracı, M. (2013). Muhasebe Denetimi, Detay Yayıncılık, Ankara.

Yıldız, G. (2010), “Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği Ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 36, Ağustos-Aralık, 156-178.

Zencirkıran, S. (2015), “Uluslararası Muhasebe ve Denetim Standartlarının Ulusal Düzeydeki Mevzuat İle İlişkisi”, Sayıştay Dergisi, 98, Temmuz-Eylül, 61-74.

660 Sayılı Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete, 02.11.2011, 28103.

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, Resmi Gazete, 14.02.2011, 27846.



## Başarılı Zekâ Kuramının Kuramsal Yapısı ve Eğitime Yansımaları\*

Nihal Yıldız Yılmaz<sup>1</sup>,

Ayşe Mentiş Taş<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Sınıf Eğitimi ABD

<sup>2</sup>Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Sınıf Eğitimi ABD

### Özet

Geçmişten günümüze kadar pek çok zeka tanımlaması ve sınıflaması yapılmıştır. Bu çalışmada başarılı zeka kuramının kuramsal yapısı genel hatları ile ele alınmıştır. Ayrıca başarılı zeka kuramının eğitimde uygulanmasında nasıl bir yol izleneceği de ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Araştırma kuramsal bir çalışmadır. Başarılı zeka kuramının öğeleri, okulda ve hayatta başarılı zeka kuramının kullanımı, başarılı zeka kuramının öğretiminde yer alan analitik düşünme öğretimi, yaratıcı düşünme öğretimi, uygulamalı düşünme öğretimi aşamaları ile basamak basamak tanıtılmıştır. Başarılı zekâyı oluşturan üç yetenek analitik, yaratıcı ve uygulamalı yeteneklerdir. Bu üç yeteneğin dengeli kullanımı başarılı zeka kuramının temelinde yer almaktadır. Üç ayaklı öğretim olarak da değerlendirilen başarılı zeka kuramı ile öğretimin değerlendirme aşamaları da açıklanmaktadır. Başarılı zeka, akademik başarının günlük hayatta uygulamaya geçirilmediği sürece çok öneminin olmadığını savunmaktadır. Yani başarılı zeka hayatta başarılı olma anlamına gelmektedir. Bu da ancak kişinin zayıf yönlerini bilip güçlendirmesi, güçlü yönlerini bilip kullanmasını öğrenmek ile gerçekleşecektir. Okullar kişilere bu becerileri kazandırmaları ve daha sonraki hayatlarında uygulamaları konusunda önemli bir rol oynamaktadırlar. Yurt dışında başarılı zeka kuramı ile ilgili pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen Türkiye’de bu alanda yapılan çalışmalar sınırlıdır. Sadece ilkökul ve üniversiteye yönelik olarak yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde ise özellikle yaratıcı ve uygulama becerilerine başarılı zeka öğretiminin katkı sağladığı belirlenmektedir. Gelecek yaşamlarında başarılı olmayı öğrenme açısından, başarılı zeka kuramı ile öğretim diğer kademelere de uygulanarak değerlendirilebilir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın önemle üzerinde durduğu düşünme becerilerini geliştirmesi açısından başarılı zeka kuramına dayalı öğretim öğretmenler tarafından öğrencilerine uygulanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Başarılı Zeka Kuramı, Başarılı Zeka Öğretimi

## Theoretical Structure of Successful Intelligence Theory and Reflection of Education

### Abstract

From past to present, there have been many definitions and classifications of intelligence. In this study, theoretical structure of the theory of successful intelligence is outlined. In addition, the way in which successful theories of intelligence will be implemented in education is described in detail. Research is a theoretical work. The elements of the theory of successful intelligence are introduced step-by-step through the stages of using the theory of successful intelligence at school and in life, teaching of analytical thinking—which takes part in the teaching of the theory of successful intelligence—, teaching of creative thinking, and teaching of practical thinking. The three skills that compose a successful intelligence are analytical, creative, and practical skills. Balanced use of these three skills underlies the theory of successful intelligence. In the study, the evaluation stages of teaching through the theory of successful intelligence, which is also called as the “three-step teaching,” are also described. Successful wisdom argues that academic success is not very important as long as it is not practiced in daily life. So successful intelligence means being successful in life. This will only happen if one knows and strengthens the weaknesses and learns to use their strengths. Schools have to give people these skills and play an important role in their practice in their later lives. Although there have been many studies on successful intelligence theory abroad, very few have been done in Turkey. It is determined that successful intelligence teaching contributes to creative and application skills, especially when studies on primary school and university are evaluated.

**Keywords:** The Theory of Successful Intelligent, Successful Intelligence Teaching

\*Bu çalışma Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından 2015 yılında kabul edilen “İlkokul Sosyal Bilgiler Öğretiminde Başarılı Zeka Kuramına Dayalı Etkinliklerin Düşünme Becerilerine Etkisi” adlı doktora tezinden üretilmiştir

### 1. Giriş

Zekâ içindeki genel beceriler olarak adlandırılan öğeler temel düzeyde akademik becerilerden oluşmaktadır. Zekâ, bireyin problem çözme, planlama, özetleme, karmaşık fikirleri anlama ve deneyimlerden öğrenme yeteneklerini içerek zihinsel bir kabiliyet olarak tanımlanmaktadır (Gottfredson, 1997). Geleneksel zekâ yaklaşımlarında, çevreyi şekillendirme ve çevreyi seçmeden daha çok çevreye uyum sağlama olarak bakıldığı görülmektedir. Enç (1973) 20. yüzyılım ilk yarısının sonuna kadar zekânın çeşitli filozoflar tarafından aynı şekilde tanımlandığını belirtmiş ve şöyle genelleştirmiştir: “Her türlü sorunun çözümünde etkili olan genel bir güç.” Bu doğrultuda Eflatun ise “Devlet” adlı eserinde zekâyı “şaşırmak ve hatırlayabilmek” olarak

tanımlamıştır (Akt: Sezginsoy, 2007). 1908 yılında ilk zeka testini çıkaran Binet ise zekâyı uyum sağlama ve yargılama yeteneği olarak tanımlamıştır. Zeka çeşitlerini Sternberg zekâyı kişilerin hangi metaforla algıladıklarına göre, Gardner baskın perspektiflerine (psikometrik, gelişimsel, biyolojik, bilişsel ve yeni perspektifler) göre, Indiana Üniversitesi zekâyı ortaya çıktığı dönemlere, klasik kuramlara ve yaklaşık 20 yıldır çalışılanlar ile ilerdekilere göre sınıflamışlardır. Geçmişten günümüze pek çok zeka sınıflamasından birkaç tanesi şu şekildedir:

- Charles Spearman’ın zekâ sınıflamasında, davranıştan yola çıkılarak zekâyı anlamaya çalışmıştır. Tek merkezli zekâ anlayışının etrafında özel yetenekler vardır.
- Cattell’in zeka sınıflamasında:

Kristalize zekâ (mantık yürütme, sözel ve sayısal beceriler)  
Akışkan zeka (görsel, uzaysal yetenekler ile ayrıntıları fark etme yeteneği, bellek)

- Thorndike'in zeka sınıflamasında;

Soyut zeka

Mekanik zeka

Sosyal Zeka

- Thurstone'nin zeka sınıflamasında;

Uzaysal yetenek

Algısal hız

Sayısal yetenek

Sözel yetenek

Bellek

Kelime bilgisi

Akıl yürütme

- Guilford'un zeka sınıflamasında;

Ürün

İçerik

İşlem

- Piaget'in zeka sınıflamasında

Şema

Dengeleme

Özümseme

Uyum sağlama

- Gardner'in çoklu zeka kuramı

Mantıksal matematiksel zeka

Dilsel zeka

Mekansal zeka

Müzik zekası

Bedensel kinestetik zeka

Kişilerarası zeka

İçsel zeka

- Sternberg'in başarılı zeka kuramı;

Analitik zeka

Yaratıcı zeka

Pratik zeka

- Coles'in ahlaki zeka kuramı

- Hough, Riggio, Goleman'ın sosyal zeka kuramı

- Golaman'ın duygusal zeka kuramı gibi (Bacanlı,2008).

Geleneksel zeka kavramları yaygın olarak halen kullanılmaktadır. Bu yaygınlığın nedeni ise Sternberg ve Grigorenko (2007) tarafından; kapalı sistemlerin etkisi, seçimin rolü, kendini gerçekleştiren kehanet ve çevrenin rolü olarak belirlenmiştir. Kapalı sistemlerde üst tabaka ve alt tabakadan söz edilmektedir. Üst tabakanın IQ'larının yüksek alt tabakanın ise düşük olduğu gibi sonuçlar kanıtlanırsa da başarılı olmada sadece IQ'nun etkili olmaması alt tabaka diye söz edilen düşük sosyo-ekonomik sınıfta başarılı olabileceği şeklinde ifade edilmektedir. Seçimin rolünde, doğuştan gelen sosyo-ekonomik bazı özellikler başarı üzerinde oldukça etkili faktörlerdir. Zekâ, bu faktörler devreye girdiğinde başarıyı elde etmede çok önemli olarak görülmemektedir. Kendini gerçekleştiren kehanette ise öğrencinin sınavlardan kötü not alması onun başarısız olduğu anlamına gelmemektedir. Ancak zamanla önce öğretmenin

öğrencinin başarısına inancının azalması daha sonra öğrencinin kendisinin başarısına olan inancı gün geçtikçe azalacaktır. Böylece öğrenci yapabileceği soruları bile yapamaz hale gelecektir. Çevrenin rolünde ise öğrencilerin içinde buldukları durumun dikkate alınması gerektiği söz konusudur.

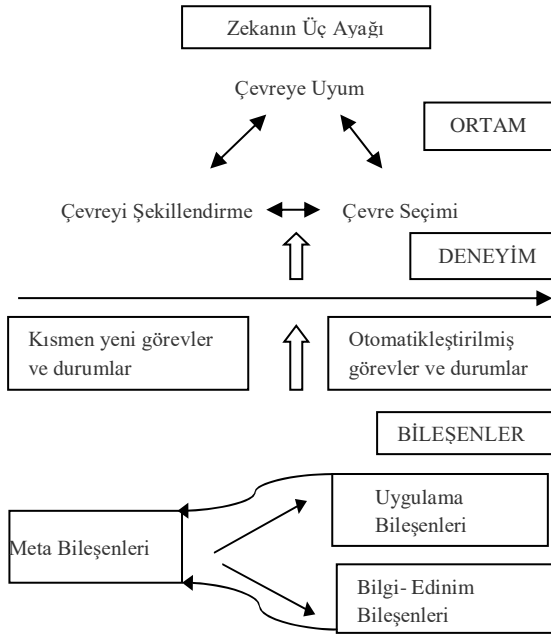
Başarılı zeka kuramı geleneksel zeka teorilerinden daha geniştir. Kişinin sosyokültürel bağlamda yeteneklerini kullanarak hayattaki hedeflerine ulaşma açısından zeka tanımlanmaktadır (Sternberg, 2005). Geleneksel zeka kuramları içinde çevreyi seçme ve çevreyi şekillendirmeden ziyade çevreye uyum yer almaktadır. Sternberg tam da bu noktada zekanın genel beceriler ve çevreye uyum sağlama dışında başka özelliklere de sahip olduğunu belirtmektedir. Sternberg'e göre öğrencilerin sınıf içerisinde zekalarını kullanmada başarısız olmaları günlük hayatta zekalarını kullanmada başarısız olacak anlamına gelmemekle birlikte aksine daha başarılı olabileceklerini belirtmektedir. Sternberg, kişilerin zeka düzeylerini belirlemede sosyal koşulların etkisinin önemli olduğunu belirterek bu durumun geçerliliğini göstermek için Kenya'da yaşamakta olan düşük IQ düzeyine sahip çocukların bu bölgede çok sık kullanılan doğal bitkisel ilaç yapımındaki başarılarını belirlemeye yönelmiştir. Yaptığı bu çalışmada düşük IQ seviyesine sahip çocukların doğal ilaç yapımındaki başarıları oldukça yüksek çıkmıştır. Sternberg'in yaptığı tüm araştırmalar sosyal koşulların zeka üzerindeki önemini ortaya koymuş ve zekanın sadece akademik başarı ile ölçülmemesi gerekliliğini belirlemiştir.

## 2. Başarılı Zeka Kuramı

Başarılı zeka hayatta başarılı olma yeteneği olup kişinin çevresel şartları içinde amaçlarına ulaşmasını kapsamaktadır. Başarılı zeka etkili adaptasyonda, şekillendirmede ve çevresel şartlar içinde uygun olanı yapmayı kapsamaktadır. Yeni bir okula geldiğinde uyum sağlamak, bulunulan ortamı daha iyi hale getirmek ya da başka bir çevreyi daha başarılı hale getirebilmeyi içermektedir. Başarılı zeka ile öğretim, öğretmenin geleneksel aktivitelerinin ve değerlendirmelerinin çeşitliliğini artırması, öğrenme-öğretme sürecindeki yolları gözden geçirme gibi durumları içermektedir (Sternberg, Grigorenko, 2007). Başarılı zekada sahip olunan becerilerin en iyi ve etkili şekilde kullanılması vardır. Bir problem durumu ile karşılaşıldığında çözüm için kişilerin becerilerinden yani başarılı zeka kuramına göre yetenekler takımından en uygununu seçip uygulayarak çözüme ulaşması başarılı zeka kuramının temelini oluşturmaktadır. Başarılı zekaya sahip kişiler buldukları çevreye uyum sağlamada ve çevre şartlarına uygun bir şekilde davranmakta ya da uygun bir çözüm yolu bulmakta sorun yaşamazlar. Herhangi bir sorun yaşadıklarında ya da çözüm yolu bulamadıklarında ise çevrelerini istedikleri gibi şekillendirebilme özelliğine sahip kişilerdir.

Zekanın bileşenleri (meta bileşenler, uygulama bileşenleri ve bilgi edinim bileşenleri) Şekil-1'de de görüldüğü gibi etkileşimlidir. Meta bileşenler, uygulama bileşenleri ve bilgi edinim bileşenlerini geri dönüşüm sağlaması açısından etkinleştirir. Bileşenlere soyut yapıyla benzer problem türleri uygulandığında, bileşenler analitik becerileri yansıtır. Yaratıcı yetenekler, bileşenlerin yeni problem durumları ya da türleri uygulandığında hatırlanır. Uygulama yetenekleri, çevre seçimi, çevre şekillendirmesi ve uyum sağlama deneyimleri bileşenleri uygulandığında

hatırlanır (Sternberg, 2002).



Şekil-1: Başarılı Zeka Kuramının Yapısı: Zekanın Üç Ayağı (Sternberg, 2002).

Başarılı zeka, sosyokültürel bağlam içinde kişiye verilen hayat hedeflerine ulaşması için yeteneklerini kullanma; güçlü yönlerini daha çok kullanma ile zayıf yönlerini fark edip güçlendirme; çevresini seçme, şekillendirme ve uyum sağlama; yaratıcı, uygulamalı ve analitik yeteneklerini kullanma olarak tanımlanmaktadır (Sternberg, 2005). Başarılı zeka kuramının tanımı bu beş faktör temel alınarak yapılmaktadır. Sternberg ve Grigorenko (2007) bu beş ögeyi şu şekilde açıklamaktadır:

1. Bir insanın yetenekler takımını kullanma derecesi hayatta başarıya ulaşma derecesini belirler; yani bunu kişinin kendisi belirler.
2. Başarı sadece sosyokültürel şartlar içinde tanımlanır. Soyut değildir, daha çok diğer kişilerin beklentileri ile standartları dikkate alınır.
3. Bir kişide mevcut olan beceriler kişinin zayıflıklarını düzeltmek ya da telafi etmek içindir. Yani hiç kimse her şeyde iyi değildir.
4. Bir kişinin en çok kullandığı becerisi, kişinin en güçlü yanıdır. Hemen hemen herkes bir şeylerde iyidir.
5. Bir kişinin becerisi devam eden bir çevrede ya da yeni bir çevre seçiminde en uygun şekilde davranarak ve dengeli düşünerek çevreyi seçer, uyum sağlar ve biçimlendirir.

Başarılı zeka kuramının temelini bu beş faktör oluşturarak hemen hemen herkesin başarılı olabileceği belirtilmektedir.

Sternberg'in başarılı zekâ kuramı son yıllarda özellikle yurt dışında ilgi görmüş ve çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır. Sternberg, yaratıcı, eleştirel ve uygulama becerilerinden oluşan üçlü zekâ kuramını geliştirerek başarılı zekâ kuramına ulaşmıştır. Üçlü zekâ kuramından farkı ise her ikisinde de olan analitik, yaratıcı ve pratik zekâ arasından pratik zekânın bir alt boyutu olarak sosyal zekâyı da getirmiş ve öğretilebileceğini belirtmiştir (Çapraz, Kesken, Ayyıldız, İlic: 2009). Herkes için başarının tanımı aynı değildir. Bazı insanlar avukatlık yapmada, bazı insanlar bebek bakıcılığında, bazıları kendini ibadete adamada, bazıları orijinal bir roman

yazmak konusunda oldukça başarılıdır. Bir kısım insan için ise bunların birkaç tanesinin kombinasyonu vardır. İnsanların farklı hayat amaçları olmasından dolayı, eğitimde başarının ölçülmesinin (ortalama bir puan verme gibi) tek hedef olmasından uzaklaştırılması gerekmektedir (Sternberg, Grigorenko, 2003). Kişiler becerilerini kullanabilme yetenekleri doğrultusunda başarılarını gösterirler. Sahip olunan becerileri kullanabilmeleri için ise uygun ortamın ya da şartların hazır olması gerekmektedir. Eğer bu ortam ve şartlar oluşmazsa kişi başarısız olarak gösterilir. Bu durumda kişinin sahip olduğu ama sergileme şansı bulamadığı becerilerinin yok sayılmasına ve kişinin zaman içinde bu yeteneğinin de körelmesine neden olur. Bu sebeple kişilerin zekaları, başarıları tek ölçme değerlendirme kriteriyle yapılmamalıdır.

Kişilerin başarılı olmasında ki ortak nokta ise yerine ve zamanına göre düşünmeyi sağlamaktan geçmektedir. Gerekli yerlerde uygun düşünme becerileri geliştiren ya da çalıştığı işe uygun bir şekilde düşünebilen bireyler, başarılarını artıracaklardır. Bir örnekle başarılı zeka kuramı şu şekilde açıklanabilir: İki erkek çocuk ormanda gezmektedirler. Bu iki çocuktan ilki ailesi ve öğretmenleri tarafından sevilen, notları iyi ve zeki olarak görülen bir çocuktur, ikincisi ise notları iyi olmayan, haylaz ve zeki olmadığı düşünülen bir çocuktur. Bu iki çocuk ormanda yürürken kendilerine doğru gelen büyük bir ayı görürler. İlk çocuk ayının onlara ne kadar sürede geleceğini etkili bir cesaret örneği göstererek hesaplar. Bu sırada ikinci çocuk saniyeleri hesaplayamayacağından dolayı yürüyüş botlarını çıkarır ve spor ayakkabılarını giyer. Birinci çocuk onu görünce bu yolla asla ayıdan daha hızlı koşamayacaklarını belirtir ikinci çocuk ise bunun doğruluğunu ama onu geçmek zorunda olduğunu belirtir. İşte burada birinci çocukta geleneksel zeka varken ikinci çocukta başarılı zeka mevcuttur (Sternberg, Grigorenko, 2007). Örnekte de görüldüğü gibi akademik bilgilerin yerinde ve zamanında kullanılmaması kişilerin problemleri çözmesini engellemekle birlikte daha büyük problemlere de yol açmaktadır. Akademik bilginin yanında hayatta başarılı olmanın yollarının da öğretilmesi ile kişilerin yaşamlarındaki başarılarının artması sağlanacaktır.

### 3. Başarılı Zeka Kuramının Öğeleri

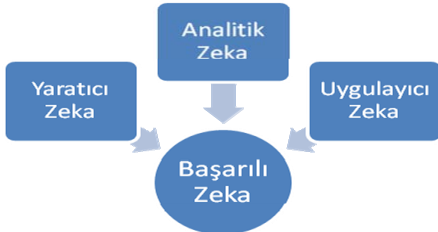
Başarılı zeka kuramının öğelerini şu şekilde belirlenmektedir:

1. Yetenekler Takımı: Kişinin hayatta başarıya ulaşmasını gerektiren ilk öge yetenekler takımıdır. Yani kişide ki mevcut olan yetenekler takımına göre başarı tanımı kişiden kişiye ya da durumdan duruma değişir.
2. Sosyo-kültürel Şartlar: Başarı sadece sosyo-kültürel şartlar içinde tanımlanabilir. Farklı beceriler farklı çevrelerde önemlidir. Örneğin; sınıfta bir öğretim yöntemi bir öğrenci için iyi iken başka bir öğrenci için iyi olmayabilir.
3. Güçlü Yönleri İnşa Etmek: Başarılı zekada ki bir diğer öge kişinin güçlü yönlerini tanıması ve bunları en iyi şekilde getirebilme becerisidir. Hiç kimse her şeyde iyi olmasa bile hemen hemen bir şeyde iyidir. Başarılı zekaya sahip insanlar, iyi yaptıkları şeyleri bilerek onu en iyi şekilde kullanmayı bilirler.
4. Zayıf Yönleri Geliştirmek: Başarılı insanlar zayıf yönlerini bilir, geliştirmeye ya da düzeltmeye çalışır. Hiç kimse her şeyde iyi değildir ve herkesin zayıf yönleri ile nasıl başa çıkacağını öğrenmesi gerekir. Kişinin hayattaki başarıları zayıf yönlerinden bağımsız değildir.
5. Çevreye Uyum, Çevreyi Şekillendirme ve Çevre Seçimi:



İnsanlar içinde buldukları çevreye uygun olarak düşündüklerinde ve davranış sergilediklerinde çevrelerine uyum sağlamış olurlar. Örneğin; öğrencileri okullarındaki kurallarına uymak zorundadırlar. Öğretmenlerde kurallara uyan öğrencilere değer verme eğilimindedirler. Ancak geniş açıdan bakıldığında başarılı zekada çevreye uyumdan çok daha fazlasını içermektedir. Bazen kişiler zekalarına dayalı aldıkları kararlarda çevreye uyumdan çok şekillendirmeye çalışırlar. Örneğin; ezbere dayalı bir eğitim sisteminde öğretmen, öğrencilerinin dikkatini çeken en iyi yöntemin bu olmadığına karar verebilir ve başka bir yöntem uygulayabilir. Başarılı zeka uyum ve şekillendirme arasındaki dengeyi korumakta önemli bir rol oynamaktadır. Başarılı zekaya sahip insanlar dövüşmeye değer savaşımlara karar verir ve onlarla savaşırlar, aksi takdirde uyum sağlarlar. Bireyler öncelikle çevrelerine uyum sağlamayı ya da şekillendirmeyi denemeye çalışırlar. Ancak bu konuda başarısız olurlarsa yeni bir çevre seçmek her zaman daha iyi sonuçlar verir (Sternberg, Grigorenko: 2007).

#### 4. Analitik, Yaratıcı ve Uygulamalı Becerileri Dengeleme



Şekil-2: Başarılı Zekâyı Oluşturan Unsurlar

Başarılı zekâ kuramı analitik, yaratıcı ve uygulama becerilerinden oluşmaktadır (Şekil-2). Başarılı zekâyı kullanmanın en önemli faktörünü ise bu üç beceriyi dengeli bir şekilde kullanabilmek oluşturmaktadır. Kuramın önemli öğelerinden biri bireylerin güçlü yönlerini belirleyip kullanması ile zayıf yönleri belirleyip geliştirmesidir. Bu doğrultuda başarılı zekânın bileşenleri olan analitik, yaratıcı ve uygulama becerileri dengeli bir şekilde kullanılarak eksiklikler tamamlanırken güçlü olan yönler daha da sağlam hale getirilmelidir.

Yaratıcı çalışmalar bu üç yeteneğin uygulanmasını ve dengesini gerektirir. Analitik beceri tipik bir eleştirel düşünme becerisi olarak kabul edilir. Bu beceriyi sahip olan kişiler fikirleri analiz eder ve değerlendirir. Herkes kötü ya da iyi fikirlere sahiptir. Yaratıcı birey hem yaratıcı bir fikrin sonuçlarını hesap etmede hem de test etmede, analitik beceriyi kullanır. Yaratıcı insanlar özellikle başkaları ile iletişimde iyi sentez yaparlar ve diğer insanlar arasında farklı olarak tanınırlar. Uygulama becerisi, soyut fikirleri uygulamaya dönüştüren beceridir. Yaratıcı insan, önemli bir fikir konusunda başkalarını ikna ederken uygulama yeteneğini kullanır. Uygulama becerisi potansiyel izleyiciye sahip fikirleri daha iyi tanımda kullanılır. Sadece yaratıcı düşünen kişi, yeni fikirler üretebilir; ancak onları satamayabilir ya da tanıyamayabilir. Sadece analitik kişi diğer insanların fikirlerini eleştirebilir, ancak yeni fikirler meydana getiremez. Sadece uygulamacı olan kişi mükemmel satıcı olabilir fakat fikirleri ya da ürünleri değerinin altında ya da değersiz olarak satabilir (Sternberg, Grigorenko, 2007). Bu nedenle üç becerinin hepsine tam olarak sahip olunmasa bile kısmen sahip olunmalı ve gerekli yerlerde güçlü becerilerin yanında kullanılmalıdır. Öğrenilenlerin, yapılanların ve yaratılan düşüncelerin geçerli olabilmesi için

üç becerinin de dengeli kullanılması gerekmektedir.

#### 5. Okulda ve Hayatta Başarılı Zekâ

İnsanlar bugün değişen ve gelişen teknolojinin, ekonominin ve iş taleplerinin artan dinamik dünyası içinde yaşamaktadırlar. İş dünyasındaki bireysel ilerlemelerde merdivenlerin adım adım çıkıldığı geleneksel kariyer yolu hızla terk edilmektedir. Kalıcı pozisyonlar, kısa süreli geçici sözleşmelerle yerini değiştirmektedir. Hayatta, iş alanında uzun vadeli olmak için ilerleyen, uygun, yenilikçi ve becerikli olunmalıdır. Yani kalıcı olabilmek için bireyler analitik (analiz edebilen), yaratıcı (iç kaynakları kullanabilen) ya da uygulamacı (çalışma yerlerine uyumlu) olmalıdırlar (Sternberg, Grigorenko, 2007). Bu becerilere sahip kişilerin yaptıkları işe uygun becerilerini kullanmaları ya da bu becerilerden herhangi birisine sahip kişilerinde becerisine uygun işi seçmesi meslekteki dolayısıyla hayattaki başarısını artıracaktır.

Okulda başarılı zeka kullanmanın temelinde, öğretmenlerin öğrencilerine güçlü yönlerini kullanmaları ve zayıf yönlerini fark edip geliştirmeleri konusunda yardım etmeleri vardır. Öğrencilere, öğretimde mümkün olduğunca farklı öğrenme öğretme yaklaşımları kullanılmalıdır. Öğrenme ve öğretmenin tek bir yolu olmadığı gibi öğrenci başarısını değerlendirmenin de tek bir doğru yolu yoktur. Öğretme ve değerlendirme analitik, yaratıcı ve uygulamalı düşünme becerilerinin kullanım dengesini gerektirmektedir. Öğrenciler de öğretmenler gibi esnek olmalı ve öğretmenler öğrencilerini değerlendirmede farklı ve çok seçenekler vermelidir (Sternberg, Grigorenko, 2004).

Bireyi şekillendiren okul yıllarında ki pek çok başarı ve hata, hayatın geri kalanında hatırlanır. Bu nedenle öğretmen okuldaki her bir öğrencinin başarılı olma ihtimalini maksimum düzeyde istemelidir. Bunun en iyi yolu ise sonuçları geniş aktivitelerle güçlendirmektir. Böylece öğrenciler yapabildiği kadar güçlü becerilerini keşfetmeli, farklı deneme beceri modellerini deneme şansına sahip olmalıdır. Farklı becerilere sahip öğrencilere, bunun nasıl yapılabileceği analitik, yaratıcı ve uygulamalı düşünen kişilere ait örneklerle Sternberg ve Grigorenko (2007) şu şekilde açıklamaktadır:

- Analitik Düşünenler: Alice testlerden yüksek puanlar alan, sınıf performansı iyi ve her öğretmenin isteyeceği bir öğrencidir. Testlerden yüksek puanlar alması, göze çarpan çalışmaları akademik kariyeri boyunca onun yeteneklerinin önemli işareti sayıldı. Ancak mezun olur olmaz psikolojiden performansı düşük kaldı. Sınıf arkadaşlarının %70 ile %80'i ondan daha başarılı oldular. Bunun nedeni ise Alice başkalarının fikirlerini analiz etmede ve bulmada çok iyi olsa da kendi fikirlerini bulma konusunda çok iyi değildi. Her ne kadar yüksek analitik becerilere sahip insanlar, etkileyici akademik becerilere sahipmiş gibi görünse de okulda ve hayatta daha fazla ilerlemede, daha iyisini yapmak için etkileyici akademik başarıdan fazlasına ihtiyaç vardır.

- Yaratıcı Düşünenler: Barbara, zeki olmanın farklı şekillerini gösterdi. Puanları iyi fakat mükemmel değildi; ancak hocaları onun mükemmel olduğunu düşünüyorlardı. Barbara, psikoloji lisansüstü programına başvurduğu zaman hemen hemen oy birliği ile reddedildi. Lisansüstü program başvurusu yaparken her ne kadar yüksek yeterlilik derecesi gösteren bir özgeçmişe sahip olsa da insanların oraya girişine temel yetenek testleri ile karar veriliyordu. Performans

yordayıcıları, performansın kendisinden daha önemli olmuşlardır. Böyle olmasının nedeni ise öğretmenlerin, profesörlerin, okul idarecilerinin çok az sayıda insanın kısmen ilerlemesine çalışan kapalı sistemlerin içine düşmüş olmalarıdır. Ayrıca onların bu şekilde davranması ile topluma katkı yapan ya da yapacak olan güçlü insanların ilerlemesi durdurulmaktadır.

- Uygulayıcı Düşünürler: Celia, lisansüstü programa başvurduğunda test puanları, kademesi ve tavsiye mektubu iyiydi fakat muhteşem değildi. Celia, lisansüstü programa kabul edildi; ancak sürpriz olan şey bir işe girdiğinde okulu bıraktı. Uygulayıcı zekâsı ya da sağduyusu fazla geliştiği için herkes onu işe almak için uğraştı. Bireylerin çevreye uyumunda uygulama zekâsı, önemli miktarda gerekli iken okulda ve hayatta daha az bir şeyleri bilmesi yeterlidir. Aileler öğrencilere çevrelerine başarılı uyum sağlamaya yarayan yerel informal bilgiler öğretmeliler. Toplumun yerel uygulama bilgilerini öğrenmekle zaman geçiren öğrenciler, genellikle okullarda iyi bir şeyler yapma konusunda kendilerine ağırlık vermezler, okullarda iyi şeyler yapan öğrenciler de yerel bilgiler öğrenmede kendilerini zorlamazlar. Yani bu iki öğrenme alanı arasında negatif korelasyon vardır.

Tablo-1’de yukarıda belirtilen özellikler doğrultusunda analitik, yaratıcı ve uygulamalı düşünen öğrencilerin genel özellikleri sunulmuştur.

**Tablo-1:** Analitik, Yaratıcı ve Uygulamalı Düşünen Öğrencilerin Özellikleri

Analitik	Yaratıcı	Uygulamalı
Yüksek not alan	Orta ya da düşük not alan	Orta ya da düşük not alan
Yüksek test puanları alan	Orta test puanları alan	Orta ya da düşük test puanları alan
Okuldan hoşlanan	Okul tarafından sınırlandığı hissedenden	Okuldan sıkılan
Öğretmenleri tarafından sevilen	Sıklıkla öğretmenleri tarafından eziyet olarak görülen	Öğretmenleri tarafından sıklıkla iletişime geçilmez olarak görülen
Okula uyum sağlayan	Okula çok iyi uyum sağlamayan	Okula çok iyi uyum sağlamayan
Kurallara uyan	Kurallara uymaktan hoşlanmayan	Görev ve kuralların ne işe yaradığını bilmeyi seven
Fikirlerdeki açıkları gören	Kendi fikirlerini ileri sürmeyi seven	Faydalı olan fikirleri uygulamayı seven
Doğal eleştirici	Doğal düşünme insanı	Doğal sağduyu
Sıklıkla talimatlar verilmesini tercih eden	Kendine talimat vermekten hoşlanan	Uygulama ayarlarında kendini bulan

(Sternberg, Spear-Swerling, 1996)

## 6. Başarılı Zeka Öğretimi

Başarılı zekâ öğretiminde, tüm öğrencilere hitap eden becerileri kullanma konusunda öğrencilere yardım edilir. Başarılı zekâ öğretiminin her şeyi üç kez öğretmek olmadığı fark edilmelidir. Zamanın belirli bir parçalarında farklı yollarla öğretmek için öğretim stratejilerini öğretmen dengelemelidir. Bu işleyişin avantajı ise her öğrencinin kendisinin güçlü ve

zayıf yönlerini bilmemesidir. Başarılı zekâ, tüm öğretim yollarını kullanarak öğretme ile öğrencinin güçlü yönlerini bilerek faydalanması ve aynı zamanda öğrencilerin aynı noktada zayıflıklarını tanıyarak güçlendirmesidir (Sternberg, 2002).

Başarılı zekânın öğretiminde ve değerlendirilmesinde başarılı zekanın tanımından ve öğelerinden yola çıkılarak şu maddeler oluşturulmuş ve Tablo-2’de özetlenerek sunulmuştur: (Sternberg, Grigorenko, 2003):

- 1) Öğrencilerin farklı hayat amaçlarının olması ve dolayısıyla farklı çıktılarının olmasından dolayı, öğrencilerin başarısı için yararlı ya da kullanışlı terimlerin tanımlanması gerekmektedir.
  - Geniş bir uygulama alanını kapsayan konseptlerin sayısız örneğini sunma.
  - Öğrencilere değerlendirmede birden fazla ve çeşitli seçenekler verme.
  - Dersin bütünlüğünü ve öğrencilerin çeşitli hayat hedeflerini koruyan bir şekilde sınıf çalışması.
- 2) Öğrencilerin güçlü yanlarından faydalanıp aynı zamanda zayıf yanlarını düzelterek telafi etme.
  - Öğrenmenin ve öğretmenin bir doğru yolu yoktur.
  - Öğrenci başarısını değerlendirmenin tek doğru yolu yoktur.
  - Zayıf ve güçlü yanlar öğretmeli ve değerlendirilmelidir.
- 3) Öğrenciler çevre seçimini, şekillendirilmesini ve uyum sağlamalarını dengelemeleri gerektiğini öğrenmelidir.
  - Öğrencilerin öğretmenler gibi esneklik geliştirmeleri gerekmektedir.
  - Öğrencilerin hata yapmalarına ve risk almalarına izin verilmeli hatta cesaretlendirilmelidirler.
  - Engellerin üstesinden nasıl gelineceğini öğrenciler öğrenmelidir.
- 4) Öğretim ve değerlendirme de analitik, yaratıcı ve uygulamalı düşünme dengelenmelidir.
  - Analitik düşünme öğretilirken öğrenciler analiz, eleştiri, yargılama, karşılaştırma, ölçme ve değerlendirme için cesaretlendirilmelidirler.

**Tablo-2:** Analitik, Yaratıcı, Uygulama Öğretimi ve Değerlendirme Özeti

Analitik	Yaratıcı	Uygulamalı
a) Analiz	a) Yaratma	a) Başvurma
b) Eleştirme	b) İcat etme	b) Kullanma
c) Yargılama	c) Keşfetme	c) Uygulamaya koyma
d) Karşılaştırma	d) Hayal etme	d) Uygulama
e) Yöntemi değerlendirme	e) Destekleme	e) Çalıştırma
f) Sonuç değerlendirme	f) Tahmin etme	f) Oluşturma

(Sternberg, Grigorenko, 2003)

Başarılı zekanın her ortamda her yaş kategorisinde uygulanabilirliği olduğu belirtilmektedir. Uygulama sonunda öğrenci hafızası farklı yollarla öğretim yapılmasından dolayı genişlemekte ve öğrenilenlerin kalıcılığı sağlanmaktadır.

### 6.1. Analitik Düşünme Öğretimi

Analitik düşünen insanların özellikleri şu şekildedir: Bir şeyleri parçalara ayırarak onların nasıl çalıştığını öğrenmeye meraklı, akılcı düşünen, tartışmadan hoşlanan, sınıfta verilen ödevlerden hoşlanan ve bunlarda başarılı olan, problem

çözmekten keyif alan, bilgi öğrenmeyi seven, düşünmekten yana olan, uzun süre odaklanma becerileri olan, yaratıcı ödevlere mesafeli yaklaşan, tek doğru cevabı bulmayı seven kişilerdir. Analitik düşünen öğrencilerin ihtiyaçları ise şu şekilde belirlenebilir: Çözülecek problemler vermek, tartışma ortamı için gerekli zaman verme, ezber değil düşünme gerektiren ödevler, uzun süreli çalışma ortamı sağlayacak genişletilmiş ödevler verme, başkalarının fikirlerini dinleme ve kabul etme ile ilgili destekleme, doğru yanlış yanıtları olmayan açık uçlu yorum sorularıyla baş etme olanakları sunmak şeklindedir (Jgbeasley, 2012).

Başarılı zekânın ilk bileşeni olan analitik zekâ, bir problemin çözümünü bulmak için zihinsel süreçlerin bilinçli direktiflerini içerir. Analitik düşünme farklı amaçlar için kullanılabilir. Problem çözmeye amaç, bir çözüm için bir sorun durumundan (araba almak için yeterli paraya sahip olmamak) hareket olduğudur ve yol boyunca da engelleri aşmaktır. Karar vermede amaç, seçimlerde bulunma ya da fırsatları değerlendirmektir (bir miktar para için en uygun arabayı seçmek). Bu iki süreç de her ne kadar tamamen benzer olmasa da pek çok benzer analitik becerileri paylaşır. Problem çözme döngüsü, insanların problemleri çözmek için kullandığı işlemler bütünüdür. Kendini tekrar eden bu döngünün içeriğinde bugünün çözümü, yarının problemi olur. Bu döngüde atılan adımlardaki kurallar sabit değildir. İnsanların yüzleştikleri problemlerde çözüme ulaşmadaki sıralamalar değişebilir (Sternberg, Grigorenko, 2007). Problem çözme süreçleri, günlük yaşam içinde hayatın her alanında karşımıza çıkabilmektedir. Kişiler problemlere farklı açılardan bakarlar ve farklı çözüm önerileri getirebilirler. Ancak problemler çözüldükçe kullanılan süreçler, bireyler arasında çok büyük farklılıklar göstermemektedir.

Onlarca tartışmadan sonra psikologlar problem çözmeye kullanılan yüksek dereceli süreçler konusunda makul bir fikir birliğine ulaşmışlardır. Bu süreçlerin ismi farklı psikologlar için farklı olabilir; ancak süreçler değişmez. Sternberg ise bir problemle karşılaşıldığında ne yapılacağını belirten 6 beceriden oluşan bir liste sunmuştur. Çok kapsamlı olmayan ancak birbirini de dışlamayan bu beceriler şunlardır (Sternberg, Grigorenko, 2007):

- Problemi tanımlamak: Problem tanınıp sonra tanımlanmalı ve öğretmenler bu konuda öğrencilerini cesaretlendirmelidir.
- Kaynakları dağıtmak: Problemi çözecek kişi ne kadar zaman, çaba ve diğer kaynakları (para, personel gibi) kullanacağını problemi çözmeden önce planlamalıdır.
- Bilgileri düzenlemek ve sunmak: Anlaşılabilir ve kullanılabilir yollarla bilgi düzenlenir ve sunulur.
- Strateji belirlemek: Strateji belirlenirken adımların etkili olmayan sırası hem boşa emek ve zaman hem de zayıf ürün ile sonuçlanabilir.
- Problem çözme stratejilerini izlemek: Bireyler problem çözme işlemleri ilerlerken yaptıklarını izlemeli, şu an yapıyor olduğunun farkında olmalı ve geriye kalanları da kontrol etmelidir. Aynı zamanda problem çözümünde çözüme yakın hale gelmek için stratejiler doğrulanmalıdır.
- Çözümü Değerlendirmek: Bir kişinin çözüme ulaştığı zaman ki çözümün eleştirel analizini içeren adımdır. Planlamada olması gerekli olan geçerli geri bildirim gerektirebilen bölümdür.

## 6. 2. Yaratıcı Düşünme Öğretimi

Yaratıcı düşünen insanlarda şu özellikler bulunur:

Yeniliklere açık, bilgi ve fikir üreten, kendine özgü bakış açısı olan, verilen görevleri bitirme konusunda zorlanmaktan hoşlanmayan, uzun süre beklemeden sonra bir anda yüksek verimlilik yakalayan, yalnızlıktan hoşlanan bireylerdir. Yaratıcı düşünen öğrencilerin ihtiyaçlarından birkaç tanesi ise şu şekilde belirtilebilir: Yaratıcı düşünmesini sağlayacak ödevler vermek, belli bir çerçevesi olan ucu açık ödevler verme, fikirleri gerçeğe dönüştürmek için desteklemek, sürekli bir çıkış noktası görmelerine fırsat vermek gibi (Jgbeasley, 2012).

Yaratıcı insanlar iyi yatırımcılardır; fikirler dünyasında ucuz alırlar yüksek satarlar. Yaratıcılığın yatırım teorisi bunu ileri sürmektedir. Yatırımcılar bunu finans dünyasında yaparken yaratıcı insanlar bunu fikirler dünyasında yaparlar. Yaratıcı bir fikir önerildiğinde sıklıkla tuhaf, kullanışsız hatta aptalca olarak görülür. Yaratıcı fikirler hem yeni hem de değerlidir. Reddedilme nedeni ise yaratıcı yenilikçiler yerleşmiş ilgilerle mücadele eder ve kalabalığa meydan okur. Kalabalık kötü niyetli ya da kasten yaratıcı durumları reddetmez, daha çok farkında değildir ve sıklıkla fark etmek istemez. Önerilen fikirler, düşünmenin üstün ve geçerli yolunu temsil eder. Yaratıcılık küçük çocuklarda alışkanlık yani doğal olarak vardır; ancak yetişkinlerde ve yaşlılarda bulmak çok zordur. Çünkü yaratıcılık potansiyeli toplum tarafından büyüdükçe baskı altına alınır. Toplumlar düşünsel olarak uyma konusunda teşvik edicidir. Çocukların yaratıcılığının baskı altına alınmaya başladığı zaman, boyama kitaplarında çizgilerin dışına çıkmamalarını söylendiğinde başlar (Sternberg, Grigorenko, 2007). Bu nedenle çocuk yaşta fazla olan yaratıcılık becerisi, yaş ilerledikçe git gide azalmakta hatta kimilerinde yok olmaktadır. Ancak hem kişinin kendisi hem de içinde yaşanılan toplumun gelişimi açısından yaratıcılık önemlidir.

Başarılı zekâ kuramına göre yaratıcı zeka, özellikle değişik problemlerle kişinin ne kadar iyi başa çıkabildiğini değerlendiren problemler tarafından çok iyi ölçülür. Bu yüzden, doğanın nispeten yeni sayılabilecek bir dizi test problemlerini içermesi önemlidir (Sternberg, 2006). Öğretmenler öğrencilerine analitik, yaratıcı, uygulama düşünme arasındaki dengeyi bulmayı öğretmek için yaratıcılığı geliştirmeli ve bu konuda teşvik etmelidir. Yaratıcı yaklaşım, en az yaratıcı düşünme becerisi kadar önemlidir. Öğretmenlerin pek çoğu yaratıcılığı geliştirmek ister fakat nasıl yapacağını bilemez. Sternberg ve Grigorenko (2007) yaratıcılığı geliştirmede 12 strateji belirlemiştir:

- Problemi yeniden tanımlamak: Öğrencilerin kendi projelerini tanımak ve yeniden tanımlamak için cesaretlendirildiğinde yaratıcı performansları daha da artacaktır. Öğretmenler, yaratıcı düşünmeye sahip öğrencilerini sunumlarında kendi konularını seçmede, problem çözümünde kendi yolunu belirlemede ve seçimlerinde yanlışlık olduğunda yeniden seçmelerinde teşvik edebilmelidir.
- Varsayımları sorgulamak ve analiz etmek: Yaratıcı insanlar varsayımlar sorgular ve yeni sorularla yüz yüze gelir. Analitik düşünmenin parçası olarak sorgulanan varsayımlar yaratıcılığı içermektedir. Pedagojik hatalardan kurtulmanın en önemli yollarından birisi ise öğrencilere varsayımları oluşturmak için ortamlar hazırlamak ve analiz etmelerine rehberlik etmektir.
- Yaratıcı fikirleri satmak: İnsanlar önemli gördükleri yaratıcı fikirleri değerli ve olağanüstü olarak anında

belirginleşmesini istemektedirler. Yaratıcı fikirler genel olarak şüpheli ve güvensiz olarak görülmektedir. Öğrencilerin insanların değerli fikirlerini nasıl takip edeceklerini öğrenmeleri gerekmektedir.

**d) Fikirler oluşturmak:** Bazen beklenmedik bir anda bir fikir gelirken bazen de bir fikrin gelişmesinde uzun zaman gerektirir. Fikirleri oluştururken ilk adım korkusuz olmak olmalıdır. Ayrıca öğrencilere heyecanlı ve açık olma da öğretilmelidir. Yaratıcı insanlar “yasamacı” düşünme stili gösterirler. Bu tarz insanlar fikir oluştururken kendi yollarını, kendi planlarını yapmayı başkasının yaptıklarına tercih etmektedirler (Sternberg, 2009).

**e) Bilginin iki yüzünü tanımak:** Öğrenciler eğer bir durum ile ilgili eksik bilgileri varsa bilginin var olan durumunun ötesine geçememektedirler. Bu durumda, düşünmenin bir yerinde takılabilirler ve bunun daha ötesine geçemeyebilirler. Sınırlı düşünme herkesin başına gelebilir. Özellikle öğrencilerin sınırlı düşüncelerini engelleyici, aynı zamanda farklı düşünme şekillerini de geliştirici etkinlikler planlanarak uygulanmalıdır.

**f) Engellerini tanımlamak ve üstesinden gelmek:** Yaratıcı insanlar daima engellerle karşılaşır. Sorun birisinin engellerle karşılaşıp karşılaşmadığı değil, engellerle karşılaşacak kişinin yaratıcı düşüncesini sürdürebilmek için duruma tahammül edip edemeyeceğidir. Yaratıcı fikirlerin tanınması ve kabul edilmesi için uzun zaman gereklidir. Öğretmen sınıf ortamında ve öğrencinin sosyal çevresinde oluşan engelleri belirleyerek yok etmesi için öğrenciye yardım etmek önemli bir görevdir. Ayrıca öğrencinin kendisinden kaynaklı engeller de ise öğrencide bulunan bu engelin nedeni araştırılarak bulunmalı ve öğrenciye bunun üstesinden gelme yolları gösterilerek çözümlenmelidir.

**g) Makul riskler almak:** Ucuz alıp pahalı satmada kalabalığa meydan okuyan yaratıcı insanlar, bir şeyler bulan insanlar gibi riskler almaktadırlar. Yaratıcı insanlar, fikirler üretirler ve makul riskler alarak diğerlerinin ona hayranlık duymasını ya da saygı duymasını sağlarlar. Öğrencinin verdiği sıra dışı cevaplar eleştirilip yargılanmamalı, aksine oradan doğru cevaplara yönlendirilmeleri sağlanmalıdır. Bu sayede öğrencilerin özgüveni artırılır ve başarılarına katkı sağlanır.

**h) Belirsizlikleri tolere etmek:** Yaratıcı fikir az az, parça parça ve zamanla gelişme eğilimindedir. Herhangi bir yaratıcı sürece girildiğinde, öğrencilerin karşısına belirsizlikler çıkabileceği önceden belirtilmeli ve bu konuda öğrenciler motive edilmelidir. Belirsizliklerin onları engelleyeceğini değil daha çok bu konunun üstüne gidilmesi gerekliliğinin işareti olduğu konusunda öğrenciler cesaretlendirilmelidir.

**i) Öz-yeterlilik oluşturmak:** Öğrencilerin yapabileceklerindeki temel sınırlama, yapabileceklerini düşündükleri şeylerdir. Bütün öğrenciler yaratıcı olma ve yeni bir şeyler yapma ile ilgili keyifli deneyim kapasitelerine sahiptir. Ancak öncelikle kendilerindeki yaratıcılığa inanmaları gerekmektedir. Öğrenciler sadece öğretmenleri ve aileleri tarafından desteklenmekle kalmamalı kendilerine olan inançları da üst düzeye çıkartılmalıdır ki böylece yaratıcılık konusunda kendilerini geliştirme fırsatı bulmalarına olanak sağlanmalıdır. Yaratıcılık desteklenmediği takdirde körelmeye mahkûm olacaktır.

**j) Asıl ilgileri ortaya çıkarmak:** Öğrencilerin en üst düzeyde yaratıcı performanslarını sergilemeleri için öğretmenlerin onları harekete geçiren şeyi bulması gerekmektedir. En

yaratıcı insanlar, işlerini yaparken doğal olarak motivedirler. Daha az yaratıcı insanlar, sıklıkla para ve prestij için kariyerlerini oluştururlar ve yaptıkları işten ya nefret ederler ya da çok çabuk sıkılırlar. İlgilendikleri dolayısıyla da sevdikleri özelliklerden yola çıkarak öğrencilerin ileriki yaşamlarında istedikleri meslekleri yapmaları, kişilerin başarılarına başarı katacaktır. Bu sadece kendilerine fayda sağlamayacak, ülkenin geleceğine de olumlu katkılar sağlayacaktır. Yani öğretmene bu noktada da oldukça önemli bir görev düşmektedir.

**k) Doyumu geciktirmek:** Yaratıcı çalışmalarda disiplinin önemli parçası ödül için beklemeyi öğrenmektir. Öğretmenler ödülün (doyumun) geciktiği örnekleri kendi hayatlarından, yaratıcı bireylerin hayatlarından örnekler vererek öğrencilere bunun olabilecek bir durum olduğunu gösterebilir. Ödülün belirlenip belirli bir amaca ulaşıldığında verilmesi, öğrenciye motivasyonunu, çalışma isteğini artırmak gibi önemli kazançlar sağlayacaktır.

**l) Yaratıcı model:** Çocuklar hayatlarında pek çok kişiyi model olarak alsalar da öğretmen bunların içinde en önemlilerden bir tanesidir. Yani öğretmen kazandırmak istediği bir beceriyi önce kendisi sergilemelidir. Bu sayede öğrenciler hem gördüklerinden yola çıkarak hem de teşviklerden yola çıkarak yaratıcı olma yolunda daha büyük adımlar atacaklardır.

### 6.3. Uygulamalı Düşünme Öğretimi

Uygulamalı düşünen (pratik düşünen) insanların özellikleri şu şekildedir: Planları uygulamakta oldukça başarılıdır, fikirlerden çok eylemle ilgilenirler, öğrenmede aktif olmayı hareket etmeyi sever, gerçek dünya ile ilişkisi olmayan ödevleri bitirme konusunda zorlanan, grup çalışmalarında aktif olan, iyi bir lider olan, uygulama konusunda üst düzey yetenekleri olan kişilerdir. Uygulamalı düşünen öğrencilerin ihtiyaçları ise şu şekilde belirlenebilir: Aktif olarak katılacağı etkinlikler, günlük hayatla bağlantılı ödevler, daha yaratıcı aktivitelerle deneyim kazanma olanağı sunma, liderlik etme olanakları sağlama, uygulama alanı göremediği durumlarda uygulama zamanını bekleme için sabır konusunda destek sağlama, fikirlerini öğretmelerleriyle paylaşma olanağı sağlamaktır (Jgbeasley, 2012).

Herkes zaman zaman bir şeylerde başarısız olur. Eğer birisi bir şeylerde asla başarısız olmuyorsa daha önce onu öğrenmiştir. Uygulamalı düşünme, bir insanın hata yapmaması değil tekrar tekrar aynı hatayı yapmamayı öğrenmesi demektir. İyi bir düşünür yapılan hatayı affedebilir; ancak aynı hatayı tekrarlamayı affetmez. Başarılı bir düşünme başarılı bir performans için yeterli değildir. İnsan, dünyaya en iyi düşünsel kalıtım özelliklerini sunarak, çevresini son derece ilerlemiş bir çevreye getirerek, kitap okuyarak, kendi düşünsel becerilerini uygulayarak katılmalıdır. Öğretmenler, okullarında uygulamalı düşünme stratejilerini uygun şekilde kullanırsa okullarını geliştirmeye odaklanmış olurlar ve bunun da iş performansını geliştirmede etkileyeceğini bilmelidirler (Sternberg, Grigorenko, 2007). Sternberg uygulamalı düşünme stratejilerini şu şekilde sınıflamıştır:

**a) Motive olmak:** Pek çok çevrede motivasyon, en az düşünsel beceriler kadar başarı düzeyinde etkili sayılmaktadır. Bazı insanlar için motivasyon dışsal kaynaklardan gelir; grup üyelerinin onayı, kabullenilme, para kazanma ya da herhangi bir şeyler. Diğerleri için ise motivasyon içseldir; bir işi iyi

yapmada kendi memnuniyetini elde etmesi gibi. Motivasyon için dışsal olandan çok içsel olan tercih edilebilir, çünkü motivasyonun dışsal kaynakları geçicidir. Dışsal motivasyon kaynaklarını ara ara kullanmak öğrencilerin başarılarını artırmaktadır. Bu sayede öğrenci, dışsal motivasyon sayesinde başarının keyfini fark eder ve zaman içinde bunun içsel motivasyona dönüşmesi sağlanabilir.

**b) Dürtü kontrolü:** Dürtüsel davranışlar, düşünsel (zihinsel) çalışmaları artırmaktan ziyade azaltmaktadır. Her ne kadar sonsuz tepki istenirse de insanlar problemlerin ilk çözümlerine başlamalarında heyecana izin verilmelidir. Öğretmenler, ödüllendirme yöntemi ile dürtüleri kontrol etme konusunda öğrencilerini cesaretlendirebilirler. Öğrencilere öğretmenler dürtülerini kontrol ettikleri takdirde ne kadar başarılı olabileceklerini gösteren örnekler verilmelidir.

**c) Azimle devam etmek tekrara düşmemek:** Bazı insanlar tüm zekâlarına rağmen çok çabuk pes edebilirler. Diğer bir taraftan ise uzun zamandır bir problemin üzerinde çalışan insanlar daha fazla zaman kaybetmeden bırakmalıdırlar. Öğretmenler, öğrencilerine en iyisini yapana kadar çalışmalarında azimli olmalarına yardım edebilirler. Öğrencilere azimlerinden bir şeyler kaybetmemeleri gerekliliği belirtilirken tekrara düşmemeleri konusunda ise sürekli uyarılmaları gerekmektedir. Amaçladıkları hedeflere yılmadan ulaşma çabaları ise öğretmenler tarafından cesaretlendirilmelidir.

**d) Doğru yetenekleri kullanmak:** Öğretmenler, öğrencilerine çevre-insan uyumunu öğrenmelerine yardım etmelidirler. İnsan ve çevresi arasındaki etkileşim tarafından bireylerin yaratıcı ya da fikirlerin kullanışlı olup olmadığı belirlenmelidir. Bir zamanda ya da bir yerde değerli kabul edilen bir ürün başka bir durumda küçümsenebilir. Doğru çevrede doğru beceriyi kullanmanın problem çözmede büyük önem taşıdığı, öğrencilere örneklerle anlatılmalıdır.

**e) Plana göre hareket:** Bazı insanlar kendi hayatlarındaki problemlere çözüm yolu bulma konusunda uzmandır; ancak düşünceyi eyleme dönüştürme konusunda yetersizdir. Çözüm düşüncede gömülü kalmamalı eylemde kalmalıdır. Öğrencilerin problem çözümünde önce plan yapmalarına izin verilmeli daha sonrasında ise bunları uygulama olanağı ve cesareti mutlaka verilmelidir.

**f) Ürüne yönelik olmak:** Bazı insanlar bir şeylerin yapılma süreci ile çok ilgili iken çıkan ürünle neredeyse hiç ilgili değildir. Bazı öğrenciler araştırma sürecine çok iyi katılmalarına rağmen son ürünlerdeki sürece dönme zamanı geldiğinde heves ve ilgilerini kaybederler. Ürün safhasına kadar gelen araştırmacı yapıdaki öğrencileri öğretmen ürün çıkarmak konusunda desteklemelidir ya da değerlendirme yaparken sonuç kadar sürece de önem verilmelidir. Eğer bu değerlendirmede öğretmen sadece sonuç yani ürün odaklı davranırsa öğrencinin zekâsını, başarısını görmezden gelir ve öğrencinin başarısını olumsuz bir şekilde etkilemiş olur.

**g) Görevleri tamamlamak:** Tamamlama problemleri olanların sorumluluk almaktan korkma ile çalışma programının sonunda ne olacağını bilmekten korkma gibi çeşitli sebepleri vardır. Öğretmenlerin ve öğrencilerin ne zaman son vereceklerini bilmeleri gerekir. Bunun içinde problem çözme aşaması belirlenirken planlanan bir süre amaçlanmalı ve bu süre zarfında bitirme çabası içine girilmelidir. Bu sayede görev tamamlama konusunda hiçbir öğrenci problem yaşamayacaktır.

**h) Kararlı olmak:** İnsanlar bir şeye karar vermeye korkarlar ve sonuç olarak herhangi bir şeyin altına girmezler. Kararlı

olmamak, insanlarda genellikle projeden ayrılmaya ya da üstlenilen görevi bitirememeye ile sonuçlanmaktadır. Öğretmen, öğrencilere karar vermeleri noktasında rehberlik etmeli yani seçenekler sunmalıdır. Belirlenen amaca ulaşmak için öğretmen, öğrencilerini cesaretlendirmeli ve sonuca ulaşmalarını sağlamalıdır.

**i) Risk almak:** Başarısızlık korkusu hayatta erken başlar ve oldukça yaygındır. Öğretmenler öğrencilerinin hata yapmasına izin verilmelidir. Öğretmenler, öğrencilere sunularında, araştırma ödevlerinde ya da problem çözmeleri gereken herhangi bir çalışmalarında, buldukları çözüm yollarında sonucun yanlış çıkma korkusunu yenmeleri için risk almalarına izin verilmelidir. Herhangi bir konuda problem çözme aşamalarında yanlış yapılan bir aşama doğru yola götüren bir adımın ışığı olarak yansiyabilir. Öğrencilere bu konuda destek olunmalı ve çeşitli örneklerle cesaretlenmeleri sağlanmalıdır. Aldıkları riskler sonucunda oluşan hataların nedenleri öğrencilerle birlikte incelenmeli ve doğruya giden sürece öğretmen rehberliğinde gidilmelidir.

**j) Zamanında yapmak:** Öğretmen rehberliğinde herhangi bir problem çözme sürecine girileceği zaman öğrenci tarafından planlama yapılmalıdır. Planlamada özellikle dikkat edilmesi gereken zamanlama konusu olmalıdır. Araştırma sürecinde neye ne kadar zaman ayrılacağı önemli bir noktadır. Gereksiz ya da önem derecesi az olan konular üzerinde daha az yoğunlaşılırken önem derecesi fazla olan konulara daha fazla zaman ayrılarak yoğunlaşılmalıdır. Bu sayede ayrıntıyla uğraşılırken bütüne giden yolda ilgi dağılmaz ve sonuca daha başarılı şekilde ulaşılabilir.

**k) Sorumluluk atamak:** Öğrencilerin başarı ve başarısızlıkta sorumluluk almaları önemlidir. Araştırdıkları ve sonuçlara ulaştıkları her çalışmada öğrenciler, işe başlarken her durumda sorumluluğu üzerlerine almalı ve hata yaptıklarında suçlamadan kaçınmalı, başarılı olduğunda ise kendisiyle gurur duyması sağlanmalıdır. Bunu yapabilmek için öğrenci, eleştirel yeteneğini kullanmalı ve objektif olmayı sağlamalıdır.

**l) Kendine acımayı yönetmek:** Bir şeyler doğru gitmediğinde bütün insanlar kendilerine acırlar. Öğretmenler öğrencilerine mutlaka zaman zaman zorlanacaklarını hatta başarısız olabileceklerini anlatmalı ve bu durumlarda acizlenmek yerine daha çok çalışmaları gerektiğini örneklerle açıklamalıdır. Çünkü sürekli kendine acımak sadece çalışmayı aksatır hatta çalışmanın sonlanmasına dahi neden olabilmektedir. Yapılan çalışmanın sonlanmaması ve daha başarılı olmak için kendine acılamakla geçirilecek vakit daha çok çalışmakla telafi edilebilir.

**m) Bağımsız olmak:** Sürekli öğretmen yönergeleri ile hareket etmeye alışan öğrenciler kendi başlarına bir çalışmayı yürütmekte zorlanabilirler. Bu nedenle öğrencilere çalışmaları boyunca mümkün olduğunca müdahale edilmemeli bağımsız çalışmaları da takip edilmelidir. Öğretmenler öğrencilerine bağımsızlığı kazandırırken, bazı durumlarda hata yaptıklarını görseller dahi müdahale etmemelidir ki bu hata gelecek hataları önceden görme yetisini geliştirir. Bir sonraki yapacağı aynı hatada ne gibi sonuçlar meydana geleceğini öğrenci yaşayarak öğrenmektedir. Kendilerini gerçekleştirmede bağımsız hareket etmenin önemi oldukça büyük önem taşımaktadır. Öğretmenler ileri ki yaşamları boyunca öğrencilerinin yanında olmayacaklarını bağımsız hareket etmeleri gerektiğini öğrencilerine açıklamalıdır.

**n) Kişisel zorlukların üstesinden gelmek:** Kişisel zorluklar bireyleri, hayatlarının her alanında etkilemektedir. Bu etkiyi

zorluklarla yüzleşerek azaltmak ya da ortadan tamamen kaldırmak, yine kişilerin elindedir. Eğer kişi zorluklarla başa çıkabilirse hayatındaki büyük bir engeli ortadan kaldırmış olacaktır. Kişisel zorlukların üstesinden gelmede söz konusu öğrenciler olduğunda ise daha çok etkilenebilecek bir yaş grubuna ait daha farklı zorluklar ortaya çıkmaktadır. Öğrenciler çevresinden, aile durumundan, sosyo-ekonomik durumundan vs. kaynaklı birçok zorlukla yüz yüze kalmaktadırlar. Bu durumlar öğrencilerin çalışmalarını ve çalışmalarında başarıya ulaşmalarını engelleyici önemli birer problemlerdir. Çünkü öğrenci yaşadığı sıkıntılar nedeniyle çalışmasına tam olarak konsantre olmakta zorluk yaşayacaktır.

**o) Konsantre olmak:** Öğrenme ortamında, öğrenci konsantrasyonunu kaybettirecek her ne varsa tekrar düzenlenmeli ya da kaldırılmalıdır. Öğrenciye öğretmen tarafından en verimli çalışılabilecek ortamlar sunulmalıdır. Öğrenci de hangi durumda daha çok öğrenebildiğini, hangi durumda daha çok dikkatinin dağıldığını fark edebilmelidir ki bu sayede daha sonraki çalışmalarında uygun ortamı kendisi belirleyebilir.

**p) Programa göre:** Çoklu projelerin üstesinden gelinecekse, uygun bir zamanda her birini bitirme olasılığının sorumluluğunu almak için sınıflandırılmalı ve düzenleme yapılmalıdır. Öğrenme ortamında, öğrenci konsantrasyonunu kaybettirecek her ne varsa tekrar düzenlenmeli ya da kaldırılmalıdır. Öğrenciye öğretmen tarafından en verimli çalışılabilecek ortamlar sunulmalıdır. Öğrenci de hangi durumda daha çok öğrenebildiğini, hangi durumda daha çok dikkatinin dağıldığını fark edebilmelidir ki bu sayede daha sonraki çalışmalarında uygun ortamı kendisi belirleyebilir.

**r) Belirlenmiş öncelikler:** Yetersiz ve gönülsüz olmak ağaçlar yüzünden ormanı görmeyi engeller. Ayrıntılar da bazı konularda oldukça önemli rol oynamaktadır. Ancak hayatın pek çok noktasında büyük resme odaklanmak ve onu görmeyi asla kaybetmemek gerekmektedir. Öğrenciler, öğretmenleri rehberliğinde çalışmaya başlarken yaptıkları planlarında amaçlarını iyi belirlemeli ve amaca ulaşmada önemli noktaları ayırt edebilmelidir. Ulaşılmak istenilen amaç doğrultusunda her ayrıntı incelenirken gereksiz olanlar üzerinde durulmamalıdır. Gereksiz ayrıntı üzerinde durmak, zaman kaybı ve çalışmanın amacından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle öğrenciler çalışmalarında araştırma yapacakları öncelikleri iyi belirlemeli ve çalışmalarını bu yönde sürdürmelidir. Öğretmen de bu noktada gerekli yerlerde rehberlik ederek müdahale etmelidir.

**s) Düşünme becerileri dengesi:** Hayatta bazen eleştirel ve analitik olmak gerekirken bazen eleştirel ve sentezci ve bazen de pratik düşünceleri uygulamak gerekmektedir. Kişiler için önemli olan ise bu zamanları bilmesidir. Bu konuda uzmanlar başarılı öğretmenlerin analitik, yaratıcı ve uygulama becerilerini dengeleyen kişiler olduğuna inanmaktadırlar. Ancak en önemli nokta kişilerin yaratıcı, analitik ve uygulama yeteneklerini kullanılırken yerinde ve zamanında bunları gerçekleştirmesidir. Bu beceriler öğretmen tarafından öğrencilere kazandırılmasına karşılık, öğrencinin hangi beceriyi, nerde ve ne zaman kullanacağını bilmemesi, çalışmalarını başarısızlıkla sonuçlandırabilir. Öğretmenlerin, her öğrenciye bu becerileri kazandırabilmesi için farklı farklı öğretim yöntemleri kullanması önemli bir noktadır.

**t) Özgüveni geliştirmek:** Özgüven başarının önemli bir faktördür. Ancak aşırı kendine güvende kişiye hata yaptırır. Özgüven sahibi olmak demek başarıya ulaştım demek değil

sadece başarıya ulaşabilmede kendine olan inançtır. Öğretmen her zaman öğrencilerin özgüvenini desteklemeli ve başaracaklarına önce kendisi inanmalı sonrada öğrencilerini inandırmalıdır. Ama aynı zaman da öğrencilere sürekli öğrenilecek yeni bir şeyler olduğunun da farkına vardırır.

## 7. Üç Ayaklı Öğretim ve Değerlendirme

Eğer bir öğretmen başarılı zekâ ile öğretime karar verirse üç ayaklı öğretim ve değerlendirme önemlidir. Uygulama planı olarak tanıtılan program, Üç Ayaklı Öğretim ve Değerlendirme (Triarchic Instruction and Assessment, TIA) şeklinde adlandırılmaktadır. Başarılı zekâ öğretiminin bir uygulama yaklaşımı da TIA' dır. TIA analitik, yaratıcı ve uygulama yeteneklerinin gelişimini belirli bir objektiflikle tüm öğrenenleri yetişkin hayatında gelecekte başarılı olmak için amaçlarına ulaşmaya hazırlamaktadır. TIA'nın bir amacı da öğrencilerin "Başka bir yolla onu öğrenmeliyim" ifadesini emin bir şekilde söyleyebilecek öğrenme ortamı yaratmak ve öğretmenlerin "Başka bir yolla öğreteceğim" cevabını emin bir şekilde söyleyebilmesidir. TIA'nın ne olduğu şu 5 madde ile açıklanabilir:

- 1) Uygun materyalleri bulma ve kullanma
- 2) Bir dizi yetenekleri uygun yerlerde kullanma
- 3) Öğrencilere güçlü yanlarından yararlanmaya yardım etme
- 4) Öğrencilerin zayıf yönlerini düzeltme ve telafi etme
- 5) Öğrenme için öğrenci motivasyonunu artırma (Sternberg, Grigorenko, 2007).

Üç ayaklı öğretimde öğretmenler dersin içerik ve işlevine göre uygun materyal kullanılmalı, becerilerini uygun yerlerde kullanma öğretilmeli, güçlü yanlarını aktif bir şekilde kullanırken zayıf yanlarını telafi edecek durumlar yaratmalı ve motivasyonu üst düzeyde tutmalarını sağlamaları gerekmektedir. Bu sayede öğrenci, öğrenilenleri somutlaştırırken özgüveni artar, zayıf yönleri ile yüzleşir ve amaca ulaşmak için motivasyonundan asla vazgeçmeyi düşünmeyecektir.

Her üç ayaklı değerlendirme de istisnasız bir kural olmalıdır: Hem temel içerik hem de anlamadaki ustalığı kullanmak üç yeteneğin değerlendirilmesinde mutlaka olmalıdır. Öğrenmede öğrenci motivasyonunu sürdürmek için nasıl ve ne gibi materyallerle öğreteceğini öğretmenler değerlendirmelidirler. Herhangi bir üç ayaklı değerlendirme, hafıza temelli madde aracılığıyla değerlendirme içermelidir. Bu önemlidir çünkü eğitimin tüm amacı bilgiyi iyi kullanmaktır ve hafıza temelli öğrenmede önemli bir rol oynadığı için hafıza testi çok önemlidir. Her ne kadar üç ayaklı maddeler başlangıçta zor olsa da zamanla artan bir şekilde otomatik hale dönüşecektir. Öğretmenler üç ayaklı değerlendirmede şu genel prensipleri dikkate almalıdır:

- Üst üste olmasından korkulmamalıdır. Üç ayaklı öğretimin farklı oluşumlarının aynı geniş içerikle tanımlanmasından dolayı analitik, yaratıcı ve uygulamalı derslerin (ödev ve değerlendirme içeren) üst üste olması kaçınılmaz olacaktır.
- Sadece bir yetenek hedef olmamalıdır (sadece analitik, yaratıcı ve uygulamalı derslerin üstesinden gelmek denenmemeli gibi). Başlangıçta bir ya da iki beceri vurgulanırken üç beceri için bir ön çalışma sağlanması denir (başlangıçtaki özel yeteneklerle dersin üstesinden gelmek gibi).
- Öğretimle değerlendirmeyi eşlemede emin olunur ki başarı üç kanal yolu ile değerlendirilir; analitik, yaratıcı ve

uygulama yetenekleri. Bu üç yeteneğin de uygun yerlerde çağrışımı ve onları eşit bir şekilde kullanmak değerlendirmede önemlidir.

- Farklı değerlendirme yolları kullanılmalıdır. Örneğin; kısa cevaplı sorular, proje ve performans ödevleri, portfolyo dosyaları gibi (Sternberg, Grigorenko, 2007).

Üç ayaklı öğretimde de başarılı zekâ öğretiminde de öğretmenin üç beceriyi kazandırması ve yerinde, zamanında kullanılmasını öğretmek amaçlanmıştır. Üç ayaklı öğretim yöntemini başarılı zekâdan ayıran önemli nokta sosyal çevredir. Başarılı zekâda uygulamalı zekâ içerisinde çevreye uyum, çevre seçimi ve çevreyi şekillendirme noktaları öne çıkmaktadır. Ancak üç ayaklı öğretim yönteminde ise pek çok noktada başarılı zekâ ile benzerlik gösteren özellikler içinde çevresel etkenler dikkate alınmamıştır. Başarılı zekânın uygulama aşamasında hayatta başarılı olmak için öğrenilenlerin sosyal çevre ile ilişkilendirilmesi önemli bir rol oynamaktadır.

### 8. Sonuç

Sternberg'in başarılı zeka kuramı kişinin hayatta başarılı olmasını amaçlayan bir kuramdır. Kişinin sosyo-kültürel şartları içinde analitik, yaratıcı ve uygulama becerilerini dengeli bir şekilde kullanmayı içermektedir. Hemen hemen herkesin bir şeyde iyi olduğu düşüncesinden yola çıkılarak öğrencilere analitik, yaratıcı ve uygulamalı becerilerini geliştirmeye yönelik başarılı zeka ile öğretim yapıldığında gelecekteki başarıları da artacaktır. Ancak bu yolla yapılan eğitimin değerlendirmesi de mutlaka başarılı zeka kuramına uygun olarak yapılmalıdır. Bu şekilde yapılmadığı takdirde kuramın temeline uygun olmayan bir ölçme değerlendirme yapılmış olur ve öğretimdeki başarının devamı sağlanamaz.

Başarılı zeka kuramı ile ilgili özellikle yurt dışında pek çok çalışma yapılmıştır. Ancak yurt içine bakıldığında zaman bu çalışmalar oldukça azdır. Bu çalışmalar Türkiye'de sadece ilköğretim ve üniversiteyi kapsamaktadır. Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde ise özellikle yaratıcı ve uygulama becerilerine başarılı zeka öğretiminin katkı sağladığı belirlenmektedir. Ramona ve Maricutoiu (2013) tarafından yapılan çalışma da Sternberg'in önerdiği başarılı zekâ öğretim yaklaşımı açısından öğrencilerin yaratıcılıklarını canlandıran düşünme stillerinden (örneğin; yasadışı, yargılayıcı, anarşik ve liberal düşünme stilleri gibi) yararlandığına, kişilik özellikleri açısından, düşüncelerinde bağımsız olduklarını vurgulama ile başkalarının inançlarına saygı duyma ve kendi başarısını arzulamanın önemli olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Tok ve Sevinç (2010) tarafından yapılan çalışmada problem çözme becerisinin gelişiminde başarılı zeka kuramının yetersiz kaldığı ancak yaratıcı ve eleştirel düşünme becerilerinin gelişmesine katkı sağladığı belirlenmiştir. Gelecek yaşamlarında başarılı olmayı öğretme açısından başarılı zeka kuramı ile öğretim diğer kademelere de uygulanarak değerlendirilebilir. MEB' in her düzey için hazırlanmış olduğu son programlarda düşünme becerilerini geliştirmeye önem verdiği görülmektedir. Bu nedenle düşünme becerilerini geliştirmesinin programla paralellik göstermesi açısından başarılı zeka kuramına dayalı öğretim öğretmenler tarafından öğrencilerine uygulanabilir.

### 9. Kaynakça

- Bacanlı, H. (2008). Zeka Kavramının Gelişimi. Ankara, Üstün Zekâlı ve Yetenekli Çocuklar Kongresinde sunulan bildiri. (16-17 Mayıs).
- Çapraz, B., Kesken, J., Ayyıldız N. A., İlic, D. (2009). "Yönelimsel Zeka"ya Doğru: Yönelimsel Zeka ve Bileşenlerini Tanımlamaya Yönelik Kavramsal Bir Çalışma. Ege Akademik Bakış. 9(1), 187-211
- Gottfredson, L. S. (1997). Mainstream Science on Intelligence: An Editorial With 52 Signatories, History and Bibliography. *Intelligence*. 24, 13-23. <http://www.intelligence.martinsewell.com/Gottfredson1997.pdf>
- Ramona, P., Maricutoiu, L. P. (2013). Teaching For Successful Intelligence Questionnaire (TSI-Q)- a New Instrument Developed for Assessing Teaching Style. *Journal of Educational Sciences and Psychology*. 65 (1), 159-178. [http://www.socpers.psihologietm.ro/PDFs/Palos%20&%20Maricutoiu%20\(2013\).pdf](http://www.socpers.psihologietm.ro/PDFs/Palos%20&%20Maricutoiu%20(2013).pdf)
- Sezginsoy, B. (2007). Bilim ve Sanat Merkezi Uygulamasının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sternberg, J. R., Spear-Swerling, L. (1996). Teaching for Thinking (3. Printing). Washington: American Psychological.
- Sternberg, R. J., Grigorenko E.L. (2002). The Theory of Successful Intelligence as a Basis for Gifted Education. *National Association for Gifted Children*. 46(4), 265-277. <http://gcq.sagepub.com/content/46/4/265.full.pdf+html>
- Sternberg, R. J., Grigorenko E.L. (2003). Teaching for Successful Intelligence: Principles, Procedures and Practices. *Journal for the Education of the Gifted*. 27(2/3), 207-228. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ787926.pdf>
- Sternberg, R. J., Grigorenko E.L. (2004). Successful Intelligence in the Classroom. *Theory into Practice*. 43 (4), 274-280. DOI: 10.1207/s15430421tip4304\_5
- Sternberg, R. J. (2005). The Theory Of Successful Intelligence. *Revista Interamericana de Psicologia/ Interamerican Journal of Psychology*. 39( 2), 189-202. <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP036a0/RI P03921.pdf>
- Sternberg, R. J. (2006). Creating a Vision of Creativity: The First 25 Years. *Psychology of Aesthetics, Creativity and the Arts*. Vol: S(1), 2-12. DOI: 10.1037/1931-3896.S.1.2
- Sternberg, R. J., Grigorenko E.L. (2007). Teaching for Successful Intelligence (To Increase Student Learning and Achievement) (2. Edition).. California: Corwin
- Sternberg, R. J. (2009). Düşünme Stilleri. (Çev: Esin Güngör). İstanbul: Redhouse Eğitim.
- Tok, E., Sevinç, M. (2010). Düşünme Becerileri Eğitiminin Eleştirel Düşünme ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27, 67-82. <http://kutuphane.pamukkale.edu.tr/dokuman/d000442.pdf>
- Jsbeasley. (2012). [www.jgbeasley.com/Eyuboglu\\_School/Turkce\\_Kaynaklar.html](http://www.jgbeasley.com/Eyuboglu_School/Turkce_Kaynaklar.html), Erişim Tarihi: 10.10.2015.



## Ortadoğu'da Bölgesel Milliyetçilikler: Mısır Örneği\*

Gökhan Bozbaş

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi, Konya

### Özet

Ortadoğu toplumları bir asra yakın bir süredir ulus devlet inşası ve bu inşanın yaratmış olduğu sancılar ile mücadele etmektedir. Türk toplumunda içinde bulunduğu bu coğrafyada yaşananları anlamlandırmaya çalışmaktadır. Buna karşılık kendi ulus devlet inşası sürecinde Arap toplumlarını ötekileştirmesi toplumsal ve siyasal aktörlerinde bu coğrafyaya yabancılaşmasını beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada özellikle son beş yıldır tekrar bölgesinde aktif olmaya çalışan Türk karar alıcılarına ve entelektüellerine bölge toplumunun son bir asırdır milliyetçilik üzerinden yaşadığı deneyimin bir kesiti sunulmaya çalışılacaktır. Özellikle Ortadoğu toplumlarını okurken kendi deneyimlerimizle benzeştirmemiz ve kendi çerçevemizden okumamız bizim son yıllarda yaptığımız en önemli eksikliklerdendir. Bu çerçeveden Ortadoğu toplumlarında milliyetçilik dendiği zaman hemen herkesin aklına Arap milliyetçiliği gelmekte ve bunun üzerinden olayları anlamlandırmaya çalışmaktadır. Bu çalışmada bu algının eksik olduğunu ve aslında Ortadoğu toplumlarında ciddi bir bölgesel milliyetçilik hareketinin bulunduğunu ve bu düşünce yapısının da Ortadoğu Arap toplumlarının ulus devlet inşasının en temel parametresi olduğunu Mısır milliyetçiliği üzerinden açıklanmaya çalışacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Arab Milliyetçiliği, Bölgesel Milliyetçilik, Mısırlılık, Arapçılık

## Territorial Nationalism in Middle East: Egyptian Case

### Abstract

Middle Eastern societies have been struggling with construction of Nation State and with pains that have been created during this process for nearly a century. In which the Turkish society is trying to make sense of what happened in this region. Othering and Marginalization of Arab community during the nation-state building process have brought the alienation of political and social actors from this environment. In this paper, it will be examined the experience of nationalism from all aspect in order to give screenshot to the Turkish decision-makers and intellectuals trying to be reactive in the last five years in Middle Eastern region. Especially during the analysing of Middle East in consideration of our own experiences is one of the main mistake what we do on the commenting and examining these societies. Within this framework, Arab nationalism comes almost everyone's mind in the Middle Eastern societies, when it's called nationalism. In this paper, it will be defended the thesis that this perception is missing. Actually there is some serious regional nationalist movements in the Middle East which is the most basic parameters of nation-building process in the region. It will be examined on the basis of Egyptian Territorial Nationalism.

**Keywords:** Arab Nationalism, Regional Nationalism, Egyptianism, Arabism

\* Bu çalışmanın Bir Bölgesel Milliyetçilik örneği olarak 'Mısırcılık' kısmı Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji ana bilim dalında 'Mısır'ın Sosyo-politik Dönüşümü ve Demokratikleşme Sorunu' başlıklı tezden üretilmiştir.

### Giriş

Günümüzde Mısır, Suriye, Ürdün, Suudi Arabistan gibi Ortadoğu toplumlarında milliyetçilik dendiği zaman, hemen herkesin aklına Arap milliyetçiliği gelmektedir. Özellikle Türk toplumunda bu ülkelerde milliyetçilerden bahsedildiğinde bu ülke milliyetçilerinin 'Arapçılık' yaptığı gibi genel bir algı bulunmaktadır. Bu algı bile aslında henüz yüz yıl öncesine kadar birlikte aynı çatı altında yaşadığımız toplumlara ne kadar yabancılaştığımızın göstergesi olarak karşımızda bulunmaktadır. Bu yanlış algımıza sebep olarak ulus devlet inşamızda tüm coğrafya ile tek tek uğraşmak yerine genel bir algı yaratarak topyekün bir reddetme üzerinden yürüttüğümüz siyasetin etkili olduğunu düşünebiliriz. Yine aynı şekilde bölge ülkeleri ile son bir asırdır kültürel, akademik ve siyasal etkileşimin minimize edilmesinin de etkisi bulunmaktadır. Günümüzde bölge ülkeleri ile sosyal- siyasal ve ekonomik ilişkilerini geliştirmek isteyen Türkiye ve Türk toplumu, bu çerçeveden bölge coğrafyasında bulunan ülkeleri ve ülke toplumlarının siyasal ve toplumsal yapısını bilmeye ve yorumlamaya kâdir olması gerekmektedir. Bu sebeple bu çalışmada Arap milliyetçiliğinin genel hatlarından

bahsedildikten sonra Arap milliyetçiliğine bir meydan okuma olan Mısır milliyetçiliğinin bir diğer ifade ile 'Mısırcılık' anlayışının tarihi ve sosyal dinamikleri anlatılacaktır.

### Arap Milliyetçiliği

Araplık üzerinden tanımlanan bu milliyetçilik anlayışı aslında Osmanlı'nın son dönemlerinde Osmanlı devletine ve onun ortaya koyduğu kimlik anlayışına tepki olarak doğmuştur. Bu çerçeveden Arap milliyetçiliği aslında Arap entelektüelleri arasında ortak bir kültürel kimlik arayışının sonucu olarak doğmuştur. Bu entelektüeller daha sonra Arap dünyasında bulunan siyasilerin tavır ve tutumlarına yön vermişlerdir. Bu ortak algıya rağmen Arap milliyetçiliğinin ne zaman ortaya çıktığı konusunda kaynaklarda ciddi bir takım ihtilaf bulunmaktadır. Arap milliyetçiliğinin Osmanlılar döneminde ortaya çıktığını söyleyen kaynaklar bulunmak ile birlikte (Ra'ûf, 1986: 105) Arap milliyetçiliğinin geçmiş dönemde ortaya çıktığını kabul etse de, bu hareketin asıl iki dünya savaşı arasında dönemin sömürgeciliğine karşı bir başkaldırı olarak bugünkü siyasal anlamını kazandığını söyleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Speer, 2010: 79). Bununla birlikte Arap milliyetçiliğinin yine ikinci dünya



savaşı sonrasında özellikle İsrail'in kuruluşu ile birlikte güçlendiğini ve günümüze geldiğini söyleyen bir akım da bulunmaktadır (Heller, 2001:14). Tüm bu çalışmalar değerlendirildiğinde Arap milliyetçiliğinin Osmanlılar döneminde entelektüeller arasında ortaya çıktığını ve düşünce biçimi olarak iki dünya savaşı arası dönemde geliştiğini ve ancak ikinci dünya savaşı sonrasında siyasete döküldüğünü söyleyebiliriz.

En genel anlamda Arap milliyetçiliğini bir düşünce biçimi olarak ilk olarak 19. Yüzyılın son çeyreğinde Beyrut'ta Hristiyan entelektüeller arasında ruh bulduğu bilinmektedir. Bu entelektüellerin en önemli ortak noktaları, aslında yine 19. Yüzyıl başlarından itibaren Şam bölgesinde yayılan yabancı okulları gösterebiliriz. Yabancı okullar üzerinden gelişen Arap milliyetçiliğinin bu çerçeveden daha en temelinde, taşıdığı batılı eğitim sayesinde seküler bir karakterde tezahür ettiğini söyleyebiliriz. Nitekim o dönemde kendilerini Müslümanlar tarafından kuşatılmış göstererek Avrupalıların İslam coğrafyasına müdahale etmesine olanak sağlayan Hristiyan azınlıklar ve entelektüeller Arap Milliyetçiliği gibi bir kültürel kimlik üzerinden bütünlük inşası tahayyül etmişlerdir (Breuille, 1993: 150).

Arap milliyetçiliğinin bu çerçeveden en önemli düşünürleri arasında Cürce Habîb Antûniyûs, Sâti' el-Husri, Mişeyl Eflak ve Butrûs El-Bustanî gibi isimler sayılmaktadır. Bu düşünürlerin tamamı özellikle Osmanlı'nın son dönemlerinde yaşadıkları bölgelerde seküler Arap milliyetçiliği üzerinden faaliyetlerde bulunmuşlardır. En önemlisi hiç birisi belli bir bölgede sabit kalmamış, imkanları ölçüsünde Arap coğrafyasını gezerek bir bilinçlenme sağlamaya çalışmışlardır (Bkz: Ra'ûf, 1986: 103 - 135).

Bu temel oluşum süreci ve anlayış üzerinden bir değerlendirme yapıldığı takdirde aslında seküler Arap milliyetçiliğinin o dönemde etkin olan Panislamizm akımına bir tepki niteliğinde olduğu görülmektedir. Bu tepkiselliğin ilk temellerinin de Osmanlı'nın son dönemlerine tekabül ettiği düşünüldüğünde aslında doğuş zamanı olarak Osmanlı imparatorluğunun gösterilmesi daha rasyonel gelmektedir. Zaten Arap milliyetçiliğini Osmanlı imparatorluğu döneminde bir muhalif hareket olarak ortaya çıktığını iddia eden yazarlar bulunmaktadır (Dawn, 1991: 23; Kılınçkaya, 2004: 80).

Yine bir diğer Arap milliyetçiliği olarak din temelli olarak değerlendirilen ve İslam temeli üzerinden yürütülen Panarabizm gelmektedir. Bu İslamcı Arap milliyetçiliği aslında Abdulhamit'in darbe ile devrilmesi ile iktidara gelen Jön Türkler döneminde Osmanlı'nın terk ettiği 'Panislamist' politika sonrası bazı Arap entelektüeller arasında ortaya çıkan milliyetçi temayüllerin din ile temellendirilmesi sonrasında yayılmaya başlamıştır (Moaddel, 2005: 162). Bu dönemde özellikle Arapça konuşan Müslümanların Kuran'ın Arapça indiği ve Hz. Muhammed'in (SAV) Arap olduğu argümanları üzerinden temellendirildiği bir Arapçılık inşa edilmiştir. Bu Arapçılık özellikle Birinci Dünya savaşı sırasında birçok bölgede zuhur eden bölgesel milliyetçiliklere (Suriyelilik, Ürdünlülük veya Mısırlılık gibi) yenik düşmüştür. Hatta bu bölgesel milliyetçilik bölge içerisinde yaygınlaşan manda yönetimlerinin takip ettiği ve empoze ettiği bir kimlik politikası haline gelmiştir.

Arap milliyetçiliği düşünüldüğü zaman ne zaman başladığı önemli olmaksızın iki farklı anlayışın hâkim olduğunu görmekteyiz. Birincisi seküler ve ikincisi ise İslami Arap milliyetçiliği anlayışıdır. Bu iki kimlik anlayışı da özellikle

Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerinde mevcut iktidarın kimlik politikalarına tepki olarak doğmuş ve hemen hemen aynı bölgelerde farklı temayüllerde bir kimlik anlayışı ile toplumsal kimlik taleplerine cevap vermeye çalışmıştır. Buna karşılıklı her iki politikanın da aslında dönemin küresel güçlerinin çatışma alanı içerisinde kalan geniş bir bölgeyi kapsamaması bu iki anlayışa hayat alanı tanımamıştır. Bunların yerine dönemin sömürgeci güçleri, yine 19. yüzyıl boyunca mayalanmış olan daha yerel milliyetçilikleri desteklemiş birinci dünya savaşı sonrası kendi mandalarında bölgesel bir takım ulus devletlerin inşasına olanak yaratmışlardır.

### **Bölgesel Milliyetçilikler**

Bölgesel Milliyetçilikler Ortadoğu toplumları içerisinde doğrudan batılı entelektüellerin etkisi ile ortaya çıkmış ve yayılmış bir temayül olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira İslam dünyasında ezelden beri bireylerin kendilerini ifade etmek için yaşadıkları bölgeye atıf yapılarak isimlendirme çok azdır. Geleneksel olarak insanlar kendilerini dinleri veya bağlı oldukları aşiret veya aile üzerinden tanımlamaktadırlar. Ancak kişinin kendi coğrafyasından uzak bir yere gittiğinde veya hicret ettiği zaman geldiği veya doğduğu coğrafyaya atıfla tanımlandıkları olmuştur. Özellikle hanedanlıkla yönetilen bölgeler de bireyler hanedana atfen tasvir edilmişlerdir. Bugün devletin kurucusu olan Ebu-Suud'a atfen tüm Suudi Arabistan vatandaşlarının Suudi olarak adlandırılması bu geleneksel anlayışa en güzel örnektir.

Batılı ideolojilerin Ortadoğu toplumlarında yayılmaya başlaması ile birlikte özellikle batılı anlamda bir 'anavatan' fikri yine doğrudan batılı entelektüeller ile bu coğrafyalarda işlenmeye başlamıştır. Fransızların Mısır'ı işgali ve Mısır'dan Suriye'ye doğru genişlemesi bu anlamda bir çıkış noktası olarak görülebilir. Özellikle Fransızların beraberlerinde bu coğrafyaya getirdikleri misyonerler, fikir adamları ve entelektüeller yaptıkları çalışmalar ve propagandalar ile öncülük üstlenmişlerdir (Groiss, 2011: 30, 31). Daha sonra yine özellikle kurulan yabancı okullar ve Avrupa'ya gönderilen öğrenciler sayesinde bölgesel milliyetçilikler Ortadoğu toplumlarında gerek seküler ve İslami Arap milliyetçiliğine karşı ve gerekse dönemin Osmanlı imparatorluğuna karşı ciddi bir meydan okuma olarak karşımıza çıkmıştır. Hatta 20. Yüzyılın Arap ulus devletlerin bu mantık üzerine inşa edildiler. Bu anlayışın en önemli örneği ve gelişimini Mısır'da görmek mümkündür. Mısır özellikle Fransız işgali ile ilk yüzleşen ülke olması ve Fransızların burada dört yıl gibi bir süre kalması, onların bu noktada öne çıkarmaktadır.

### **Bir Bölgesel Milliyetçilik örneği olarak 'Mısırcılık'**

"Mısır milliyetçiliği" kavramı aslında Mısır'a ve Mısır kültürüne özgü bir yaklaşımı ifade etmektedir. En genel anlamda Mısır milliyetçiliği aslında etnik bir kökene veya dine vurgu yapılmaksızın vatanseverlik unsuru üzerine inşa edilmiştir. Bu milliyetçilik anlayışının muhtelif tarifleri bulunmakla birlikte söz konusu bu tarifler muhteva olarak değerlendirildiğinde iki grupta taksim edilmeleri mümkündür. Birinci grup geçmişten günümüze sahip olunan kültürel mirasa vurgu yaparken; diğeri Mısır'ın sahip olduğu coğrafi konuma vurgu yaparak kimlik oluşumuna gitmektedir. Kültürel miras değerlendirilirken sırasıyla Firavun, Yunan-Roma, Kıpti ve İslami dönemler zikredilirken; coğrafi açıdan Akdeniz, Afrika ve Asya üçgeninde bir tanımlama yapılarak kimlik oluşturulmaya çalışılmaktadır (Bkz: Hanâ, 2013).

Mısırlılık duygusuna vurgu yapan milliyetçilik anlayışının özellikle Fransız ihtilali ile birlikte toplumda zuhur ettiği

bilinmektedir. Mısır'ı işgal eden Fransa'nın, Mısır toplumunu gerek bağlı olduğu Osmanlı devletinden ve İslam toplumundan koparabilmek ve gerekse kendi çıkarlarını burada yürütebilmek için yeni bir toplumsal kimlik oluşturması gerekmektedir. Bu amaçla Mısır'ın bulunduğu jeostratejik konum ve tarihsel arka planı kimlik ile ilişkilendirmiştir. Bu propaganda düzleminde Mısır tanımlanmış ve bunun halk arasında muteber olması için programlar yürütülmüştür. (Sâyiğ, 1959: 87).

Hâricî bir tesir ile başlayan bu fikrî ve kimlik hareketi, içeride özellikle Mehmet Ali Paşa ile birlikte takip edilen eğitim politikaları vesilesiyle aydınlar ve halk tabanında zamanla zemin bulmuştur. Hassaten Mehmet Ali Paşa döneminde Avrupa'ya, özellikle İtalya ve Fransa'ya giden öğrencilerin Mısır'a dönmeleri ile birlikte Mısır'ın aslında Avrupa medeniyetinin bir parçası olduğu fikri geniş bir zemin kazanmıştır. İngiliz işgali ile birlikte bu düşünce yapısı Mısır'da baharını yaşamış ve Mısır toplumu sürekli olarak adeta Avrupa'nın bir parçası olarak kendisini tanımlamıştır. Bu bağlamda en önemli fikrî aydının Taha Hüseyin olduğu söylenebilir (Mustafâ, 1973: 47).

Bu kimlik inşasını çevreleyen medeniyetin prensipleri değerlendirildiğinde; özellikle en önemli unsurların başında Firavun kültürüne vurgu ve o dönem eserlerini sahiplenerek Mısır'ın ülkesel ve toplumsal bir sembolü olarak kullanıldığı görülmektedir. Özellikle Fransız işgali akabinde ülkeye gelen ilim adamlarının yaptığı araştırmalarla antik Mısır medeniyetinin keşfi sayesinde Mısır'da ilk defa Firavun dönemi ile kültürel bir bağ kurulmaya başlanmıştır. Bu medeniyetin ihtişamına yönelik sürekli yapılan vurgular, Mısırlı aydınlar tarafından bu olgunun zaman içerisinde kanıksanmasına ve dahası onların da sürekli bu hususu zikretmeye başlamasını sağlamıştır (Sâyiğ, 1959: 93).

Bu kimlik inşasında özellikle 20. yüzyılın ilk yarısına damgasını vurmuş Hüseyin Mu'nis gibi bir takım radikal fikirli aydınlar, Arapların fethi ile başlayan dönemi adeta Mısır tarihinde "fetret dönemi" olarak görmektedir. Arapların ve İslam kültürünün özellikle eski dönem kültürün unutulmasına sebep olduğunu söyleyen bu düşünürler, Arapların ve İslam medeniyetinin bunu genel olarak sadece Mısır'da değil Suriye ve Irak'ta da yaptığını söyleyerek Arap ve İslam medeniyetini ülkenin kültürel birikiminde yok saymıştır ('Abdu'r-Rahman, 1980: 37). Bu düşünce yapısı kendi dönemi çerçevesinde analiz edildiğinde Firavun döneminin özellikle seçilerek yüceltilmesinin, aslında o dönemlerde Mısır'ı hem bölgesel hem de fikri olarak Arap dünyasından izole etmeye çalışan İngilizlerin bilinçli bir tercihi olduğu söylenebilir. Nitekim ancak bu şekilde Mısır sahip olduğu geleneksel Arap ve İslami özellikleri olmaksızın tek bir kimlik yapısına sahip olabilecektir.

Genel olarak işgal döneminde toplumun bütün kesimlerinin içselleştirdiği bu fikir, İslam öncesi dönemden başlayarak Mısır'da belli bir Mısırlılık kimliği oluşturmaya çalışmaktadır. Mısırlılık fikrinin ve kimlik yapısının ikinci vurgu alanı olarak, Firavun döneminden sonra Mısır'da hüküm süren, Yunan ve Roma kültürü olmuştur. Zira bu dönem, özellikle Yunan ve Romalıların ortaya koydukları ve bugün Avrupa medeniyetinin fikri temellerini oluşturan felsefi kökenlerin Mısır'da da hâkim olduğu dönemdir. Mısır entelektüelleri bu iki döneme vurgu yaparak aslında içinde buldukları kültürü ve kimliği Avrupa kültürü ve kimliği ile irtibatlandırmaktadırlar. Hatta öyle ki Mısırlılar sahip

oldukları kadim ve büyük kültürel ve fikrî mirasın oluşumunda, Firavuni kültür ile bu felsefenin etkin rol oynadığını söylemektedirler (Hanâ, 2013: 80-82).

Yunan medeniyetinin hâkim olduğu dönemlerde, kültürel ve fikrî mirasın yanı sıra özellikle Mısırdaki Kıpti toplumun Hristiyanlaşması ile, bu toplumun ideolojik bir etkileşimin yanı sıra dini yaşantısı da değiştirilerek bir anlamda geçmişinden kopararak doğrudan başka bir medeniyete geçiş yapılmıştır. Bunun elbette kendi döneminde birtakım sorunları da beraberinde getirmesi kaçınılmaz olmuştur. Nitekim bu konuda ilk büyük sıkıntılar Roma döneminde özellikle mezhepsel çatışmalarda yaşamışlardır. Romalıların özellikle 3. yüzyılda çok büyük katliamlar gerçekleştirdikleri bilinmektedir (a.g.e., 84). Yunanlıların dönemin Mısır toplumuna sunmuş olduğu bu Kıpti-Ortodoks kimliğini Kıptiler o dönemde Romanın hem Hristiyan olmasından önce hem de Hristiyan olduktan sonra Katolik olması hasebiyle bir Roma karşıtlığı olarak muhafaza etmişler ve günümüze kadar belli bir azınlık içinde olsa da muhafaza etmişlerdir (Kalâda, 1986: 83).

Her ne kadar etkisi tahdit edilmek istense de Mısırlılık kimliğinde ortaya çıkan en önemli unsurlardan bir diğeri İslam kültürünün etkisidir. Arapların 7. yüzyılda Mısır'ı fethetmeleri ile başlayan bu dönem akabinde önce Arapçanın resmi dil olması, akabinde yine Hristiyan olsun Müslüman olsun toplumun tümünün Arapçayı benimsemesi ile birlikte Mısır toplumu ciddi bir şekilde İslamlaşmış ve hatta Araplaşmıştır (Bkz: Kalâda, 1986). Öyle ki Hristiyan nüfusun çoğunluğunun günlük hayatlarında İslami geleneğe ait bazı deyişleri ve adetleri kullandıkları bilinmekte ve bu durum çok rahatlıkla gözlemlenebilmektedir.

Yaklaşık iki asırdır işlenen bu Mısırlılık fikrinin farklı birtakım medeniyetlere dayanan bu unsurlarının yanı sıra, Mısır'ın sahip olduğu coğrafi konum itibari ile işlenen bir takım özellikleri de bulunmaktadır. Bu özellikler içerisinde en baskını Mısır medeniyetinin ve toplumunun temelinde aslında bir Akdeniz ülkesi oluşu yer almaktadır. Özellikle Napolyon ile birlikte gelen düşünce yapısı Fransa ve Avrupa ile Mısır arasında kültürel ve kimliksel bir bağ kurulabilmesi için en sık başvurulan özellik olmuştur. Akdenizlilik fikri Mısır toplumunda entelektüeller arasında ciddi bir taban bulmuştur. Zira Mısır'ın, batı kültürüne mi yoksa doğu kültürüne mi ait olduğunu konusunda yaşanan ciddi tartışmalar Akdeniz üzerinden yürütülmekle birlikte, Mısır'ın doğu medeniyetleri ile bağlantısının sadece Levant bölgesi ile sınırlı olduğu ve kendisinin bir Akdeniz ülkesi olması ve Yunan ve Roma medeniyetine de beşiklik etmiş olması sebebi ile Avrupa medeniyetinin bir parçası olduğu söylenmektedir (Ebû'l-'Ayneyn, 2015: 208-215).

Diğer yandan kimlik tarifinde salt Mısır'ın bulunduğu coğrafi pozisyonu ölçü alanlar, Mısır'ın coğrafi olarak yarısının Akdeniz'e, dolayısı ile Avrupa'ya bağlı olduğunu söylemektedirler (Hanâ, 2013: 63). Bu fikrin altyapısının hazırlanmasında ve yayılmasında en etkili olan isimler arasında, Mehmet Ali döneminde Avrupa'ya gönderilerek buralarda aldıkları eğitim sonrasında ülkeye dönen Rıfa Tahtavi, Taha Hüseyin, Ahmet Lütfi Seyyit gibi mütefekkirler sayılabilir (a.g.e., 132).

Bu coğrafi tarifi vurgu yaptığı diğer husus; Mısır'ın Nil havzasındaki mevcut kültürün en önemli temsilcisi olduğudur. Özellikle Mehmet Ali Paşa'nın Osmanlı'nın etki alanından kurtulmak için Sudan ve Afrika bölgesinde etkin bir rol

üstlenmeye başlaması ile birlikte Mısır, kendisinin Afrika'da var olduğunu hatırlamış ve bu şekilde diğer bir coğrafi parçaya vurgu yapılmıştır. İngilizlerin Mısır'ı işgali ve akabinde Sudan'ı Mısır idaresinden koparması sonrasında Mısır'da ciddi bir fikri kıyam başlamıştır. Birçok entelektüel, Mısır'ın ve Sudan'ın aslında bir bütün olduğu ve bölünemez olduğu fikrini yayarak toplumda bir Afrikalılık veya Nil nehrine bağlılık fikrinin oluşmasını sağlamıştır ('Abdu'r-Rahman, 1980: 23). Sudan'ın işgali sırasında yükselen bu düşünce yapısı aslında toplumun ve mütefekkirlerin geneli değerlendirildiğinde geniş bir taban tuttuğu söylenemez. Fakat hali hazırda yine bazı yazarlar Mısır'ın bu konumuna vurgu yaparak, Mısır'ın bölgesel ve uluslararası bir güç olabilmesinin yolunun Afrika'da izleyeceği etkin bir rolden geçtiğini düşünmektedir (Hanâ, 2013: 135).

İdeolojik erkânlarından bahsettiğimiz Mısır milliyetçiliği entelektüel düzlemde fikri temellerini ilk olarak Rifâa et-Tahtâvî'de (1801-1873) bulmuştur. Tahtâvî Avrupa'ya gönderilen ilk öğrenci gruplarından birisiyle, Fransa'ya öğrencilerin başında Ezher'li bir imam olarak görevli gitmiş ve orada beş sene geçirmiştir. Tahtâvî'nin burada geçirdiği yıllar içerisinde özellikle Napolyon'un Mısır'ı işgal ettiği dönemlerde Fransız bilim adamlarının Mısır üzerine yazmış olduğu eserleri inceleme fırsatı bulmuştur. Bu araştırma ve okumalarının ardından Tahtâvî'nin 'Mısır ulusu' (el-Kavmî'l-Mısırî) ve 'vatan sevgisi' (Hubbu'l-Vatan) gibi kavramları Mısır'a ilk taşıyan entelektüel olarak ortaya çıkmıştır. Ebû'l-'Ayneyn, 2015: 240). Tahtâvî'nin bu anlamda özellikle Ortadoğu toplumlarında vatan yani yaşanan bölge üzerinden bir ulusun tanımlanması konusunu ilk ortaya atan düşünür/düşünürlerden birisi olduğu söylenebilir.

Mısırlılık fikrinin toplumsal bir eyleme dönüşmesi en ciddi anlamda Mısır'ın İngilizler tarafından işgal edilmesinden önce Ahmed 'Urabi ayaklanmasında "Mısır Mısırlılarıdır (Mısır li'l-Mısıriyyîn)" mottosu ile ifade edilmiş ve sloganlaştırılmıştır. 'Urabi ayaklanmasında ön plana çıkan husus, orduda Mısırlı askerlerin özellikle Türk ve Çerkezlerden oluşan askeri sınıf karşısında ikinci sınıf muamelesine tabi tutulması olmuştur. Ülke genelinde artan Avrupa ve özellikle İngiliz etkisine karşı milliyetçi duygu ve vatan sevgisi üzerinden gerçekleştirilen bu ayaklanma, halktan da ciddi bir destek görmüş ve Mısır'ın artık Osmanlı gölgesinde yönetilemeyeceğini anlayan İngiltere'nin doğrudan işgali ile sonuçlanmıştır (Bkz: Schölch, 1981).

Mısır tarihinde vatan ve vatan sevgisi üzerinden yürütülen milliyetçilik düşüncesinde örgütlü bir yapıya, ancak Mustafa Kamil ile kavuşulmuştur. Mustafa Kamil 1907 yılında kurduğu Milli Parti (el-Hizbu'l-Vatanî) ile bu düşünceyi örgütlü olarak ifade eden ve şiarlaştıran kişilerden birisidir. Kamil'e göre Mısır'da yerleşik olarak yaşayan herkes bu vatanın bir parçasıdır ve Mısırlıdır. Vatan tanımını yaparken de günümüz Mısır coğrafyasını kastetmektedir. Kamil, din konusu geldiği zaman Mısır'da herkesin inandığı dini yaşaması ve yaşatması konusunda bir beis görmediğini dile getirmekte ve dini ne olursa her bir Mısırlının kendisini vatan üzerinden tanımladığı sürece birlikte yaşama konusunda bir sıkıntı olmayacağını iddia etmektedir (Bkz: Steppat, 1956; İnayet, 1997: 226-237). Bu anlamda laikliği ve sekülerizmi ve ciddi bir din özgürlüğünün savunduğu anlaşılmaktadır.

Özellikle 20. yüzyıl açısından düşünüldüğünde, Mısır milliyetçiliğinin genel kabul gören seküler karakteristik özelliğini Ahmed Lütfi Seyyid'in (1872-1963) verdiği

görülebilecektir. Zira Seyyid'e göre vatan ve ulus kavramları dinden tamamen ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Çünkü vatan kavramı dinî veya kültürel, herhangi bir kavram tarafından varlığı tehlikeye düşürülmediği sürece ancak asıl olacaktır. Aksi takdirde vatan kavramı daha çok ikincil planda kalarak zamanla önemsizleşecektir. Bu bağlamda, dini birlikteliği vatanın üzerinde gören Türkler Mısır vatani için bir tehlike oluşturmaktadır. Vatan kavramının sınırlarını açıklarken Kamil'den farklı olarak Mısır'ı Sudan ile birlikte değerlendirmektedir. Mısır ve Sudan bütün kılan şey ise her şeyden ziyade Nil nehridir. Hülâsa Seyyid, Mısır milliyetçiliğinin bahsedilen tüm özelliklerine vurgu yaparak Mısır vatanını tanımlamakta ve bunu yaparken Mısır'ı Arap dünyasından da izole ederek değerlendirmektedir (Gershoni ve Jankowski, 1995: 10-15).

Yine Mısır'ın fikri temellerinin atıldığı 20. yüzyılın ilk yarısında Mısırlılık bilincini oluşmasına ciddi katkıları olan isim, bir dönem Milli Eğitim Bakanlığı da yapan Taha Hüseyin (1889-1973) olmuştur. Taha Hüseyin de Ezher'de okuduktan sonra Fransa'ya giderek orada yüksek eğitimini devam ettirmiş ve Mısır'a dönmüştür. Taha Hüseyin yaptığı çalışmalarda ve izlediği siyasette Mısır kimliğinden bahsederken onu İslami ve Arap geçmişi ile değil batılı kültürel miras ile ilişkilendirmeyi tercih etmiştir (Esposito, 1998: 70). Taha Hüseyin ilk defa 1938 yılında yayınladığı ve birçok dile tercüme edilen "Mısır'da Kültürün Geleceği (Müstakbelü's-sekâfe fi Mısır)" adlı kitabında bu konuya değinerek Mısır'ın asla Arap olmadığını ve batı kültürünün bir parçası olduğunu açıklayarak, tarihsel ve coğrafi gerekçeleri ile Mısır'ın nasıl Avrupa kültürünün bir parçası olduğunu ispata uğraşmıştır (Bkz: Hüseyin, 1996).

1952 Hür Subaylar darbesi öncesinde ciddi bir etki alanı bulan ve özellikle devletin tüm aparatları tarafından kanıksanmış olan bu ideolojik yapı darbe sonrasında özellikle Nasır'ın şahsı ile birlikte bir eksen kaymasına uğramıştır. Aslında Mısırlılık bilinci ve bunun üzerinden yürütülen ulusal bilinç Nasır döneminde bitmemiştir. Değişen tek şey Mısır'ın ve Mısırlı kavramlarının tanımı olmuştur. Nasır kendisine kadar Batı ve Avrupa üzerinden tanımlanan Mısır'ı üç halkanın (Fasl) bir parçası olarak deklare etmektedir. Mısır'ın konumunu tanımlarken Araplığına, Afrikalı oluşuna, İslam dünyası ile olan ilişkilerine ve tarihine vurgu yapmıştır. Bu ilk dönem tanımlamaları 1954 yılında Nasır'ın tüm gücü kendi elinde toplaması ve 1956 yılında yayınlanan anayasal deklarasyonda salt Arapçılık lehine değişmiştir. Mısır artık Arap ulusu ve Arap birliği gibi kavramlar üzerinden tanımlanmaya başlamıştır (Tibi, 1997: 182, 183)

Nasır'ın ölümünden sonra iktidara gelen Sedat özellikle 1967 yenilgisi ile çökmüş bir Arap Birliği ve Arapçılık kimliği politikasını önünde bulmuştur. Tarihi veriler değerlendirildiğinde Sedat'ın önünde Araplık veya Mısırlılık şeklinde iki seçenek bulunmaktaydı. Toplumsal hafıza açısından Arap olmak ve Arap Aleminin bayraktarlığını yaparak bölgede inisiyatif almak Mısır'a ciddi bir yük getirmiş ve 1967 hezimetine sebep olmuştur. Bu çerçeveden Sedat Mısırlılık bilinci üzerinden hem selefini vurma imkânını yakalamış hem de izlediği siyasetleri daha meşru zeminde yürütme imkanı bulmuştur. 1973 yılındaki Ekim savaşıdan sonra Sedat bölgede ateşkesi savunmuş, açılım politikası üzerinden liberal politikalar ile batıya yönelmiş ve her fırsatta Nasır dönemindeki Arap dünyasına eklemli bir politika izlemeyi tasvip etmediğini deklare etmiştir (Karawan, 1984:

160 – 162). Fakat buna rağmen Arap vurgusunu net olarak reddetmemiştir. Bazı konuşmalarında Arap milliyetçiliğine ve Mısır milliyetçiliğine de vurgu yaparak adeta bir denge politikası izlemeye gayret etmiştir (Brand, 2014: 79).

Sedat'ın kısa süren iktidarının ardından yönetimi ele alan Mübarek'in ilk dönemleri, Sedat'tan devralındığı şekilde denge siyaseti izleyerek devamlılık göstermiştir. Statükoyu devam ettirme amacıyla aynı şekilde devam eden Mübarek ilk dönemlerinde özellikle yaşanan iç huzursuzluklar ve devam ettirdiği olağanüstü hal kanunları sebebiyle güvenlik güçlerine dayalı katı bir otoriter sistem oluşturmuştur (al-Awadi, 2004: 45 – 49). Bununla birlikte Sedat döneminde takip edilen net olmayan kimlik politikaları devam ettirilmiştir. Özellikle İslam ciddi bir şekilde devlet tarafından araçsallaştırılmıştır. Örneğin 1981 yılında yapılan anayasa değişikliği ile anayasanın 2. maddesinde “Şeriat prensipleri, yasamanın temel kaynaklarından birisidir” ibaresi yerine “Şeriat prensipleri, yasamanın temel ana kaynağıdır” ibaresi getirilmiştir.

Devlet toplum nazarında İslam'ı bu şekilde araçsallaştırırken kendi işleyişi içerisinde büyük bir değişikliğe gitmemiş ve seküler yapısını korumuştur. Özellikle Sedat'ın suikast ile ölümüne sebep olan Radikal İslami gruplar ile diyalogla mücadele etmeyi hedefleyen Mübarek bu anlamda halkın dini yaşantılarına müdahil olmamıştır. Bu anlamda sistem ciddi oranda Ezher ve Ezher ulemasına dayanmıştır. Buna karşılık toplum içerisinde özellikle Müslüman Kardeşler uzun zaman sonra yakaladığı bu serbest ortamda sisteme karşı ciddi bir alternatif olduğu propagandasını yapma imkânı yakalamıştır (Hatina, 2007: 34 -37). Nitekim 1987 yılında sosyalist parti ile ittifak kuran Müslüman Kardeşler seçimlere girmiş ve Mübarek dönemindeki en güçlü muhalif grup olarak bu dönemde parlamentoda yer almıştır (Shehata, 2009: 75). Fakat Müslüman Kardeşlerin sosyal ve siyasal alanda kendisine sağladığı bu görece özgür ortam 90'lı yıllar ile ortaya çıkan terör ortamı ile birlikte son bulacaktır.

Buna karşılık 1990'lı yılların başlarında radikal grupların şiddet olaylarını arttırmaları neticesinde hükümet bütün İslami gruplar üzerindeki baskısını arttırmıştır. Terör gruplarının dini motiflerle Hristiyan nüfusunu hedef alması devlet aygıtlarının daha fazla Mısır milliyetçiliği üzerinden bir kimlik politikası takip etmesine sebep olmuştur. 2000'li yıllar ile birlikte Ulusal Demokratik Parti'nin başına geçen Cemal Mübarek de aynı şekilde Mısır milliyetçiliğine vurgu yaparak toplum içerisindeki bütünlüğü bu kimlik üzerinden yürütmeyi amaçlamıştır. Cemal Mübarek'in parti içerisinde sahip olduğu etkin konum ile birlikte artık Mısır milliyetçiliği kavramı siyasiler tarafından sürekli olarak vurgulanan bir gerçeklik haline gelmiştir (Mehrez, 2008: 188–195). Özellikle son dönemlerde yayınlanan filmlerde buna ciddi bir vurgu yapıldığı dikkat çekmektedir. Bunların en meşhuru 2008 yılında çevrilen Hasan ve Markus adlı filmidir. Filmde Hristiyan ve Müslümanların birbirleri için empati yapmalarına olanak sağlanarak “hepimiz Mısırlıyız” fikri telkin edilmektedir.

2011 yılında başlayan Mısır devrimi genel olarak Arap baharı olarak adlandırılan halk hareketlenmelerinin içerisinde bir hareket olarak kabul edilmektedir. Mısır tarihi açısından ise kimilerine göre dördüncü, kimilerine göre ise üçüncü büyük

halk ayaklanması olarak kabul edilmektedir. 1879 Urabi ve 1919 Said Zağlul ayaklanmaları, işgalci güçlere karşı yapılmış bir halk ayaklanması olarak kabul edilmektedir. Fakat Mısır'da yaşanan 1952 Hür Subaylar Darbesi kanaatimizce bir halk hareketi olmaktan çok bir elit grubun darbesidir. Bu çerçeveden 2011 Mısır devrimi, 3. büyük halk hareketi olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte önceki iki hareketin baskın karakteri; yabancı güçlere karşı yapılmış olması ve ciddi bir Mısır milliyetçiliği duygusunun bu hareketlere ruh veriyor olması iken, buna karşılık 2011 devrimi için aynı şey söylenemez. Zira bu devrim öncelikle halkın despot yönetime karşı bir başkaldırısı olup meydanlarda her kesimden insan toplanarak dönemin iktidarını alaşağı etmiştir.

Fakat devrim başarıya ulaştıktan sonra askeri yönetim döneminde ciddi oranda toplumsal şiddet yaşanmıştır. Yaşanan bu şiddet olayları devrim sonrasında çöken sistemin kimlik arayışı olarak değerlendirilmiştir. Yapılan seçimlerin akabinde Müslüman Kardeşlerin ve onlardan daha katı bir İslami anlayışa sahip Selefilerin ana muhalefet olarak kazandığı seçim başarısı, araştırmacılar arasında artık “Arap Baharı” kavramı yerine “İslamcıların Baharı” veya “Sekülerlerin Kışı” (Lefèvre, 2012: 373) gibi birtakım kavramsallaştırmalara sebebiyet vermiştir. Mısır'ın Müslüman Kardeşler yönetimi altında İhvanlaştırılacağına yönelik gerek iç basında gerekse dış basında çıkan haberlerin ne kadarının gerçekleşeceğinin bilinmesine artık imkân bulunmamaktadır. Fakat bu iddiaların bir asırı aşkın süredir kendisini İslam medeniyeti karşıtlığı ile tanımlayan Mısır milliyetçisi bürokratik unsurları hareketlendirmiş ve 3 Temmuz Darbesi gerçekleşmiştir.

Temmuz darbesi sonrasında göreve gelen Sisi seçim propagandasının tamamında “Çok Yaşa Mısır” (Tahyâ Mısır) sloganını kullanmıştır. Bu slogan, hem dünyaya hem de kendi halkına aslında yönetiminin hangi politikalara dayanacağına mesajı verilmektedir. Devrim sırasında bir kimlik mücadelesi olmaksızın bir araya gelen Mısır halkı, İslamcı ve seküler gruplar (milliyetçi, liberal ve sol) olarak ayrılmış ve darbe sonrasında ise tek kimlik olarak Mısır milliyetçiliği ön plana çıkmıştır. Bu dönemde hükümet sadece İslami hareket değil; sol ve liberal gruplardan gelen muhalif söylemleri dahi kabullenmemiştir.

Sisi, 2015 yılının başında Kahire'deki Kıpti katedralini ziyaret ederek Noel ayinine katılmıştır. Burada yaptığı konuşmasında; “*Bütün dünyanın bizi burada bu şekilde görmesi çok önemlidir.*”, “*Dünya bizi burada Mısırlılar olarak görmelidir.*”, “*Siz de burada şahit olun ki ben halkımı nitelendirirken ‘Mısırlılar’ kavramı dışında bir kavram kullanmayacağım.*”, “*Kimse bir diğerini farklı bir şekilde isimlendirmeye kesinlikle hakkı yoktur.*”, “*Bizler Mısırlıyız ve kimseye hangi Mısırlı diye sordurtmayalım.*”, “*Bizler Mısırlıyız, sadece Mısırlıyız ve gerçek Mısırlıyız.*” gibi cümleler kurmuştur (Sisi, 2015)<sup>1</sup>. Sonuç olarak Mısır'da darbe sonrası dönemde baskın bir şekilde Mısır milliyetçiliğinin özellikle bayrak üzerinden sembolleştirildiği ve yüceltildiği bir döneme girmiştir.

### Sonuç

İslam coğrafyası ve daha özelde Ortadoğu toplumlarının son bir buçuk asırda geçirdiği değişim ve dönüşümün derin bir analizinin yapılması gerekmektedir. Bu analiz yapılırken özellikle yerel unsurların konuyu nasıl ele aldıkları ve nasıl

<sup>1</sup><https://www.youtube.com/watch?v=US7qe438kpw>

değerlendirdikleri önem arz etmektedir. Zira yine bu zaman dilimi içerisinde Ortadoğu toplumlarında Avrupa üzerinden gerçekleştirilen bir alan okuması yapıldığı görülmektedir. Bu durumun birbirine yabancılaşan komşu toplulukların ortaya çıkmasına sebep olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle Osmanlı imparatorluğundan sonra bölge coğrafyasında bölgeleri içine alabilecek ideolojik oluşumlara müsaade edilmemiştir. Bu anlamda özellikle gerek İslami gerekse seküler tandanslı hiçbir eğilime müsaade edilmediği gibi yine salt İslamcı akımlarında bölgede etkin olmasına izin verilmemiştir. Bunlar ile mücadele adına ise özellikle bölgesel milliyetçilikler bizzat oryantalistlerin eserlerinde ruh bularak, eğitim ve kültür politikaları ile bölge ülkelerine ihraç edilmiştir. Bu bölgeselcilik özellikle Arap toplumları arasında bütünleştirici değil aksine ayrıştırıcı bir karakter taşımıştır/taşımaktadır. Ayrıca küresel siyaset bağlamında ulusal bir karakter taşıması ve kendi ulus devletinin dışında statükocu bir tavır takınması sömürgeci ve küresel güçler için arzulanan ve desteklenen bir siyaset olmuştur.

Bunun en son örneği 2013 yılında yaşanan askeri darbe konusunda tekrar tecrübe edilmiştir. Darbe öncesinde iktidara gelen Müslüman Kardeşler bu coğrafyada uzun bir süre sonra ilk defa ulus-aşırı bir siyaset izlemiş ve İslami bir söylem takip etmişlerdir. Suriye, Tunus, Yemen ve Libya'daki yaşanan hadiseler doğrudan müdahil olmuş ve taraf tutmuşlardır. Bu siyaset hem içte hem de uluslararası arenada rahatsızlık uyandırmış ve nitekim askeri bir darbeye sonuçlanmıştır. Yaşanan bu darbe sonrasında ciddi bir katliam gerçekleştirilmiş fakat dünya kamuoyu buna sessiz kalmıştır. Hatta yaşanan bu olayı bir darbe olarak tanımlamakta bile sıkıntı yaşamıştır. Bunun en önemli sebebi darbe öncesinde ve darbe sonrasında Sisi'nin, Mısırlılık vurgusu yaparak hem ulusal hem de uluslararası aktörlere temelleri yakın tarihe dayanan mesajlar vermiş olmasındadır. Bu kimlik anlayışı ile Sisi, bölgesel ve uluslararası olaylara müdahil olmayacağını ve statükonun devamından yana tavır izleyeceğini deklare etmiştir. Nitekim gerek Yemen ve Suriye'de yaşanan olaylara sessiz kalması ve olaylara müdahil olmaması bunun en önemli delilidir. Bu durumda aslında belli çevrelerin darbeye neden sessiz kaldığını açıklayan en önemli gerçeklik olarak karşımızda durmaktadır.

### Kaynakça

'Abdu'r-Rahman, 'A., (1980). Mısır ve Filistin. El-Kuveyt: el-Meclisi'l-Vatanî li's-Sekâfe ve'l-Fünûn ve'l-Edeb  
Al-Awadi, H. A. (2004). In Pursuit of Legitimacy: The Muslim Brothers and Mubarak, 1982-2000. London: I.B. Taurus  
Brand, L. (2014). Official stories: Politics and national narratives in Egypt and Algeria. Stanford: Stanford University Press.  
Breuilly, J. (1993). Nationalism and the State. Manchester University Press.  
Dawn, E. (1991). "From Ottomanism to Arabism: the Origin of an Ideology," Albert Hourani, Philip S. Khoury ve Mary C. Wilson (Ed.). The Modern Middle East içinde (ss.375 - 394 ) London: I.B. Taurus,  
Ebû'l-'Ayneyn, F. (2015). Es-Sekâfe ve's-Şahsiyye. el-Kâhire: el-Hey'eti'l-Misriyyeti'l-'Âmme li'l-Kitâb.  
Esposito, J. L. (1998). Islam and politics. New York: Syracuse University Press.

Gershoni, I. ve Jankowski J. (1995). Redefining the Egyptian Nation, 1930-1945, Cambridge: Cambridge University Press  
Groiss, A. (2011). Communalism as a Factor in the Rise of the Syria Idea in the 1800s and the early 1900s. The Origins of Syrian Nationhood: Histories, Pioneers and Identity, ss. 30-54.  
Heller, E. (Ed.). (1998). Islam, Demokratie, Moderne: Aktuelle Antworten arabischer Denker. CH Beck.  
Hanâ, M. (2013). el-'Umdatü's-Seba'a li's-Şahsiyyeti'l-Misriyye. el-Kâhire: el-Hey'eti'l-Misriyyeti'l-'Âmme li'l-Kitâb.  
Hatina, M. (2007). Identity Politics in the Middle East: Liberal Discourse and Islamic Challenge in Egypt. London: IB Tauris.  
Hüseyn, T. (1996). Müstakbelü's-Sekâfe Fi Mısır. El-İskenderiye: Dâru'l-Ma'âruf.  
İnayet, H. (1997). Arap Siyasi Düşüncesinin Seyri. Hicabi Kırılmaç (Terc.). İstanbul: Yöneliş Yayınları.  
Kalâda, V. S. (1986). El-Mesihîyye ve el-İslam ala erdi Mısır. el-Kâhire: Dâru'l-Hürriye li's-Sahâfa ve't-Tabâ'a ve'n-Neşr.  
Karawan, I. (1984). "Egypt's Defense Policy," Stephanie Neuman (Ed.). Defense Planning in Less Industrialized States içinde. (ss. 149 -166). Lexington: Lexington Books.  
Kılınçkaya, M. D. (2004). Osmanlı yönetimindeki topraklarda Arap milliyetçiliğinin doğuşu ve Suriye. Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi.  
Lefèvre, R. (2012). Current events in North Africa. The Journal of North African Studies içinde, Volume17. Issue 2. ss. 373-377.  
Mehrez, S. (2008). Egypt's culture wars: politics and practice. Cairo: The American University in Cairo Press  
Moaddel, M. (2005). Islamic modernism, nationalism, and fundamentalism: episode and discourse. University of Chicago Press.  
Mustafâ, A. 'A. (1973). Tatavvuru'l-Fikri's-Siyasî fi Mısır'l-Hadis. El-Kâhire: Ma'hadi'l-Dirâseti'l-Arabiyye bi'l-Kahire  
Ra'ûf, 'A. 'A. (1986). El-Cem'iyetü'l-'Arabiyye ve fikruhâ el-Kavmî. Sâlih Ahmed El-'Alî vd. Beyrût: Merkezi Dirâseti'l-Vahdetü'l-Arabiyye.  
Sâyîğ E. (1959). el-Fikretü'l-'Arabiyya fi Mısır. Beyrût: Matba'atu heykeli'l-Ğarîb  
Schölch, A. (1981). Egypt for the Egyptians!: The Socio-political Crisis in Egypt, 1878-1882. London: Ithaca Press.  
Shehata, D. (2009). Islamists and Secularists in Egypt: Opposition, Conflict & Cooperation. London: Routledge Studies in Middle Eastern Politics  
Speer, S. (2010). Der Pan-Arabisismus—eine gescheiterte staatenübergreifende Idee?. Robert, Rüdiger; Schlicht, Daniela; Saleem, Shazia (Ed.). Kollektive Identitäten im Nahen und Mittleren Osten. Studien zum Verhältnis von Staat und Religion içinde. Münster: Waxmann, ss. 75-94.  
Steppat F. (1956). "Nationalismus und Islam bei Muştafa Kamil. Ein Beitrag zur Ideengeschichte der ägyptischen Nationalbewegung". Die Welt des Islams. New Series, Volume 4. Issue 4. ss. 241-341  
Tibi, B. (1997). Arab nationalism: between Islam and the nation-state. New York: Palgrave Macmillan.

**KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE EKONOMİK ARAŞTIRMALAR DERGİSİ**  
**YAYIN VE YAZIM KURALLARI**

**A. YAYIN KURALLARI**

1. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi ulusal hakemli dergi olup Haziran ve Aralık aylarında yılda iki kez yayınlanmaktadır.
2. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi'ne gönderilen yazılar daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere sunulmamış olmalıdır.
3. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi'nde, siyaset ve sosyal bilimler ile ekonomi alanında öncelikle orijinal araştırmalar ile özgün derlemeler, kısa bildiri, çeviri ve editöre mektup türünde Türkçe ve İngilizce yazılar yayınlanır.
4. Yapılan çalışma bir kurum/kuruluş tarafından desteklenmiş ya da doktora/yüksek lisans tezinden hazırlanmış ise, bu durum ilk sayfanın altında dipnot olarak verilmelidir.
5. İlk başvuruda eser, bir dilekçe ekinde, biri orijinal ve üçü yazar isimsiz olmak üzere toplam dört çıktı ve bir CD ile birlikte KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Yayın Kurulu Başkanlığı'na elden ya da posta ile ulaştırılmalıdır. Makaleler ayrıca elektronik ortamda [kmusekad@kmu.edu.tr](mailto:kmusekad@kmu.edu.tr) adresine gönderilmelidir.
6. Basımına karar verilen ve düzeltme için yazarına gönderilen eserde, ekleme veya çıkartma yapılamaz.
7. Yayına kabul edilen makalelerin son şekli, bir CD ile birlikte bir nüsha çıktı halinde Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Yayın Kurulu Başkanlığına iletilir. Hakem süreci tamamlanan eserler geliş tarihi esas alınarak yayınlanır. Yayınlanmayan yazılar iade edilmez.
8. Bir yazarın derginin aynı sayısında ilk isim olarak bir, ikinci ve diğer isim sırasında bir olmak üzere en fazla iki eseri basılabilir.
9. Dergide yayınlanan eserin yazarına 2 (iki) adet ücretsiz dergi verilir.
10. Yayınlanan makalelerdeki her türlü sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
11. Hakemlere gönderilme aşamasından sonra iki defa makalesini geri çeken araştırmacıların makaleleri bir daha dergide yayınlanmaz.
12. Yukarıda belirtilen kurallara uymayan eserler değerlendirmeye alınmaz.

13. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların tüm yayın hakları KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi'ne aittir.

14. Hazırlanan makaleler, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Ofisi, 70200 KARAMAN** adresine gönderilmelidir.

**B. YAZIM KURALLARI**

1. Dergiye gönderilecek eser, A4 (210 x 297 mm) boyutundaki birinci hamur kağıda üstten 2 cm. ve alttan 1.5 cm., soldan ve sağdan 1.5 cm. ve cilt payı 0 cm olacak şekilde, makale başlığı, yazar ad ve adresleri, özet, abstract, anahtar kelimeler, keywords bölümleri tek sütun halinde, metin ve kaynaklar bölümleri çift sütun halinde hazırlanmalıdır (Şekil ve çizelgeler çift sütun formatında bozuluyor ise tek sütun formatında verilebilir). Sütun araları 0.5 cm. olmalıdır. Makaleler, dizgi düzeltme ve baskı işlemlerinin hızlandırılması açısından Word 7 kelime işlemcide, Times New Roman yazı tipinde ve tek satır aralığı ile yazılmalı ve makale(referanslar ve kaynakça dahil), toplam 15 sayfayı geçmemelidir. Sayfa numaraları sağ üst köşeye eklenmelidir.
2. Makale başlığı (Türkçe ve İngilizce) kısa ve konuyu kapsayacak şekilde olmalı, kelimelerin baş harfi büyük olmak üzere küçük harflerle, 12 punto ve bold olarak yazılmalıdır. Yazar adları makale başlığından sonra bir satır boş bırakılarak 9 punto ve bold olarak kelimelerin baş harfi büyük olacak şekilde yazılmalıdır. Yazar adları sola dayalı yerleştirilmeli ve ünvan kullanılmamalıdır. Adresler kelimelerin ilk harfi büyük olacak şekilde adların hemen altında sola dayalı olarak 9 punto olarak yazılmalıdır. Makalelerin metin bölümlerindeki ana başlıklar ile alt başlıklar numaralandırılmalıdır (1. Giriş, 2. Materyal ve Yöntem, 3. Bulgular ve Tartışma vb.). Başlıklar paragraf başından başlamalı, kelimelerin ilk harfi büyük olmak üzere küçük harfle yazılmalıdır. Tüm başlıklar bold olmalıdır. Başlıklarda üstten bir satır boş bırakılmalıdır. Paragraf girintisi 0.5 cm olmalıdır.
3. Dergiye gönderilecek eser özet, abstract, giriş, materyal ve metot, bulgular ve tartışma, sonuç, teşekkür (gerekirse) ve kaynaklar bölümlerinden oluşmalıdır. Makalelerin metin bölümleri tek satır aralığında ve 10 punto olarak yazılmalıdır.
4. Çizelge halinde olmayan tüm görüntüler (fotoğraf, çizim, diyagram, grafik, harita vb.) şekil olarak adlandırılmalı ve ardışık biçimde numaralandırılmalıdır. Her bir çizelge ve şekil metin içinde uygun yerlere yerleştirilmeli, açıklama yazılarıyla bir bütün sayılıp üst ve altlarında bir satır boşluk bırakılmalıdır. Şekil ve çizelgeler iki veya tek sütun halinde verilebilir. Ancak genişlikleri, tek sütun kullanılması halinde 15 cm'den, iki sütun olması durumunda ise 7.5 cm'den fazla olmamalıdır. Şekil ve çizelge adları şekillerin altına,

çizelgelerin ise üstüne, ilk kelimelerin baş harfi büyük olacak şekilde küçük harf ve 9 punto ile yazılmalıdır. Çizelge ve şekil içerikleri ve varsa altlarındaki açıklamalar en fazla 8 punto olmalıdır.

5. Özet ve abstract 250 kelimeyi geçmeyecek şekilde 8 punto ve bir aralık ile yazılmalıdır. “Özet” ve “Abstract” başlıkları 9 punto ile yazılmalıdır. Türkçe yazılan makalelerde İngilizce, İngilizce yazılan makalelerde de Türkçe özetin başına eserin başlığı aynı dilden yazılmalıdır. 6 kelimeyi geçmeyecek şekilde Türkçe özetin altına **anahtar kelimeler**, İngilizce özetin altına da **keywords** yazılmalıdır.

6. Kaynakça yazının sonunda yer almalı, referans formatına uygun olarak hazırlanmalıdır.

7. Eserde yararlanılan kaynaklar metin içinde yazar, yıl ve sayfa numarası esasına göre (örnek: Engle, 1987: 438) verilmelidir. Üç veya daha fazla yazarlı kaynaklara yapılacak atıflarda makale Türkçe ise ‘**ark.**’, İngilizce ise ‘**et al.**’ kısaltması kullanılmalıdır. Aynı yerde birden fazla kaynağa atıf yapılacaksa, kaynaklar tarih sırasına göre verilmelidir. Aynı yazarın aynı tarihli birden fazla eserine atıfta bulunulacaksa, yıla bitişik biçimde ‘**a, b**’ şeklinde harflendirme yapılmalıdır. Yararlanılan eserlerin tümü ‘Kaynaklar’ başlığı altında alfabetik sıraya göre numarasız ve 9 punto olarak verilmelidir.

*Yararlanılan kaynak makale ise;*

Bahmani Oskooee, M. ve Malixi, M. (1987), “Effects of Exchange Rate Flexibility on the Demand for International Reserves,” *Economics Letters*, 23(2), 89-93.

*Yararlanılan kaynak kitap ise;*

Düzgüneş, O., Kesici, T., Kavuncu, O., ve Gürbüz, F., (1987), Araştırma ve Deneme Metotları (İstatistik Metotları II). Ankara Üniv. Zir. Fak. Yay. No. 1021, 381 s., Ankara.

*Yararlanılan kaynak kitaptan bir bölüm ise;*

Ziegler, K.E. and Ashman, B., (1994), Popcorn. in: Specialty Corns. Edited Arnel R. Hallauer. Publ. By the CRS Press, 189-223.

*Yararlanılan kaynak bildiri ise;*

Erol, H., (2007). Yoksullukla Mücedelede Sosyal Güvenlik Sistemlerinde ve Sağlık Politikalarında Dönüşüm, IV. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, 19-21 Ekim 2007, Çanakkale, 815-830.

*Anonim ise;*

Anonim, 1993. Tarım istatistikleri Özeti. T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Yayın No:1579, Ankara.

*İnternet ortamından alınmışsa;*

<http://www.newscientist.com/ns/980228/features.html>

(Son Erişim Tarihi: 01.01.2010)

olarak verilmelidir.