

ULUSLARARASI İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT/VOLUME: 4 SAYI/NUMBER:2 ARALIK/DECEMBER-2020

SAHİBİ/OWNER

Prof. Dr. Kenan PEKER
Fırat Üniversitesi İİBF Dekanı

EDİTÖRLER/EDITORS

Doç. Dr. Gökçe CEREV
Doç. Dr. Kürşat ÇELİK
Dr. Öğ. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU

YARDIMCI EDİTÖR/ASİSTANT EDITOR

Arş Gör. A. Melih AŞAN

İLETİŞİM ADRESİ/COMMUNICATION ADDRESS

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı/Elâzığ

Tel: 0 424 233 27 65**Faks:** 0 424 218 85 65 **Mail:** iibfdergifirat@gmail.com

BASKI/PRINTED BY

Fırat Üniversitesi Basımevi

ISSN: 2608-2184

YAYIN KURULU
(PUBLICATION BOARD)

Prof.Dr. Kenan PEKER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Burcu ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Wawrzyniec Czubak	Poznan University
Prof. Dr. Rezhen Harun	University of Sulaimani
Prof. Dr. Ramona LİLE	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Felix ARION	Universty of Cluj-Napoca
Doç. Dr. Gökçe CEREV	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Kürşat ÇELİK	Fırat Üniversitesi
Doç.Dr. Rıfat BİLGİN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Abdunnur YILDIZ	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Pastorel GAŞPAR	A.Vlaicu University of Arad
Doç. Dr. Vintilescu AJEB	Bucura Universty
Doç. Dr. Teodor CİLAN	A Vlaicu University of Arad
Doç. Dr. Vintilescu BELCIAJ	Bucura Universty
Doç. Dr. Simon ADRIAN	Petru Major University
Dr. Öğ. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU	Fırat Üniversitesi

İNDEKSLER



Dergimiz; Arastirmax, İdealonline, ResearchBib, Asos Index, Google Scholar, Cite Factor, Journal Factor, ROAD, Bielefeld Academic Search Engine (BASE), Cosmos IF, DIIF, Rootindexing, Erih Plus, Dergipark tarafından indekslenmektedir.

DANISMA KURULU
(ADVISORY BOARD)

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran Üniversitesi
Prof. Dr. Abdulah TAŞKESEN	Bingöl Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN	K. Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AY	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet GÜRBÜZ	Bingöl Üniversitesi
Prof. Dr. Alexandru POPA	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Arzu KARACA	Munzur Üniversitesi
Prof. Dr. Codruta STOICA	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Enver ÇAKAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim YILMAZÇELİK	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. İlknur ÖNER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Kerem KARABULUT	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
Prof. Dr. Mukadder BOYDAK OZKAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Murat AKTAŞ	Muş Alparslan Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÇAK	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Murat DEMİR	Harran Üniversitesi
Prof. Dr. Murat SUNKAR	Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. Ömer AYTAÇ	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Osman UMAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Ramona LİLE	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Recep KARABULUT	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Saadettin TONBUL	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Sayım YORGUN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selma KARATEPE	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Tarık ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Veysel EREN	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Yakup BULUT	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Yüksel ARSLANTAŞ	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Zahir KIZMAZ	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. A. Sırrı YILMAZ	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Bora YENİHAN	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Brigita STANİKUKIENE	Kaunas University of Technology
Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. E. Turan DEMİREL	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Feriz İZCİ	Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Doç. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU	Azerbaycan Devlet Üniv.
Doç. Dr. Hasan UZUN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Handan KARAKAYA	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. İdris SARISOY	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. İzzet TAŞAR	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Murat TUNCER	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Nurcan YÜCEL	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Özcan DEMİR	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Pastorel GAŞPAR	A.Vlaicu University of Arad
Doç. Dr. Simon ADRIAN	Petru Major University
Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Tuncay YILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Vintilescu AJEB	Bucura Universty
Doç Dr. Vintilescu BELCIAJ	AJEBucura Universty
Doç Dr. Teodor CILAN	A Vlaicu University of Arad

BU SAYININ HAKEMLERİ
(REFEREES FOR THIS ISSUE)

Prof. Dr. Erdal YILDIRIM	Munzur Üniversitesi
Prof. Dr. Kahraman ÇATI	İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. Abdunur YILDIZ	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Atilla YÜCEL	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Gökçe CEREV	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet GÜVEN	Bingöl Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet YAZICI	Bingöl Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür TOPKAYA	On Sekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Reşat AÇIKGÖZ	Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Sefa USTA	Karamanoğlu Mehmetbey Ü
Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. V. Bilican GÖKKAYA	Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Abdulkadir ALTINSOY	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Abdulkadir AKSOY	Gaziantep Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi E. Ekin SEZGİN	Munzur Üniversitesi

Dr. Öğ. Üyesi Gül GÜN

Munzur Üniversitesi

Dr. Öğ. Üyesi Onur Y. ŞAŞAMAZ

Fırat Üniversitesi

Dr. Öğ. Üyesi Ö. Hakan KUZU

Selçuk Üniversitesi

Dr. Öğ. Üyesi Sevda KÖSE

Kocaeli Üniversitesi

İÇİNDEKİLER/CONTEST

- Rıfat BİLGİN, Fatma AYDIN**
KÜLTÜREL BAĞLAMDA İNOVASYON VE GİRİŞİMCİLİĞİ ETKİYEN
FAKTÖRLERE İLİŞKİN BİR GENEL DEĞERLENDİRME
(*An Overall Evaluation of the Factors Affecting Innovation and Entrepreneurship in
The Cultural Context*)..... **1**
- Hamza AL**
ERKEN DÖNEM İSLAM DEVLETİ: POLİTİK BİRLİĞİN SAĞLANMASINDA
SEÇKİN SAHABELERİN ROLÜ
(*The Early Islamic State: The Role of Eminent Companions in Achieving Political
Union*)..... **31**
- Mehmet KARAHAN, Fatma ÇETİNTAŞ**
EĞİTİM FAALİYETLERİNİN SOSYAL YENİLİKÇİLİK YETENEĞİNE
ETKİSİNİN İNCELENMESİ: FIRAT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEKLEMİ
(*An Investigation of the Effect of Educational Activities on Social Innovation Ability:
Fırat University Sample*) **59**
- Sait PATIR, M. Zeki SEÇMEN**
TÜRKİYE'DE KOVAN TİPLERİNİN BAL ÜRETİMİNE ETKİSİNİN
EŞBÜTÜNLEŞME ANALİZİ YÖNTEMİ İLE BELİRLENMESİ
(*The Effects of Beehive Types in Honey Production in Turkey: The Cointegration
Analysis*) **81**
- Handan KARAKAYA**
TÜRKİYE'DE GÖÇ SÜRECİ VE SURİYE GÖÇÜNÜN ETKİLERİ
(*Migration Process in Turkey and Effects of Syrian Migration*) **93**
- Ramazan TİYEK**
DEVLETİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ ROLÜ VE MEMURLARIN TOPLU
PAZARLIK SÜRECİ
(*Role of State in Industrial Relations and Collective Bargaining Process of Civil
Servants*) **131**
- Zülküf NARLIKAYA, Özcan DEMİR, Çiğdem YALIM**
İŞYERİNDE CAN SIKINTISI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE TEORİK BİR
ÇALIŞMA
(*A Theoretical Study On Boredom At Workplaces And Recommended Solutions*).**147**

Gülden KADOOĞLU AYDIN

KÜÇÜK VE MİKRO İŞLETMELERDE FİNANSAL RAPORLAMA
STANDARTLARININ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI TARAFINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ

*(Evaluation of Financial Reporting Standards in Small And Micro Enterprises By
Accounting Professionals: The Case of Sanliurfa Province)..... 167*

FidanALHAS

CAM UÇURUM: CEZALANDIRMA TAPINAĞI

(Glass Cliff: The Temple of Punishment)..... 201

Yayın İlkeleri (Public Principles) 219

KÜLTÜREL BAĞLAMDA İNOVASYON VE GİRİŞİMCİLİĞİ ETKİYEN FAKTÖRLERE İLİŞKİN BİR GENEL DEĞERLENDİRME

Rıfat BİLGİN¹
Fatma AYDIN²

Geliş Tarihi: 17/09/2020
Kabul Tarihi: 30/09/2020

ÖZET

Son yıllarda rekabet üstünlüğünün önemli kaynakları arasında inovasyon ve girişimcilik kavramları çerçevesinde yapılan tartışmalar ve değerlendirmeler yer almaktadır. Bu kavramlar teknolojik ve ekonomik gelişmeler başta olmak üzere toplumsal yaşamda insanın refah içinde yaşamasında önemli bir yere sahiptir. Girişimci birey, grup veya toplumlarda insan yetiştirme, insana bakış, üretici bireyin konumlanması ile girişimci ve inovatif yaratıcılığı desteklemeyen toplumların kültür ve değerleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu sebeple de kültürel unsurlara göre farklılık gösteren inovatif ürünler veya hizmetler üretme ve toplumda yaşayanların hizmetine sunma girişimleri toplumların sahip olduğu kültüre göre aynı performansı göstermemektedir. Nihayetinde toplumda yaşayan bireylerin, girişim, tutum ve davranışları sahip olduğu kültürel unsurlara göre şekillenmektedir. Çalışma farklı çocuk yetiştirme, eğitim, değerler sistemi, yenilikçi düşüncelere açık ve kapalı olma; aile, yakın çevre ve kamusal kurum ve kuruluşların destek düzeyinin farklı toplum biçimlerine göre nasıl değiştiğini açıklamaya çalışmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Girişimci, Girişimcilik, İnovasyon, İnovatif ve Girişimci Kültür.

¹Doç. Dr. Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, rifatbilgin@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1253-3851

² Uzman, fatmaaydin@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3403-9048

An Overall Evaluation of the Factors Affecting Innovation and Entrepreneurship in The Cultural Context

Abstract

In recent years the discussions and assessments made within the frame of innovation and entrepreneurship concepts, have been involved among the important sources of competitive advantage. These concepts; technological and economic developments in the first place, play an important role for humans to live in prosperity in social life. There are differences between human-raising, view of human and positioning of a productive individual in enterprising individuals, groups or societies and the culture and values of societies that do not support enterprising and innovative creativity. Therefore, the attempts of producing innovative products or services that vary according to cultural elements and putting them into the service of citizens, do not show the same performance according to the culture of societies. Attempts, attitudes and behaviors of citizens are ultimately shaped according to their cultural elements. This study endeavors to explain how different ways of child-raising, education, values system, being open and closed to innovative thoughts and support level of family, immediate surroundings and public institutions and organizations, vary according to different types of society.

Keywords: Entrepreneur, Entrepreneurship, Innovation, Innovative and Enterprising Culture.

GİRİŞ

İnovasyon için gerekli başlangıç noktalarından biri icattır. İcatlar sonucunda ortaya çıkan yeniliklerin inovatif bir ürün veya hizmet olabilmesi için ticarileştirilerek yarar sağlaması gerekir. Ortaya atılan ilk fikir icat olarak, bu fikri uygulayan ilk girişim ise inovasyon olarak nitelendirilir. İcatları inovasyona dönüştürmek için gerekli bilgiye, yeteneğe ve kaynağa ihtiyaç vardır. Ayrıca inovasyon, fikirlerin piyasaya sürülebilen ürün veya hizmete dönüştürüldüğü süreçtir. Bu yüzden icat olmadan da inovasyon yapılabilmektedir (Gürler, 2018: 31).

Günümüzde daha verimli büyüme stratejileri açısından düşünüldüğünde inovatif yaklaşım ve faaliyetlerin, şirketler ve iş ortaklıkları için karlı sonuçları bulunmaktadır. Bu durum firmalar için inovasyon yaratmayı bir zorunluluk haline getirmektedir. Böylece yenilik yaratmanın zorunluluğu bütün sektörler için elzem hale gelmiştir. İşletmeler yenilikçi olmalı ve bu düzene uyum sağlamalıdır. Hızla gelişen ve değişen piyasalarda şirketlerin varlığını sürdürebilmeleri veya rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için bireylerin istek ve tercihlerini dikkate alarak inovasyon üretmeleri şarttır. İnovasyon toplumların refah düzeyi artışında, büyümelerinde, kalkınmalarında etkili olmanın yanı sıra birey ve toplumların gereksinimleri olan iletişim, eğitim, barınma, sağlık, dinlenme, çalışma ve ulaşımın daha iyi bir biçimde karşılanmasını da sağlamaktadır (Ayyıldız, 2012: 1-21).

Küreselleşen pazar ortamı nedeniyle işletmeler sadece kendi ülkelerinde değil, tüm ülkelerdeki işletmelerle rekabet etmek zorundadır. Rekabetin küresel boyuta ulaşması farklı ülkelerdeki işletmeleri rakip haline getirmektedir. Rekabet ortamının artması işletmelerin sürekliliğini güçleştirmektedir. İşletmeler ayakta kalabilmek veya üstünlüklerini sürdürebilmek için ürünlerini, hizmetlerini ve üretim yöntemlerini sürekli günün şartlarına göre iyileştirmeleri ve yenilemeleri gerekmektedir. İnovasyon yaratan şirketler faaliyet gösterdiği ülkelerin ekonomisine katkı sağlamakta, ülkenin büyümesi ve kalkınmasında etkili olmaktadır. (Göker, 2009: 2-3).

İşletmelerin, inovasyona ve inovatif yeni ürün ve faaliyetlere önem vermeleri gerekir. Ancak inovasyon sadece rekabet, ürün, üretim süreci ya

da yeni pazarların ortaya çıkarılması değil aynı zamanda sürdürülebilir ekolojik bir hayat için de gereklidir. Çünkü yaklaşık 200 yıldır insan faaliyetleri sonucu yaratılan ekolojik ve çevresel sorunlar nedeniyle bu değerlere önem verilmesi rekabet, sosyal, ekolojik değerler için zorunluluk haline gelmiştir (Akın ve Reyhanlıoğlu, 2014: 44).

İnovasyon, girişimciliğin olmazsa olmaz unsurudur. Yeni girişimlerin çoğu belli bir yenilik getirme sürecinde meydana gelmekte ve sürekli yenilenmek zorundadır (Ayyıldız, 2012: 21). Girişimcilik ve inovasyon kültürle bağlantılı olup bireyin yaşadığı topluma göre şekillenmektedir. Bireysel yenilik fikirleri, bu fikirlerin şirketler tarafından desteklenmesi ve bunun kültürel entegrasyonu son derece önemlidir. Bireyin başarısı kendi startup³unu kurması ya da büyük işletme bünyesinde bir startupta bulunmasına bağlı değildir. Burada kişi veya örgütün başarısını etkileyecek olan şey kültürdür (Cooper ve Vlaskovits 2015: 38). Böylece hem bireysel hem de toplumsal alanda girişimcilik ile sosyo-kültürel ortam iç içe olup kültür, girişimci toplumları doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla girişimcilik, farklı kültürlerden dolayı ülkeden ülkeye hatta bölgeden bölgeye farklı gelişme biçimleri gösterebilmektedir. (Aytaç ve İlhan, 2007: 110).

Bu çalışmada; inovasyon ve girişimciliği olumlu veya olumsuz etkileyen çeşitli faktörlerin sosyolojik bir çözümlemesi sunulmaktadır. Bu özelliğiyle hem girişimcilerin hem de alanla ilgili akademisyenlerin yararlanabilecekleri bir çalışmadır. Çalışma; girişim ve inovasyonu etkileyen faktörlerin sosyo-kültürel kodlar, değerler ve algılar üzerinden incelemektedir. Aynı zamanda Türkiye toplumunda inovasyon ve girişimciliğe ilişkin sosyo-kültürel faktörleri genel bir çerçevede değerlendirilmeyi de hedeflemektedir.

³ Yeni girişim veya yeni bir tekno-girişim olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda Startuplar, bireylerin sorunlarına yenilikçi ve yaratıcı çözümler getirebilmiş veya mevcut çözümleri geliştirerek daha iyi hale getirmiş girişimlerin şirketleşmesiyle oluşan yapılar olarak da kabul edilmektedirler.

1. İnovasyon ve Girişimcilik Kavramı

İnovasyon kelimesi Latince “innovatus” kelimesinden türetilmiştir. İnovasyon kelimesinin kökeni ise sözlükte; sosyal, kültürel ve yönetsel ortamda yeni yaklaşımların kullanılmaya başlanması anlamında kullanılmaktadır (Pado ve Tezcan, 2018: 278). İnovasyon, mevcut talep üzerinde yoğunlaşmaktansa yeni talep alanları yaratarak farklılaşmak ya da yeni geliştirilmiş bir ürün veya hizmet, iş akışı veya piyasa koşulunun rekabet üstünlüğü kazanmak amacıyla geliştirilip uygulanması olarak da ifade edilebilir (Kaygısız, 2015: 8-9). Keskin (2018)’e göre inovasyon yeni fikirleri pazarlayabilen ve rekabet ortamı yaratan girişimciliğin temelini oluşturan kavramdır. Nihayetinde teknik anlamda inovasyon yeni bir ürün oluşturma ve teknik olmayan anlamda ise yeni pazarlar yaratma şeklindeki bir süreci ifade etmektedir.

İnovasyon, hem bir süreci hem de bir sonucu ifade etmektedir. AB ve OECD inovasyonun daha çok süreç yönüne vurgu yapmakta ve hazırladıkları çalışmalarda genellikle şu tanımı kullanmaktadırlar: “Bir fikri pazarlanabilir bir ürün ya da hizmete, yeni ya da geliştirilmiş bir imalat ya da dağıtım yöntemine ya da yeni bir toplumsal hizmet yöntemine dönüştürme” süreci şeklinde açıklamaktadırlar. Bu dönüştürme süreci sonunda ortaya konan “pazarlanabilir, yeni ya da geliştirilmiş ürün, yöntem ya da hizmeti” de anlatır. İcatla aynı anlama gelmeyen inovasyon bu yönüyle icat yakın olsa da her zaman yeni bir keşif ortaya koymaz. Keşfedilene yenilik katarak farklı alanlarda da yeni yollar açmayı sağlayama çalışması olarak da değerlendirilebilir (Özdiñç, 2018: 88).

Kaasa ve Vadi (2008), yeniliği genellikle ürünler (mallar veya hizmetler) veya süreçler gibi yeni veya önemli ölçüde iyileştirilmiş bir şeyin tanıtımı olarak anlaşıldığını ifade etmektedirler. Bu yaklaşım biçimine göre inovasyon iki ana aşamadan oluşan bir süreç olarak görülebilir: İnovasyonun başlatılması ve inovasyonun uygulanması. Başlatma aşamasında, uygulama aşamasında benimsenecek ve kullanılacak yeni ve faydalı fikirler üretilir. Olası örgütsel desteğin yanı sıra, inisiyasyon (öğreticinin düzen ve disiplin içinde uygulamalara dayalı düzenli eğitimi) büyük ölçüde bireysel yaratıcılığa dayanır ve bir fikir üretildikten sonra, onun gelişmesi ve uygulanması için bir organizasyona ihtiyacı vardır (Kaasa ve Vadi, 2008: 5).

Drucker'a göre yenilik, ister mevcut bir işte ister kamu hizmeti kurumunda ister de aile mutfağında yalnız bir kişi tarafından başlatılan yeni bir girişim, girişimciliğin özel bir işlevidir. Girişimcinin ya servet üreten yeni kaynaklar yaratması ya da mevcut kaynakları zenginlik yaratma potansiyeli ile donatması anlamındadır. Bugün girişimciliğin doğru tanımlanması konusunda çok fazla kafa karışıklığı vardır. Bazı gözlemciler bu terimi tüm küçük işletmelere atıfta bulunmak için kullanırlar. Bununla birlikte pratikte çok sayıda iyi kurulmuş işletme, oldukça başarılı bir girişimciliğe sahiptir. O halde bu terim bir işletmenin büyüklüğü veya yaşı değil, belirli bir faaliyet türünü ifade eder. Bu faaliyetin merkezinde de yenilik yaratma arzusu vardır. Bu sebeple de bir işletmenin ekonomik veya sosyal potansiyelinde amaçlı, odaklanmış bir değişim yaratma çabasına sahip olması gerekmektedir (Drucker, 2002: 6).

Girişimcilik kelimesi, Latince “intare” kökünden türetilmiştir. Kökeni itibarıyla enter (giriş) ve pre (ilk) olan İngilizce kelimelerinden oluşmaktadır. İlk girişen, girişimci (entrepreneur), başlayan anlamında kullanılmıştır. Geçmişte “teşebbüs” ve “müteşebbis” kavramları olarak kullanıldığını görmekteyiz. Günümüzde ise yenilik yaratma, fırsatları kullanabilmek ve bu fırsatları ticarileştirebilme olarak tanımlanmaktadır (Şahbaz, 2017: 28). Aldrich ve Waldinger, girişimciliği klasik anlamda kaynakların değerli bir şey yaratmak için yenilikçi yollarla birleştirilmesi olarak tanımlamaktadır. Girişimcilik konusundaki yönetim literatürünün çoğu iş dünyası kuruluşlarına odaklanmakla birlikte bu terim son on yıl içinde geniş bir anlamda ve işletmelerin yaşam döngüsünün neredeyse tüm aşamalarını kapsamak için kullanılmışlardır (Aldrich ve Waldinger, 1990: 112).

2.1.İnovasyon Türleri

Genel anlamıyla inovasyon, yenilik yaratan kişi, girişimci veya işletmenin pazarlanabilir ve katma değer yaratabilen; fikir, ürün, hizmet, iş modeli sunması olarak ifade edilebilir. Çetin ve Gedik (2017:162) yaptıkları bir çalışmada inovasyonu kendi içinde ayrıntılı bir biçimde aşağıdaki biçimde tasnif etmişlerdir:

- **Ürün İnovasyonu:** Mevcut bir mal veya hizmetin yükseltilerek önemli derecede iyileştirilmiş, geliştirilmiş haliyle farklılaştırılarak pazara sunulmasıdır.
- **Süreç İnovasyonu:** Ürün veya hizmetin geliştirilen üretimi veya dağıtımının geliştirilen yöntemlerle yapılmasıdır,
- **Pazarlama İnovasyonu:** Ürünün veya hizmetin farklı tasarımıyla ambalajlanıp, tanıtımında, fiyatlandırılmasında, ürün yerleştirilmesinde değişikliğe gidilerek pazarlanmasıdır.
- **Organizasyonel İnovasyon:** Firmaların mevcut üstünlüklerini korumak ve sürekliliklerini devam ettirmek amacıyla organizasyonel yeniliklere ihtiyaç duydukları yeni bir organizasyonel yöntem uygulamasıdır. Organizasyonel inovasyon (bilgi, iş birliği, ağ geliştirme potansiyeli ve pazar büyüklüğü) ile pazarlama inovasyonu çok önemli olmakla birlikte teknolojik olmayan inovasyon içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple firmalar rekabet gücünü arttırmalı ve büyümeye katkı sağlamalıdır. Firmalar geliştirdikleri ürünü olduğu gibi piyasaya sürerek ticari başarı elde edemezler. Yeni ve daha etkin iş yapma yöntemlerini uygulayarak organizasyonel inovasyonu, daha fazla talep görmeleri için ilgi çekecek şekilde tasarlayıp pazarlamalarıyla da pazarlama inovasyonunu gerçekleştirmeleri gerekir. Böylece firmalar yeni pazarlara girerek ya da mevcut pazarlarda paylarını artırarak yollarına devam edebilirler (Elçi ve Karataylı, 2008: 6-7).

2.2.İnovasyonun Önemi ve Etkileri

İnovasyon, refah düzeyini arttırmada rol oynayan en büyük etkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu özelliği ile toplumların yaşam düzeyini ileri seviyeye taşımak amacı taşımaktadır. İnovasyon bir süreçtir ve süreklilik taşımaktadır. İnovasyonu sürekli kılan, birbirini takiben oluşan süreç zarfında tüketici zevk ve tercihlerinde oluşan değişimler ve artan rekabet ile kısa zamanda yapılan taklitleri barındırması gerekir. Bunun yanı sıra inovasyon en etkin rekabet aracı olma özelliğiyle ekonominin canlanmasına katkıda bulunmakta ve fonksiyonlar arası bütünleşmenin sonucu olmakta ve çevresel adaptasyonu da sağladığı söylenmektedir (Hobikoğlu, 2009: 107).

Dünya pazarlarına öncülük edebilmek için en önemli unsur yeniliktir. Yenilikçilik ile inovasyon eş anlamlı birbiri yerine kullanılabilen kavramlardır. Buluş, keşif ve yaratıcılık gibi ifadelerin yeniliğe ilişkin çalışmalarda kullanıldığını görmekteyiz. Bu tanımlamaların yanı sıra inovasyon için önemli olan değerlendirmeleri şöyle sıralayabiliriz (Kaygısız, 2015: 8-9):

- ✓ Bir işletme sürecidir,
- ✓ Safhalandırılması gerekir,
- ✓ Fırsat odaklıdır,
- ✓ İçeride veya dışarıda olabilir,
- ✓ Dışarıdan işbirliği gerektirir,
- ✓ Çeşitlilik ister,
- ✓ Risklidir,
- ✓ Girişimlere ihtiyaç duyar,
- ✓ Değişim gerçekleştirir,
- ✓ Sürdürülebilir olması için dengelenmiş değer sürücülerine ihtiyaç duyar.

İnovasyon, yeni bir ürünün ya da geliştirilip iyileştirilmiş olan bir ürünün sosyal ve iktisadi değerinin artırılıp piyasaya sürülmesidir. Bu ticarileştirme için de toplumlar genç girişimciler yetiştirmeye ihtiyaç duymaktadır. İşletmeler, inovasyon sayesinde pazardaki paylarını artırmanın yanı sıra yeni pazarlara girme imkânı bulurlar (Pado ve Tezcan,2018: 278-279). İşletmelerde dışarıdan gelen fikirler karşısında yöneticilerin açık görüşlü olmaları, bilgi alışverişini sağlayacaktır. İşletmenin belirlediği amaç ve hedeflere ulaşması için inovasyon merkezli olması ve çalışanlarıyla geçirdiği süreci uyum içerisinde ilerletmesi ve risk almanın teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu niteliğinde ötürü inovasyon içerisinde her zaman risk unsuru barındıran faaliyettir. Başarısızlıklar şanssızlık olarak görülmemeli, birey başarısızlıklardan kazanım sağlamalı, her başarısızlığı birer deneyim olarak görmelidir. Grup ve ortak çalışmalar bu birlikteliğin gücünden faydalanmak için desteklenmesi gerekir. Bireylerin bağımsızlıkları göz ardı

edilmeksizin örgüt içi rekabet özendirilerek çalışanlar arasında iletişim kopukluğu olmamalı, bilgi alışverişi içerisinde olup güven sağlanmalıdır. Çalışanların alacakları destek ve ödüller hem motivasyonlarını arttıracak hem de çalışanlar inovasyon faaliyetlerini daha iyi sürdüreceklendir (Yiğit, 2014: 7).

İnovasyonun ülkelere ve şirketlere getirdiği katkılar yadsınamaz bir gerçektir. İnovasyonu; ülkelerin, şirketlerin kalkınmasında, sürdürülebilir rekabetçi avantajlar elde etmelerinde büyük katkıları olmaktadır. Rekabetçiliğin en temel kaynağı inovasyondur. OECD'e (2007) göre ülkelerin küresel rekabetçiliğini belirleyen en önemli unsurun ülkelerin yenilik yapabilme kapasiteleri ve yeniliklerin pazara başarılı şekilde sunulabilmesi olduğu belirtilmiştir. İşletmeler için rekabetin, ülkeler için kalkınma ve refahın temel ölçütüdür. İnovasyon yapan firmalar yeni pazar fırsatları ve istihdam olanakları sağlamaktadır. Uluslararası kuruluşların yaptığı değerlendirmede (AB, Dünya Bankası vb.) Türkiye'nin inovasyon, yenilik potansiyeli anlamında olumlu bir gelişme gösterdiği ifade edilmektedir. Bilim ve mühendislik fakültesi mezunları, yüksekokul mezunları, Türkiye işletmelerinin teknolojiyi öğrenme, edinme ve üretilen bilimsel yayın oranları umut verici olsa da risk sermayesi, doğrudan yabancı yatırım kaynaklarının varlığı, özel sektörün araştırma ve geliştirmeye yaptığı yatırım miktarı gibi alanlara bakacak olursak ülkemizin yenilik açısından çok iyi bir noktada olmadığı söylenbilir. Amerika, Kanada, Japonya, İsrail gibi bilim, teknoloji ve inovasyon alanında gelişmiş Avrupa ülkelerince yayınlanan en son yenilik karnesinde bu ülkeler karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada Türkiye'nin performansı da değerlendirilmiştir. Türkiye bu değerlendirmede yenilik performansı en düşük ülke olmuştur (Yeşil, 2012: 39-40).

Bir ülkenin inovasyon ile ilgili politika ve uygulama aracılığıyla güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymak için tasarlanan Küresel İnovasyon Endeksi'nde İsviçre 2007 yılında 12. sırada yer alırken 2008-2009 döneminde 3.sırada, 2009, 2010, 2011, 2012 ve 2013 yıllarında 2. sırada, 2015 ve 2016 yılında ise 1. sırada yer aldığı görülmektedir. Türkiye ise 2007 yılında 45. sırada yer alırken 2008-2009 döneminde 51. sırada, 2009-2010 döneminde 67. sırada, 2011 yılında 65. sırada, 2012 yılında 74. sırada, 2013 yılında 68. sırada, 2014 yılında 54. sırada, 2015 yılında 58. sırada ve 2016

yılında 42. sırada yer aldığı görülmektedir. İsviçre'nin yıllara göre başarılı bir artış gösterdiği görülürken Türkiye'nin ise yıllara göre yükselme ile düşüşü birlikte yaşadığı görülmektedir (Hancıoğlu ve Atay, 2018: 53).

2. Kültür ve İnovasyon İlişkisi

Kültür; dünyanın soyut değerleri, inançları ve algılarından oluşmaktadır. Kültür bir toplumun yaşama tarzı olarak ifade edilen ve bilgi, inanç, gelenek, görenek, örf ve adet, ahlak, sanat, teknik, kullandığımız araç-gereçler, giyim-kuşam vb. gibi maddi ve manevi unsurlardan oluşan karmaşık bir bütündür. Kültür insanların hareketlerine, davranışlarına ve kişiliklerine doğrudan etki eden bir sistemdir. Toplumların sahip oldukları kültüre göre o toplumda yaşayan bireylerin davranışları şekillenir ve kişiliklerinin oturmasında yine bu şekillenmenin etkisi görülür (Demirel ve Tikici, 2004: 53).

Kaasa ve Vadi (2008), kültürün en yoğun yaşamın ilk yıllarında öğrenildiğini ve yaşam boyunca bireylerin zihni üzerinde sürekli etki yarattığını ifade etmektedir. Kültürün anlaşılması, normal durumlarda kültürün tipik üyelerinin davranışlarını tahmin etmemize yardımcı olur. Kültür, tüm toplumların yönetildiği, ancak genellikle "doğal" veya "normal" olarak kabul edilen bazı tanımlanamayan ve somut olmayan faktörleri açıklayabilir ve kültürün sınırlarını belirlemek için çok fazla tanım vardır. Kültür iki yönlü bir işleve sahiptir. Bir yandan toplumu bir arada tutma, bireye karar verme ve fikir geliştirme (Kaasa ve Vadi, 2008: 6) eyleme geçme, bir ürünü tasarlama gibi konularda bireyleri teşvik ederken diğer yandan kültür bazen de bireyleri atalete de sürükleyebilmektedir.

Westwood ve Low (2003)'a göre kültür, yaratıcılık ve yenilik arasındaki ilişkinin keşfedilmesi önemli bir yere sahiptir. İlk olarak kültür yaratıcılık ve inovasyon süreçlerinin algılanması ve yorumlanması üzerinde genel bir etkiye sahip olmaktadır. İkincisi ise yaratıcılık açısından kişilikte veya bilişsel tarzda kültürler arasındaki sistematik farklılıklar hakkında kesin ifadeleri mümkün kılmak için yeterli kanıt yoktur. Açıkça kişilik ve bilişsel faktörler yaratıcılığı etkiler ve bireysel farklılıkları açıklar ancak kültürler arasındaki farklılıklar söz konusu olduğunda resim net olmaktan uzaktır. Üçüncüsü ise bir yaratıcılığın ve yeniliğin çok sayıda belirgin faktörü içeren karmaşık psiko-sosyal süreçler olduğudur. Yaratıcılığın ve yeniliğin ortaya

çıkabileceği farklı süreçler, mekanizmalar ve yapılar vardır. Kültürler, kendi sistemleri bağlamında ve koşulların yaratıcı ve yenilikçi çözümler gerektirdiği ölçüde yaratıcı ve yenilikçidir. Hiçbir kültür, inovasyon için en iyisi değildir ve hiçbir kültür fikirlerin üstünlüğünü iddia edemez. Bir kültürdeki yaratıcılık kavramları ve tanımları, başka bir kültürdeki yaratıcılığı ifade edemez (Westwood ve Low, 2003: 253).

Kültür, inovasyonun önemli bir belirleyicilerinden biri olarak kabul edilebilir. Çünkü inovasyon belirli koşullar (yenilikçi ortam) gerektirir, farklı durumlarla başa çıkma ise bireyin süreç içinde toplum ve grupta sosyalleşmesi ve kültürlenmesine bağlı olarak işlemektedir. Bu çerçeveden bakıldığında inovasyon ve kültürün ilişkiselliğinin bir gerçeklik olduğu görülmektedir. Bazı kültürlerin birikmiş inovasyonun gelişimi için bir deneyimi vardır. Yeni deneyimlere açıklık farklı kültürlerde değişiklik göstermektedir. Buna ek olarak kültürel olarak köklü olan diğer inançların (yani bireylerin ve kuruluşların rolünün anlaşılması) insanların hayatlarında şartıcı durumlarla karşılaştıklarında temelde yeni bir fikrin veya nesnenin getirilip getirilemeyeceğinin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı basit bir ikilem değildir (Kaasa ve Vadi, 2008: 5-6). Bourdieu'nun rasyonel seçim teorisi Kaasa ve Vadi tarafından ifade edilen bazı kültürlerin inovasyon için deneyime sahip olmasına yakın düşünceler serdettiğini söyleyebiliriz. Bourdieu'ya göre tarih alternatif kuramsal çerçevelerin geçerliliğine zemin hazırlar. Böylece kriz, rasyonel seçimin vahasıdır. Pratik teorisi kalıpsallaşmış örüntülerin, yapıların ve rutinlerin zamanını içinde saklar. Yani insanoğlu için yeterlilik alanları belirledikten sonra geçici bir uzlaşma akla yatkın hale gelir. Aslında burada inovasyonun gerçekleşmesini -pratik teorisinin- iki temel alanı olan “habitus” ve “alan” kavramlarıdır. Habitus; pratiklerin üretken ilkesini içeren ve bilişsel süreçler tarafından belirlenen sürekli yatkınlıklar sistemidir. Alan kavramı ise bu yatkınlıklar sistemine hem şeklini veren ve hem de geçerliliğini tasdik eden muhtelif sermaye türleri arasındaki nesnel ilişkiler sistemidir (Ermakoff, 2015:141-143). Bu değerlendirmeler bize göstermektedir ki inovatif düşünce, tasarım ve eylemlerin veya eylemsizliklerin toplumsal hayatın önemli unsurlarından olan kültürün birey, grup veya topluluklarda yatkınlıklar, deneyimler ve muhtelif sermayelerin sonucunda oluşabileceğini göstermektedir.

Aynı zamanda Bourdieu'nun düşüncelerinden hareketle krizlerin de inovasyonla ilintili olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü Bourdieu'ya göre kriz durumları bilinç seviyesinde artışa sebep olarak insanın rasyonel çözümler aramasına sebebiyet vermektedir (Ermakoff, 2015:144).

2.3. İnovatif Şirketler Bağlamında İnovasyonun Önündeki Engeller ve Buna İlişkin Çözümler

İnovasyonun şirketler bağlamında ortaya çıkmasının önündeki engellerin sebeplerine bakıldığında iki önemli unsurun ön plana çıktığı söylenebilir. Bunlardan biri korku, diğeri ise şirketin iç mekanizma ve süreçleridir. Korkuyu ortaya çıkaran etkiler; sert ve katı bir patrona karşı gelme, yerleşmiş ve desteklenen dogmalarla yüzleşme, hata yapma ve cahil görünme korkusu şeklinde sıralanabilir. Tüm bu sıralanan korkular düşüncelerimizin önüne geçerek yaratıcı fikirler sunmamızı engeller. Zamanla inovasyon için kullanılması gereken enerjiyi tüketerek isteksizlik oluşmasına sebep olmaktadır. İnovasyonu engelleyen ikinci unsur olan şirket içi mekanizmalarda ise şirket içerisindeki iletişim kopukluğu büyük önem taşımaktadır. İletişimi sağlayabilen şirketler yani çalışanların birlikte zaman geçirip ortak çalışmaların yürütüldüğü şirketler fikir üreterek ve üretilen fikirlerden yararlanarak yaratıcılıklarını uygulamaya koymayı başarabilmektedirler.

Şirketleri temel olarak inovasyonun önünü açan çalışma biçimine yazılım alanında çalışanları, animasyon yapanları ve tasarımla uğraşanları bir arada çalıştırmak için Steve Jobs'un tasarladığı büyük bir binası olan Pixar buna örnek gösterilebilir. Jobs, herkesin gün içerisinde birbiriyle karşılaşabilmeleri için posta kutularını, toplantı odalarını, kafeteryayı hatta tuvaletleri bile şirketin merkezi bir yerine koyarak insanların birbiriyle karşılaşmalarını sağlamaktadır ve çalışanların göz göze gelince bir şeyler başarabildiğine inanarak şirketin geri kalanının da karşılaşmasını sağlama isteğindedir. Başka bir örneği olan Nokia ise şirket çalışanlarının ofislerinde veya dışarıda yemek yemelerini yasaklayarak farklı bölümde çalışanlar ile birlikte tüm çalışanların aynı kafeteryayı paylaşmasını sağlamaktadır. Böylece bölümler arası sosyal birlikteliklerin fikir paylaşımını olumlu etkilediği kanısına varıldığına inanılmaktadır (Çetindamar ve diğ. 2009: 1-4).

İnovasyon ve girişimciliğin ilişkisini belirginleştiren; firmalar arasındaki rekabetin değişmesi, pazar çevresinin değişen şartları ve çevresel gelişmelerdir. İnovasyon ile girişimcilik birbirleriyle yakın bir ilişki içindedirler. Çünkü inovasyon girişimcilik için bir araç görevi görmektedir. Bu yakın ilişki sebebiyledir ki pazar ihtiyaçlarını karşılamak için inovasyona, ticari başarı elde edebilmek için ise girişimciliğe ihtiyaç duyulmaktadır. İnovasyona yeterince önem veremeyen ve inovatif ürünler kullanmayan şirketler başarılı olamamaktadırlar. Girişimci kişiler, şirketler veya ülkeler ancak inovasyondan yararlanarak fırsatları başarıya dönüştürebilir. Günümüz toplumlarında giderek yoğunlaşan nüfus hareketliliği, kültürlerarası etkileşim, küreselleşme ve ilerleyen teknolojik gelişmeler girişimcilere yeni fırsatlar ve zeminler doğurmaktadır.

Zaman zaman hızla gelişen değişimler tüm toplumsal alanlarda – sosyal, psikolojik, kültürel, ekonomik- olduğu gibi girişimcilerin rekabet gücünü zayıflattığı söylenebilir. Çünkü bu değişim dönemlerinde rakip firmalar yenilikçi davrandıkça tüketici talepleri değişmekte ve mevcut ürünler hızla eskimektedir. Bu durum rekabet koşullarını ağırlaştırmaktadır. İşletmelerin inovasyona ihtiyaç duyduğu ve inovasyon yapamayan girişimcilerin piyasada sürdürülebilirliklerinin mümkün olmadığı söylenebilmektedir (Şahbaz, 2017: 31-32). Böylelikle inovasyon işletmelerin başarı düzeyinde ve girişimcilik faaliyetlerinde önemli etkiye sahiptir.

Girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalarda katılımcılara sorulan, “Türkiye’de girişimci sayısı nasıl artırılabilir?” sorusuna verilen cevapların en yüksek oranda eğitim ve devlet teşviki unsurları olduğu görülmüştür (Bozkurt ve diğ. 2012: 240). Işık ve Kılınç’ın çalışmasında ise devletin, toplum ve girişimciler üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini vurgulamıştır. Devletin; toplumu, eğitimi, uyum sağlamayı, çeşitli sosyal faaliyetleri, her türlü keşifleri algılamayı, yeni teknolojileri edinme gibi çeşitli alanlarda etkileyebilme yeteneği olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca toplumla bağımlı güçlendirebilen devlet, sosyo-kültürel değerler, gelenekler, farklı eğilimler arasındaki sorunu çözerek ve ulusal kültürü motivasyonel bir amaçla kullanabileceği belirtilmiştir (Işık ve Kılınç, 2015:180). Ülkemizde girişimciliği artırma yollarını izleyen diğer cevaplar sırasıyla; girişimci kişilik özelliklerinin geliştirilmesi, ailenin teşvik edici bir yapıda olması, yeni iş alanlarının oluşturulması, ticaret odası ve iş adamlarından destek,

üniversitelerde girişimcilik derslerinin artırılması, banka kredilerinin girişimciyi daha teşvik edici olması, devlet bünyesinde girişimcilik ile ilgili özel birimlerin açılması, vergilerin azaltılması, piyasa koşullarının girişimciler tarafından iyi takibi, prosedürlerin ve bürokrasinin azaltılması, ekonomik istikrarın sağlanması, eğitimlerin uygulamalı hale getirilebilmesi ve küçük işletmelerin desteklenmesi şeklindeki sonuçlar ön plana çıkmıştır (Bozkurt, ve diğ. 2012: 240). Bütün bu hedef ve amaçların yanı sıra genç girişimciler için üniversiteler, bilim ve araştırma merkezleri, teknoparklar, kuluçka ve inovasyon merkezlerinde hedef sistemin muhatabı olacak gençlerin kaliteli eğitimlerle yetiştirilmelerine gereksinim duyulduğu ifade edilmiştir (Büyüksulu, 2015: 20).

Türkiye’de ne yazık ki girişimciliğin gelişmesini olumsuz etkileyen birtakım eksiklikler bulunmaktadır. Girişimcilerin önünde birçok engel bulunmakla beraber zaman zaman bu konuda aydınlatıcı, yol gösterici ve yaratıcı bilgi, birikimlere de sahip olmadığımız da sebepler arasında gösterilebilir. Girişimciliğin önündeki engelleri aşağıdaki değişkenleri içerecek şekilde sıralamak mümkündür:

- ✓ Çocuklara veya küçük yaştaki bireylere toplumsal hayatta yeterince yer verilmemesi veya çocukların fikirlerinin önemsenmemesi,
- ✓ Finansman maliyetlerinin çok yüksek olması,
- ✓ Bilgisizlik,
- ✓ Öldürücü rekabet,
- ✓ Motivasyon eksikliği,
- ✓ Teknolojinin yeterince olmaması veya olanların çoğunun da ithal ve uyarlama olması,
- ✓ Yüksek faizler,
- ✓ Kayıtdışılığın yüksek oranda olması,
- ✓ Risk yönetimi konusundaki bilgisizlik,
- ✓ Motive edici, yönlendirici, yaratıcı ve yenilikçi olmayan eğitim sistemi,

- ✓ Dengesiz ekonomik, sosyal ve yönetsel riskler,
- ✓ Farklılığın kötülük getireceği düşüncesi (Eski köye yeni adet getirmek),

Yukarıda verilen girişimciliğin önündeki engelleyici unsurlarının çoğunun içeriğine bakıldığında inovasyon, girişimci eylemlerin neredeyse büyük bir kısmının kültürel kaynaklı olduğunu söyleyebilir. Çünkü çocuk yetiştirme biçimimizde özgüvenli, yaratıcı, değerli olan ve değer verilen bir birey olarak çocukları görmemek, hem değer vermek hem de sorumluluk verme konusundaki ikilemler bu kültürel kodlara örnek gösterilebilir. Aynı şekilde Türkiye’de ticari ortam çoğunlukla yetişkin bireyler için tasarlanmış olduğu da kolaylıkla görülmektedir. Böyle bir sistemde çocuklar ve gençlerin girişimci birey olarak görülme veya olma konusunda sosyal, kültürel, yasal temel kaynakların engeller oluşturma potansiyelleri vardır. Çocuk yetiştirme tarzımızda küçüklere söz hakkı verilmemekte, küçüklere konuşturulmamakta veya çoğunlukla susturulmaktadır. Toplumumuzda sanki çocuklar ve gençler düşünemez, akıl erdiremez gibi bir algı söz konusudur. Bu sebeple “su büyüğün, sus küçüğün” atasözü bu sosyal ve kültürel duruma örnek olarak gösterilebilir. Bu durumun yanı sıra ülkemizde finansman maliyetlerinin, banka kredilerinin yüksek orandaki faiz miktarı da girişimciliğin gelişmesinin önünde bir başka engel olarak durduğunu söylemek mümkündür. Toplumsal hayatta baktığımızda birçok birey tarafından yenilikler bozgunculuk olarak da algılanmaktadır ve bu sebeple de “eski köye yeni adet getirmek, köyden kovulmayı” gerektirecek bir bozgunculuk olarak sosyo-kültürel çevrede hala varlığını sürdürmektedir. Hâlbuki inovasyon, yenilik ve girişimcilik temelde “eski köye yaygın bir şekilde kullanılacak yeni bir adet getirmeyi” amaçlamaktadır. Sürekli mevcut işlerin, ürünlerin, girişimlerin taklidi girişimciliğin önünü kapatmakta ve inovatif düşünce, eylem, ürünlerin doğuşunu yavaşlatmakta veya engellemektedir. Yaratıcılık ve inovasyon kültürünün desteklenmemesi ve ortaya çıkan inovatif girişimlerin oldukça az olması sebebiyle yeni ürünler de kolaylıkla ticarileştirilememektedir. Birbirinin kopyası fikirler bireyleri ileri götürmemekle birlikte rakip olduğu bireyi de olumsuz etkilemektedir. Türkiye toplumunda iş piyasasında ister küçük isterse de büyük girişimlerin piyasadaki varlığına bakıldığında çoğunlukla yeni başlayan girişimlerin yakın çevre tarafından kolaylıkla ve hatta müşteri

potansiyelini de açacak şekilde birbirlerini taklit ettikleri kolaylıkla görülmektedir. Bu sebeple çalışma alanlarına bakıldığında onlarca benzer ürün ve iş yapan girişimlerin aynı cadde üzerinde gözlemlemek mümkün olmakta ve belli bir süre sonra bu taklide dayanan ve gerekli piyasa araştırması ve ihtiyaçları belirlenmeden ortaya çıkan taklidi girişimler birer birer kapanabilmektedir. Bu taklidi girişimler beraberinde önemli miktarda sermayeyi heba etmekte ve birçok bireyin de yeniden girişimci olmasını ve yeni faaliyetlere katılmasını engellemektedir. Bu kültürel ve çevresel yaşantı rekabet ve piyasa düzensizliklerini üst düzeye çıkarmaktadır.

Kayıtdışılık da piyasayı bozan diğer önemli faktörlerden biridir. Bir firma bir iş yaparken, başka bir kişi veya firma kayıtdışı bu ilgili işi gerçekleştirdiği zaman düşük bir maliyetle piyasanın dengesini bozabilmektedir. Girişimciliğin gelişmesinin önündeki bir diğer engel de eğitim sistemidir. Ezberci nesil yetiştiren eğitim sistemi gençlerin ilkokuldan üniversiteye kadar düşüncelerine izin vermemekte ve çoğunlukla istenileni bazı şablon şeklindeki literatür içerikleri okutup ve sürekli bir biçimde tekrarlatmaktadır. Öğrencilerin yaratıcılığa dayalı bir sistem ile farklı düşünce ve fikir ortamında yetiştirilmesi gerekir. Bu durumun gerçekleşmesi için Felsefe dersini tüm eğitim ve öğretim aşamalarında etkin kılmalı ve farklı düşünmenin bir kötülük değil, sürekli farklı, tekdüze olmayan düşünce biçimlerinin bir zenginlik ve üretici, geliştirici bir mantığın oluşmasına katkıda bulunabileceği düşüncesinin oluşmasına yol vermek gerekmektedir. Bu durum girişimciliğin önünü açacak, girişimciliğe eğilimli gençlerin yetişmesine olanak sağlayacaktır. Çünkü Cooper ve Vlaskovits'in (2015) sürdürücü inovasyon mevcut pazara ve geleneksel iş yöntemlerine başvurmaktadır. Ancak buna karşılık bozucu inovasyon ise çarpıcı-oyun değiştirici ve kendisine yeni pazar oluşturma potansiyeline sahiptir. Yani beklenmedik inovatif ürünlerin yaygın kullanım sahasına bağlı olarak bozucu inovasyon daha fazla sermaye sağlama, kalıcı ve öncü olma imkânı verebilmektedir.

3. İnovatif Kültürün Hâkim Olduğu Bir Toplumda Bilim ve Teknoloji Yetkinliği

Teknoloji, üretim aşamaları sırasında izlenen yol ve yöntemdir. Diğer bir ifadeyle hizmet oluşturmak ve üretim yapabilmek için başvuru

her türlü yöntem, süreç gibi sistemlerin bütünüdür (Gürler 2018: 39-40). İnovasyon süreci gittikçe bilim ve teknoloji ile olan bağlantısını güçlendirmektedir. İnovasyon konusu olan ürün, üretim ya da mal ve hizmetlerin hemen hemen hepsinde bilim ve teknolojik unsurlar oldukça fazla oranda yer almaktadır. İnovasyonun temelini oluşturan, bilim ve teknoloji alanında yaratılan yeni fikirler ve buluşlardır. Ülkelerin inovasyon yetkinliği, sadece bilim ve teknolojiyi ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürmek değil, aynı zamanda bu ilgili unsurları üretimde başarılı bir biçimde sağlanmasıyla da mümkün olmaktadır. Japonya ve onu takiben Güney Kore'nin dünya çapında en önemli pazar payına sahip olmalarını sağlayan ulusal çapta gerçekleştirdikleri plan, araştırmalar ve uygulama programlarıyla mevcut rekabet üstünlüklerini sürdürebilmek için inovasyon kaynağını oluşturan temel bilim ve teknoloji alanlarındaki yetkinliklerini arttırma hedeflerine önemli bir biçimde odaklanmalarından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple günümüzde şirket ve devletlerin rekabet gücünü arttırmaları, refah düzeyini yükseltmeleri ve üretkenliğin, verimliliğin artışı, bilim ve teknolojiye dayanan inovasyonun üstünlüğüne bağlı faaliyetlerle gerçekleşmektedir (Göker, 2000: 3-4).

Bilim üretimi ve yönetimi hem işgücü piyasalarının istediği insan gücünün yetiştirilmesi boyutuyla hem de istihdam sağlayan ekonomik sektörlerin ve iş kollarının gelişimine, üretime katkı sağlamaktadır (Büyüksulu, 2015: 10). Teknolojinin, insanın üstün zekâsının bir ürünü olduğunu ifade eden Hofstede teknolojinin kültürel bir ilişki olup üretimin, teknolojik yeniliklerin ve inovatif fikirlerinin insanoğlu tarafından oluşturulan kültürün bir sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Böylelikle de her toplum sahip olduğu kültüre göre inovasyonu farklı şekilde benimsemektedir. Kültürün toplumlarda yeniliklerin nasıl kullanıldığı, ne tür fikirlerle değiştirilip, geliştirildiğine önemli etkisi bulunmaktadır (Yeşil, 2012: 47).

Günümüz dünyasında ağır ilerleyen ve gittikçe değişen sosyal, politik ve ekonomik sistemler karşısında teknolojik gelişme hızla yol almakta ve ilerlemektedir. Teknolojik gelişmede büyük sıçrama yaşanması, toplumların da ilerlemesini ve gelişmesini zorunlu kılmaktadır. Toplumların sahip olduğu kültür, teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmamalıdır. Aksi halde sosyo-ekonomik çöküşe ve diğer toplumsal problemlere-işsizlik,

yoksulluk, suç, aile parçalanması, boşanma, ülkelerde iç karışıklıklar, düşük refah gibi- yol açacaktır. Bu durumun özellikle bilim ve teknolojinin doğrudan üretilmediği ülke ve bölgeler ile az gelişmiş toplum ve gelişmekte olan ekonomilerde kolaylıkla görülebileceğini söylenebilir (Büyüksulu, 2015: 15).

Türkiye'nin teknolojiye dayalı yeni üretim yapabilmesi, küresel işgücü piyasalarının talebini karşılayabilecek şekilde eğitilmiş, nitelikli ve yetenekli insan gücüne sahip olabilmesi ve inovasyon ekonomisinde gelişmiş ülkeler arasına girebilmesini için de inovatif bir kültür, eğitim ve koşulların oluşturulmasıyla mümkün olacaktır.

Şüphesiz ülkemizin inovasyon ekonomisine geçmesi başta gelen hedeflerinden biri olması gerekir. Bu bağlamda Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı köklü yasal ve finansal değişikliğe gitme yönünde bazı önemli adımlar atmışlardır. Bilimsel anlamda iş dünyasının ve üniversitelerin araştırma kurumlarında da her ne kadar bu konumda yerlerini almış olsalar da Türkiye'nin inovasyon ve teknoloji üretimini destekleyecek bir eko ve finans sisteminin kurulmasına olan ihtiyacı hala ortada durmaktadır (Büyüksulu, 2015: 92-95).

Bazı toplumlarda, şirketler toplumda mevcut bulunan kültürden olumlu etkilenirken bazılarında da olumsuz bir etkilenmenin görüldüğüne şahitlik edilmektedir. Bireyin kendi işinin patronu olmak istemesi ve çok kazanmak istemesi bulunduğu toplum tarafından destekleniyorsa, ilgili toplumda işletme kurulma oranı ve mevcut işletmelerin yenilikler geliştirme oranları daha yüksek bir düzeydedir. Böyle bir toplumun bireyleri sahip oldukları kültürden olumlu etkilenmektedir. Toplumların sahip olduğu eğitim sisteminde teşvik edici unsurlar yer alıyorsa, ezberci sistemden ziyade yaratıcılığa dayalı dersler ön planda ise bu toplumda girişimciliğe eğilimli gençler yetişecektir. Yenilikçi, yaratıcı fikirlerin hayata geçirilmesini etkileyen diğer etkenlerden biri sosyal çevrede girişimci bireye duyulan güvendir. Güven seviyesi yüksek olan toplumlarda bireyler mevcut işletmeleri daha fazla geliştirirler ve daha fazla işletme kurarlar (Demirel ve Tikici, 2004: 54). Yani yaratıcı, yenilikçi ve ortaklık kültürünü-ekiple iş yapmayı- sosyal ve kültürel çevrede destek bulan yerlerde inovasyon kolaylıkla bireyler arasında önemsenmekte ve gelişim göstermektedir.

Yeni kurulan şirket sahipleri çoğunlukla erkeklerden oluşsa da erkeklerin mi yoksa kadınların mı daha çok girişimci olduğu ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Brezilya ve İspanya’da erkekler kadınlardan 2 kat daha fazla girişimci iken Fransa’da bu oran söz konusu edilecek bir düzeyde değildir. Girişimciler çoğunlukla 25-34 yaş grubundan oluşmaktadır. 29 ülkede yapılan bir çalışmada girişimcilerin % 40’a yakın kısmı ortaokul sonrası eğitime sahip oldukları görülmüştür. ABD’de yapılan bir araştırmada ise girişimcilerin sanıldığından fazla eğitilmiş oldukları ancak eğitimleri ile yaptıkları işin çok yakın bir ilgisi olmadığı ortaya çıkmıştır. Kişisel özellikler itibarıyla da girişimcilerin; başarıya gereksinimi, denetim kurma, risk alma ve cinsiyet önemli bir değişken olarak belirmiştir. Aile kökeni itibarıyla, babanın da girişimci olduğu, hatta annenin de girişimci niteliklere haiz olduğu da tespit edilmiştir. ABD’deki girişimciler, anne ve babalarının kendilerini iş kurmaya yönelttiği, girişimciliğe teşvik ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, ABD’deki girişimcilerin; işlerine çok bağlı, çalışkan ve etkin yöneticiler oldukları, işlerinde başarıyı yakalamak için her tür özveriye gösterme eğiliminde oldukları da saptanmıştır (Aytaç, 2006: 147).

Girişimci kişilik sahibi bireylerin sosyo-kültürel çevrenin olumsuz yaklaşımlarından etkilenmemeleri için bilinç ve farkındalık artırıcı çalışmalarla desteklenmeleri gerekir. Böylelikle de girişimci kişilerin çevrenin olumsuz düşünce ve yaklaşımlarından korunması gerekmektedir. Belirlediği hedef çizgisinde yılmadan ilerlemeli, mücadeleci ve başarı sağlaması için destek sunulmalı ve kendisinin de çaba, uğraş ve faaliyetlerinde azimli ve kararlı olması gerekir.

Buna en güzel örnek Yale Üniversitesi Hukuk Fakültesi’ni bitiren Linda’nın kurduğu Endeavor örgütü olacaktır. Bu örgütün amacı gelişmekte olan dünyada girişimciliği teşvik etmektir. Endeavor çalışmalarına önce Latin Amerika’da başladı. Türkiye ve Güney Afrika dâhil çalışma sahasını dünyanın çeşitli yerlerine doğru genişletti. Endeavor üyeleri gelecek vaat eden girişimcileri tespit etmek için çalışmalar yapmakta ve yaratıcı fikre sahip olup fikirlerini hayata geçirmeye kararlı olanları seçmekte, daha sonra onlar için gerekli kaynakları karşılamaktadır. Bu kişileri daha önce aynı yollardan geçmiş olan girişimcilerle tanıştırmak onlara rehberlik sağlamaktadır. Bu örgütte başarıyı yakalayanlar da kendi toplumunda istihdam olanakları yaratmakta ve sonunda yeni girişimcilere yardım etmek

için Endeavor'a katkı sağalmaları istenmektedir. Endeavor'un girişimcilerinden bir örnek Brezilyalı Leila Velez'dir. Evlere temizliğe giderek geçimini sağlayan Leila'nın bir fikri vardı: Brezilya'da daha yumuşak ve daha az kıvrıkcık saçlara sahip olmak isteyen kadınların arzusunu fırsata çevirdi ve Heloisa Assis'le birlikte kıvrıkcık saçları bukle bukle yapan bir ürün geliştirdi. Bu ürün birçok deneme yanılma süreci içerisinde başarısızlıklar yaşanarak geliştirildi. Başarıyı yakalayan Leila, Rio'da bir berber salonu açtı ve Leila'nın sonraki hedefi bir bayiiler zinciri kurmaktı. Bugün Leila girişimci çabaları ve Endeavor'un destekleriyle "Beleza Naturel" adlı işletmesi bünyesinde bin kişi çalıştırmakta ve her yıl milyonlarca dolar kazanmaktadır. Leila'nın başarısı, Endeavor'un yüzlerce başarısından yalnızca biri olarak değerlendirilebilir. Leila, sosyo-kültürel çevrenin etkisinde kalıp fikirlerinin mümkün olmayacağını söyleyen kişileri dinlemiş olsaydı bunların hiçbirini gerçekleştiremezdi (Seelig, 2013: 35-36).

Girişimcilik ve inovasyona konusundaki başarısızlık sebeplerinden biri de gençlerin yaşadıkları toplumun aile yapısı ve çocuk yetiştirilme biçimlerine bağlı olarak da değişebilmektedir. Ebeveynler çoğunlukla çocuklarını yetiştirirken sürekli ve garantici kamu işlerine yönlendirmeleri ve risk almalarının önüne geçerek risk gerektiren işleri yapmalarına onay vermemektedir. Türkiye toplumunda var olan çocuk yetiştirmeye ait kültürel kodlar ve unsurlara bağlı olarak eğitim sisteminin de bu başarısızlıkta katkısı olduğu söylenebilir. Türkiye'de ebeveynler ya çocuklarını garantili kamuda iş bulma şansı olan meslekler tıp, diş hekimliği gibi mesleklere yönlendirmektedirler. Bu ebeveynler belirtilen sebeplerle çocuklarının okulda gördüğü derslerle yetinmeyip tamamen yaratıcılığı engelleyen sistemin gerektirdiği koşullar dolayısıyla çoktan seçmeli LGS (Liselere Geçiş Sistemi), YKS (Yüksek Öğretim Kurumları Sınavı), KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) sınavlarında çocuklarının başarılı olabilmesi için kurslara, özel derslere gönderme eğilimindedirler. Bu durum çocukların yaratıcı fikir, eylem ve iş yaratmalarına fırsat vermeyerek yaşitlarıyla tekdüze bir yarışın içine girmelerine sebebiyet vermektedir.

Girişimci eğilimlerin oluşmasında etkili olan aile; kendi değer, istek ve düşüncelerini çocuğa yansıtmaktadır. Çocuğun içinde yetiştiği aile yaşantısı onun bilinçaltında derin izler bırakır. Çocuk, iktisadi ve sosyal

becerilerini ilkin bu ortamda kazanır. Aile; dışa dönük, başarı yönelimli, atak, üretken ve tutumlu davranışlar sergileyen bir yapıda ise çocuğun girişimciliğe eğilimi artar. Küçük yaşta çalışmaya, para biriktirip küçük yatırımlar yapmaya teşvik edilen çocuklar piyasa, rekabet, kazanç elde etme, kararlı, azimli ve mücadeleci olmak için çaba gösterme eğilimine daha kolay bir şekilde girebilmektedir.

Girişimci bireylerin nitelikleri üzerine yapılan araştırmalarda girişimcilerin %62'si gibi büyük oranı girişimcilik becerilerini aile ortamında kazandıklarını ifade etmişlerdir. Morrison'a göre aile yapısı, girişimciliğin devamında da pozitif etkiye sahiptir. Kenya, Güney Afrika, Avustralya ve Kuzey Amerika gibi ülkelerde girişimciler üzerine yapılan araştırmalarda da aile yapısının bu yönde etkisi görülmüştür. Cocran'a göre ise çocuğun içinde yetiştiği ailenin yaşam tarzı ve eğitimi, önemli ölçüde kişilik, başarıma arzusu girişimciliği olumlu yönde etkilemektedir (Aytaç ve İlhan, 2007: 108-109).

Kariyerlerin döngüsel ve öngörülemeyen doğasına ilişkin en çarpıcı hikâyeye sahip olan Steve Jobs başarısıyla dünyada marka olmuş bir inovasyon ve yenilikçi girişimci olduğu günümüzde birçok kişi tarafından kabul edilmektedir. Smith'in aktardığına göre Job'sun cesur girişimci ruhu ve inovatif fikirleri O'na birçok ilkin kapılarını açmıştır. Jobs öğrencilik yıllarında kendi hayat felsefesini geliştirmekte, sahip olduğu aykırılık hissi ona sınırlarını aşan ve sıra dışı düşünmesini sağlamaktaydı. Ailesinin maddi imkânlarını aşan pahalı bir üniversite seçiminden sonra Jobs kim olduğunu anlamaya koyularak uyuşturucu kullanır, hippy bir yaşam tarzını seçer. Fazla sürmeden okulu terk etmesiyle evden ayrılması da bir olacaktır. Toplumumuzda kabul görmeyen bu davranışlara sahip böyle bir genç için neler söylenebilirdi? Bir işe yaramaz, serseri, herhangi bir işte çalışabilmesi olanaksız gibi düşünceleri ile çoğu toplumların bu tür gençlerden umudunu kestiklerini de biliyoruz. Jobs 'un inanarak devam ettiği yolu, sonraki yıllarda yüksek rekabetli teknoloji pazarına olanak sağlayacaktır. En büyük Amerikan inovasyoncularından olan Steve Jobs'un girişimciliğiyle Apple kurulur ve yenilikçiliğiyle Apple II piyasaya sürülür. Ardından Jobs, Apple Macintosh, NeXT, Pixar gibi büyük başarılarla imza atmaya başlamıştır (Smith, 2015: 21-22). Birçok toplumda olduğu gibi bizim toplumumuzda da masa başı ve düzenli aylıklı maaşlı ve bu tür işlere girmek için çaba sarf

etmeyen gençler hakkında “boş gezen”, “adam olmaz” algısı mevcuttur. Bu algısal durumla gündelik hayatta birçok yerde karşılaşan bireyler ve gençlerin inovatif, yaratıcı düşünceler geliştirmelerine veya girişimci olmalarında en büyük engel olarak durmaktadır. Toplumumuz gençleri böyle yetiştirmekte ve gençlerin fikirleri bastırılarak yaratıcılığı engellenmektedir. Bütün bu ileri sürülen düşüncelerin ortak noktası her fırsatı değerlendirebilen, sıra dışı fikirler yaratabilen gençleri yetiştiren aile, eğitim ve toplumsal algı ve eğilimlerin kaynağının toplumların sahip olduğu normlar, değerler, örf ve adetlerin toplamından daha fazla bir anlam taşıyan kültür kaynakları olduğunu söyleyebiliriz.

İşletmelerin inovasyon yapabilmeleri, AR-GE harcamaları, faaliyette buldukları sektör, nitelikli eleman, güçlü teknolojik altyapı, ülkenin sağladığı teşvikler, kamusal yönlendirmeler, global (küresel) pazardaki varlığı, niteliği gibi birçok değişkene bağlı olduğu bilinse de son yıllarda bu değişkenler içinde kültürün önemli etkisi olduğu anlaşılmış ve bu konunun önemine binaen çok sayıda araştırma yapılmaktadır. Toplumların ekonomik ve kültürel değerleri ile inovasyon birikimleri birbiriyle ilişkilidir. Toplumların sahip olduğu değerler inovasyona olan yönelimleri üzerinde belirleyicidir. Toplumların kültürel yapıları yeniliğe ne kadar açık ise teknolojik ve sosyal alanda da yeniliklere o kadar istekli bireylerin davranış göstermelerine imkân vermektedir. Yenilikçi ve istekli bireylerden oluşan toplumlar daha başarılı olurlar. Toplumların yaşam alanı üzerindeki değişimi ve gelişimi etkileyen o toplumda yapılan yeniliklerdir. Güçlü inovatif ve yenilikçi girişimci kültüre sahip olan toplumlarda bireylerin gelişimi ve üretkenliğinin yüksek olması, inovatif fikirleri hayata geçirmeleri, inovasyon performanslarının da yüksek olmasını sağlamaktadır (Pado ve Tezcan, 2018: 281).

Cesare ve Sadri (2003), bireysel kültür ile kolektif kültürün bireylerin üretkenlik motivasyonuna olan etkisini, yapmış oldukları çalışmada açıklamaktadırlar. Bu nitelikleri gereği Amerikalılar bireycilik kategorisine girer ve bireysel arzularla işi iyi yapmaya motive olurlar. ABD, bireyciliğin yaygınlığı konusunda dünyadaki 40 ülke arasında en yüksek puanı almıştır. Tipik olarak Amerikalılar çalıştıkları organizasyona güçlü bir sadakat duygusuna sahip değildirlen, ancak kendilerine ve ailelerine hizmet

etmekle daha fazla ilgilenirler. Buna karşılık, Japon çalışanlar örgütlenmeye son derece sadıktır. Japonya kolektif bir ülkedir. Bir örgütün üyeleri en çok şirketle ve bir bütün olarak örgütün iyileştirilmesiyle ilgilenir. Bu kültürde şirket bir aile üyesi gibi görülüyor. Bu yaklaşım biçimini en iyi Hall tarafından “Japon adamın önce işiyle, sonra ailesiyle evlendi” şeklinde yaptığı değerlendirmedir. ABD’nin bireysel kültüre sahip olması Japonya’nın ise kolektif kültüre sahip olması kültürel farklılıkların davranışlar üzerinde farklı etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Cesare ve Sadri, 2003: 30).

Hofstede’ye göre de girişimcilik faaliyetleri, bireyci ve kolektivist kültürler göre farklılık gösterir. Bireyci kültürlerde girişimcilik daha hızlı ilerlemektedir. Türk toplumunda ise ortaklaşa davranmayı önde tutan, kolektivist eğilimlerin baskın olduğu bir kültür olduğunu söylemek mümkündür. Hofstede’nin çalışmasında Türk toplumu, Japonya, Pakistan ve Arjantin gibi ülkeler kolektif kültüre sahip iken Amerika, Kanada, İngiltere ve Avustralya gibi ülkeler ise bireyci kültüre sahip olmaktadır. Aynı zamanda bu bireyci toplumlar endüstride, teknolojik gelişmede ve refah düzeyinde ön sırada yer alan ülkeler olmaktadır. Girişimcilik için risk almak da kültürlerarası farklılıklara göre değişim göstermektedir. Onlara göre belirsizlikten kaçınmanın teşvik edildiği toplumlarda risk almak güvenli bulunmaz ve tercih edilmez. Örneğin Avrupalılar, Amerikalılara göre riskten daha fazla korkarlar. Bunda Amerikan kültürünün belirsizlikten kaçınmaya teşviki ve desteğinin daha az olmasının etkili olduğu söylenebilir. Türk toplumuna bakıldığında ise belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni Türkiye’de yaşam boyu istihdam anlayışı, güvencede olma arzusu daha yüksek bir eğilim göstermektedir (Aytaç ve İlhan, 2007: 111-112).

Girişimciler risk alırken yalnızca finansal açıdan ve kariyer bakımından risk altında değildirlirler. Aynı zamanda toplumsal hayatta aile kurumunun, akranların ve sosyal çevredeki diğer kişilerle yaşanan ilişkilerin sonuçları ile ilişkili olan sosyal risk ile de karşılaşmaktadırlar (Timuroğlu ve Çakır, 2014: 123). Risk alma ya da başarısızlık sonucunda gösterilen tepkilerde de kültürün etkisi görülmektedir. Bazı kültürlerde başarısızlığın yarattığı olumsuz etkiler çok büyük olduğundan bireyler risk almaktan çekinmektedirler. Çünkü bu toplumlarda başarısızlık bir zaaf ve eksiklik

olarak değerlendirilmekte ve başarısızlığın yaşamlarında yeri olmamalı düşüncesi belki de risk almama düşüncesine sebep olmaktadır denilebilir. Bireylerin başarısız olmaktan çekindiği bu kültürde küçüklükten beri öğretilen şey işlerinin planladığı gibi gitmeyeceğini sona geldiğinde öğrenmek yerine sonucu öngörülebilir, başarı garantisi veren yollarda ilerlemek yaklaşımı hâkimdir. Örneğin Tayland'da art arda başarısızlık yapan biri ismini değiştirerek yeni bir başlangıç yapmak ister. Taylandlı bir haltercinin 2008 Olimpiyatları'nda madalya kazanmasını oyunlardan önce adını değiştirmesinden kaynaklandığını ifade etmiştir (Seelig, 2013: 67).

Dünyanın birçok yerinde yeni başlayan faaliyetlere ilişkin ayrıntılı bir rapor hazırlayan Global Entrepreneurship Monitor (GEM- Küresel Girişimcilik Gözlemi) kültürel farklılıklarının risk alma ve başarısızlığı kabullenme üzerindeki etkilerini de inceler. GEM ekibi bir toplumun risk almasını sağlayan önemli etmenleri tespit etmiştir. Örneğin İsveç'te firmaların başarısız olma şansları yoktur. Sistemleri gereği firmalar iflas etme gibi durumlarda altından kalkamayacakları büyük borç yükü altına girmiş olurlar. Başarısızlığın sonuçlarının büyük olumsuzluklara yol açacak olması, etkileri uzun dönemli olup aile için de önemli sonuçlara yol açmaktadır. Başarısızlığın olumsuz etkileri başka ülkelerin kültürlerinde de benzer şekilde görülür (Seelig, 2013: 68).

4.Sonuç ve Öneri

Girişimcilik ve inovasyon sıkı bir etkileşim içinde olduğu gibi kültürle de yakın bir bağlantı içerisindedir. Her toplumun kültürel özellikleri farklı olduğundan inovasyon ve girişimciliğe de bakış açıları birbirinden farklı nitelikler taşımaktadır. Bireylerin sahip olduğu aile yapısı, sosyal çevre, akran grubu, okudukları okullarda aldıkları eğitim şekli ve devlet teşvikleri gibi sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik faktörlerin tamamının oluşturulduğu bütünlük içinde bireylerin riske ve girişimciliğe olan eğilimleri kültürel kaynaklı olduğunu söylemek mümkündür. Kültürel unsurlar sadece bireyin günlük sosyal ilişkilerini değil, aynı zamanda düşünüş biçimini, eylemlerini, tepkilerini, tutumlarını, davranışlarını etkilediği gibi iş hayatını ve buradaki tüm yaklaşımları üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Her toplumun üyesi olan bireylerin çoğunluğu inovatif düşünüş, eylem ve davranışlara sahip girişimcilere sıcak

bakmayabilir. Bu tür toplumların üyesi olan bireylerin gelenekçi davranan, eskiden süregelen alışkanlıklarını değiştirmeyen ya da değiştirmekte zorlandıkları ve sahip oldukları sosyo-kültürel kodların girişimci kişiliklerin oluşması önünde engeller oluşturduğu söylenebilir. Girişimciliğin geliştiği toplumlardaki bireyler içinse inovatif düşünce, eylem ve girişimlerin riskleri sorun olarak değil zaman zaman sonraki girişimlerin önündeki zorlukları ve engelleri öngörülebilir kıldığı için bir fırsat olarak da görülebilmektedir. Sorun teşkil etmeyen risk alma eğilimi böyle toplumlardaki bireylerin çoğu tarafından toplumun sosyo-kültürel değerleri çerçevesinde kolaylıkla bireyler tarafından yüklenilebilmekte veya bununla baş etmede fazla zorluklarla karşılaşmamaktadır. Toplumsal hayatta riske açık olmayan, başarısızlıklardan deneyim kazanamayan bireylerin olumlu sonuçlar elde edemediği birçok birey tarafından müşahade edilmiştir. İnsanlık tarihi büyük başarıların çaba, emek, sermaye, risk ve zaman zaman kayıp verilerek elde edildiği de görülmüştür. Başarısızlıkların üzerine gidilerek tekrar tekrar deneme ve deneyimlerin insanoğlunun hayatını kolaylaştıran teknoloji ve girişimlerin yaratılmasında risk almaktan kaçınmayan birey veya bireyler sayesinde gerçekleştirilmiştir.

“Malın ve işin ortak olacağına karın (eşin) ortak olsun” sözü her ne kadar Türkiye toplumunun tamamının düşüncesini yansıtmasa da ortaklık ve birbirine güvenin imkânsızlığı konusunda toplumda var olan böyle bir eğilimin de en onulmaz olanı –yani eşin ortaklığı- ileri sürülerek nasıl bir kültürel kod haline gelmeye başladığını kolaylık söylemek mümkündür. Doğrusu ortaklık ve ekiple iş yapma kültürü ve birbirine güven konusunda birçok sosyo-kültürel değere (Bir elin nesi var iki ellin sesi var -Türk Atasözü-, Ortaklardan biri arkadaşına hıyanet etmediği sürece, ben iki ortağın üçüncüsüyüm. Ama birisi diğerine hıyanet edince aralarından çekilirim. -Hz. Muhammed- vd) deneyime Türkiye toplumu sahiptir. Ancak bu çalışma daha çok Türkiye toplumunda inovasyon ve girişimci bir kültürün oluşmamasını açıklamaya çalışmaktadır. Aynı zamanda çalışma, başka birey ve toplumların inovatif ve girişimci bir kültür yaratmalarının temelindeki değerler dizisini açıklayarak bu sorunun toplumsal bir biçimde nasıl aşılabacağına ilişkin öngörülerde bulunma amacındadır.

Girişimci kişiler ve girişimci yapılar ancak inovasyon yaparak süreklilik kazanmaya ve varlıklarını koruma veya daha ileriye götürme

şansına sahip olabilirler. İncelenen literatürün çoğunda ve girişimci birey veya toplumların deneyimlerine ve tarihlerine bakıldığında inovasyonun önemli bir yere sahip olduğunu kolaylıkla söylemek mümkündür. İnovasyona açık olmayan şirketler, zamanla tüketicilerin ihtiyaçlarına cevap veremeyecek, dolayısıyla zamanın ruhuna uygun ürün veya hizmet sunamadıklarından yok olmaya mahkûm olacaklardır. Çünkü her girişim veya girişimci bulunduğu sektörde devamlılığını sürdürmesi veya daha ileriye götürmesiyle varlığını sürdürebilecektir. İşletmelerin ayakta kalabilmek ve sürdürülebilirliklerini sağlamak için inovasyonu uygulamaları zorunludur. İnovasyon yapamayan girişimcilerin kısa süre sonra piyasada rekabet edemeyecek hale gelmeleri ya da piyasadaki tamamen silinmeleri zor olmayacaktır. İnovasyon yapan işletmeler rakip firmalar karşısında üstünlüklerini korumakla beraber ülke ekonomisine ve toplumlarını oluşturan bireylerin sosyal refahını yükselterek ülkelerinin daha insanca yaşanabilir ve birçok toplumsal problemlerinin –yoksulluk, işsizlik, suç, boşanma, ölüm oranlarının düşmesi, yetersiz beslenme, plansız kentleşme, intihar, ülke güvenliği, iyi şartlarda sağlık hizmeti alma vb.- çözümüne de katkı sağlayacaktır. Bu işletmeler uluslararası rekabet avantajı sağlamanın yanı sıra istihdam artışını, toplumların refah düzeyini, toplumsal kalkınma ve büyümeyi de olumlu şekilde etkilemektedir.

Çalışma genel hatlarıyla değerlendirildiğinde inovasyon ile teknoloji arasında da yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Girişimci ülkelerde inovasyonun teknolojik ilerleme ve gelişimlerin temel kaynağını oluşturarak ülkelerin gelişmiş ülkeler kategorisinde yer almalarına büyük oranda katkı sağladığı da kolaylıkla görülmektedir. Her geçen gün değişen ve gelişen dünyada inovatif teknolojilere sahip olan girişimler veya ülkeler sermayenin, gelirin veya üretimde önemli bir paya sahip olarak ilerlemelerini kaydedebilirler. Bu ilerleyiş takip eden toplumlar, girişimler ve toplumlara üretimde diğer rakiplerine oranla daha fazla oranda avantaja sahip olabilmektedirler. Nihayetinde ürün, üretim, yeni fikir ve yeniliklerin konusu inovasyon uygulamasının bilim ve teknoloji ile de önemli derecede ilişkisi olduğu ortadadır. Teknoloji üretiminde başarılı olan ülkeler aynı zamanda önemli pazar payına sahip olmakta ve rekabet üstünlüklerini böylece daha kolay ve uzun erimli sürdürebilmektedirler. Bilim ve inovatif teknolojilerde süreklilik sağlayan girişimler, şirketler ve ülkeler

sürdürülebilir uzun erimli gelişimleriyle de dünya piyasasındaki üretim ve verimlilik, toplum refahı ve rekabet güçlerini uzun vadede koruyarak varlıklarını da daimileştirmektedirler.

KAYNAKÇA

- AKIN, Ö., REYHANLIOĞLU, M. (2014). “İşletme Büyüklükleri Bağlamında Türkiye'nin İnovasyon Portresi (2002-2008 Dönemi)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 1, ss. 23-51
- ALDRICH, H.E, WALDINGER, R. (1990). “Ethnicity and Entrepreneurship”. Annual review of sociology, 16(1), ss. 111-135.
- AYTAÇ, Ö., İLHAN, S. (2007). “Girişimcilik ve Girişimci kültür: Sosyolojik Bir Perspektif”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (18), ss. 101-120.
- AYTAÇ, Ö. (2006). “Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 15, ss. 139-160
- AYYILDIZ, C. (2012). Bilgi ve İnovasyon Yönetimi Bağlamında Yayıncılık Endüstrisinde İş Modeli İnovasyonu. (yayımlanmış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- BÜYÜKUSLU, A.R. (2015). İnovasyon ve Girişimcilik Ekonomisi ve Yönetimi Üzerine Yazılar, Derin Yayınları, İstanbul.
- CESARE, J., SADRİ G. (2003). “Do All Carrots Look the Same? Examining the Impact of Culture on Employee Motivation”, Management Research News, Vol.26 (1), pp.29-40
- COOPER, B., VLASKOVITS, P. (2015). Yalın Girişimci, (çeviren: Gamze Sart). Nobel Yayınları, Ankara.
- ÇETİN, K., GEDİK, H. (2017). “İşletmelerde İnovasyona Etki Eden Faktörler: Karaman İli Örneği”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ss. 160-172.
- ÇETİNDAMAR, D., KARAATA, S., GÜNAYDIN, H., İnovasyonun Renkleri, Ocak 2009, sayı: 1 ss. 1-7.

- ÇETİNKAYA, Ö.B., KALKAN, A., KOYUNCU, O., ALPARSLAN, A. (2012). “Türkiye’de girişimciliğin gelişimi: Girişimciler üzerinde nitel bir araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi, Cilt: 1, Sayı: 15, ss. 229-247.
- DEMİREL, E.T., TİKİCİ, M. (2004). “Kültürün Girişimciliğe Etkileri”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, ss. 49-58.
- DRUCKER, P. F. (2002). “The discipline of innovation”. Harvard business review, 80, 95-104.
- ELÇİ, Ş., KARATAYLI, İ. (2008). İnovasyon Rehberi: Karlılık ve Rekabetin El Kitabı. Technopolis Group Türkiye
- ERMAKOFF, Ivan, “Rasyonel Seçim Teorisi Üstünlüğü Ele Geçirebilir”, Bourdieu ve Tarihsel Analiz (iç.), Der. Philip S. Gorski, Yay. Haz. Göney Çeğin, (çev. Özlem Akkaya), Heretik Basın Yayın, Ankara, 2015, ss. 141-166.
- GÖKER, A. (2000). “Prodüktivite, İnovasyon Yeteneği ve Teknoloji” MPM, “Rekabet Gücü, Teknoloji ve Verimlilik”, Tartışmalı Toplantı, MPM, Ankara.
- GÖKER, Ş. (2009). Şirketlerde İnovasyon Stratejisinin Önemi ve Türkiye’nin İnovasyon Kapasitesinin Analizi, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- GÜRLER, B. (2018). 21. yy Türkiye’sinde İnovasyon Sistemi, Performans Başarısı ve Açık İnovasyon Kavramı, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- HANCIOĞLU, Y., ATAY, Ö. (2018). “Dünya İnovasyon Lideri İsviçre ve Türkiye Ulusal İnovasyon Sistemlerinin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirmesi”, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, ss. 51-88.
- HOBİKOĞLU, E.H. (2009). Yeni Ekonomide İnovasyon ve Sürdürülebilir Rekabetin Yarattığı Katma Değerin Bilgi Toplumunda Etkisi, (yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- IŞIK, N., KILINÇ, E. (2015). “İnovasyon Sistemi Yaklaşımı ve İnovasyonun Coğrafyası: Türkiye Örneği” *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), ss. 169-198.
- KAASA, A., VADİ, M. (2008). “How Does Culture Contribute To Innovation? Evidence From European Countries”, University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration. Tartu, 2008. ISSN 1406–5967, ISBN 978–9949–11–960–8, Tartu University Press www.tyk.ee
- KAYGISIZ, B. (2015). İnovasyon, *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, Sayı: 324, ss. 9-13, Ankara.
- KESKİN, S. (2018). “Girişimcilik ve İnovasyon Arasındaki İlişki”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), ss. 186-193.
- KILIÇ, F. (2018). Açık inovasyon Kavramı ve Etkileri Üzerine Bir Uygulama, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- ÖZDİNÇ, Ö. (2018). Ulusal İnovasyon Sisteminin Sosyo kültürel Kaynakları, (yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- PADO, G., TEZCAN, L. (2018). “Kültür ve Kültür Boyutlarının İnovasyon Kapasiteleri Üzerine Etkileri”, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, Cilt: 3, Sayı: 1, ss. 275-292.
- SEELIG, T. (2013). İnovasyon: Girişimcilik Üzerine Yaratıcı Çalışmalar, (çeviren: Nuray Önoğlu), Kuraldışı Yayınları, İstanbul.
- SMITH, D. (2015). Steve Jobs Gibi Düşünmek, (çeviren: Kutlukhan Kutlu), NTV Yayınları, İstanbul.
- ŞAHBAZ, A. (2017). “İnovasyon ve Girişimcilik Kavramlarının Karşılıklı Etkileşimi”, *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(1), ss. 20-38.
- TİMUROĞLU, M.K., ÇAKIR, S. (2014). “Girişimcilerin Yeni Bir Girişim Yapma Niyetlerinin Risk Alma Eğilimi İle İlişkisi”, *AKÜ İİBF Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, ss. 119-136.

- YEŞİL, S. (2012). “Türkiye’nin Ulusal Kültürel Özellikleri ve Yenilikçilik Potansiyeli Arasındaki ilişki Açısından Bir Değerlendirme”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 17, ss. 33-62.
- YİĞİT, S. (2014). “Kültür, Örgüt Kültürü ve İnovasyon İlişkisi Bağlamında İnovasyon Kültür”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar dergisi, 6(27), ss. 1-7.
- WESTWOOD R., & LOW, D. R. (2003). “The Multicultural Muse: Culture, Creativity and Innovation, International”, Journal of Cross Cultural Management, 3(2), 235–259.

ERKEN DÖNEM İSLAM DEVLETİ: POLİTİK BİRLİĞİN SAĞLANMASINDA SEÇKİN SAHABELERİN ROLÜ

Hamza AL¹

Geliş Tarihi: 25/09/2020

Kabul Tarihi: 22/10/2020

ÖZET

İslam peygamberi Hz. Muhammed'in vefatıyla birlikte ortaya çıkan politik krizi aşmaya ve yeni oluşan İslam toplumunu yaşatmaya yönelik seçkin sahabelerin ortaya koyduğu çaba, dikkate değer bir konudur. Seçkin sahabeler, Hz. Muhammed sonrasında ortaya çıkan ihtilafları çözmeyi başardılar. Kendilerine yeni bir lider seçerek, zaman zaman liderlerine danışmanlık yaparak ve yer yer liderlerini denetleyerek iktidarın kurucu unsuru ve meşruiyetin kaynağı haline geldiler. Söz konusu seçkin sahabeler, Hz. Muhammed'in vefatıyla birlikte parçalanan Arap Yarımadasının birliğini yeniden tesis ettiler. Kendileri için tehdit olarak gördükleri iki büyük güçten birisi olan İran-Sasani devletini ortadan kaldırdılar, Bizans devletini ise ağır yenilgiye uğrattılar. Kadim medeniyetlerin hüküm sürdüğü coğrafyada İslam medeniyetinin temellerini attılar. Kurdukları devlet, tarihin en büyük ve en uzun ömürlü imparatorluklarından birisi haline geldi. Bu yönüyle seçkin sahabeler, Arap-İslam devletinin ve İslam medeniyetinin kurucularıdır ve bu yönüyle araştırmaya değerdir.

Anahtar Kelimeler: İslam devletinin kuruluş süreci, Halifelerin seçim süreci, Halife seçim sürecinde Kureys'in rolü

¹ Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi ,Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, hal@sakarya.edu.tr, ORCID : 0000-0001-6389-5321

The Early Islamic State: The Role of Eminent Companions in Achieving Political Union

ABSTRACT

The eminent companions gave a great effort to overcome the political crisis and to maintain emerging Islamic society after passing away of the prophet Muhammad. The eminent companions of the prophet Muhammad were successful with regard to overcoming major disputes they encountered. They became a constituent element and source of legitimation through electing, counseling and even sometimes auditing their leader. The eminent companions rebuilt the union of the Arabian Peninsula, which had been torn into pieces with the passing away of the prophet Muhammad. They eliminated the state of Sasanian as one of the threatening major powers, and overwhelmed the state of Byzantine as well. They established the civilization of Islam in a geography where ancient regimes had been prevailed. The state they founded was one of the greatest and perennial empires in history. In essence, eminent companions have been labeled as the founders of the Islamic State and the civilization of Islam and in this vein noteworthy to investigate.

Keywords: The establishment process of the Islamic state, The election process of the caliphs, The role of the Quraysh in the election process of the caliph

GİRİŞ

Herhangi bir devletin doğrudan mirasçısı olmadan ortaya çıkan İslam devleti, bir devletin ortaya çıkışı ve gelişimine ilişkin iyi bir örneklik sunar. Bazı farklılıklar ve yer yer çelişkiler olsa da, bu konuda oldukça zengin veriler söz konusudur. Bu bağlamda İslam peygamberi Hz. Muhammed'in vefatından sonra ortaya çıkan güç, iktidar, otorite, egemenlik ve meşruiyet ilişkileri ve yöneticinin belirlenmesi süreci önem arz etmektedir. Devletleşmeye yönelik süreç her ne kadar Hz. Muhammed döneminde başlamış olsa da, İslam devleti, Reşid Halifeler döneminde kurulmuş, Emeviler döneminde gelişimini sürdürmüş ve Abbasiler döneminde tam anlamıyla kurumsallaşmıştır. Kuruluş aşaması olarak adlandırılabilen “Reşid Halifeler (Hulefayi Raşidin) dönemi” (Fayda; Ed Duri, 2019), “seçkin sahabeler dönemi” ya da “şur'a dönemi” olarak kavramlaştırmak yanlış olmayacaktır. Bu dönemde seçkin sahabeler, halifeyi belirleyerek, yer yer halifeyi yönlendirerek, destekleyerek ve denetleyerek iktidara yön vermişlerdir. Halifeler de, güçlerini ve meşruiyetlerini seçkin sahabelerden aldılar. İşleri yürütürken onlarla istişare etmeye ve onların desteğini almaya önem verdiler. Böylece seçkin sahabeler, devletin kurucu unsuru ve meşruiyetin kaynağı haline geldiler. Fakat bu dönemin uzun sürdüğünü ve bu dönemdeki iktidar ilişkilerinin tam anlamıyla kurumsallaştığını söylemek oldukça zordur. Seçkin sahabeler, zamanla güçlerini kaybettiler ve onların bıraktığı boşluğu başka unsurlar doldurdular. Böylece şur'a'ya dayalı yönetim, hanedanlığa doğru evrildi.

Bu çalışmada, biatlarıyla halifeleri seçen, sözlü ya da fiili olarak onlara destek olan, biatları ve tutumları ile onlara meşruiyet kazandıran, görüşleriyle onları yönlendiren ve eleştirileri ile onları denetleyen seçkin sahabeler üzerinden, ilk iki halifenin seçim süreci ele alınarak İslam devletin kurumsallaşma süreci ele alınmıştır. Bu bağlamda Hz. Muhammed'in vefatıyla birlikte ortaya çıkan yeni durum karşısında seçkin sahabelerin tavır, toplumsal ve politik birliği sağlamaya yönelik çabaları, yeni devleti güçlendirmeye yönelik faaliyetleri incelenmiştir. Makalenin hacim sınırı dikkate alınarak üçüncü ve dördüncü halifelerin seçim sürecine değinilmemiştir.

Çalışmanın başında şunu da belirtmek gerekir ki, çalışmada kurucu sahabeler için kullanılan “seçkin” ifadesini, değer yüklü bir kavram olarak

görmemek gerekir. Söz konusu sahabeler, seçkinliklerini, inançlarından, inandıkları yeni dinden, dindarlıklarından, faziletlerinden, Hz. Muhammed'le olan bağlarından almış olsalar bile, çalışmada seçkin sahabeler kavramı, daha ziyade onların politik ve idari güçlerini ifade etmeye yönelik bir tespittir. Bu anlamda seçkinlik, daha ziyade devletle ilişkin olup dünyevi iktidarı, otoriteyi ve gücü ifade etmektedir. Toplumsal ve politik alanlarda sözü dinlenen, görüşü dikkate alınan, yöneticiler ve halk üzerinde nüfuzu olan kişileri ifade etmektedir. Bilindiği üzere İslam dini, dünyevi-ruhani ayrımı öngörmediği için, seçkin sahabelerin iktidarını, gücünü ve otoritesini ruhani iktidar, güç ve otorite olarak ifade etmek doğru olmayacaktır. Fakat bir kez daha vurgulamak gerekir ki, seçkin sahabeler, bu seçkinliklerini, İslam'a giriş önceliklerine, kritik dönemde üstlendikleri görevlere, Hz. Muhammed'e olan yakınlıklarına vs. borçludurlar. İslami ilk kabul edenlerin, göçe (Hicrete) zorlananların, ilk savaşlarda (Bedir ve Uhud) yer alanların ve Hz. Muhammed'in yakınında bulunanların ayrıcalıklı bir konumu olduğu, Müslümanlar tarafından saygı duyulduğu, diğer Müslümanlar üzerinde otoriteye sahip oldukları bir gerçektir. Çalışmada bu kişiler "seçkin sahabeler" olarak kavramlaştırılmış ve "devletin kurucuları" olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın temel varsayımı, bu seçkin sahabelerin, İslam devletinin kurucuları oldukları ve tutumları ile İslam devletini sağlam bir zemine oturttuklarıdır.

1. SEÇKİN SAHABELERİN POLİTİK MİSYONU

Yeni filizlenen İslam toplumu (ümme), Hz. Muhammed'in vefatıyla birlikte önemli bir politik sorunla karşı karşıya kaldı. Çünkü Hz. Muhammed, oldukça zor şartlarda inşa etmiş olduğu İslam toplumunu yönetecek birisini önermeden vefat etmişti. Bunda şaşılacak bir durum da yoktu. Aksi yönde görüşler olsa da, İslami davetin lideri Hz. Muhammed'in, bir devlet kurma amacının olduğunu ve bunu başından beri planladığını söylemek oldukça zordur (Cabiri, 2001). Fakat Mekke'den Medine'ye zorunlu göç (Hicret)², Hz. Muhammed'i sadece kendisine inananların

² Mekkeli Müslümanların bir kısmı, Medine'den önce Habeşistan'a göç (Hicret) etmişlerdir. Gidenlerin kimliği ile ilgili ayrıntılı bilgiler için bkz. (el Belazuri, 2018: 361).

peygamberi yapmakla kalmadı; önce Medine'nin, daha sonra da Arap Yarımadasının lideri konumuna yükseltti.³ Hz. Muhammed'in hicret sürecinde Medineli müminlerden aldığı biat (söz) ve Medine'ye göç eden Mekkeli Muhacirler ile Medineli Ensar ve Yahudilerle yaptığı toplumsal sözleşme (Medine Ahidnamesi ya da Medine Anayasası), ister istemez İslam toplumunun devletleşmesinin yolunu açmış oldu.

Medine toplumsal sözleşmesi, Medineli Müslümanlar ile Yahudileri, diğer insanlardan ayrı bir millet (ümme) olarak tanımlayarak (m.2); ortak bir savunma mekanizması kurarak (m.37); şiddet kullanma tekeli tek elde toplayarak (m.21,23.37) (<https://islamansiklopedisi.org>) devletleşme sürecini başlatmış oldu. Sözleşmede kabilevi aidiyet korunsa da,⁴ kabilevi aidiyeti aşan bağlar inşa edilmişti. Ayrıca, Medine'de oluşturulan bu yeni topluluğa yönelik Mekkeli Kureyşlilerin saldırıları (Bedir, Uhud ve Hendek savaşları), Müslümanların devletleşme sürecini hızlandırdı. Nitekim bu saldırıları atlatan Müslümanlar, Hz. Muhammed'in öncülüğünde ezeli düşmanlarını yenerek Mekke'yi fethetmekle kalmadılar, Hz. Muhammed'in otoritesini, vefat etmeden önce Arap Yarımadasına yaydılar.

Hz. Muhammed ile yeni oluşan İslam topluluğu arasındaki ilişkiler, hiç kuşkusuz peyderpey inen vahiy ekseninde şekillenen din üzerinden yürütülüyordu. Fakat Hz. Muhammed, hiç bir zaman ruhani bir yönetici olmadı; işleri, daha ziyade, yakın arkadaşları olan seçkin sahabelerle istişare ederek yürüttü. Çünkü vahiy, işlerin yürütülmesi konusunda Hz. Muhammed'i, şüphe götürmez biçimde, insanlara danışmakla yükümlü kılıyordu.⁵ Hz. Muhammed de, bu emre uyararak, işleri, etrafındaki

³ Hz. Muhammed'in vefatından hemen önceki dönemde Arap Yarımadasından elçilerin geldiği, Hicretin dokuzuncu yılı olan bu yıla "Elçiler yılı" denildiği; bütün Arap Yarımadasının Hz. Muhammed'in otoritesini tanıdığı bir gerçektir (Cabiri, 2001: 166).

⁴ Hz. Muhammed'in yaptığı sözleşmede, Kureyşli Müslümanlar, Avfoğulları Yahudileri, Beni Neccar Yahudileri, Beni Evs Yahudileri, Beni Sa'lebe... gibi kabile isimleri geçmektedir (<https://islamansiklopedisi.org.tr/medine-vesikasi>).

⁵ "İş hakkında onlara danış, karar verince de Allah'a güven" (Kur'an, Ali İmran 3: 159). "Onların işleri, aralarında şur'a iledir" (Kur'an Şur'a 42: 38). İstişarenin kimleri kapsayıp kapsamayacağı konusu, modern dönemde de önemli bir mesele olarak ortaya çıkmıştır (Hamidullah, 2003: 894; Oktay, 1991).

insanlarla, yani seçkin sahabelerle istişare ederek, onlardan yardım alarak yürüttü.⁶

İslami davet, Mekke döneminde çok fazla destekçi bulamadı. Fakat Medine'ye göçle birlikte, inananların sayısı arttı ve İslami bir topluluk oluşmaya başladı. Bu topluluk ciddi saldırılara maruz kaldıysa da, Mekke'nin fethiyle birlikte söz konusu direnç kırılmaya başladı. Bu süreçte Hz. Muhammed tarafından yetiştirilmiş seçkin bir sahabeler topluluğu oluştu ve bu seçkin topluluk, Hz. Muhammed'in vefatından sonra en kritik dönemde İslam toplumuna önderlik etti. Bunların arasında, kölelik geçmişi olanlardan kabilenin ileri gelenlerine, fakirlerden uluslararası bağlantıları olan zengin tüccarlara kadar farklı statüde kişiler vardı.

Hz. Muhammed'in de zaman zaman görüşlerine başvurduğu bu seçkin sahabelerden Hz. Ebu Bekir, Hz. Ömer, Hz. Osman ve Hz. Ali, Hz. Muhammed'in vefatından sonra sırasıyla halife seçildiler. Bazıları da, tercihleriyle, yönlendirmeleriyle, önerileriyle, tavırlarıyla ve gerektiğinde üst düzey askeri, idari ve mali konularda görev üstlenerek, İslam devletinin kurucuları arasında yer aldılar.⁷ Bir kısmı ise askeri ve idari alanda önemli görevler üstlendiler.

İslama giriş öncelikleri, dine katkıları ve Hz. Muhammed'e yakınlık dereceleri, bu sahabeleri ayrıcalıklı bir konuma yükseltti. Halife Ömer döneminde ihdas edilen Divan kayıt sistemi bu konuda önemli ipucu vermektedir. Nitekim kayıt sıralaması ve kişilere dağıtılan atıyye miktarını, Halife Ömer, kişilerin İslam'a giriş önceliğini, dine hizmetlerini ve Hz. Muhammed'e yakınlık derecesini dikkate alarak belirledi. İlk Müslümanlardan olmak, Hicret etmek, Bedir ve Uhud gibi önemli savaşlarda yer almak ve Hz. Muhammed'e yakın olmak gibi kriterler (Ebu Yusuf, 1973: 84; İbnü'l Esir, 1985: 461; İbn Haldun, 2004: 333), seçkinlik ölçüsü olarak kullanıldı.

⁶ Tirmizi'nin aktardığına göre (Cihad, 34), Ebu Hüreyre, "ben Resulullah'tan daha çok adamları ile istişare eden bir kimse görmedim" der (Aslan, 2014).

⁷ Ebu Ubeyde b. Cerrah, Abdurahman b. Avf, Talha b. Ubeydullah, Zübeyr b. Avvam, Sa'd b. Ebi Vakkas, Said b. Zeyd bunlardan bazılarıdır. Bu sahabelerin cennetle müjdelendiği yönünde kanaat vardır.

Halife Ömer'in tanımıyla onlar, yani seçkin sahabeler, Hz. Muhammed'in razı olduğu, ümmetin reisleri ve ileri gelen kişileridir. Onlar, yönetici seçimi işinin mutlaka havale edilmesi gereken kişilerdir. İnsanların durumu onların tutumlarına bağlıdır. Onlar, aralarında görüş ayrılığına düşerlerse, ümmetin görüş ayrılığına ve ihtilaflara düşme ihtimali yüksektir. Onlar, doğru olanı yapıp, hakkı ikame ettiği müddetçe insanların başına herhangi bir zarar gelmeyecektir. Bu kişilerin kendi aralarında ihtilafa düşmesi, İslam toplumunun görüş ayrılığına ve ihtilafa düşmesine neden olacaktır (İbnü'l Esir, 1986: 71). İlk halife Hz. Ebu Bekir'in halka yönelik ilk konuşmasında dile getirdiği gibi, onlar yönetici ile kendi aralarında yapılan ahdi ihlal etmeyecekler, güzel işler konusunda yöneticiye yardımcı olacaklar, yöneticinin yanlış yapması durumunda onu düzeltereklerdir (İbn Kuteybe, 2017: 42). Halife Osman'a yönelik isyan sırasında Muaviye "siz Resulullah (s.)ın eshabı ve en yakınlarının en hayırlılarısınız. Siz ondan sonra bu işi yüklenen ve bu ümmetin de işlerini yürüten kimselersiniz" (İbnü'l Esir, 1986: 162) diyerek, seçkin sahabelerin politik misyonunu ortaya koymaktadır. Nitekim Halife Osman'a yönelik isyan sırasında bazı seçkin sahabelerin halife ile isyancılar arasında aracılık yaptığı görülmektedir. Bu yönüyle toplumun birliği ya da parçalanması, bu seçkin sahabelerin tutumuna bağlıdır. Gerçekten de o dönemde en büyük endişe olarak görülen ihtilafı, yani bölünmeyi önlemek, seçkin sahabelerin temel görevi olarak görülmüştür.

Seçkin sahabeler, yirmi yıldan daha fazla süren bir süreçte, Hz. Muhammed'le birlikte sürgüne uğrayarak, savaş ve barış yaparak, ittifaklar oluşturarak, mali işleri yürüterek ve kamu görevlerini üstlenerek yetkinlik kazandılar. Henüz tam güçlenmediği için, Hz. Muhammed'in vefatıyla çözülen Arap Yarımadasındaki kabile ittifaklarını tekrar kurmayı başardılar; isyan eden Arap kabilelerini tekrar kontrol altına aldılar. Kısa bir süre içinde İran-Sasani devletini ortadan kaldırdılar ve Bizans İmparatorluğunu ağır yenilgiye uğratarak topraklarının önemli bir bölümünü ele geçirdiler.

Seçkin sahabelerin başarıları, askeri zaferlerle sınırlı kalmadı. Fethettikleri bölgelerin halklarını yönettiler. Yeni şehirler inşa ettiler; var olan şehirleri ihya ettiler. Ticareti geliştirdiler ve tarımsal üretimi artırdılar. Arazileri ve ürünleri ölçüp kayıt altına alarak vergilendirdiler. Gelir ve giderleri kaydettiler ve halka yönelik düzenli yardım mekanizmaları

oluşturdular. Diğer devletlerin tecrübelerinden yararlanarak idari teşkilatlar (Divanlar) oluşturdular. Kayıt altına alınmış, düzenli ödemelerin yapıldığı askeri teşkilatlar kurdular. Seçkin sahabelerin öncülüğünde kurulan bu devlet, Arap Yarımadası, kadim medeniyetlerin hüküm sürdüğü Bereketli Hilal, Suriye, Mısır, Kuzey Afrika, İran, Anadolu ve Hindistan coğrafyasında kalıcı olarak varlığını sürdürmeyi başararak çeşitli formlarla günümüze kadar geldi (Hourani, 2013; Lewis, 2019).

Hz. Muhammed; sözleriyle, davranışlarıyla ve ortaya koymuş olduğu politikalarla, seçkin sahabelere politik bir vizyon kazandırdığı görülmektedir. Hz. Muhammed'in, Medine'de kurduğu otorite, Arap kabileleri üzerinde sağladığı egemenlik, çevre devlet yöneticilerine yolladığı mesajlar ve bu devletlere yönelik askeri meydan okumaları, ister istemez seçkin sahabelere bir vizyon sağlamaktaydı.

Seçkin Sahabelerin, karizmatik liderlerini kaybettikten sonra, kısa süre içinde Arap Yarımadasındaki kabileleri tekrar kontrol altına aldıktan hemen sonra, hiç duraksamadan aynı anda İran-Sasani devletine ve Bizans devletine savaş açmaları, bu konudaki sarsılmaz inançlarını ortaya koyması bakımından önemlidir. Hz. Muhammed'in, başlangıçtan itibaren takipçilerini bu konuda ümitlendirdiği ve cesaretlendirdiği görülmektedir. Nitekim bu konuda oldukça zengin rivayetler dikkat çekmektedir. İslam'ın ilk dönemlerinden itibaren Hz. Muhammed, "Kisra [İran hükümdarı] ile Kayser'in [Bizans imparatoru] hazinelerinin kendisine müyesser kılınacağını" (İbnü'l Esir, 1985: 58), kendisiyle birlikte 'lailaheillallah' diyenlere bütün Arapların boyun eğeceğini, Arap olmayanların da cizye ödeyeceğini, Kisra'nın ve Kayser'in hazinelerinin Allah yolunda harcanacağını söyleyerek (İbnü'l Esir, 1985: 297) kendisine inananlara net bir hedef koymuş oluyordu.

Hz. Muhammed'in seçkin sahabelere yüklediği devlete ilişkin misyonun ipuçlarını, onun komşu devletlerle yaptığı yazışmalarda da görmek mümkündür. Mektuplarında, İslamı kabul etmeleri halinde hükümranlıklarının devam edeceğini, aksi durumda hükümranlıklarının ellerinden alınacağını söyleyerek (Hamidullah, 2003: 420) takipçilerini

cesaretlendirmektedir.⁸ Nitekim bu inançla hareket eden seçkin sahabeler, Kadisiye Savaşında İranlı komutan Rüstem'e, "bizim Peygamberimiz, sizin topraklarınıza sahip olacağımızı bize vadetti" diyerek (el Belazuri, 1987: 367), zafere olan inançlarını ortaya koymuş oluyordular.

Hz. Muhammed'in bu konudaki düşüncesi sadece sözlerine yansımada. Tutumlarıyla da net mesajlar verdi. Nitekim vefatına yakın bir dönemde (Mayıs 632/11), Mute savaşındaki kayıplara karşılık olarak⁹ Şam (Suriye) bölgesine göndermek üzere bir ordu hazırladığı, Hz. Ömer başta olmak üzere, seçkin sahabeleri genç Üsame b. Zeyd'in emrine verdiği (Hamidullah, 2003: 382), fakat ordu sefere çıkmadan Hz. Muhammed'in vefat ettiği görülmektedir.

Seçkin Sahabeler öncülüğündeki Müslümanların, Arap Yarımadasındaki kabilelerin isyanını bastırarak iki büyük devlete meydan okumalarının arka planını, biraz da buralarda aramak gerekir. Hz. Muhammed'in vefatıyla birlikte Arap kabilelerin isyan ettiği bir dönemde bazı kişilerin, Halife Ebu Bekir'e, "kabilelerin bu isteklerini kabul et. Zira ahit henüz yenidir, Araplar çoktur, biz ise küçük bir topluluğuz. Araplara güç yetiremeyiz" uyarısına rağmen (İbn Kuteybe, 2017: 43), seçkin sahabelerin öncülüğündeki müslümanların duraksamadan birliği bozan kabileler üzerine yürümeleri; yine Arap kabilelerinin isyanı nedeniyle bazı kişilerin, orduyu yanında tutması önerisine rağmen, yeni halife Hz. Ebubekir'in, Hz. Muhammed'in talimatını mutlaka yerine getireceğini söyleyerek orduyu sefere çıkarması (İbnü'l Esir, 1985: 307), seçkin sahabelerin edindikleri misyonun bir ifadesidir.

Hz. Muhammed'den aktarılan yukarıdaki rivayetler tartışmaya açıktır. Fakat ilk halifenin ilk icraatının, Hz. Muhammed'in vefatı nedeniyle gönderilemeyen orduyu sefere yollamak olduğu (Haziran 632/11); ilk

⁸ Davetini kabul etmesi durumunda hükümdarlığının süreceğini söylediği Bizans'ın vassalı Hristiyan Arap Gassani hükümdarının, bu daveti reddedip Hz. Muhammed'in üzerine yürüyeceğini söylediğinde, Hz. Muhammed'in, onun "devleti mahvoldu" dediği rivayet edilmektedir (Taberi, 1991: 592). Yine kendisine gönderilen İslama davet mektubunu yırtan İran hükümdarına, Hz. Muhammed'in, "onun devleti parçalandı" dediği aktarılmaktadır (Taberi, 1991: 596). Bu konuda farklı rivayetler de söz konusudur (İbn Habib, 2018: 68).

⁹ Bu savaşta Hz. Muhammed'in sırayla tayin ettiği üç önemli komutan şehit edilmişti (İbn Ebi Şeybe, 2019: 185).

halifenin iki yıllık görev süresinde Arap Yarımadasındaki kabile isyanlarını bastırdıktan sonra, iki cephede birden Irak bölgesinde İran-Sasani devletine, Suriye bölgesinde Bizans devletine savaş açtığı; ikinci halife Hz. Ömer'in bu politikaları duraksamadan sürdürdüğü göz önünde bulundurulursa, bu rivayetlerin doğru olma ihtimalini yüksektir. Ayrıca bu olaylar, seçkin sahabelerin, Hz. Muhammed'in kendilerine yüklediği misyona olan inançlarını göstermektedir. Seçkin sahabelerin bu tutumları, güçlü bir İslam devletinin kurulmasına ve başlangıçtan itibaren güçlü bir İslam toplumunun ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu yönüyle seçkin sahabeler, İslam devletinin kurucularıdır.

2. HZ. MUHAMMED SONRASI POLİTİK BİRLİĞİN SAĞLAMASINDA SEÇKİN SAHABELERİN ROLÜ

Hz. Muhammed vefat ettiğinde (632), yeşermekte olan İslam toplumunun önemli sorunlarla karşı karşıya kaldığı bir gerçektir (Lewis, 2019: 32; Zorlu, 2014). Nitekim Mesudi (2018: 203;), Hz. Muhammed'in öldüğü gün, Ensarın, Hazrec kabilesinden Sa'd b. Ubade'yi aday gösterdiğini, "onunla Sakife'de bulunan Muhacirler arasında uzun münakaşalar, tehlikeli mücadeleler oldu"ğunu ve bu olayın, Hz. Muhammed'in vefatından sonra İslam tarihinde çıkan "ilk ihtilaf" olduğunu söyleyerek, söz konusu kaygıyı dile getirmektedir. Şehbenderzade Filibeli Ahmet Hilmi de, İslam Tarihi, adlı eserinde (2005: 283), bu konuyu "ilk ihtilaf" başlığı altında incelemektedir. Yine İbn Kuteybe (2017: 34)), Ensar adına halife adayı olan Sa'd b. Ubade'nin ilk ve ikinci halifeye biat etmediğini, onlarla birlikte namaz kılmadığını, cumalarına katılmadığını, Şam'a gittiğini söyledikten sonra "kendisine yardım edenler olsaydı, onlara [Halife Ebu Bekir ve Ömer'e] saldıracaktı. Onlara savaş açmakta kendisine biat eden kimse bulsa onlarla savaşacaktı. O bu durum üzerine devam etti" diyerek, ilk halife seçimindeki sorunun büyüklüğüne dikkat çekmektedir. Faklı rivayetler olsa da, ilk halife seçiminde adı geçen Hz. Ali'nin tutumunun da oldukça sert olduğu yönünde aktarımlar mevcuttur (İbn Kuteybe, 2017: 37). Nitekim halife seçimi meselesi, daha sonra İslam dünyasını geri dönülmez bir şekilde iki politik gruba ayırmıştır.

İlk halife seçimi ile ilgili endişeleri ve bu süreçte seçkin sahabelerin rolünü, Hz. Ömer, "bazı insanların 'Ebu Bekir'in hilafeti oldubittiye geldi'

dediğini duydum. Onun hilafeti oldubittiye gelmiş bile olsa Yüce Allah onunla gelecek olan kötülükleri savdı” (İbn Ebi Şeybe, 2019: 218-219; İbnü'l Esir, 1985: 299) diyerek açıkça ortaya koymaktadır. Hz. Ömer, devamında “gerçek şu ki... biz, Ebu Bekir’e bey’at etmekten daha güçlü bir çözüm bulamadık. Şundan çekindim: Eğer oradan bey’at olmaksızın ayrılacak olsaydık, bunlar bizden sonra bir bey’at yapacaklar, bu durumda bizler onlara ya razı olmadığımız şeye rağmen tabi olacağız veyahut da onlara muhalefet edeceğiz, bu sefer ortalığa fesat çıkacaktır” (İbnü'l Esir, 1985: 300) diyerek, o günkü tehlikeyi ve seçkin sahabelerin politik birliği sağlamaya yönelik çabalarına dikkate çekmiştir. Benzer şekilde ilk halife Hz. Ebu Bekir’in ilk konuşmasındaki “Allah size bir halife nasip etti. Onunla birliğinizi bir arada tutacak” diyerek (İbn Kuteybe, 2017: 42), halife seçim süreci ile politik birlik arasındaki bağa dikkat çekmiştir.

2.1. İlk Halife Seçim Sürecinde Kureyşliler (Muhacir) ile Medineliler (Ensar) Arasındaki İhtilafın Aşılmasında Seçkin Sahabelerin Rolü

Şia’nın pek de tatmin edici olmayan aksi yöndeki görüşleri bir yana,¹⁰ Hz. Muhammed’in, kendisinden sonra Müslüman toplumu yönetmesi için kimseyi aday göstermediği, hatta yönetici seçimi konusunda bir yol, ya da yöntem tavsiyesinde bulunmadığı anlaşılmaktadır. Aniden ölmediği ve kendisinden sonra toplumun ihtilafa düşme ihtimali dikkate alındığında, Hz. Muhammed’in böyle bir girişimde bulunmaması, üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Yukarıda değinildiği gibi, kullandığı bazı yetkiler, devlet başkanlarına ilişkin nitelikte olsa da, Hz. Muhammed’in, devletleşme konusunda çok fazla çaba göstermediği de bir gerçektir. Onun önceliğinin devletten çok, toplum (ümme) olduğu açıktır.

Hz. Muhammed’in kendisinden sonra kimseyi yönetici adayı göstermemesinin bir nedeni de, yetiştirmiş olduğu seçkin sahabelere olan güveni olabilir. Nitekim Hz. Muhammed vefat ettiğinde, takipçileri arasında bazı sorunlar ortaya çıksa da, seçkin sahabeler, ortaya çıkan sorunların üstesinden gelmeyi başardılar. Mevcut durumu, kadim geleneklerini ve

¹⁰ Lewis’e göre (2019: 32), Şia, Hz. Muhammed’in Hz. Ali’yi “halef bıraktığını iddia eder ki bu asla doğru değildir”.

edindikleri İslami değerleri dikkate alarak, kendilerine yeni liderler seçerek yollarına devam ettiler.

2.1.1. İlk Halife Seçim Sürecinde Kureyş'in Politik Gücü

Hz. Muhammed'in vefatından hemen sonra, bazı Ensar topluluğunun Hazrec kabilesinin lideri Sa'd b. Ubade'yi aday göstermesi,¹¹kendi adaylarını lider seçtirmekte zorlanınca "Ensardan bir emir ve Muhacirlerden bir emir olsun" teklifi sunmaları, Kureyş'in gücünü dikkate alarak Hz. Ebubekir'e karşılık Hz. Ali'yi biat etmeye çalışmaları, Hz. Ali ve Haşimoğulları ile seçkin sahabelerden Talha ve Zübeyr'in, Hz. Ebu Bekir'in halifeliğini bir süre onaylamaması ile ortaya çıkan sorun (İbnü'l Esir, 1985: 298-300; İbn Kuteyb, 2017: 27-31; Taberi, 1991: 899; Ed Duri, 2019: 35; Şehbenderzade 2005), Hz. Ebu Bekir, Hz. Ömer ve Ebu Ubeyde b. Cerrah gibi seçkin sahabelerin öncülüğünde, onların kararlı tutumları ve makul yönlendirilmeleriyle aşılmıştır. Ensarın ilk hamlesini önledikten sonra, Hz. Ebu Bekir, "ben sizlere Ömer ile bu ümmetin emini olan Ebu Ubeyde'den birisini tavsiye ediyorum" diyerek süreci başlatmıştır (Taberi, 1991: 899). Bu jسته karşılık olarak her ikisi de, Hz. Muhammed'in Hz. Ebu Bekir'e verdiği değeri belirterek Hz. Ebu Bekir'i halife ilan ederek biat etmişlerdir (İbn Kuteybe, 2017: 29-33). Ayrıca Hz. Ebu Bekir, "hiçbir istişare siz olmadan yapılmayacağı gibi, siz olmayınca da hiçbir iş kesilip atılmaz" diyerek (İbnü'l Esir, 1985: 302) Ensara güvence vermiştir.¹²

Daha sonraki seçimlerde olduğu gibi, ilk halife seçiminde de, seçkin sahabelerin tutumunu anlama konusunda dış tehditleri ve bu tehditlerin oluşturduğu hassasiyeti de dikkate almak gerekir. Nitekim vefatından kısa bir süre önce (Ekim 630/9) Hz. Muhammed'in; oldukça zor şartlarda Medine'den yedi yüz km. kuzeydeki Bizans sınırı yakınlarındaki Tebuk'e kadar gidip dönmesini, İbn Esir (1985: 256), "Bizans hükümdarı Heraklios'un ve onunla birlikte Hristiyanlaşmış Arapların, [Müslümanların]

¹¹ "Bu sırada biri koşarak geldi ve Ensarın aralarından birine biat etmek üzere beni Sa'idelerin gölgeliğinde toplanmış olduklarını haber verdi. Bunun üzerine Ebu Bekir ile Ömer Ensarın toplantı yerine geldiler (Taberi, 1991: 901).

¹² Bu cümlelerin başında yer alan "bizler emirler sizler vezirlersiniz" sözünden hareketle Hz. Ebubekir'in Ensara idarede ortaklık teklif ettiğini ileri sürenler de olmuştur (Zorlu, 2014).

üzerine yürümek istedikleri haberini almış olmasıydı” diyerek, bu tehdidi ortaya koymaktadır. Belazuri ise (2018: 627-628) Bizans Kralı “Hirakl ve onun yanında toplanan Lahm, Cüzam, Amile ve diğer bazı kabilelerin Resülullah’a karşı savaşmayı düşündükleri haberi geldi. Resülullah onlara doğru gidince, onunla savaşmaktan çekindiler” diyerek Müslümanlara yönelik tehdide dikkat çekmektedir.

Şia’nın aksi yöndeki iddiaları bir yana, halife seçim süreci, Kur’an ya da Hz. Muhammed’in sözleri üzerinden yürütülmediği; seçime ya da seçilen kişiye de bir kutsallık atfedilmediği görülmektedir. Seçkin sahabeler, yeni liderlerini, toplumun idaresini üstlenecek, işlerini yürütecek, ihtilaflarını çözecek, güvenliklerini sağlayacak, onlara önderlik (imamlık) edecek, işleri çekip çevirecek bir kişi olarak (Rosenthal, 1996) lanse ettiler. Nitekim ilk halife seçim sürecinde, Hz. Ebu Bekir’in halifeliğine karşı çıkan Mekke eşrafından Ebu Süfyan’ın, “Ebu Bekir nasıl olur da sizin işlerinizi çekip çevirebilir... Niye bu iş Kureyş’in en az kalabalık ailesine veriliyor” (İbnü’l Esir, 1985: 299) sözü, bu gerçekliği ifade etmesi bakımından önemlidir. Bu gerçeklik, seçtikleri lidere verdikleri unvana da yansımıştır. Müslümanlar, seçtikleri lidere “iş” kökünden gelen “emir” unvanı ile hitap ettiler; liderlerini, “müminlerin emiri”, yani işlerini gören kişi olarak tanımladılar. Bu unvanın, Abbasiler dönemine kadar kullanıldığı görülmektedir. Bu anlamda Albert Hourani’nin (2013) “asla Allah’ın elçisi olmayan, sadece cemaatin önderi olan halife, vahiylerin sözcüsü olduğunu iddia edemiyordu” tespiti, yerindedir. Fakat onun “ancak bu kişinin çevresinde bir kutsallık ve seçilmişlik havası oluşuyordu” tespitine, en azından erken dönem için katılmak mümkün değildir. Arapların kabile liderlerine kutsallık yüklediği, seçtikleri liderleri, bir nevi yol gösterici, işleri çekip çevirecek kişi olarak gördükleri (Lewis, 2019: 33) bir gerçektir.

Bununla birlikte “Halifenin Kureyşiliği” olgusu ilk halife seçiminden beri politik ve dini bir mesele olarak Müslümanların gündemini işgal etmiştir. İlk halife seçiminde dillendirilen halifenin Kureyşiliği meselesi, dini referans üzerinden değil, toplumsal gerçeklik üzerinden dillendirilmiş olmalıdır. Ensarlı seçkin sahabelerin “bize gelince, biz, Ensarız ve İslamın askerleriyiz. Sizin kavminizden bir grup bizim yanımıza geldiler. Bir de baktık ki onlar bu işi elimizden almak istiyorlar” (İbnü’l Esir, 1985: 300) ifadesine karşı Kureyşli seçkin sahabelerin, “ey Ensar topluluğu,

sizler hangi bir faziletten söz ediyor iseniz, gerçekten ona sahipsiniz. Fakat gerçek şu ki Araplar bu işte ancak Kureyşe boyun eğerler ve onları tanırlar. Çünkü Kureyş Arapların hem soyca hem de buldukları yer itibariyle en asilleridir” (İbnü’l Esir, 1985: 300) savunması, bu gerçekliği ortaya koymaktadır. Kureyşliler, “biz, bunların yanında nesep olarak Arapların ortasıyız-birleştiricisiyiz. Hiçbir kabile yoktur ki Kureyş’in orada itibarı olmasın” (Ed Duri, 2019: 34) diyerek, halifenin Kureyşli olmasının rasyonel gerekçesini oluşturmaya çalışmışlardır.

İlk halife seçimindeki tartışmalar, bu konuda yeterli bilgi sunmaktadır. Nitekim Ensardan Hubab b. Münzir’in Ensara seslenerek “bu idare işlerinde nasibi en büyük olanlar sizlersiniz” diyerek reylerine (ellerine) sahip çıkmalarını istemiş, eğer Muhacirler bizim emirliğimize razı olmazsa “ bizden bir emir, onlardan da bir emir olsun” önerisinde bulunmuştur (İbn Kuteybe, 2017: 31). Bu söz üzerine Hz. Ömer’in “heyhat! Bu imkânsızdır. Hiçbir dönemde iki kişi birlikte olmamıştır... Bizim Peygamberimiz sizin dışınızda kalan kimselerden iken, Araplar sizleri başına geçirip emir yapmaya asla razı olmayacaktır... Biz onun yakınları ve aşireti olduğumuz halde Muhammed (s.a.v)in sahip olduğu yönetim otoritesi konusunda bizimle kim çekişmeye girebilir” (İbnü’l Esir, 1985: 302) diyerek, yöneticinin neden Kureyşli olması gerektiğini gerekçelendirmeye çalışmıştır. Bu tartışmalar esnasında Ensardan Beşir b. Sa’d’ın, Sa’d b. Ubade’ye muhalefet ederek “Hz. Muhammed Kureyşlidir ve aşireti, mirasına ve iktidarına sahip çıkmakta önceliklidir” sözü (İbn Kuteybe, 2017: 32; İbnü’l Esir, 1985: 303), o günkü mevcut durumu ortaya koymasından bakımından önemli bir tespittir.¹³

Halifenin Hz. Muhammed’in kabilesinden olması gerektiği tezinin, Ensarın adayının önünü kesmeye yönelik olarak da kullanıldığı görülmektedir. Nitekim Hz. Ali, Halife Ebu Bekir’e “Resülullah’a yakınlığımızı ileri sürerek bu görevi Ensardan aldınız... Bunun üzerine liderliği ve emirliği size verdiler. Ben de aynı gerekçeyle diyorum ki, ister diri, ister ölü olsun biz ona daha yakınız” (İbn Kuteybe, 2017: 36) diyerek, bu gerçekliği ifade etmiştir. Ağırıklı olarak Mekkeli Kureyşlilerden oluşan

¹³ Ensarlı Beşir b. Sa’d’ın Muhacirlerden olan Hz. Ebu Bekir’e biat etmesini, Ensarlı Hubab b. Münzir, asilik, hasetlik olarak tanımlamıştır (İbn Kuteybe, 2017: 33).

Muhacirler, Medineli Müslümanların (Ensarın) çıkarmak istedikleri adayın önünü, Hz. Muhammed'in kabilesinden olmayan bir liderin otoritesini, diğer kabilelerin tanımayacağını ileri sürerek engellediler. Bu tespiti yaparken, Muhacirlere kıyasla Ensarın aday konusunda ısrarcı olma ihtimalinin düşük olduğunu da kabul etmek gerekir. Nitekim Muhacirlerin (Kureyş'in) itirazı üzerine Ensarın "sizden bir emir, bizden bir emir olsun" sözünü, geri adım atma ve çözüme işareti olarak görmek gerekir.¹⁴

Diğer taraftan aday çıkardıkları Hazrecin liderine (Sa'd b. Ubade'ye), diğer önemli Medineli kabilenin (Evs kabilesinin) destek vermeme ihtimalini de dikkate almak gerekir. Evs kabilesinin, Kureyşli bir lideri, rakipleri Hazreçli bir lidere tercih etmelerinde şaşılacak bir durum yoktur. Bu gerçekliği Evsliler, "[eğer Hazreçli] Sa'd'a bir kere biat ederseniz, daima size karşı üstün olacaklar ve hiçbir zaman bu hususta size hak vermeyeceklerdir. Bu nedenle kalkın ve Ebu Bekir'e biat edin" (İbn Kuteybe, 2017: 33) diyerek, ortaya koymuşlardır. Zaten Hz. Muhammed'i Medine'ye davet edip başlarına hakem ve lider tayin etmelerinde, bu rekabetin önemli payı vardı. Bu tartışmalardan sonra Ensar geri çekilmiş ve İbn Esir'in ifadesiyle insanlar dört bir yandan Ebu Bekir'e biat etmeye başlamışlardır. Yine onun tespitine göre Eslemlilerin gelip biat etmesiyle Halife Ebu Bekir daha da güçlenmiştir (İbnü'l Esir, 1985: 304).

Şunu kabul etmek gerekir ki, 13. yüzyıla kadar halifelerin fiili olarak Kureyşten olması ve ilk halife seçiminde halifenin Kureyşliliğinin önemli bir gerekçe olarak ileri sürülmesi, İslam hukukçularını oldukça zorlamıştır. Hz. Muhammed'e izafe edilen "imam Kureyştendir" hadisi üzerinden tartışmalar sürmüştür.¹⁵

2.1.2. Arap Geleneklerin İlk Halife Seçim Sürecindeki Rolü

Halife seçimi sürecinde Arap geleneklerini de dikkate almak gerekir. Lewis'in (2019: 32) "meşru halef tayin etme fikri bu devirde Araplara yabancı idi" tespiti, Hz. Muhammed'in halef tayin etmememe gerekçesini

¹⁴ Nitekim bu söz üzerine Ensarın lider adayı Sa'd b. Ubade "işte bu ilk çözülmüştür" diyerek (İbnü'l Esir, 1985: 300) durum tespitinde bulunmuştur.

¹⁵ İbn Haldun ve Maverdi bu konudaki İslam bilginlerinin görüşlerini aktarmışlardır. Konuyla ilgili çağdaş çalışmalar için bkz. (Apaydın, 2018; Bakkal, 2005; Fadzli bin Adam, 2001; 2016; Zorlu, 2014; El-Mubarek, 2013).

bir yönüyle açıklamaktadır. Abdulaziz ed Duri'ye göre (2019: 16), bu dönemde Araplarda kabile şeyhi, nüfuzlu kişilerden ve aile reislerinden oluşan şur'a meclisi tarafından seçilirdi. İlk halife seçiminde bu işlevi seçkin sahabelerin üstlendiği söylenebilir. Seçkin sahabeler, bir nevi Mekke'de "ehlü'l hal ve'l-akd" (iktidarı belirleme güç ve yetkisindeki organ) olarak güç ve otoriteyi elinde tutan, ileri gelen seçkinlerden oluşan mele' topluluğunun¹⁶ yerini almış oldular. Mekke'deki Daru'n-Nedve'nin diğer kabilelerin istişare meclislerinin üstünde bir meclis olması gibi (Ed Duri, 2019: 16; Kurt, 2013: 39),¹⁷ Medine'deki Mescitte toplanan seçkin sahabeler de, bir nevi istişare organı işlevi gördüler. Bu durumu, Halife Osman'ı hal eden fakat yeni bir halife seçmekte zorlanan isyancılar, "ey Medine halkı! Siz şura ehlisiniz ve başkanlığı sizler halledersiniz. Sizin vereceğiniz hüküm ümmetin katında geçerli bir hükümdür. Halifeyi seçip hilafet makamına getiriniz ve bir bu konuda size tabi olalım" (İbnü'l Esir, 1986: 197) diyerek ortaya koymuşlardır.

Yönetici seçimi konusunda Arap gelenekleri ile İslami değerler ortak bir noktada buluşmuştur. Nitekim Kur'an (Şur'a 42: 38), işlerin prensip olarak şur'a ile yürütülmesini emretmekteydi. Arap geleneklerine göre de, her kabilenin nüfuzlu kişilerinden ve aile reislerinden oluşan şur'a meclisi, genellikle asabiyet ve nüfuz sahibi, yaşlı, tecrübeli birisini kendilerine lider seçerdi. Lider seçiminde genellikle asabiyet, nüfus sahipliği ve özellikle yaş etkili olurdu. Başkan anlamına gelen şeyh kelimesi aynı zamanda yaşlı demektir. Şeyhte cömertlik ve cesaret de aranırdı. Tecrübe, hilm, yumuşak huyluluk ağırbaşlılık beklenirdi (Ed Duri, 2019: 16; Apak, 2017: 17).

İlk halife Hz. Ebu Bekir bu kriterlere en fazla uyan kişilerden birisiydi. Hz. Muhammed'in davetini ilk kabul edenlerden olması, hayatını Hz. Muhammed'le birlikte geçirmiş olması, işlerin yürütülmesi konusunda görüşünün Hz. Muhammed tarafından önemsenmesi, ilerleyen yaş, tecrübesi, ılımlı tavırları (Ebu Yusuf, 1973, 38-39; İbn Ebi Şeybe, 2019:

¹⁶ Bu kurulun icra yetkisi olmasa da saygınlığının olduğu anlaşılmaktadır. "Onların arasında öyle asil efendiler vardır ki/Rüzgârlara yön verecek kadar söz ve eylem adamıdır/Onların sözleri öyle etkilidir ki/Sözleriyle çamura saplanmış bir memleketi yeşertirler" (Ed Duri, 2019: 18).

¹⁷ Daru'n_Nedve'ye genellikle kırk yaşını doldurmuş Mekkelilerin aile grupları başkanları katılabilirdi (Çağatay, 1957: 108).

225) ve cömertliği, seçilmesi konusunda dikkate alınmış olmalıdır. Fakat şunu da kabul etmek gerekir ki, bir kabilenin kendi liderini seçmesi ile kabileler üstü bir liderin seçilmesi tamamen aynı şey değildi. Seçkin sahabeler kabile reisi değil, devlet başkanı seçtiler. Seçkin sahabeler, Hz. Ebu Bekir'i, diğer Müslümanların ve Kureyş'in dışındaki kabilelerin onaylayacağı (biat edeceği), toplumu bir arada tutabilecek, iç ve dış tehditlerin üstesinden gelebilecek bir lider adayını olarak görmüş olmalıydılar. Halkın da bu tercihe saygı duyduğu hatta bu tercihten memnun olduğu bir gerçektir.¹⁸

2.2. İkinci Halife Seçimi Sürecinde Hz. Ömer Gerçekliği

İktidarının son günlerinde olduğunu anlayan Halife Ebubekir'in, bazı seçkin sahabelerle istişare ederek aday arayışına giriştiği, bu aday arayışında, aklında, birlikte çalıştığı yakın arkadaşı¹⁹ Hz. Ömer'den başkasının olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim Halife Ebu Bekir, vefatı yaklaştığı sırada, seçkin sahabelerden Abdurahman b. Avf'ı yanına çağırarak, “bana Ömer b. Hattab hakkındaki görüşlerini söyle dedi”ği, Abdurrahman b. Avf'ın, Hz. Ömer'i çok değerli bulduğunu, fakat biraz sert olduğunu söylediğinde, Halife Ebu Bekir, işi üstlenmesi durumunda Hz. Ömer'in bu tavrının törpüleneceğini söylerek, bu konudaki tutumunu ortaya koymuştur.

İktidara geliş biçimi açısından aralarında fark olsa da, birinci halife gibi ikinci halife de seçkin sahabelerin onayı (biatı) ile iktidara geldi. Halife Ebu Bekir, bazı seçkin sahabelerle istişare ederek Hz. Ömer'in adaylığını ilan ederek ve daha geniş bir halk kitlesinin onayına sunmuştur. Halife Ebu Bekir, Hz. Ömer'e “bu yazıyı al ve insanlara benim vasiyetim olduğunu bildir. Onlara muvafakat edip etmeyeceklerini sor” diyerek (İbn Kuteybe, 2017: 47) halife seçimi konusunda nihai kararın aslında seçkin sahabelere ait

¹⁸ “Medine’ye gelirken yolun bir yerinde Medine’den birkaç atlı bize rastladı. Resulullah vefat etti ve Hz. Ebu Bekir halife seçildi. Halk bu seçimden memnun dediler (İbn Ebi Şeybe, 2019: 213).

¹⁹ Hz. Ebu Bekir, yerine bıraktığı Hz. Ömer’e vasiyet ederken “Resülullah’a çok arkadaşlık ettim... Sen de bana arkadaşlık ettin” diyerek (Ebu Yusuf, 1973: 39) arkadaşlık gerçekliğini dile getirir. Ayrıca Hz. Ömer, Halife Ebu Bekir’in yazılı talimatı ile insanların huzuruna çıktığı zaman bir kişi Hz. Ömer’e “sen önceki yıl onu emir yapmıştın, bu yıl da o seni emir yaptı” diyerek bu arkadaşlık ilişkisine dikkat çeker (İbn Kuteybe, 2017: 47).

olduğunu ortaya koyar. Hz. Ömer'in çok güçlü bir aday olduğu, adayığına karşı ciddi bir muhalefetin olmadığı, herhangi bir dirençle karşılaşmadan büyük bir destekle halife seçildiği anlaşılmaktadır.²⁰ Bu yönüyle İslam tarihinde ayrı bir yere sahiptir.

Hz. Ömer'e karşı tek endişe onun katı tutumu ve sert davranışlarına yönelik endişedir. Halife Ebu Bekir, yerine Hz. Ömer'i önerince insanlar "sert ve katı birini mi bize halife seçiyorsun? Eğer o bize halife seçilirse daha sert ve katı olacaktır" diyerek bu gerçekliği dile getirmişlerdir (İbn Ebi Şeybe, 2019: 225; Ebu Yusuf, 1973: 38). Gerçekte de Hz. Muhammed ve Hz. Ebu Bekir ile kıyaslandığında Hz. Ömer'in sert mizacı dikkat çekmektedir. Hz. Muhammed'in sahabelerle yaptığı istişarelerde, Hz. Ebu Bekir genellikle daha ılımlı görüşler sunarken, Hz. Ömer'in daha sert öneriler sunduğu (Güzel, 2018: 14) bir gerçektir.

Abdulaziz ed Duri'ye göre (1991:17,92), ilk halifede olduğu gibi Hz. Ömer'in seçiminde de kabilevi ve İslami gelenekler etkili olmuştur. Özellikle kritik dönemlerde liderin kendi yerine aday göstermesi, Arap kabilevi uygulamalarında rastlanılan bir durumdur. Fakat bu öneri kabilenin onayına tabidir. Benzer şekilde Halife Ebu Bekir de seçkin sahabelerin görüşünü alarak, Hz. Ömer'i önermiş ve bu öneri seçkin sahabeler ve Müslümanlar tarafından uygun bulunmuştur.

Maverdi (1994), Halife Ebubekir'in Hz. Ömer'i aday göstermesi olayını, veliaht usulüyle halifenin iktidara gelebilmesine dayanak olarak sunmaktadır. Halife Ebu Bekir'in, Hz. Ömer'i aday olarak önermesini, daha sonra ortaya çıkan veliaht tayini ile özdeşleştirmek zorlama bir yorumdur. Nitekim yukarıda da değinildiği gibi, Halife Ebu Bekir, Hz. Ömer'i aday gösterdiğinde "bu yazıyı al ve insanlara benim vasiyetim olduğunu bildir. Onlara muvafakat edip etmeyeceklerini sor" (İbn Kuteybe, 2017: 47) diyerek, kendi görüşünün onaya tabi olduğunu açıkça ortaya koymuştur.

²⁰ Bazı tarihçilere göre (İbnü'l Esir, 1985: 389; Ebu Yusuf, 1973: 38; İbn Sa'd), Talha b. Ubeydullah, Hz. Ömer'in adaylığına itiraz etmiştir. Hz. Ali'nin de itiraz ettiği yönünde rivayetler mevcuttur. Fakat bu itirazın aşırı bir tepki olarak ortaya konulduğunu düşünmek mümkün değildir.

İlk halifenin seçiminde olduğu gibi ikinci halifenin seçiminde de İslam toplumun karşı karşıya bulunduğu sorunlar dikkate alınmış olmalıdır. Bu sorunların başında, politik birliğin zedelenmesi endişesidir. Nitekim hasta yatağındaki Halife Ebu Bekir'in, Müslümanlar arasında çıkabilecek ihtilaftan korktuğu ve bu endişesinin rüyalarına girdiği yönünde rivayetler mevcuttur (İbnü'l Esir, 1985: 389). Halife Ebu Bekir hastalandığında, İslam ordularının, hem Şam bölgesinde Bizans ordusuyla, hem de Irak bölgesinde İran-Sasani ordusuyla aynı anda iki cephede savaş halinde olduğu bir gerçektir. Seçkin sahabeler, dünyanın iki büyük İmparatorluğuna karşı açmış oldukları savaşın tam ortasında yeni bir lider seçmek durumunda kalmışlardır (Şehbenderzade, 2005: 309). Hasta yatağındaki halifenin, seçilecek olan halifeye tek tavsiyesinin, Irak bölgesinde İran-Sasani ordusuna karşı mücadele eden orduya takviye birlikler gönderilmesini istemesi, Müslüman toplumun içinde bulunduğu durumu izah etmesi bakımından önemlidir.

Halife Ebubekir ve seçkin sahabeler, Hz. Ömer'i halife adayları olarak tespit ederken savaş durumunu da dikkate almış olmalıydılar. Nitekim Hz. Ebu Bekir, "onlara en hayırlılarını, onlara en güçlülerini ve onlara en doğru yolu göstermeye en hırslı olanı atadım" diyerek (Ed Duri, 2019: 37) Hz. Ömer'in güçlü yönüne dikkat çekmiştir. Muhtemelen Hz. Ömer'den daha uygun bir aday gözükmüyordu ve onun karşısına çıkacak bir aday pek mümkün değildi. İslam tarihçileri Hz. Ömer'i halife olmadan önce de güçlü bir kişi olarak sunmuşlardır. Onun Müslümanlığı kabul etmesiyle birlikte Mekke'de Müslümanların ibadetlerini açıkça yapmaya cesaret ettikleri görülmektedir. Abdullah b. Mesud'un "Ömer'in Müslüman olmasından itibaren izzetli ve güçlü olduk" (İbn Sa'd, Cilt 3) sözü bu anlamda önemlidir. Hz. Ömer, Hz. Muhammed'in sürekli istişare ettiği ve önemli görevler verdiği bir kişidir. Karizmatik bir kişiliğe sahip olan Hz. Ömer, ilk halife Hz. Ebu Bekir'in de sağ kolu, en yakın çalıştığı kişi ve yardımcı anlamında veziri olarak nitelenmiştir (Güzel, 2018: 19; Yüksel, 2006). Halife olarak ilk halka seslenişinde Arapların özellikleri ortaya koyduktan sonra "sizleri yolun doğrusuna ileticeğim" diyerek (İbnü'l Esir, 1985: 391) iddialı bir lider olduğunu ortaya koymuştur.

Şunu kabul etmek gerekir ki, ilk halife Hz. Ebu Bekir'in iki yıllık görev süresi, Hz. Muhammed sonrası geçiş ve restorasyon dönemiydi.

İsyanları bastırarak Bizans ve İran-Sasani devleti ile başarılı bir savaş yürüterek (Ebu Hanife, 2017: 172), yeni devletin temellerini güçlendirdi. Onun yerine yine seçkin sahabelerin onayı ile seçilen Halife Ömer dönemi ise, Bizans ve İran-Sasani devletlerinin kesin bir yenilgiye uğratıldığı, İslam idaresinin kurumsallaştığı dönemdir.

Halife Ebubekir dönemindeki politikaların oluşumunda önemli rolü olan Hz. Ömer, halife seçildikten sonra (634), kendisini emir (Müminlerin Emiri) olarak tanımladı ve fetih politikalarını devam ettirdi. Seçkin sahabeleri merkezde tutarak işlerin yürütülmesi konusunda onların fikirlerinden yararlandı. Kabilevi dengeleri gözeterak Kureyşli olmayan, bölgeyle bağları olan bazı yetkin kişileri önemli görevlere getirdi. Bu bağlamda Ebu Musa el Eşari, Müsenna b. Harise, Ammar b. Yasir ile Muğire b. Şube'ye Basra, Küfe ve Irak bölgesinde önemli görevler verdi (Kürekçi, 2018; Ayar, 2018).

Halife Ömer, güçlü ordu komutanları ve becerikli valiler üzerinde sarsılmaz bir otorite sağladı Sürekli bir gözü taşrada olan Halife Ömer'in valilerle ve komutanlarla sürekli yazıştığı, onları denetlemek üzere müfettişler gönderdiği, her sene hac mevsiminde Mekke'ye çağırarak rapor aldığı, halka açık şekilde sorguladığı, şikâyetler üzerine onları merkeze çağırıldığı, onları tereddüt etmeden görevden uzaklaştırdığı, atamadan önce mal varlıklarını kayda soktuğu, şüpheli durumlarda mallarına el koyduğu ve halka açık şekilde cezalandırdığı görülmektedir. Görevden alınmasıyla ilgili farklı gerekçeler ileri sürülse de, çok başarılı olduğu halde, savaşın tam ortasında efsanevi komutan Halid b. Velid'i görevden alarak merkezin taşra üzerindeki sarsılmaz gücünü ortaya koymuştur. Hatta ilk yazılı talimatının bu olduğu yönünde rivayetler vardır. Sert tutumu nedeniyle Hz. Ali, Hz. Osman, Talha, Zübeyr, Abdurrahman b. Avf, Sa'd b. Ebu Vakkas gibi seçkin sahabeler tarafından, yer yer uyarılmıştır (Belzuri, 1987: 118,166; İbnü'l Esir, 1985: 391,478; İbn Sa'd; Kılıç, 2018; Kürekçi, 2018; Karakuş, 2018: 149),

Kudüs bölgesini ziyaret etmiş; diğer bölgeleri ziyaret arzusunu dillendirmiştir. İslam ümmeti içinde dolaşmayı, onların ihtiyaçlarını öğrenmeyi çok istediğini, çünkü valilerin, halkın tüm ihtiyaçlarını

karşılayamadığını, halkın tümünün kendisine ulaşamadığını dile getirmesi (İbnü'l Esir, 1986: 61) onun farklılığını ortaya koymaktadır.²¹

On yıllık görev süresi boyunca (634-644) Halife Ömer, devletin sınırlarını genişleterek, toprak rejimini düzenleyerek, kanallar açarak, mali politikaları yürürlüğe koyarak, askeri alanda düzenlemeler yaparak, şehirler kurarak, insanlara düzenli maaş (ata) bağlayarak, resmi tarih kullanımını başlatarak, idari kurumlar (divanlar) inşa ederek, cezai yaptırımlarını standardize ederek, cezaevleri inşa ederek (Mesudi, 2018: 204; Ed Duri, 2014; Oflaz, 2018; Koçyiğit, 2018), İslam devletinin gerçek kurucusu olmuştur. Tüm bunları yaparken, selefi gibi o da gücünü ve meşruiyetini seçkin sahabelerden, almıştır. Selefi gibi o da uymakla yükümlü olduğu İslam hukukuna uygun davranmadığı zaman, seçkin sahabelerin kılıçlarının tehdidi altında olduğunun farkında olmuştur.²²

SONUÇ

İslami davetinin Mekke döneminde çok az sayıda insan, Hz. Muhammed'e inandı. Sayıları az olan bu Müslüman topluluk, çok önemli sorunlarla karşılaştı; toplumdaki dışlandılar, ekonomik ambargoya maruz bırakıldılar, göçe zorlandılar, göç ettikleri yeni şehirde tutunmaya çalıştılar, saldırılara maruz kaldılar, şehirlerini savundular, savaş ve barış yaptılar ve ittifaklar oluşturdular. Sonunda sürgün edildikleri Medine'de devletin temellerini attılar. Kısa bir süre sonra yurtlarını, yani Mekke'yi fethettiler ve Arap Yarımadasındaki diğer kabileleri hükümlanlık altına aldılar. Bu insanlar Arap Yarımadası'nı tek bir otorite altında birleştirmeyi başardılar.

Söz konusu topluluk, Hz. Muhammed vefat ettiğinde yeni ve farklı sorunlarla karşılaştılar. Yeni oluşmakta olan Müslüman toplum üzerinde mutlak ve sarsılmaz otorite sahibi olan Hz. Muhammed, toplumu yönetmek üzere kendi yerine kimseyi bırakmadan vefat etti. Fakat Hz. Muhammed'in

²¹ “Şam'a kadar gidip orada iki ay kalsam, sonra Cezire'de iki ay kalsam; sonra da Mısır, Bahreyn, Basra ve Küfe'ye gidip de her birinde ikişer ay kalsam ve orada Müslümanların hallerini öğrensem” (İbnü'l Esir, 1986: 61).

²² Tarihi rivayetlerde, yanlış yapması durumunda, bazı seçkin sahabelerin Halife Ömer'e “seni eğri kılıçlarımızla düzeltiriz” ya da “seni okların doğrulttuğu gibi doğrulturuz” gibi sözler söylediği rivayet edilir (Kandehlevi, 1995: 200). Şunu da ifade etmek gerekir ki, Şia'nın Halife Ömer konusundaki görüşü oldukça farklıdır. Bkz. (Akdoğan, 2014).

yetiştirdiği bu seçkin topluluk, barışçıl bir şekilde kendilerine bir lider seçerek İslam toplumunun politik birliğini sağladılar. İlk lider seçimi, onlar için ilk ve en ciddi sınavdı. Çok az maliyetle ve kısa sürede bu sorunun üstesinden gelmeyi başardılar.

Fakat Hz. Muhammed'in hükümranlığını kabul eden Arap kabilelerinin önemli bir bölümü yeni lideri tanımayarak, İslami vergi olan zekât yükümlüğünü yerine getirmeyeceklerini ilan ettiler. Yeni liderleri Hz.

Ebu Bekir'in öncülüğündeki seçkin sahabeler, Arap kabilelerinin isyanını bastırarak ilk büyük iç savaşın üstesinden geldiler ve Arap Yarımadasında birliği yeniden tesis ettiler. Böylece sürecin Hz. Muhammed'in şahsıyla sınırlı olmadığını gösterdiler. Seçkin sahabelerin seçtiği yaşlı ilk liderleri çok uzun yaşamadı. İki sene sonra, savaşın tam ortasında ikinci liderlerini de sorunsuz bir şekilde seçerek, seçkin sahabeler, bu konudaki yetkinliklerini tescil ettiler.

Bu süreçte Arap kabilelerini tekrar denetim altına almakla yetinmeyerek, yeni yeşeren İslam toplumu için tehdit olarak gördükleri İran-Sasani ve Bizans devletlerine aynı anda meydan okumayı sürdürdüler. Çok kısa sürede İran-Sasani devletini geri dönülmez şekilde tarih sahnesinden sildiler. Başkent ve küçük bir toprak parçası hariç Bizans'ın önemli topraklarını ele geçirdiler. Fethettikleri yerlerde şehirleri imar ederek, yeni şehirler kurdular. Kurdukları devlet, kısa süre içinde tarihin en büyük imparatorluklarından birisi haline geldi. Hindistan'dan İspanya'ya uzanan bir coğrafyada, İslam medeniyeti adıyla anılan bir medeniyetinin temeli atılmış oldu.²³ Bu yönüyle seçkin sahabeler, İslam medeniyetinin kurucularıdır. Bu yönüyle de daha fazla ele alınmalıdır.

KAYNAKÇA

AKDOĞAN, M. Nur, İmamiye Şiası Kaynaklarına Göre Hilafetine Kadar Hz. Ömer, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.

²³ Berthold'a göre (2012: 33), "Müslüman medeniyeti yahut Arap medeniyeti adı, Orta Zaman Şark medeniyetine verilmektedir".

APAK, Adem, Kabile,Endülüs Yayınları, İstanbul, 2017.

APAYDIN, Mehmet, “İmâmetin Kureş’e Ait Olduğuna Dair Hz. Peygamber’e İsnâd Edilen Rivâyetlerin Bütünsel Yaklaşım Yöntemiyle Tespiti”, İlahiyat Akademi Dergisi, Cilt 7, Sayı 8, Yıl 2018, ss.219-268.

ASLAN, Recep, “İstişarenin Önemi ve Hz. Peygamber’in Uygulamalarından Örnekler”, Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, Haziran 2014, ss. 223-241.

AYAR, Kenan, “Hz. Ömer’in Basra Valisi Ebu Musa El-Eş’ari ile İlişkileri”, Uluslararası Hz. Ömer Sempozyumu, Cilt 2, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, 2018.

AYDINLI, Osman (2018). Hz. Ömer’in Ebu Ubeyde b. El-Cerrah ile İlişkisi, Uluslararası Hz. Ömer Sempozyumu, Cilt 2, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, 2018.

BAKKAL, Ali, “Ebu Bekir’in Halife Seçilmesinde İmamlar Kureştendir Hadisinin Rolü Üzerine”, İstem, Yıl 3, Sayı 6, 2005, ss. 87-103.

BALCI, İsrail, “İmamlar/Halifeler Kureştendir İddiasının Kiriği”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 40, 2016, ss.5-31.

BAŞKÖYLÜ, Mahmut, Hz. Ebu Bekir ve Hz. Ömer Döneminde Devlet- Halk Münasebetleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun, 1995.

BERTHOLD, Wilhelm (). İslam Medeniyeti Tarihi, Çev. Fuat Köprülü, Akçağ Yayınları, Ankara, 2012

ÇAĞATAY, Neşet, İslamdan Önce Arap Tarihi ve Cahiliye Çağı, AÜ. İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 1957.

EBU HANİFE ED-DİNEVİ, el-Ahbaru’t-Tıval, Çev. Zekeriya Akman ve H.Siyabend Aytemür, Ankara Okulu Yayınları, Ankara, 2017.

EBU YUSUF, Kitabı’l Haraç, Çev. Ali Özek, Hisar Yayınları, İstanbul, 1973.

ED DURİ, Abdulaziz, “Hz. Ömer’in Mali Düzenlemeleri”, Çev. H. İbrahim Hançabay, Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 23/2, 2014.

ED DURİ, Abdulaziz, İlk Dönem İslam Tarihi, Çev. Hayrettin Yücesoy, Endülüs Yayınları, İstanbul, 1991.

ED DURİ, Abdulaziz, İslam Kurumları Tarihi, Çev. Kasım Koç, Albaraka Yayınları, İstanbul, 2019.

EL BELAZURİ, Ensabü’l Eşraf, Cilt 1, Çev. Hikmey Akdemir, İlkharf Yayınevi, İstanbul, 2018.

EL BELAZURİ, Fütühu’l Büldan, Çev. Mustafa Fayda, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1987.

EL CABİRİ, Muhammed Abid, Arap-İslam Siyasal Aklı, 2. baskı, Çev. Vecdi Akyüz, Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2001.

EL MUBAREK, Muhammed, İslam Nizamı: Devlet ve Hükümet, Çev. Hüsameddin Cemal, Nida Yayınları, İstanbul, 2013.

FADZLİ b. ADAM, “The Concept of Khilafah According to Selected Sunni and Shi’ite Qur’anic Commentaries”, The Universty of Leeds, Department of Theology and Religious Studies, <https://www.slideshare.net/kingabid/the-concept-of-khilafah>, April 2001.

FAYDA, Mustafa, Hulefa-yi Raşidin, <https://islamansiklopedisi.org.tr/hulefa-yi-rasidin>.

GÜZEL, Ahmet, “Hz. Ömer’in Raşid Halileflerle İlişkilerine Dair Bazı Mülâhazalar”, Uluslararası Hz. Ömer Sempozyumu, Cilt 2, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, 2018.

HAMİDULLAH, Muhammed, İslam Peygamberi, Cİlt 1, Çev. Salih Tuğ, Yenişafak, Ankara, 2003.

HAMİDULLAH, Muhammed, İslam Peygamberi, Cİlt 2, Çev. Salih Tuğ, Yenişafak Yayınları, Ankara, 2003.

HAMİDULLAH, Muhammed, İslamda Devlet İdaresi, Çev. Hamdi Aktaş, Beyan Yayınları, İstanbul, 2007.

HOURANİ, Albert, Arap Halkları Tarihi, 10. Baskı, İletişim Yayınları, Ankara, 2013.

<https://islamansiklopedisi.org.tr/medine-vesikasi>.

İBN EBİ ŞEYBE, Kitabü'l-Magazi, Çev. Ramazan Önal ve Ahmet Şen, Ankara Okulu Yayınları Ankara, 2019.

İBN HABİB, El-Muhabber, Çev. Adem Apak ve İsmail Güler, Ankara Okulu Yayınları, Ankara, 2018.

İBN HALDUN, Mukaddime, Cilt 1, Çev. Halil Kendir, Yenişafak Yayınları, Ankara, 2004.

İBN KUTEYBE, El-İmame ve's-Siyase, Çev. Cemalettin Saylık, Ankara Okulu Yayınları, Ankara, 2017.

İBN SA'D, Kitabü't Tabakati'l Kebir: Hz. Muhammed'in Kutlu Sireti, Cilt 1, Çev. Heyet, Siyer Yayınları, İstanbul.

İBN SA'D, Tabakat: Muhacir ve Ensar'dan Bedir'e Katılanlar, Cilt 3, Çev. Heyet, Siyer Yayınları, İstanbul.

İBNÜ'L ESİR, el Kamil Fi't Tarih (Cilt 3, Çev. Ahmet Ağırakça, İstanbul, Bahar Yayınları, 1986.

İBNÜ'L ESİR, el Kamil Fi't Tarih, Cilt 2, Çev. Mertol Tulum, İstanbul, Bahar Yayınları, 1985.

KANDEHLEVİ, Muhammed Yusuf, Hayatü's Sahabe: Hz. Muhammed ve Ashabının Yaşadığı İslami Hayat, Çev. Ali Arslan, Akçağ Yayıncılık, Ankara, 1995.

KARAKUŞ, Nadir, "Hz. Ömer ve Merkez-Taşra Münasebeti", Uluslararası Hz. Ömer Sempozyumu, Cilt 2, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Sivas, 2018.

KILIÇ, Ünal, Hz. Ömer'in Valilerini Denetime Tabi Tutması, Uluslararası Hz. Ömer Sempozyumu, Cilt 2, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Sivas, 2018.

KOÇYİĞİT, Tahsin (). Bir Şehir Kurucusu ve Bayındırlık Faaliyetleri Yönüyle Hz. Ömer, Uluslararası Hz. Ömer Sempozyumu, Cilt 2, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Sivas, 2018.

Kur'an, Ali İmran 3.

Kur'an, Şur'a 42.

KURT, Eyüp, Dört Halife Döneminde Yönetim Anlayışı. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2013.

KÜLEKÇİ, Cahit, "Hz. Ömer'in Halid b. Velid ile İlişkisi", Uluslararası Hz. Ömer Sempozyumu, Cilt 2, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Sivas, 2018.

LEWIS, Bernard, Tarihte Araplar, Çev. Hakkı D. Yıldız, Pegasus Yayınları. İstanbul, 2019.

MAVERDİ, Ebu'l-Hasan Habib, el Ahkamü's Sultaniye, Çev. Ali Şafak, Bedir Yayınları, İstanbul, 1994.

MESUDİ, Kitabü't-Tenbih ve'l-İşraf: Coğrafya ve Tarih, Çev. Ramazana Şeşen, Bilge Kültür Sanat Yayınları, İstanbul, 2018.

OFLAZ, Abdulhalim, "Hz. Ömer'in Yeni Fethedilen Topraklara Yönelik Uyguladığı Toprak Rejimi" Uluslararası Hz. Ömer Sempozyumu, Cilt 2, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Sivas, 2018.

OKTAY, Cemil, Hum Zamirinin Serancamı, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 1991.

ROSENTHAL, Erwin I.J., Ortaçağ'da İslam Siyaset Düşüncesi, İz Yayıncılık, İstanbul, 1996.

ŞEHBENDERZADE FİLİBELİ AHMED HİLMİ, İslam Tarihi, Anka Yayınları, İstanbul, 2005.

TABERİ, Milletler ve Hükümdarlar Tarihi, Cilt 5, Çev. Zakir Kadiri Ugan ve Ahmet Tamir, MEB Yayınları, Ankara, 1991.

VAROL, M. Bahaüddin, "Raşid Halifeler Dönemi Toplumsal Değişme Üzerine Bazı Değerlendirmeler", İstem, Yıl 3, Sayı 6, 2005, ss. 195-213.

YÜKSEL, M. Mustafa, Karizmatik Lider Örneği Olarak Hz. Ömer, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.

ZORLU, Cem, İslam Tarihinde İlk İktidar Mücadelesi, İz Yayıncılık, İstanbul, 2014.

EĞİTİM FAALİYETLERİNİN SOSYAL YENİLİKÇİLİK YETENEĞİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: FIRAT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEKLEMİ

**Mehmet KARAHAN¹
Fatma ÇETİNTAŞ²**

Geliş Tarihi: 16/06/2020
Kabul Tarihi: 22/09/2020

ÖZET

Sosyal yenilikçilik, bir sosyal probleme daha etkili, verimli, sürdürülebilir yeni bir çözüm bulmak, var olan çözümlerden yola çıkarak bireylerden ziyade toplum geneli için değerler oluşturmak ve finansal, ekonomik, sosyal ve çevreyle ilgili sorunlara çözüm üretmektir. Dünyadaki yaşamı sürdürülebilir kılmak için; kültürel, ekonomik, çevresel, sosyal konulara odaklanan ve bunlarla ilgili sorunları toplumun çıkarlarını ön planda tutarak çözmeye çalışmaktır. Çalışma koşulları, eğitim, toplumsal gelişim, sağlık ve çevre, iklim değişiklikleriyle ilgili sorunlara çözüm geliştirilmesi çalışmalarının tümünü kapsamaktadır. Yapılan literatür çalışması sonucunda, bireysel davranışların, teknolojinin, yenilik politikalarının, sosyal-çevresel-ekonomik sorunların çözümü, yaşam koşulları, toplumsal beklentiler, müşteri isteklerinin sosyal yenilikçiliği etkilediği belirlenmiş, bunlardan farklı olarak yalnızca birkaç çalışmada eğitim faaliyetlerinin sosyal yenilikçiliği etkilediğinden bahsedildiği görülmüştür. Bu eksikliği gidermek üzere günümüzün önemli rekabet araçlarından birisi olarak kabul edilen sosyal yenilikçilik yapma yeteneğinin artırılması ve üniversite öğrencileri arasında yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak için ne tür eğitim faaliyetleri yapılması gerektiği ve bu faaliyetlerin yenilik yeteneğini ne kadar etkilediğini belirlemek üzere bir çalışma yapılmasına karar verilmiştir.

Bu bağlamda yapılan bu çalışmada, eğitim faaliyetlerinin sosyal yenilikçilik düzeyine etkisini belirlemek amacıyla 2018-2019 öğretim yılında Elazığ Fırat

¹Doç. Dr. Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, m.karahan@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0402-0020

² Y. Lisans, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, cetintasfatoss@gmail.com

Üniversitesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerden basit tesadüfi örneklem metoduna göre 405 öğrenci seçilmiş ve yüz yüze bir anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; öğrencilerin sosyal yenilikçilik seviyelerinin oldukça iyi olduğu, sosyal yenilikçilikle ilgili seminer konferans gibi faaliyet veya etkinliklere katılım, ders veya kurs alma, sosyal medya ve elektronik ortamlara katılım durumlarının sosyal yenilikçilik düzeyini artırdığı, yani bu faaliyetlerin sosyal yenilikçiliği artırıcı etkisi olduğu yorumu yapılmıştır. Ayrıca öğrencilerin toplumun yaşam kalitesini iyileştirmek için sosyal içerikli yeni ürünler geliştirmek istedikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal yenilikçilik, sosyal değişim, yenilikçilik düzeyi, eğitim faaliyetleri

An Investigation of the Effect of Educational Activities on Social Innovation Ability: Firat University Sample

ABSTRACT

Social innovation is to find a more effective, efficient, sustainable new solution to a social problem, to create values for the society rather than individuals based on existing solutions, and to produce solutions to financial, economic, social and environmental problems. To make the life in the world sustainable; It focuses on cultural, economic, environmental and social issues and tries to solve the problems related to these by prioritizing the interests of the society. It includes all efforts to solve problems related to working conditions, education, social development, health and environment, and climate change. As a result of the literature study, it was determined that individual behaviour's, technology, innovation policies, the solution of social-environmental-economic problems, living conditions, social expectations and customer demands affect social innovation. Unlike these, only a few studies have mentioned that educational activities affect social innovativeness. In order to eliminate this deficiency, it was decided to conduct a study to determine what kind of educational activities should be carried out in order to increase the ability to make social innovativeness, which is one of today's important competitive tools, and to contribute to its dissemination among university students, and to what extent these activities affect innovation ability.

In this study, 405 students were selected according to the simple random sampling method from the students studying at Elazig Firat University in the 2018-2019 academic year in order to determine the effect of educational activities on the level of social innovativeness, and a face-to-face survey was conducted. According to the results obtained from the study; It has been determined that the social innovativeness level of the students is quite good, participation in activities or events such as seminars and conferences related to social innovativeness, taking lessons or courses, participation in social media and electronic media increases the level of social innovativeness. In other words, it is interpreted that these activities have an increasing effect on social innovation. In addition, it was determined that students wanted to develop new products with social content in order to improve the quality of life of the society.

Keywords: Social innovation; social change, innovation level, educational activities.

GİRİŞ

Çağdaş sosyologların, toplumsal değişimi başlatmanın ve tesis etmenin yeni yolları olarak kavramlaştırdığı sosyal yenilikçiliğin, toplumdaki sosyal etkileşim süreci üzerinde etkili olan baskılanmış sosyal isteklerin, yenilikçi yöntemlerle karşılanması şeklinde de ifade edildiği görülmektedir (Yeşilkaya ve Yıldız, 2018). Sosyal yenilik öncelikli olarak sosyal amacı olan örgütler tarafından geliştirilen ve yayılan, sosyal ihtiyaçları karşılama amacı olan inovasyon uygulamaları ve hizmetlerdir. AB komisyonunun yayımlanmış olduğu raporlarda ise sosyal yenilikçilik, hem amacının hem de çıktısının sosyal olduğu yenilikler olarak tanımlanmıştır. Buna göre sosyal yenilikçilik, sosyal ihtiyaçları daha etkili bir şekilde karşılayan ve yeni iş birlikleri veya sosyal ilişkiler oluşturan yeni fikirleridir.

Sosyal yenilikçilik, sosyal problemlere ve ihtiyaçlara yenilikçi çözümler üretme sürecini ifade eden bir kavramdır ve birincil önceliği “toplum” odaklı değerler üretmektir (Yavuzaslan, 2017). Sosyal yenilik, toplumun büyük bir kesimi için mevcut durumun iyileştirilmesi ve kalitenin artırılması, duyarlılaşma, toplanma ve harekete geçme, toplumsal değişime yol açan yeni davranışlar geliştirme ve bu gelişimler için normların veya mevcut sosyal modellerin reddedilerek yeni modellerin benimsenmesidir (Tatar ve Arslan, 2017). Sosyal yenilik; sosyal değişimlerin sürdürülebilir olması için ihtiyaç duyulan fikirleri, yetenekleri, sosyal düzenlemeleri ve kaynakları harekete geçirerek toplumdaki sorunlara yenilikçi çözümler üreten bir süreçtir. Sosyal yenilik, bir ülkenin vizyonuna paralel olarak toplumun yönlendirilmesi sürecidir (Topsakal ve Yüzbaşıoğlu, 2017).

Sosyal yenilikçilik, sosyal ihtiyaçların karşılanması amacıyla yeni fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanmasını kapsayan, böylelikle sosyal ilişkileri ve sistemi yeniden yapılandıran ve bireylerin yaşam kalitesinin artırılmasını sağlayan bir süreç (Erbil, 2017) olarak tanımlanmakta ve toplumun karşılaştığı ekonomik, kültürel ve sosyal problemlere çözüm bulma çabasıdır. Sosyal yenilikçilik; çalışma koşullarından eğitime, toplumun geliştirilmesinden toplum sağlığına kadar, sivil toplumu genişleten ve güçlendiren her türlü sosyal ihtiyaçları karşılayan yeni stratejileri, kavramları, fikirleri, ilişkileri ve kuralları ifade etmektedir. Sosyal yenilikçilik; sosyal girişimi, sosyal ve ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalan kişileri ve toplumu hedef almaktadır. Sosyal yenilikçilik uygulama

örneklerinden bazıları; sağlık, kültür, sanat, istihdam, barınma, eğitim, çevre gibi sosyal sorunların gözlenebileceği alanlarda yeni hizmetlerin sunulması, gelir getirici yeni faaliyetlerin uygulanması, hizmetlerden yararlanan kitleyi genişleterek yeni kaynaklar bulma stratejilerinin benimsenmesi şeklinde sıralanabilir (Kazançoğlu ve Dirsehan, 2016).

Sosyal yenilikçilik; ekonomik krizler, iklim değişimi, enerji ve kaynak yetersizliği, sağlık hizmetleri ve demografik dengesizlikler gibi birçok küresel sorunla baş etmek için yeni çözümler ve uygulamalar sunan bir yaklaşım olarak da tanımlanabilmektedir (Özdemir ve Ar, 2015: 20). Sosyal yenilik, yeni sosyal ilişkiler oluşturmak ve sosyal ihtiyaçları karşılamak için yeni fikirlerin geliştirilmesinde de kullanılan bir kavram olup, sosyal etkileşim sürecini etkileyerek baskılanmış sosyal isteklerin yenilikçi yöntemlerle karşılanmasını da sağlayabilmektedir (Özmete ve Akgül Gök, 2015). Sosyal yenilikçilik, bireylerin ve toplumun karşı karşıya kaldığı problemlere çözümler bulmak, insan hayatında olumlu değişimler yapmak üzere somut yollar bulmayı ifade etmekte ve klasik metotlardan daha etkili çözümler sunan, yeni örgüt yapıları, yaşam tarzları ve yeni hayat düzenleri içermektedir (Seçkin Halaç, Eren ve Bulut, 2014).

Bu kapsamda, günümüzde bir rekabet aracı olarak kabul edilen sosyal yenilikçilik yeteneğinin gelişimine katkı sağlamak ve üniversite öğrencilerinin bu yeteneklerini geliştirmek amacıyla böyle bir araştırma yapılmasına karar verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda üniversite öğrencilerinin sosyal yenilikçilik düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen bir anket uygulaması yapılmış ve elde edilen verilerin analizi sonucu öğrencilerin bu yeteneklerini artırmak için ne tür eğitim faaliyetlerinin yapılması gerektiği belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın son kısmında, anketlerden elde edilen bulgulara göre öğrencilerin sosyal yenilikçilik yeteneklerinin artırılmasını sağlamak üzere neler yapılabileceği ve bu yeteneğin artmasını nelerin etkilediğini belirlemek üzere bazı ilişki analizleri yapılmış, elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin sosyal yenilikçilik yeteneklerini geliştireceği varsayılan bazı öneriler geliştirilmiştir.

1. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

Yeşilkaya ve Yıldız (2018) yaptıkları çalışmada, bireysel davranış özelliklerinin sosyal yenilik eğilimine etkisini incelemişlerdir. Bu bağlamda, Ardahan belediyesi bünyesinde çalışmakta olan 108 personelin katıldığı bir anket uygulaması yapılmış ve çalışan davranışlarının, sosyal yenilik eğilimlerine olumlu yönde etki ettiğini, sosyal yenilik düzeylerinin 0,784 puan olduğu belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılanların bireysel davranışlarının sosyal yenilik eğilimlerini 0,98 oranında olumlu olarak ve son derece güçlü bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Chueri ve Araujo (2018) yaptıkları çalışmada, sosyal yenilik alanında proje geliştirmede kullanılacak en son teknolojiyi belirlemek amacıyla literatürde yapılan toplam 576 çalışmadan 28 makaleyi seçerek değerlendirilmiş ve sistematik bir literatür haritası hazırlamışlardır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, sosyal yenilik geliştirme sürecinin - fikirten uygulamaya ve ölçeklenebilirliğe kadar- tam olarak tanımlanabildiği, yöntem ve araçların kullanılabilirdiği, kuruluşların yeteneklerini geliştirebildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yavuzaslan, (2017), Avrupa Birliğinin (AB) sosyal bütünleşme çalışmalarını yenilikçilik politikaları kapsamında inceledikleri çalışmasında; Avrupa Birliğinde sosyal bütünleşmenin sağlanabilmesi için yenilikçi bir anlayışın oluşması gerektiğini ileri sürmüştür, AB bütünleşme sürecinde ortaya çıkan sorunların çözülmesi için yenilik ve sosyal yenilikçilik çalışmalarının yeni bir metot olarak kullanılması gerektiğini örneklerle açıklamıştır. Çalışmada yapılan analizler sonucunda, AB ülkelerinde uygulanan sosyal yenilik politikalarının üye ülkelerin refah düzeyleri arasındaki farklılıkları ortadan kaldıracak ve AB ülkelerindeki sosyal bütünleşmeyi hızlandıracağı ileri sürülmüştür.

Topsakal ve Yüzbaşıoğlu (2017) yaptıkları çalışmada, sosyal yenilik kavramıyla sosyal değişim ilişkisini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma literatür araştırmasına dayalı olup, sosyal yeniliğin kavramsal bir modelinin araştırmasıdır. Çalışma sonucunda, sosyal yeniliğin koşullarını sosyal, çevresel ve ekonomik sorunların belirlediği, çok çeşitli aktör ve paydaşlar

tarafından uygulamaya konulduğu ve hedefin yalnızca sosyal problemleri etkili bir biçimde çözmek olduğu ifade edilmiştir.

Tatar ve Arslan (2017), yaptıkları araştırmada, sosyal yenilik kavramı ve gelişimiyle ilgili geniş bir literatür taraması yaparak, sosyal yeniliğin temel prensibinin toplumsal ve bireysel sorunların çözümünde yeni fikirlerin yaşama geçirilmesi ve öncelikle bireysel yaşam koşullarında farklılık oluşturmayı içerdiğini ileri sürmüşlerdir. Bu bağlamda yapılan çalışmanın, bundan sonra yapılacak çalışmalara kaynaklık yapacağı, konunun daha geniş bir yelpazede disiplinler arası bir bakışla araştırılması ve teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Jali vd., (2016), yaptıkları çalışmada, yeni bir yenilik stratejisi olan sosyal yenilikçiliği ve bilgi kaynağı arasındaki ilişkiyi kavramsal olarak incelemişlerdir. Çalışma sonucunda sosyal yeniliğin; kötü yaşam koşullarını, düşük eğitim sistemlerini, kamu gelir eşitsizliğini, işsizlik sorununu, düşük ekonomik büyüme gibi sosyal, ekonomik ve teknolojik sorunların tümünü çözmeye, olağanüstü bir yol olduğu ileri sürülmüştür. Çalışmada, sosyal yeniliğin ve bilgi kaynağının birbiriyle ne kadar bağlantılı olduğu, birçok ülkenin temel ihtiyaçlarını karşılayabileceği de göz önünde tutularak ciddi bir şekilde meşgul olması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Kazançoğlu ve Dirsehan (2016) yaptıkları çalışmalarında, örnek olarak seçtikleri Seferihisar ilinde gerçekleştirilen sosyal yenilikleri, yerel ekonominin ve sosyal yapının nasıl değiştirildiğini, değişimin yöresel gelişmeye katkısını, derinlemesine görüşme tekniğiyle incelenmişlerdir. Çalışma sonucunda, Türkiye'deki diğer sakin şehirleri de içine alan ve sosyal yenilik açısından şehirlerarası farkları öne çıkarmayı hedefleyen farklı çalışmaların yapılması gerektiği ileri sürülmüştür.

Özdemir ve Ar (2015) yaptığı çalışmalarında, sosyal yenilikçilik ile ilgili unsur ve etkili faktörleri belirlemek üzere, kalkınma ajanslarında çalışan 32 uzmanın katıldığı bir anket uygulaması yapmışlardır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; sosyal yenilikle en çok ilişkisi olan kavramın sosyal girişimcilik kavramının olduğunu, sosyal yeniliği etkileyen en önemli faktörün de toplumsal beklentiler olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra; eğitim, sağlık, çevre, ekonomi gibi konularda en çok sosyal yenilik

geliştirme potansiyelinin bulunduğu, bu süreçte en önemli rolün belediyeler tarafından üstlenilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

Seçkin Halaç, Eren ve Bulut (2014) yaptıkları araştırmada, bireysel düzeyde Türk kültürü için uygun bir sosyal yenilikçilik ölçeği geliştirerek ilgili yazınına kazandırmayı amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda, çalışmaya veri sağlamak için bir anket uygulaması yapılarak farklı bölgelerdeki üniversitelerden veriler toplanmıştır. Elde edilen bu verilerden yararlanılarak tek boyut ve sekiz madde olan, geçerli-güvenilir bir sosyal yenilik ölçeği hazırlanmıştır.

Cajaiba-Santana (2014) yaptığı çalışmada, sosyal yenilik çalışmalarına ışık tutmak, konunun teorik ve kavramsal olarak daha iyi anlaşılması sağlamak üzere teorik bir çalışma yapmıştır. Çalışmada, toplumsal değişimi öngören bir uygulama alanı olarak sosyal yenilik, sosyal değişimin itici gücü olarak yeni bir kavramsal çerçeveye konulmuştur. Çalışmada, sosyal yenilikçilik bir süreç olarak değerlendirmekte, ancak sosyal yenilikçilik alanını tek bir bakış açısı etrafında birleştirmemektedir. Bu yaklaşımla sosyal yenilik süreçlerinin karmaşıklığı azaltılacak ve farklı yaklaşımlardan da yararlanarak tasarım ve yenilik yapma yeteneğimizi artırabileceğimiz ileri sürülmüştür.

Balta, Darlington, Smith ve Cornelius (2012) yaptıkları çalışmada, İngiltere'deki sosyal girişimlerin büyümelerini sınırlayan değişken politikalar ve ekonomik durgunluklar sebebiyle yaşadıkları sorunlara çözüm bulmaya çalışmışlardır. Çok yönlü bu vaka çalışmasına kıdemli yöneticiler, müteveli heyetleri ve araştırmacılar katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sosyal yenilik uygulamalarının potansiyel olarak sosyal işletmelerin sürdürülebilirliği ve büyümesi için potansiyel sağladığı belirlenmiştir. Sosyal girişimcilerin karşılaştığı sorunların üstesinden gelme şanslarını artırabilecek pazar odaklı bir stratejinin geliştirilmesi gerektiği, bu dönemlerde faaliyet gösteren girişimlerin uyum sorunu yaşamamaları için hizmetlerini müşteri isteklerine göre kişiselleştirmeleri gerektiği ileri sürülmüştür.

Yukarıda incelenen literatür çalışmalarında, bireysel davranışların, teknolojinin, yenilik politikalarının, sosyal-çevresel-ekonomik sorunların çözümü, yaşam koşulları, toplumsal beklentiler, müşteri isteklerinin sosyal yenilikçiliği etkilediği belirlenmiş, bunlardan farklı olarak yalnızca birkaç

çalışmada eğitim faaliyetlerinin (Özdemir ve Ar, 2015; Jali vd., 2016) sosyal yenilikçiliği etkilediğinden bahsedildiği görülmüştür. Bu eksikliği gidermek üzere günümüzün önemli rekabet araçlarından birisi olarak kabul edilen sosyal yenilikçilik yapma yeteneğinin artırılması ve üniversite öğrencileri arasında yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak için ne tür eğitim faaliyetleri yapılması gerektiği ve bu faaliyetlerin yenilik yeteneğini ne kadar etkilediğini belirlenmeye çalışılacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN AMAÇ, KAPSAM VE YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, günümüzde önemli bir rekabet aracı olarak kabul edilen sosyal yenilikçilik yeteneğinin artırılması ve üniversite öğrencileri arasında yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak için ne tür faaliyetler yapılması gerektiği ve eğitim faaliyetlerin sosyal yenilikçilik düzeyine etkilerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda üniversite öğrencilerinin sosyal yenilikçilik düzeylerini ölçmek üzere ilgili literatürden yararlanılarak bir ölçek geliştirilecek ve bu ölçek vasıtasıyla elde edilen verilerin istatistiksel analizleri yapılacaktır. Ayrıca, çalışmayla ilgili karşılaşılan sorunlar da belirlenerek bu sorunların çözümü için öneriler geliştirilmeye çalışılacaktır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, 2018-2019 öğretim yılı güz döneminde Fırat Üniversitesinin değişik fakültelerinde öğrenim görmekte olan yaklaşık 50 bin öğrencinin tümüdür. Bu evrenden basit tesadüfi örneklem metoduna göre 500 anket formu dağıtılmış ve 405 öğrenciden geri dönüş alınabilmıştır. Evreni temsil eden örneklem sayısının kaç olması gerektiğine yönelik yapılan bazı araştırmalar, bu büyüklükteki bir evren için kabul edilebilir örneklem sayısının 387 olduğunu belirtmektedir (Altunışık vd., 2007; Akbulut, 2010). Bu bilgi göz önünde bulundurulduğunda, çalışmada elde edilen 405 örneklem sayısının araştırma evrenini temsil etme yeteneğine sahip olduğu söylenebilir.

2.3. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Çalışmaya veri sağlamak amacıyla hazırlanan anket için öncelikle, literatürde daha önceki araştırmalarda kullanılan anketler incelenmiş (Eren, 2010; Aksay, 2011; Özdemir ve Ar, 2015), uzman görüşüne başvurulmuş ve

bu bilgilerden yararlanılarak yazarlar tarafından "Sosyal Yenilikçilik Seviyesi Ölçme Anketi" adlı yeni bir anket hazırlanmıştır. Geliştirilen bu ankette toplam 37 soru bulunmakta, bunlardan 7 adedi öğrencilerin demografik bilgilerini, 30 adedi ise öğrencilerin sosyal yenilikçilik seviyelerini ölçmeye yönelik sorulardır. Soruları cevaplandırmak üzere öğrencilere beşli likert tipi cevap seçenekleri sunulmuş ve öğrencilerin sorulara verdikleri cevaplar puana dönüştürülerek 5 tam puan üzerinden değerlendirilmiştir.

Ankette bulunan 37 soru için yapılan Alfa güven testi 0.87 (%87) olarak hesaplanmış ve bu sonuca göre uygulaması yapılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler SPSS paket programına girilmiş ve yapılan istatistiki analiz sonuçları yorumlanarak aşağıda sunulmuştur.

3. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmaya katılan öğrencilerden elde edilen veriler istatistiksel analizlerden geçirilerek sonuçlar; Üniversite Öğrencilerinin demografik özellikleri ve Üniversite Öğrencilerinin sosyal yenilikçilik düzeyleri başlıkları altında yorumlanarak aşağıda sunulmuştur.

3.1. Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Anketlere cevap veren ve Elazığ Fırat Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerden rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 405 öğrencinin demografik bilgileri aşağıda verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre dağılımları; %65(264) kadın ve %35(141) erkek öğrencidir. Öğrencilerin; %27(109)'si İktisadi ve İdari Bilimler, %17(71)'si Mühendis, %14(55)'ü Sağlık Bilimleri, %11(43)'i Meslek Yüksekokulu, %9(36)'u Fen-Edebiyat, %7(29)'si Eğitim, %6(25)'si Beden Eğitimi ve Spor, %3(12)'ü İletişim, %2(10)'si İlahiyat, %2(8)'si Teknoloji, %2(7)'si Tıp Fakültesi öğrencisidir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre dağılımı; %38(155) dördüncü sınıf, %28(114) birinci sınıf, %15(59) üçüncü sınıf, %9(37) ikinci sınıf, %5(22) yüksek lisans, %4(17) uzatmalı öğrenci, %1(1) doktoralı öğrencilerdir. Öğrencilerin ikamet ettikleri yerlere göre dağılımı incelendiğinde ise; %52(212) ailesiyle birlikte, %40(160) yurttan, %8(33) öğrenci evinde kaldığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğrencilerin sosyal yenilikçilikle ilgili ders-kurs-eğitim alma durumuna göre dağılımı; %91(367) hayır, %9(38) evet yanıtını vermiştir. Öğrencilerin üniversitede veya üniversite dışında sosyal yenilikçilikle ilgili herhangi bir faaliyet veya etkinliğe katılım durumu; %76(308) hayır katılmadım, 24%(97) evet katıldım şeklindedir. Öğrencilerin sosyal medya veya e-mail gruplarına katılıma, paylaşım durumları; %79(320) hayır katılmadım, %21(85) evet katıldım şeklindedir.

3.2. Öğrencilerinin Sosyal Yenilikçilik Düzeyleri

Fırat Üniversitesinin değişik fakültelerinde 2018-2019 öğretim yılında öğrenim gören 405 öğrencinin sosyal yenilikçilik düzeyi, toplam beş puan üzerinden ortalama 3,62 puan olarak hesaplanmıştır. Yapılan bu uygulama çalışması sonucunda, sosyal yenilikçilik ölçeğinden elde edilen bilgiler ve yorumları aşağıda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin düşüncelerinin her daim doğru olmayabileceği ve hata yapılmasının da mümkün olabileceği fikrine katılıma durumu; %45(184) tamamen katılmakta, %33(133) katılmamakta, %16(63) kararsız olanlar, %4(16) katılmayanlar, %2(9) kesinlikle katılmayanlar şeklindedir. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin çoğunluğu fikirlerinin sürekli başarılı olmayabileceğini ve hata yapılabileceği kabul ettikleri ifade edilebilir. Öğrencilerin sosyal konularla ilgili empati yapma ve yardım etme isteğiyle ilgili görüşleri; %48(196) kesinlikle var, %32(129) var, %14(55) kararsız olanlar, %4(17) yok, %2(8) kesinlikle yok şeklindedir. Elde edilen bu sonuçlara göre, öğrencilerin çoğunluğunun empati kurma ve yardım etme isteğine sahip oldukları söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen verilere göre; öğrenciler sosyal problemleri yakın çevrelerindeki tüm insanlarla tartışma fikrine; %35(143) kesinlikle katılmakta, %26(106) katılmamakta, %22(89) kararsız, %12(49) katılmamakta, %4(18) asla katılmamaktadır. Bu sonuca göre, öğrenciler sosyal problemleri yakın çevresindeki insanlarla tartışmaktan hoşlandığı söylenebilir. Öğrencilerin sosyal yeniliğin gelişmekte olan ülkeler için çok daha önemli olduğu düşüncesine katılma durumları; %51(207) kesinlikle katılmakta, %28(112) katılmakta, %11(46) kararsız, %5(20) katılmamakta, %5(20) kesinlikle katılmamaktadır. Bu sonuçlara göre, öğrenciler sosyal yenilikçiliğin gelişmekte olan ülkeler için çok daha ehemmiyetli olduğunu

düşündükleri ifade edilebilir. Öğrenciler, sosyal gelişmelerin sürdürülebilir olması için öncelikle insan zihninin değişmesi gerektiği fikrine katılım durumu; %52(212) kesinlikle katılmakta, %23(93) katılmakta, %14(58) kararsız, %6(25) katılmamakta, %4(17) asla katılmamaktadır. Buna göre, öğrencilerin çoğunluğu sosyal gelişmelerin sürdürülebilir olması için öncelikle insan zihninin değişmesi gerektiği fikrini taşımaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, öğrenciler, sosyal, insani ve örgütsel gelişmeler olmaksızın yalnızca teknolojik yeniliklerle ekonomik ve yaşamsal koşulların iyileştirilemeyeceği düşüncesine katılıma durumları; %26(105) kesinlikle katılıyorum, %25(99) katılıyorum, %24(99) kararsızım, %13(52) katılmıyorum, %12(50) asla katılmamaktadır. Bu sonuçlara göre öğrencilerin çoğu, sosyal, insani ve örgütsel gelişmeler olmaksızın yalnızca teknolojik yeniliklerle ekonominin ve yaşam şartlarının iyileştirilemeyeceği düşüncesine tamamen katılmaktadırlar. Öğrenciler, toplumsal yaşam seviyesini yükseltmek için sosyal içerikli ürün ve hizmetler tasarlamak gerektiği fikrini benimseme durumları; %43(175) kesinlikle katılmakta, %33(133) katılmakta, %16(67) kararsız, %5(19) katılmamakta, %3(11) kesinlikle katılmamaktadır. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin çoğunluğu toplumsal yaşam kalitesini artırmak için sosyal içerikli yeni ürün ve hizmetler tasarlamak gerektiğini düşünmektedir. Öğrenciler, toplumsal ve sosyal değişim yapma yöntemlerinin aranması gerektiği fikrine katılıma durumu; %35(143) katılmakta, %27(111) kararsız, %19(75) kesinlikle katılmakta, %14(57) katılmamakta, %5(19) kesinlikle katılmaktadır. Bu sonuçlara göre, öğrenciler toplumda politik ve sosyal değişim yapma yol ve yöntemlerini aramaktadırlar.

Araştırmadan elde edilen bilgilere göre, öğrencilerin toplumda sosyal dayanışma ve sosyal katılımı artırma yollarının aranması gerektiği fikrine katılım durumları; %37(151) katılmakta, %28(113) kesinlikle katılmakta, %20(82) kararsız, %11(45) katılmamakta, %4(14) kesinlikle katılmaktadır. Bu sonuçlara göre öğrencilerin çoğu; toplumsal sosyal dayanışma ve sosyal katılımın artırılması için yeni yolların aranması gerektiğine inanmaktadır. Öğrencilerin sosyal alışkanlık ve kurallarda değişim yapılması fikrine katılımları; %40(162) katılmakta, %27(110) kararsız, %20(81) kesinlikle katılmakta, %9(38) katılmamakta, %4(14) kesinlikle katılmamaktadır. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin çoğunluğu sosyal alışkanlık ve kurallarda

değişim yapılması gerektiği düşüncesine kesinlikle katılmaktadır. Öğrencilerin, sosyal konuların ilgilerini çektiği fikrine katılıma durumları; %38(156) katılmakta, %33(133) kesinlikle katılmakta, %21(85) kararsızdır, %6(23) katılmıyor, %2(8) tamamen katılmaktadır. Bu neticelere göre, sosyal konular öğrencilerin çoğunun ilgisini çekmektedir.

Araştırmadan elde edilen bilgilere göre, öğrencilerin uzun dönemli sağlıklı bir ekonominin oluşması için sosyal yenilikçiliğin oldukça önemli olduğu düşüncesine katılıma durumu; %40(163) katılmakta, %33(133) kesinlikle katılmakta, %18(72) kararsız, %6(24) katılmamakta, %3(13) kesinlikle katılmaktadır. Bu sonuçlara göre öğrencilerin çoğu, uzun dönemli sağlıklı bir ekonominin oluşmasında sosyal yenilikçiliğin öneminin çok fazla olduğuna inanmaktadır. Öğrencilerin, sosyal sorunlarla ilgili sorumluluk hissetmesi gerektiği düşüncesine katılıma durumları; %33(134) katılıyorum, %27(109) kararsızım, %25(102) kesinlikle katılıyorum, %11(43) katılmıyorum, %4(17) kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Elde edilen sonuçlara göre, öğrencilerin çoğunluğu sosyal sorunlarla ilgili olarak kendilerini sorumlu hissetmektedir. Öğrencilerin sosyal yenilikçilik konusunda yeterli bilgi sahibi olduğu fikrine katılıma durumu; %32(139) kararsız, %24(97) katılıyorum, %20(80) katılmıyorum, %11(45) kesinlikle katılmıyorum, %11(44) kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin çoğu sosyal yenilikçilik konusunda kesin olarak bilgi sahibi değildir.

Araştırmadan elde edilen bilgilere göre, öğrencilerin sosyal yenilikçilik sürecinde devlet kurumları daha önemlidir düşüncesine katılım durumları; %32(131) kararsız, %27(109) katılıyorum, %17(68) katılmıyorum, %14(58) kesinlikle katılıyorum, %10(39) asla katılmamaktadır. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin çoğu sosyal yenilikçilik konusunda kamu kurumlarının daha önemli fonksiyonlara sahip olduğuna inanmaktadır. Öğrenciler sosyal yenilikçilik konusunda sivil toplum kuruluşları ve derneklerin daha fazla fonksiyonel olması gerektiği fikrine katılım durumları; %33(134) kararsız, %26(104) katılmamakta, %20(80) katılmamakta, %13(51) kesinlikle katılmakta, %9(36) kesinlikle katılmamaktadır. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin çoğu sosyal yenilikçilik konusunda STK ve derneklerin daha fonksiyonel olduğuna inanmaktadır. Öğrenciler sosyal yenilikçiliğin ülkemizde ilerlemesi için yeterince farkındalığın mevcut olduğu düşüncesine

katılım durumu; %26(108) kesinlikle katılmamakta, %24(98) kararsız, %24(96) katılmamakta, %15(60) katılmakta, %11(43) kesinlikle katılmaktadır. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin çoğunluğu sosyal yenilikçiliğin ülkemizde yaygınlaşması için farkındalığın yeterli düzeyde olduğuna inanmamaktadırlar.

3.3. Sosyal Yenilikçilik Seviyesini Etkileyebilecek Demografik Verilerin Analizleri

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin sosyal yenilikçilik düzeyi puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t testi analizi sonucuna göre, iki değişken arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır ($t= 3,685$; $p=0,000$).

Tablo 1: Cinsiyet ile Sosyal Yenilikçilik Düzeyi İlişki Analizi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	p
Sosyal Yenilikçilik Farkındalık Düzeyi	1.Kadın	264	3,69	0,486	3,685	0,000
	2.Erkek	141	3,49	0,549		

Tablo 1'de görüldüğü gibi, sosyal yenilikçilik düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında kadın öğrenciler lehine anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur ($p<0,05$). Bu sonuca göre, kadın ($\bar{X}=3,69$) öğrenciler, erkek ($\bar{X}=3,49$) öğrencilerden daha fazla sosyal yenilikçilik yapma yeteneğine sahiptir.

Üniversite öğrencilerinin sosyal yenilikçilik düzeylerinin fakültelerine göre değişiminin test edilmesi sonucunda, değişkenler arası dikkate değer bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($F=1,822$; $p=0,055$).

Tablo 2. Fakülte ile Sosyal Yenilikçilik Seviyesi İlişkisi

Fakülte	N	\bar{X}	S	F	P
İİBF	109	3,63	0,556		
Teknoloji	08	3,90	0,463		
Mühendislik	71	3,60	0,460		
Sağlık Bilimleri	55	3,67	0,464		
Fen-Edebiyat	36	3,51	0,601		
İletişim	12	3,47	0,538		
Eğitim	29	3,70	0,555	1,822	0,055
İlahiyat	10	3,68	0,372		
Beden Eğitimi	25	3,46	0,519		
Tıp	07	3,13	0,639		
Meslek	43	3,75	0,411		
Yüksekokulu					

Tablo 2'de görüldüğü gibi, üniversite öğrencilerinin sosyal yenilikçilik düzeylerinin fakültelerine göre anlamlı bir şekilde değişmediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ancak, ortalama puanlara bakılarak yapılabilecek değerlendirmeye göre; sosyal yenilikçilik konusunda Teknoloji Fakültesi ($\bar{X}=3,90$) öğrencilerinin birinci sırada, Meslek Yüksek Okulu (MYO) ($\bar{X}=3,75$) öğrencilerinin ikinci sırada ve Eğitim Fakültesi ($\bar{X}=3,70$) öğrencilerinin üçüncü sarada yer aldıkları yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin, sosyal yenilikçilik düzeyinin ilgili konuda *faaliyet veya etkinliklere katılım durumuyla* anlamlı bir şekilde değiştiği belirlenmiştir ($t=4,157$; $p=0,000$).

Tablo 3. Faaliyet ve Etkinlik Katılımı ile Sosyal Yenilikçilik İlişkisi

Boyutlar	Faaliyet Etkinlik	N	\bar{X}	S	t	p
Faaliyet veya etkinliklere katılım	Evet	97	3,81	0,468	4,157	0,000
	Hayır	308	3,56	0,518		

Tablo 3' te görüldüğü gibi, öğrencilerin sosyal yenilikçilik seviyesi ilgili konuda *faaliyet veya etkinliklere* katılım durumları ile anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Ayrıca, ortalama puanlara bakılarak yapılan değerlendirmeye göre; faaliyet ve etkinliklere katılanların puanlarının ($\bar{X}=3,81$), katılmayanlardan ($\bar{X}=3,56$) daha yüksek olduğu yorumu da yapılabilir. Buna sonuca göre, sosyal yenilikçilikle ilgili faaliyet veya etkinliklere katılanların yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal yenilikçilik seviyelerinin ilgili konuda *ders veya kurs alma durumuna* göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir ($t=3,272$; $p=0,002$).

Tablo 4. Ders veya Kurs Alma Durumu ile Sosyal Yenilikçilik İlişkisi

Boyutlar	Eğitim Alma	N	\bar{X}	S	t	p
Konuyla ilgili herhangi bir ders veya kurs alma durumu	Evete	038	3,87	0,494	3,272	0,002
	Hayır	367	3,60	0,513		

Tablo 4' te görüldüğü gibi, sosyal yenilikçilik konusunda ders veya kurs alan öğrencilerin düzeyi ($\bar{X}=3,87$), almayanlardan ($\bar{X}=3,60$) daha yüksektir. Hesaplanan bu sonuca göre, konuyla ilgili ders veya kurs alanların sosyal yenilikçilik seviyesinin daha yüksek olduğu yorumu yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal yenilikçilik seviyesinin ilgili konuda sosyal medya, e-posta gruplarına katılma durumuna göre değişimiyle ilgili yapılan t testi sonucunda, iki değişken arasında anlamlı bir değişim olduğu belirlenmiştir ($t=5,697$, $p=0,000$).

Tablo 5: Gruplara katılım faaliyetleri ile Sosyal Yenilikçilik Düzeyi İlişkisi

Boyutlar	Guruba					
	Katılım	N	\bar{X}	s	t	p
Konuyla ilgili herhangi bir ders veya kurs alma durumu	Evet	85	3,86	0,400	5,697	0,000
	Hayır	320	3,56	0,526		

Tablo 5’ te görüldüğü gibi, öğrencilerin sosyal yenilikçilik düzeyi ilgili konuda medya, e-posta gibi faaliyetlere katılım durumlarına göre değişmektedir. Bu sonuca göre ilgili konuda medya posta faaliyetlerine katılanların ($\bar{X}=3,86$) seviyesi, katılmayanların ($\bar{X}=3,56$) seviyesinden daha yüksektir. Yani bu faaliyetlere katılanların sosyal yenilikçilik düzeyinin arttığı yorumu yapılabilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sosyal yenilik, fertlerin ve toplumun karşılaştığı ekonomik ve sosyal problemlere çözüm bulmak için yeni, iyileştirilmiş etkinlikler, girişimler, hizmetler, süreçlerin veya ürünlerin uygulanması ve gelişimi, insan hayatında gelişme sağlayacak yeni yolların bulmasıdır. Çalışma koşulları, eğitim, toplumsal gelişim, sağlık ve çevre, iklim değişiklikleriyle ilgili sorunlara çözüm geliştirilmesi çalışmalarının tümünü kapsamaktadır.

Bu kapsamda, günümüzde bir rekabet aracı olarak kabul edilen sosyal yenilikçilik yeteneğinin gelişimine katkı sağlamak ve üniversite öğrencilerinin bu yeteneklerini geliştirmek amacıyla yapılan araştırmada, sosyal yenilikçilik düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen bir anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda öğrencilerin bu yeteneklerini artırmak için ne tür eğitim faaliyetlerinin yapılması gerektiği araştırılmıştır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal yenilikçilik seviyesi ortalama olarak 3,62 puan olarak hesaplanmış ve buna göre öğrencilerin sosyal yenilikçilik seviyesinin oldukça iyi olduğuna karar verilmiştir. Anketlerden elde edilen verilere göre, öğrencilerin çoğunluğu, sosyal yenilikçilik konusunda yeterli bilgi sahibi

olmayıp, sosyal yenilik kavramının teknoloji, çevre ve örgütsel yenilikle ilgili olduğunun farkındadır. Öğrenciler sosyal yenilikçilik sürecinde kamu kurumları, STK ve derneklerin daha fazla sorumluluk alması gerektiğine inanmaktadırlar. Öğrenciler toplumun yaşam kalitesinin iyileştirilmesinde sosyal içerikli yeni ürün ve hizmetler tasarlanması gerektiğine, toplumsal, politik ve sosyal gelişimi sağlamak için sürekli yeni yollar aranması gerektiğine, yenilik yeteneğini artırmak ve yaygınlaştırmak için yenilikçi eğitim yöntemlerinin geliştirilmesi gerektiğine inanmaktadır.

Öğrenciler sosyal gereksinimlerini karşılamak ve sorunlarına çözüm bulmak için yeni teknolojilerin kullanılması gerektiğine, toplumda sosyal dayanışma ve katılımı artıracak yeni yolların bulunması gerektiğine, sosyal ve örgütsel gelişim olmadan yalnızca teknolojik yeniliklerle ekonomik ve yaşamsal koşulların iyileştirilemeyeceği fikrini taşımaktadır. Öğrenciler sosyal alışkanlıkları değiştirmek için kesinlikle fırsat aranması gerektiğine, herhangi bir maddi menfaat beklemezsizin yakınlarına yararlı olmak gerektiğine, sosyal gelişimin sürekliliğini sağlamak için öncelikle düşüncelerin değişmesi gerektiğine, eğitim, çevre, sanat ve ekonomi gibi sosyal alanlarda gelişme sağlayacak yenilikler üretilebileceğine inanmaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğrenciler; sosyal problemlerin çözümünde herkesin bireysel sorumluluk hissetmesi gerektiğini, sosyal değişimin bireysel başarıdan daha önemli olduğunu, sosyal sorunları insanlarla tartışmak, bu konularda empati kurmak ve yardımlaşmak gerektiğini, bireysel hataların kabul edilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Öğrencilerin çoğunluğu sosyal yenilikçilik çalışmalarının ilerlemesi için ülkemizde yeterli farkındalığın bulunduğu, ellerindeki kaynaklarla sınırlı olmayıp sürekli yeni fırsatlar aramak gerektiğine inanmaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğrencilerin *sosyal yenilikçilik düzeylerinin demografik verilere göre değişiminin* testi sonucunda; kadın öğrencilerin erkeklerden daha fazla sosyal yenilikçi olduğu, sırasıyla Teknoloji Fakültesi, MYO ve Eğitim Fakültesi öğrencilerinin sosyal yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin *sosyal yenilikçilikle ilgili seminer konferans gibi faaliyet veya etkinliklere katılım, ders veya kurs alma, sosyal medya ve elektronik ortamlara katılanların* sosyal yenilikçilik

düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiş ve bu faaliyetlerin sosyal yenilikçiliği artırıcı etkileri olduğu yorumu yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara paralel olarak literatür taramasında incelediğimiz çalışmalarda genel olarak; bireysel davranışların, teknolojinin, yenilik politikalarının, sosyal-çevresel-ekonomik sorunların çözümü, yaşam koşulları, toplumsal beklentiler, müşteri isteklerinin, sosyal yenilikçiliği etkilediği belirlenmiştir. Bunlardan farklı olarak yapılan bu çalışmanın sonuçlarına benzer sonuçlar elde eden bazı çalışmalarda; eğitim faaliyetlerinin (Özdemir ve Ar, 2015; Jali vd., 2016) sosyal yenilikçilik düzeyini etkileyebileceğinden bahsedilmiştir. Bu bulgulara dayanarak çalışmadan elde edilen sonuçların literatürdeki bazı bulgularla aynı doğrultuda olduğu, çalışmanın günümüzün önemli rekabet araçlarından birisi olarak kabul edilen sosyal yenilikçilik yapma yeteneğinin artırılması ve üniversite öğrencileri arasında yaygınlaştırılmasına katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Bu sonuçlar çerçevesinde üniversite öğrencilerinin sosyal yenilikçilik düzeylerini artırma ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak üzere; öğrenimleri süresince tüm fakültelerde ilgili en az birkaç ders almalarının sağlanması, öğrencilerin yaptıkları seminer ve konferans gibi organizasyonlarda sosyal yenilikçiliğin ön plana çıkarılması, konuyla ilgili sosyal medyada tartışma ve fikir alışverişlerinin, tartışmaların yapıldığı grupların oluşturulması ve öğrencilerin elektronik ortamdan yararlanma imkanlarının artırılması gerektiği önerileri geliştirilebilir. Ayrıca bu faaliyetlerin yürütülmesinde yalnızca üniversitelerin değil de tüm kamu kuruluşları ve STK'ların da katkı sağlaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AKBULUT, Yavuz (2010). Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları, İstanbul: Pasifik Ofset

AKSAY, K. (2011). Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.

ALTUNIŞIK, Remzi; Coşkun, Recai; Baraktaroğlu, Serkan ve Yıldırım, Engin (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, İstanbul: Avcı Ofset.

BALTA, M.E., Darlington, C., Smith, S.L. and Cornelius, N (2012). Entrepreneurial Orientation and Social Innovation Practices in Social Enterprises: The Rhetoric and Reality. *Entrepreneurial Orientation and Social Innovation Practices in Social Enterprises: The Rhetoric and Reality*. International Journal of Business and Social Science, Volume 3, Issue 17, pp.24-32.

CAJAİBA-SANTANA, G. (2014). “Social innovation: Moving the field forward. A conceptual framework”, *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 82, pp.42-51.

CHUERİ, L and ARAUJO, R (2018). How Social Innovation Projects Are Managed? Answers From A Literature Review. *European Public & Social Innovation Review* Volume 3, Issue 2.

ERBİL, C. (2017). Piramidin Altı (Bottom of the Pyramid) Stratejisinin Sosyal İnovasyon Süreci ile Eyleme Dönüştürülmesi: Bir Durum Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, s.307-338.

EREN, Hakan (2010). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Yenilikçilik Kapasitelerinin Teknolojik Yenilikçilik Eğilimlerine Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Model Önerisi, *Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.

JALI, M.N., ABAS, Z. and ARİFFİN, A.S. (2016). Social Innovation and Knowledge Resource: A Conceptual Understanding. *Journal of Business and Economics*, Volume 7, No 9, pp.1572-1579.

KAZANÇOĞLU, İ ve Dirsehan, T (2016). Sosyal İnovasyon İle Sakin Şehirlerarasındaki İlişkinin Sosyal Girişimciler Açısından İncelenmesi: Seferihisar Örneği, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 7, s.135-161.

ÖZDEMİR, F. ve AR, İ.M, (2015). Sosyal Yenilik Üzerine Bir Alan Araştırması, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, s.17-43.

ÖZMETE, E. ve AKGÜL GÖK, F. (2015). Sürdürülebilir Kalkınma İçin Sosyal İnovasyon ve Sosyal Hizmet İlişkisinin Değerlendirilmesi, Toplum ve Sosyal Hizmet, Cilt 26, Sayı 2, s.127-143.

SEÇKİN HALAÇ, D., EREN, H. ve BULUT, Ç. (2014). Sosyal Yenilikçilik: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 32, Sayı 1, s.165-190.

TATAR, Ş.B ve ARSLAN, M. (2017). Sosyal İnovasyon Kavramı: Bir Literatür Taraması, International Journal of Academic Value Studies, Cilt: 3, Sayı: 12, s.321-338.

TOPSAKAL, Y ve YÜZBAŞIOĞLU, N. (2017). Sosyal İnovasyon Kavramsal Model Önerisi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 13, Sayı 3, s.565-576.

TOPSAKAL, Y. ve YÜZBAŞIOĞLU, N. (2018). Turizm İşletmelerinin Özelliklerine Göre Sosyal İnovasyon Algı Farkları, Turizm Zekası Ve Akıllı Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, s.27-46.

YAVUZASLAN, K. (2017). Brexit Yol Ayrımında Avrupa Birliği Sosyal Bütünleşme Çabalarına İnovatif Bir Yaklaşım: Sosyal İnovasyon, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, s.225-250.

YEŞİLKAYA, M ve YILDIZ, T, (2018). Özgeci Davranış Ekseninde Sosyal İnovasyon Eğiliminin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, C:2, S:4, s.81-97.

TÜRKİYE'DE KOVAN TIPLERİNİN BAL ÜRETİMİNE ETKİSİNİN EŞBÜTÜNLEŞME ANALİZİ YÖNTEMİ İLE BELİRLENMESİ

Sait PATIR¹
M. Zeki SEÇKİN²

Geliş Tarihi: 04/08/2020
Kabul Tarihi: 08/09/2020

ÖZET

Türkiye; uygun iklim koşulları, çeşitli bitki örtüsü ve grup halinde yaşayan arı topluluğu bakımından arıcılıkta büyük bir öneme sahiptir. Fakat ülkemiz arıcılıkta bu eşsiz doğal kaynaklarından yeterince yararlanamamaktadır. Bunu etkileyen en önemli nedenlerden bir tanesi arıcılığın çağdaş tekniklere uygun olarak yapılmamasıdır. Ülkemizin neredeyse her ilinde geleneksel veya modern yöntemlerle arıcılık yapılmaktadır. Geleneksel arıcılıkta iklim değişiklikleri, göçebe arıcılığın yapılması, kovana dışardan müdahale etmenin kısıtlı olması, eski tip kovanları taşımanın zorluğu ve maliyetli olması gibi nedenlerden dolayı yerini modern tip kovanlar almaya başlamıştır. Modern tipteki kovanların kullanılmasına başlanmasıyla birlikte bal üretimindeki verim de artmaya başlamıştır. Bu çalışmada eski ve modern tipteki arı kovanı kullanmanın ileriki yıllarda bal üretimine etkisi araştırılmıştır. Bunun için, 2004-2018 yılları arasındaki on beş yıllık dönemde ülkemizde kullanılan kovan tiplerine ait zaman serisi, eşbütünleşme tekniği ile analiz edilmiştir. Eşbütünleşme testi sonucuna göre, ülkemizde 2004-2018 yılları arasındaki on beş yıllık dönemde, eski ve modern tipteki arı kovanı kullanımıyla bal üretimi arasında anlamlı bir eşbütünleşme ilişkisi bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Arıcılık, Kovan tipi, Bal, Eş bütünleşme analizi

¹ Prof. Dr., Bingöl Üniversitesi ,İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, spatir@bingol.edu.tr, ORCID : 0000-0002-1592-1094

² Bingöl Üniversitesi, m.zeki12@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7664-4916

The Effects of Beehive Types in Honey Production in Turkey: The Cointegration Analysis

ABSTRACT

Turkey; In terms of suitable climatic conditions, various flora and group of bees living in beekeeping community is of great importance. However, our country cannot benefit from these unique natural resources sufficiently in beekeeping. One of the most important reasons affecting this is that apiculture is not performed in accordance with contemporary techniques. In almost every province of our country, beekeeping is carried out by traditional or modern methods. Modern beehives are being replaced by traditional beekeeping due to climate changes, nomadic beekeeping, and limited external intervention to the beehive, the difficulty and cost of transporting old-style beehives. With the introduction of modern types of beehives, the efficiency in honey production has started to increase. In this study, the effect of using old and modern types of beehives on honey production in the following years was investigated. For this purpose, the time series of hive types used in Turkey in the fifteen years period between 2004 and 2018 were analysed by cointegration technique. According to the result of the cointegration test, no significant cointegration relationship was found between the use of old and modern types of beehives and honey production during the fifteen years period between 2004-2018 in our country.

Keywords: Beekeeping, Beehive Type, Honey, Cointegration Analysis

GİRİŞ

Arıcılık, hem insan sağlığı açısından hem de ekonomik getirisiyle yıllardır insanlar için cazibeli bir uğraş alanı olmuştur. Arıcılık, dünyada yapılan en eski tarımsal faaliyetlerden biridir. Arıcılık geçmişte daha çok ilkel yollarla yapılırdı. Fakat zamanla modern tekniklerle yapılmaya başlandı ve ciddi bir kazanç getirisi olma yolunda ilerlemektedir. Ülkemizde de binlerce yıl öncesinden başlayıp kuşaktan kuşağa devam eden ve günümüzde daha çok modern tekniklerle devam eden arıcılık faaliyeti, ülke ekonomisine verdiği katkıyla ve halka sağladığı iş imkânlarıyla önemli tarım faaliyetlerinden biridir. Ülkemiz üç yanı denizlerle kaplı, Asya ve Avrupa kıtalarını birbirine bağlayan önemli bir kavşak noktası olması yanında coğrafyasındaki çeşitlilik nedeniyle arıcılık faaliyetleri bakımından uygun ortama sahiptir. Ülkemiz bitki çeşitliliği bakımından Akdeniz, Karadeniz, Sibiryaya ve İran flora bölgelerine komşu olmasından dolayı arıcılık faaliyeti için en uygun ortama sahip ülkelerden bir tanesidir.

Arıcılık, bal arılarının Avustralya ve Amerika kıtalarından diğer kıtalara da geçmesinden sonra, tüm dünya ülkeleri arasında yer edinmeye başlamıştır. Ülkemiz bal üretimi konusunda çeşitli bitkilerin zenginliği ve dört mevsimin de belirgin olarak yaşanmasından dolayı şanslı bir ülkedir. 2018 yılı itibariyle Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü verilerine göre ülkemiz bal üretimi dünya sıralamasında ikinci ülkedir. Sıralamada birinci ülke Çin'dir (www.fao.org). Bu veriler ülkemizin dünya bal üretimi açısından önemli ülkeler arasında yer aldığını göstermektedir. Ülkemizde arıcılık, 2018 TÜİK verilerine göre sekiz milyonun üzerindeki kovan sayısı ve 100.000 tonun üzerindeki bal üretimiyle, ülke ekonomisine önemli bir istihdam ve gelir kaynağı sağlamaktadır.

Arıcılık; bitkisel kaynakları kullanarak bal arılarının beslenmesi ve bakımı ile bal, arı sütü, polen, bal mumu, arı zehri gibi arı ürünleri elde edilerek tarımsal kazanç sağlanan bir meslektir. Kraliçe arı ve oğul arı önemli gelir unsurlarındandır.

Bu çalışmanın amacı, 2004-2018 yılları arasındaki on beş yıllık dönemde ülkemizde kullanılan kovan tiplerinin bal üretimine etkisinin eş bütünleşme tekniğiyle analizinin yapılmasıdır. Çalışmanın temelini oluşturan ikincil veriler TÜİK'ten elde edilmiştir. Ayrıca arıcılıkla ilgili olarak daha önce yapılan benzer çalışmalardan da yararlanılmıştır.

Ülkemizde bal üretiminin nasıl bir yol alacağını önceden anlayabilme ve bal üretim modelinin belirlenmesi için, bal üretim planının yapılması önemlidir.

1. BAL ÜRETİMİ VE KOVAN TİPLERİNDEKİ GELİŞMELER

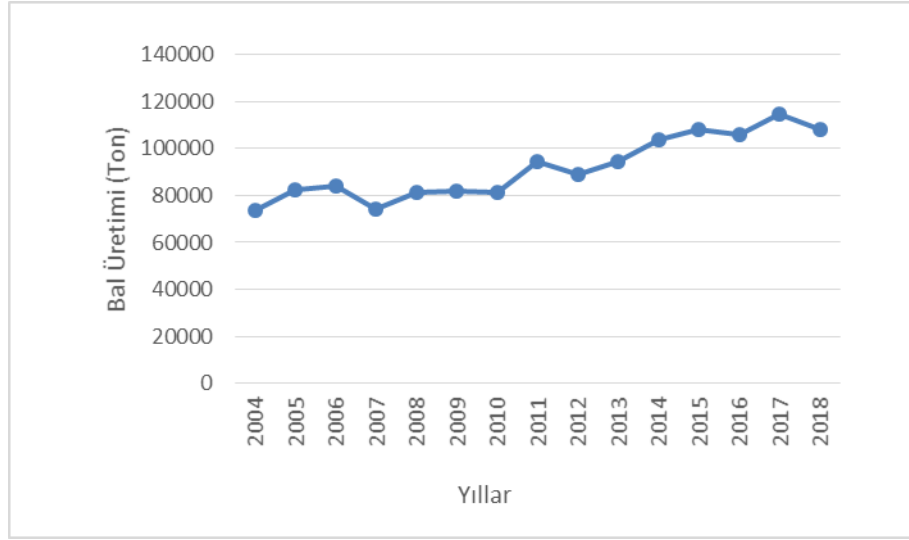
2004 yılından 2018 yılına kadarki (15 yıllık) bal üretim miktarı ve kovan tiplerinin sayısı Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Yıllara Göre Türkiye’de Bulunan Kovan Sayısı İle Bal Üretimi

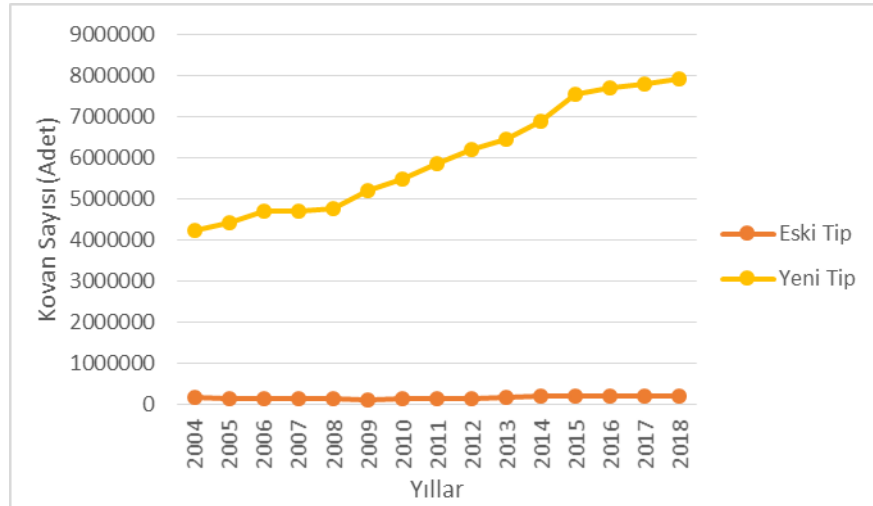
Yıllar	Eski Kovan (Adet)	Yeni Kovan (Adet)	Toplam Kovan (Adet)	Bal Üretimi (Ton)
2004	162660	4237065	4399725	73929,115
2005	157059	4432954	4590013	82336,229
2006	146950	4704733	4851683	83842,383
2007	135318	4690278	4825596	73935,383
2008	137963	4750998	4888961	81364,32
2009	128743	5210481	5339224	82002,555
2010	137000	5465669	5602669	81114,741
2011	149020	5862312	6011332	94245,168
2012	156777	6191232	6348009	89162,221
2013	183265	6458083	6641348	94693,879
2014	193825	6888907	7082732	103525,168
2015	222635	7525652	7748287	108128,357
2016	220882	7679482	7900364	105727,435
2017	194406	7796666	7991072	114471,45
2018	203922	7904502	8108424	107920,097

Kaynak: TÜİK, 2019

TÜİK 2018 yılı verilerine göre, ülkemiz genelinde toplam 8.108.424 kovanda toplam 107920,097 ton organik bal üretilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi bal üretiminde yeni tip kovan sayısı, 2004 yılından günümüze kadar önemli bir artış göstermiştir. Bal üretimindeki bu yükselişin kovan sayısındaki artışın yanında, eski tip kovanlarla yapılan bal üretiminin yerine gittikçe modern tip kovanlara bırakması da etkilemiştir.



Grafik I. Türkiye'de bal üretim miktarının yıllara göre değişimi.



Grafik II. Türkiye'de arı kovanı tiplerinin yıllara göre değişimi.

Ülkemizde yeni tip kovan sayısındaki artışla beraber üretim miktarının da yükseldiğini görmekteyiz (Grafik I ve II).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Vural ve Karaman (2005) yapmış oldukları çalışmada ARDL modeli ile 1936-2005 arasındaki yetmiş yıllık dönemde ülkemizde kullanılan kovan

tiplerini zaman serisi ile analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda yeni tip kovan sayısı arttıkça bal üretiminin de arttığını tespit etmişlerdir.

Parlakay, Yılmaz, Yaşar, Seçer ve Bahadır (2008) yapmış oldukları çalışmalarda 1980-2004 döneminde kovan sayısı, bal üretim miktarı ve dış ticaret verilerini kullanarak yükselen ve alçalan değerleri hesaplamışlardır. Trend doğrusunun eğiminin pozitif çıktığını tespit etmişlerdir.

Uzundumlu, Aksoy ve Işık (2011) Bingöl ilini araştırma bölgesi olarak seçerek bal verimi etkileyen faktörleri regresyon analizi ile belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre, İlde arıcılıkla uğraşan insan yaş aralığının genelde orta yaş üzeri grubun oluşturduğu, bal üretimini etkileyen negatif etkiler olarak olumsuz iklim şartları ve hastalık kayıpları gösterilmiştir. Arıcılıkta kooperatif üyeliği olan, iyi reklamı yapılan ve gezgin olan arıcılarda bal veriminin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Çelik (2015) yapmış olduğu çalışmada: Türkiye’de 1950-2014 dönemi için bal üretim miktar serisinin tahmininin yapılmasını ve bal üretiminde en başarılı sonucu veren model tipinin belirlenmesini amaçlamıştır. Çalışmasında, bal üretimi için belirlenen en uygun tahmin modeli ARIMA(0,1,1) bütünlük birinci dereceden hareketli ortalama modeli olarak belirlemiştir.

Çelik, Şengül ve Söğüt (2018) yapmış oldukları çalışmalarda Türkiye’de 2004-2016 yılları arasındaki organik bal üretimdeki değişimler regresyon analizi ile incelenmiştir. Regresyon analizinde, lineer, kuadratik, kübik, logaritmik ve ters regresyon modelleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Organik bal üretim miktarı için karesel regresyon modeli en uygun model seçilmiştir. Karesel regresyon modeline göre Türkiye’de organik bal üretim miktarında artış olacağı tahmin edilmektedir. Organik olmayan bal üretimi ise doğrusal regresyon modeli ile modellenmiştir ve gelecek yıllarda bal üretiminde artış beklenmektedir. Sonuç olarak, organik ve organik olmayan bal üretim miktarlarının farklı regresyon modelleri ile tahmin edilebileceği kanısına varılmıştır.

3. VERİ SETİ VE ANALİZ YÖNTEMİ

Bu çalışmada analiz edilen 2004-2018 dönemine ait yıllık zaman serilerinin verileri, Türkiye İstatistik Kurumu’nun resmi web sitesinden alınmıştır. Seçilen dönemde, bal üretimi bağımlı değişkeni ifade ederken,

eski ve yeni tip kovan sayısı bağımsız değişkenleri ifade etmektedir. Çalışmada ekonometri modeli olarak zaman serileri kullanılmış ve analizleri Eviews 10 yazılım programı ile yapılmıştır. Bu sebeple ilk olarak değişkenlerin özellikleri incelenmiştir. Eski ve yeni tip kovan kullanımının bal üretimi arasındaki ilişkiler incelenirken önce değişkenlerin durağanlığı PP (Phillips-Perron) ve ADF(Augmented Dickey-Fuller) birim kök testleri ile test edilmiştir. Analizde kullanılan zaman serilerinin özellikleri incelendikten sonra serilere Johansen eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Bunun için VAR uygun gecikme sayısı bulunmuştur.

4. BULGULAR

İlk olarak tanımlayıcı istatistik bilgilerine bakılarak serilerin normal dağılım ve oynaklık tespiti için Tablo 2’deki bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

	Eski Kovan (Adet)	Yeni Kovan (Adet)	Bal Üretimi (Ton)
Ortalama	168695	5986601	91759.90
Maks.	222635	7904502	114471.5
Min.	128743	4237065	73929.12
Standart Sapma	31861.11	1322383.	13372.88
Çarpıklık	0.446999	0.205996	0.271233
Basıklık	1.812594	1.558906	1.701046
Jarque-Bera	1.380728	1.404056	1.238469
Olasılık	0.501394	0.495579	0.538356
Gözlem Sayısı	15	15	15

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde değerlendirmeye alınan toplam gözlem sayısı 15’dir. Standart sapması en yüksek seri yeni kovan sayısında, en az ise bal üretiminde olduğu görünmektedir. Jarque- Bera test istatistiğinin sonucuna göre %5 önem düzeyinde serilerin hepsi normal dağılım göstermektedir.

Tablo 3’te değişkenlerin birbirleriyle ilişkisini tespit etmek için korelasyon matrisi oluşturulmuştur. Korelasyon katsayısı -1 ile 1 arasında bir değer alır. Katsayısının işareti ilişkinin yönünü, mutlak değeri ise gücünü belirtir. Değerin 1’e yakın olması aralarındaki ilişkinin güçlü olduğunu, 0’a yakın olması ise aralarındaki ilişkinin zayıf olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Korelasyon Katsayısı Tablosu

Değişkenler	Toplam Bal Üretimi	Eski Kovan	Yeni Kovan
Toplam Bal Üretimi	1		
Eski Kovan	0,84655	1	
Yeni Kovan	0,94996	0,80937	1

Tablo 3’te görüldüğü gibi değişkenler arasında pozitif ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Zaman serilerinin analizinde, serilerin durağan olması çok önemlidir. Durağan olmayan serilerle yapılan analizler sahte (superious) tahmin değerleri vermektedir. Bu sebeple eşbütünleşme ilişkisini test etmeden önce serilerin durağanlığı Phillips Peron (PP) ve Geliştirilmiş Dickey- Fuller (ADF) birim kök testleri ile analiz edilmiştir.

Tablo 4: Birim Kök Analiz Tablosu

		TOPLAM BAL ÜRETİMİ		ESKİ KOVAN SAYISI		YENİ KOVAN SAYISI	
		Durağan	Durağan ve Eğilim	Durağan	Durağan ve Eğilim	Durağan	Durağan ve Eğilim
ADF (Augment Dickey Fuller)	Seviye	-	-	-	-	-	-
	Birinci Fark	0.204709	3.087267	4.899435	6.973035	0.557073	2.208785
PP (Philips Peron)	Seviye	-	-	-	-	-	-
	Birinci Fark	4.330976	5.327494	2.357138	0.979579	3.823564	3.894892
Kritik Değerler	%1	-	-	-	-	-	-
	%5	4.121990	4.800080	4.200056	5.124875	4.004425	4.886426
	%10	-	-	-	-	-	-
		3.144920	3.791172	3.175352	3.933364	3.098896	3.828975
		2.713751	3.342253	2.728985	3.420030	2.690439	3.362984

Tablo 4’te görüldüğü gibi toplam bal üretimi birinci farkta %1 önem düzeyinde, eski kovan sayısı seviyede %1 önem düzeyinde, yeni kovan sayısı birinci farkta %5 önem düzeyinde durağandır.

Johansen eşbütünleşme testini denemeden önce uygun gecikme uzunluğunu belirlemek gerekmektedir. Bu nedenle yaygın olarak kullanılan Akaike Bilgi Kriteri ile VAR uygun gecikme uzunluğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Uygun Gecikme Uzunluk Tablosu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	42.17116	NA	4.85e-07	-6.026333	-5.895960	-6.053130
1	75.11783	45.61846	1.29e-08	-9.710436	-9.188944	-9.817626
2	93.96761	17.39980*	3.92e-09*	-11.22579*	-10.31318*	-11.41337*

Tablo 5'te görüldüğü gibi Akaike Bilgi Kriterine (AIC) göre uygun gecikme uzunluğu 2 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla Johansen Eşbütünleşme Testi uygulanırken bu gecikme uzunluğu kullanılmıştır.

Johansen Eşbütünleşme Testiyle değişkenler arasında uzun dönemde bir ilişkinin var olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu seriler arasında eşbütünleşme olup olmadığını test etmek için aşağıdaki hipotezler kullanılmıştır:

H0 = Değişkenler arasında eş bütünleşme yoktur. (Temel Hipotez)

H1 = Değişkenler arasında en az bir eş bütünleşme vardır.

Tablo 6. Johansen Eş Bütünleşme Tablosu

Hipotezler	Eigen Değeri	Trace İstatistiği	%5 Kritik Değeri	Olasılık
None	0.680178	28.69304	29.79707	0.0666
At most 1	0.544532	13.87318	15.49472	0.0865
At most 2	0.244773	3.649581	3.841465	0.0561
Hipotezler	Eigen Değeri	Maks. Eigen İstatistiği	%5 Kritik Değeri	Olasılık
None	0.680178	14.81987	21.13162	0.3017
At most 1	0.544532	10.22360	14.26461	0.1976
At most 2	0.244773	3.649581	3.841465	0.0561

Tablo 6’da görüldüğü gibi test istatistikleri, toplam bal üretiminin eski ve yeni kovan sayısı arasında bir uzun dönem ilişkinin olmadığını göstermektedir. Test istatistikleri kritik değerlerden küçük olduğundan temel hipotez reddedilememektedir. Seriler arasında eş bütünleşme yoktur. Bu sebeple, Türkiye’de 2004-2018 yılları arasındaki 15 yıllık dönemde eski ve yeni model kovan kullanımı ile bal üretimi arasında anlamlı bir eşbütünleşme ilişkisi mevcut değildir.

SONUÇ

Bal üretiminin artmasında sadece kovan tipleri etkili değildir. Başka faktörlerin etkisi de göz önüne alınmalıdır. Örneğin, ülkemiz bal üretimi bakımından dünyanın sayılı ülkeler arasında olmasına karşın dünya bal fiyatı piyasalarında kayda değer bir sıraya sahip değildir. Bunun en önemli nedenlerinden bir tanesi ülkemizde bal üretiminin ticari bir faaliyet olarak yer edilmemesidir. Arıcılık yapanların ekonomik şartlara uygun üretimde bulunmadıkları gibi, bu konuda yeterli bilgi sahibi de değildirler. Ayrıca, arıcılıkta önemli olan kovan sayılarındaki artış değil, bal verimlilik düzeyinin artışıdır. (İşyar, 1977).

Ülkemiz özel konumu, bitki çeşitliliği ve sahip olduğu doğa zenginliği düşünüldüğünde arıcılık örgütlü ve bilinçli olarak mutlaka yaygınlaştırılıp geliştirilmesi gereken bir tarımsal faaliyet olarak görülmelidir. Türkiye bu potansiyelden çeşitli nedenlerden (ormanların tahribatı, çayır-mera alanlarının azalması, çevre kirliliğinin artması, halkın arıcılık konusunda yeteri kadar eğitilmiş ve tecrübeli olmaması, ulaşım, reklam ve pazarlamada eksiklik, arı ürünleri üreten kapsamlı tesislerin bulunmaması, kredi ve devlet teşviklerin yetersizliği ile güvenlik sorunu) dolayı yeterince yararlanamamaktadır. Bu sonuç kovan sayısı ve üretilen bal miktarıyla da görünmektedir.

Ülkemiz arı kolonisi bakımından dünya sırlamasında baş sıralarda yer almasına rağmen, bal üretimi açısından iyi bir seviyede değildir. Bal üretimini ve kovan başına düşen verimi artırmak için arıcılığın daha modern tarzda yapılması gereklidir. Kovan sayısının az veya çok olması bir bakımdan çok önem taşımamaktadır. Ülkemizde eskiden eski tip kovanlarda yaklaşık olarak 5 kilo bal üretilirken, günümüzde yeni tip kovanların kullanılmasıyla bu üretim yaklaşık olarak 15–20 kilo civarındadır. Gezici arıcılıkta yaklaşık olarak 30 kilo civarındadır.

Türkiye’de üretilen kovan ölçüleri birbirinden farklıdır. Bölgesel nitelikli kovanların yerine standart çerçevesi modern kovan kullanımına özen gösterilmelidir.

Sonuç olarak bu çalışmada eşbütünleşme testi sonucuna göre, Türkiye’de 2004-2018 yılları arasında eski ve yeni model kovan kullanımı ile bal üretimi arasında anlamlı bir eşbütünleşme ilişkisi mevcut değildir.

KAYNAKÇA

Çelik, Ş. (2015). Türkiye’de Bal Üretiminin Zaman Serileri ile Modellenmesi. SAÜ Fen Bil. Der., 377-382.

Engindeniz, S. K. (2015). Türkiye’de Bal Üretimi Ve Pazarlamasındaki Gelişmeler. İç Anadolu Bölgesi 2. Tarım ve Gıda Kongresi. Nevşehir.

İşyar, Y. (1977). Türkiye’de Yeni Tip Kovan Artışının Bal Üretimine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniv. Ziraat Fakültesi Dergisi,, Cilt:8, Sayı: 1.

Öztürk, M. T. (2016). Bal Üreten İşletmelerde Maliyet Analizi . İşletme Araştırmaları Dergisi Arıcılık Araştırma Dergisi, 98-117.

Merdan K, K. V. (2013). Türkiye’deki Organik Tarımın Ekonomik Analizi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 239-252.

Parlakay, O. Y. (2008). Türkiye’de Arıcılık Faaliyetinin Mevcut Durumu ve Trend Analizi Yöntemiyle Geleceğe Yönelik Beklentiler. Uludağ Ü. Ziraat Fakültesi Dergisi, Cilt 22, Sayı 2, 17-24 .

Sandal, E. K. (2018). İstanbul Tazem-Tarım Ürünleri Piyasaları. Türk Coğrafya Dergisi, Sayı 60: 1-12.

Çelik, T. Ş. (2016). Türkiye’de Organik Bal Üretiminin Yıllara Göre Değişiminin Regresyon Analizi ile İncelenmesi Üzerine Bir Çalışma. Türk Tarım-Gıda Bilim ve Teknolojisi Dergisi, 1507-1510.

Uzundumlu, A. S. (2011). Arıcılık İşletmelerinde Mevcut Yapı ve Temel Sorunlar; Bingöl İli Örneği. Atatürk Üniv. Ziraat Fak. Derg., 42 (1): 49-55, 2011.

Vural, K. S. (2019). Bal Üretimine Kovan Tiplerinin Etkisi: Sınır Testi Yaklaşımı İle Eşbütünleşme Analizi. Tarım Arşivi: www.tarimarsiv.com adresinden alındı

TÜRKİYE’DE GÖÇ SÜRECİ VE SURİYE GÖÇÜNÜN ETKİLERİ

Handan KARAKAYA¹

Geliş Tarihi: 08/09/2020

Kabul Tarihi: 21/09/2020

ÖZET

Göç, insanlık tarihinin başlangıcına kadar uzanabilecek uzun bir geçmişe sahiptir. İnsanın ihtiyaçları farklılaştıkça göç de bu ihtiyaçların karşılanma duygusunun peşinden gitme süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Göç, bireyin ya da grupların daha iyi yaşam koşullarına kavuşabilmek adına yaptıkları mekân değişiklikleri olarak da tanımlanabilir. Doğal afet, kıtlık ve savaşlar göçe geçmişten farklı olarak yeni anlam ve içerikler yükleyebilmektedir. Daha iyi yaşam koşulları aramanın yanında, güvenli alanlara ulaşma, hayatta kalabileceği kadar besine ulaşma, barınabileceği konutlar bulma gibi unsurlar göç içinde belirginlik kazanabilmektedir. Ancak toplumların ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik olarak gelişimi, göçe ve göç sürecine birbirinden farklı yeni boyutlar eklemiştir. Bu yönüyle göç, çok yönlü bir değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. Ancak bu yönlerin tümünü bir çalışmaya sığdırmak mümkün değildir. Türkiye, Suriye iç savaşına kadar göçün çoğunlukla transit ülkesidir. Ancak Suriye savaşı ile birlikte göç, Türkiye açısından baş edilmesi zor bir sosyal olgu olarak görünür olmaya başlamıştır. Çalışmamızın amacı, Türkiye’nin göç hikâyesine genel bir bakış ile birlikte Suriye göçünde izlenen politikaların ayrıntılarını ele almaktır. Bunun yanında Türkiye’nin göç tarihi de kısaca ele alınmaktadır. Bu çalışma literatür taraması, doküman incelenmesi, gözlem ve istatistiki veriler incelenerek yapılandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Göç, Dış Göç, Suriye Göçü ve Türkiye’de Göç

¹ Doç. Dr., Fırat Üniversitesi ,İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmetler Bölümü, hkarakaya@firat.edu.tr, ORCID : 0000-0003-2749-4277

Migration Process in Turkey and Effects of Syrian Migration

ABSTRACT

Migration has a long history that can go back to the beginning of human history. As the needs of people differ, migration emerges as a process of pursuing these needs. Although migration has a history as old as human history, it is a social phenomenon that takes place in different forms depending on different social, economic and cultural reasons. Migration can also be defined as the changes made by individuals or groups to achieve better living conditions. Natural disasters, famines and wars can load new meanings and contents, unlike migration. In addition to searching for better living conditions, access to safe areas, access to food enough to survive, find housing to accommodate may become evident in migration. Migration is first and foremost a displacement movement, but it is also nourishing a social process that enables the emergence of new cultural, social, economic and political processes. However, the economic, social, cultural and technological development of societies added different dimensions to the migration and migration process. In this respect, migration requires a multi-faceted assessment. However, it is not possible to fit all of these aspects in one study. Turkey to Syria's civil war and migration is mostly a transit country. However, immigration Syria with war, to head for Turkey has become a social phenomenon seems difficult. Therefore, Turkey's aim of our study with an overview of the migration story is get Syria to discuss the specifics of the policy on migration. The aim of our study, along with an overview of Turkey's migration story is to handle the details of the policy on immigration Syria. This study is structured by examining the literature review, document analysis, observation and statistical data.

Keywords: Migration, International Migration, Syrian Migration, Migration in Turkey

GİRİŞ

Modernleşme süreciyle birlikte gelişen ekonomiler göçle ilgili ilk çalışmaları yapan Ravenstein'in teorisinde ifade ettiği gibi birer çekim merkezi oluşturarak göçü beslerken, savaş, kıtlık gibi sosyal olaylar da göç üzerinde belirleyici faktörler olarak kendini göstermektedir. Dolayısıyla tarihin her döneminde, dünyanın birçok yerinde insanlar isteyerek ya da zorla yer değiştirmek durumunda kalmışlardır. Göç ister zorunlu ister gönüllü olarak gerçekleşmiş olsun insanların yaşam biçimlerini de taşıdıkları ve ulaştıkları yerlerdeki yaşam biçimleri ile harmanladıkları bir süreçtir. Bir başka ifadeyle göç, bir yeniden toplumsallaşma süreci biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Dünyada liberal ekonomi politikalarıyla ortaya çıkan piyasa süreçleri, savaş, kıtlık ve doğal afetler yeryüzünde göç hareketlerinin oluşumunda öne çıkan etkenlerin başında gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında göç, bazen zorunlu bazen isteğe bağlı olarak ortaya çıkabilmekte ve dünya üzerindeki demografik, sosyal ve kültürel yapıları etkileyebilmektedir.

Göç dünya tarihinin çeşitli sosyal olaylarına bağlı olarak hızlanmış ve bazen de yavaşlamıştır. Ancak tamamen ortadan kalktığı bir dönemden söz etmek imkânsızdır. Hangi gerekçelerle ortaya çıkarsa çıksın göç, bireyin ya da grubun içinde bulunduğu yaşam koşullarından daha iyi olacağını beklediği koşullar için yer değiştirmesini ifade etmektedir. Bu yer değiştirme birçok açıdan sosyal bilimlerin inceleme alanına girmektedir. Toplumsal değişim ve dönüşümde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkan göç, toplumsal yapının izlediği değişim sürecini takip edebilmemiz bağlamında da üzerinde durmamız gereken bir konudur. Tarihte büyük devletlerin dağılışı ya da büyük savaşlarla hız kazanan göçler, dünya üzerinde yeni toplumsallıkların ortaya çıkışının da önünü açmıştır. Birçok ülke maruz kaldığı iç ve dış göçler sayesinde yeni demografik yapılar kazanmıştır.

Ülkemizin 2011 yılından beri karşı karşıya olduğu Suriye göçü, zorunlu bir göç olarak sosyal, ekonomik ve toplumsal birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Türkiye göçe yabancı olan bir ülke değildir. Osmanlı'nın toprak kaybetmeye başladığı dönemler Anadolu'ya yoğun göçlerin başlamasını sağlamıştır. Bunun yanında I. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayan ulus devletleşme süreci Müslüman Türk Osmanlı tebaasının Türkiye Cumhuriyeti sınırlarının içine doğru göçmesini sağlamıştır. Ancak

Suriye’de 2011 yılı Mart ayından beri süren savaş, Türkiye sınırlarını tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar büyük bir kitlesel göçle baş başa bırakmıştır. Türkiye’nin izlediği “açık kapı politikası” ile gelen göçmen kitleler ilk dönemlerde kamplarda misafir edilirken, sonraki dönemlerde Türkiye’nin hemen tüm illerine yayılmışlardır. Savaşın başlangıç yıllarında Türkiye, gelenlerin geri döneceği inancıyla, imkânlarını zorlayarak göçmenler için yaşam alanları oluşturmaya çalışmıştır. Ancak zaman geçtikçe göçle gelenlerin sayıları artarken, maliyetleri de giderek yükselmeye başlamıştır. Bu noktada hem göçün yoğunluğu hem de imkânların kısıtlılığı Suriye göçünde göçe dair birçok sorunun ortaya çıkmasını engelleyememiştir. Suriye İç Savaşı yedinci yıla girmiş olmasına rağmen çatışmalar gün geçtikçe şiddetlenmektedir. Irak, Ürdün, Lübnan ve Türkiye başta olmak üzere bölge ekonomileri de bu süreçten derin bir şekilde etkilenmekle birlikte savaşın yıkıcı etkilerini yaşayan Suriye, aynı zamanda bölge ekonomilerini de belirsizliğe, güvensizliğe ve istikrarsızlığa doğru sürükleyebilmektedir (Aygül, 2018: 69). Güçlü bir şekilde Türkiye sınırlarından giren göç dalgası, sosyal, ekonomik, kültürel birçok sorunu da beraberinde getirmekte ve göçe dair yeni politikaların geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu göç dalgasının önemli bir kısmını oluşturan kadınlar ve çocuklar söz konusu sorunları çok daha derin boyutlarda yaşanmasına neden olmaktadır.

1.GÖÇ

Tarihte Avrupa’nın şekillenmesinde etkili olan ilk göç hareketi olarak kabul edilen Kavimler Göçü, IV. Yüzyıl ortalarında Çin devletinin egemenliğinden kurtulmak için Batı’ya doğru hareket eden Hun’ların Karadeniz’in kuzeyine yerleşmesi ile buradan kaçan Cermenlerin yıllar boyu Avrupa’yı istila ettiği bir süreci içerisinde taşımaktadır (Deniz, (2014:180). Dolayısıyla göç bir yer değiştirme hareketi olarak toplumların yeniden biçimlenmesi ve yeni yaşam biçimlerinin üretilmesinde etkin bir faktör olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Göç, en temelde bir yer değiştirme, doğup büyüdüğü yeri terk etme olarak tarif edilebilir. Göç, hangi amaçlarla olursa olsun yaşadığı yerden, vatanından bir şekilde kopan veya kopmak zorunda kalan kimselerin yeni yerleşim alanlarına yerleşmelerini ifade eder (Kirman, 2017:109). Aynı şekilde ekonomik, toplumsal veya siyasi sebeplerle bireyler ile toplulukların

bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret olarak tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr). Kısaca bir bölgede yaşayan bireylerin veya grupların sosyal, siyasi, ekonomik, dini ve ekolojik sebeplerle kimi zaman isteğe bağlı kimi zaman da zorunluluktan buldukları yerden başka bir yere yapmış oldukları toplumsal ve kültürel hareketlilik göç olarak tanımlanmaktadır (Yalçın'dan aktaran Kirman, 2017:109). Altıntaş (2014:253)'a göre göç, insanlık tarihi ile paralel bir döngüde yer alır ve geçmişi olduğu kadar bugünümüzü de sorgulamaya açar; ulusal, bölgesel ve küresel etkileri olan bir nüfus hareketidir. Bunun yanında fiziki mekân değişikliği gibi dar bir değişim algısının ötesinde sosyo-ekonomik ve kültürel sistem değişikliğini de içeren göçü insan hareketliğinin en genel tanımı olarak nitelendirmiştir. Tarihi süreçte yiyecek bulma ihtiyacından ortaya çıkan göçler, yirmi birinci yüzyılda fiziki, siyasi, tarihî, askerî ve sosyo-ekonomik, kültürel ve çevresel ve daha birçok faktörlere bağlı olarak çeşitliliğini artırmaya devam etmektedir (İnan, 2016: 14). Adıgüzel (2018:3)'in ifade ettiği gibi göç sürecinde bireyler bir fiziksel mekândan bir başka mekana doğru yer değiştirirken, sadece somut eşyalarını değil, tüm hayat tecrübelerini, yaşam biçimlerini, dillerini, kültürlerini, anılarını ve hayallerini de götürmekte ve yeniden bir biçimlenmeye tabi tutmaktadırlar. Dolayısıyla dünyanın insanlığın varoluşundan bu yana bir göç hikâyesinin olduğunu ve bu göç hikâyesinde kültürlerin ve toplumların hep bir yeniden kurulum içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

Göç sosyal ve ekonomik bir olgu olarak birçok yönden ele alınabilecek bir durumdur. Her şeyden önce göç, demografik bir yer değiştirmenin ötesinde, sosyal, kültürel, ekonomik ve güvenlik gibi birçok boyuta sahip bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Konumuz açısından da göçün ortaya çıkışını ya da oluşumunu biçimlendiren sınıflandırmalar önemlidir. Bu noktada göçe biçim veren önemli iki kavramın karşımıza çıktığından söz edilebilir. Bunlar, irade esasına bağlı olarak yapılan sınıflandırmada gönüllü ve zorunlu göç kavramlarıdır. Bu kavramlar uzun süredir ülkemizin etkisinde olduğu Suriye'den göçü anlamada da yardımcı kavramlardır.

a)Gönüllü Göç: İnsanlık tarihi boyunca göçler farklı nedenlere bağlı olarak devam etmiştir. Gönüllü göçün temelinde isteyerek, planlayarak bulunduğu

yeri terk etme durumu vardır. İnsanların içinde buldukları şartları değiştirme isteği, daha iyi ekonomik olanaklar, olumlu iklim koşulları, daha iyi eğitim koşulları, olumlu çevre şartları gibi nedenlere bağlı olarak sıralanabilir. Bu bağlamda insanlar ve gruplar daha iyi şartlarda çalışmak, yaşamak ya da eğitim almak amacıyla gönüllü göçlerini ya da yer değiştirmelerini planlamaktadırlar (Kirman, 2016:112). Gönüllü göç, birçok açıdan zorunlu göçten farklıdır. Bu farkların en başında planlanmış olma durumu gelmektedir. Bu planlama süreci göç edilecek yer hakkında gerekli ön araştırmaların yapılmasını içinde taşıdığı gibi yasal süreçlere hazırlığı da beraberinde getirmektedir. Gönüllü göç, planlı bir biçimde yeni yaşam alanlarının tercih edilmesi süreci olarak değerlendirilebilir. Adıgüzel (2018:124)'e göre insanların daha iyi bir yaşam için ve temelde de ekonomik nedenlerle yaşadıkları ülkeleri ve şehirleri değiştirmeleri sadece yaşadığımız çağa ait bir olgu değildir. Ona göre II. Dünya Savaşı'nın ardından yıkılan ve çalışacak iş gücünü önemli oranda kaybeden Avrupa, yeniden imar amacıyla önce Batı Avrupa ardından da Türkiye ve Kuzey Afrika ülkelerinden işgücü ihtiyacını karşılamaya çalışmış ve gönüllü göçlerin önünü açmıştır. Bu süreç dünya üzerinde gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru karşılıklı gönüllü göçün ortaya çıkmasını ve yayılmasını sağlamıştır. Bu bağlamda gönüllü göçler, insanların yeni yerler görme, daha iyi hayat şartları, ailesinin geleceğini iyileştirme, ekonomik gelir seviyelerini yükseltme, istihdam ve ekonomik anlamda daha iyi şartlara kavuşma gibi kişisel amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilen göçler olarak da değerlendirilebilir (Adıgüzel, 2018: 19-20). Böylece az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşen göç hareketleri, göç etmek isteyen ve bu göçü talep eden ülkeler arasında gönüllülük esasında gerçekleştirilmiş göçler olarak değerlendirilmektedir. Gönüllü göçler, içinde bulunulan fiziksel, ekonomik ve sosyal alanın olanaklarından daha iyi olanaklara doğru yapılan yolculukları ifade etmektedir. Gönüllü göçü besleyen unsurlar; daha iyi yaşam koşulları, daha iyi istihdam olanakları, daha iyi çevre koşulları, daha iyi gelir düzeyleri, daha iyi eğitim olanakları, daha iyi sağlık koşulları, daha iyi sosyal güvenlik koşulları olarak sıralanabilir.

b)Zorunlu Göç(forced migration):Birey ya da grupların çeşitli sebeplere bağlı olarak yaşadıkları köyü, kenti, bölge ya da ülkeyi terk etmek zorunda kalma durumu olarak açıklanabilecek olan zorunlu göç, yasal düzenlemeleri dışarıda bırakan bir göç durumu olarak da değerlendirilebilir.

Altıntaş(2014:253) da yaptığı çalışmada zorunlu göçü, mültecilik² kavramı üst başlığında açıklamıştır. Buna göre ülkesinin korunmasından yararlan(a)mayan kişiler göçmen(mülteci) olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla zorunlu göç; siyasi, doğal, sosyal veya kültürel sebeplerden dolayı can güvenliği başta olmak üzere, hayata ve refaha yönelik tehditlerin zorlaması ile ortaya çıkan göç durumudur (Kirman, 2016:112). Zorunlu göçte birey ya da grupların yaşamlarını devam ettirecekleri alanlar ve şartlar tehdit altındadır. Bu tehdidin baskısıyla bireyler ve gruplar daha güvenli en yakın alana doğru hareket etme isteği duyarlar. Abadan Unat (2002:34)'a göre zora dayalı göç, II. Dünya Savaşı sonunda ulus devletlerin ortaya çıkmasıyla oluşan, dünyanın beşinci büyük göç dalgasının biçimlenişinde etkin olan ulusçu yaklaşımların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Ulusalçı yaklaşımlar bu süreçte yeni devletlerin ortaya çıkmasını sağladığı gibi bu devletlerin uyguladığı sert nüfus politikaları, kitleler halinde yer değiştirmelere de neden olmuştur. Bu bağlamda Altıntaş (2014:254) zorunlu göçün en belirleyici özelliği olarak, egemen devletlerin şiddet mekanizmalarının gölgesinde kalan birey ve grupların, hayatta kalmak için aidiyetinde bulunduğu ulus-devletten ayrılma/gitme kararını almaları olarak ifade etmiştir. Suriye göçü açısından yapılan tanımları değerlendirdiğimizde oldukça anlamlı sonuçlara varmamız mümkündür. Zorunlu göçte güvenlik endişesi en temel noktayı oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ülkelerindeki iç savaş yüzünden başka bir ülkeye veya aynı ülke içinde daha güvenli bir başka bölgeye doğru yer değiştirme zorunlu göçü oluşturmaktadır. Zorunlu göç, birey ya da gruplar için hayatta kalabilme savaşı olarak değerlendirilebilir (Adıgüzel, 2018: 20). Bunun yanında “zorunlu göç” sürecini tanımlayan iki istatistiki unsurdan söz edilmektedir. Bunlardan ilki, ülkenin toplam nüfusunun en az %1'inin tehlike altında olması; ikincisi ise en az 100 bin insanın şartlar gereği veya zorla yaşadığı yerden ayrılmak zorunda kalmış olmasıdır (Tunç, 2015: 31). Tüm bu faktörleri fazlasıyla karşılayan Suriye göçü zorunlu bir göç olarak Türkiye'nin göç hikâyesinde yerini almıştır.

² Mülteci: Göç etmeye zorlanmış kişi veya gruplar için sığınmacı, mülteci, ilticacı, misafir geçici koruma gibi kavramlar hukuk literatüründe kullanılmaktadır. Bu bağlamda zorunlu göç kapsamında ülkelerini terk edenler mülteci olarak isimlendirilmektedir(Altıntaş, 2014:253).

Dünya ekonomilerinde görülen gelişmeler, teknik alanda oluşan yeni imkânlar, dünyayı daha güvenli bir hale getirmeye yetmemiştir. Aksine teknik, ekonomik ve ulaşım alanlarında meydana gelen gelişmeler bir yandan dünyanın her köşesini ulaşılabilir kılarken diğer yandan da buraları güvensiz alanlar haline getirebilmektedir. Özellikle güvenlik tehdidi ve yaşam endişesi göçü basit bir yer değiştirme hareketi olmaktan çıkarmış ve büyük oranda zorunluluğun bir sonucu haline getirmiştir. Bu zorunluluk durumları mültecilik kavramını ortaya çıkarmıştır. Bunun en önemli örneklerinden birisi 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi’nde bulmak mümkündür. Buna göre Mülteci(sığınmacı);

“1 Ocak 1951 tarihinden önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her şahsa uygulanacaktır” (www.danistay.gov.tr).

Tanımın kapsamı zorunlu göçü besleyen unsurları temel alarak biçimlendirilmiştir. Dolayısıyla bu tanım bağlamında “bir zaruriyet sebebiyle ülkesinden ayrılmak zorunda kalan herkes” mülteci olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2018: 44). 1951 yılında imzalanan Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi’ndeki coğrafi sınırlamalar birçok mülteciyi kapsam dışında bıraktığı gerekçesi ile daha sonra kaldırılmıştır. 1967 yılına gelindiğinde imzalanan New York Protokolü ile bu tanımda geçen coğrafya ve zaman ibarelerini kaldırmış, sığınmacılar kendi istekleri dışında göç etmeye zorlanmış gruplar ve sığınma durumunun yarattığı tüm olumsuzlukları yaşayan gruplar olarak ifade etmiştir (Buz, 2007: 38). Zorunlu göç, kendi ülke sınırları içerisindeki bölgeler arasında olabileceği gibi bir başka ülkenin sınırlarına düzensiz bir biçimde de gerçekleşmektedir. 15 Mart 2011 yılında en uzun sınır komşumuz olan Suriye’de başlayan çatışmalar, 300 bin(300 0000)’den fazla insanın hayatını kaybetmesine neden olmuş, milyonlarca insanı ise daha güvenli alanlara

doğru göç etmek durumunda bırakmıştır. Bu süreçte 5 milyonu aşkın Suriyeli Türkiye'ye ve çevre ülkelere sığınmıştır. Bunların bir kısmı kamplarda bir kısmı ise kent merkezlerinde yaşamlarını sürdürme çabasına girmiştir (Adıgüzel, 2018: 91). Bu süreçte sınırların hemen ötesinde başlayan zorunlu göç süreci Türkiye ve komşu ülkeleri ekonomik ve sosyal olarak etkilemiş ve etkileri de devam etmektedir. Uluslararası Göç Örgütü'nün yayımladığı Küresel Göç Göstergeleri 2018 Raporuna göre (IOM, 2018: 28), 2017 sonunda, 68,5 milyon insan zulüm, çatışma, genel şiddet veya insan hakları ihlalleri nedeniyle dünya çapında zorla yerlerinden edilmiştir. Bu, 1997 yılında kaydedilen zorla yerinden edilenlerin neredeyse iki katıdır. Bu artış özellikle 2012 ve 2015 yılları arasında Suriye Savaşı'na bağlı olarak kendini göstermektedir. Bu istatistikler, toplamda 25,4 milyon mülteciyi (UNCHR'ın 19,9 milyonu ve UNRWA tarafından desteklenen 5,4 milyon Filistinli mülteci) 40 milyonu ülke içinde yerinden edilmiş (IDP) ve 3,1 milyon mülteciyi kapsamaktadır. Aynı rapora göre kadınlar uluslararası göç stokunun 125 milyonunun yani %48,4'ünü oluşturmaktadır. Zorunlu göçte kadınların oranı azımsanacak bir düzeyde değildir. Yapılan göç çalışmalarında kadınlar çoğunlukla göçün pasif unsurları olarak tanımlanmıştır. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalarda öne çıkan unsurlardan biri de kadınların göçte önemli bir nüfus oranına sahip olduğu gerçeğidir. Dünyanın farklı bölgelerinde yaşanan savaş, kıtlık, etnik ve dini çatışmalar, kadınları da zorunlu göçün özneleri arasına yerleştirmiş görünmektedir. Kadınlar ve erkekler başta şiddet olmak üzere çeşitli faktörlere bağlı olarak zorunlu göç sürecine dâhil olabilmektedir.

2.DÜNYA ÜZERİNDE ÖNEMLİ GÖÇ DÖNEMLERİ

Tarihte bilinen ilk kitlesel göç hareketi olarak nitelendirilen Hun'ların Çin egemenliğinden kurtulmak amacıyla IV. yüzyılın ortalarında Karadeniz'in kuzeyine yerleşmeleridir. Bu göç süreci nedeniyle Karadeniz'in kuzeyinden ayrılan Cermen kavimleri yıllar boyunca Avrupa Kıtasını istila etmiş ve bugünkü Avrupa devletlerinin biçimlenmesinde etkili olmuştur (Aksoy, 2012:293-294). Tarihte kavimler Göçü olarak tanımlanan bu süreç, dünyada sınırların biçimlenmesinde etkili olan ilk göç hareketi olarak değerlendirilmektedir. Hun İmparatorluğu'nun dağılmasının etkisiyle gerçekleşen bu göç akımının bütün Avrupa'yı yeniden inşa ettiği düşünüldüğünde tarih boyunca göçün yeni toplumsal ve kültürel yapılar

yaratma konusunda ne denli etili olduğu tartışma götürmez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda Karadeniz'in kuzeyinde yaşayan Ostrogotlar İtalya'ya, Vizigotlar İspanya'ya, Vandallar Kuzey Afrika'ya, Franklar Fransa'ya, Germanler Kuzey Avrupa'ya yerleşerek bugünkü İtalya, İspanya, Fransa ve Britanya'nın temellerini atmışlardır (İrdem, 2017:253). Ostrogotlar ve Vizigotlar'ın Batı'ya doğru ilerleyerek Roma İmparatorluğu'nu ikiye bölünmeye zorlaması ise tarihte hem yeni bir göç sürecini başlatmış hem de yeni devletlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (www.dunyaatlası.com). Göçlerin etkisiyle Batı Roma İmparatorluğu 476 yılında yıkılmış ve toprakları üzerinde yeni krallıklar (Ostrogotlar, Vizigotlar, Franklar bunlardan bazılarıdır) kurulmuştur. Dünya bu süreçte önemli göç dalgaları yaşarken; sosyal, ekonomik ve kültürel çatışma ortamına sürüklenen Avrupa krallıkları feodal güçler karşısında zayıflamaya başlamış (İrdem, 2017:254) ve feodalite mülkiyet sahipliğine bağlı olarak devşirdiği güçle toplumsal yapı üzerinde etkin olmaya başlamıştır.

XIII. yüzyıla ise damgasını vuran en önemli olaylardan birisi Moğol istilasıdır. Moğol istilasını, dünyadaki önemli coğrafyalardan biri olan Orta Asya'dan dünyanın farklı bölgelerine doğru kitlesel göçler başlatan bir başka önemli göç faktördür. Moğol istilasını, Türkler için Anadolu'ya doğru kitlesel göçleri başlatırken, Orta Asya'da yaşayan farklı toplumları da göçe zorlamış bir yağma hareketidir (İrdem, 2017:254). Moğol istilasını ile bir yandan toplumlar yaşadıkları yerleri terk etmek durumunda kalırken, bir yandan da terk edilen yerler bir yağma ve yakıp yıkmaya süreciyle baş başa kalmıştır. Böylece Moğol istilasının gölgesinde biçimlenen göç; sosyal, ekonomik ve kültürel bir yıkımı da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla farklı toplumların terk ettiği alanlarda terk edenlerin bıraktığı kültürel miras da göçün ardından yok olmaktaydı. Söz konusu döneme ait göç süreçlerinde toplumların yaşanmışlıklarına ait kültürel yapıları da tıpkı tarihin sayfaları gibi geride kalmakta ve görünmez olmaktaydı. Bu açıdan bakıldığında savaş ve çatışmalar, bir yönüyle kültürleşme süreçlerinin önünü açarken diğer yandan da kültürel mirasların önemli oranda zarar görmesine neden olmaktadır.

Amerika'nın keşfi de dünya üzerindeki göç hareketlerine yön veren olaylardan biridir. Bu uzak ve büyük kıtanın keşfi ile birlikte XVI. yüzyıldan itibaren Avrupa'dan büyük bir insan kitlesi, yeni bir hayat umuduyula Amerika kıtasına göç etmiştir. Sömürgeciliğin de etkisiyle XV. ve XVIII.

yüzyıllar arasında Afrika'dan 15 milyon insan köle olarak çalıştırılmak üzere Amerika kıtasına taşınmış ve herhangi bir ücret ödenmeden emeklerinden faydalanılmıştır (Aksoy, 2012:293). Yılmaz (2014:1688)'ın Rosman ve Rubel (1998)'dan aktardığına göre XVI. yüzyıldan XIX. yüzyılın başına kadar yaklaşık olarak 8-10 milyon Afrikalı Amerika kıtasına çalıştırılmak üzere getirilmiştir. Bu dönemde milyonlarca insan yeni bir yaşam arayışıyla bu kıtaya göç ederken, milyonlarcası da yaşadıkları yerlerden zorla alınarak kıtaya getirilmiş ve önemli bir kısmı da yolda hayatını kaybetmiştir.

Dünya üzerinde meydana gelen göç hareketlerini beş dalgada ele alan Abadan Unat (2002: 31-32-33-34) büyük göç hareketlerinin ilk dalgasının Avrupa devletlerinin emperyalist eğilimleri ile başlayıp I. Dünya Savaşı'nın sonuna kadar devam ettiğini ifade etmektedir. Ona göre, bu ilk dalgada İngiltere, İspanya, Portekiz, Hollanda ve Fransa gelişen nüfuslarına yeni yerleşim yerleri ve ekonomik gelir alanları sağlamak amacıyla sömürgeler oluşturmuşlardır. Bu sömürgecilik süreci dünya üzerinde göç hareketlerini beslediği gibi yeni toplumsallaşma süreçlerinin de önünü açmıştır. Bir başka açıdan ise farklı coğrafyalarda yaşayan insanları bir araya getirmeye başlamıştır. Bu süreçte 18 milyon insan İngiliz adalarından Kuzey Amerika, Avustralya, Yeni Zelanda, Güney Afrika ve Karayip adalarına göç etmiştir. Yine 10 milyon İtalyan ve 5 milyon Alman Avrupa'yı terk ederek başka kıtalarda iyi yaşam koşulları aramaya çıkmıştır. Abadan Unat, ikinci dalga göçü, büyük bir dalga olarak nitelendirmektedir ancak bu yeni göçün yönü farklıdır. XVII. ve XVIII. yüzyılda Avrupalı tüccarlar Afrika'dan topladıkları köleleri Güney Amerika'ya, Karayip Adalarına ve Brezilya'ya götürerek çalıştırmışlardır. Bu yönüyle dünya zorlanmış bir emek göçü ile "emeğin köleliği" sürecini de derin bir biçimde yaşamaya başlamıştır. Bu bağlamda güçsüzlerin emeklerinin sömürüldüğü ve bu sömürden en üst düzeyde fayda sağlamak amacıyla dünyanın bir yerinden bir başka yerine insanların kitleler halinde taşındığı bir süreçtir. Bu da yeni bir göç biçimi ile dünyayı baş başa bırakmıştır. Unat, üçüncü dalga göç sürecini ise, I. Dünya Savaşı sonrasında İmparatorlukların çözülme dönemleri üzerinden tanımlanmaktadır. Buna göre Osmanlı ve Habsburg gibi imparatorlukların çözülmesi yeni ulusal sınırların oluşumunu sağlamıştır. Dolayısıyla devletlerin sınırları her zaman kapsadıkları farklı etnik ve kültürel grupların sınırları ile örtüşmemiştir. Ortaya çıkan yeni ulus devletler, milliyetçilik akımının da etkisiyle, zorunlu göç politikaları izlemiş ve homojen nüfuslar

elde etme çabasına gitmişlerdir. Bu da dünya üzerinde büyük çapta sığınmacı ve göçmen hareketlerini beslemiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında sömürgeci devletlerin tasfiyesi ve ortaya çıkan yeni bağımsız ulus devletlerin uyguladığı ulusçu otoriter tutumlar, dördüncü göç dalgasını oluşturmuştur. Dördüncü göç dalgasıyla dünyanın en geniş çaplı sığınmacı hareketleri Güney Asya'da meydana gelmiş, milyonlarca insan yeni çizilen devlet sınırları arasında kendilerine yaşam alanları aramaya koyulmuşlardır. Beşinci dalga göç hareketinin dördüncü dalga ile kesiştiğini ifade eden Abadan Unat, 1950 ve 60'larda Batı Avrupa, Birleşik Amerika ve petrol üreten Ortadoğu ülkelerinin ekonomilerini daha verimli kılmak amacıyla yabancı işgücü ithal etmeye başladıklarını ve temelde bir emek göçünün ortaya çıktığının altını çizmektedir. Yılmaz (2014:1687) köleliğin tarihin ilk dönemlerinden beri olduğunu ancak sömürgecilik hareketleri ile birlikte daha sistemli olması, önemli bir pazar olması ve taşıma esnasında milyonlarca insanın ölümüne sebep olması gibi nedenlerle sömürgecilik öncesi dönemden ayrıldığının altını çizmektedir. Ona göre, tarihte sömürge dönemine kadar olan göç hareketlerini sömürgecilik ile başlayan göç hareketlerinden ayıran en önemli özellik, Batı'nın iş gücü ihtiyacını karşılama amacı gütmesidir. Bunu da gelişmemiş ülkelerin insan kaynaklarından gidermeye çalışmasıdır.

II. Dünya Savaşı sonunda başlayan ve neredeyse 1979 petrol krizine kadar devam eden süreçte Batılı ülkeler emek ihtiyaçlarını geliştirmekte olan ülkelere aldıkları göçlerle gidermeye çalışmışlardır. Türkiye de bu dönemde bir yandan kırdan kente göç süreçleri yaşarken bir yandan da Avrupa ülkelerinin "misafir işçi" programı kapsamında Avrupa'nın işgücü ihtiyacını karşılamaya çalışan ülkelere biriydi. Avrupa'nın bu dönemde yaşadığı emek ihtiyacı, Yunanistan ve Türkiye gibi ülkelere gönüllü göçün Avrupa ülkelerine akmasına neden olmuştur. Bu çerçevede 1960 yılından itibaren Almanya başta olmak üzere işgücü ihtiyacı olan birçok Avrupa ülkesi Türkiye ile iş göçü antlaşmaları imzalamıştır. Bu dönemde Devlet Planlama Teşkilatı aracılığı ile 1961'de Federal Almanya, 1964'te Avusturya, Hollanda, Belçika; 1967'de Fransa ve 1968'de Avustralya ile iş gücü antlaşmaları yapılmış ve milyonlarca kişi iş gücü olarak Avrupa'nın farklı ülkelere göçmüştür (Adıgüzel, 2018: 63).

3.TÜRKİYE'DE GÖÇ KAVRAMININ KISA TARİHİ

Türkiye'nin göç kavramı ile olan tanışıklığı oldukça eski tarihlere dayanmaktadır. Sosyal, kültürel ve ekonomik sorunların beslediği göç, 1492 yılında on binlerce Yahudi'nin İspanya'dan gemilerle kurtarılarak Osmanlı İmparatorluğu topraklarına getirilmesine kadar götürülebilir (Göç Araştırmaları Dergisi, 2015 Göç Raporu, 2016:132). Tarihte Kovma Fermanı olarak da bilinen Elhamra Kararnamesi, Kastilya Kraliçesi İsabella ve Aragon Kralı Ferdinand'ın 1469'da evlenmeleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Kral ve Kraliçenin evliliği, iki krallık arasındaki ilişkileri daha güçlü hale getirirken, Endülüs Emevileri Devleti'nin tamamen ortadan kalkmasına neden olmuştur. Endülüs Emevi Devleti'nin ortadan kalkması, Katolikliği benimsemeyen Hıristiyanların ve Yahudilerin Kovma Fermanı ile ülkeyi terk etmelerine neden olmuştur. II. Beyazid'in gönderdiği gemilerle Osmanlı İmparatorluğu'na getirilen Hıristiyan ve Yahudiler, ticaret liman kentlerine yerleştirilmişlerdir (Efe,2018: 19-20). Bunun yanında 1709 yılında İsveç Kralı Şarl'ın beraberindeki yaklaşık 2 bin kişilik grupla birlikte Osmanlı İmparatorluğu'ndan sığınma talep etmesi ve yanındakilerle birlikte kabul edilmesi de Anadolu'nun göç hikâyesinin önemli parçalarından birini oluşturmaktadır (Göç Araştırmaları Dergisi, 2015 Göç Raporu, 2016:132). Osmanlı İmparatorluğu kendisinden talep edilen sığınma ve korunma taleplerini büyük ölçüde karşılıksız bırakmazken, bu bağlamda Anadolu topraklarının kozmopolit yapısı güçlenmiştir. Aynı şekilde Macar Özgürlük Savaşı'nı kaybeden Prens Lajos Kossuth ve beraberindeki 3 bin Macar'ın 1849'da Osmanlı İmparatorluğu'na gelmeleri, bu bağlamda değerlendirilecek göç hareketlerindedir (Göç Araştırmaları Dergisi, 2015 Göç Raporu, 2016:132). 1878'de imzalanan Berlin Antlaşması sonrasında Bulgaristan Prensiği'nin kurulması ise Türk ve Müslüman kimliğe sahip binlerce kişinin Edirne'ye ve Anadolu'ya göç etmesine neden olmuştur (Efe, 2018: 22). Bununla birlikte 1917 Bolşevik İhtilali'nin ardından Vrangeli'nin yaklaşık 135 bin kişiyle birlikte Osmanlı İmparatorluğu'ndan sığınma talep etmesi sınırların içine doğru yapılan önemli göçler arasındadır (Göç Araştırmaları Dergisi, 2015 Göç Raporu, 2016:132).

İçduygu ve Yüksek (2012:442) yaptıkları çalışmada Türkiye'ye karşı uluslararası göç hareketlerinin ulus devletin kuruluş aşamasında, çoğunlukla komşu ülkelerde yaşayan Türk ve Müslüman kimliklere sahip

topluluklar tarafından gerçekleştirildiğini ifade etmektedirler. Bunun yanında XIX. yüzyılın ikinci yarısından sonra başlayan Anadolu’nun İslamlaştırılması politikaları Balkanlar ve Kafkaslardan önemli göç dalgalarının Anadolu’ya yönelmesine yol açmıştır (Adıgüzel, 2018: 35). O dönemlerde de dinamik bir konu olan göç, Anadolu topraklarında uzun soluklu bir göç sürecini de beraberinde getirmiştir. Bu dönemde Balkanlarda yaşanan tehcir ve baskılar Anadolu’ya göçü hızlandırmış ve yeni toplumsallaşma biçimlerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. İmparatorlukların çözülme süreci, yeni sınırların oluşmaya başlaması, farklı etnik ve dini grupları kendilerine yakın gördükleri toplumların yaşadıkları topraklara doğru göçmeye zorlamıştır. Tüm dünyayı etkileyen bu dönüşüm sürecinde Osmanlı İmparatorluğunun geniş sınırlarında yaşayan Türk-Müslüman nüfus da, bu çözülme sürecinin etkisiyle Anadolu’ya doğru yoğun olarak göç etmiştir. Bu da Anadolu’da bir yönüyle yeni toplumsallaşma biçimlerini ortaya çıkarırken diğer yandan İmparatorluk döneminin kozmopolit yapısını geride bırakan etnik ve dini kimlik olarak bir homojenleşme sürecini beraberinde getirmiştir. Bu dönemde Anadolu, Kafkasya, Kırım, Balkanlar ve Akdeniz adalarında yaşayan Türk, Çerkez, Boşnak, Arnavut, Pomak, Tatar gibi eski Osmanlı tebaasına mensup gruplar tarafından göç hedefi seçilmiştir. Büyük oranda Balkanlardan gelen bu nüfus içerisinde, Bulgaristan’dan gelenlerin oranı diğerlerine göre daha yüksektir (Ciğerci, 2016:108). Türkiye’de Osmanlı İmparatorluğu’nun parçalanması ve Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş sürecinde, sınırların yeniden yapılanması, yeni toplumsallıkların ortaya çıkması bağlamında tüm dünyada olduğu gibi Anadolu açısından da göç, büyük bir etki gücüne sahip olmuştur.

1873 yılında Çarlık Rusya’sının Kırımı ele geçirmesi ile Kırım topraklarında yaşayan Türk ve Müslüman Tatarlar Anadolu’ya doğru göçe zorlanmışlardır. 1850’li yıllarda başlayan Kırım Tatarları’nın göçleri, Anadolu’ya ilk ve en büyük çaplı Müslüman göç dalgası olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında I. Dünya Savaşı’na kadar 2,5 milyon Çerkez Anadolu’ya göç etmiştir ancak bu sayının 1 milyonunun göç esnasında hayatını kaybettiği kaydedilmektedir. I. Dünya Savaşı yaklaşırken 10.000 kişinin daha Anadolu topraklarına göç ettiği bilinmektedir. 1828 - 1829 yılları arasında kapsayan Osmanlı – Rus savaşının bir sonucu olarak da Anadolu’ya doğru başlayan Gürcü göçleri, 1921 yılına kadar devam etmiştir (<http://www.goc.gov.tr/icerik3/kitleesel-akinlar>). 1850’den itibaren

Kafkaslarda Rus etkisi, bölge halkının kendi istekleriyle ya da Rus baskısı sonucunda Osmanlı topraklarına göç etmesine neden olmuştur. Bu bölgede yaşayan Dağıstanlı, Çeçen, Gürcü, Laz gibi başka pek çok Müslüman topluluk etnik, dini ve kültürel ortaklıkları olan insanların yaşadığı Anadolu topraklarına göç etmişlerdir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi bu gelişmelerin bir sonucu olarak yeni toplumsallıklar kendini göstermeye başlamış ve imparatorluk sınırları içindeki Müslüman nüfus hızlı bir artış göstermiştir.1880'lere gelindiğinde Anadolu'daki toplam nüfus içinde Müslümanların oranı %80lere ulaşmış görünmektedir. Bunun yanında 1850 ile 1914 yılları arasında Kırım, Kafkasya ve Balkanlar'dan Anadolu'ya göç edip yerleşen Müslüman göçmenlerin sayısının yaklaşık altı milyon olduğu ifade edilmektedir. Girit'in Yunanistan tarafından ele geçirilmesinden sonra çoğunluğunu Türklerin oluşturduğu ve Rumca konuşan farklı milletlere ait önemli oranda bir Müslüman nüfus Anadolu'nun güney kıyılarına göç etmiştir. 1850 ile 1914 yılları arasında Kırım, Kafkasya ve Balkanlar'dan Anadolu'ya göç edip yerleşen Müslüman göçmenlerin sayısının yaklaşık altı milyon olduğu ayrıca ifade edilmektedir (Özdemir, 2007: 96). Tüm bu göç süreci Osmanlı'yı insan akınlarına karşı yeni politikalar belirlemeye zorlamıştır. Savaş ve çeşitli siyasi nedenlerle Anadolu'ya doğru başlayan göç karşısında Osmanlı göç politikasını ve iskân politikasını düzenleyecek ve göçmenlerin ihtiyaçlarıyla ilgilenecek bir göç kurumunu hayata geçirmek durumunda kalmıştır. Bu bağlamda Sultan Abdulmecid'in onayıyla 1860 yılında kurulan "Muhacirin Komisyonu" göçmenlerin karşılanması, kalacak yerlerin bulunması, ihtiyaçlarının karşılanması ve göçmenlerin yerleştirilmesi düşünülen yerlere sevk edilmesiyle ilgili hizmetleri yerine getirmek üzere görevlendirilmiştir (Efe, 2018: 23).

Dünyada ve Türkiye'de ulusçuluk akımının da etkisiyle 1922-1945 yılları arasında Yunanistan, Balkanlar ve Almanya'dan yaklaşık 1 milyon 185 bin kişinin Türkiye'ye gelmesi, tarihi süreçte Türkiye'nin önemli göç ülkelerinden biri olduğunu gösteren işaretlerden biri olarak kabul edilebilir. Yine 1988-2000 yılları arasında Irak, Bulgaristan, Bosna ve Kosova'dan yaklaşık 900 bin kişinin Türkiye sınırlarından girmesi bu bağlamda Türkiye'yi kendi coğrafyasında bir göç ve sığınma ülkesi yapmıştır (Göç Araştırmaları Dergisi, Türkiye Göç Raporu, 2016: 132-133). Göç hareketleri

Cumhuriyet dönemi sonrasında da devam etmiştir. Nitekim 1923 yılında esasları belirlenen Türk-Yunan mübadelesi ile Cumhuriyet döneminin en önemli göç hareketi gerçekleşmiştir. Bu tarihten 1938 yılına gelinceye dek Yunanistan’dan 384 bin kişinin geldiği ifade edilmektedir (<http://www.goc.gov.tr/icerik3/kitleselel-akinlar>). Birçok açıdan Türkiye “göç alan”, “göç veren” “göçte transit geçiş güzergâhı” olma durumlarına bağlı olarak göç olgusundan çok yönlü olarak etkilenen ülkeler arasındadır.

Adıgüzel’in (2018: 36-37) Tekeli’den aktardığına göre, Türkiye’nin göç tarihinde dört aşamadan söz edilmektedir. 1960 ve 1927 yılları arasını kapsayan Osmanlı ve akabinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin uluslaşma sürecini kapsayan süreç ilk basamağı oluşturmakta ve “Balkanlaşma Göçleri” olarak isimlendirilmektedir. Bu süreçte Osmanlı’nın toprak kaybettiği coğrafyalardan kitleler halinde Anadolu’ya göçler gerçekleşmiştir. Bu süreci ikinci olarak “Kentleşme” göçleri izlemiştir. Bu dönem 1945 ile 1980 yılları arasındaki süreci kapsamaktadır. O yıllarda nüfusun neredeyse %80’nin köylerde yaşadığı dönem hızla tersine dönmeye ve kentler kırdan göçlerle genişlemeye başlamıştır. Kırdan kente göçlerin hız kazandığı bu dönemi üçüncü göç aşaması olarak adlandırılan ve 1975 yılından sonra başlayan “Kentler arası göç” süreci izlemiştir. Bu süreçte küçük kentlerden daha metropol ve daha büyük kentlere doğru göçler hız kazanmaya başlamıştır. Sınıflandırmanın son aşamasını oluşturan “yaşam güzergâhı” göçlerde ise, biraz daha planlanmış ve gönüllü göçleri kapsayan bir kavram olarak ortaya konulmuştur (Göç Araştırmaları Dergisi, 2015 Türkiye Göç Raporu, 2016:132-133). Türkiye açısından kentleşmenin en önemli unsurlarından birisi, kırsal kesimde yaşayan toplumların topraktan kopma süreçleridir. 1950’lerden sonra Marshall Yardımları’nın da etkisi ile tarımda makineleşme ve yapısal dönüşümler göç üzerinde etkili faktörler olmaya başlamıştır. Tarımda makineleşme istatistiklerine göre, 1950’de 16 bin olan traktör sayısı 1955 yılına gelindiğinde 40 bini aşmıştır (Adıgüzel, 2018: 47).

Bu dönemde teknik anlamda dünyada meydana gelen gelişmeler, yaşam biçimlerinin buna bağlı olarak yeniden biçimlenmesi üzerinde etkili olmuştur. Tarımda görülen makineleşme süreci kırlarda toprağa dayalı işlerden kopuşa neden olmuştur. Kentlerde ise sanayi ve hizmet sektörünün gelişmesi bu alanlarda iş gücü ihtiyacını ortaya çıkarmış ve yüksek niteliklere sahip olmayan işgücü arayışını artırmıştır. Toprağa dayalı olarak

yaşamını sürdüren kır nüfusu yeni gelişen iş alanlarında yer alabilmek ve kent yaşamına dâhil olmak amacıyla kırdan kente doğru göç etmeye başlamışlardır. Bu dönemde kırdan kente yönelen göç, 1945'ten sonra yaşanan kentleşme sürecine ve biçimine yön veren temel kaynak olarak tanımlanabilir. TÜİK verilerine göre 1945 yılında köy nüfusu kent nüfusunun 3 katıdır. Ancak 1950'li yıllara gelindiğinde sürecin tersine işlemeye başladığı görülmektedir. Kente göçlerin hız kazanmasıyla birlikte kent nüfusu köy nüfusunun yarısına yaklaşmaya başlamıştır (ww.tuik.gov.tr).

Tablo-1 1927-2000 yılları arasındaki şehir köy nüfus oranları

YIL	ŞEHİR NÜFUSU	KÖY NÜFUSU	YÜDELİK ORAN%		TOPLAM
			KENT	KÖY	
1927	3.305879	10. 342 391	24.22	75.78	13648270
1935	3.802642	12.355376	23,53	76.47	1.6158018
1940	4.346249	13.474701	24.39	75.61	1.7820950
1945	4.687102	14.103072	24.94	75.06	1.8790174
1950	5.244337	15.702851	25.04	74.96	2.0947188
1955	6.927343	17.137420	28.79	71.21	2.4064763
1960	8.859731	18.895089	31.92	68.08	27754820
1965	10805817	20585604	34.42	65.58	31391421
1970	13691101	21914075	38.45	61.55	35605176
1975	16.869068	23.478651	41.81	58.19	35605176
1980	19.645007	25.091950	43.91	56.09	44736957
1985	26865757	23798701	53.03	46.97	50664458
1990	33.326351	23146684	59.01	40.99	56473035

Bu tablo 1927-2000 yılları arasındaki şehir köy nüfus oranlarını gösteren TÜİK verileri esas alınarak hazırlanmıştır. www.tuik.gov.tr

Tablo incelendiğinde 1945–1990 dönemini kapsayan 45 yıllık dönemde Türkiye'nin nüfusu aşağı yukarı 3 kat artmıştır. Bu dönemde kentli nüfusun, toplam nüfus içindeki payı %25'ten %60'lara çıkmış görünmektedir. Dolayısıyla bu dönem içerisinde Türkiye'nin kırdan kente göçlerle kentsel alanları demografik olarak genişlerken, köyler önemli oranda küçülmeye başlamıştır.

Türkiye konumu gereği ulusal ve uluslararası boyutta göç olaylarının merkezi olan ve göç olgusundan en çok etkilenen ülkelerden biridir. Aynı zamanda göç sürecinde transit ülke olma konumunu da korumaktadır. Bu

bağlamda Afrika ve Asya’daki ülkelerden savaş, çatışma, insan hakları ihlalleri, açlık ve kıtlık gibi zorunlu nedenlerden dolayı Avrupa’ya ulaşmak isteyen ve iltica arayan göçmenlerin en önemli güzergâhlarından biri olarak tanımlanabilir (Adıgüzel, 2018: 78). II. Dünya Savaşı’ndan sonra Avrupa yeniden inşa olabilmek adına Avrupa ülkelerinden ve Türkiye’den işçi göçü kabul etmiştir. Bu bağlamda 1950’li yıllardan itibaren Almanya’nın işgücü ihtiyacını karşılamak üzere başlayan dış göçü, 1980’lerde başlayan terör olaylarının etkisiyle oluşan iç ve dış göç izlemiştir. 1990’lı yıllardan itibaren dünyada hız kazanan Liberal Ekonomi politikaları Türkiye sadece “göç veren” bir ülke olmaktan çıkarmış, “göç alan” ve “geçiş” ülkesi olan bir konuma doğru zorlamıştır (Solgun ve Durat, 2017:139). Türkiye 1980’lerden beri sadece Asya, Avrupa ve Afrika kıtaları arasındaki göçün transit bölgesi değildir. Aynı zamanda birçok sığınmacının başvurduğu bir ülke haline gelmiştir. Özellikle İran ve Irak savaşı ve bölgedeki diğer karışıklıklar Türkiye’de İranlı ve Iraklı sığınmacıların sayısını artırmıştır (İçduğu ve Yüksek, 2012:448). Türkiye, 1997 ile 2007 yılları arasında 31.000 sığınmacı kabul etti. Bunların %46’sı İranlı ve %44’ü Iraklı idi (İçduğu ve Yüksek, 2012:449). Ancak Türkiye açısından en büyük göç dalgası, 911 km sınırlarımız olan Suriye’de 2011 yılında başlayan karışıklıklar sonucunda gerçekleşmiştir. Gerek uzun bir sınır komşusu olması gerekse çatışmaların başından itibaren sığınmacılara yönelik genel olarak uygulanan “açık kapı politikası” ve benzeri misafirperver politikalar, çatışmalı ortamdan canlarını kurtarmak için kaçan Suriyeliler için Türkiye’yi tercih edilen ülke yaptı (Mazlumder,2014:4). Uzun sınırı ve bunun yanında tarihi ve kültürel komşuluğu Türkiye’yi Suriyeliler açısından göçün hedef ülkesi yapmış görünmektedir. Bu süreçte Türkiye’nin Şanlıurfa, Gaziantep, Kilis, Hatay, Mardin, Kahramanmaraş, Adana ve Adıyaman gibi illeri göçten en fazla etkilenen iller olarak ön sıralarda yer almaktadır. Dünya üzerinde gerçekleşen savaşlar, uygulanan politikalar, afetler ve daha birçok neden dünya ülkelerini göçle ilgili kılmaktadır. Birleşmiş Milletler son yirmi yıllık göç artış hızını göz önünde bulundurarak uluslararası göçmen sayısının 2050’de 405 milyona ulaşacağı tahmininde bulunmaktadır (Göç Araştırmaları Dergisi, 2015 Türkiye Göç Raporu, 2016:132).

Suriye savaşı, insanları kitleler halinde bir yer değiştirmeye zorlamış ve bununla birlikte birçok sosyal, ekonomik, kültürel sorun alanları oluşmaya başlamıştır. Bu süreçte Türkiye, Suriyelilere 2011 Nisan ayında

sınırlarını açtı. Önce, uluslararası hukukta herhangi bir karşılığı bulunmayan “misafir” statüsü verilen sığınmacılara, 2012 yılı Nisan ayında yayınlanan genelge ile “geçici koruma” statüsü verildi. Türkiye aynı yıl ekim ayında, sağladığı bu geçici korumayı genişletti. Bu süreçte Türkiye krizin oldukça hızlı bir şekilde çözüleceği ve sığınmacıların ülkelerine geri dönüş yapacağı beklentisi içindeydi. Ancak aradan 9 yıl gibi bir süre geçmesine rağmen Suriye savaşı şiddetlenerek varlığını sürdürmeye devam etmekte ve buna bağlı olarak sığınmacı akını da devam etmektedir (Mazlumder,2014: 11). Dolayısıyla bölge ülkeleri de süreçten etkilenmeye devam etmektedir. Bu sorun alanları tüm göçmenler ve göç alan merkezlerle ilgili olmakla birlikte kadınların ve çocukların sürecin etkilerinden en fazla zarar gören kesim olduklarını ifade etmek mümkündür. Türkiye’de 2017 tarihi itibari ile kayıt altına alınmış Suriyelilerin sayısı 3.250.734 kişiye ulaşmıştır (Erdoğan,2018: 231). İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü verilerine göre 2016 yılı sonu itibariyle kayıt altına alınan Suriyeli yabancıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; 2.834.441 Suriyeli yabancıların 1.323.054’ünün kadın, 1.511.387’sinin erkek olduğu tespit edilmiştir (İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü 2016 Yılı Göç Raporu:77). Bunun yanında Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 29 Ağustos 2018 itibari ile Türkiye’deki biyometrik verileri esas alarak açıkladığı istatistiklerde kayıt altına alınan Suriyeli mülteci sayısının bir önceki aya göre 731 kişi artarak toplam 3 milyon 552 bin 303 kişi olduğunu açıkladı. Bu kişilerin 1 milyon 926 bin 67’si erkeklerden, 1 milyon 626 bin 236’sı ise kadınlardan oluşmaktadır (<https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi>). Suriye göçünde kadınlar neredeyse erkeklerle eşit seviyede göç etmektedirler. Bu süreçte kadınlar sosyal, ekonomik, kültürel birçok sorunla karşı karşıya gelebilmektedirler. Göç süreci ve sonrasında sorunları daha derin bir biçimde yaşamaktadırlar. Dünya üzerindeki 258 milyon olan göç nüfusunun 124,8 milyonunu kadınlar oluşturmaktadır (IOM,2018:9). Dolayısıyla dünya üzerinde ve Türkiye’de göç sürecinde kadınlar önemli bir çoğunluğa sahiptir.

5. TÜRKİYE’YE GÖÇ VE NEDENLERİ

Türkiye göç açısından renkli bir yelpazede bulunmaktadır. Buna bağlı olarak farklı zaman dilimlerinde farklı göç biçimleri ile karşı karşıya kalmıştır. Dünyada değişen sosyal, siyasal ve ekonomik durumlar göçleri

etkileyen temel unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla dünya üzerinde meydana gelen farklı sosyal ve siyasal durumlar, Osmanlı ve Türkiye ile imzalanan antlaşmalar Osmanlı ve Türkiye sınırlarının içine doğru göç dalgalarını beslemiştir. Genel olarak bakıldığında Türkiye’nin göç tarihinde her dönemin kendi içinde öne çıkan nedenlerinden bahsetmek mümkündür. Bu nedenlerin biçimlendirdiği göç süreçleri şu başlıklarda incelenebilir:

a)Osmanlı Tebaası Göçleri: Bu dönemin en belirleyici ögesi Fransız İhtilali’nin de etkisiyle dünyada yayılan “ulus devletçilik” anlayışının olduğu söylenebilir. Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde başlayan ve yeni Türkiye Cumhuriyeti’nde de devam eden Anadolu’ya Türk-Müslüman tebaanın göçü uluslaşma süreçlerinin bir sonucu olarak gerçekleşmiştir. Böylece Osmanlı Devleti’nin kaybettiği topraklardan milyonlarca insan Anadolu topraklarına göç etmek durumunda kalmıştır. Türkiye’nin Osmanlı’nın uzak tebaalarında yaşam insanlarla sosyal ve kültürel bağlarının olması bu bağlamda Balkanlar’dan gelen göçlerin bir nevi iç göç olarak karşılanmasına neden olmuş görünmektedir (Adıgüzel, 2018: 37). Osmanlı 1881’de Fransa’nın Tunus’u, 1882’de İngiltere’nin Mısır’ı, 1885’de Bulgaristan’ın Doğu Rumeli’yi işgaliyle toprak kaybında hızlı bir döneme girmiştir. Osmanlı’nın toprak kaybı nüfusun Osmanlı sınırlarına doğru kayışını da beslemesi sonucunu doğurmuştur (Yönlü, 2018: 79). Bu bağlamda Osmanlı Devleti XIX. yüzyılın son çeyreğine kadar kaybettiği topraklardan gelen nüfusu kabul ederek, jeostratejik açıdan önem gösteren bölgelere yerleştirmeye çalışmıştır. Osmanlı bir taraftan uluslaşma sürecinde nüfusunun güvenliğini sağlamaya çalışmış diğer yandan gelenleri tarıma elverişli bölgelere yerleştirerek tarım alanlarında geliri artırma çabasına girmiştir (Saylan, 2017:433). Dönemin politik gelişmeleri göz önünde bulundurulduğunda, tüm devletlerin yeni sınırlarını netleştirme ve sosyo-kültürel olarak da homojen bir nüfusa ulaşma çabası içerisinde oldukları gözlenmektedir. Nitekim Balkanlar, Kırım ve Kafkasya’da yaşayan milyonlarca Müslüman öldürülmüş, kalanlar ise bu sürecin bir sonucu olarak göçe zorlanmıştır. Böylece uluslaşma politikalarının bir sonucu olarak, 1821-1922 yılları arasındaki dönemde 5 milyondan fazla Müslüman Balkanlar, Kırım ve Kafkasya bölgesinden Anadolu’ya sürülmüştür (Adıgüzel, 2018: 37). Uluslaşma politikalarının yanında Rusya’nın sıcak denizlere inme politikasının bir gereği olarak XIX. yüzyılın ikinci yarısından

İtibaren Kırım ve Kafkasya topraklarının işgalleri de Osmanlı topraklarına doğru göç dalgalarını beslemiştir (Saylan, 2017: 440).

b) Kırdan Kente Göçler: Sanayi devrimi ve sonrasında meydana gelen gelişmeler toplumları yeniden bir biçimlenme ve toplumsallaşma süreci ile baş başa bırakmıştır. Bu süreçte batı toplumları açısından kentler, yeni çalışma alanları ve üretim merkezleri olarak kendini göstermeye başlamıştır. Bu da toplumda üretim ilişkilerinin değişimini beslerken, toplumsal değişim de bu süreçte hız kazanmıştır. Türkiye’de kent nüfusu 1950’lere kadar oldukça düşüktür. Ancak 1950’den sonra, Türkiye tarihinin ilk yoğun ve hızlı kentleşme hareketlerine sahne olmuştur. 1950’de 5 milyon 244 bin olan kentli nüfus, 10 yılda % 69 oranında artarak 1960’da 8 milyon 860 bin kişiye çıkmış ve kentli nüfusun toplam nüfus içindeki payı da aynı dönemde % 25,1’den % 31,9 oranına ulaşmış görünmektedir (Yılmaz ve Çitçi, 2011:259). Adıgüzel (2018: 47) Türkiye’de göçe neden olan tarımsal nedenleri şu şekilde sıralamaktadır:

1. Toprak mülkiyetinin dengesiz dağılımı
2. Kişi başına düşen tarımsal gelirin düşük olması
3. Tarım sektörünün artan nüfusu istihdam edememesi
4. Kullanılan teknolojinin yetersiz olması
5. Tarımda makineleşmenin emeğin yerini alması
6. Yeni tarım alanları imkânlarının kısıtlı olması

Işık (2005: 58) Türkiye’de kentleşme biçimlerini üç model etrafında ele almıştır. Bunlardan ilki; sanayi, kentleşme modelidir. Bu model kentleşmenin hem en eskisi hem de etkisini daha geniş bir alanda göstermiş bir model olarak tarif edilmektedir. Türkiye’de 1950’den sonra çok hızlı bir kentleşme süreci görülmektedir. Bu dönemde ülke nüfusunun % 75’inin kırsal alanlarda yaşarken, tarım alanlarında yaşanan sorunlar, teknik gelişmelerin tarım işçiliğine yansımaları, ekim alanlarının bölünmesi gibi nedenler, kentleri çekim merkezi haline dönüştürmüştür. 1950’den itibaren ortaya çıkan bu gelişmelerin yanında sanayi yatırımlarının genellikle büyük kentlerde kurulmaları kırsal nüfusun başta İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana gibi büyük kentlere göç etmelerinin temel nedeni olmuştur. Ancak bu bilgiler ışığında Türkiye’nin kentleşmesinin Batı’da olduğu gibi

sanayileşmeye bağlı olarak geliştiğini ve bu yönde kırdan kente göçü beslediğini söyleyemeyiz. Türkiye’de kentleşme, kısmen sanayi yatırımlarından etkilense de gelişmiş ülkelerde izlenen bir sanayileşme sürecinden geçmediği açıktır. Batı toplumlarında sanayileşmeyle birlikte kentler üretim merkezlerine dönüşmüş ve buna bağlı olarak istihdam olanakları genişlemeye başlamıştır. Dolayısıyla Avrupa’da kentleşme ekonomik nedenlere bağlı olarak gelişmiştir. Sanayileşme ve üretim kentleri daha iyi yaşam koşulları ve istihdam olanakları bağlamında çekim merkezleri haline getirmiştir. Ancak Türkiye’de tarımda makineleşme kırdan kente göçün en temel nedeni olarak kabul edilebilir. Kırdan kente göç açısından kentleşme süreci değerlendirildiğinde, Türkiye’de 1945 yılında yaklaşık 20 milyon olan kent nüfusunun, 2007’de 70 milyona çıkmış olması kırsalın kente doğru hızlı bir akışı olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında 1945’te kent olarak adlandırılabilir yerleşimlerde ortalama 5 milyon insan yaşarken bu gün 40 milyonu aşkın kişi kentlerde yaşamaktadır. Türkiye bu süreçte, ekonomik, politik, toplumsal ve kültürel düzeylerde bir dizi çarpıcı değişim ve göç sonucu ile karşı karşıya kalmıştır (Yılmaz ve Çitçi, 2011:254). Altyapı, konut yetersizliği gibi sorunların yanında sosyal uyum sorunları da bu süreçte kırdan kente göçlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Özer (2017: 253)’in Vergin (1977)’den aktardığına göre, geleneksel toplumlarda kentleşme tarihte hiçbir örnekle kıyaslanamayacak kadar özgündür ve şu özellikleri taşımaktadır:

- 1.Kentsel örgüt ile bütünleşmeyen geniş kitlelerin büyük yerleşme merkezlerinde yığılması;
- 2.Toplumsal bütün içerisindeki kent sıralamasında bir sürekliliğin bulunmaması;
3. Kentsel toplumda yaşayanlarla köylerde yaşayan insanlar arasında aşılması güç bir sosyal ve kültürel mesafenin varlığı;
- 4.Farklı niteliklerde iki ayrı kentin kentsel mekan içerisindeki ekolojik beraberliği.

1950’lerden sonra Türkiye’de başlayan kırdan kente göç, sınırlı da olsa sanayi alanında yaratılan istihdamlardan faydalanmıştır. Bunun yanında İstanbul başta olmak üzere büyük kentlerin iş gücünü emme kapasitesi iç

göçlerle kente yığılan kitleleri eritmeye yetmemiştir. Böylece kentleşme süreci bir yandan kırdan kente doğru yapılan göçlerle demografik olarak büyürken diğer yandan istihdam, barınma, uyum gibi birçok sorunu da beraberinde getirmiştir(Adıgüzel, 2018: 42). Kırdan kente göçlerin beslediği kenti çevreleyen alanlar, alt yapı yetersizliğine bağlı olarak kent niteliği taşımayan alanlar yaratmıştır. Böylece kenti çevreleyen alanlarda temiz su, okul, ulaşım gibi imkânların yetersizliği sosyal uyum sorunlarıyla da harmanlanarak kentler açısından göçle beslenen yeni sorun alanları oluşturmuştur (Özer, 2017: 253). Bu süreçte kente gelen göçmenler, kamu arazileri üzerinde imar ve iskân izinleri olmadan konut inşa ederek barınma ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmışlardır. Yapılan konutlar çoğunlukla derme çatma ve su, kanalizasyon gibi altyapı unsurlarından yoksun olarak inşa edilmiştir. Bu süreçte kamuya ait araziler üzerine plansız olarak yerleşmesi, zaten donanımsız olan kentlerin standardını daha da aşağı çekmiş ve kentlerin planlı gelişimlerinin de önüne geçmiştir (Yılmaz ve Çitçi, 2011:253).

c)1980 Sonrası Göçler:1980 sonrası Türkiye’de iç göçü biçimlendiren iki nedenden bahsedilebilir. Bunlardan ilki liberal ekonomi politikaları ve uygulanan serbest piyasa ekonomisi kent merkezlerine ve özellikle büyük kentlere akışı hızlandırmıştır. 1980 ve 1990’lı yıllar serbest piyasa ekonomisinin, özelleşmenin ve küreselleşmenin etkilerinin bariz olarak hissedildiği dönemlerdir ve bu dönemin etkisiyle göçler hız kazanmıştır(Bostan, 2017: 8). Bu dönemde kentlerde eğitim, ulaşım, sağlık gibi sosyal hizmet imkânlarının artması dönemin göçlerini hızlandıran unsurlar arasındadır(Adıgüzel, 2018: 43). Bu noktada göçü etkileyen farklı bir açı ise ulaşım olanakları olarak ifade edilebilir. Büyük kentlerde hızla gelişen ulaşım olanakları ve kitle iletişim araçlarının etkisiyle sadece kırdan kente değil küçük kentlerden büyük kentlere doğru bir göç sürecini de ortaya çıkarmıştır. 1980 sonrasında izlenen liberal ekonomi politikalarının bir gereği olarak, kapıların uluslararası sermaye ve mal akımına açılması bir yönüyle ekonomiyi küreselleştirirken diğer yönüyle göçleri artırmıştır (Adıgüzel, 2018: 83). Bunun yanında 1980 sonrası ülkede yaşanan terör olayları nedeniyle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşayan 1 milyondan fazla insanın yaşadıkları yerleri terk ederek, bölgedeki il merkezlerine ve güney-batı ilerine göç etmek zorunda kaldıkları ifade edilmektedir (Yükseker, 2016: 233).

Türkiye'de 1980'li yıllardan itibaren meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmelerin sonucunda elde edilen kazanımların kentler arasında eşitsiz dağılmasından dolayı kentten kente göçler, ülke içindeki nüfus hareketlerinin temel belirleyici ögesi olurken, nüfusun artan bir eğilimle kentlerde yoğunlaşmasının devam ettiği ifade edilmektedir (Tümtaş ve Ergun, 2016: 1351).

6.GÖÇ SÜREÇLERİ İLE ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE SURİYE GÖÇÜ

Türkiye'de ve dünyada sosyal, ekonomik ve kültürel birçok unsuru etkileyen ve bunlardan etkilenen göç, sadece demografik bir hareket olarak değerlendirilemez. Gerek ekonomik gerekse sosyal etkileri bağlamında göç küresel dünyanın en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda küresel bir olgu olan göç, devletlerin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi bağımlılıklarından etkilenecek çok daha karmaşık bir boyut kazanmıştır. OECD (2009) verilerine göre dünya nüfusunun %3'üne yakın bir kısmı, yani yaklaşık 190 milyon kişi, doğdukları ülkelerin dışındaki ülkelerde yaşıyor. Göç ederek dünyanın farklı yerlerinde kendilerine yaşam alanları oluşturmaya çalışan göçmenler, göç sonucunda çeşitli sorunlarla karşılaşabildikleri gibi göç ettikleri ülkeler açısından da sorunlara neden olabilmektedirler.

I. Dünya savaşı sonrası yeni sınırların ortaya çıkması ve uluslaşma sürecinin etkisi ile kurulan yeni devletler, etnik, dini ve kültürel ortaklıkları olan toplumları sınırları içerisinde biriktirirken, göçle gelen sorunlar günümüzdeki kadar karmaşık bir yapı göstermiyordu. Ancak söz konusu sürecin ardından özellikle savaş ve çatışma bölgelerinin beslediği göçlerde dil, eğitim, sosyal uyum gibi önemli sorun alanları kendini göstermeye başlamıştır. Dünya üzerinde savaş, kıtlık, ekonomik ve sosyal sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan göçlerde hem göç eden açısından hem de göç edilen ülke açısından uyum süreçleri önemli bir sorun olarak kendini göstermektedir. Bu noktada 1980'li yıllardan itibaren yaşanan insani krizlerle birlikte dünya genelinde doğup büyüdüğü ülkelerden güvenlik nedeniyle ayrılmak zorunda kalanların başka ülkelere sığınma talepleri giderek artış göstermeye başlamıştır. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaşanan politik istikrarsızlıklar, kitlesel mülteci akınlarını besleyen bir süreç olarak ortaya çıkmıştır (Tunç, 2015: 31). Bu noktada

kitlesel göçlerle birlikte göç edilen mekânlarda sağlık, eğitim, barınma, çalışma, üretim, tüketim, ulaşım ve güvenlik gibi birbiriyle iç içe geçmiş sorunlar kendini göstermeye başlamıştır (Taştan vd, 2016: 9).

1980'lerin başında Afganistan'ın Sovyetler tarafından işgal edilmesi ile başlayan iç savaşlar ve çatışmalar bölgeden mülteci akınlarını ortaya çıkarırken, ABD'nin Afganistan'ı işgali Afganistan'ı göç veren ülkeler arasında ilk sıralara yerleştirmiştir. Bu savaş ve çatışma süreciyle birlikte, dünya genelindeki mülteci-sığınmacıların yarısından çoğunu (%55) Afganistan, Somali, Irak ve Sudan gibi iç savaş ve çatışma yaşanan ülkelerin vatandaşlarından oluşmuştur (Tunç, 2015: 31). UNHCR (2016: 3) 2016 verilerine göre dünya üzerindeki mültecilerin %55'inden fazlası sırasıyla Suriye Arap Cumhuriyeti (5,5milyon), Afganistan (2,5milyon) ve Güney Sudan (1,4 milyon)'a ait vatandaşlardan oluşmaktadır. Suriye krizinden önce dünya üzerinde en fazla mülteci veren ülkeler sıralamasında Afganistan ilk sırayı alırken, 2011 yılında Suriye'de başlayan savaşın ardından ilk sırayı Suriye almış görünmektedir. 1980'lerde 1,6 milyon Afgan mülteciye ev sahipliği yapan Pakistan, en fazla mülteci kabul eden ülkelerin başında yer alırken (Tunç, 2015: 31), son üç yılda Türkiye 2,9 milyon Suriyeli mülteciye ev sahipliği yaparak, bu birinciliği Pakistan'ın elinden almıştır (UNHCR, 2016: 3). Böylece Suriye krizinin dokuzuncu yılında başka ülkelere göç ederek sığınma talebinde bulunan Suriyeli sayısı, dünya üzerindeki en büyük mülteci nüfusu olarak tanımlanan Afganları geride bırakmıştır (Tunç, 2015: 31). Birleşmiş Milletler Mülteci Ajansı'nın 2016 verilerine göre mülteci ağırlayan ülkeler sıralamasında Türkiye 2,9 milyon kişi ile ilk sırayı alırken, 1,4 milyon kişi ile Pakistan ikinci sırada, 1 milyon kişi ile Lübnan üçüncü sırada yer almaktadır. Mülteci kabul eden ülkeler sıralamasında 979,400 kişi ile İran, 940,800 kişi ile Uganda ve 791,600 kişi ile Etiyopya sıralamanın son üçünü oluşturmaktadır (UNHCR, 2016: 3). Bu pencereden bakıldığında, Türkiye gerek 911 km'lik sınır uzunluğu gerekse dini ve kültürel açıdan benzerliği nedeni ile Suriye savaşında göç edilecek ülkeler arasında ilk sırada yer almaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi dünya üzerinde kitlesel göç hareketlerinin nedenlerinin başında savaş ve çatışmalar gelmektedir. Dolayısıyla savaş ve çatışmalar göçü hem mülteciler hem de mülteci kabulü yapan ülkeler açısından daha zor bir noktaya getirmektedir.

Bu bağlamda göçte yaşanan sorunları dillendirirken gözden kaçırılmaması gereken noktalardan biri de, bu sorunların göç edenler ve göç alanlar açısından iki yönlü etkiye sahip olduğu gerçeğidir. Göç edenler içinde doğup büyüdüğü kültürün değer ve tutumlarıyla birlikte göç etmektedirler. Bununla birlikte farklı değer ve kültüre sahip birçok ülke, dünyanın farklı yerlerinden gelen göçmen ve mültecilerle dil, kültür ve tutumları da içine alacak sosyal uyum sorunları yaşamaktadır. Bunların başında, göçmenler ile yerleşik halk arasındaki kültür ve yaşam tarzındaki farklılıkları ilk sıralarda yer alırken, ekonomik alanda yaşanan sorunlar da küçümsenecek bir boyutta değildir. Göç, dünyada bir yandan farklı kültürleri bir araya getirirken, diğer yandan farklı toplumlar arasındaki uyumu zorluklarını da açığa çıkarmaktadır. Göçle birlikte ortaya çıkan uyum sorunlarını şu başlıklar altında sıralamak mümkündür:

6.1. Göçün Sosyal ve Kültürel Etkileri

Birey sosyal bir varlık olarak içinde doğup büyüdüğü toplumsal yapının sosyalleştirme biçimleri ile toplumsal bütün içerisindeki yerini alır. Üslendiği tüm rollere ait tutum ve davranışları toplumdan öğrenir. Bireyin içine doğup büyüdüğü toplumdan bir başka topluma gitmek durumunda kalması ise birçok açıdan “uyum”u önemli bir sorun olarak karşısına çıkarmaktadır. Göç sürecinde yabancı ile yerlinin ahenkli bir bütün oluşturma durumu olarak tanımlanabilecek olan uyum, gelinen ülkede sosyal hayatın tüm alanlarıyla bütünleşmeyi ifade eder (Özservet, 2015: 93). İnsanların geldikleri toplumla bütünleşebilmesi, ayrıma uğramaması noktasında sosyal uyum önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumla farklı toplumlardan gelen bireylerin geldikleri toplumların kültürleşme biçimlerinden etkilenerek, yeni toplumsallaşma biçimleri ortaya koydukları bilinmektedir. Sosyal uyumla ilgili olarak net bir tanım yapmak oldukça güçtür. Bu güçlüğü ortaya çıkaran en önemli unsur ise, sosyal uyumun farklı disiplinler açısından taşıdığı anlam ve içerik farkıdır. Ongan (2013: 213)’ın Jenson (1998)’dan aktardığına göre sosyal uyum yapısal bakımdan beş unsur taşımaktadır. Bunlar:

- Aidiyet/İzolasyon
- İçerme/Dışlama
- Katılım/Pasiflik

-Kabul Görme/Reddedilme

-Meşruiyet/Gayri Yasallık

Sosyal uyum, sosyo-kültürel bağlamda birbirleri ile farklı olan toplumların karşılaşması durumunda iki farklı yapının birbirini değerlendirdiği açıları ortaya koymaktadır. Bunlardan ev sahibi toplumun bakış açısı ve politikaları uyumu biçimlendiren temel unsur olarak değerlendirilebilir. Çatır (2016: 219)'ın Portes ve Böröcz (1987)'den aktardığına göre devletlerin gelen göçmen ve mültecileri kabul politikaları üç ana yaklaşım altında gruplandırılmaktadır. Bunlardan ilki, devletin yeni gelenlere karşı negatif bir tutumu benimsemesi ve toplumun göçmenlere karşı olumsuz yaklaşımı ile onları vasıfsız işçiler olarak değerlendirmesi. İkinci yaklaşımda ise devlet göçe izin vermekle birlikte göçü aktif bir biçimde desteklememektedir. Bu yaklaşımda göçmenlerin toplum içerisinde kendi vasıfları oranında kabul görme ve ilerleme şansları olabilmektedir. Üçüncü yaklaşımda ise göçmenler devlet tarafından verilen maddi finansal destek ve yasal haklar çerçevesinde kabul görmektedirler. Genelde devlet politikasının göçmenlere karşı olumlu olduğu durumlarda, toplumun göçmen ve mültecileri kabullenme süreci çok daha hızlı bir biçimde gerçekleşmektedir. Ancak olumsuz politika ve tutumlar göçmen ve mültecilerin toplumda istenmeyen gruplar ve olumsuzlukların nedeni olarak etiketlenmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla göçmen ve mültecilerin sosyal uyum sürecinde sınırlarını aştıkları ülkelerin politikaları da önemli bir yere sahiptir. Bu noktada Türkiye'nin Suriyeli mültecilere karşı izlediği "açık kapı" politikası Portes ve Böröcz'ün sınıflamasında üçüncü kategoride tanımlanabilir. Türkiye "açık kapı" politikasıyla Suriyeli mültecilerin önemli bir kısmını ülkesinde barındırmayı başarmıştır. Ancak gerek ekonomik boyutuyla gerekse sosyal uyum süreçleri bağlamında Türkiye de Suriye'den gelen göçlerle ilgili önemli sorunlar yaşamaktadır. Yapılan araştırmalara göre Türkiye'nin sınır illerinde yaşlı ya da genç, evli ya da bekar erkeklerin Suriyeli kadınlarla evlenme oranları oldukça yüksektir. Kilis, Şanlıurfa ve Hatay'da yapılan bu tür evlilikler nedeniyle başta kadınlar olmak üzere halk Suriyelilere karşı tepkilidir. Bunun yanında Suriyelilerin düşük ücretlerle kiraladıkları evlerde birkaç aile birlikte yaşamaları ve oldukça kötü şartlardaki konutlara kira ödemeleri çarpık kentleşmeyi besleyen bir tutum olarak değerlendirilmektedir. Ekonomik ihtiyaçlardan dolayı çocukların

çalıştırılması ya da yasa dışı işlerde kullanılması da ayrı bir sosyal sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Oytun ve Gündoğar, 2015: 16-17). Bunun yanında devletin sağladığı sosyal imkânlardan (sağlık, eğitim, sosyal yardım) Suriyelilerin faydalanması halkın bir kısmı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Söz konusu göçmenlerin bu hizmetlerden ücretsiz yararlanmasının ülke açısından ciddi bir maliyet oluşturacağına düşünülmesi göçmenlere karşı olumsuz tutumları besleyen unsurlar arasındadır.

Göç alan ve göç veren mekânlar arasındaki sosyal ve kültürel farklılıklar, kültürleşme sürecini belirleyen temel unsurlar olarak kabul edilmektedir. Göçle gelen bireylerin kendi sosyalleşme süreçlerinde kazandıkları kültürel davranışların yerine, geldikleri toplum tarafından kabul gören davranışları ikame etmeleri oldukça zorlu bir süreçtir. Bu noktada zorunlu kitlesel göç durumlarında ülkelerini terk etmek durumunda kalan göçmenler, yanlarında getirdikleri varlıklarını yabancı ülkelerde hızla tüketirken, yoksulluğun pençesine düşmekten kendilerini kurtaramamaktadırlar. Kitlesel yer değiştirmeler sonucunda yoksullaşan kesimler, yoksullukla mücadele etmede farklı stratejiler geliştirmektedirler.

Bu stratejiler arasında çocukların çalıştırılması, kadınların resmi ya da dini nikâhla evlenmeleri de yer almaktadır. Suriyeli göçmenler arasında bu yolla yoksulluğun hafifletilme çabasına sıkça rastlanmaktadır (Oytun ve Gündoğar, 2015: 16-17). Göçmen ve mültecilerin toplumsal ve kültürel yapıları göç alan toplumlar açısından demografik yönüyle de bir güvenlik tehdidi olarak da algılanmaktadır. Oytun ve Gündoğar (2015: 20)’ın yaptığı araştırmada bir Türkmen şehri olarak tanımlanan Kilis göçlerle bu demografik özelliğini kaybetmiştir. Suriyelilerin bir kısmı Türkmen olmakla birlikte büyük çoğunluğunun Arap olması Kilis’te Türkmen nüfusu kaygılandırırken, Hatay’da Suriyelilerin büyük bir çoğunluğunun Sünni olmasının bu yörede yaşayan Arap Alevileri kaygılandığı ifade edilmektedir. Bu yönüyle demografik yapının hızlı değişimi, toplum açısında denge bozucu unsur olarak değerlendirilmiştir (Çatır, 2016: 218). Birçok açıdan göçle gelenlerin karşılaştıkları yeni kültür biçimlerini anlamaları, buna göre kendilerini geliştirmeleri, yeniden bir öğrenme sürecine girmeleri, yeni kültürleşme biçimleri geliştirmeleri başa edilmesi gereken sosyal uyum sorunları arasındadır (Adıgüzel, 2018: 155). Bunun yanında yerli halk kendi toplumsal yapısının yeni gelen kültürle nasıl başa çıkacağı konusunda

endişeler taşıyabilmektedir. Bu endişeler göçle gelenlere sert tepkiler olarak yansıyabilmektedir.

Toplumların göç ve mülteci politikası, sosyal, ekonomik, kültürel nedenler yanında güvenlik gibi unsurları da içine alabilecek koşulların yönlendirmesine bağlı olarak biçimlenmektedir. Dünya üzerinde gelişmiş ülkeler az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere göçmen ve mülteci kabul etmek konusunda oldukça gönülsüzdür. Bu gönülsüzlüğün temelinde soysa-kültürel uyumsuzluğun besleyip ortaya çıkardığı birtakım nedenler yatmaktadır. Nitekim evrensel mülteci profilinin ortaya koyduğu özellikler incelendiğinde, göçmen ve mültecilerin uyum sorununu tanımlayabilecek birçok ortak unsurun bir araya getirildiği görülmektedir. Buna göre, dünya üzerindeki göçmen ve mültecilerin farklı dil, kültür ve yaşam tarzına sahip olmaları onları tanımlayan kriterler olarak kullanılırken, sosyo-ekonomik düzeylerinin ve eğitim seviyelerinin düşüklüğü de göçmenleri tanımlamada kullanılan genel faktörler arasındadır (Tunç, 2015: 38). Bu da az gelişmiş bölgelerden giden göçmen ve mültecilere karşı gelişmiş ülke toplumlarında ortak bir takım değerlendirme yaklaşımlarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu bir yönüyle göçmenlerin tedirgin, ürkek ve yabancı hissetmelerini sağlarken, diğer yönüyle göçmenlerin gerçek özellikleriyle algılanmalarını perdelemektedir. Benzer bir durum ülkemizde yaşayan Suriyeli göçmenler açısından da söz konusudur. Göçün ilk başladığı dönemlerde gelenler büyük bir misafir pervelik ve hoşgörü ile karşılanırken, zaman geçtikçe söz konusu olumlu tutumlar yerini eleştirel ve yargılayıcı tutumlara bırakmıştır.

En temelde kültürel farklardan kaynaklanan uyum sorunları, göçmen sayısı arttıkça ve ekonomik olarak maliyetler yükseldikçe görünürlük kazanmaktadır (Adıgüzel, 2018: 51). Kadın erkek rollerinin yeniden tanımlanması, yeme içme kültürünün değişmesi, giyim tarzlarının farklılaşması, evin kullanım biçiminden dekorasyonuna kadar yeni bir biçime evrilme durumundan söz etmek mümkündür. Geline toplumsal yapı yeni gelenleri kendine benzetme çabasına girerken, gelenlerin üzerlerinde taşıdıkları kültürel tutumlar yenileriyle harmanlanarak yeni formlar da kazanabilmektedir. Tüm bu dönüşümün kendi ahengi içinde gerçekleşebilmesi için her şeyden algıları besleyen unsurların dışında gerçek değerlendirmelerin süzgecinden geçmesi gerekmektedir.

Göçmenler göç ettikleri yerlerden sadece bedensel varlıklarını alarak ayrılmamaktadırlar. Geldikleri yerleşim biriminin sosyo-kültürel etkilerini de üzerlerinde taşıyarak, yeni bir mekânda kendilerine yaşam alanları oluşturmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla göç ettikleri yeni yerleşim birimine kendi kültürleriyle birlikte gelmekte ve karşılaştıkları kültürle yeni bir sosyalleşme sürecine de kapı aralamaktadırlar. Bu yeni sosyalleşme süreci birbirine çok yabancı kültürler arasında oldukça sancılı geçerken, tanıdık ya da komşu kültürler arasında daha kolay bir biçimde gerçekleştirilebilmektedir.

Göçle beraber farklı bir kültüre ait normları edinmek, maddi ve manevi unsurlarına uyum sağlamak uzun soluklu bir süreç gerektirmektedir (Aksoy, 2012: 299). Bu süreçte hem göçmenin farklı kültürlerle bakışı hem de göçle gelinen ülkenin göçmen politikaları önem taşımaktadır. Her iki tarafın olumlu yaklaşımları sürecin daha olumlu geçmesini sağlayacağı gibi ortaya çıkabilecek sorunları da en alt düzeye indirecektir. Sezgin ve Yolcu (2016: 419) göçün iki ana karakteri olduğundan bahsetmektedirler ve bunu göçün sonuçları bağlamında ele alarak değerlendirmektedirler. Bu değerlendirmelerden ilki, göç eden kesim açısından göçün sonuçları, ikincisi ise göç edilen yerdeki toplum açısından göçün sonuçlarıdır. Dolayısıyla toplumsal uyum, sosyal, ekonomik ve kültürel etkileri içinde barındırmakla birlikte hem göç eden kesimler hem de göçü kabul eden toplumlar açısından iki yönlü bir etkiye sahip olduğu açıktır. Bu noktada sosyal uyum göçmenlerin başa çıkması gereken sorunların başında yer almakla birlikte, göçmenlerin yabancı oldukları toplumla bütünleşme süreçlerini de içinde taşımaktadır (Adıgüzel, 2018: 157). Dolayısıyla sosyal uyum birbirinden farklı iki kültürün karşılaşması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur ve geliştirilecek politikalar sürecin yönetimini bir miktar kolaylaştıracaktır. Değerlendirmeye Suriye göçmenleri açısından bakıldığında sosyal uyumun da önemli bir sorun olarak karşımızda durduğu açıktır. Gelenlerin Türkiye’nin toplumsal, sosyal, kültürel ve hukuksal normları ile uyumlu bir yaşam biçimini benimseyebilmeleri öncelikle profesyonelce alacakları uyum destekleri ile mümkündür. Toplum içerisine oldukça kalabalık bir grup olarak dalan Suriyeli göçmenlerin ya da yerel halkın bu uyum sürecini kendiliğinden yönetmesi mümkün değildir.

6.2.Göçün Ekonomik Etkileri

Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gelir önemli kaynaklardan birisidir. Dolayısıyla ekonomik faaliyetler bireyin yaşamında önemli rollere sahiptir. Ekonomik faaliyetler, bireyin yaşamını sürdürmesini sağlamakla birlikte, üyesi olduğu toplumun sınıfsal yapısı içerisindeki konumunu da belirlemektedir. Bu noktada göçmenlerin iş piyasasında bir rol edinebilmesi, bir yönüyle hayatını sürdüreceği kaynaklara ulaşımını kolaylaştırırken diğer yönüyle toplumsal konumunu da olumlu yönde etkilemektedir (Ciğerci, 2016: 110). Göçle gelen tüm bireylerin aynı sorunları yaşadığını söylemek zordur. Ancak özellikle kitlesel göçler ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısını derinden etkilemektedir. Bu noktada altı çizilmesi gereken temel nokta göçmenlerin ve bilhassa mültecilerin gittikleri ülkenin ekonomisine yapacağı etkinin ülkenin yerel halkı açısından algılanma durumudur. Bu açıdan bakıldığında istihdam olanaklarının daha fazla insanla paylaşılacak olması, düşük ücretlerle çalışan insan sayısının artması, nitelikli işgücü ihtiyacının azalması gibi nedenlere bağlı olarak göçmenler ve mültecileri gittikleri ülkelerde ekonomik sorunların kaynağı olarak değerlendirilmelerine neden olmaktadır (Taştan vd,2016: 11).

Çeşitli nedenlerle ülkesini terk etmek zorunda kalan göçmenler ve mülteciler, gittikleri ülkelerde işsizliğin ve istihdam sorunlarının kaynağı olarak değerlendirilirken, aynı zamanda ucuz işgücü olarak da algılanmaktadırlar. Bu noktadan bakıldığında silahlı çatışma ve şiddet olayları, kitlesel göçleri besleyen ana unsurlardan biri olarak karşımıza çıkarken, ortaya çıkardığı kitlesel göç süreci çevredeki toplumları ekonomik olarak da etkilemektedir. Çoğunlukla da kitlesel bir niteliksiz iş gücü ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bilindiği gibi savaş ve çatışmalar nedeniyle ülkelerinin yaşanmaz şartlarını terk eden kitleler, sığınma yeri olarak komşu ülkeleri tercih etmektedirler. Bu kitlelerin çok az bir kısmı daha iyi sosyal ve ekonomik fırsatlara erişmek amacıyla ilk göç ettikleri ülkeyi terk etmektedir (Tunç, 2015: 32). Çoğunlukla ilk geldikleri ülkede yaşamını sürdüreceği imkânlar elde ettiklerinde geri dönmeyi planlamamaktadırlar. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi 1980'lerde Afganistan işgalinin Pakistan'ı dünyada en fazla mülteci kabul eden ülke konumuna getirirken, Suriye Savaşı Türkiye'yi ilk sıraya taşımıştır. Her iki ülkenin ekonomik koşulları büyük kitlesel göçleri

karşılacak durumda olmaması nedeniyle halkta bu göçlere karşı ekonomik endişeler kendini göstermiştir. Türkiye Suriye krizinin başladığı 2011 tarihinden 2014 tarihine kadar Suriyeli sığınmacılara 4,5 milyar dolar harcama yapmıştır. Türkiye’de kamplarda kalırken hastanelerden sağlık hizmeti alanların sayısının ise 500,000’in üzerinde olduğu düşünüldüğünde bunların tamamının ekonomik anlamları toplumu etkilemektedir (Oytun ve Gündoğar, 2015: 12). Türkiye’nin Suriyeliler için yaptığı her 17 dolarlık harcamanın yanında BM sadece 1 dolar harcamaktadır. Uluslararası mali desteğin yetersizliği Suriyelilerin Türkiye üzerindeki ekonomik yükünü artırmaktadır (Tunç, 2015: 48). Birçok açıdan eğitim, gelir getirici işlerde çalışma fırsatı yaratan bir unsur olarak kabul edilmektedir. Suriyeli göçmenler arasında, kadınların %64’ünün ilkokul ve altı eğitim almış olması, hiç okuma yazma bilmeyenlerin oranının ise %21 olması meslek edinme ve gelir getirici işlerde çalışma oranlarının uzun vadede düşük olacağı gerçeğini ortaya koymaktadır (Tunç, 2015: 48). Bunun yanında kamp dışında kalan Suriyelilerin ev talepleri kiralari artırarak halkın bir kısmını rahatsız ederken, ev sahibi olan halkı ise memnun etmektedir. Kitlesele göçlerin Türkiye’nin hemen tüm illerinde yarattığı bir diğere etki ise tüketim hızının artışına bağılı olarak gıda fiyatlarının artmasıdır (Oytun ve Gündoğar, 2015: 17).

Suriye göçü ile gelenlerin de eğitim seviyelerinin düşüklüğü, yeterli ekonomik kaynaklara sahip olmamaları, gelir getirici herhangi bir işte çalışacak mesleki yeterliliğe sahip olanların sayısının azlığı ekonomik sorunları bu göçmenler göçmenler açısından derinleştiren unsurlar arasındadır. Bunun yanında halkın istihdam alanının göçle gelenlerle paylaşılması, düşük ücretle çalışma oranının artması, talep yüksekliğine bağılı olarak gıda fiyatlarının artması gibi unsurlar ise göç alan ülkeler açısından baş edilmesi gereken sorunlar arasındadır. Nitekim yapılan araştırmalarda sınır illerinde işini kaybedenlerin %40 ile %100 arasında değışen oranlarda iş kayıplarını göçle gelenlere bağıladıkları ifade edilmektedir (Oytun ve Gündoğar, 2015: 17).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Göç dünya üzerinde tarih boyunca etkilerini sürdürmüş olan sosyal bir olgudur. Tarihte toplumların biçimlenişi üzerinde etkili olan unsurların başında göç dalgaları gelmektedir. Kavimler Göçü bugünkü Avrupa

toplumlarının temelini atarken, yeni devlet biçimlerinin de ortaya çıkmasını sağlamıştır. Türklerin Anadolu'ya gelişi ise gene bir göç süreci sonucunda gerçekleşmiş ve Anadolu'nun etnik ve kültürel yapısını yeniden biçimlendirmiştir. I. Dünya Savaşı'na kadar göçler savaş, kıtlık, doğal afetler, sömürgecilik, köle ticareti gibi nedenlere bağlı olarak gerçekleşirken, savaş sonrasında ulusçuluk yaklaşımı dünya üzerindeki göçlere yeni bir biçim vermiştir. Bu süreçle birlikte İmparatorluklar parçalanma sürecine girmiş ve bu imparatorlukların parçalanışıyla ortaya çıkan uluslar yeni devletler kurma mücadelesine girmiştir. Dolayısıyla kurulan yeni ulus devletler kendi toplumlarını tek bir etnik yapının baskınlığında biçimlendirirken, bölgede yaşayan farklı etnik ve kültürel yapıları göçe zorlamışlardır. Bu zorlamanın bir sonucu olarak farklı etnik ve kültürel yapılar kendilerine benzer etnik ve kültürel yapıların kurduğu devletlerin sınırlarından içeri doğru göç etmeye başlamışlardır. Bu süreçte Osmanlı ve devamında da Türkiye Cumhuriyeti dünyanın farklı yerlerinde yaşayan Türk ve Müslüman grupların göçlerinde hedef ülke haline gelmiştir. Balkanlar, Kırım ve Kafkasya bölgesinde yaşayan milyonlarca Müslüman uğradıkları baskının sonucu olarak Anadolu'ya doğru göç etmeye başlamışlardır. 1980'lere gelindiğinde ise dünyanın farklı yerlerindeki savaş ve çatışmalar yeni göç dalgalarını tetiklemiştir. Sovyetlerin Afganistan işgali bir anda Afganistan'ı dünyanın en fazla göç veren ülkesi haline getirirken komşu ülke Pakistan'ı da en fazla göç alan ülke haline getirmiştir. Türkiye'de bu süreçte Afganistan göçmenlerinin hedef ülkeleri arasındayken, 1900'lerin başında Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliğinin dağılmasıyla Rus halkının da göç ettiği ülkelere biri olmuştur. Ancak Suriye Savaşı ortaya çıkardığı göç dalgasıyla en çok Türkiye'yi etkilerken, göçle gelen birçok sosyal ve ekonomik sorunun da Türkiye açısından gündeme gelmesini sağlamıştır. Dünya üzerindeki bütün göçler, göç alan ve göçle gelenler açısından farklı sorunları ortaya çıkarmaktadır. Ülkelerin göç politikaları göçmenlerin uyum süreçleri üzerinde etkili olan faktörlerin başında gelmektedir. Birçok yönü ile bir güvenlik ve uyum sorunu olarak kabul edilen göç, devletlerin politikalarının biçimlenişinde önemli bir etkidir. Gelişmiş olan ülkeler az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere gelen göçlere karşı oldukça engelleyici bir politika benimserken, gelişmekte olan ülkeler aralarında göç daha esnek politikalarla karşılanmaktadır. Göçün ortaya çıkardığı sosyal ve ekonomik uyum sorunları izlenen politikaların etkisiyle biçim almaktadır.

Sert ve engelleyici göç politikaları, göçmenler hakkında niteliksiz, yoksul, eğitimsiz bir kitle algısını beslerken, esnek politikalar, göçmenlerin uyumu noktasında geçiş sürecini kısaltmaktadır. Göçmenlere karşı izlenen esnek kabul politikaları, göçmenlerin kiralari artırdıkları, işsizliğe neden oldukları, sosyal uyum sorunlarına neden oldukları, eğitimsiz oldukları gibi ön kabulleri tam olarak ortadan kaldıramamakla birlikte uyum süreci açısından daha esnek yaklaşımları ortaya çıkarmaktadır. Kitlesel göçlerde, sosyal ve ekonomik sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz bir süreçtir. Dolayısıyla göçün tüm yönleriyle koordine edilmesini sağlayacak politikalar, ortaya çıkan sorunların hafifletilmesi ve bir kısmının ortadan kaldırılması noktasında büyük önem taşımaktadır. Ancak kitlesel göçlerin hem ekonomik olarak hem de sosyal olarak yönetimin zor olduğu inkâr edilemez bir gerçektir. Bu yönüyle göçün getirdiği ekonomik ve sosyal sorunlar önemli kriz alanları olarak toplumun karşısına çıkmaktadır. Bu kriz süreciyle baş etmenin en etkili yolu ise planlı bir sosyal, ekonomik, kültürel ve hukuksal uyum programının planlanmasıdır.

KAYNAKLAR

Abadan Ünal N.(2002), Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları

Adıgüzel, Y.(2018), Göç Sosyolojisi, Nobel yayınları

AFAD (2014) Türkiye'de Suriyeli Kadınlar. Ankara, Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.

Aksoy, Z. (2012), Uluslararası Göç Ve Kültürlerarası İletişim, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 20(5):292-303.

Aygül, H. H.(2018), Mülteci Emeğinin Türkiye İşgücü Piyasalarındaki Görünümü Ve Etkileri, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 20:68-82.

Altıntaş, S.(2014), Davetsiz Misafirler: Türkiye'deki Mültecilerin Mağduriyet Görünümleri, İdeal kent, sayı 14: 252-276. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Politika Dokümanı Kadın ve Eğitim, Ankara

Başterzi, D.A.(2017),Mülteci, Sığınmacı ve Göçmen Kadınların Ruh Sağlığı, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi, 9(4):379-387

Buz, S.(2007), Göçte Kadınlar: Feminist Yaklaşım Çerçevesinde Bir Çalışma, Toplum ve Sosyal Hizmet, 2(18),37-50.

Buz, S (2009), Sema Buz, Göç ve Kentleşme Sürecinde Kadınların “Görünürlüğü”, Aile ve Toplum Dergisi, 17(5):40-50.

Bostan, H.(2017), Türkiye’de İç Göçlerin Toplumsal Yapıda Neden Olduğu Değişimler, Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Üniversitesi Coğrafya Dergisi, 35:1-16.

Ciğerci, N.(2016), Bursa-Kırcaali Hattı:1989’da Gelen Bulgaristan Göçmenleri Örneği, Küreselleşme Çağında Göç, Der: Gülfer İhlamur Öner-Aslı Şirin Öner, iletişim yy.107-133

Çatır, Ç.(2016),Gül Çatır, Zorunlu Göç Tecrübesinin Devlet Politikasındaki Yansıması: Bulgaristan’dan Türkiye’ye Kitleli Göçün Analizi, Küreselleşme Çağında Göç, der: Gülfer İhlamur-Öner, Aslı Şirin Öner, İletişim yayınları, 217-232

Deniz, T.(2014), Uluslar Arası Göç Perspektifinde Türkiye, TSA, 1:175-204

Efe, H.(2018), Osmanlı İmparatorluğu Ve Türkiye’de Yaşanan Göçler Ve Etkileri, Sosyal Bilimler Metinleri Dergisi, 1:16-27.

Erdoğan, M.M.(2018), Türkiye’deki Suriyeliler Toplumsal Kabul ve Uyum, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları

Göç Araştırmaları Dergisi, (2016),3(2) 2015 Türkiye Göç Raporu:129-186

Kirman, M. A.(2017), Sosyal Bir Olgu Olarak Göç, İslam Coğrafyasında Terör, Göç ve Mültecilik, der: Ali Akdoğan, Süleyman Turan, Erol Sungur, Emine Battal Enes Vural, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Yayınları,10-129.

Mazlumder Kadın Çalışmaları Grubu, (2014), Mazlumder Kamp Dışında Yaşayan Suriyeli Kadın Sığınmacılar Raporu

Ongan, T. N. (2013). Sosyal Uyum-Sosyal Sermaye Eksenli Kalkınma Yaklaşımının Sınıfsal Sonuçlarına İlişkin Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum,1: 211-228.

Oytun, O. ve Gündoğar, S. S. (2015). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Etkileri Raporu ORSAM- TESEV Rapor No: 195, Ankara.

Saylan, K.(2017), „Suriye Vilayeti ’ne Göç Eden Kafkas Muhacirlerinin İskân ve İaşe Meselesi, Geçmişten Günümüze Göç, Ed: Osman Köse, Canik Belediyesi Kültür Yayınları, 433-442

Sezgin, A.A. Yolcu, T.(2016),Göç İle Gelen Uluslararası Öğrencilerin Sosyal Uyum Ve Toplumsal Kabul Süreci, Humanitas Uluslar Arası Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7):417-436.

Özer, İ.(2017)Türkiye’de Kent, Kentleşme ve Kentsel Değişme, Türkiye’nin Toplumsal Yapısı, Ed: Mehmet Zencirkıran, „Dora yy.249-278

Solgun, C., Durat. G.(2017),Göç ve Ruh Sağlığı, Jhum rhythm Dergisi, 3(3):137-144

Şeker, D., Uçan, G.(2016), Sürecinde Kadın,Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2016, 1(14),199-214.

Özdemir, M.(2007),“I. Dünya Savaşı Sırasında Osmanlı Ülkesinde Yaşanan Göç Hareketleri”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İzmir.

Özservet, Ç.Y.(2015),Göçmen Çocukların Şehre Uyumu Ve Eğitim Politikası, Uluslararası Göç Ve Mülteci Uyumu Sorununda Kamu Yönetiminin Rolü, Ed: Yakup Bulut, Umutepe yy.:93-113

İçduygu, A. ve Yüksek, D.(2012), Rethinking Transit Migration in Turkey:Reality and Re-presentation in the Creation of a Migratory Phenomenon,Population, Space And Place, Popul. Space Place , 18: 441–456

İşık, Ş.(2005), Şevket İşık, Türkiye’de Kentleşme ve Kentleşme Modelleri, Ege Coğrafya Dergisi,14: 57-71.

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü 2016 Yılı Göç Raporu

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Web sayfası.
<http://www.goc.gov.tr/icerik3/kitleselel-akinlar> Erişim tarihi:12.11.2018

İrdem, İ.(2017)Göç - Güvenlik İlişkisi Bağlamında “Tarihte Güvenliği Etkileyen Büyük Göç Dalgaları” Ve Suriyeli Mülteciler, Geçmişten Günümüze Göç I, der:Osman Köse, Canik Belediyesi Kültür Yayınları:519-536

IOM,(2018)Global Migration Indicators Reporte

İnan, E. C.(2016), Türkiye’de Göç Politikaları: İskân Kanunları Üzerinden Bir İnceleme, Göç Araştırmaları Dergisi, 3(2):10-33.

Taştan, C.(2016),Uluslar Arası Kitleselel Göçler ve Türkiye’deki Suriyeliler, I. Uluslararası Göç Ve Güvenlik Konferansı Sonuç Raporu 11-13 Kasım 2016, Polis Akademisi Yayınları, Ankara

Tunç, Ş.A.(2015), Mülteci Davranışı ve Toplumsal Etkileri: Türkiye’deki Suriyelilere İlişkin Bir Değerlendirme, Tesam Akademi Dergisi,2(2):29-63.

The UN Refugee Agency, Global Trends, 2016

Tümtaş, S. ve Ergun,C.(2016) Göçün Toplumsal ve Mekânsal Yapı Üzerindeki Etkileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(21), 1347-1359.

Yükseker, D.(2017), , Kürtlerin Yerinden Edilmesi ve Sosyal Dışlanma:1990’lardaki Zorla Göçün Sonuçları, Küreselleşme Çağında Göç, Der: S. Gülfer İhlamur-Öner, N. Aslı Şirin Öner, İletişim yy. 233-262.

Yılmaz, E. Ve Çitçi, S.(2011), Kentlerin ortaya çıkışı ve Sosyo-Politik açıdan Türkiye’de Kentleşme Dönemleri, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 35(10):252-267.

Yılmaz, A.(2014), Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 9/2 Winter: 1685-1704

http://www.danistay.gov.tr/upload/multecilerin_hukuki_durumuna_dair_sozlesme.pdf , Erişim tarihi:21.09.2018

<https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/> erişim
tarihi:29.09.2018

<https://www.dunyaatlası.com/tarihteki-buyuk-gocler> erişim
tarihi:04.12.2018

www.tuik.gov.tr erişim tarihi:13.11.2018

DEVLETİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ ROLÜ VE MEMURLARIN TOPLU PAZARLIK SÜRECİ

Ramazan TİYEK¹

Geliş Tarihi: 03/08/2020

Kabul Tarihi: 22/09/2020

ÖZET

Devlet, endüstri ilişkilerinin üç temel aktöründen biri olmakla birlikte, değişik durumlarda farklı rolleri yerine getirmektedir. Bu çalışmada kamu görevlilerinin toplu pazarlık süreci, devletin endüstri ilişkilerindeki rolleri kapsamında değerlendirilmiştir. Neoliberalizm ve özelleştirme uygulamalarına rağmen hala büyük bir işveren konumunda yer alan devletin çalışanlarına sağlayacağı sosyal ve ekonomik imkanlar onların refahını artıracaktır. Devlet, endüstri ilişkileri sürecinde almış olduğu kararları hem düzenleyen hem de uygulayan konumunda olmasından dolayı sosyal devlet ilkesine aykırı hareket edebilmektedir. Nitekim kamu görevlilerinin toplu pazarlık sürecinde kendilerine fayda sağlayabilecek grev hakkının olmaması ve uyuşmazlık halinde zorunlu tahkime gidilmesi mecburiyeti gibi hususlar sosyal devletin görevini yerine getirebilmesinde önemli eksiklikler olarak değerlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Devlet, Endüstri İlişkileri, Memur, Toplu Pazarlık, Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu

¹ Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ramazantiyek@gmail.com, ORCID : 0000-0002-3442-3517

Role of State in Industrial Relations and Collective Bargaining Process of Civil Servants

ABSTRACT

Although the state is one of the three main actors of industrial relations, it performs different roles in different situations. In this study, collective bargaining process of public officials has been evaluated within the scope of the role of government in industrial relations. Despite neoliberalism and privatization practices, the social and economic opportunities provided by the state, which is still a major employer, will improve their well-being. The state is both regulating and implementing decisions in industrial relations and therefore the state can act against the principle of social state. Some of these contradictions are the fact that public officials do not have the right to strike and the obligation to go to compulsory arbitration in case of disputes.

Keywords: State, Industrial Relations, Civil Servants, Collective Bargaining, High Board of Arbitration of the Civil Service

GİRİŞ

Devletin endüstri ilişkilerinde almış olduğu kararlar özel sektör temsilcileri için örneklik teşkil etmektedir. Özellikle idari ve mali anlamdaki yapabilirliğinin özel sektördeki aktörlere göre daha kolay olmasından dolayı çalışanlarını koruyucu kararları bazen işveren, bazen düzenleyici bazen de hakem rollerinde alabilmektedir.

Devletin endüstri ilişkilerinde aktör olarak yer almaması bir an için düşünüldüğünde, sanayileşmenin ilk zamanlarındaki çalışma hayatının zor koşulları akla gelecektir. O dönem içerisindeki çalışma koşullarının ağırlığı ve bunun yansımalarından sadece bir tanesi olan toplumsal hayatta ortalama insan ömrünün kısalmaya başlaması, durumun vahametini hatırlamak adına yeterli olacaktır. Oysaki sanayileşmenin ilk dönemlerinden itibaren özellikle de 1867 yılındaki Genel Oy Hakkı'nın elde edilmesinden sonra çalışanların haklarını iyileştirici uygulamaların hayata geçirilmesinde devletin sürekli ön planda olduğu ifade edilebilir. Sosyal devlet anlayışının benimsenmeye başlanması, devletin gerek kamu çalışanları gerekse de özel sektör çalışanları için gerçekleştirdiği iyileştirici uygulamalardandır. Devletin ekonomik işleyişe ve çalışma hayatına müdahale ettiği dönemler çalışanların tarihsel süreç içerisinde refah artışı gördüğü dönemler olmuştur.

Neoliberalizm ve özelleştirme uygulamaları ile birlikte devletin ekonomik piyasanın işleyişine müdahalede bulunması kısıtlanmış durumdadır. Ekonomik işleyişte problem olması durumunda müdahalenin kısıtlılığı dikkate alındığında özel sektör çalışanları ile birlikte kamu görevlileri de refah artışı yaşayamadıkları gibi yoksullaşmaya başlamaktadırlar. Mevcut ekonomik sistem içerisinde devletin değişik rolleri (işveren, düzenleyici, hakem) aynı anda yapıyor olması, rollerini tam olarak gerçekleştirmesine engel olabilmektedir. Aynı anda hem çalışma hayatını düzenlemesi hem kamu görevlilerini çalıştırması hem de anlaşmazlık olması durumunda çoğunluğunu kamu görevlilerinin oluşturduğu Kamu Görevlileri Yüksek Hakem Kurulu ile hakemlik yapması, bazı rollerin eksik kalmasına veya aksamasına neden olabilmektedir.

1. MEMURLARIN SENDİKALAŞMASI VE TOPLU PAZARLIK SÜRECİ

1.1. Memurların ilk Sendikalaşma Deneyimi (624 sayılı Kanun)

Türkiye’de sanayileşme ve onun bir türevi olarak da değerlendirilebilecek sendikalaşma gelişmiş birçok ülkeye göre sonradan gerçekleşmiş olmakla birlikte memurların sendikalaşması işçilere göre biraz daha geç oluşmaya başlamıştır. Memurların sendikalaşması 1961 Anayasası’nın 46. Maddesine sendika kuracaklarla ilgili eklenen “çalışanlar ve işverenler” ifadesi ile yasal hale gelmeye başlamıştır. Cumhuriyet’in ilanından sonra işçilerin sendikalaşması ilk olarak 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile yasal hale gelirken 1961 Anayasası çıkarılıncaya kadar memur çalışanlarla ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Anayasa’da yer alan “çalışanlar” ifadesinin işçilerle birlikte memur çalışanları da kapsamı neticesinde 17 Haziran 1965 tarihinde 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu kabul edilerek memurların sendikalaşmasının önu açılmıştır. Memurların sendikalaşmaları ile ilgili yasal boyut 20.09.1971 tarihinde 1488 sayılı Kanun ile Anayasanın 46. Maddesindeki “çalışanlar” ifadesinin “işçiler” olarak değiştirilmesine kadar sürmüş olup, yapılan düzenleme ile memurların sendikalaşması engellenmiştir (Mahiroğulları, 2011: 61; 17.06.1965 tarih ve 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu; 20.09.1971 tarih ve 1488 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Anayasa Değişikliği Kanunu). Memurların kısa süreli sendikalaşma deneyimi içerisinde sendikacılık anlayışının tam olarak yerleşmediği ifade edilebilir (Mahiroğulları, 2011: 69).

Yasal olarak 6 yıl süren memurların sendikalaşmasını sağlayan düzenlemeler, yaklaşık 30 yıllık bir yasak dönemine girmiştir. Bu dönem içerisinde özellikle 1990’lı yıllarda kamu görevlilerinin sendikalaşması ile ilgili doğrudan kanunlar çıkarılmamış olsa da Başbakanlık Genelgesi ile memurların sendikalaşmasına imkân tanınmıştır. İlk olarak 15.06.1993 tarihinde bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanarak kamu görevlilerinin sendikal çatı altında toplanabilecekleri ifade edilmiştir (Başbakanlık Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü’nün 15.6.1993 gün /B.02.2:PPG. 0.12-383-7159 sayı ve 1993/15 no’lu Genelgesi). İlk genelgeden sonra gelen ikincisi 20.11.1997 tarihinde yayımlanan 1997/70 sayılı başka bir

Başbakanlık Genelgesi ile Anayasada kamu görevlileri sendikalarının kurulmasına imkan tanındığı belirtilmiş olup, “toplumsal uzlaşma ve demokrasi kültürünü geliştirme” bakımından sendika üyeleri ve yöneticilerine gerekli kolaylığın gösterilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü’nün 20.11.1997 gün/B.02.0.PPG.0.12-320-26654 sayı ve 1997/70 no’lu Genelgesi).

1.2. Memurların Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Hakkı (4688 sayılı Kanun)

624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu’ndan sonra çıkarılan ve günümüzde de yürürlükte olan kanun 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu olmuştur. Böylece 1990’lı yıllarda Başbakanlık Genelgeleri ile düzenlenmeye çalışılan kamu görevlilerinin sendikalaşması ile ilgili doğrudan yasal düzenleme gerçekleştirilerek memurların sendikalaşması ve toplu görüşme hakkı getirilmiştir (Mahiroğulları, 2011: 74; 12.07.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu). 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen halk oylaması ile memurlar, toplu görüşme hakkını destekleyecek şekilde toplu sözleşme hakkını da elde etmiş ve kanunun ismi de “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak değiştirilmiştir (12.07.2001 Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu).

Özellikle 2010 tarihinde getirilen toplu sözleşme hakkı önemli bir kazanım olmakla birlikte, grev hakkının olmayışı, bazı kısıtlamalardan dolayı her kamu görevlisinin sendika üyesi olamaması, toplu pazarlık neticesinde anlaşmazlık olması durumunda zorunlu tahkime gidilmek durumunda düzenlenmiş olması, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun eleştirilen yönlerini oluşturmaktadır (Mahiroğulları, 2011: 81-82).

2. DEVLETİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ ROLLERİ KAPSAMINDA MEMURLARIN TOPLU PAZARLIK SÜRECİ

Endüstrileşmenin başlamasından günümüze kadar olan süreçte farklı etkileri bünyesinde barındırsa da devletin rolleri genel olarak üç başlık altında toplanmaktadır. Devlet ilk olarak hizmetlerini sunarken kendi bünyesinde insanları çalıştırmaktan dolayı işveren pozisyonunda, çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeleri yapma yetkisine sahip olmasından dolayı

düzenleyici ve çalışma hayatında kendisi ve kendisi haricindeki aktörler arasındaki anlaşmazlıkların çözümünde de hakem rolünü üstlenerek yer almaktadır (Erdut, 1992: 19).

2.1. Devletin İşveren Rolü ve Memurların Toplu Pazarlık Süreci

Endüstri ilişkilerindeki tarafların çalışma hayatı ile ilgili hususların şekillenmesinde devletin düzenleyici rolü kadar işveren rolünün de etkisi bulunmaktadır. Devlet, benimsemiş olduğu istihdam politikaları ile önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Ayrıca devletin istihdam etmiş olduğu çalışanlarla yaptığı toplu sözleşmeler ve benzeri uygulamaların özel sektörde çalışan diğer kişiler için de emsal olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmasından dolayı devletin işveren rolü ön plana çıkmaktadır (Mahiroğulları, 2000: 160; Koray, 2000: 67; Tokol, 2013: 19).

2.1.1. Toplu Sözleşmelerin Özel Sektör Aktörlerine Örneklik Teşkil Etmesi

Kamu gücünün sağlamış olduğu maddi imkanlar ile Devlet, ekonomik olarak daha rahat hareket kabiliyetine sahiptir. Bu sahiplik durumu sınırsızlık şeklinde değerlendirilemeyeceği gibi devletin piyasa ekonomisi kurallarına teslim olmasını da gerektirmemelidir. Devlet kavramının kendisinin koruyuculuk özelliği gereği kamu görevlilerinin korunması ile ilgili işveren olarak almış olduğu her kararın özel sektörde çalışan diğer vatandaşları için örneklik teşkil edeceği unutulmamalıdır. Her ne kadar sosyal devlet uygulamalarını sınırlandırıcı etkilere sahip “sosyal politikada aktifleştirme uygulamaları” tartışılıyor olsa da tam karşıtı olan piyasa ekonomisi şartları içinde de hareket edilmemesi gerekmektedir.

2.1.2. Memurların Büyük Çoğunluğunun Sendikalı Olması:

Devlet, aynı zamanda büyük bir işveren olarak çalışma hayatında yer almaktadır. Devletin kurumlarında çalışan memurların büyük çoğunluğu sendika üyesi olarak yer almaktadır. Kamu görevlisi olarak çalışan memurların % 66,79’u (2019 Temmuz) sendikalı olarak çalışmaktadır. Bu durum devletin memurların sendikalaşmasına engel olmadığı gibi sendikal aidat destekleri ile sendikalaşmayı teşvik ettiği ve bunların yansımalarının sonucu olduğunu göstermektedir. Devletin düzenleyici rolü kapsamında sendikal haklarla ilgili bazı durumlar eleştirilse de işveren olarak

değerlendirildiğinde çalışanların 3'te 2'sinin sendikalı olması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

2.2. Devletin Düzenleyici Rolü ve Memurların Toplu Pazarlık Süreci

Toplumsal hayatın hukuki süreçlerini düzenleme yetkisine sahip olan devlet, endüstri ilişkilerinin de yasal boyutlarını düzenlemektedir. Çalışma ilişkilerinin oluşturulmasında ekonomik ve sosyal dengenin gözetilerek çalışma yaşamı ile ilgili asgari koşullarda düzenleme yapılması, endüstri ilişkilerinde sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için önemlidir (Erdut, 1992: 19; Koray, 1992: 195; Ekin, 1994: 15; Özdemir, 2007: 32). Bazı durumlarda ise, Devlet olarak bir yandan ekonomik düzenin sağlanması bir yandan da çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefi, devletin oluşturmaya çalıştığı ekonomik ve sosyal düzenin zarar görmesine neden olabilmektedir (Koray, 2000: 66).

2.2.1. Toplu Pazarlık Konusunun Ağırlıklı Olarak Mali Konuları İçermesi

4688 sayılı kanun ile birlikte sendikal faaliyetlerde bulunmanın bir gereği olarak toplu görüşme hakkı da kazanılmıştır. Toplu görüşmeyi değerli kılan unsurlardan biri de kamu görevlileri ile ilgili her türlü konunun toplu görüşme çerçevesinde görüşülebiliyor olmasıdır. 4688 sayılı kanunun 28. Maddesinde "Toplu Sözleşmenin Kapsamı" düzenlenmiştir. Burada yapılan düzenlemede; toplu görüşme konularının, kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm, aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları gibi etkinlik ve verimlilik artırıcı diğer yardımları kapsadığını belirtmiştir. İlgili maddede bahsedilenlere bakıldığında kamu görevlilerinin 'mali ve ekonomik' konularda görüşme yapmaya yetkili oldukları sonucu çıkmaktadır (Kutal, Sicil 2007, 66; Tuncay, 2007: 168). Anayasa'nın 128. maddesinde 2010 yılında yapılan değişiklikle "mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır" ibaresi eklenerek mali hakların yanında sosyal haklardan da bahsedilmiştir. Toplu görüşmenin ağırlıklı olarak mali hakları içeriyor olması ya da sadece mali hakların konuşuluyor olması elde edilen kazanımlarla ilgili kısıtlamayı göstermektedir.

2.2.2. Toplu Pazarlık Neticesinde Grev Hakkının Olmaması

Toplu pazarlık neticesinde uyuşmazlığın devam etmesi halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun vereceği kararlar bağlayıcı olup her iki tarafın da bu kararlara uyması gerekmektedir. Çalışma ilişkilerinin doğal süreçlerinden birisi olarak da kabul edilebilecek grev hakkının olmaması memurların pazarlık güçlerini zayıflatan unsurlardan bir tanesidir. 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan Referandum ile 53. maddeye eklenen ve memurlara "toplu sözleşme" hakkı veren düzenlemenin, 54. maddenin birinci fıkrasında sadece işçilere tanınan grev hakkının memurları da kapsayacak şekilde değiştirilmesi gerekmektedir (Mahiroğulları, 2012: 85).

2.3. Devletin Hakem Rolü ve Memurların Toplu Pazarlık Süreci

Endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesi oluşturulduktan sonra ortaya çıkan anlaşmazlıkların devletin hakem rolü kapsamında en az zararla sonlandırılması gerekmektedir. Özellikle toplu iş uyuşmazlıklarında devletin arabuluculuk, tahkim ve grevleri durdurma gibi hakem olarak görev yaptığı alanlar bulunmaktadır (Mahiroğulları, 2000: 164; Koray, 2000: 67; Erdut, 1992: 25; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2011: 83). Devletin hakem rolü, çalışma barışının zarar gördüğü hususlarda taraflar arasında dengeleyici bir fonksiyon üstlenmesi neticesi şeklinde gerçekleşmelidir. Aksi takdirde grevlerin yasaklanması ya da sürekli endüstri ilişkileri aktörlerinden birinin lehine düzenlemeler içermemelidir.

2.3.1. Zorunlu Tahkim Yönteminin Kullanılması

Toplu görüşmeden sonra geç de olsa toplu sözleşmenin uygulanıyor olması kamu görevlileri adına önemli bir kazanım olmakla birlikte toplu sözleşme neticesinde uyuşmazlık halinde Zorunlu Tahkim olarak da değerlendirilebilecek Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun kararlarının bağlayıcı olması, memurların haklarını elde etmeleri noktasında eksiklik olarak değerlendirilmelidir. Yürürlükte yer alan 4688 sayılı Kanun memurların toplu pazarlık masasında bir şekilde anlaşma yolunu tercih etmelerini zorunlu hale getirmektedir. Aksi takdirde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun vereceği kararları kabul edecektir. Bu durum her ne kadar sendikalaşma oranı yüksek olsa da memurların pazarlık gücünü kısıtlayan unsurlardan bir tanesidir. Sendikaların gücünü üye sayısı ile birlikte bunları harekete geçirebilme becerisi oluşturmaktadır. Üyelerini

harekete geçirebilme ile ilgili kanunda herhangi bir yasal düzenlemeye yer verilmemiş olması diğer bir deyişle yasaklanmış olması hedeflenen kararların alınmasını da zorlaştırmaktadır.

2.3.2. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun Yapısı ve Aldığı Kararlar

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun yapısına bakıldığında zaman sendika temsilcileri de olmakla birlikte çoğunluğunu kamunun değişik birimlerinde görev yapmakta olan memur çalışanlar oluşturmaktadır. Her ne kadar kendileri de memur oldukları için yapılan toplu sözleşmelerden istifade edebilecekleri düşünülse de aynı zamanda devletin üst kademelerinde görev yapanlar tarafından atanıyor olmaları ve yürürlükteki yasal düzenlemeden dolayı sendikalı olamamaları çalışanlar lehine karar alınmasını zorlaştırabilmektedir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun üyeleri aşağıdaki gibidir:

1. Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasında Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,
2. Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,
3. Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,
4. Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasında Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,
5. Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasında Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye olmak üzere on bir üyeden oluşur.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun toplamda 11 üyesi olmakla birlikte sendikaların doğrudan etkilemiş olduğu üye sayısı 5 (4'ü sendika üyesi, beşincisi sendikalar tarafından önerilen isimlerden biri) olarak belirlenmiş durumdadır. Aşağıdaki tabloda özellikle mali konularla ilgili toplu iş sözleşmeleri ile ilgili özet bilgiler yer almaktadır. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun yapısının kararların alınmasında etkili olduğu gözardı edilmemelidir. 2012 yılından günümüze kadar olan dönemde bazılarının doğrudan kamu işveren heyeti ile yetkili sendika arasında imzalandığı toplu sözleşmelerin haricinde bazılarının da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından belirlendiği görülmektedir.

Tablo:1 Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmelerinin Mali Boyutu

Toplu İş Sözleşmelerinin Mali Boyutu				
Sözleşme Tarihi	Toplu İş Sözleşmesinin Kapsadığı Tarih	Memur Sendikalarının Talepleri (Memur-Sen*)	Kamu İşveren Heyetinin Talepleri	Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun Kararları
29.05.2012	01.01.2012 31.12.2013	1.1.2012- % 16 1.1.2013- % 14	2012 ilk altı ay- % 3,5 2012 ikinci altı ay- % 4 2013 ilk altı ay - % 3 2013 ikinci altı ay- % 3	2012 ilk altı ay- % 4 2012 ikinci altı ay- % 4 2013 ilk altı ay - % 3 2013 ikinci altı ay- % 3
18.08.2013	01.01.2014 31.12.2015	2014 ilk altı ay- % 6 2014 ikinci altı ay- % 6 2015 ilk altı ay - % 6 2015 ikinci altı ay- % 6	2014 ilk altı ay- % 3 2014 ikinci altı ay- % 3 2015 ilk altı ay - % 3 2015 ikinci altı ay- % 3 İkinci teklif: 2014 yılında 100 TL brüt artış, 2015 Ocak ve Temmuz aylarında % 3+3 oranında artış yapılması	2014 yılında memurun taban aylığına 175 TL, 2015 yılının her iki dönemi için % 3+3 ve enflasyon farkı oranında zam yapılması
23.08.2015	01.01.2016 31.12.2017	Her iki yıl için Büyüme Oranının % 50'si kadar Refah Artışı Payı+Enflasyon Farkı ile birlikte 2016 yılı için Taban aylığa 150 TL; 2016 ilk altı ay- % 8 2016 ikinci altı ay- % 8 2017 yılı için taban aylığa 100 TL; 2017 ilk altı ay - % 3 2017 ikinci altı ay- % 3	2016 ilk altı ay- % 4 2016 ikinci altı ay- % 4 2017 ilk altı ay - % 3 2017 ikinci altı ay- % 3 + Enflasyon farkı yukarıdaki zam oranlarını geçerse aşan kısmı kadar artırılır	Kamu Görevlileri Hakem Heyetine gitmeden anlaşma sağlandı. Toplu Sözleşme Detayları: 2016 ilk altı ay- % 6 2016 ikinci altı ay- % 5 2017 ilk altı ay - % 3 2017 ikinci altı ay- % 4 + Enflasyon farkı yukarıdaki zam oranlarını geçerse aşan kısmı kadar artırılır
22.08.2017	01.01.2018 31.12.2019	2018 ilk altı ay- % 6 2018 ikinci altı ay- % 6 2019 ilk altı ay - % 10 2019 ikinci altı ay- % 8 + Enflasyon farkı	İlk teklif her iki yıl için de 3+3; 2018 ilk altı ay- % 4 2018 ikinci altı ay- % 3,5 2019 ilk altı ay - % 4 2019 ikinci altı ay- % 5 + Enflasyon farkı yukarıdaki zam oranlarını geçerse aşan kısmı kadar artırılır	Kamu Görevlileri Hakem Heyetine gitmeden anlaşma sağlandı. Toplu Sözleşme Detayları: 2018 ilk altı ay- % 4 2018 ikinci altı ay- % 3,5 2019 ilk altı ay - % 4 2019 ikinci altı ay- % 5 + Enflasyon farkı yukarıdaki zam oranlarını geçerse aşan kısmı kadar artırılır
28.08.2019	01.01.2020 31.12.2021	Taban aylığa seyryanen 200 TL; 2018 ilk altı ay- % 8 2018 ikinci altı ay- % 7 2019 ilk altı ay - % 6 2019 ikinci altı ay- % 6 Birinci yıl % 3, ikinci yıl % 2 refah payı	İlk teklif her iki yıl için de 3+3; 2018 ilk altı ay- % 4 2018 ikinci altı ay- % 3,5 2019 ilk altı ay - % 4 2019 ikinci altı ay- % 5 + Enflasyon farkı yukarıdaki zam oranlarını geçerse aşan kısmı kadar artırılır	2020 ilk altı ay- % 4 2020 ikinci altı ay- % 4 2021 ilk altı ay - % 3 2021 ikinci altı ay- % 3 + Enflasyon farkı yukarıdaki zam oranlarını geçerse aşan kısmı kadar artırılır

*Yetkili sendika olması nedeniyle Memur-Sen'in talepleri ifade edilmiştir.

Kaynak: Resmi Gazete ve ilgili resmi web sitelerinden yazarlar tarafından derlenmiştir.

Özellikle 2020-2021 dönemlerini kapsayacak ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından karara bağlanmış toplu sözleşmenin mali konularla ilgili düzenlemelerine bakıldığında, Kamu İşveren Heyeti'nin toplu pazarlık masasında taahhüt ettiği oranlar ile birebir aynı olduğu anlaşılmaktadır. 2014-2015 yıllarını kapsayan toplu sözleşme kararlarında da

benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Sosyal Devlet ilkesinin bir gereği olarak sendikal hakların uygulanmasına hizmet edecek bir Kamu Görevlileri Hakem Kurulu yapısının oluşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

3. DEVLETİN ROLLERİ KAPSAMINDA MEMURLARIN TOPLU PAZARLIK SÜRECİNİN ILO NORMLARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Sendikalaşma yasal olarak tanındıktan sonra sendikalı olmanın getirdiği haklardan yararlanıldığında daha anlamlı hale gelecektir. Bu çerçevede evrensel nitelikte değerlendirilebilecek uluslararası ilke veya kaideler Türkiye için yol gösterici olmuştur. ILO'nun 151 no'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi'nde "Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır" ifadesi yer almaktadır. Buna karşılık doğal bir sendika özgürlüğü olan grev hakkının olmaması ile birlikte kamu görevlilerinin sendikalı olmalarında kısıtlılık yaşamaları gibi hususlar ILO'nun 151 no'lu sözleşmesine aykırılık teşkil etmektedir.

ILO'nun 87 no'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nde "Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar." Aynı sözleşmede geçen bir başka ifade ise "Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz" şeklindedir. Sendikalaşmanın kısıtlanması ile ilgili hususlar devletin endüstri ilişkilerindeki düzenleyici rolündeki görevlerinin iyileştirilmesini gerektirmektedir.

Sendika Özgürlüğü hakkında; ILO'nun 151 no'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi'nde "Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır" şeklinde ifade edilmiştir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun yapısı değerlendirildiğinde üyelerin çoğunluğunun yürütme görevini yapmakta olan kişiler tarafından belirlenmesinden hareketle devletin hakem rolünün tarafların güvenini sağlama konusunda yetersiz olduğu ifade edilebilir.

Özellikle ILO'nun 87, 98 ve 151 nolu sözleşmelerinin uluslararası standartlardaki boyutu ile kabul edilmesi ve yürürlüğe geçirilmesi sağlanmalıdır. Avrupa Birliği standartlarının yakalanmaya çalışıldığı günümüzde memurların sosyal haklarını da rahatlıkla kullanmalarına hizmet edebilecek şekilde grevli toplu pazarlık hakkının da sağlanması gerekmektedir (Mahiroğulları, 2011: 86).

SONUÇ

Endüstri ilişkilerinin işleyişi işçi sendikası, işveren veya sendikası ile devlet arasında alınan kararlar neticesinde sağlanmaktadır. Devletin endüstri ilişkilerindeki temel rolü, aktörlerin uymaları gereken kuralların belirlendiği düzenleme vazifesini yerine getirmektir. Devletin düzenleyici rolünü yerine getirirken kendisinin işveren pozisyonunu düşünmeden ya da aklına getirmeden, çalışanların refah düzeylerini artırıcı, düzenleyici uygulamaları hayata geçirmelidir. Aksi takdirde yapılan düzenlemeler yetersiz kalabilmektedir. "Memura grev hakkı verilirse Türk kültüründeki kutsal devlet anlayışı yara alır veya devletin işleri aksar." kaygısının hala devam ediyor olması (Mahiroğulları, 2011: 85), Devletin düzenleme işini yaparken objektif değerlendirmelerde bulunmaktan ziyade o an için devleti yönetenlerin sübjektif değerlendirmelerinin bir yansımasıdır. Bu durum Anayasa'da yer alan sosyal devlet ilkesine zarar vermekte ve devletin çalışma hayatının çerçevesini düzenlerken yetersiz kalmasına neden olabilmektedir. Neoliberal ekonomi politikaları ile birlikte devletin endüstri ilişkilerine müdahaledeki etkilerinin daraltıldığı da dikkate alındığında yapılan düzenlemelerin çalışanları koruyucu olmaktan uzak bir durum olacağı anlaşılabilmektedir. Oysa ki devletin yapısı itibariyle özel sektörde yer alan çalışanlarla birlikte kamu kurumlarında çalışan memurların haklarını koruyucu ve iyileştirici yasal düzenlemeleri yerine getirmesi gerekmektedir.

Devletin işveren olarak endüstri ilişkilerindeki pozisyonuna bakıldığında kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunun sendikalı olmaları olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Nicelik olarak sendikalı olmaları pozitif bir durum iken, nitelik olarak endüstri ilişkilerinde önemli bir pazarlık gücü olarak da değerlendirilebilecek grev haklarının olmaması eleştirilebilecek bir durumdur. Bu süreçte düzenleyici olarak oluşturulan toplu pazarlık ve toplu sözleşme ile ilgili uygulamaların devletin işveren rolü kapsamında sahiplenilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Ekin, 1994: 67).

Grev hakkı olmadan gerçekleştirilen toplu pazarlık uygulamaları, kamu görevlilerini toplu pazarlık sürecine doğrudan dahil etmemekte sadece “fikirlere alınması” izlenimini uyandırmaktadır. Bu da endüstri ilişkilerinde temel aktör olarak değerlendirilen çalışanların pazarlık güçlerini ciddi oranda zayıflatmakta ve pazarlık masasından önce kendi talepleri ile birlikte kamu işveren heyetinin talepleri hakkındaki görüşlerini bilmeleri gerektiği sorumluluğunu yüklemektedir. Çünkü toplu pazarlık neticesindeki anlaşmazlık halinde kamu görevlilerinin hareket kabiliyeti sınırlandırılmakta hatta sonlandırılmaktadır.

Devletin hakem rolüne bakıldığında ise endüstri ilişkilerinin iş ve işleyişinin aksaması durumunda neler yapılması gerekliliği ifade edilmiştir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun yapısına ve aldığı kararlara bakıldığında Kamu İşveren Heyeti'nin toplu pazarlık masasında vermeyi taahhüt ettiği kararların aynısı veya ona yakın bir benzeri kararın alındığı anlaşılmaktadır.

Devletin hem endüstri ilişkileri düzenlemesi hem de yapmış olduğu düzenlemeye yer değiştirerek işveren rolünde uymak zorunda olan bir aktör olarak yer alması objektif düzenlemeleri yapmayı zorlaştırmaktadır. Nitekim işçiler için normal kabul edilen grev vb. hakları, memurların hala kazanamadıkları anlaşılmaktadır. Bu durumda gerek düzenleyici rolü kapsamında gerçekleştirilen yasal düzenlemeler gerekse de hakem rolündeki Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun yapısının öncelikle uluslararası düzeyde kabul görmüş ILO normları çerçevesinde tekrar gözden geçirilmeli ve düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

EKİN, Nusret, “Endüstri İlişkileri” (6. Baskı), İstanbul: Beta Y., 1994.

ERDUT, Zeki, “Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi”, Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1992.

KORAY, Meryem, “Endüstri İlişkileri”, İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1992.

KORAY, Meryem, “Sosyal Politika”, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000.

KUTAL, Metin, “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007, Sayı: 7, s. 61-67.

MAHİROĞULLARI, Adnan, “1965’ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasa koyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve ILO Normları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2011, Sayı 60, s. 61-87.

MAHİROĞULLARI, Adnan, “1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı”, Ankara: Kamu-İş Yayınları, 2000.

ÖZDEMİR, Süleyman, “Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti” (2. Baskı), İstanbul: İTO Yayın, 2007, No:2007-57.

TOKOL, Aysen, “Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler”, (4. Baskı), Bursa: Dora Yayınları, 2013.

TUNCAY, Can, “Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, 157-176.

UÇKAN, Banu, KAĞNICIOĞLU, Deniz, “Endüstri İlişkileri”, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayınları, 2011.

Kanunlar ve Diğer Hukuki Metinler

17.06.1965 tarih ve 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu

20.09.1971 tarih ve 1488 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Anayasa Değişikliği Kanunu

Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü’nün 15.6.1993 gün/B.02.2:PPG. 0.12-383-7159 sayı ve 1993/15 no’lu Genelgesi

Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü’nün 20.11.1997 gün/B.02.0.PPG.0.12-320-26654 sayı ve 1997/70 no’lu Genelgesi

12.07.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

İŞYERİNDE CAN SIKINTISI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE TEORİK BİR ÇALIŞMA

Özcan DEMİR¹
Çiğdem YALIM²
Zülküf NARLIKAYA³

Geliş Tarihi: 26/08/2020
Kabul Tarihi: 21/09/2020

ÖZET

İşyerinde can sıkıntısı yeni bir kavram değildir ve akademik literatürde uzun bir geçmişi olan duygusal bir durumdur. Teknolojideki ve iş organizasyonlarında yaşanan son değişikliklere rağmen, can sıkıntısı iş yaşamının önemli bir sorunu olmaya devam etmektedir. İşyerinde can sıkıntısı günümüzde işletmelerin yüzleştiği önemli sorunların başında gelmektedir. İşyerinde can sıkıntısı çalışanlar ve benzer şekilde işletmeler için birçok olumsuz sonuçlara neden olabilir. Özellikle can sıkıntısının bir işlevi olarak, çalışanlar aşırı çalışmış veya yetersiz çalışmış hissedebilir ve dikkati dağılabilir, stresli olabilir veya hayal kırıklığına uğrayabilirler. Ayrıca bu durum işletmeler içinde maliyetli olabilmektedir. Bu çalışmamızın amacı iş yerinde can sıkıntısı kavramına değinerek, çalışanların işyerinde sıkılma nedenlerini tartışmak ve bu sorun ile nasıl başa çıkılacağına dair çözüm önerileri sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Can Sıkıntısı, İşyerinde Can Sıkıntısının Nedenleri, İşyerinde Can Sıkıntısına Dair Çözüm Önerileri

¹Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, odemir@firat.edu.tr, ORCID : 0000-0001-9382-6781

²Y. Lisans Öğ., Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, cigdemylm78@gmail.com, ORCID : 0000-0002-3885-5667

³Dr. Öğ., Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, z.nrlky@gmail.com, ORCID : 0000-0002-2473-5509

A Theoretical Study on Boredom at Workplaces and Recommended Solutions

ABSTRACT

Boredom at workplace is not a new concept. It is an emotional mood having a long history in the academic literature. Despite the recent changes in technology and business organizations, boredom continues to be an important problem in business life. Boredom at workplace is one of the main problems encountered by enterprises today. Boredom at workplace may cause many negative conclusions for employees and for enterprises. As a function of boredom, especially employees may feel overworked or underworked, and thus may be distracted, distressed or disappointed. This situation can also be costly for enterprises. Our purpose with this study is to describe the concept of boredom at workplace, discuss the reasons why employees get bored at the workplace, and provide solution recommendations on how to cope with this problem.

Keywords: Boredom at Workplace, Reasons for Boredom at Workplace, Recommended Solutions for Boredom at Workplace

GİRİŞ

Günümüzde işletmeler gerek rekabet üstünlüğü elde etmek gerekse elde ettikleri bu rekabet üstünlüğünü devam ettirebilmek adına insan kaynağını en etkin ve verimli şekilde kullanması gerekmektedir (Sezgin ve Düşükcan, 2020: 1690). İş yaşamında bireylerin işle bir bütünlük ve uyum sağlama çabalarına ne kadar hizmet ettiği, çalışanların iş yaşamlarındaki beklentileri, anlam ve doyuma sahip olmaları çalışanların olduğu kadar işletmelerin de verimliliği için önemli bir konu olmaktadır. İşyerinde can sıkıntısı yaşama durumu ise çalışan bireylerin işe odaklamalarında sorunlar yaşadıkları, güdüleme eksiklikleri şeklinde ortaya çıkan, çatışma ve ikilemlerden oluşan, olumsuz ve geçici olabilecek tutumlardır.

Günümüz iş dünyasının yaygın sorunlarından biri olan işyerinde can sıkıntısı yaşama çok sık yaşanan ve karşılaşılan bir durum, aynı zamanda verimlilik, yaratıcılık, kalite gibi önemli parametreleri olumsuz etkileyen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların işte geçirdikleri sürelerin niceliğinden çok niteliği, işle oluşturdukları uyum ve bütünlük, aynı zamanda işin çalışanlarda çağrıştırdığı anlam, iş dünyasının özellikle de verimlilik kıstaslarını belirleyen en önemli ölçütlerdir ve çalışanların iş yerinde can sıkıntısı yaşamaları performans ve motivasyonlarını ve bir bütün halinde de işletmelerin verimlilik, yaratıcılık, kalite gibi ölçütlerini olumsuz etkileyen önemli bir sorundur.

Bu çalışmada, işyerinde can sıkıntısı konusuyla alakalı genel bilgilendirme yapılmış, can sıkıntısı deneyiminin tipolojisi anlatılmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ise çalışanların işyerinde sıkılma nedenleri tartışılmış ve bu sorun ile nasıl başa çıkılacağına dair çözüm önerileri sunulmuştur.

1. İŞYERİNDE CAN SIKINTISI KAVRAMI

İşyerinde can sıkıntısı yaşama hem çalışan bireylerin çalışma hayatındaki sorunlardan hem de bireylerin kendilerinden kaynaklanmaktadır. Çalışmanın bireyin hayatındaki önemi ve bireyin çalışma hayatından beklentileri, çalışmanın birey için ne anlam ifade ettiği gibi önemli soru ve ölçütler çalışan bireyleri işyerinde can sıkıntısı yaşamaya ya da tam tersi işten doyum sağlayıp, verimli ve yaratıcı olmaya sevk etmektedir. Bu bağlamda çalışma kavramı bir tanıma göre insanların yapması gereken ancak

imkânı olsa yapmamayı tercih edeceği ve karşılığında ücret beklentisi içerisinde olduğu eylem olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanımlamada ise bir kullanım değeri olan, mal ve hizmet üretirken gösterilen eylem olduğu görüşü hâkimdir (Özbucak Albar, 2019: 45). Çalışma aktif bir eylem ve süreci barındırır ve ücret, takdir edilme, iş doyumunu sağlama gibi maddi ve manevi beklentilerle örgülüdür. Aynı zamanda çalışma insanların imkânı olsa yapmayacağı ancak yapılması gereken bir zorunluluğa da vurgu yapmaktadır. Özellikle de günümüzün değer algıları etrafında örgülenen ve aslında gitgide kaotik bir noktaya varan çalışma, çalışmanın bireye kattığı anlam ve duygu hiçbir zaman 21. yüzyıl iş arenasında olduğu kadar yıpratıcı etkilere sahip olmadı. O yüzden tarihin hiçbir döneminde çalışanlar günümüzdeki kadar yıpratıcı ve zor koşullara maruz kalıp, işyerinde can sıkıntısı duygusunu çok yoğun bir şekilde yaşamadı.

İş yaşamında can sıkıntısı, “çok az aktivite gerektiren ve çok az zorluk ve zevk sağlayan bir çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz, duygusal motivasyonel bir zihin durumu” olarak tanımlanabilir (Reijseger, vd., 2013: 509). İşyerinde can sıkıntısı duyguları geçici olarak ortaya çıkabileceği gibi kalıcı hale gelebilir ve daha küresel düzeyde yaşanabilir (Van Hoof ve Van Hooft, 2014: 140). Can sıkıntısı yaşayan çalışanlar işe odaklanmada başarısız olurlar, hayal kırıklığı ve fiziksel huzursuzluk hissederler (Hill ve Perkins, 1985) ve ayrıca yavaş çalışma, iş dışı faaliyetlerle uğraşma vb. gibi sorunlarda yaşayabilmektedirler (Seçkin, 2018: 640).

Aktif bir çalışma sürecini baltalayan ve işletmelere ekonomik maliyetlerinin yanında yaratıcılık ve kalite gibi ölçütlerin grafiklerini de düşüren işyerinde can sıkıntısı kavramı Fisher’e (1993) göre, kişinin o an yapmakta olduğu işe olan ilgisinin yok olması ve dikkatini yoğunlaştırmakta güçlük çekmesi ile ortaya çıkan olumsuz ve tutumlara göre daha geçici bir duygusal durum olarak ifade edilmektedir. Barmack’ın (1938) tanımlamasına göre ise, işyerinde can sıkıntısı, kişinin temel güdülenme eksikliği nedeniyle sevimsizleşen bir durumu sürdürme ile bundan kurtulma arasında yaşadığı yaklaşma-kaçınma çatışması ve bunun oluşturduğu duygudur (Bilgin, 2000). Temelde güdülenme eksikliği ve ilgi kaybının sonucu olarak ortaya çıkan işyerinde can sıkıntısı problemi, hem kişilerin çalışma hayatına hem de bir bütün olarak işletmelere işe yabancılaşma ve işten kaytarma, verimsizlik ve motivasyonsuzluk, doyumsuzluk ve tatmin

olamama, yaratıcı çözümler sunamama, stres, tükenmişlik ve çeşitli psikolojik sorunlar yaşama gibi olumsuz geri dönüşler şekilde yansıyan bir süreçtir. Aynı zamanda işyerinde can sıkıntısı, çalışan bireylerde işi sürdürme ya da işten kaçınma ikilemini yaşadıkları duygusal bir çatışmadır.

Berlyn (1960), işyerinde sıkıntı kavramını dış uyarıcılar kıt ve aşırı tekdüze olduğu zaman ortaya çıkan ve insanı değişikliğe, keşfetmeye yönelten bir dürtü olarak tanımlamayı daha doğru bulmuştur (Bilgin, 2000). Berlyn'e göre işyerinde yaşanan can sıkıntısı durumu kişiyi yeni şeyler yapmaya ve değişmeye sevk eden, sonuçları itibariyle olumlu olan bir dürtüdür. Bu dürtü kişiyi var olan durumdaki rahatsızlığı gidermek için yaratıcı çözümler bulmaya iten bir yakıt görevi görür. Dürtünün olumlu itici etkisi keşfe yönelten ana unsur haline gelir ve keşif yolculuğunun başlamasıyla tekdüzelik ortadan kalkar, yenilik ve farklılıklar oluşmaya başlar. Bireyin kendisine yansıyan bu olumlu sonuçlar tablosu bir bütün olarak çalışma şekline olumlu katkılar yapar ve bu durum işletmelerin özellikle de 21. yüzyıl iş arenasında rekabetin yoğun olduğu çalışma hayatına verimlilik, kalite, üretkenlik, yaratıcılık, rekabete dayanma gibi olumlu çıktılar şeklinde yansır.

Bir başka tanımlamada Leary ve arkadaşları (1986) işyerinde can sıkıntısı kavramını, bir uyarıcı üzerinde dikkati sürdürme çabasının duygusal sonucu olarak tanımlamış ve yaşanan sıkıntı düzeyinin, dikkati uyarıcı üzerinde tutmak için gereken bilişsel çabayla doğru orantılı olduğunu belirtmişlerdir (Bilgin, 2000). Aslında Leary ve çalışma arkadaşları işyerinde can sıkıntısı durumunu aktif bir süreç için gerekli olan çabanın sonucu şeklinde tanımlamayı daha uygun görmüştür. Sıkıntının aktif bir süreci içermesi özellikle de işletmeler açısından olumsuz olarak görülen bu durumun gerekli şartlar oluştuğunda olumluya çevrilebileceği ve işletmenin amaçları doğrultusunda kullanılabilmesi gerçeğini de göz önüne sermektedir. Buradaki en önemli nokta olumsuz çıktıları olan bir durumu ve onun sonuç göstergelerini olumluya dönüştürecek ve grafiğin eğrisini olumlu yönde yukarıya çıkaracak doğru koşul ve ölçütleri belirleyip uygulamak olacaktır.

Smith (1981) de işyerindeki sıkıntıyı bir çatışma, duygu ya da güdü olarak tanımlamayı daha uygun görmüştür (Bilgin, 2000: 491). Konuyu ilk araştıran araştırmacılardan olan Smith işyerindeki sıkıntıyı tanımlarken hem

çatışma hem de güdü olarak ele almıştır. Özü itibariyle işyerindeki can sıkıntısı bireylerde hem güdülenme problemlerine yol açan bir duygu durumu hem de çalışanın kendisiyle çatışmasına yol açan olumsuz bir durum olarak kendini göstermektedir.

Karasek ve arkadaşları (1998), iş sıkıntısını çalışanların işleri konusunda hissettikleri bir yük ve baskı olarak ifade etmektedirler (Karasek vd., 1998: 326). Yani bir anlamda iş sıkıntısının kaynağının sürekli olarak yüksek iş talebi-düşük karar serbestisi birleşiminden oluştuğunu belirtmişlerdir. Karasek'in oluşturduğu ve iş sıkıntısı deneyimini açıklamada kullanılan yaygın modele göre, yüksek iş talebi ve düşük karar serbestisi içerisinde bulunan çalışanlar iş sıkıntısına daha fazla maruz kalmaktadırlar (Özel, 2015: 345). Özellikle de günümüz işletmeleri varlıklarını sürdürmek ve kâr maksimizasyonuna endeksli amaçlarını gerçekleştirmek için, çalışanlarını ağır iş yükleri altında ezmektedirler ve üstelik de çalışanlara işleri üzerinde denetim sağlama imkânı da vermemektedirler. Bu durum da çalışanlarda fizyolojik ve psikolojik dayanma sınırlarını aşır, sıkıntıya yol açabilmektedir.

2. İŞYERİNDE CAN SIKINTISININ NEDENLERİ

Çalışma yaşamında verimsizlik, üretimsizlik ve kalitesizliğe yol açan ve işletmelerin 21. yüzyıl iş arenasında yoğun rekabete ayak uydurmalarının ve varlıklarını idame ettirmelerinin önündeki en önemli engel ve sorunlardan biri olan işyerinde can sıkıntısının nedenleri irdelendiğinde ortaya çıkan sonuç göstergeleri şu şekildedir:

Yapılan İşin Niteliği ve Anlamı: Yapılan iş fazla dikkat gerektiren, uyarıcı etkisi az ve tekdüze ise yani gözetim, araç sürme, montaj hattı ve büro gibi işlerde zeka düzeyi yüksek ve dışa dönük bireylerde sıkıntı oluşturabilmektedir (Drory 1982; Gardner ve Cummings, 1988; Hill, 1975). Ya da fazla bilgi, yetenek ve kabiliyet isteyen daha karmaşık işlerde nitelik yönünden aşırı yüklenmenin oluşmasıyla da sıkıntı yaşanabilmektedir (Fisher, 1993).

İşin hem niteliği yani özellikleri ve yapısı hem de özü ve ruhu, barındırdığı anlam işten sıkılma ve yabancılaşma ya da gerçekten işe sarılma, işle bütünlük oluşturma açısından önemli ölçütlerdir. Çalışan kişilerin işleriyle aralarında kurdukları bağ, işlerinin onlara hissettirdiği

anlam ve değer, işleriyle oluşturdukları bütünlük çalışanlarda üretkenlik, yaratıcılık, performans artışı gibi olumlu durumlara ya da sıkıntı duygusu yaşama ve verimsizlik gibi olumsuz durumlara yol açabilen bir süreçtir. Aynı şekilde çalışan bireylerle işin özellikleri ve yapısı arasında bir uyum ya da uyumsuzluğun olması da aynı sonuçları doğuran bir süreçtir. Hem çalışan bireylerle işin niteliği arasında bir uyum olmalı hem de çalışan bireylerle işin ruhu ve anlamı arasında bir bütünlük olmalı ki, çalışanlarda işbaşında sıkıntı durumu yaşanmasın ve bunun işletmelere maliyeti verimsizlik, yaratıcılığın köruklenmesi, kaliteyi yakalayamama, performans düşüklüğü ve sonuçları itibariyle de rekabete ayak uyduramama gibi olumsuz geri dönüşümler şeklinde yansımaları.

Yapılan İşin Niceliği ve Yoğun İş Yükü: İşin miktar olarak bireyin kapasitesinin altında kalması, çalışanın boş vaktinin ve atıl enerjisinin olması nedeniyle çalışanlarda iş başında sıkıntı yaşanabilmektedir (Fisher, 1993). Ancak tam tersi durumda yani işin miktarının çalışanların kapasitesinin çok fazla üstünde olması, çalışanların yeterli zaman ve odaklanmayı sağlayıcı yeterli enerji düzeyini yakalayamamaları da iş başında sıkıntıya yol açmaktadır (Bilgin, 2000). Bununla birlikte günümüzün iş dünyasında baş döndürücü ve yoğun rekabete dayanabilmek adına uzun ve yoğun çalışma sürelerinden oluşan aşırı iş yükü de çalışanlar üzerinde sürekli bir baskı kaynağına ve bunun sonucunda da sıkıntıya dönüşebilmektedir (Özel, 2015: 343).

İş hayatındaki sıkıntının önemli bir kaynağı olarak görülen iş talebi, belirli ya da sınırlandırılmış zaman dilimleri içerisinde başarılması gereken işin/iş miktarının, çalışanlar üzerindeki psikolojik yük ve baskısı olarak tanımlanmaktadır (Fernet, Guay ve Senecal, 2004: 41; Bourbonnais, Comeau ve Vezina, 1999). Hem fiziksel hem de psikolojik boyutlar içermesine rağmen özellikle de psikolojik boyutu çalışanlar üzerinde daha yoğun olarak hissedilmektedir (De Araujo ve Karasek, 2008: 53).

İşin hacmi ve yoğunluğu yani miktarı hem çalışanlara hem de çalışma şekline ve işe önemli etkiler eder. İşin miktarının çok fazla veya çok az olması çalışanların hem kendi kapasitelerini yeterince kullanamamalarına hem zaman ve odaklanma sorunları yaşamalarına hem de atıl enerjinin kullanılmamasından kaynaklanan sorunlara yol açmaktadır. İşletmelerin iş tanımını süreçlerini oluştururken özellikle dikkat etmeleri gereken en önemli

konu işin miktar ve hacmini doğru belirlemeleri ve bu doğrultuda stratejiler oluşturmaları olacaktır. Yoğun rekabete dayanma adına çalışanlara aşırı yüklenip, yoğun bir çalışma grafiği oluşturmak ya da tam tersi çalışanları pasifize edip onların kapasitelerini kullanmalarını önleyici şekilde çalışma grafikleri oluşturmak işletmelere olumsuz çıktılar şeklinde geri dönüşüm yapacak olan sürecin başlamasına ön ayak olur. Ayrıca çalışan bireylerde de düşük iş tatmini gibi işten alınan doyum ve anlamın azalmasına ya da depresyon, anksiyete gibi stresin tetiklediği birçok psikolojik hastalığa yol açan süreci de başlatmış olur. Burada önemli olan doğru dengeyi sağlayıcı çalışma grafiklerini oluşturup, bu grafikleri çalışanların yetenekleri ve karakterleri ile ve aynı zamanda kapasiteleriyle uyumlu hale getirebilmek ve çalışanların işleri üzerindeki denetimlerini artırarak çalışanların işlerinden doyum sağlayabilmelerine yardımcı olabilecek stratejiler oluşturmaktır.

Küreselleşmenin İş Hayatına ve Çalışma Şekline Yansımaları:

Küreselleşme ile birlikte hayatımıza giren baş döndürücü teknolojik değişimlere, bilgi ve enformasyon kirliliğine, çok uluslu ve küresel şirketlerin hâkimiyetiyle çevrelenen yoğun rekabet ortamına ayak uydurabilmek özellikle iş sahasındakiler için hem çok zor ve yorucu hem de yıpratıcı ve verimliliği olumsuz yönde etkileyici birçok probleme yol açmaktadır. 21. yüzyıl modern hayatının çalışma şekline sosyoekonomik ve sosyokültürel etkileri geleneksel zamanlardan çok farklıdır. Küreselleşen dünyada çalışanların insan değil de daha çok makine olarak algılanmaları ve insan bünyesine yabancı şekilde iş hayatının şekillenmesi birçok çalışanda aşırı stres (Düşükcan, Sezgin ve Kaya, 2019) ve anksiyete (Aydın, Koç ve Bir, 2018), tükenmişlik, depresyon (Taycan vd., 2006) gibi psikolojik hastalıklara, motivasyonsuzluk ve verimsizliğe, bir bütün olarak da işten soğuma, tatminsizlik ve işe yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Çalışma yaşamında neyin boş zaman neyin çalışma sayılacağı içinde bulunulan toplumsal koşullar tarafından şekillenen ve anlam kazanan bir tanımlama ve süreçtir (Bozkurt, 2000: 16). Çalışma aslında toplumun değer dinamikleri etrafında örgülenen aktif ve pasif eylemler dizisini içerisinde barındıran bir kavramdır. Küreselleşme ile birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamımız, dünyayı anlamlandırma biçimimiz ve değerlerimiz hızlı bir değişim ve dönüşüme uğradı ve bunun iş hayatına ve çalışma biçimlerine

bir bütün olarak yansımaları da çalışma hayatında ve işbaşında sıkıntı kavramı ile karşılaşmamıza yol açan süreci başlatmış oldu. Artık çalışanlar hem yoğun rekabet ortamına hem bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle ortaya çıkan yoğun enformasyon kirliliğine hem de değişen işin yapısına adapte olmak zorunda kaldılar.

Fromm küreselleşmeyle birlikte oluşan yeni iş hayatımızı; değişen işin işlevi ile işin anlamı, zevkli bir etkinlik olmak yerine, zorunluluklardan oluşan, bir göreve ve bir saplantıya dönüşen bir süreç olarak tanımlamaktadır. Çalışarak daha fazla para kazanmak mümkün oldukça, iş olanakları çoğaldıkça, iş de başarıya ve paraya giden yolun aracı olmaya başlamıştır (Fromm, 1990:196). “Sağlıklı Toplum” adlı eserinde günümüzün çalışma hayatı koşulları içerisindeki çalışana tanımlarken Fromm (1990:197-198) şu ifadeleri kullanmaktadır: *“Makinenin insan gücünün yerine geçmesi gerekirken, insan makinenin yerine konmuştur. Sanayi işçisinin çalışması, henüz makinelerle yapılamayan eylemleri yerine getirmek olarak tanımlanabilir”* (Özbucak Albar, 2019: 47-48). Küreselleşen dünyanın çalışana bir makine olarak tanımlayan Fromm ve gerçekten de artık makineleşen bir çalışan ordusu, insan bünyesine aykırı olacak bir çalışma döngüsüyle yaşamını idame ettirmek zorundadır. Bu durum da çalışanlarda doğal olarak işbaşında sıkıntıya, işten soğuma ve kaytarma davranışlarına, verimsizlik ve kalitesizliğe ve bir bütün olarak da işe yabancılaşma ve işle bir bütünlük oluşturamamaya yol açmaktadır.

Küreselleşme süreci ile birlikte teknolojiye hızlı değişimler ve bu değişimlerin iş dünyasına hızlı dönüşümler şeklinde yansımalarıyla işlerin yapısı değişti ve bu durum çalışanların işbaşında sıkıntı yaşamalarına neden oldu (Özel, 2015:342). Teknolojik yeniliklerin oluşturduğu hızlı enformasyon çağının gereklilikleri ve enformasyon kirliliğinden oluşan çalışma hayatı, çalışan bireyleri hızlı ve acil çözümler bulmaya ve böylece rekabete dayanıp, ayakta kalmaya sevk etmektedir. Böylesine zorlu bir süreç de doğal olarak çalışan bireylerde işbaşında sıkıntı durumunu çok yoğun yaşamalarına sebep olmaktadır.

İşyeri Koşulları ve Örgüt Kültürü: Çalışma yaşamında işin gerçekleştirildiği ortamın özellikleri çalışanlarda sıkıntıyı oluşturan önemli bir etmendir. Çalışma arkadaşlarının benmerkezci özelliklere sahip bireylerden oluşmaları ve çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri, soğuk,

pasif ve yapmacık tavırlar sergilemeleri, konuşurken gereksiz detaylara inmeleri çalışma ortamını sıkıcı hale getiren faktörlerdir. Bununla birlikte örgütsel kural ve kısıtlamalar da uyarılma düzeyini ve seçenek çeşitliliğini daralttığından çalışanlarda sıkıntı oluşturmaktadır (Bilgin, 2000: 492). Ayrıca günümüz çalışma koşullarında sıklıkla karşılaşılan mobbing (psikolojik şiddet) yani işyerinde bir veya daha fazla çalışan tarafından bir diğer çalışan veya çalışanlara sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlâk dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan şiddet de çalışanların işyerinde sıkıntı yaşamalarının en önemli sebeplerindedir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 48-49).

Çalışma genelde tek başına sürdürülen bir faaliyet değil bir ekip işidir. Çalışanın çalışma arkadaşlarıyla uyum ve bütünlük içerisinde olması, işyeri kültürüne yardımlaşma ve empatinin hâkim olması nasıl ki çalışana ve işine olumlu yansıtırsa, aynı şekilde çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşama ve çatışma, çalışma arkadaşlarının bireysel özelliklerinin ahlâka uygun olmaması ve işyerinde etiğe aykırı davranışlarda bulunmaları, rüşvet, ayağını kaydırma, mobbing uygulama, yardım etmeme ve soğuk tavırlar sergileme gibi kendi çıkarları doğrultusunda davranmaları, referansa dayalı haksız terfiler almaları gibi sorunlar çalışanlarda işle ilgili sıkıntı ve stres oluşturmakta bu da çalışanların yapığı işin kalitesine olumsuz geri dönüşler şeklinde yansımaktadır. Ayrıca ağır, sıkıcı ve gereksiz örgütsel kural ve kısıtlamalar da çalışanların yaratıcı düşünme özelliklerine olumsuz yansımakta ve bunun sonucunda da çalışanlarda işbaşında sıkıntı, verimsizlik, yaratıcı çözümler sunamama ve kalitesizlik yaşanmaktadır. Özellikle gereğinden fazla ve nitelikten yoksun olarak yapılan yönetim kurulu toplantıları, gereksiz evrak ve kırtasiye işleri çalışanların baskı hissedip, sıkıntı duymasına neden olmaktadır.

İşyeri koşullarının sağlıksız olması ve yeterince güvenlik önlemleri barındırmaması da özellikle bedensel faaliyetleri içeren inşaat ve maden ocağı işlerinde olduğu gibi çalışanlarda hayati tehlikenin doğurduğu tehdit ve strese yol açmakta ve çalışanlar işlerini yaparken sıkıntı duygusu yaşamaktadırlar. Özellikle bedensel işlere dayanan ve tehlike seviyesi yüksek işlerde sıkıntı da orantılı olarak artmaktadır. İşletmelerin çalışanları için gerekli güvenlik önlemlerini almaları ve insan hayatına önem vermeleri verimlilik, kalite ve maliyet gibi kıstasların çok ötesinde önem arz eden bir konudur.

Çalışanların Bireysel Özellikleri ve Yeteneklerinin İşle Uyum

Düzei: Kişinin karakter özellikleri, yetenek ve kabiliyetleri yaptığı işten sıkılmasına ve verimsizliğe ya da tam tersi kişinin işiyle tamamen bütünleşmesine, yaratıcılık ve üretkenliğe yol açan önemli bir etmendir. Yapılan araştırmalarda basit ve tekdüze faaliyetler içeren işlerde hissedilen sıkıntının bazı bireysel özelliklerle ilgili olduğu, daha fazla uyarılma ihtiyacı duyan bireylerin daha fazla sıkıntı hissettikleri görülmüştür (Zuckerman, Kolin, Price ve Zoob, 1969; Farmer ve Sundberg, 1986). Daha karmaşık işlerde de bireyin kapasitesinin yeterli olmaması gibi bireysel özelliklerin sıkıntıya yol açtığı görülmektedir (Bilgin, 2000: 493).

Çalışan kişilerin bilgi, yetenek ve kabiliyetlerinin işle uyumlu olması ve işle bir bütünlük oluşturmaları özellikle de işletmelerin insan kaynakları birimleri tarafından göz önüne alınması gereken önemli konulardandır. Çalışan bireylerin yaptıkları işle bir bütünlük oluşturamayan karakter, yetenek ve bilgi düzeyleri işletmelere olumsuz çıktılar şeklinde geri dönüşüme yol açacak olan süreci hazırlar. Burada işletmelerin özellikle de insan kaynakları birimlerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Doğru işe doğru kişiyi almak organizasyonlar için, özellikle de küresel dünyanın yoğun ve vahşi rekabetine dayanmak açısından geleceğe yönelik yapılacak en doğru yatırım olacaktır.

3. SAĞLIKLI VE ANLAMLI BİR ÇALIŞMA HAYATI İÇİN ÖNERİLER

Çalışan bireyler için işleriyle ilgili en önemli nokta işlerinin kendi psikolojik ve fiziksel beceri ve yetilerine, karakterlerine ve bir bütün olarak da hayatlarına kattıkları anlam çerçevesinde örgülenmesidir. Yani bir bütün olarak sağlıklı ve anlamlı bir çalışma hayatına sahip olmak, çalışan bireyler için işle oluşturdukları bağ açısından ayrı bir önem teşkil etmektedir. Bununla birlikte işletmeler için de çalışan bireylerin işleriyle oluşturdukları uyum ve bütünlüğün sonuç göstergeleri olan verimlilik, yaratıcılık, üretkenlik, kalite ve rekabete dayanma gibi ölçütlerin olumlu şekilde rakamlara yansımaları da çok büyük önem arz etmektedir. Bu yüzden hem çalışanlar hem de işletmeler açısından çalışma hayatının sağlıklı ve anlamlı bir bütünlük ve uyum içerisinde olması için, çalışanların işyerinde sıkıntı yaşamamaları için yapılması gereken bazı değişiklik ve dönüşümlere ve aynı

zamanda doğru revize edilmiş plan ve stratejilerle örgülü bazı önemli önerilere ihtiyaç vardır. Bu öneriler şu şekildedir:

Küreselleşme Süreciyle Birlikte Oluşan İşin Tanımı, Anlamı ve Yapısı Üzerinde Yeniden Düşünmek: Tarihin hiçbir döneminde çalışanlar 21. yüzyıl iş dünyasının dayattığı yıpratıcı, zor ve ağır koşullarla karşı karşıya kalmadı. Sanayi Devrimiyle birlikte başlayan küreselleşme sürecinde baş döndürücü bir hızla iş, işin anlamı, işin yapısı ve bünyesi hızlı bir değişim ve dönüşüme uğradı. Küreselleşme sürecinden önce çalışma hayatı kişilerin günlük yaşamına göre dizayn edilirken, süreçten sonra çalışan bireyler günlük yaşamlarını iş yaşamına uyarlamak zorunda kaldılar.

Sanayi Devrimi öncesi çalışma şekilleri düzensiz ve kolektif olmaktan uzak bir görünüm çiziyordu. Günlük yaşamla çalışma iç içeydi ve ayrımlara da tabi değildi (Sarıpek, 2016: 116-1117). Çalışanların yaşam biçimleri etrafında örgülenen ve çalışana insan olma hakkı tanıyan bu çalışma biçimi yapısı ve anlamı itibariyle günümüzdekinden çok daha sağlıklı parametreler içeriyordu.

Küresel yeni dünya düzeninin oluşturduğu akıl tutulması şeklindeki çalışma hayatından önce yani modern insanın deneyimlemediği çalışma hayatı bireylerin kendilerini her noktada zorunlu hissedip günlük yaşamlarında radikal ve ağır değişikliklere gitmelerine gerek duyulmadan, çalışma hayatıyla günlük yaşamın uyumu ve bütünlüğü içerisinde yaşamlarını idame ettirme ayrıcalığıyla şekilleniyordu. Çalışan insanlar için iş ağır ve yıpratıcı zorunluluklar zincirinden oluşmadığı için yeterince dinlenme, işini sevme ve tatmin olma, işiyle bir uyum ve bütünlük oluşturma gibi parametrelerde sağlıklı bir seyir ve döngü gözleniyordu. Ancak bu durum Sanayi Devrimi'nin öncülüğünde, en çok da küreselleşmenin etkisiyle ve teknolojiye hızlı dönüşümlerle tamamen tersi yönünde bir seyirle değişti. Bu durumun oluşmasındaki en büyük pay bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim ve dönüşümün sonuçlarını iş dünyasının doğru hazmedememesi ve bunu iş tanımlarına ve çalışanlarına insan bünyesine aykırı stratejilerle yansıtmasıdır. İnsanı ‘‘makine’’ olarak algılayan bu yeni sistemin çalışma hayatı, adeta insan bünyesi ve yapısına savaş açar tarzda birçok farklı parametrenin birleşiminden oluştuğundan çalışan bireyler için iş ağır ve yıpratıcı bir süreç olmaktadır.

İş dünyasının ve özellikle de işletmelerin iş tanım süreçlerini oluştururken işin, insan yapısı ve bünyesinin kaldırabileceği tarzda bir uyumu barındırmasına dikkat etmeleri, rekabet esasına dayalı ağır iş yüklerinden oluşan iş tanımlamalarından uzak durmaları ve çalışanların dinlenebileceği aktivite veya boş zaman oluşturmaları hem çalışanların işten tatmin ve doyum sağlayıp bir bütünlük oluşturmalarına hem de işletmelerin verimlilik, kalite ve yaratıcılık gibi ölçütlerine olumlu etkiler yapacak önemli bir sürece katkı sağlayacak faaliyetlerdendir. İnsanı ‘‘makine’’ değil de ‘‘insan’’ olarak algılayıp, bu doğrultuda çalışma yaşamını şekillendirmek işletmelerin öncelikli amaçlarından biri olmalıdır.

Yoğun İş Yükünün Oluşturduğu Olumsuzlukları Optimal Seviyelere Çekmek İçin Çalışanların İşleri Üzerindeki Denetim Güçlerini Arttırmak: Günümüzün iş dünyasında yoğun rekabet koşullarına dayanabilmek adına oluşturulan aşırı iş yüklerinin meydana getirdiği baskıyı dengeleyip çalışanların sıkıntı yaşama düzeylerini optimize etmenin bir yolu da çalışanların işleri üzerindeki denetim güçlerini arttırmaktır (Jones ve Fletcher, 2003: 121). Yani çalışanların iş becerisi ve karar yetkisi düzeyleri yükseltilerek, yüksek talep-düşük denetim birleşiminden kaynaklanan iş sıkıntıları önemli oranlarda ortadan kaldırılabilir (Harris, Harris ve Harvey, 2008: 2111; Van Yperen ve Snijders, 2000:182). Karar serbestisi, çalışan bireylerin işleri üzerindeki denetim güçleri ya da işleriyle baş etme yeterlilik ve becerileri olarak tanımlanmaktadır (Jones ve Fletcher, 2003: 121; Karasek, 1979: 289-290). Yaptığı iş üzerinde karar alma ve denetim gücü olduğunu bilen ve gerektiğinde de bunu işinde uygulama fırsatı bulan çalışan, yoğun iş yüküne rağmen işinden daha fazla doyum alıp işiyle bütünleşir ve işe bağlı sıkıntı yaşama durumu da azalır. O yüzden işletme sahipleri ve yöneticiler çalışan bireylerin özellikle de sıkıntılarının ana kaynak sebeplerinden en önemlisi olan yoğun iş yükünün yıpratıcı etkilerini hafifletip optimal seviyeye indirgeyebilmek için, çalışanları işleri üzerinde denetim sağlayıcı karar almalarına ve aldıkları kararları da uygulamaya geçirmelerine yönelik politikalar uygulamalıdır. Çünkü özellikle de günümüzün çalışma yaşamında iş yoğunluğunun azaltılması çok zor görünmektedir, bunun yerine çalışanları yoğun iş yüküne rağmen işleri üzerinde karar alma ve denetim sağlama gibi faaliyetlere yönlendirmek iş yüküne bağlı sıkıntıların azaltılmasında büyük rol oynayacaktır.

Doğru Kişiyi Doğru İşe Yönlendirerek Beceri ve Yetenek Havuzları Oluşturmak: İşle ilgili beceri erginliği, kişinin işiyle ilgili beceri ve yaratıcılık düzeyi ve onu yerine getirme biçimleri yani bir nevi kişinin yeteneklerinin işiyle uyumudur (Karasek, Dean, Marxer, Ahlbom ve Theorell, 1981: 967). Çalışan bireylerin kişisel özellik ve farklılıklarına göre iş tutumları da değişebilmektedir (Iwu, 2013:140). Çalışanların işten sıkılmalarının en önemli sebeplerinden biri de kendi beceri ve yetenekleriyle uyumlu işlerde çalışmamaları ve bunun sonucunda da potansiyellerini tam olarak açığa çıkarmamalarıdır.

Doğru işe doğru kişiyi kanalize etmek şeklinde oluşturulan iş tanımları ve yetenek havuzları, hem çalışan bireylerin motivasyon düzeylerini, iş tatmini ve yaratıcılıklarını hem de işletmelerin temel amaçlarından olan verimlilik ve üretkenliği artırır. Bu noktada özellikle de işletmelerin yetenek havuzları oluşturup işi çalışanların yetenekleriyle uyumlu hale getirmelerini sağlayıcı projelere ayrıca finansal destek sağlamaları çok önemlidir. Böylece çalışanların işyerinde can sıkıntısı yaşama durumları minimal seviyelere düşürülür ve çalışanların işleriyle oluşturdukları uyum bir bütün olarak çalışanların yaşam kalitesine yansır.

Örgütlerde Örgütsel Adalet Çerçevesinde Etik İklimin Oluşturulmasını Sağlamak ve Etik Dışı Davranışlara Müsamaha Göstermemek: Adalet ve yardımseverliğin hâkim olduğu, çalışanların kendilerini baskı altında hissetmedikleri, yaratıcılık ve yenilik gibi davranışların özendirildiği, rüşvet, kayırmacılık, haksız terfi gibi etik dışı davranış ve uygulamalara müsamaha gösterilmeyen örgütlerde çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak hissederler ve işyeri koşullarından kaynaklanan sıkıntı hissetme düzeylerinde düşüşler yaşanır. Ayrıca performans, yaratıcılık ve iş tatmini düzeylerinde de artışlar yaşanır.

Çalışanların işyeri koşullarından kaynaklanan iş sıkıntılarını ortadan kaldırmak için özellikle son zamanlarda örgütsel adalet kavramı üzerinde durulmakta ve bu kavramın işletmelere uygulanabilirliği tartışılmaktadır. Örgütsel adalet, adil ve ahlâki uygulama ve işlemlerin örgüt içinde egemen kılınmasını ve teşvik edilmesini içeren bir düşüncedir. Örgütsel uygulamaların hakkaniyet prensibine dayalı şekilde gerçekleştirilmesiyle, çalışanların çabaları desteklenir, performans düzeylerinde artışlar yaşanır, işlerinden tatmin olmaya başlarlar. Bu durum da örgüt kaynaklı sıkıntıların

azalmasına ya da büyük ölçüde yok olmasına sebep olur (Çelik, Uğurluoğlu, Çıraklı ve Şantaş, 2014: 54-56). Çalışanların eylemlerinin sonuçlarını adil ve ahlâki uygulamalara tabi olacağını ve çabalarının doğru karşılık bulacağını bilmeleri ve rüşvet, kayırmacılık, haksız terfi gibi adil olmayan uygulamalara müsamaha gösterilmeyeceğini anlamaları onların çalıştıkları örgüte olan inançlarını sağlamlaştırıp örgüte bağlanmalarına, işlerini sevmelerine ve işbaşında daha az sıkıntı yaşamalarına yol açmaktadır.

Çalışanların yaşadığı sıkıntıyı azaltıcı politikalardan bir diğer uygulama da örgütte sağlıklı bir etik iklimin hâkim olması sonucu çalışanların karşılaştıkları sorunları en doğru şekilde çözüme ulaştırmalarıdır. Victor ve Cullen tarafından geliştirilen etik iklim, etik açıdan doğru davranışın ne olduğu ve etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı anlayışıdır. Örgütsel açıdan karar verme süreçlerinde kullanılan etik ölçütler vardır. Bunlar: Egoistlik, yardımseverlik ve ilkeciliktir. Egoist örgütlerde temel felsefe bireysel menfaattir ve karar noktasında karar vericinin yarar ve çıkarı maksimize edilir. Yardımsever örgütlerde bütün önemlidir, örgütteki bütün çalışanların yarar ve çıkarlarının maksimize edilmesi amaçlanır. İlkeci örgütlerde ise temelde adil kararlar verilir (Victor ve Cullen, 1988: 104-107). Çalışanlar çıkar ve menfaatler doğrultusunda şekillenen ve kayırmacılık, rüşvet gibi etik dışı uygulamaların yoğun yaşandığı egoist örgütlerde hem çalışırken kendilerini baskı altında hissederler hem de çabalarının olumlu ve adil karşılık bulacağı konusunda tereddütler yaşarlar. Bu ortamda çalışmak da çalışanlara zorunlu eziyet gibi geleceğinden işbaşında sıkıntılar yaşamaya başlarlar. Ancak yardımsever ve ilkeci örgütlerde adil kararların verilmesi, çalışanların işbirliği içerisinde birbirine sıcak ve samimi davranmaları, çabaların olumlu karşılık bulması gibi önemli etmenler yoğun iş yüküne rağmen çalışanların kendilerini rahat, huzurlu ve mutlu hissetmelerine yol açarak işbaşında sıkıntı yaşama durumlarını azaltır ya da tamamen yok eder.

Bu noktada işletmeler adil bir örgüt kültürü oluşturarak çalışanlarını hakkâniyete inandırmalı ve etiğe aykırı olan rüşvet ve referansla terfi etme gibi çalışanların adalete olan inançlarını yok edici tüm olumsuzluklara fırsat vermemelidirler. Yardımlaşma esasına dayanan bir örgüt kültürü oluşturarak çalışanların birbirleriyle sağlıklı bir iletişim, empati ve işbirliği içerisinde olmalarını sağlayıcı adımlar atmalıdırlar ki çalışanlarda verimsizliğe yol açan, yaratıcılığa zarar veren ve aynı zamanda maliyetli olan sıkıntı sorunu

çözüme kavuşabilsin. Ayrıca gereksiz, sıkıcı, zaman israfına yol açan örgütsel kural ve kısıtlamalardan ziyade çalışanın hem çalışıp hem dinlenebileceği hem de çalışanın yaratıcı düşünebilmesine yardımcı plan, program ve stratejiler oluşturulmalı ve örgütler tüm gereksizliklerden kendilerini arındırmalıdır.

SONUÇ

Günümüzün çalışma koşullarında çalışanların işyerinde sıkıntı yaşama durumları 21. yüzyılın değişen iş tanımı ve iş yaşamı şartlarında kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu olumsuz durumu hem çalışanlar hem de işletmeler açısından olumluya çevirmek ve işyerinde can sıkıntısı problemine etkin çözüm önerileri sunmak için yapılması gerekenler: 21. yüzyıla birlikte değişen işin tanımı, anlamı ve yapısı üzerinde yeniden düşünmek, işi insan bünyesi ve yapısıyla uyumlu hale getirmek, çalışanların dinlenebileceği aktivite ve boş zamanlar oluşturmak, yoğun iş yükü altında olan çalışanların işleri üzerindeki karar ve denetim güçlerini arttırmak, doğru işe doğru kişiyi kanalize etme prensibi doğrultusunda çalışanları yetenekleriyle uyumlu işlere yönlendirip işletmelerde yetenek havuzları oluşturmak ve işletmelerde örgütsel adaletin hâkim olduğu etik iklimi oluşturup etik dışı davranış ve uygulamalara müsamaha göstermemektir.

KAYNAKLAR

AYDIN, U.A., KOÇ, M., BİR, Y. (2018). “İş Yaşamında Yöneticiler ve Aksiyete Üzerine Bir Araştırma”, 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, KTÜ, 10-12 Mayıs 2018.

BİLGİN, L. (2000). “Akademik Organizasyonlarda İş Başında Sıkıntı Olgusu”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (1) , 489-508 .

BOURBONNAIS, R., CAMEAU, M., VEZINA, M. (1999). “Job Strain And Evaluation Of Mental Health Among Nurses”, Journal Of Occupational Health Psychology, 4(2), 95-107.

BOZKURT, V. (2000). “Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği”, Alesta Basım Yayıncılık, Bursa.

ÇARIKÇI, İ. H., YAVUZ, H. (2009). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir

Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (10), 47-62.

ÇELİK, Y., UĞURLUOĞLU, Ö., ÇIRAKLI, Ü., ŞANTAŞ, F. (2014).”Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkisi: Hastanede Bir Uygulama”, İşletme Bilimi Dergisi, 2(2), 53-69.

DE ARAUJ, T.M., KARASEK, R. (2008). “Validity And Reliability Of The Job Content Questionnaire In Formal And Informal Jobs In Brazil” Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health, (6), 52- 59.

DRORY, A. (1982). “Individual Differences In Boredom Pronenes And Tast Effectiveness At Work”, Personnel Psychology, (35), 141-151.

DÜŞÜKÇAN, M., SEZGİN, E.E., KAYA, E. (2019). “Elazığ 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında Görev Yapan Sağlık Çalışanlarında İş Streslerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Journal of Academic Value Studies, 5(3), 433,442.

FARMER, R., SUNDBERG, N.D. (1986). “Boredom Pronenes:The Development And Correlates Of A New Scale”, Journal Of Personality Assesment, (50), 4-17.

FERNET, C., GUAY, F., SENEAL, S. (2004). “Adjusting To Job Demands: The Role Of Work Self-Determination And Job Control In Predicting Burnout”, Journal Of Vocational Behavior, (65), 39- 56.

FISHER, C.D. (1993).”Boredom At Work: A Neglected Concept”, Human Relations, 46(3), 395-417.

FROMM, E. (1990).”Sağlıklı Toplum”, (Çeviren Y. Salman- Z. Tanrısever), Payel Yayınevi, İstanbul.

GARDNER, D.G., CUMMINGS, L.L. (1988). ”Activation Theory And Job Design: Rewiev and Reconceptualizatio”, Research In Organizational Behavior, (10), 81-122.

HARRIS, R.B., HARRIS, K.J., HARVEY, H. (2008). “An Examination Of The İmpact Of Supervisor On The Relationship Between Job Strain And Turnover İntention For Computer Workers”, Journal Of Applied Social Psychology, (38)8, 2108-2131.

HILL, A. B. (1975). "Work Variety And Individual Differences İn Occupational Boredom", Journal Of Applied Psychology, 60, 128- 131.

HILL, A. B., PERKINS, R.E. (1985). "Towards a model of boredom", British Journal of Psychology, (76), 235-240.

IWU, C.G. (2013). "The Complexities Of Demographic Properties, Personality Differences And İncentives: A Rewiev Of Literature", J Soc Sci, 36(2), 137-151.

JONES, F., FLETCHER, B.C. (2003). "Job Control, Physical Health And Psychological Well-Being", M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubust and C.L. Coopers (edts.), The Handbook Of Work And Health Psychology, 2nd Edition, (pp. 121-142), Chichester:Wiley.

KARASEK, R. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude And Mental Strain: İmplications For Job Redesign", Administrative Science Quarterly, 2(24), 85- 308.

KARASEK, R., BRISSON, C., KAWAKAMI, N., HOUTMANN, I., BONGERS, P. AND AMICK B. (1998). "The Jop Content Questionnaire (JCQ): An Instrument For Internationally Comparative Assessment Of Psychosocial Job Characteristic", J Occup Health Psychol, (3), 322-355.

KARASEK, R., DEAN, B., MARXER, F., AHLBOM, A., THEORELL, T. (1981). "Job Decision Latitude, Job Demands And Cardiovascular Disease: A Prospective Study Of Swedish Men", AJPH, 7(71), 694- 705.

ÖZBUCAK ALBAR, B. (2019). "Çalışma Hayatında Algılanan Boş Zaman ve Sanal Kaytarma", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 6(2), 44-53.

ÖZEL, N. (2015). "İşgörenlerin İş Talebi ve Karar Serbestisi Algıları İle İlişkili İş Sıkıntısı Deneyimlerinin Kişisel Özellikler Açısından İncelenmesi", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13 (3) , 342-361.

REIJSEGER, G., SCHAUFELI, W.B., PEETERS, M. C. W., TARIS, T. W., VAN BEEK, I., OUWENEEL, E. (2013). "Watching the

paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale”, *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.

SARIİPEK, D.B. (2016). “Zaman Baskısı Altında Çalışma ve Boş Zaman Algısı”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 112-127.

SEÇKİN, Ş. N. (2018). “Boredom at Work: A Research on Public Employees, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 639-651.

SEZGİN, E.E., DÜŞÜKÇAN, M. (2020). “Hemşirelerin Öz Yeterlik İnanç Düzeylerinin Performansları Üzerindeki Etkisi: Elazığ İli Örneği”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1689-1702.

TAYCAN, O., KUTLU, L., ÇİMEN S., AYDIN, N. (2006). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108

VAN HOOFF, M. L. M, VAN HOOFT, E. A. J. (2014). “Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom”, *Journal of Occupational Health Psychology*, (19), 348–359.

VAN YPEREN, N.W., SNIJDERS, T.A.B. (2000). “A Multilevel Analysis Of The Demands-Control Model: Is Stress At Work Determined By Factors At The Group Level Or The Individual Level?”, *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1(5), 182-190.

VICTOR, B., CULLEN, J.B. (1988). “The Organizational Bases Of Ethical Work Climates”, *Administrative Science Quarterly*, (33), 101-125.

ZUCKERMAN, M., KOLIN, E.A., PRICE, L., ZOOB I. (1969). Development Of A Sensationseeking Scale”, *Journal Of Consulting Psychology*, (28), 447-482.

KÜÇÜK VE MİKRO İŞLETMELERDE FİNANSAL RAPORLAMA STANDARTLARININ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ

Güliden KADOOĞLU AYDIN¹

Geliş Tarihi: 22/11/2020

Kabul Tarihi: 07/12/2020

ÖZET

Finansal tabloların gerçeğe ve ihtiyaca uygun olarak hazırlanmaması ve özellikle küçük işletmelerde finansal tabloların amacının ticari kar değil de vergi matrahına ulaşmak olması büyük işletmelerde olduğu gibi Küçük ve Mikro İşletmeler için de Finansal Raporlama Standardına ihtiyacı doğurmuştur. Avrupa ülkeleri başta olmak üzere, uluslararası Finansal Raporlama Standardı (UFRS) seti birçok ülkede uygulanmaktadır. Türkiye’de de KGK (Kamu Gözetimi Muhasebe Denetim Standartları Kurumu) tarafından 12 Temmuz 2019 yılında yayınlanan ve kamunun görüş ve önerilerine sunulan KÜMİ FRS (Küçük ve Mikro İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı) taslağı, bağımsız denetime tabi olmayan işletmelerin hazırlamakla yükümlü oldukları finansal tabloların gerçeğe ve ihtiyaca uygunluğunun sağlanabilmesi ve en önemlisi karşılaştırılabilir olmasını sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, KÜMİ FRS’nin getireceği yeniliklere karşı meslek mensuplarının algılarını ölçmek ve değerlendirmektir. Bu amaçla oluşturulan anket, Şanlıurfa ilinde bulunan muhasebe meslek mensuplarından oluşan 89 kişiye uygulanmıştır. Ergi ve Güleç (2019)’un çalışmasından ve literatürden de yararlanılarak meslek mensuplarına uygulanmak üzere anket formu oluşturulmuştur. Toplamda 42 anket sorusu uygulayıcılara yöneltilmiş ve analiz edilmiş olup elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Katılımcıların çoğunluğunun pratik ve teorik bilgiye sahip olmadıkları, buna rağmen sürekli ve kurumsal eğitimlere ve finansal bilgiye ihtiyaç duymadıkları bulguları elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: KÜMİ FRS, UFRS, TMS/TFRS, VUK.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi Birecik MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, guldenka@harran.edu.tr ORCID : [0000-0003-4214-5673](https://orcid.org/0000-0003-4214-5673)

Evaluation of Financial Reporting Standards in Small And Micro Enterprises By Accounting Professionals: The Case of Sanliurfa Province

ABSTRACT

The fact that financial statements are not prepared in accordance with the facts and needs, and the purpose of financial statements in small businesses, especially to reach the tax base, not commercial profit, has created a need for Financial Reporting Standards for small and micro enterprises as well as for large enterprises. The international Financial Reporting Standard (IFRS) set is applied in many countries, especially in European countries. Turkey also issued in July 12, 2019 by KGK (Public Surveillance Agency) and submitted to public opinions and suggestions KUMI FRS (Financial Reporting Standard For Small And Micro Businesses) draft, they are obliged to prepare non audited the financial statements to ensure the reality and needs of conformity and most importantly, it is intended to ensure that comparable. The purpose of this study is to measure and evaluate the perceptions of the members of the profession against the innovations that KUMI FRS will bring. The questionnaire created for this purpose was applied to 89 people consisting of accounting professionals in Sanliurfa. Using the work of Ergi and Gülec (2019) and the literature, a questionnaire form was created to be applied to the members of the profession. In total, 42 questionnaire questions were directed to practitioners and analyzed, and the findings obtained were interpreted. It has been found that the majority of the participants do not have practical and theoretical knowledge, yet they do not need continuous and corporate training and financial knowledge.

Keywords: KUMI FRS, IFRS, TMS / TFRS, VUK.

GİRİŞ

Ulusal ve uluslararası piyasalardaki gelişmeler, ülkeler arasındaki ekonomik hareketlilik ve ülkelerin dışa bağımlılığının artması finansal piyasalarda yeni düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu düzenlemelerin en önemlilerinden biri muhasebe standartları alanında olmuştur. Bu düzeltmelerde ilk olarak işletmelerin hazırlamakla yükümlü oldukları finansal raporlamalarda değişikliğe gidilmiş ve uluslararası geçerli yeni standartlar oluşturulmuştur. Uluslararası düzenlemelerin yapılmasındaki öncelikli amaç hazırlanan finansal tabloların ihtiyaca uygun, güvenilir ve karşılaştırılabilir olmasıdır.

Türkiye, Avrupa Birliği'ndeki finansal anlamdaki standartlaşmalara uyum sağlayabilmek amacıyla Uluslararası Muhasebe Standartları (UMS) ve Uluslararası Finansal Raporlama Standardı (UFRS) kapsamında Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) ve Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TFRS) olmak üzere standartlar yayınlamıştır. Defter tutma yükümlülüğü olan gerçek ve tüzel kişilerin finansal raporlarını Türk Ticaret Kanunu (TTK)'a göre, Türkiye'de tek yetkili kurum olan, Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK)'nın yayınladığı standartlara uygun şekilde finansal tablolarını hazırlamaları gerekmektedir. Türkiye'de 2005 yılından itibaren halka açık işletmeler ve Kamu Yararını İlgilendiren Kuruluşlar (KAYİK), Türkiye Muhasebe Standartlarını (TMS) ve Türkiye Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartlarını (TFRS) uygulamakla yükümlü tutulmuşlardır. Bununla beraber KGK tarafından 29 Temmuz 2017 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) hakkında tebliğ yayımlanmıştır. Bu tebliğe göre Türkiye'de bağımsız denetime tabi olan ancak TMS/TFRS uygulamayan işletmeler 01.01.2018 tarihinden itibaren BOBİ FRS uygulamakla yükümlü tutulmuşlardır.

2013/34 sayılı Avrupa Birliği Muhasebe Direktifi, İngiltere'nin küçük ve mikro işletmeler için yürürlükteki standardı FRS 105 ve Türkiye'de önceden uygulanmış muhasebe standartlarının yanında diğer ülkelerin de uygulamalarını kapsayan "Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS)" seti taslağını oluşturmuştur.

Taslağa göre bağımsız denetime tabi olmayan ve bilanço esaslı defter tutma yükümlülüğü olan küçük ve mikro işletmelerin finansal durum tablolarını ihtiyaca ve gerçeğe uygun ve karşılaştırılabilir olması amaçlanmış olup genel itibariyle maliyet esaslı bir yaklaşım benimsenmiştir. KGK bu amacı esas alarak 12 Temmuz 2019 tarihinde KÜMİ FRS taslağını oluşturmuş ve kamunun görüş ve önerilerine sunulmak üzere yayınlamıştır. Yayımlanan bu taslağın uygulanmaya başlanması 01.01.2020’de ve daha sonrasında başlayacak olan hesap dönemlerinden itibaren olacak şekilde planlanmıştır. Ayrıca Avrupa Birliği Direktifinde “önce küçükleri düşün” yaklaşımıyla “Küçük ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS)” uygulaması BOBİ FRS ve TMS/TFRS ile karşılaştırıldığı zaman meslek mensupları için daha az maliyet sağlanacak şekilde hazırlanmıştır.

Çalışmanın amacı, küçük ve mikro işletmeler için hazırlanan ve 01.01.2020 tarihinde ve sonraki hesap döneminden itibaren uygulanmaya başlaması planlanan KÜMİ FRS’nin meslek mensupları tarafından nasıl algılandığını ölçmek ve değerlendirmektir. Çalışmada, KÜMİ FRS’nin uygulayıcıları açısından görüş ve düşünceleri ele alınarak anket çalışması uygulanmıştır. Anket soruları; demografik özelliklere yönelik 6 ifade, meslek mensupları hakkında bilgilerden oluşan 5 soru, katılımcıların en fazla hangi eğitime ihtiyaçları olduğunu düşündüklerini tespit etmeye yönelik dağılım, meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili bilgi düzeyine ilişkin 6 ifade, meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili düzenlemelere ilişkin görüşlerine yönelik 8 ifade, meslek mensuplarının KÜMİ FRS’nin önemine yönelik 16 ifade olmak üzere toplamda 42 ifadeden oluşmaktadır. Daha önce meslek mensuplarına yönelik KÜMİ FRS ile ilgili bir uygulama çalışmasına rastlanılmamış olup bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı, KGK’a, meslek mensuplarına ve akademisyenlere de fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde KÜMİ FRS ile ilgili tanımlamalara değinilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde daha önce yapılan çalışmalara değinilmiş olup dördüncü bölümde ise anket çalışmasının analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde de genel değerlendirme ve elde edilen bulgular tartışılmıştır.

1. KÜÇÜK VE MİKRO İŞLETMELER İÇİN FİNANSAL RAPORLAMA STANDARDI (KÜMİ FRS)

Küçük ve mikro işletmeler başta dünya olmak üzere, Türkiye’de de ekonominin temelini oluşturmakla beraber ülkelere istihdam sağlayarak ülkelerin ekonomik açıdan kalkınmalarını ve gelişmelerine katkı sağlamaktadır.

Küçük ve Mikro İşletmeler ile ilgili literatürde ortak bir tanımlamanın olmamasıyla birlikte genel anlamıyla, kamuya hesap verme sorumluluğu bulunmayan, işletme dışındaki kullanıcılara genel amaçlı finansal rapor yayımlayan işletme olarak tanımlanabilmektedir (Güleç ve Ergi, 2019: 269). Başka bir tanıma göre küçük ve mikro işletmeler, genel itibarıyla şahıs ya da birkaç ortak ile kurulan işletme modelidir denilebilir (Bekçi ve diğerleri, 2020:261). Bu tanımlardan yola çıkılarak küçük ve mikro işletmeler için, topluma istihdam sağlayan, ekonomiye canlılık veren ve yeni iş imkanları sağlayan yapılar olduğundan ülke ekonomisi için oldukça önem arz etmektedirler denilebilir.

Akdoğan (2010)’a göre UMS/UFRS setlerinin karmaşık ve zor olmaları Küçük ve Mikro İşletmeler için ayrı bir finansal raporlama gereksinimi doğurmuştur. Ülkelerin sahip oldukları yerel muhasebe standartları uluslararası ticaret yarışındaki küçük ve mikro işletmelerin rekabet koşullarını zorlaştırmıştır. Küçük ve mikro işletmelerin daha rekabetçi olabilmeleri ve daha uygun maliyetlerle finansman sağlayabilmeleri için KOBİ UFRS çalışmaları başlamıştır. Bu çalışmalar sonucunda “Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (UMSK)” 9 Temmuz 2009 tarihli resmi gazetede yayımlanan ve Türkiye’de Türkiye Muhasebe Standartları Kurumu (TMSK) tarafından çevirisi yapılan standartlar “KOBİ’ler için TFRS” olarak yürürlüğe girmiştir (Hatunoğlu ve diğerleri, 2013: 53).

İncelenen standartlar tam set TFRS ve KOBİ TFRS arasında varlık, borç, gelir ve giderlerin ölçümleriyle muhasebeleştirilmesine yönelik ilkelerin basitleştirilerek KOBİ’leri ilgilendirmeyen bölümler çıkartılmış, dipnot kısımlarında önemli ölçüde sadeleştirmeler yapılmış ve değerlendirme yöntemleri sadeleştirilmiştir. UFRS tam seti ayrı bir standart numarası ile oluşturulan standartlar KOBİ UFRS’de bölüm numaraları ile yayınlanmıştır (Güleç ve Ergi, 2019: 270)

Kasım 2010 tarihinde KOBİ TFRS'nin, 2013 yılından itibaren uygulanması kararı alınmıştır. Fakat 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe giren 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununda tüzel kişiliğe sahip tüm işletmelerin 1 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe girecek olan KOBİ TFRS, 6335 sayılı kanunda yapılan değişiklik ile muhasebe sisteminin Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre yürütülmesi şeklinde ele alınmış, KOBİ TFRS daha uygulamaya geçmeden yürürlükten kaldırılmıştır (Kaya ve Türegün, 2017: 107). Kamu Yararını İlgilendiren Kuruluşlar (KAYİK) dışında kalan, bağımsız denetim yükümlülüğü bulunan tüm işletmelerin denetimlerinde ölçüt oluşturulacak olması, uluslararası kaliteli bir finansal raporlama ile bağımsız denetimin sağlanması Türkiye için büyük önem taşımaktadır (Güleç ve Ergi, 2019: 270).

Bu doğrultuda Türkiye'de AB Yönergeleri ve uluslararası finansal raporlama standartlarına uygun olarak önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Türkiye'de küçük ve mikro ölçekli işletmeler için raporlamada genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri esaslı ve vergi temelli Muhasebe Sistemi Genel Uygulama Tebliği (MSUGT) uygulanmakla beraber karşılaştırmalı bilirlik ve işletmelerin raporlarını gerçeğe uygun şekilde sunmaları açısından çeşitli sorunlar teşkil etmektedir. Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetimi Kurumu, Avrupa Birliği Direktifi ve diğer ülkelerin standartlarını esas alarak "Küçük ve Mikro İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS) seti taslak metni hazırlamıştır. Bu taslağı Şubat 2019 tarihi itibarıyla akademisyenler, meslek örgütleri temsilcilikleri, ilgili kamu kurum ve kuruluşların ve özel sektör temsilcilerinden oluşan ilgililerin değerlendirmeleri açısından taslak metni olarak kamuoyunun görüşlerine açılmıştır (Gökçen ve diğerleri, 2019: 414).

Küçük ve Mikro İşletmelerin Özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Temel kamu hizmeti vermezler.
- Sadece dış kullanıcılar için finansal tablo yayımlarlar.
- Kendi ülkelerinde ekonomik açıdan önemleri düşüktür.
- Kamuya hesap verme zorunlulukları yoktur.

- Finansal kuruluş sayılmazlar.
- Halka açık değiller.

Küçük ve Mikro İşletmeler için 24.06.2018 tarihli resmî gazetede yayınlanan kriterlere göre sınıflandırmalar aşağıdaki gibidir:

Tablo 1: Türkiye’de Küçük ve Mikro İşletmelerin Sınıflandırılması

Türkiye’de KOBİ Sınıflandırılması	Mikro ölçekli İşletmeler	Küçük ölçekli İşletmeler	Orta Ölçekli İşletmeler
Çalışan Personel Sayısı	<10	<50	<250
Yıllık Net Satış Hasılatı	≤ 3.000.000 TL	≤ 25.000.000 TL	≤ 125.000.000 TL
Yıllık Mali Bilanço Toplamı	≤ 3.000.000 TL	≤ 25.000.000 TL	≤ 125.000.000 TL

Kaynak: <https://www.kosgeb.gov.tr> (Erişim: 04.09.2020)

Avrupa Birliği “İşletmeler için Finansal Raporlama Yükümlülükleri” adlı yönergesine göre (2013/34/AB) üye ülkelerin işletme büyüklüklerini mikro, küçük, orta ölçekli ve büyük işletme olarak adlandırılmalarını zorunlu kılmaktadır. Yine söz konusu yönergeye göre küçük ve mikro işletmelerin sadece finansal durum tablosu, kar veya zarar tablosu ve finansal tablo dipnotlarını düzenlemelerinin finansal durum tablo kullanıcılarına bilgi aktarılması açısından yeterli sayılabileceği belirtilmektedir. TMS/TFRS 2019 standart setini yaklaşık 760 sayfa, 41 standart (TFRS:16 standart ve TFS:25 standart), BOBİ FRS (Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı) setini ise 240 sayfa 22 bölüm oluşturmaktadır. KÜMİ FRS taslağı ise 105 sayfa 22 bölümden oluşmaktadır. Taslağın küçük ve mikro işletmelerin ihtiyaçları göz önünde bulundurulurken finansal bilgi sağlayabilecek özellikte olup ve ertelenmiş vergiler ve konsolidasyon gibi hükümlere de yer verilmemiştir (Akbulut ve Can, 2020: 88). Genel olarak KÜMİ FRS seti taslak metni yalnızca finansal

durum tablosu (bilanço), kar veya zarar tablosu (gelir gider tablosu) ve dipnotlardan oluşan bir metin olarak sunulmuştur.

KÜMİ FRS taslağının nihai halinin Türkiye’de uygulanmaya başlanması ile birlikte beklenen faydalar KGK tarafından aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (www.kgk.gov.tr Erişim Tarihi: 18.09.2020) :

- Türkiye ekonomisi içinde yer alan bir çok küçük ve mikro ölçekteki işletmeler için karşılaştırılabilirlik, ihtiyaca ve gerçeğe uygunluk ilkelerinin tabana yayılması beklenmektedir.
- Küçük ve mikro işletmelerin, borç verenlere ve yatırımcılara; karşılaştırılabilir, ihtiyaca ve gerçeğe uygun finansal tablo raporlar sağlanacak, böylelikle işletmelerin düşük maliyetli kredi ile fon temin etme sürecinde yaşanan olası zorlukların büyük ölçüde giderileceği düşünülmektedir.
- Vergi esaslı muhasebe anlayışından bilgi esaslı muhasebe anlayışına geçecek küçük ve mikro işletmelerin alacakları kararların işletme düzeyinde kaynak dağılımının etkinliği arttıracakı beklenmektedir.
- Karşılaştırılabilir, gerçeğe ve ihtiyaca uygun bilgi sunan finansal tablolar ile; işletme yöneticilerinin, işletmelerin gerçek durumunu doğru bir şekilde değerlendirmelerini ve böylece rasyonel kararlar almalarını sağlayarak işletmelerin kurumsallaşmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durum ise, Türkiye’deki işletmelerin kurumsal yapısını güçlendirerek daha sağlıklı, geniş katımlı ve uzun vadeli ortaklık yapılarının oluşmasını sağlayacağı beklenmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Usul ve Özdemir (2007) yapmış oldukları çalışmada KOBİ UFRS’nin uygulayıcıları üzerindeki etkisi incelemektedirler. Bu amaçla KOBİ’lerde muhasebeden sorumlu yöneticilerin perspektifini belirlemeye yönelik yapılan çalışma sonucunda; katılımcıların yeterli bilgiye sahip olmadıkları ve eğitim seviyelerine göre KOBİ UFRS’nin etkilerine yönelik görüşlerinin farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Akdoğan (2010) yapmış olduğu çalışmada, KOBİ UFRS hakkında açıklama yapmış ve tam set UFRS ile farklılıkları incelemiştir. Çalışma

sonucunda KOBİ'lerin karşılaştırılabilir, kaliteli ve küresel geçerliliği olan finansal raporlama ve uluslararası piyasalarda işlem görebilecekleri ifade edilmiştir.

Sakarya ve Ketten (2011)'in yapmış oldukları çalışmaya göre, kredi kullanımındaki risk temelli fiyatlamanın Basel III ile birlikte ön planda olması, kredi karşılığında gösterilen teminatların çeşitliliğinin kısıtlanması ve kredi kullanımında kredi derecelendirme notunun önemi azımsanmayacak bir gösterge olması nedeniyle KOBİ'ler üzerinde etkisi olduğu belirtmiştir. Bu etkiler kısa vadede olumsuz yönde olabilecekken, uzun vadede KOBİ'lerin gelişmesine katkı yapacak bir unsur haline gelebilmektedir.

Elitaş ve diğerleri (2011) yapmış oldukları çalışmada, meslek mensuplarının perspektifinden TMS'i analiz etmektedirler. Bu amaç doğrultusunda Afyon, Denizli ve Uşak illerinde görev yapan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulamışlardır ve anket sonuçlarına göre; katılımcıların %80'i TMS hakkında yeterli bilgiye sahipken, %81'i TMS hakkında sistematik bir eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Yapılan analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip katılımcıların TMS nedeniyle mesleği bırakma tutumlarıyla 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcıların mesleği bırakma tutumları arasında farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Utku ve Gürsoy (2011)'un yapmış oldukları çalışmada, KOBİ UFRS ile tam set UFRS arasındaki farklılık ve benzerlikleri incelemiş, KOBİ UFRS'nin çok daha basit bir dille hazırlanmış ve anlaşılabilir olduğunu aynı zamanda KOBİ UFRS uygulamasının, finansal tablo kullanıcıları için karşılaştırılabilir bilgilere kolaylıkla ulaşabilecekleri belirtilmiştir.

Masça (2012) yapmış olduğu çalışmada, KOBİ UFRS'nin kültürel faktörler ile uyumunu ve etkilerini incelemiştir. Çalışma 44 kurum ile yapılmış olup, KOBİ'ler için UFRS uygulamalarının karşılaştırılabilir bilgilerinin elde edilmesinde ve KOBİ UFRS yasal çerçevesinde uygulanmasında kültürel farklılıkların etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım (2012) yapmış olduğu çalışmada, Erzincan ilinde muhasebe meslek mensuplarının KOBİ UFRS hakkındaki görüşlerini belirlemiştir. Çalışma bulgularına göre katılımcıların %64'ünün KOBİ

UFRS uygulanmasını istemediklerini ve düzenlemeler hakkında da eğitime ihtiyaçları olduklarını belirtmişlerdir.

Arsoy ve Bora (2012)'nin çalışması Bursa ilinde gerçekleştirilmiş, SMMM Odasına kayıtlı muhasebe meslek mensuplarına yönelik anket uygulamasıdır. Araştırma kapsamında KOBİ UFRS'nin muhasebe meslek mensuplarına göre önemi ve algıları tespit edilmiştir. Katılımcılara göre KOBİ UFRS'nin, uluslararası uygulama ile uyum içinde ve kurumsal yönetimin dört temel ilkesinden biri olan şeffaflık ilkesine göre finansal raporlama yapmaya imkan sağlayan çok güçlü iki yönünün, Basel ölçüt ve kriterlerin doğurduğu ihtiyaca cevap verebilmesi olarak tanılanmıştır.

Sarıgül (2013) yapmış olduğu çalışmada, KOBİ'lerin düzenledikleri muhasebe ve finansal raporlamaların Basel ölçüt ve kriterlerine uygunluğunu ölçülmüştür. Bu amaç doğrultusunda çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren 593 işletme ile araştırma yürütülmüş olup küçük işletmelerin bu yönde hazırlıklarının olmadığı ancak orta ölçekli işletmelerin hazırlıklarının yeterli olmadığı sonucu elde edilmiştir. Mikro işletmelerin ise diğer ölçekli işletmelere göre çok daha yetersiz oldukları belirtilmiştir. Genel olarak bakıldığında KOBİ'lerin Basel ölçüt ve kriterlerine muhasebe ve finansal raporlama düzenlemelerinin hazır olmadıkları tespit edilmiştir.

Kaderli ve arkadaşları (2013) yapmış oldukları çalışmada Basel III ile ilgili düzenlemelerin en fazla KOBİ'leri etkileyeceğini, KOBİ'leri etkileyecek olan bir diğer düzenlemenin ise UFRS'ye uygun öngörülen finansal raporlamanın TTK (Türk Ticaret Kanunu) olduğunu tespit etmiştir. Çalışmaya göre yeni TTK uyarınca, UFRS'e göre finansal tablo düzenleyecek olan işletmeler daha şeffaf olup gerçekçi finansal bilgiler raporlayabilecek ve işletmelerin finansman kaynaklara ulaşabilmeleri daha da kolaylaşacaktır.

Bartolini ve diğerleri (2014)'ü çalışmasında, Basel ölçüt ve esasları doğrultusunda KOBİ UFRS'nin işletmelerin kredi notları üzerindeki etkilerine farklı bir yaklaşım getirmeye çalışmışlardır. İtalya'da 11 işletme ile yapmış oldukları çalışmada, KOBİ UFRS'nin uygulanmasında varlıkların, öz kaynakların ve gelir tutarlarının etkilenebildiklerini ve bu etkinin işletmelerin finansal durumlarıyla ilgili olmadığını, hazırlanan finansal tabloların sunumları ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca

bankaların muhasebe etkisine göre içsel derecelendirmelerini ayarlamamaları gerektiğini savunmuşlardır.

3. ARAŞTIRMA-UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, meslek mensupları ve uygulayıcıların KÜMİ FRS ile ilgili bilgi seviyelerinin ölçümü ve KÜMİ FRS hakkındaki görüş ve düşüncelerinin tespit edilmesidir. Yeni bir standart olarak uygulanması planlanan KÜMİ FRS ile ilgili yapılan bu çalışmanın literatüre ve ilgili kurumlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Anket formu Ergi ve Güleç (2019)'in yapmış oldukları “Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS): Muhasebe Eğitirmcileri ve Uygulayıcılarına Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada kullandıkları ölçeğin revize edilmesiyle oluşturulmuştur.

Çalışmada Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren mali müşavirlere anket uygulanmıştır. Dünya genelinde mevcut olan pandemi sürecinden dolayı anketler yüz yüze yapılamamıştır. Anketler 513 kişiye internet aracılığıyla mail üzerinden gönderilmiş olup, 128 geri dönüş elde edilmiştir. Ancak verilen cevapların eksik olması nedeniyle, 89 anket geçerli olarak analize dahil edilmiştir.

Hazırlanan anket formu 6 farklı bölümden ve toplamda 42 soru/ifadeden meydana gelmektedir. Anket çalışmasının ilk bölümü: ankette örneklem olarak alınan meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru, ikinci bölüm meslek mensupları hakkında bilgilerden 5 soru, üçüncü bölüm katılımcıların en fazla hangi eğitime ihtiyaçları olduğunu düşündüklerini tespit etmeye yönelik dağılım, dördüncü bölüm meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili bilgi düzeyine ilişkin 6 ifade, beşinci bölüm meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili düzenlemelere ilişkin görüşlerine yönelik 8 ifade ve altıncı bölüm ise meslek mensuplarının KÜMİ FRS'nin önemine yönelik 16 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılmış olan anket formu için yapılan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,732 olduğundan faktör analizi yapılabilir. Yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen faktör dağılımı toplam varyansın %74,97'sini açıklamaktadır. Faktör analizinde 4 faktörlü dağılım elde edilmiştir.

Güvenilirlik analiz sonucu Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı her bir faktör için test edilmiştir. Sırasıyla; Faktör 1'in güvenilirlik katsayısı 0,970, Faktör 2'nin güvenilirlik katsayısı 0,913, Faktör 3'ün güvenilirlik katsayısı 0,867 ve Faktör 4'ün güvenilirlik katsayısı 0,805 olarak elde edilmiştir. Bu değerler güvenilirlik bakımından iyi olarak yorumlanmaktadır (Kadooğlu Aydın ve Ekşi, 2019:8).

3.3. Normallik Testi

Ankette yer alan ifadelerden kategorisi 4 ve üstü olan soru/ifadeler ve likert ölçekli soru/ifadeler normallik testine dahil edilmiş ve bunlar sürekli (numerik) değişken olarak kabul edilmiştir. İlk olarak Kolmogorov ve Simirnov testine bakılmış olup bu değerlerin <0,05 olup olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlardan sonra verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini gözlemleyebilmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır ve bu değerlerin önemliliğine bakılan 30 ifadenin de normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için aşağıdaki bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2: Verilerin Bulgularına Ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Statistic	p
KÜMİ FRS hakkında yeterli teorik bilgiye sahibim	0,294	0,000
KÜMİ FRS ile ilgili yapılan düzenlemeleri yeterince takip ediyorum	0,334	0,000
KÜMİ FRS, sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır	0,209	0,000
KÜMİ FRS hakkında yeterli pratik bilgiye sahibim	0,300	0,000
KÜMİ FRS ile ilgili kurumsal bir eğitime ihtiyacım var	0,213	0,000
KÜMİ FRS'yi uygulayabilmek için belirli bir düzeyde finans bilgisine ihtiyacım var	0,233	0,000
KÜMİ FRS'i le ilgili düzenlemeleri yeterli görüyorum	0,356	0,000

Ölçek	Statistic	p
KÜMİ FRS’de yapılan açıklamalar, uygulamalar için yeterlidir	0,350	0,000
KÜMİ FRS için muhasebe yazılım programları yeterlidir	0,296	0,000
KÜMİ FRS’ye ilişkin basılı yayın ve materyallerin sayısı yeterlidir	0,354	0,000
KÜMİ FRS i le ilgili Kamu Gözetimi Kurumunun (KGK) çalışmaları yeterlidir	0,337	0,000
KÜMİ FRS’ye yönelik akademik çalışmalar yeterli düzeyde değildir	0,238	0,000
KÜMİ FRS ile ilgili TÜRMÖB’un çalışmaları yeterlidir	0,302	0,000
Finansal tablolarda şeffaflığın sağlanabilmesi için KÜMİ FRS’ye ihtiyaç vardır	0,212	0,000
KÜMİ FRS, bağımsız denetimi kolaylaştırmaktadır	0,210	0,000
KÜMİ FRS işletmelerin kurumsallaşmasına katkı sağlayacaktır	0,248	0,000
Küçük Mikro İşletmeler için hazırlanan standartlar işletmelerin ihtiyaçları gözetilerek hazırlanmıştır	0,205	0,000
Ülkemizde uygulanan Tekdüzen Muhasebe Sistemi ile KÜMİ FRS uyum içindedir	0,195	0,000
KÜMİ FRS’nin dili sade ve anlaşılabilirdir	0,240	0,000
KÜMİ FRS’de yer alan değerlendirme ölçülerinin kullanılması uygulanabilirliği güçleştirecektir	0,205	0,000
KÜMİ FRS’ye göre hazırlanan finansal tabloların kalite düzeyi daha yüksektir	0,210	0,000
Kültürel, ekonomik ve çevresel faktörlerden dolayı KÜMİ FRS’nin uygulanması mümkün değildir	0,201	0,000
KÜMİ FRS meslek mensuplarının sorumluluklarını artırmaktadır	0,193	0,000
KÜMİ FRS meslek mensuplarının iş yüklerini azaltmaktadır	0,24	0,000
KÜMİ FRS işletmelerde nitelikli eleman ihtiyacını artıracaktır	0,259	0,000
Mevcut Vergi Usul Kanunu (VUK) KÜMİ FRS’nin uygulanmasına engel teşkil etmemektedir	0,172	0,000
Mevcut Türk Ticaret Kanunu (TTK) KÜMİ FRS’nin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır	0,199	0,000
KÜMİ FRS eğitimi lisans düzeyinde ayrı bir ders olarak verilmelidir	0,226	0,000
KÜMİ FRS’nin sağlıklı uygulanabilmesi için yeni bir hesap planına ihtiyaç vardır	0,182	0,000
KÜMİ FRS, muhasebe mesleğinin önemini artırıcı bir etkiye sahiptir	0,249	0,000

Tablo 4’de verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için Kolmogorov--Smirnov dağılım analizi yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov analizine göre verilerin normal dağılımdan gelmediği belirlenmiştir ($p<0,05$).

3.4. Yöntem

Çalışmada Kamu Gözetimi ve Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından 12 Temmuz 2019 tarihinde taslak olarak yayınlanan Küçük ve Mikro İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı’nın (KÜMİ FRS) getireceği yeniliklere karşı meslek mensuplarının algılarını ölçmek ve değerlendirmek amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır.

Meslek mensuplarının, ankette bulunan her bir ifadeye, hangi düzeyde katıldığı ya da görüşlerinin 5 katılım düzeyinden hangisine girdiği yapılan likert sınıflama ölçeği ile belirlenmiştir. Sınıflama ölçeğinin oluşturulmasında;

Aralık Genişliği (a) = Dizi Genişliği ÷ Yapılacak Grup Sayısı

Formülü kullanılmıştır (Kadooğlu Aydın ve Ekşi, 2019: 61). Buna göre oluşturulan ölçekte; nitelik düzeyi ve puan değerleri ile değer aralıkları Tablo 5’de gösterilmiştir. Söz konusu formül uygulandığında;

Puan Aralığı (a)= (En Yüksek Değer – En Düşük Değer)/5= (5-1)/5

a= 4/5= 0,80 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5: Ölçek Puan Aralıkları Ve İlgili Katılım Düzeyleri

Nitelik Düzeyi	Puan Değeri	Değer Aralıkları
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00 – 1,79
Katılmıyorum	2	1,80 – 2,59
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	2,60 – 3,39
Katılıyorum	4	3,40 – 4,19
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20 – 5,00

İkiden fazla grubun (yaş, eğitim, meslek grubu gibi) demografik bilgiler ile ilgili hipotezlerin test edilmesi için, verilerin öncelikle normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Kolmogorow- Simirow normallik testi sonuçlarına göre verilerin normal dağılım göstermediğinden nonparametrik testler kullanılmış olup analize tabi tutulmuştur. Verilerin

değerlendirilmesi amacıyla parametrik olmayan istatistik yöntemlerinden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır.

Çalışmada meslek mensuplarının demografik özellikleri ile meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili bilgi düzeyine yönelik ifadelerle karşılaştırmalar yapılmış ve analize tabi tutulmuştur.

Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma konusuyla ilgili olarak Şanlıurfa ilinde meslek mensuplarına yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler, aşağıdaki şekilde analiz edilmiştir;

- Meslek mensuplarının demografik özelliklerinin tespiti,
- Meslek mensupları hakkında bilgilerin tespiti,
- Meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili görüşlerinin tespiti,
- Meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili bilgi düzeyine ilişkin ifadelerin tespiti,
- Meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili düzenlemelere ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerin tespiti
- Meslek mensuplarının KÜMİ FRS'nin önemine yönelik ifadelerin tespitine yönelik çalışmanın analiz ve yorumu yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini tanımlayan istatistikler, anketin birinci bölümünde bulunan 6 soruyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Meslek mensuplarının demografik özelliklerine ilişkin bilgiler tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4: Meslek Mensuplarının Demografik zelliklerine İlişkin Bulgular

		Frekans (N)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	3	3,4
	Erkek	86	96,6
Yaş	40 Yaş Ve Altı	44	49,4
	40 Yaş st	45	50,6
Meslek	Bağımsız Denetçi	20	22,5
	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	69	77,5
Mesleki alışma Yılı	1-5 Yıl	24	27,0
	6-10 Yıl	15	16,9
	11-15 Yıl	15	16,9
	16-20 Yıl	18	20,2
	20 Yıldan Fazla	17	19,1
Meslek Mensubu alışma Şekli 2 Gruplu	Bağımlı	14	15,7
	Bağımsız	75	84,3
Eğitim	Lisans	84	94,4
	Yüksek Lisans	5	5,6

Tablo 4’de meslek mensuplarının demografik özelliklerini tanımlayan istatistikler; anketin birinci bölümünde yer alan 6 soruyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun (%96,6) erkek, 40 yaş üstü (% 50,6), lisans eğitimi almış (%94,4), mesleki çalışma grubunda çalışan serbest muhasebeci mali müşavir (%77,5), mesleki çalışma yılının 1-5 yıl (%27) ve meslek mensubu alışma Őeklinin ise bağımsız denetçi (%84,3) olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 5’te ankete katılan meslek mensupları hakkında bilgilere ilişkin bulguların frekans değerli ve yüzdelik oranları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5: Meslek Mensupları Hakkında Bilgilere İlişkin Bulgular

6102 sayılı TTK hakkındaki bilgi seviyeniz nedir?	Frekans (N)	Yüzde(%)
Hiç	2	2,2
Az	12	13,5
Orta	43	48,3
İyi	30	33,7
Çok İyi	2	2,2
TMS / TFRS hakkındaki bilgi seviyeniz nedir?	Frekans (N)	Yüzde(%)
Hiç	3	3,4
Az	24	27,0
Orta	41	46,1
İyi	18	20,2
Çok İyi	3	3,4
Kurumsal Yönetim uygulamaları hakkındaki bilgi seviyeniz nedir?	Frekans (N)	Yüzde(%)
Hiç	5	5,6
Az	25	28,1
Orta	35	39,3
İyi	20	22,5
Çok İyi	4	4,5
Uluslararası Muhasebe Standartları hakkındaki bilgi seviyeniz nedir?	Frekans (N)	Yüzde(%)
Hiç	15	16,9
Az	28	31,5
Orta	34	38,2
İyi	10	11,2
Çok İyi	2	2,2
KÜMİ FRS uygulamaları hakkındaki bilgi seviyeniz nedir?	Frekans (N)	Yüzde(%)
Hiç	15	16,9
Az	28	31,5
Orta	34	38,2
İyi	10	11,2
Çok İyi	2	2,2

Tablo 5’de elde edilen bulgulara göre ankete katılan meslek mensuplarına yöneltilen sorulardan en fazla, 6102 sayılı TTK hakkındaki bilgi seviyeniz nedir? Sorusunun cevabına katılımcıların %48,3’si orta, TMS / TFRS hakkındaki bilgi seviyeniz nedir? Sorusunun cevabına katılımcıların %46,1’si orta, Kurumsal Yönetim uygulamaları hakkındaki bilgi seviyeniz nedir? Sorusuna katılımcıların cevabı %39,4’ünün orta, Uluslararası Muhasebe Standartları hakkındaki bilgi seviyeniz nedir? Sorusunun cevabına katılımcıların %38,2’sinin orta ve KÜMİ FRS uygulamaları hakkındaki bilgi seviyeniz nedir? Sorusunun cevabına katılımcıların %38,2’inin yine orta

yanıtını verdikleri gözlemlenmiştir. Bu da demek oluyor ki katılımcıların bilgi seviyeleri hakkındaki bilgiler orta düzeydedir.

Tablo 6’da ankete katılan meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Daha Fazla Eğitime İhtiyacınız Olduğunu Düşündükleri Alanlara Ait Dağılımı

Daha Fazla Eğitime İhtiyaç Duyulan Alan	Frekans (N)	Yüzde (%)
TMS/TFRS	55	34,38
KÜMİ FRS	37	23,13
Vergi Usul Kanunu	26	16,25
Türk Ticaret Kanunu	18	11,25
Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu	17	10,63
Diğer	7	4,38
Toplam	160	100,00

*Çoklu yanıt olduğundan n sayısı örneklem sayısını geçebilir.

Katılımcıların daha fazla eğitime ihtiyaç duydukları alanlar incelendiğinde, katılımcıların %34,38’inin TMS/TFRS eğitimine, %23,13’ü KÜMİ FRS eğitimine, %16,25’i veri usul kanunu eğitimine, %11,25’i Türk Ticaret Kanunu, %10,63’ü gelir ve kurumlar vergisi kanunu alanlarında eğitime ihtiyaç duyarken katılımcıların %4,38’inin diğer alanlarda eğitime ihtiyaç duydukları belirlenmiştir.

Tablo 7’de meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili bilgi düzeylerine ilişkin ifadelerden elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 7: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS İle İlgili Bilgi Düzeylerine İlişkin Bulgular

KÜMİ FRS hakkında yeterli teorik bilgime sahibim.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS hakkında yeterli pratik bilgiye sahibim	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	21	23,6	1	10	11,2
2	40	44,9	2	44	49,4
3	14	15,7	3	19	21,3
4	13	14,6	4	13	14,6
5	1	1,1	5	3	3,4
KÜMİ FRS ile ilgili yapılan düzenlemeleri yeterince takip ediyorum.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS ile ilgili kurumsal bir eğitime ihtiyacım var.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	10	11,2	1	20	22,5
2	49	55,1	2	22	24,7
3	16	18,0	3	9	10,1
4	13	14,6	4	23	25,8
5	1	1,1	5	15	16,9
KÜMİ FRS, sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS'yi uygulayabilmek için belirli bir düzeyde finans bilgisine ihtiyacım var	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	19	21,3	1	17	19,1
2	27	30,3	2	31	34,8
3	13	14,6	3	13	14,6
4	23	25,8	4	19	21,3
5	7	7,9	5	9	10,1

Katılımcıların yaklaşık² %16'sı KÜMİ FRS ile ilgi hem teorik hem de pratik bilgiye sahip olduklarını, %68,5'i de olmadıklarını belirtmişlerdir. Hem teorik hem de pratik bilgiye sahip olma oranının azlığına rağmen, katılımcıların %31'nin KÜMİ FRS için sürekli eğitime, %25,8'inin de kurumsal eğitime ihtiyaçlarının olmadığı ve ayrıca %34,8'inin de finans bilgisine ihtiyaçları olmadığını vurgulamışlardır. Ayrıca katılımcıların KÜMİ FRS ile ilgili yapılan düzenlemeleri de yeterince takip etmedikleri tespit edilmiştir.

² Kesinlikle katılmıyorum(1) ve katılmıyorum(2) yanıtları ile Kesinlikle katılıyorum(5) ve katılıyorum(4) yanıtları oranların azlığından dolayı toplanarak yorumlanmıştır.

Tablo 8’de meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili düzenlemelere ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerden elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 8: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS İle İlgili Düzenlemelere İlişkin Görüşlerine İlişkin Bulgular

KÜMİ FRS i le ilgili düzenlemeleri yeterli görüyorum.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS i le ilgili Kamu Gözetimi Kurumunun (KGGK) çalışmaları yeterlidir.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	18	20,2	1	16	18
2	53	59,6	2	50	56,2
3	10	11,2	3	15	16,9
4	6	6,7	4	6	6,7
5	2	2,2	5	2	2,2
KÜMİ FRS’de yapılan açıklamalar, uygulamalar için yeterlidir.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS’ye yönelik akademik çalışmalar yeterli düzeyde değildir	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	14	15,7	1	27	30,3
2	55	61,8	2	29	32,6
3	15	16,9	3	16	18
4	3	3,4	4	15	16,9
5	2	2,2	5	2	2,2
KÜMİ FRS için muhasebe yazılım programları yeterlidir.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS ile ilgili TÜRMOB’un çalışmaları yeterlidir.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	19	21,3	1	26	29,2
2	45	50,6	2	42	47,2
3	17	19,1	3	11	12,4
4	6	6,7	4	7	7,9
5	1	1,1	5	3	3,4
KÜMİ FRS’ye ilişkin basılı yayın ve materyallerin sayısı yeterlidir.	Frekans (N)	Yüzde (%)	Finansal tablolarda şeffaflığın sağlanabilmesi için KÜMİ FRS’ye ihtiyaç vardır	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	14	15,7	1	29	32,6
2	54	60,7	2	24	27
3	15	16,9	3	16	18
4	5	5,6	4	14	15,7
5	1	1,1	5	6	6,7

Tablo 8’de katılımcıların KÜMİ FRS ile ilgili gelişme ve düzenlemelere yönelik görüşlerini almak için sorulan sorularda; KÜMİ FRS ile ilgili yapılan düzenlemelerin, yapılan akademik çalışmaların, yayın ve materyallerin, TÜRMOB ve KGK’nın çalışmalarının ve yapılan açıklamaların uygulamalar için yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Bu da KGK ve TÜRMOB bünyesinde daha fazla eğitim ve çalışmaya ihtiyaç olduğu, bu nedenle eğitimlerin ve çalışmaların artırılması önerilebilir.

Tablo 9’da meslek mensuplarının KÜMİ FRS’nin önemine yönelik ifadelerine ait bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 9: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS’nin Önemine Yönelik İfadelere Ait Bulgular

KÜMİ FRS, bağımsız denetimi kolaylaştırmaktadır.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS meslek mensuplarının sorumluluklarını artırmaktadır.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	15	16,9	1	13	14,6
2	20	22,5	2	20	22,5
3	21	23,6	3	16	18,0
4	29	32,6	4	25	28,1
5	4	4,5	5	15	16,9
KÜMİ FRS işletmelerin kurumsallaşmasına katkı sağlayacaktır.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS meslek mensuplarının iş yüklerini azaltmaktadır.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	14	15,7	1	20	22,3
2	22	24,7	2	31	34,8
3	11	12,4	3	19	21,3
4	31	34,8	4	13	14,6
5	11	12,4	5	6	6,7
Küçük Mikro İşletmeler için hazırlanan standartlar işletmelerin ihtiyaçları gözeticilerle hazırlanmıştır	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS işletmelerde nitelikli eleman ihtiyacını artıracaktır.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	16	18,4	1	12	13,5
2	17	19,1	2	22	24,7
3	21	23,6	3	13	14,6
4	20	22,5	4	37	41,4
5	28	31,5	5	5	5,6
Ülkemizde uygulanan Tekdüzen Muhasebe Sistemi ile KÜMİ FRS uyum içindedir.	Frekans (N)	Yüzde (%)	Mevcut Vergi Usul Kanunu (VUK) KÜMİ FRS’nin uygulanmasına engel teşkil etmemektedir.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	19	21,3	1	12	13,5
2	24	27,0	2	24	27,0
3	18	20,2	3	26	29,2
4	23	25,8	4	24	27,0
Kesinlikle Katılıyorum	5	5,6	5	3	3,4

KÜMİ FRS'nin dili sade ve anlaşılabilir	Frekans (N)	Yüzde (%)	Mevcut Türk Ticaret Kanunu (TTK) KÜMİ FRS'nin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	19	21,3	1	14	15,7
2	31	34,8	2	27	30,3
3	20	22,5	3	20	22,5
4	13	14,6	4	26	29,2
5	6	6,7	5	2	2,2
KÜMİ FRS'de yer alan değerlendirme ölçülerinin kullanılması uygulanabilirliği güçleştirecektir	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS eğitimi lisans düzeyinde ayrı bir ders olarak verilmelidir.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	14	15,7	1	12	13,5
2	26	29,2	2	20	22,5
3	19	21,3	3	16	18,0
4	26	29,2	4	30	33,7
5	4	4,5	5	11	12,4
KÜMİ FRS'ye göre hazırlanan finansal tabloların kalite düzeyi daha yüksektir.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS'nin sağlıklı uygulanabilmesi için yeni bir hesap planına ihtiyaç vardır.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	10	11,2	1	10	11,2
2	25	28,1	2	24	27,0
3	18	20,2	3	23	25,8
4	28	31,5	4	24	27,0
5	8	9,0	5	8	9,0
Kültürel, ekonomik ve çevresel faktörlerden dolayı KÜMİ FRS'nin uygulanması mümkün değildir.	Frekans (N)	Yüzde (%)	KÜMİ FRS, muhasebe mesleğinin önemini artırıcı bir etkiye sahiptir.	Frekans (N)	Yüzde (%)
1	13	14,6	1	13	14,6
2	28	31,5	2	21	23,6
3	24	27,0	3	13	14,6
4	16	18,0	4	33	37,1
5	8	9,0	5	9	10,1

Tablo 9'da katılımcıların %37,1'sinin KÜMİ FRS'nin bağımsız denetimi kolaylaştırdığını, katılımcıların yaklaşık %46,8'si işletmelerin kurumsallaşmasına katkı sağlayacağını düşünmektedir. Meslek mensuplarının %54'inin KÜMİ FRS'nin işletmelerin ihtiyaçları gözetilerek hazırlandığını düşünmekteyken, %31,4'ünün tekdüzen muhasebe sistemi ile uyum içinde olmadığını düşünmektedir. Katılımcıların %56,1'i KÜMİ FRS'nin dilini sade ve anlaşılır bulmamakta ve KÜMİ FRS'de yer alan değerlendirme ölçülerinin kullanılmasının uygulanabilirliği güçleştirmeyeceğini düşünmektedir. Anket katılımcılarının yaklaşık %40'ı KÜMİ FRS'nin finansal tabloların kalite düzeyini arttıracığını düşünürken, yaklaşık %39,3'ü düşünmemektedir. Bu oranın birbirine yakınlığı dikkati çekmektedir.

Katılımcıların %46,2'ine göre KÜMİ FRS'nin uygulanmasının kültürel, ekonomik ve çevresel faktörlerden etkilenmeyeceğini belirtmiştir. Meslek mensupları KÜMİ FRS'nin çalışanların sorumluluklarını arttıracaklarını, iş yükünü arttıracaklarını ve böylece de işletmelerde nitelikli eleman ihtiyacının artacağını belirtmiştir. Vergi Usul Kanunu'nun KÜMİ FRS önünde engel teşkil edip ettiğini ve TTK'nın KÜMİ FRS'nin uygulanmasını kolaylaştırmadığını katılımcıların çoğunluğu dile getirmiştir. Katılımcıların %46,1'i KÜMİ FRS'nin eğitimin lisans düzeyinde okullarda verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Meslek mensupları KÜMİ FRS'nin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için yeni bir hesap planına ihtiyaç olmadığına vurgu yaparken, muhasebe mesleğinin önemini artırıcı bir etkiye sahip olduğunu düşündüklerini de belirtmiştir.

Verilerin Analizi:

Araştırmanın bu bölümünde meslek mensuplarının görüş ve düşüncelerinin demografik özelliklerine göre ve KÜMİ FRS ile ilgili genel ifadelerle vermiş oldukları cevaplara göre farklılaşp farklılaşmadıkları tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS programına girilmiş ve SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamındaki katılımcıların sorulara verdikleri yanıtları belirlemek için frekans ve yüzde dağılımları yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde örneklem sayısı 50'nin üzerinde olduğundan Kolmogorov-Smirnov analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde analizler yapılmış, normal dağılımdan gelmediği belirlendiği için araştırma amacına uygun olarak 2'li gruplar arasındaki farkın karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi 2'den fazla grupların karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 10: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS İle İlgili Bilgi Düzeyine İlişkin İfadelerin Yaşa Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	U	p
KÜMİ FRS ile ilgili yapılan düzenlemeleri yeterince takip ediyorum	746,00	0,027*

p<0,05*

Tablo 10’da meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili bilgi düzeyine ilişkin ifadelerin yaşa (40 yaş ve altı – 41 yaş ve üstü) göre farklılaştığı 6 ifade sunulmuştur. Yaş faktörü göreceli olarak “KÜMİ FRS ile ilgili yapılan düzenlemeleri yeterince takip ediyorum” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). 40 yaş ve altı (\bar{X} sıra = 50,55) olanların algıları 40 yaş üstü (\bar{X} sıra = 39,58) olanlara göre KÜMİ FRS ile ilgili yapılan düzenlemeleri yeterince takip etme düzeyleri daha fazladır.

Tablo 11: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS’nin Önemine Yönelik İfadelerin Meslek Gruplarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	U	p
KÜMİ FRS’nin sağlıklı uygulanabilmesi için yeni bir hesap planına ihtiyaç vardır	418,00	0,006*

*p<0,05

Tablo 11’de meslek mensuplarının KÜMİ FRS’nin önemine yönelik ifadelerin meslek gruplarına (Bağımsız denetçi – Serbest muhasebeci mali müşavir) göre farklılaştığı 16 ifade sunulmuştur. Meslek faktörü göreceli olarak “KÜMİ FRS’nin sağlıklı uygulanabilmesi için yeni bir hesap planına ihtiyaç vardır” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Bağımsız denetçi (\bar{X} sıra = 58,60) olanların algıları serbest muhasebeci mali müşavir (\bar{X} sıra = 41,06) olanlara göre KÜMİ FRS’nin sağlıklı uygulanabilmesi için yeni bir hesap planına ihtiyaç düzeyleri daha fazladır.

Tablo 12: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS İle İlgili Düzenlemelere İlişkin Görüşlerine Yönelik İfadelerin KÜMİ FRS İle İlgili Çalışmasına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	U	p
KÜMİ FRS için muhasebe yazılım programları yeterlidir	102,00	0,011*
KÜMİ FRS'ye ilişkin basılı yayın ve materyallerin sayısı yeterlidir	91,00	0,004*
KÜMİ FRS i le ilgili Kamu Gözetimi Kurumunun (KGK) çalışmaları yeterlidir	95,00	0,006*

*p<0,05

Tablo 12’de meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili düzenlemelere ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerin KÜMİ FRS ile ilgili çalışmasına (Evet – Hayır) göre farklılaştığı 8 ifade sunulmuştur. KÜMİ FRS ile ilgili çalışması faktörü göreceli olarak “KÜMİ FRS için muhasebe yazılım programları yeterlidir” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Çalışma yapmamış ($\bar{X}_{sıra} = 45,74$) olanların algıları çalışma yapmış ($\bar{X}_{sıra} = 20,50$) olanlara göre KÜMİ FRS için muhasebe yazılım programları yeterlilik düzeyleri daha fazladır. Ayrıca “KÜMİ FRS’ye ilişkin basılı yayın ve materyallerin sayısı yeterlidir” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Çalışma yapmamış ($\bar{X}_{sıra} = 46,39$) olanların algıları çalışma yapmış ($\bar{X}_{sıra} = 18,67$) olanlara göre KÜMİ FRS’ye ilişkin basılı yayın ve materyallerin sayı düzeyleri daha fazladır. “KÜMİ FRS’i le ilgili Kamu Gözetimi Kurumunun çalışmaları yeterlidir” algısı üzerinde de etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Çalışma yapmamış ($\bar{X}_{sıra} = 46,34$) olanların algıları çalışma yapmış ($\bar{X}_{sıra} = 19,33$) olanlara göre KÜMİ FRS’i le ilgili Kamu Gözetimi Kurumunun çalışma yeterlilik düzeyleri daha fazladır.

Tablo 13: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS İle İlgili Bilgi Düzeyine İlişkin İfadelerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek	X ²	p
KÜMİ FRS, sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır	20,798	0,001*
KÜMİ FRS ile ilgili kurumsal bir eğitime ihtiyacım var	12,276	0,015*
KÜMİ FRS'yi uygulayabilmek için belirli bir düzeyde finans bilgisine ihtiyacım var	10,806	0,029*

*p<0,05

Tablo 13’de meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili bilgi düzeyine ilişkin ifadelerin mesleki kıdemine (1-5 yıl – 6-10 yıl – 11-15 yıl – 16-20 yıl – 20 yıl ve üzeri) göre farklılaştığı 6 ifade sunulmuştur. Mesleki kıdem faktörü göreceli olarak “KÜMİ FRS, sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). 1-5 yıl (\bar{X} sıra = 55,83) süreyle çalışanların algıları 20 yıl ve üzeri (\bar{X} sıra = 23,06) süreyle çalışanlara göre KÜMİ FRS, sürekli eğitimi zorunluluk düzeyleri daha fazladır. “KÜMİ FRS ile ilgili kurumsal bir eğitime ihtiyacım var” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). 1-5 yıl (\bar{X} sıra = 52,06) süreyle çalışanların algıları 20 yıl ve üzeri (\bar{X} sıra = 27,18) süreyle çalışanlara göre KÜMİ FRS ile ilgili kurumsal bir eğitime ihtiyaç düzeyleri daha fazladır. Ayrıca “KÜMİ FRS’yi uygulayabilmek için belirli bir düzeyde finans bilgisine ihtiyacım var” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). 1-5 yıl (\bar{X} sıra = 51,42) süreyle çalışanların algıları 20 yıl ve üzeri (\bar{X} sıra = 28,88) süreyle çalışanlara göre KÜMİ FRS’yi uygulayabilmek için belirli bir düzeyde finans bilgisine ihtiyaç düzeyleri daha fazladır.

Tablo 14: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS İle İlgili Düzenlemelere İlişkin Görüşlerine Yönelik İfadelerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek	X ²	p
KÜMİ FRS'ye yönelik akademik çalışmalar yeterli düzeyde değildir	13,657	0,008*
Finansal tablolarda şeffaflığın sağlanabilmesi için KÜMİ FRS'ye ihtiyaç vardır	10,169	0,038*

*p<0,05

Tablo 14'de meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili düzenlemelere ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerin mesleki kıdemine (1-5 yıl – 6-10 yıl – 11-15 yıl – 16-20 yıl – 20 yıl ve üzeri) göre farklılaştığı 8 ifade sunulmuştur. Mesleki kıdem faktörü göreceli olarak “KÜMİ FRS'ye yönelik akademik çalışmalar yeterli düzeyde değildir” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). 1-5 yıl (\bar{X} sıra = 43,00) süreyle çalışanların algıları 20 yıl ve üzeri (\bar{X} sıra = 32,79) süreyle çalışanlara göre KÜMİ FRS'ye yönelik akademik çalışmalar yeterli düzeyde olmadığı algıları daha fazlayken, “Finansal tablolarda şeffaflığın sağlanabilmesi için KÜMİ FRS'ye ihtiyaç vardır” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). 1-5 yıl (\bar{X} sıra = 41,63) süreyle çalışanların algıları 20 yıl ve üzeri (\bar{X} sıra = 32,26) süreyle çalışanlara göre finansal tablolarda şeffaflığın sağlanabilmesi için KÜMİ FRS'ye ihtiyaç algıları daha fazladır.

Tablo 15: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS'nin Önemine Yönelik İfadelerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek	X2	p
KÜMİ FRS'nin dili sade ve anlaşılabilir	10,700	0,030*
Kültürel, ekonomik ve çevresel faktörlerden dolayı KÜMİ FRS'nin uygulanması mümkün değildir	10,269	0,036*
KÜMİ FRS meslek mensuplarının iş yüklerini azaltmaktadır	13,872	0,008*

*p<0,05

Tablo 15’de meslek mensuplarının KÜMİ FRS’nin önemine yönelik ifadelerin mesleki kıdeme (1-5 yıl – 6-10 yıl – 11-15 yıl – 16-20 yıl – 20 yıl ve üzeri) göre farklılaştığı 16 ifade sunulmuştur. Mesleki kıdem faktörü göreceli olarak “KÜMİ FRS’nin dili sade ve anlaşılabilir” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). 1-5 yıl ($\bar{X}_{sıra} = 56,69$) süreyle çalışanların algıları 20 yıl ve üzeri ($\bar{X}_{sıra} = 48,94$) süreyle çalışanlara göre KÜMİ FRS’nin dili sade ve anlaşılabilir algısı daha fazlayken, “KÜMİ FRS meslek mensuplarının iş yüklerini azaltmaktadır” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). 1-5 yıl ($\bar{X}_{sıra} = 59,13$) süreyle çalışanların algıları 20 yıl ve üzeri ($\bar{X}_{sıra} = 43,82$) süreyle çalışanlara göre KÜMİ FRS meslek mensuplarının iş yüklerini azaltmaktadır algısı daha fazladır.

Tablo 16: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS İle İlgili Bilgi Düzeyine İlişkin İfadelerin Meslek Mensubu Çalışma Şekline Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	U	p
KÜMİ FRS, sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır	170,00	0,000*
KÜMİ FRS ile ilgili kurumsal bir eğitime ihtiyacım var	194,00	0,000*
KÜMİ FRS'yi uygulayabilmek için belirli bir düzeyde finans bilgisine ihtiyacım var	185,00	0,000

*p<0,05

Tablo 16'da meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili bilgi düzeyine ilişkin ifadelerin meslek mensubu çalışma şekline (Bağımlı – Bağımsız – Diğer) göre farklılaştığı 6 ifade sunulmuştur. Meslek mensubu çalışma şekli faktörü göreceli olarak “KÜMİ FRS, sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Bağımsız (\bar{X} sıra = 49,73) çalışanların algıları bağımlı (\bar{X} sıra = 19,64) çalışanlara göre KÜMİ FRS, sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır algısı daha fazladır. “KÜMİ FRS ile ilgili kurumsal bir eğitime ihtiyacım var” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Bağımlı (\bar{X} sıra = 49,41) çalışanların algıları bağımsız (\bar{X} sıra = 21,36) çalışanlara göre KÜMİ FRS ile ilgili kurumsal bir eğitime ihtiyaç düzeyleri daha fazladır. Ayrıca “KÜMİ FRS'yi uygulayabilmek için belirli bir düzeyde finans bilgisine ihtiyacım var” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Bağımlı (\bar{X} sıra = 49,53) çalışanların algıları bağımsız (\bar{X} sıra = 20,71) çalışanlara göre KÜMİ FRS'yi uygulayabilmek için belirli bir düzeyde finans bilgisine ihtiyaç düzeyleri daha fazladır.

Tablo 17: Meslek Mensuplarının KÜMİ FRS İle İlgili Düzenlemelere İlişkin Görüşlerine Yönelik İfadelerin Meslek Mensubu Çalışma Şekline Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	U	p
KÜMİ FRS'ye yönelik akademik çalışmalar yeterli düzeyde değildir	319,50	0,016'
Finansal tablolarda şeffaflığın sağlanabilmesi için KÜMİ FRS'ye ihtiyaç vardır	294,00	0,008'

*p<0,05

Tablo 17'de meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili düzenlemelere ilişkin görüşlerine yönelik ifadelerin meslek mensubu çalışma şekline (Bağımlı – Bağımsız – Diğer) göre farklılaştığı 8 ifade sunulmuştur. Meslek mensubu çalışma şekli faktörü göreceli olarak “KÜMİ FRS'ye yönelik akademik çalışmalar yeterli düzeyde değildir” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Diğer ($\bar{X}_{sıra} = 47,74$) faktörde çalışanların algıları bağımlı ($\bar{X}_{sıra} = 30,32$) çalışanlara göre KÜMİ FRS'ye yönelik akademik çalışmalar yeterli düzeyde olmadığı algıları daha fazladır. “Finansal tablolarda şeffaflığın sağlanabilmesi için KÜMİ FRS'ye ihtiyaç vardır” algısı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Bağımsız ($\bar{X}_{sıra} = 47,53$) çalışanların algıları bağımlı ($\bar{X}_{sıra} = 28,50$) çalışanlara göre finansal tablolarda şeffaflığın sağlanabilmesi için KÜMİ FRS'ye ihtiyaç düzeyleri daha fazladır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Muhasebenin önemli fonksiyonlarından biri olan finansal raporlamanın küçük ve mikro işletmeler için uygulanmaya başlanacak olması Türkiye'deki küçük ve mikro işletmelerin çokluğu ve piyasaya etkisi de dikkate alındığında konuyu daha da önemli bir duruma getirmektedir.

01.01.2021 yılında ilk hesap döneminden itibaren uygulanmaya başlayacak olan KÜMİ FRS'nin Şanlıurfa ilinde meslek mensuplarının ilgili görüş ve bilgi seviyelerinin anket yöntemiyle ortaya konulduğu çalışma 89 örneklemeden oluşmaktadır.

Katılımcıların büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu çalışmada bu kişilerin serbest muhasebeci mali müşavir oldukları ve mesleki yıl en fazla 1-5 yıl olduğu çalışmada meslek mensuplarının çoğunluğunun lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Meslek mensuplarının bilgi seviyelerine ilişkin bulgularda kendilerine yöneltilen sorularda bilgi seviyelerinin orta düzeyde olması dikkatleri çekmiştir. Katılımcılara yöneltilen ifadelerde meslek mensuplarının en fazla TMS/TFRS sonra da KÜMİ FRS ile ilgili eğitime ihtiyaçları olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun pratik ve teorik bilgiye sahip olmadıkları, ayrıca sürekli ve kurumsal eğitimlere ve finansal bilgiye ihtiyaçlarının da olmadıklarını vurgulamışlardır. Ayrıca meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili yapılan düzenlemeleri de takip etmedikleri bulguları elde edilmiştir.

Katılımcılar TÜRMOB ve KGK tarafından yürütülen çalışmalarını yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle KGK ve TÜRMOB bünyesinde daha fazla eğitim faaliyetlerine ve çalışmalara yer verilmesi gerekmektedir.

Katılımcıların KÜMİ FRS ile ilgili yaklaşımları; bağımsız denetimi kolaylaştırdığı, kurumsallaşmaya katkı sağladığı, ihtiyaçların gözetilerek hazırlandığıdır. Diğer yaklaşımları ise dili sade ve anlaşılır bulmadıkları, çalışanların hem sorumluluklarını hem de iş yükünü arttıracığını ama bunun yanında muhasebe mesleğinin önemini arttırıcı bir etkiye sahip olduğudur.

Sonuç olarak muhasebe meslek mensuplarının KÜMİ FRS ile ilgili gerekli bilgi seviyesine ve donanımına sahip olmadıkları görülmektedir. Bunun sebeplerinden biri de eğitimlerin ve yapılan çalışmaların yetersiz olmasıdır. Bu yüzden KGK, TÜRMOB, üniversiteler ve diğer kurumlar tarafından eğitimlerin daha sık yapılması ve farkındalığın artırılması için faaliyetlerde bulunulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AKBULUT, Emre, CAN Mustafa Emir,” Küçük Ve Mikro İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı (KÜMİ FRS) Taslağı Hakkında”, Muhasebe Enstitüsü Dergisi - Journal of Accounting Institute, 63, 2020, 85-93.

AKDOĞAN, Nalan, “KOBİ Finansal Raporlama Standardına Genel Bakış Ve Tam Set IAS/IFRS’lerden Farklılığı”, Muhasebe ve Denetime Bakış, 2010, 1-26.

BARTOLINI, Monica, GARDINI, Silvia, SAVIOLI, Guiseppo, “International Financial Reporting Standards and SMEs: The Effects on Firm Rating According to Basel II”, International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation, 10 (1),2014, 43-67.

BEKÇİ, İsmail, APALI, Ali, ENGİN, Menekşe, “İşletme Ölçeğini Belirleyen Kriterler ile KOBİ’lerde Muhasebe Bilgi Sisteminin İşletme Fonksiyonları Açısından Öneminin İncelenmesi: Burdur Örneği”, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 10(1),2020, 260-279.

ELİTAŞ, Cemal, KARAKOÇ, Mehtap, ÖZDEMİR, Serkan,, “Muhasebe Meslek Mensupları Perspektifinden Türkiye Muhasebe Standartları”, World of IFRS Dergisi, 2011.

GÖKÇEN, Gürbüz, ÖZTÜRK, Erkan, GÜLEÇ, Ömer Faruk, “KÜMİ FRS Seti Taslağı, BOBİ FRS Seti ve Tam Set TMS/TFRS’nin Temel Konular Açısından Karşılaştırılması”, Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,, 4 (3),2019, 413-430.

GÜLEÇ, Ömer Faruk, ERGİ, Şener, “Dünyada ve Türkiye’de Finansal ve Yerel Raporlama Standartlarının Gelişim Süreci”, Kırklareli Üniversitesi İİBF Dergisi, 8(2), 2019, 258-277.

HATUNOĞLU, Zeynep, UÇAKTÜRK, Mahmut, KILLI, Mustafa, “Türkiye Finansal Raporlama Standartları’nın Bilinirlik Düzeyi Üzerine Kahramanmaraş’ta Bir Alan Çalışması”. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 2013, 51-62.

KADERLİ, Yusuf, DOĞU, Süleyman, ARABACI, Özlem, “Basel III ve Yeni Türk Ticaret Kanunu’nun KOBİ’lerin Finansman Sorunu Üzerindeki Muhtemel Etkileri”, Ege Akademik Bakış, 13 (4), 2013, 505-513.

Kadooğlu Aydın Gülден, Ekşi İbrahim Halil, “Muhasebe Manipülasyonları: Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ndeki Kreditörlerin Algılamaları. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (84): 2019,17-34.

KAYA, Can Tansel, ve TÜREGÜN, Nida, “Dünyada KOBİ Finansal Raporlama Uygulamaları ve Türkiye İçin Çıkarımlar: Yerel Finansal Raporlama Çerçevesi’ne Bakış”, Muhasebe ve Denetime Bakış, (50), 97-114, 2017.

POROY-ARSOY, Aylin, BORA, Tuba, “KOBİ Muhasebe Standartlarının Gelişimi ve Türkiye Uygulaması Üzerine Bir Araştırma”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı 56, 2012, 17-28.

SAKARYA, Şakir, KETEN, Murat Basel Kriterlerinin KOBİ’lerin Kredilendirilmesi Üzerindeki Etkileri: Basel II’ye Hazırlık Sürecinde Basel III Uzlaşısı, 2011.

SARIGÜL, Haşmet, “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Muhasebe ve Finansal Raporlama Uygulamalarının Basel I-II-III Kriterlerine Uygunluğunun Ölçülmesi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.

USUL, Hayrettin, ÖZDEMİR, Ozan, “Türkiye Finansal Raporlama Standartları Uygulamasında Geline Aşama ve Göller Bölgesi KOBİ’lerinde Muhasebeden Sorumlu Yöneticilerin Bakış Açıları”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 6, 2007, 71-82.

YILDIRIM, Suat, “Muhasebe Meslek Mensuplarının TTK, TMS/TFRS ve KOBİ TFRS ile İlgili Genel Görüşleri: Erzincan Örneği”, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (2), 2012, 403-416.

CAM UÇURUM: CEZALANDIRMA TAPINAĞI

Fidan ALHAS¹

Geliş Tarihi: 12/09/2020

Kabul Tarihi: 17/11/2020

ÖZET

Geçmişten günümüze kadar kadın yöneticilere çok farklı ve değişik engeller konulmuştur. Bu engellerin çıkış noktası ise toplumsal cinsiyettir. Toplumsal cinsiyet kavramının ana düşüncesi kadınların yerinin ev olduğu ve kadınların çocuk bakmaktan başka işlerle uğraşamayacağı olmuştur. Buna göre hem erkekler hem de kadınlar belli rollere uymak zorundadırlar. Ancak toplumda görülen değişim ve dönüşümlere bağlı olarak kadınların bu rollere ait düşünceleri de değişmiştir. Bu değişen rollerin başında kadınların işletmelerde yer edinmek istemeleri ve orta ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarını hedeflemeleri yer almaktadır. Orta ve üst düzey pozisyonlarda hali hazırda yer alan ve kadın yöneticilerin bu pozisyonlara ulaşmalarını istemeyen bir grup olarak da erkek yöneticiler vardır. Hem topluma hem de kadın yöneticilere iyi görünmek isteyen erkek yöneticiler kadın yöneticileri işletmelerde istenmediklerini doğrudan ifade etmek yerine dolaylı yollardan bu düşüncelerini göstermektedirler. Bu gösterme yollarından biri cam tavadır diğeri de henüz literatüre giren cam uçurumdur. Cam tavanı kırarak üst düzey yöneticiliğe ulaşmak isteyen kadınların her zaman için bir engelle karşılaşacağını düşünmek mümkündür. Bu noktada çalışma erkek yöneticiler tarafından konulan engeller vasıtasıyla kadın yöneticilerin üst düzey yöneticiliğe kadar çıkmalarının kolay olmadığını belirtmesi açısından önem arz etmektedir. Kadın yöneticilerin daha yüksek pozisyonları hedeflemeleri ve kadınların hedeflerini yükselttikçe daha farklı engelle karşılaşacaklarını ortaya koyması da bu çalışmanın literatüre katkısıdır. Çalışmanın sorunsalı ise kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarını hedefledikçe ne kadar farklı ve değişik engelle karşılaşıp karşılaşmayacağı olmuştur. Bu çalışmanın amacı ise, kadın yöneticilerin cam tavanı kırdıktan sonra bile farklı engellerle karşılaşacağını ortaya koymaktır. Çalışmada literatür taramasına dayanarak cam tavan ve cam uçurum açıklanmış ve kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonuna gelmek istediklerinde yeni bir engelle karşılaşacakları

¹ Dr. Öğ., İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, fdalhas@gmail.com, ORCID : 0000-0002-4254-3519

durumu incelenerek aktarılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmayla birlikte kadın yöneticilerin işletmelerde daha farklı ve çok çeşitli engelle karşılaşacaklarını açıklamak amacıyla farkındalık oluşturmak istenmektedir. Bu araştırma literatüre dayalı bir derleme çalışması olarak gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cam uçurum, Cam Tavan, Kadın Yöneticiler, Kariyer Engelleri, Üst Düzey Yöneticilik Pozisyonu.

Glass Cliff: The Temple of Punishment

ABSTRACT

From the past to the present, many different and various barriers have been placed on female administrator. The exit point of these barriers is gender. The main idea of the concept of gender has been that women's place is home, and women can't do jobs other than look after children. Accordingly, both men and women must adhere to certain roles. But due to the changes and transformations seen in society, women's thoughts about these roles have also changed. At the beginning of these changing roles, women want to take part in businesses and target middle and senior management positions. There are also male managers in the middle and senior positions, as well as a group that does not want female managers to reach these positions. Male managers who want to look good to both society and women managers show these thoughts indirectly, rather than directly expressing that they are not wanted in businesses by female managers. One of these ways of showing is the glass ceiling, and the other is the glass cliff, which has not yet entered the literature. It is possible to think that women who want to achieve senior management by breaking the glass ceiling will always face an obstacle. At the moment, the study is important in terms of stating that it is not easy for female managers to ascend to senior management through the barriers placed by male managers. The fact that women managers aim for higher positions and reveal that women will face more different obstacles as they raise their goals is also a contribution to the literature of this study. The problem with the study was how many different and different obstacles women managers would face as they targeted senior management positions. The aim of this study is to show that women managers will face different obstacles even after breaking the glass ceiling. Based on a literature review, the glass ceiling and glass cliff were explained in the study and the situation in which women managers will face a new obstacle when they want to come to the position of senior manager was examined and tried to convey. Together with this study, it is desirable to raise awareness in order to explain that women managers will face more different and wide variety of obstacles in enterprises. This research was carried out as a compilation study based on literature.

Keywords: Glass Cliff, Glass Ceiling, Women managers, Career Barriers, Senior Management Position.

GİRİŞ

Bireyler biyolojik açıdan dünyaya erkek ya da kadın olarak gelirler. Her iki cinsiyette yaşamını belirli bir toplumda devam ettirmek zorundadır. Buna göre her iki cinsiyette belirli dayatmalara ve yönlendirmelere dayanan birtakım işbölümünden zamanla haberdar olmaktadır. Bu cinsiyetten kaynaklanan ve kaynağı topluma dayanan belirli dayatmalar ve yönlendirmeler ise toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmaktadır (Webster, 1996). Toplumsal cinsiyet rolleri ise, kadın ve erkeğe atfedilen özellikleri ve eylemleri ifade eder (Dökmen, 2012). Bireyler cinsiyetlerine ilişkin rol kavramını yetiştikleri ortamdan öğrenirler ve içinde buldukları toplumun kültür, örf, anane, gelenek ve göreneğine göre belirli roller üstlenirler (Dikici, 2001: 253). Bu yüzdende bireylerin sahip oldukları roller kültürden kültüre göre de değişiklik gösterir. Çünkü her kültürün kadın ve erkekler için kendi içinde belirli kuralları ve sınıflandırmaları vardır (Dönmezer, 1988: 165). Bireylerin kendileri için belirlenen bu kuralların ve sınıflandırmaların dışına çıkmaları toplum tarafından iyi bir durum olarak algılanmamaktadır (Eagly vd., 2020). Toplumda göre erkekler belirli işleri yaparken kadınlarda kalan diğer belirli işleri yapmalıdır (Solbes-Canales vd., 2020: 2). Erkeklerin belirli işleri yapmaları ve kalan belirli işleri de kadınların yapmaları toplumsal cinsiyet stereotipleri olarak tanımlanmaktadır. Bu stereotipler içinde kadınların yapabileceği belirli en iyi meslekler vardır. Toplum genellikle kadınların bu meslekleri yapmaları gerektiği yönünde dayatmalar yapmaktadır. Bu dayatılan meslekler ise hemşirelik, sınıf öğretmenliği, ebelik, anaokulu öğretmenliği, terzilik, bankacılık, kozmetik uzmanlığı, çocuk bakıcılığıdır (Carter vd., 2015: 59). Kadınların belirlenen bu mesleklerden birini seçmemeleri toplumun düşünce ve düzen anlayışına aykırı bir durumdur. Çünkü kadınların belirlenen bu mesleklerin dışına çıkmaları toplumun yapısını da bozacaktır. Bu nedenle kadınların daha çok çaba gerektirmeyen ve daha az yorucu meslekleri yapmaları uygun görülmektedir (McGinn ve Oh, 2017). Toplum tarafından kadınlara yüklenen belirli meslekler olduğu gibi yüklenmeyen belirli mesleklerde vardır. Toplumun kadınlar için belirlemediği ve genellikle kadınlara yakıştırılmayan mesleklerden biri de yöneticiliktir. Kadınların herhangi bir işletmede yöneticilik yapması toplumsal cinsiyet kalıplarına uygun değildir. Üstelik kadınların erkeklerden daha yüksek yöneticilik pozisyonlarında

bulunmaları da toplumun onayladığı bir durum değildir. Kadın yöneticilerin erkeklerden daha yüksek pozisyonu hedeflemeleri erkek yöneticilerin toplum içindeki prestijlerini de etkileyecektir. Toplum içindeki üstünlüklerini kaybetmek istemeyen erkek yöneticilerde kendilerine cinsiyetlerinden ötürü atfedilen statülerini kaybetmemek için normal şartlarda kadınların orta düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşmalarına izin vermeyeceklerdir (Duffy, 2000: 220-221). Kadın yöneticilerin alt düzey yöneticilik pozisyonlarından orta düzey yöneticilik pozisyonlarına geçmelerini istemeyen erkek yöneticiler birtakım bilinmeyen ve görünmeyen engeller geliştirebilirler. Kadın yöneticiler ise bir süre orta düzey yöneticilik pozisyonlarında takılmaktadırlar. Ancak toplumda görülen değişim ve değişimlere bağlı olarak toplumun kadın yöneticilere destek vermeleri kadınların daha üst düzey yöneticilik pozisyonlarını hedeflemelerine neden olmuştur. Kadınlara verilen bu desteği onaylamayan erkek yöneticiler ise kadın yöneticilerin bu pozisyonlara yükselmelerini engellemek için yeni bir engel daha geliştirmişlerdir. Bu engel ise, kadınların normal şartlarda yükselmeyeceği üst düzey yöneticilik pozisyonlarına işletmenin krizli, riskli ve finansal açıdan zor durumda olduğu dönemlerde erkek yöneticilerden ziyade kadınların yöneticilerin yükseltilmesi durumuna dayanan cam uçurumdur (Main ve Gregory-Smith, 2016: 3). Yani kadınlar sırf cinsiyetinden ötürü yöneticilik yapmaya uygun görülmemektedirler. Ayrıca kadınların üst düzey yöneticilik yapamayacak bireyler olarak görülmeleri kadın yöneticilerin bilgi eksikliğinden ya da eğitimsizliğinden kaynaklanmamaktadır. Bu çalışma son yıllarda kadın yöneticilere konulan farklı ve değişik engellerin varlığını ortaya koymasından önem arz etmektedir. Yapılan çalışmada literatürde son birkaç yılda yer edinen ve çok yeni bir kavram olan cam uçurum kavramına değinilmiştir. Kadın yöneticilerin almış oldukları eğitimin artması ve toplum tarafından daha fazla desteklenilmeleri birçok bilinmeyen ve görünmeyen engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Kadın yöneticilere karşı geliştirilen bu engellerin farkında olunması ise gelecekte yapılabilecek çalışmalar için literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına geçmeyi istedikleri zaman karşılaşacakları engellerin çeşitli olduğu ve bu engellerin de farkında olmalarının oldukça zor olması ise çalışmanın sorunsalını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmada cam tavan kavramından yola çıkılarak bir üst düzey

kariyer engeli olan cam uçurum kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında ise sonuç ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

1. CAM TAVAN

Geçmişten günümüze kadar kadın yöneticilerin daha alt seviyede yöneticilik yapması uygun olarak görülmüştür. Kadın yöneticiler orta düzeyde yöneticilik pozisyonunu hedefledikleri zaman bu durum erkek yöneticiler için sorun olacaktır. Bu sebepten dolayı da erkek yöneticiler kadın yöneticilerin bir üst düzey pozisyona ulaşmasını engellemek istemektedirler. Literatürde erkek yöneticilerin daha önceden kadın yöneticilerin alt pozisyonlarda kalması için birtakım engeller uyguladıkları bilinmektedir. Bu engellerden en bilineni ise cam tavadır. Cam tavan kadın yöneticilerin orta düzey yöneticilik pozisyonuna ulaşmaması için hem kadınlar hem erkekler hem de bireyin kendisi tarafından konulan engelleri ifade etmektedir (Caceres-Rodriguez, 2011: 675). Cam tavan aynı zamanda etik olmayan, görünmeyen, kadınların ve azınlıkların üst düzey kariyer fırsatlarına ulaşmalarını engelleyen güçlü bir metafordur (Schluter, 2018: 2793). Ayrıca “Cam tavan”, işyerindeki erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlikleri analiz etmek için kullanılan en zorlayıcı metaforlardan da biridir. Bu metafor kadın yöneticilerin alt düzey yöneticilikten orta düzey yöneticiliğe gelmek istedikleri zamanlarda kadınların karşısına çıkmaktadır. Genellikle görünmeyen ve tam olarak bilinmeyen engelleri ifade etmektedir (Baxter ve Wright, 2000: 275-276). Folke ve Rickne (2016) siyasi kariyerlerde seçim rekabeti ve cinsiyet farklılıkları üzerine bir çalışma yapmış ve yapılan çalışmada parti örgütlerinde sosyal azınlıkların tanıtımı ve siyasi partiler arasındaki rekabetin rolü analiz edilmek istenmiş ve elde edilen sonuçlar ise kadınların cam tavanla karşı karşıya olduğunu ve azınlıkların kariyer dezavantajlarının ise daha önceki kariyer basamaklarında karşılaştıklarından daha şiddetli olduğunu göstermektedir. Ganiyu vd., (2018) tarafından hayali inanç veya işyerinde kadınların kariyer ilerlemesini engelleyen engeller, cam tavan ve kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinin nasıl sınırlandırıldığını belirlemek amacıyla bir çalışma yapılmış ve kadınların üst düzey kariyer pozisyonlarına ulaşamamalarının sebebinin gereken nitelik ve deneyim eksiliğinden kaynaklanmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca kadınların kariyer gelişimini engelleyen kültürel, sosyal, örgütsel, bireysel ve psikolojik faktörlerin bir sonucu olarak kariyerlerinin en üstüne

çıkmadığı sonucu da ortaya konmuştur. *Akkaya (2020) eğitim yöneticilerinin kadınların üst düzey yönetici olmasını engelleyen cam tavan sendromu hakkındaki görüşleri üzerine bir çalışma yapmış ve çalışmadan elde edilen sonuçlar ise erkeklerin egemen olduğu işletmelerde örgütsel politikaların, yönetim tarzının ve yönetim işinin erkekler tarafından yapılmasının daha uygun olduğunu göstermiştir.* Kolade ve Kehinde (2013) tarafından yapılan bir başka çalışma Nijerya inşaat endüstrisinden cam tavan kanıtları ve cam tavan sendromunun inşaat sektöründe bulunan kadınların kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini incelenmek istenmiş ve çalışmadan elde edilen bulgular ise inşaat sektöründe yer alan kadın çalışanların veya yöneticilerin kariyer gelişiminde bazı engellerle karşılaştıkları olmuştur. Özellikle de erkek ve kadın çalışanlar arasında eğitim alma düzeyinde eşitlik olsa bile kadın yöneticilerin işletmelerde erkek yöneticilerin gerisinde kaldığı sonucuna da ulaşılmıştır. Aidoo ve Achira (2016) tarafından yapılan bir diğer çalışma cam tavanı etkileyen faktörler ve Gana'daki resmi sektör örgütlerinden cam tavan kanıtları ve kadınların kariyerlerini engelleyen bazı faktörler araştırılmak istenmiş ve bu çalışmadan elde edilen bulgular ise örgütlerin en üst düzeylerinde az sayıda kadın çalışanın var olduğunu göstermektedir. *Kılıç (2017) tarafından yapılan çalışma cam tavan sendromu ile öz-yeterlik ilişkisini sağlık sektöründe incelemiştir. Çalışan kadınların cam tavan algısını aynı sektörde çalışan erkeklerle orantılı olarak belirlemek ve kariyer başarısı üzerinde önemli etkileri olan öz-yeterlik terimi ile cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzerine yapılmış ve çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla cam tavan sendromuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.*

2. CAM UÇURUM

Son yıllarda toplumsal değişim ve dönüşümlere bağlı olarak kadın yöneticilere uygulanan kariyer engellerinin şekli de değişmiştir. Toplumun daha da bilinçlenmesi kadınların kendilerini çok fazla geliştirmelerine olanak sağlamıştır. Kadınların bir önceki yöneticilik konumlarına göre üst düzey yöneticilik pozisyonlarına atanmak için daha fazla istekli oldukları da söylenebilir. Bu noktada normal şartlarda orta düzey yöneticilik pozisyonlarını geçmeyi başarmış kadın yöneticilerin artık bilinçlenerek üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşmak istedikleri düşünülmektedir. Ayrıca kariyerlerinde ilerlemek isteyen kadın yöneticilerin işletmelerin üst

düzy yöneticilik koltuğı için de aday olmak istedikleri söylenmektedir (Ryan ve Haslam, 2007a). Bu durum işletmelerde uzun yıllardır var olan ve kadınların yöneticilik yapmasını istemeyen erkek yöneticiler açısından adeta bir panik havası yaratmaktadır (Ryan ve Haslam, 2005). Yaşadıkları panik ve aşırı stres sebebiyle bir müddet kadın yöneticilerin ne yapacaklarını izleyen erkek yöneticiler bu süre içinde kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşmamaları için neler yapabilecekleri hakkında kafa yormaktadırlar (Haslam ve Ryan, 2008: 532-536). Üzerinde yoğun bir şekilde düşünülen konular arasında kadın yöneticiler için pek de iyi olmayan konular yer almaktadır. Bu iyi olmayan konular arasında en çok dikkati çeken nokta ise kadın yöneticilerin topluma, eşlerine ve işletmelerde birlikte çalıştıkları meslektaşlarına karşı iyi görünerek bu durumdan nasıl kurtulacakları ve kendilerinin herhangi bir etkisi olmadan kadın yöneticileri nasıl işletmeden uzaklaştıracakları yer almaktadır (Alhas, 2020a: 31-33). Bu aşama da cam tavanın bir üst seviyesinde hazırlanan cam uçurum devreye girmektedir. Cam uçurum işletmenin krizli, riskli ve finansal açıdan zor durumda olduğu dönemlerde batmış veya batmakta olan bir işletmenin yönetiminin bir erkek yöneticiden alınıp kadın yöneticiye devredilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma ek olarak toplumsal cinsiyet tarafından belirlenen bazı cinsiyet kalıplarının dışına çıkmak isteyen kadın yöneticilerin cezalandırılmaları için de geliştirilen bir kariyer engeli olarak tanımlanabilir (Bruckmüller ve Branscombe, 2010). Ayrıca cam uçurum işletmenin veya şirketin başarısız olma durumunun daha fazla olduğu ve hata riskinin çok yüksek olduğu pozisyonlara erkek yöneticilerden daha çok kadın yöneticilerin atanması olarak da ifade edilebilir (Groeneveld vd., 2019). Cam uçurumda orta düzey yöneticilik pozisyonuna bile gelemeyecekleri düşünülen kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonunu da hak etmedikleri düşünülmektedir (Velte, 2018: 33-34). Bu yüzden de kadın yöneticilerin iyi ve yüksek düzey de pozisyonlara ulaşmaları erkek yöneticilerde bir sıkıntı hali oluşturmaktadır. Öte yandan işletmedeki erkek yöneticiler için tek sorun kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarını hedeflemeleri değildir. Erkek yöneticilerin en önemli sorunu iflasa sürükledikleri işletmeden kendileri nasıl kurtaracaklarını düşünmeleridir. Burada erkek yöneticiler kendilerini kurtarmanın tek yolunu yapmış oldukları hataları örtbas etmek olarak görmektedirler. Erkek yöneticiler içinden buldukları bu kötü durumdan kurtulmak için de kadın

yöneticileri suçlamaktadırlar (Ryan vd., 2007b: 184). Çünkü etrafta suçlanabilecek en iyi kurban kadın yöneticilerdir. Bu konuyla ilgili olarak literatürde yapılan çalışmalara baktığımızda Kulich vd., (2015) tarafından kriz sırasında bir değişim sinyali alınması ve cam uçurumun rafine edilmesi için gerekli koşulların neler olduğunu anlamak için bir çalışma yapılmış ve çalışmada işletmenin krizde olduğu dönemlerde kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden daha çok üst düzey yöneticilik pozisyonlarına getirildikleri sonucu ortaya konmuştur. Oelbaum (2016) tarafından cam uçurumun etkisini anlamak ve kadın liderlerin neden cam uçurumun kenarına itildiği araştırılmak istenmiş ve yapılan her iki çalışmadan elde edilen bulgular şunlardır: organizasyonlarda yönetici değişimi yapıldığında genellikle işletme olumsuz durumdadır. İşletmeyi bu olumsuz pozisyona getiren kişiler ise kadın yöneticilerdir. Mulcahy ve Linehan (2013) tarafından yapılan çalışmada kadınların güvenilir yöneticilik pozisyonlarına atanmaları ele alınmış ve cam uçurumun var olduğuna dair daha fazla kanıt ortaya konmak istenmiştir. Yapılan çalışmada üst düzey yöneticilik pozisyonuna gelmek isteyen kadın yöneticiler için birtakım engellerin var olduğu ve bu engellerinde bir önceki engellerden daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ashby vd., (2007) tarafından yapılan çalışmada yasal çalışma durumu ve cam uçurum ele alınmış ve kadınların sorunlu davalara öncülük etmek için tercih edildiğine dair kanıtlar incelenmiştir. Yapılan çalışmada erkek yöneticilerin daha düşük riskli pozisyonlar için atanabileceği sonucu ortaya konmuştur. Kadın yöneticilerin ise daha çok yüksek riske sahip pozisyonlara atandıkları sonucu ortaya konmuştur. Ece (2020) tarafından yapılan çalışmada gençlerin cam uçurum fenomenini destekleyen karar verme olasılıkları üzerine ampirik bir araştırma yapılmış ve yapılan çalışmadan elde edilen sonuçta olumsuz durumlarda kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonuna atanma olasılıklarının daha fazla olduğudur. Hunt-Earle (2012) tarafından yapılan çalışmada kadınların cam uçuruma itilme durumu ve sorunlu işletmelerde liderlik rolleri için kadınların işe alınması üzerine bir çalışma yapılmış ve yapılan başka bir çalışmada erkek yöneticiler riskin daha az olduğu durumlarda erkek çalışanları tercih ederlerken kadın yöneticiler ise işletmenin başarısız olduğu durumlarda kadın çalışanları daha fazla tercih etmişlerdir. Ryan vd., (2011) tarafından yapılan çalışmada yönetici düşün-kadın düşün konusu ele alınmış, cam uçurum ve yönetici düşün-erkek düşün bağlamında cinsiyet kalıplarının incelenmesi üzerine bir

çalışma yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar ise kadınların işletmenin kötü performans gösterdiği zamanlarda daha fazla tercih edilebileceğini sonucu ortaya konmuştur. Morgenroth vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada cam uçurum fenomenini kimin yaptığı, ne zaman ortaya çıktığı ve kimin bu durumun ortaya çıkmasına neden olduğu ve güvencesiz liderlik pozisyonlarına atamaların yapılmasının bir meta-analizi yapılmış ve yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar eğer bir yönetici seçilecekse ve işletmede kriz de varsa muhtemelen kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden daha fazla atanacakları olmuştur.

SONUÇ

Bireyler her iki biyolojik cinsten birine aittirler. Ait oldukları bu cinsce göre de bir toplumsal cinsiyete sahiptirler. Bireylerin cinsiyetinden ötürü bir gruba dahil olmaları toplumsal cinsiyetin bireyi kadın ve erkek olarak ayırmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca toplumlar oluştukları andan itibaren kendilerine özgü kültür normları da geliştirmektedirler. Bu normlar bireyler daha anne karnına düşmeden önce vardır ve birey ölene kadar bu normlara uymak zorundadır. Buna göre toplumların büyük bir kısmı erkekleri daha ön plana çıkarırken kadınları ise daha geri plana itmektedirler. Bunun nedeni ise kadınların sahip oldukları cinsiyettir. Geçmişte sahip oldukları cinsiyetten ötürü geri planda kalan kadınların seçtikleri mesleklerde de geri planda kalmaları çoğu kültür tarafından desteklenmektedir. Bu nedenden dolayı kadınların ev işlerine ve çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmeleri için daha kolay ve basit işleri yapmaları tasvip edilmiştir. Kadınların daha alt düzeyde işleri yapmaları ise erkeklerin mesleki ve statüsel anlamda daha üst pozisyonlarda bulunmalarını sağlamıştır. Bu durumda ise hangi meslek türü olursa olsun erkekler egemen olmakta ve statülerinin yüksekliği de göze çarpmaktadır. Ancak son yıllarda toplumsal değişim ve dönüşümlere bağlı olarak toplumun kadınlara olan bakış açısı da değişmiştir. Toplumun kadınlara daha fazla değer vermeye başlaması erkeklerin kadınlarla eşit seviyede olabileceği düşüncesinin gelişmesine neden olmuştur. Bu durum cinsiyetinden dolayı ikinci planda tutulan kadınlar için son derece önemli gelişmedir. Aynı şekilde erkekler içinde son derece önemli bir gelişmedir. Ancak erkekler için olumsuz yönde gerçekleşen bir gelişmedir. Bunun nedeni ise kadınlara yönelik bu pozitif hareketlerin erkekler için bir kaos yaratmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü

erkekler uzun yıllardan beri sahip oldukları ayrıcalıklarını ve statülerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıyadırlar. Üstelik yaşadıkları bu durumun sebebi doğduklarından beri erkekleri yücelten kadınları ise ikinci plana atan toplumdur. Toplum tarafından kadınlara destek verilmesini istemeyen erkekler kadınlara karşı olumsuz bir tavır takınmaktadırlar. Üstelik erkekler sadece sosyal hayatta değil işletmelerde de kadınlara karşı negatif tutumlar geliştirmektedirler. Hem toplum hem de kadınlar tarafından eleştirilmek istemeyen erkek yöneticilerin işletmelerde kadın yöneticilere karşı yeni ve farklı engeller geliştirdikleri görülmektedir. Bu yüzden de işletmelerdeki bazı çalışanların zamanını kötüye kullanması, hile yapması, kronik devamsızlıkta bulunması, güvensizlik geliştirmesi, zimmetine para geçirmesi, örgütsel sabotajda bulunması, işe geç kalması, görevini yerine getirmekten kaçınması ve işyerinde şiddette bulunması gibi işletmeye zarar verici davranışlarda buldukları da görülmektedir (Lockwood, 2003: 4). Bu zarar verici davranışlardan biri de işletmenin finansal açıdan zor ve kriz içinde olduğu dönemlerde kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmelerine izin vermeleridir. Bu engel kadın yöneticilerin çok istedikleri pozisyonlara bir oyun neticesinde getirilmelerine dayanmaktadır. Erkek yöneticilerin oynadıkları bu oyunun cezalandırma biçimi aşama aşama olmaktadır. İşletmede önce cam tavan engeline maruz kalan kadın yöneticiler burada bir süre cam tavan engeline takılmaktadırlar. Daha sonra bu cam tavana ilişkin bariyerler erkek yöneticiler tarafından açılırsa kadın yöneticiler üst düzey yöneticilik pozisyonuna kadar gelmektedirler. Bu aşamaya kadar gelindiğinde eğer işletme de yolunda gitmeyen bir şeyler varsa (örneğin, kriz, iflas, olumsuz durum vb. gibi.) kadın yöneticiler için üst düzey yöneticilik kapısı açılmaktadır. Alhas (2020a)'nın yapmış olduğu çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve uzun süre üst düzey yöneticilik pozisyonuna ulaşmayı hedefleyen kadınlar için açılan bu kapı bir umut ışığı olmuştur. Bu yüzden de işletmelerde çalışan kadın yöneticilerin kendilerine oynanan bu hilenin farkında olmadıkları sonucu ortaya konmuştur. Elde edilen başka bir sonuç ise, kadın yöneticilerin kendilerine sunulan bu fırsatın onlar için çok önemli olduğu ve kadınların normal şartlar altında istemeyeceği pozisyonlara atanmak için çok istekli olduklarıdır. Çünkü kadın yöneticiler kendilerine oynanan kariyer hilesinden habersizdirler. Bruckmüller ve Branscombe (2010)'nun çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiş ve kadınların normal şartlarda

atanmak istemeyeceği pozisyonlara atanmaları aslında oynanan oyunun başlangıcıdır. Erkek yöneticiler tarafından ilk kez bir fırsat verilmiş gibi gösterildiğinden kadın yöneticilerin bu pozisyonlara aday olma konusunda oldukça hevesli olmaları da çalışmadaki sonuçları desteklemektedir. Cam tavan bariyerini aşan ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşılmalarına izin verilen kadın yöneticilerin aslında üst düzey yöneticiliğe kadar gelemeyeceği aşıkardır. Burada kadın yöneticilerin sadece cezalandırılmak ve kötü bir duruma düşürülmek için bu seviyeye kadar ilerlemesine izin verilmektedir. Peterson (2014)'ün yapmış olduğu çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve erkek yöneticilerin kadın yöneticilere en son olarak hem kendilerine hem topluma hem de ailesine karşı küçük düşürülmek, rezil edilmek ve aşağılanmak için uçuruma kadar getirdikleri sonucu ortaya konmuştur. İşletmelerde eğer bir sorun varsa ilk olarak suçlu görülecek kişiler kadın yöneticiler olmaktadır. Smith (2015)'in yapmış olduğu çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve kadın yöneticilerin başarısızlık riski daha yüksek olan yöneticilik pozisyonlarını işgal etme olasılıklarının erkeklerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir işletmede sorun, problem, kriz ve kötü durum varsa erkeklerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına atanma olasılığı daha düşüktür. Smith ve Monaghan (2013)'ün yapmış oldukları çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve işletmelerde durum ne kadar kötüyse kadın yöneticilerin atanması durumunun da o kadar kolaylaştığı sonucu ortaya konmuştur. Aslında işletmelerde kötü, olumsuz ve krizli pozisyonlar için atanan kadın yöneticiler bu yaşanan durumdan haberdar değildirler. Üstelik bu yaşanan durumun da sorumlusu değildirler. Çünkü daha önceden işletme bir erkek yönetici tarafından yönetilmekteydi. İşletmeyi olumsuz duruma sürükleyenler erkek yöneticilerdir. Yani kadınlar sadece cinsiyetinden ötürü suçlanmaktadırlar. Ryan ve Haslam (2005)'in yapmış olduğu çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve işletmelerde yaşanan sorunlu durumun sebebinin aslında erkek yöneticiler olduğu ve bu kadınları kötü pozisyonlara atama eyleminin aslında atanma eylemi gerçekleşmeden çok önce planlandığı sonucu ortaya konmuştur. Cam tavanı kıran veya kırmasına izin verilen kadın yöneticilerin ne kadar engeli aşarlarsa aşınlar yeni ve farklı bir engel türüyle karşılaşacakları da çok belirgindir. Engelin sadece uygulanış türü ve zamanı değişmektedir. Alhas (2020b)'nin yapmış oldukları çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve işletmelerde kadın yöneticilerin cam tavanı

kırdıktan sonra değişik bir engel türüyle karşılaşacakları sonucu ortaya konmuştur.

Organizasyonlarda kadınların güvencesiz pozisyonlara atanmasının altında yatan nedenler araştırılmalıdır. Ayrıca yöneticiler ve çalışan bireyler cam tavan ve cam uçurum konularında eğitilmelidirler. Kadın liderlerin cam uçurum pozisyonlarına olan duyarlılıkları ve algıları araştırılmalıdır. Organizasyonlarda cam tavan ve cam uçuruma maruz kalınmaması için stratejik ve eylemsel planlar yapılmalıdır. Kadın yöneticilerin bu tehlikeli durumun farkında olarak mı atanmak istedikleri yoksa sadece başarılı olmak için bir fırsat olarak gördükleri için mi atanmak istedikleri araştırılmalıdır. Cam tavan ve cam uçurum konularında işletmelerde eğitimler verilmeli, seminerler ve konferanslar düzenlenerek farkındalık oluşturulmalıdır. Bu bağlamda cam tavan, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, iş-yaşam dengesi, cam yürüyen merdiven, cam asansör ve mesleki performans ilişkileriyle ilgili çalışmaların yapılmasının kısıtlı alanla ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aidoo, E. ve Achira, D. C. (2016). "Factors that Influence the Glass Ceiling. Evidence from Formal Sector Organisations in Ghana". *British Journal of Economics, Management & Trade*, Cilt.12, Sayı.1, s.1-13.

Akkaya, B. (2020). "Opinions of Educational Administrators on Glass Ceiling Syndrome Preventing Women from Becoming Senior Managers". *Journal of Education and Training Studies*, Cilt. 8, Sayı. 3, s.76-89.

Alhas, F. (2020a). "Cam Uçurum Mu? Mobbing Mi? Bilinmeyene Yolculuk". *SBedergi*, Cilt. 4, Sayı. 6, s.26-45.

Alhas. F. (2020b). "Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmasına Engel Olan Nedenler: Cam Uçurum, Cam Yürüyen Merdiven ve Cam Asansör Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 2, s.101-113.

Ashby, J., Ryan, M. K. ve Haslam, S. A. (2007). "Legal Work and The Glass Cliff: Evidence that Women are Preferentially Selected to Lead Problematic Case". *William and Mary Journal of Women and The Law*, Cilt. 13, Sayı. 3, s.775-793.

Baxter, J. ve Wright, E. O. (2000). "The Glass Ceiling Hypothesis". *Gender and Society*, Cilt. 14, Sayı. 2, s.275-294.

Bruckmüller, S. ve Branscombe, N. (2010). "The Glass Cliff: When and Why Women are Selected as Leaders in Crisis Contexts". *British Journal of Social Psychology*, Cilt. 49, Sayı. 3, s.433-451.

Caceres-Rodriguez, R. (2011). "The Glass Ceiling Revisited: Moving Beyond Discrimination in The Study of Gender in Public Organizations". *Administration & Society*, Cilt. 45, Sayı. 6, s.674-709.

Carter, S., Mwaura, S., Ram, M., Trehan, K. ve Jones, T. (2015). "Barriers to Ethnic Minority and Women's Enterprise: Existing Evidence, Policy Tensions and Unsettled Questions". *International Small Business Journal*, Cilt. 33, Sayı. 1, s.49-69.

Dikici, A. (2001). "Geleneklerin Toplumdaki Yeri ve Önemi". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 11, Sayı. 2, s.251-258.

Dökmen, Z. Y. (2012). "Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar". İstanbul: Remzi Kitabevi.

Dönmezer, S. (1988). "Sosyoloji". Ankara: Savaş Yayınları.

Duffy, D. M. (2000). "Social Identity and its Influence on Women's Roles in East-Central Europe". *International Feminist Journal of Politics*, Cilt. 2, Sayı. 2, s.214-243.

Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M. ve Sczesny, S. (2020). "Gender Stereotypes Have Changed: A Cross-Temporal Meta-Analysis of U.S. Public Opinion Polls From 1946 to 2018". *American Psychologist*, Cilt.75, Sayı. 3, s.301-315.

Ece, S. (2020). "An Empirical Research on The Possibilities of Young People to Make Decision Supporting The Glass Cliff Phenomenon". *International Journal of Human Sciences*, Cilt. 17, Sayı. 1, s.304-314.

Folke, O. ve Rickne, J. (2016). "Electoral Competition and Gender Differences in Political Careers". *Quarterly Journal of Political Science*, Cilt. 11, Sayı. 1, s.59-102.

Ganiyu, R. A., Oluwafemi, A., Ademola, A. A. ve Olatunji, O. I. (2018). "The Glass Ceiling Conundrum: Illusory Belief or Barriers that

Impede Women's Career Advancement in the Workplace". *Journal of Evolutionary Studies in Business*, Cilt. 3, Sayı. 1, s.137-166.

Groeneveld, S., Bakker, V. ve Schmidt, E. (2019). "Breaking The Glass Ceiling, but Facing a Glass Cliff? The Role of Organizational Decline in Women's Representation in Leadership Positions in Dutch Civil Service Organizations". <https://doi.org/10.1111/padm.12632>, Erişim Tarihi: 03.10.2020.

Haslam, S. A. ve Ryan, M. K. (2008). "The Road to The Glass Cliff: Differences in The Perceived Suitability of Men and Women Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations". *The Leadership Quarterly*, Cilt. 19, Sayı. 5, s. 530-546.

Hunt-Earle, K. (2012). "Falling Over a Glass Cliff: a Study of the Recruitment of Women to Leadership Roles in Troubled Enterprises". *Global Business and Organizational Excellence*, Cilt. 31, Sayı. 5, s.44-53.

Kılıç, T. (2017). "Relationship Between Glass Ceiling Syndrome and Self-Efficacy; in Health Sector". *European Journal of Multidisciplinary Studies*, Cilt. 2, Sayı. 3, s.84-87.

Kolade, J. O. ve Kehinde, O. (2013). "Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence from Nigerian Construction Industry". *Iranian Journal of Management Studies*, Cilt. 6, Sayı. (6-1), s.77-97.

Kulich, C., Lorenzi-Cioldi, F., Lacoviello, F., Faniko, K. ve Ryan, M. K. (2015). "Signaling Change During a Crisis: Refining Conditions for The Glass Cliff". *Journal of Experimental Social Psychology*, Cilt. 61, s.96-103.

Lockwood, N. R. (2003). "Work/Life Balance. Challenges and Solutions". SHRM Research, USA.

Main, B. G. M. ve Gregory-Smith, I. (2016). "Symbolic Management and the Glass Cliff: Evidence from the Boardroom Careers of Female and Male Directors". *British Journal of Management*, Cilt. 29, Sayı.1, s.1-34.

McGinn, K. L. ve Oh, E. (2017). "Gender, Social Class, and Women's Employment". *Current Opinion in Psychology*, Cilt.18, s.84-88.

Morgenroth, T., Kirby, T. A., Ryan, M. K. ve Sudkämper, A. (2020). "The Who, When, and Why of The Glass Cliff Phenomenon: A Meta-

Analysis of Appointments to Precarious Leadership Positions”. *Psychological Bulletin*, Cilt. 146, Sayı. 9, s.797-829.

Mulcahy, M. ve Linehan, C. (2013). “Females and Precarious Board Positions: Further Evidence of the Glass Cliff”. <https://www.bbhub.io/board/sites/8/2016/08/bjom12046.pdf>, Erişim Tarihi: 27.07.2020.

Oelbaum, Y. S. (2016). *Understanding the Glass Cliff Effect: Why Are Female Leaders Being Pushed Toward the Edge?*. Doktora Tezi. ABD: The City University of New York.

Peterson, H. (2014). “An Academic “Glass Cliff”? Exploring the Increase of Women in Swedish Higher Education Management”. *Athens Journal of Education*, Cilt. 1, Sayı. 1, s. 33-44.

Ryan, M. K. ve Haslam, S. (2005). “The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions”. *British Journal of Management*, Cilt. 16, s. 81-90.

Ryan, M. K. ve Haslam, S. (2007a). “The Glass Cliff: Exploring The Dynamics Surrounding The Appointment of Women to Precarious Leadership Positions”. *Academy of Management Review*, Cilt. 32, Sayı. 2, s.549-572.

Ryan, M. K., Haslam, S. A. ve Postmes, T. (2007b). “Reactions to The Glass Cliff Gender Differences in The Explanations for The Precariousness of Women’s Leadership Positions”. *Journal of Organizational Change Management*, Cilt. 20, Sayı. 2, s.182-197.

Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. T. ve Bongiorno, R. (2011). “Think Crisis-Think Female: The Glass Cliff and Contextual Variation in The Manager-Think Male Stereotype”. *Journal Of Applied Psychology*, Cilt. 96, Sayı. 3, s.470-484.

Schluter, N. (2018). “The Glass Ceiling in NLP”. *Proceedings of the 2018 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing*, Belgium: Association for Computational Linguistics, Brussels, Belgium, October 31-November 4, s. 2793-2798.

Smith, A. (2015). "On The Edge of a Glass Cliff: Women in Leadership in Public Organizations". *Public Administration Quarterly*, Cilt. 39, Sayı. 3, s.484-517.

Smith, A. E. ve Monaghan, K. R. (2013). "Some Ceilings Have More Cracks: Representative Bureaucracy in Federal Regulatory Agencies". *The American Review of Public Administration*, Cilt. 43, Sayı. 1, s.50-71.

Solbes-Canales, I., Valverde-Montesino, S. ve Herranz-Hernández, P. (2020). "Socialization of Gender Stereotypes Related to Attributes and Professions Among Young Spanish School-Aged Children". *Front. Psychol.*, Cilt. 11, Sayı. 609, s.1-16.

Velte, P. (2018). "Appointing Female CEOs in Risky and Precarious Firm Circumstances. A Review of the Glass Cliff Phenomenon". *Corporate Ownership & Control*, Cilt.15, Sayı. 2, s.33-43.

Webster, J. (1996). "Shaping Women's Work: Gender, Employment and Information Technology". London: Longman Sociology Series.

Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Yayın İlkeleri

1. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, “Hakemli Dergi” statüsünde yılda iki sayı (Haziran-Aralık) olarak yayımlanır.
2. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır; Makalenin dergimize gönderilmiş olması, yazarın bu konudaki taahhüdü anlamına gelir.
3. Makaleler; “Microsoft Word” programında hazırlanmış olmalıdır. Eserler yazım kurallarına uygun elektronik posta ile editöre gönderilmelidir.
4. Derginin yazı dili esas olarak Türkçe olmakla birlikte, dergide İngilizce, Arapça, Fransızca ve Almanca makalelere de yer verilmektedir.
5. Dergiye gönderilen makalelerin başına, en az 150 en çok 350 kelimedenden oluşan özetler ve özetlerin yazıldığı dillerde başlık ve en az üç anahtar kelime eklenmelidir. Türkçe yazılan makaleler için Türkçe özete ek olarak; İngilizce özet eklenmesi gerekmektedir. İngilizce yazılan makaleler için ise Türkçe özetlerin eklenmesi gerekmektedir.
5. Makalelerde, yazar adları, yazarın çalıştığı kuruluş bilgileri ve elektronik posta adresleri açık ve doğru bir şekilde belirtilmelidir.
6. Yazarların dergiye gönderdikleri makalelerin denetimini yapmış oldukları ve bu haliyle “basıma” hazır olarak verdikleri kabul edilir. Editör kurulu tarafından yapılan ön incelemede, bilimsellik (alan yönünden denetim) ölçütlerine ve dergi yazım kurallarına uyulmadığı ve olağanın üzerinde yazım yanlışlarının tespit edildiği yazılar geri çevrilir.
7. Editör kurulunca ilk değerlendirmesi yapılan makaleler, kör hakemlik sistemi uyarınca yazar adları metinden çıkarılarak iki hakeme gönderilir. Hakem raporlarından biri olumsuz gelirse nihai kararın verilebilmesi için eser üçüncü hakeme gönderilir. Yazarlara makalenin hangi hakeme gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar, sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler

yapabilir. Yazar, hakem tarafından önerilen düzeltmeleri yaptıktan sonra hakemin önerisi doğrultusunda tekrar hakem denetimine başvurulabilir. Hakem raporlarının her ikisinin de olumsuz olması durumunda, üçüncü bir hakem incelemesi yapılmaz. Yayımlanmayan yazılar, yazarına geri gönderilmez. Yazara durum hakkında bilgi verilir.

8. Dergide, hakem denetiminden geçen makaleler dışında, kitap incelemesi, derleme ve bilgilendirici notlara, yer verilebilir. Bu nitelikteki yazılar editör kurulunca kabul edilebilir veya geri çevrilebilir.

9. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere tüm yayım hakları Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisine aittir. Yazarlar telif haklarını Üniversiteye devretmiş sayılır, yazara ayrıca telif ücreti ödenmez.

10. Kabul edilen yayınlardaki beyan ve fikirlerden yazarların kendileri sorumludur.