



R&S
Research Studies

Anatolia Journal

2021 – Nisan

Volume:4, Issue:2

e-ISSN: 2630-6441

R&S
Research Studies
Anatolia Journal

January, April, July, October

ULUSAL, İNDEKSLİ, SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER DERGİSİ

<http://dergipark.org.tr/rs>

rsanatolia@gmail.com

EDİTÖRDEN

Bilim Dünyasının Değerli İnsanları,

R&S-Research Studies Anatolia Journal; yayın kapsamındaki bilimsel çalışmaları yayımlayarak, söz konusu alanlara katkıda bulunmayı amaçlayan, 2018 yılında yayın hayatına başlamış bir sosyal bilimler dergisidir. Kalite ve güvenden ödün vermeden kalıcılığı ile akademik camiada önde gelen yayınlardan olma iddiasındadır. Ulusal kamuoyuna hitap eden, yeni fikirler ve açılımlar ortaya koyan, karar mekanizmalarında çalışanlara ve uygulayıcılara kadar her kademeye referans olabilecek bir yapıya sahip olmak ve yaygınlaşmak isteğindedir.

R&S-Research Studies Anatolia Journal, Sosyal ve Beşeri Bilimler alanlarındaki özgün, araştırma ve güncel gelişmeleri paylaşma amacıyla 3 ayda bir yayımlanan süreli yayın niteliğinde akademik bir dergidir. Bu kapsamda; bilimsel araştırma bulguları, analiz, değerlendirme, tartışma vb. içerikli yazılara yer veren, bilimsel nitelikteki dergilerin uyduğu standartlaşmaları kendi bünyesinde koruyan ve elektronik ortamda yayım yapan "*bilimsel*" ve aynı zamanda "*akademik*" bir dergidir.

R&S-Research Studies Anatolia Journal, 2020 Nisan sayısından itibaren daha spesifik alanlara yönelik bir dergi olma yoluna giderek kapsamını güncellemiştir. Bu anlamda; Sosyal ve Beşeri Bilimler bünyesinde yer alan Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi konularındaki bilimsel çalışmaları yayımlayan "**ücretsiz**" bir dergi olmuştur.


Akademik yayın hayatının dördüncü yılının ikinci sayısında (**2021 Nisan - Cilt:4; Sayı:2**), birbirinden değerli 7 çalışmayı sizlerle buluşturan yazarlarımıza, dergi yönetim kurulumuzun çok değerli üyelerine; danışma, yayın ve hakem kurullarında görev yaparak birikimlerini bizlerle paylaşan kıymetli hocalarımıza teşekkürü bir borç bilirim.

Akademik hayata bir nebze katkı sunmak amacıyla çıkmış olduğumuz bu yolculukta, üçüncü yılımızı tamamlamış olmanın gurur ve mutluluğunu taşımaktayız. Bu mutluluğa ortak olmak amacıyla bilim dünyasının siz değerli insanlarını yayın kurulu, danışma kurulu, hakem kurulu ve yazar olmak üzere **R&S - Research Studies Anatolia Journal** ailesinin bir üyesi olarak görmekten büyük gurur duyacağımızı belirtmek isterim.

Yeni sayımızın hayırlara vesile olmasını temenni eder, siz değerli bilim adamlarına ve okurlarımıza R&S - Research Studies Anatolia Journal ailesi olarak teşekkür eder, saygılar sunarım.

Dr. Arif YILDIZ

(Editör)

	R&S RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL	Vol/Cilt : 4 Issue/Sayı : 2 Yayın Tarihi : 30.04.2021 ISSN : 2630-6441 Toplam Makale Sayısı : 7
---	--	--

JENERİK SAYFASI / G E N E R I C P A G E	
http://dergipark.org.tr/rs	rsanatolia@gmail.com
Disiplinler / Disciplines <i>Social and Human Scientific</i>	
Yayın Sıklığı / Frequency <i>OCAK, NİSAN, TEMMUZ, EKİM</i>	
Ulusal & İndeksli	

Editör / Editor
Dr. Arif YILDIZ

Editör Yardımcısı / Editorial Assistant
Dr. Esra SİPAHİ

R&S – Research Studies Anatolia Journal; ulusal, hakemli, indeksli, açık erişimli, Sosyal ve Beşeri Bilimler alanında yayım yapan bir e-dergidir. Yeni üye kaydı ile yayınlarınızı dergi web sayfası (<http://dergipark.org.tr/rs>) üzerinden gönderebilir, yayın ve / veya hakem kurullarında yer alabilirsiniz. Değerli akademisyenlerimizle birlikte çalışmaktan onur duyacağımızı ifade etmek isteriz.

R&S – Research Studies Anatolia Journal; özgün bilimsel makaleler, sempozyum, kongre, çeviri, panel vb. bilimsel çalışmaları yayımlamaktadır. Bununla birlikte, yayımlanan materyallerin hukuki, ekonomik ve etik sorumluluğu, yazarların sorumluluğu altında olup, **R&S – Research Studies Anatolia Journal**, herhangi bir sorumluluk kabul etmemektedir. **R&S – Research Studies Anatolia Journal**, yayımlanmış materyallerin fikri mülkiyet haklarına sahiptir. Dergide yayımlanan her şey derginin iznine sahip olanlar dışında hiçbir yerde yayınlanamaz veya yayımlanamaz.

DANIŞMA KURULU (ADVISORY BOARD)	
Ünvan, Adı, Soyadı	Üniversite-Kurum / Şehir/ Ülke
<i>Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN</i>	<i>Türk Alman Üniversitesi İstanbul / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR</i>	<i>İnönü Üniversitesi / Malatya/ Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Murat KAYIKÇI</i>	<i>Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi / Burdur / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mustafa BÜTE</i>	<i>İstanbul Üniversitesi / İstanbul / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mustafa TAŐLIYAN</i>	<i>KahramanmaraŐ Sütçü İmam Üniversitesi / KahramanmaraŐ / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mücahit ÇELİK</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Orhan ELMACI</i>	<i>Kütahya Dumlupınar Üniversitesi / Kütahya / Türkiye</i>
YAYIN KURULU (EDITORIAL BOARD)	
Unvan, Adı, Soyadı	Üniversite-Kurum / Şehir/ Ülke
<i>Prof. Dr. Batuhan GÜVEMLİ</i>	<i>Trakya Üniversitesi – Edirne/TÜRKİYE</i>
<i>Prof. Dr. İsmail BAKAN</i>	<i>KahramanmaraŐ Sütçü İmam Üniversitesi / KahramanmaraŐ/ Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mahmut YAVAŐI</i>	<i>Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi – Ankara / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mehmet Hanifi AYBOĞA</i>	<i>Marmara Üniversitesi – İstanbul/TÜRKİYE</i>
<i>Prof. Dr. Orhan ELMACI</i>	<i>Kütahya Dumlupınar Üniversitesi / Kütahya/TÜRKİYE</i>
<i>Doç. Dr. Ayça CAN KIRGIZ</i>	<i>İstanbul Kent Üniversitesi / İstanbul / Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Barış AYTEKİN</i>	<i>Kırklareli Üniversitesi / Kırklareli/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Bengü HIRLAK</i>	<i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi / Kilis/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Ceyda AYSUNA TÜRKYILMAZ</i>	<i>Marmara Üniversitesi / İstanbul / Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ</i>	<i>Hitit Üniversitesi / Çorum/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. H. Seçil FETTAHLIOĞLU</i>	<i>KahramanmaraŐ Sütçü İmam Üniversitesi / KahramanmaraŐ/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. İnci ERDOĞAN TARAKÇI</i>	<i>Bilecik Őeyh Edebali Üniversitesi- Bilecik/TÜRKİYE</i>
<i>Doç. Dr. Mustafa BÜTE</i>	<i>İstanbul Üniversitesi / İstanbul/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Osman AĞIR</i>	<i>Malatya İnönü Üniversitesi – Malatya/TÜRKİYE</i>
<i>Doç. Dr. Yavuz AKÇI</i>	<i>Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Zeliha TEKİN</i>	<i>Muş Alpaslan Üniversitesi / Muş / Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Elvan ULUCAN ÖZKAN</i>	<i>Çankırı Karatekin Üniversitesi / Çankırı / Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Erhan AKARDENİZ</i>	<i>Gaziantep Üniversitesi – Gaziantep/TÜRKİYE</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Kadir DELİGÖZ</i>	<i>Erzurum Atatürk Üniversitesi – Erzurum/TÜRKİYE</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Mert ÖZGÜNER</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman/ Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Nurettin KOCA</i>	<i>KahramanmaraŐ Sütçü İmam Üniversitesi / KahramanmaraŐ/ Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Sevda DEMİR</i>	<i>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi / Osmaniye/ Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Zeynep KÖSE</i>	<i>Hasan Kalyoncu Üniversitesi / Gaziantep / Türkiye</i>
<i>Dr. Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU</i>	<i>Mersin Üniversitesi- Mersin/TÜRKİYE</i>
<i>Dr. Zümral GÜLTEKİN</i>	<i>Ondokuz Mayıs Üniversitesi- Samsun/TÜRKİYE</i>

TARANAN İNDEKSLER VE VERİTABANLARI

ASOS Index		ISSN	
CiteFactor		IYTE LIBRARY	
COSMOS IF		idealonline	
DRJI		IIFACTOR	
EBSCOhost		Electronic Object Identifier (EOI)- CITEFACTOR	
Journal Factor		EUROPUB	
LOWA STATE-California, San Francisco		Eurasian Scientific Journal Index	
MBLWHOI LIBRARY		FERRIS STATE UNIVERSITY	
NAIST DIGITAL LIBRARY		GENERAL IMPACT FACTOR	
Research Bib		GITHUB	
Root Society for Indexing and Impact Factor Service		Scientific Indexing Services	
HARVARD LIBRARY		Türk Eğitim İndeksi	

A- GENEL İLKELER

1. **R&S (Research Studies Anatolia Journal)** ulusal, hakemli, endeksli e-dergi olup, yılda 4 sayı (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim) yayınlanır. Gerekli durumlarda özel ya da ek sayılar da yayınlanabilir.
2. **R&S Dergisi**, Sosyal ve Beşeri Bilimler alanlarındaki çalışmalarını yayınlayan bir dergidir. Yalnızca özgün bilimsel makalelere ilişkin metinleri yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla kongre ve sempozyum bildirimleri de makale çalışması olarak yayınlanabilir. Ancak bu yayının etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir.
3. **R&S Dergisi'ne** gönderilen yazıların daha önce herhangi bir mecrada yayınlanmamış olması ve sisteme eklendiğinde bir başka yayının organının yayını değerlendirme sürecinde bulunmaması gerekir.
4. Herhangi bir yazının **R&S Dergisi'ne** elektronik sistemine eklenmesi, yazının yayınlanması için başvuru olarak kabul edilir ve yazının değerlendirilme süreci başlar.
5. Başvurunun yapılmasından yazının yayınlanması aşamasına kadar uzanan süreçteki bütün işlemler elektronik ortamda gerçekleşir.
6. Yayınlanması için **R&S Dergisi'ne** gönderilen yazıların basım ve yayını hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayını organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz. **R&S Dergisi**, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayımlayabilir.
7. **R&S Dergisi'ne** gönderilmiş yazılardan kaynaklanması muhtemel herhangi bir yasal, hukuksal, ekonomik ve etik sorumluluk, söz konusu yazı yayınlanmış olsa bile yazarlarına aittir. Dergi herhangi bir yükümlülük kabul etmez.
8. **R&S Dergisi'nin** yayını dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce dilinde gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayınlanır.

B- ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİNE İLİŞKİN DERGİ POLİTİKASI

1. Etik Kurul izni gerektiren çalışmalar (anket ya da ölçek uygulamayı gerektiren, görüşme ve gözlem içeren; doküman, resim, anket vb. diğerleri tarafından geliştirilen ve kullanım izni gerektiren çalışmalar) için etik kurullardan ya da komisyonlardan gerekli izinlerin alınması, bunların makale içeriğinde belirtilmesi ya da ek olarak sunulması gerekmektedir. Bu izinlerin olmaması durumunda yayını ön inceleme safhasında yazara iade edilir.
2. Hakem değerlendirmelerinde olan araştırmalara ilişkin ham verilerin hakemler tarafından talep edildiğinde sunulması şarttır. Verilerin makalenin yayını sonrasında da gerektiğinde sağlanması zorunludur.

C- MAKALE BENZERLİK RAPORU VE BENZERLİK ORANINA İLİŞKİN DERGİ POLİTİKASI

1. Aday makaleler akademik intihal engelleme programından (Ithenticate, intihal.net vb.) geçirilmektedir.
2. Benzerlik oranı %20'ye kadar olan çalışmalar değerlendirme sürecine kabul edilmektedir.
3. Benzerlik oranı %20'nin üzerinde olan çalışmalar ön kontrol aşamasında yazar(lar)a iade edilecektir.

D- YAZARLAR İÇİN ETİK KURALLAR

1. Yazarlar çalışmalarının özgün olduğunu garanti eder ve diğer araştırmacıların fikir, dil, resim, grafik ve tablolarına çalışmalarında yer verdikleri zaman bunu alıntı olarak belirtmek durumundadır. Kaynağı belirtmeden yapılan alıntı intihal nedenidir.
2. Çalışmada adı geçen her yazar çalışmanın içeriğinden aynı oranda sorumludur. Çalışmaya katkısı olup da araştırmacının ismine yer verilmemesi veya katkısı olmadığı halde haksız yere adına yer verilmesi kabul edilemez bir durumdur.
3. Yazarlar araştırmalarının bulgularına sadık kalmalıdır. Bulguların değiştirilmesi, bulgu ve sonuç uydurmak ve bunlardan yola çıkarak araştırma yapmak söz konusu değildir. Veriler ve materyaller üzerinde oynama, silme, çıkarma ya da baş etmesi güç verilerin yorumlanma işlemini atlama gibi durumlar güven kırıcıdır.
4. Çalışmanın dergilere eş zamanlı gönderimi söz konusu olamaz. Yazarlar önceden yayımlanmış çalışmalarını da dergiye gönderemezler.
5. Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar; İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması; İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar; Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar; Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar için Etik Kurul İzin belgesinin alınmış olması ve bu durumun makalede belirtilmesi; Olgu sunumlarında "Aydınlatılmış onam formu"nun alındığının belirtilmesi; Başkalarına ait ölçek, anket, fotoğrafların kullanımı için sahiplerinden izin alınması ve belirtilmesi; Kullanılan fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine uyulduğunun belirtilmesi gerekmektedir.

E- HAKEMLER İÇİN ETİK KURALLAR

1. Hakemler değerlendirme sürecinin gizli olduğunu ve üçüncü kişilerle paylaşılmaması gerektiğini bilmelidir.
2. Hakemler, belirlenen süre içerisinde çalışma ile ilgili objektif, tarafsız, bilimsel, anlaşılır ve yapıcı bir değerlendirme raporu sunmalıdır.
3. Hakem raporları, makalenin bilimsel niteliği (ele aldığı konu, kullanılan yöntem ya da ilgili literatürün uygun kullanımı) ile ilgili değerlendirme de içerecektir. Bu değerlendirme olumlu ya da olumsuz, içerik hakkında mutlaka yapılmalıdır.

4. Çalışmanın intihal olduğu ya da önceden başka bir yerde yayımlandığı anlaşılması üzerine hakemler durumu editöre bildirmelidir.

F- DEĞERLENDİRME SÜRECİ

1. R&S Dergisi'nin sistemine yüklenen her yazı, ilk olarak editör veya editör yardımcıları tarafından yazım ve yayın ilkelerine uygunluğu bağlamından değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda, yazar tarafından yapılması gereken düzeltmeler olursa, yazı, editörler tarafından düzeltme istenerek yazara iade edilir.
2. Yazım ilkelerine uygun olmayan yazılar hakeme gönderilmez.
3. Yazım ve yayın ilkeleri açısından değerlendirilmeye uygun bulunan yazılar hakemlere yönlendirilir. Editör onayından geçen her yazının değerlendirilmesi için en az iki hakem görevlendirilir. Hakemler yazının temsil ettiği alan ve anabilim dalında uzmanlıkları bulunan kişiler arasından seçilir.
4. Hakem ve yazarların isimleri karşılıklı olarak birbirlerinden gizli tutulur.
5. Hakemlerin kendilerine gönderilen yazıyı değerlendirme süreleri azami 25 gündür. Bu süreç sonunda rapor edilmeyen yazı için yeni bir hakem tayin edilir.
6. Alan değerlendirmesinden iki olumlu hakem raporu alan yazı yayınlanmaya hak kazanır. Bir olumlu bir olumsuz hakem raporu alan yazı, üçüncü bir hakeme gönderilir ve yazının yayınlanıp yayınlanmaması üçüncü hakemin raporu doğrultusunda belirlenir.
7. Hakemler, düzeltme istedikleri yazıyı yayınlanmadan önce bir kez daha görmek isteyebilirler. Bu talebin raporda belirtilmesi durumunda metnin düzeltilmiş biçimi sistem tarafından otomatik olarak hakeme gönderilir.
8. Yazarlar, makul çerçevede ve ikna edici verilerle birlikte hakem raporuna itiraz edebilirler. İtirazlar dergi yönetimi tarafından incelenir ve uygun görüldüğü takdirde konu ile ilgili olarak farklı bir hakemin (ya da hakemlerin) görüşlerine başvurulabilir.
9. R&S Dergisi'nin elektronik sistemine eklenen yazıların değerlendirme sürecinin hangi evresinde olduğu, yazarlar tarafından kendi üyelik bilgileri kullanılarak takip edilebilir. Hakem süreci titizlikle izlenmeli, sistem yalnızca bir kez değişiklik hakkı verebildiğinden dolayı yapılması muhtemel değişiklikler için her iki hakem değerlendirmesinin de sonuçlanması ve raporların sisteme girilmesi beklenmelidir.
10. Dergi editörleri, hakemler tarafından verilen düzeltmeleri titizlikle takip eder. Bu doğrultuda, editörler tarafından bir yazının yayınlanması ya da yayınlanmaması yönünde karar alınabilir.
11. R&S - Research Studies Anatolia Journal dergisi **ÜCRETSİZ** bir dergidir.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

61-157

Mesut ERSİN & Ahmet Turan ÖZTÜRK

Psikolojik Sermayenin Örgütlerde Ölçülmesine Yönelik Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama

61-75

For the Measurement of Psychological Capital in Organizations Mersin Metropolitan Municipality an Application

Mithat BÜYÜKHAN

Uluslararası ve Ulusal Mevzuata Göre Türkiye'deki Suriyelilerin Hukuki Statüsü

76-90

According to International and National Legislation Legal Status of Syrians in Turkey

Şeyma SERTÇELİK

Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Belirleyicileri: Türkiye İçin Yapısal Kırılmalı Zaman Serisi Analizi

91-102

Determinant's of Female's Labor Force Participation Rate: Time Series Analysis with Structural Break for Turkey

Mehmet TAMER & Demet DÖNMEZ

Kamu Yönetiminde Yenilikçi Bir Yaklaşım ve Dönüşüm Modeli: Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı

103-114

An Innovative Approach and Transformation Model in Public Administration: Investment Monitoring and Coordination Directorate

Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL & Ahmet COŞKUN

Balanced Scorecard (BSC) as a Strategic Performance Management Tool: Application in a Multinational Bank

115-129

Bir Stratejik Yönetim Aracı Olarak Kurumsal Karne: Çok Uluslu Bir Banka Uygulaması

Nazan GÜNGÖR KARYAĞDI

Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmanın Mesleki Açından Değerlendirilmesi: Diyarbakır İlinde Nitel Bir Araştırma

130-142

Professional Evaluation of Woman in Accounting Profession: A Qualitative Research in Diyarbakır Province

Göktuğ ŞEKER

Seçim Sonuçları Temelinde Elazığ Siyasetinin Karşılaştırmalı Analizi

143-157

Comparative Analysis of Elazığ Politics on the Basis of the Election Results

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Ersin, M. & Öztürk, A. T. (2021). "Psikolojik Sermayenin Örgütlerde Ölçülmesine Yönelik Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama", R&S -Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue:2; pp:61-75

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye Boyutları, Mersin Büyükşehir Belediyesi

Keywords: Organizational Behavior, Psychological Capital Dimensions, Mersin Buyuksehir Municipality

Makale Türü Araştırma Makalesi

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTLERDE ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE BİR UYGULAMA*

For the Measurement of Psychological Capital in Organizations Mersin Metropolitan Municipality an Application

Mesut ERSİN¹

Ahmet Turan ÖZTÜRK²

Geliş Tarihi / Arrived Date
12/08/2020

Kabul Tarihi / Accepted Date
03/03/2021

Yayınlanma Tarihi / Published Date
30/04/2021


ÖZ


ABSTRACT

Günümüzün sürekli değişen dünyasında, insan kaynaklarının etkin yönetimi oldukça önemlidir ancak buna farklı yönetim felsefeleri ve yöntemleri eşlik etmektedir. Bu yöntemlerden bir tanesi de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye, sürdürülebilir rekabet gücü üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Psikolojik sermayenin olumlu etkilerinin bir organizasyondaki maliyetleri düşüreceği ve olumsuz etkileri azaltacağı beklenmektedir. İlgili literatür ve teorinin gözden geçirilmesi çerçevesinde Mersin Büyükşehir Belediye çalışanlarının psikolojik sermayelerinin ölçümüne dayanan bu çalışma, psikolojik sermayenin alt boyutları çerçevesinde uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizine uygunluğunun ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda Mersin Büyükşehir Belediyesinde çalışan 431 kişiye uygulanan anket uygulamasından elde edilen veriler psikolojik sermayenin alt boyutları çerçevesinde açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin kullanılmasının nedeni bir ölçme aracının özel bir çalışma grubunun faktör yapısını keşfedilmesinde kullanılmasıdır. Açıklayıcı faktör analizi neticesinde, psikolojik sermayenin 4 boyutu, toplamda varyanstaki değişimin %76,79'unu açıkladığından faktörlerin açıklanma oranı yeterli bulunmuş olup, doğrulayıcı faktör analizi de uygulanarak neticelendirilmiştir. Araştırmanın bulguları; psikolojik sermaye seviyesinin belirlenmesinde psikolojik sermayenin alt boyutlarından yeterlilik boyutu en fazla etkili iken, dayanaklılık boyutu psikolojik sermaye düzeyinin belirlenmesinde en az etkilidir.

In today's ever-changing world, effective management of human resources is very important, but this is accompanied by different management philosophies and methods. One of these methods is psychological capital. Psychological capital has a positive effect on sustainable competitiveness. It is expected that the positive effects of psychological capital will reduce costs in an organization and reduce negative effects. This study, which is based on the measurement of the psychological capital of Mersin Metropolitan Municipality employees within the framework of reviewing the relevant literature and theory, aims to reveal the suitability of the data in the scales applied within the framework of the sub-dimensions of psychological capital to factor analysis. In this context, the data obtained from the questionnaire applied to 431 people working in Mersin Metropolitan Municipality was performed in the framework of the sub-dimensions of psychological capital. The reason for using the explanatory factor analysis is that a measurement tool is used to discover a specific study group sub-factor structure. As a result of the explanatory factor analysis, since the 4 dimensions of psychological capital explain 76.79% of the change in variance in total, the explanation rate of the factors was found to be sufficient and applying the confirmatory factor analysis concluded it. The findings of the research; one of the sub-dimensions of psychological capital, self-efficacy dimension is the most effective in determining the level of psychological capital, while the resilience dimension is least effective in determining the level of psychological capital.

* Bu makale; Dr. Öğr. Üyesi A. Turan Öztürk'ün danışmanlığında, Mesut Ersin tarafından hazırlanan ve THK Üniversitesi SBE İşletme ABD. da 2018 tarihinde kabul edilen tezden üretilmiş olup;30.06.2020 tarihinde yapılan 5.EMI Uluslararası Girişimcilik Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

¹  Bilim Uzmanı, Mersin Büyükşehir Belediyesi. mesut_ersin2@hotmail.com Mersin / Türkiye

²  Dr. Öğr. Üyesi, THK Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, atozturk@thk.edu.tr Ankara/ Türkiye

GİRİŞ

Tüm dünyada varlıklarını gösteren güçlü rekabet koşulları altında büyümeyi hedefleyen kuruluşlar için, mevcut insan kaynaklarını geliştirmek ve dürüst, açık, ahlaki liderlerle çalışmak, özellikle de çalışanların güven duygusunu artırarak fark yaratmak için çok önemlidir. Bu bağlamda örgütler; çalışanlarını, kendilerini tanıyarak, değerlerini ve inançlarını sorgulayarak bir bilinç seviyesine ulaşmaktadır. Ayrıca örgütler kendilerini nasıl kontrol edebildiklerini ve faaliyetlerini aynı çatı altında birleştirebileceklerine yönelik yol gösterici olan psikolojik sermayelerini geliştirmeyi hedeflemektedirler. Bu bağlamda, psikolojik sermaye, bireyin dört psikolojik kaynak içeren pozitif psikolojik gelişim durumunu ifade etmektedir: (a) öz-yeterlik, yani bireyin belirli bir hedefe ulaşmak için yeteneklere ve kaynaklara sahip olacağına olan güveni; (b) iyimserlik, yani başarıya ulaşmak için olumlu beklentilerdir. Başka bir ifadeyle, psikolojik sermaye kavramı, artan refah, iş ve yaşam memnuniyeti ile güçlü bir şekilde bağlantılıdır. (c) Umut, amaca ulaşmak için azimle gayret gösterme, en zor anlarda hedefe gidecek yeni yollar aramayı ifade ederken; (d) dayanıklılık zorluklar karşısında direnebilme ve her olumsuzluğa rağmen başarıya ulaşmadır.

Bu çerçevede, sunulan çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin alt boyutlarını (umut, dayanıklılık, iyimserlik ve özyeterlilik için) Mersin Büyükşehir Belediye'sinde çalışan memurların ve işçilerin algı düzeylerine uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizine uygunluğunun ortaya koyulmasıdır. Esasında, psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesine yönelik örgütlerde pek çok çalışma yürütülmüştür. Çünkü, psikolojik sermaye performansa yönelik bir kavram olup, akademik ve uygulayıcı çevrelerde büyük ilgi görmektedir. Bu nedenden kaynaklı olarak da yazında, psikolojik sermayenin performansı etkileyen ve gittikçe daha çok yaygınlık kazanan stratejik bir kaynak olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye için personel performansı ve yapılan işlerle ilgili davranışlarıyla tavırları açısından tahmin geliştirmeyi sağlayan bir sermaye çeşidi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Polatçı ve Akdoğan, 2014: 10). Bu bağlamda, psikolojik sermaye değerlerinin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Ayrıca sunulan çalışma büyük örneklem grubu çerçevesinde en güncel verilerle ele alınması bakımından literatüre katkı yapacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, psikolojik sermaye ve örgüt kültürü kavramları incelenerek, önemlerinden bahsedilmektedir. Bunlara ek olarak, bu bölümde psikolojik sermaye çeşitleri hakkında da genel bilgilerden bahsedilmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan literatüre yer verilmektedir.

Çalışmanın uygulama kısmı olan dördüncü bölümde, psikolojik sermayenin alt boyutları çerçevesinde uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizi yapılmıştır. Bu bağlamda, 1873'ten bu yana bir kamu kurumu olan ve köklü bir örgüt kültürüne sahip Mersin Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanlara yönelik yapılan anket çalışması ile veriler toplanarak analiz sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmaktadır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise, çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

TEORİK ÇERÇEVE

1970'li yılların sonlarına doğru örgüt kültürüne yönelik çalışmalar yürütülmeye başlanmış olup; söz konusu çalışmaların başında, T.J. Peters'in yapıtı "Symbols, Patterns and Settings" ve Pettigrew'in "On Studying Organizational Cultures" isimli çalışmalar gelmektedir. Pettigrew'in yürütmüş olduğu araştırmada kültürün örgüt çalışma sistemi üzerindeki etkisini ifade eden karmaşık değer, inanç ve varsayımların bir bütün olarak ele alınması gerektiği; örgüt kültürünün, personelin karar alma ve düşünüp değerlendirme nedenlerini ortaya koşan bilişsel sistemlerden meydana geldiği belirtilmektedir (Aydoğan, 2004: 203-215). Örgüt kültürü kavramı Robbins (1986: 430-431)'e göre, bir toplumun kendi içerisinde ve dış çevreye karşı gelişen uyum esnasında ortaya çıkan, pozitif sonuçlarla doğruluğu kanıtlanabilen, yeni üyelere problemleri düşünme ve algılamanın yöntemi olarak öğretilmesi gereken temel varsayım örüntüleridir. Örgüt

kültürü kavramını ve tanımlarını farklı bakış açılarına göre sınıflandıran Terzi (2000: 21-23)'ye göre örgüt kültürü; bir kitlenin ortak kararlar çerçevesinde geliştirdiği kurallar ve söz konusu örgütün ortak hedeflerini gerçekleştirmek üzere sahip oldukları ideoloji, fikir, beklenti, değer, varsayım ve tutumlardır. Bu çerçevede ele alınan psikolojik sermaye, birçok olumlu örgütsel davranış kıstasını bir araya getiren ve bütünleştiren üst düzey bir çekirdek yapıdır (Luthans ve diğ., 2008: 820). Yani, psikolojik sermaye kavramı pozitif örgütsel davranış kuramına dayanmaktadır. Bu noktada, Pozitif Örgütsel Davranış (POB), "günümüzün işyerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları güçleri ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması" olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a: 695). POB kökenleri, 1998 yılında Martin Seligman ve meslektaşları tarafından başlatılan Pozitif Psikoloji hareketinden geliştirilmiştir. Pozitif Psikoloji, psikolojideki odağı işlevsiz akıl hastalıklarından akıl sağlığına kaydırmayı hedefleyerek, insan gücünün inşasına daha fazla odaklanmayı gerektirmektedir. Pozitif psikolojinin analiz seviyeleri subjektif seviyede geçmişle mutluluk ve memnuniyet gibi pozitif öznel deneyim, şimdilerde akış ve mutluluk ve geleceğe umut ve iyimserlik gibi olumlu öznel deneyimdir. Bireysel düzeyde ise yani sevgi kapasitesi, cesaret, estetik duyarlılık, sebat, affetme, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik gibi olumlu özellikler ele alınmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Fred Luthans ise, pozitif psikolojiyi örgütsel ortama entegre ederek, 1999'da pozitif örgütsel davranış araştırmalarına öncülük etmiştir. Luthans'a (2002b: 57) göre, insanlar hem en iyi benlikleri hem de kendileri olabilecekleri güçlü yanlarını vurgulayan çalışma ortamları tasarlamının yollarını bulmaya çalışmaktadır. Çalışmalarda, işlerinde memnun olan çalışanların daha üretken olduğu, daha az işe yaramadığını ve daha fazla örgütsel bağlılık sergilediğini göstermektedir (Culbertson ve Fullagar, 2010: 425).

Bu bağlamda, psikolojik sermaye ise kişilerin güçlü ve pozitif yönlerini anlamaya ve geliştirmeye odaklanmakta ve kişilerin hangi hallerde daha mutlu, başarılı ve iyi insanlar olabileceğini öğretme eğilimindedir. Psikolojik sermaye ifadesi, üretkenliği ve iş performansını yükseltmede iş çevrelerinin ana noktasıdır. Pozitif psikolojik sermaye ise, bir kişinin psikolojik olarak pozitif gelişimini kastetmektedir. Bireylerin söz konusu şekilde gelişmesiyle, bu görevleri başarıyla yerine getirmek için gereken çabayı gösterebilmek için zor görünen görevleri üstlenerek; kendine güven özelliklerine sahip olmalı, şimdiki ve gelecekteki başarıya ulaşmayı pozitif düşünmeli, başarılı olmak üzere hedefleri etrafında efor göstermeli ve gerektiği zaman amaca ulaşan yolları tekrardan değerlendirmelidirler. Ayrıca, sorunlar ve sıkıntılarla karşılaşmalar bile iyileşme ve başarıya devam edebilme özelliğine sahip olmaları gerekmektedir (Luthans ve diğ., 2007: 3). Pozitif psikoloji Gable ve Haidt (2005: 103) tarafından insanoğlunun, gruplarla örgütlerin gelişimine ya da iyi bir biçimde çalışmasına katkıda bulunan süreçlerle şartların bilimi olarak ifade edilmektedir. Söz konusu kavram Sheldon ve King'e (2001: 216) göre, sıradan bir bireyin kuvvetli yönleriyle erdemlerini inceleyen bir bilimsel disiplin şeklinde tanımlanmaktadır. Böylece pozitif psikolojinin ana hedefinin insanın potansiyellerini hayata döken düzenli yapılar yaratmak olduğu anlaşılmaktadır (Akt. Peterson ve Spiker, 2005:154).

Psikolojik sermaye örgütlerin işleyişindeki birtakım aksaklıklara karşın yeni çözümler bulmayı vaat etmektedir. Bu kapsamda psikolojik sermayenin özelliklerinin insan kaynaklarının gelişimine ve daha verimli kullanılmasına katkı sağladığı savunulmaktadır (Salanova ve OrtegaMaldonado, 2019: 82). Bu bağlamda, psikolojik sermayenin genel özelliklerine aşağıda değinilmiştir.

- Psikolojik sermayenin kaynağı, teoriye ve araştırmaya dayanmaktadır, geçerli ölçme teknikleri kullanılır ve durum temelli bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla değişim ve yeniliklere açık bir yapıdadır. Bu kapsamda ölçülebilen, geliştirilebilen ve performans ile ilişkilendirilebilen psikolojik kapasiteler ile ilgilenmektedir (Luthans ve Youseff, 2004: 338).
- Psikolojik sermaye teorik bir temelde yükselir. Psikolojik sermaye, Alex Stajkovic'in "iş motivasyonu" teorisi, pozitif psikoloji ve Albert Bandura'nın "sosyal biliş" teorisini içerir.

Psikolojik sermayenin çatısı altında entegre edilmiş umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve dayanıklılık farklı farklı incelendiği zaman, daha az katma değer oluşturdıkları gözlemlenmektedir (Luthans ve diğ., 2007: 122).

- Psikolojik sermaye, öteki sermaye tiplerinden daha çok katma değer oluşturmaktadır. Bu nedenle, psikolojik sermayeyle insan ve toplumsal sermayelerinin dışında bir sermaye tipi olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda “psikolojik sermaye” kavramı; yalnızca eğitim ve öğretim programları veya beşeri sermaye gibi deneyimler yoluyla elde edilebilecek bilgi, beceri ve yeterliliklerle ilişkili değildir. Ayrıca, toplumsal sermaye vb. çevreleri ile faydalı ve fonksiyonel ilişkiler geliştiren bir grup bireyin ilişkileriyle hiç alakalı değildir (Larson ve Luthans, 2006: 48).
- Psikolojik sermaye geliştirilebilecek bir kavramdır fakat, diğer olumlu yaklaşımlarda incelenen kavramlar ekseriyetle kısıtlı ve geliştirilmesi güç olan kişilik temelli yapıları kapsamaktadır (Linley ve Joseph, 2004: 43).
- Psikolojik sermayenin duruma dayalı bir yaklaşımı olduğu sürece, yumuşak ve değişime açık bir bakış açısı benimsemekte ve genel olarak duyu ilkelerini kastetmemektedir. Memnuniyet, pozitif ve esenlik, mutluluk, sebep, memnuniyet, affetme ve cesaret gibi bireylerin özellikleri gelişime açıktır ve bu nedenle psikolojik sermaye kapsamına girmektedir (Walumbwa ve diğ., 2011: 11).
- Psikolojik sermaye ölçülebilir bir kavram olup, diğer sermaye çeşitlerinde görüldüğü gibi psikolojik sermayenin de yapılan yatırımlar karşılığında ne şekilde çıktılar üretilmesini sağlayacağı belirlenebilmektedir (Luthans ve diğ., 2007: 10).
- Psikolojik sermaye olumlu davranışlarla ilişkilidir. Psikolojik sermaye üretkenliği etkilemesi beklenen bireysel özellikleri içine almaktadır (Avey ve diğ., 2011).

Örgüt kültürü ile ilgili mevcut birçok araştırma yapılmış olup, örgüt kültürü üzerinde çalışma yapmış olan araştırmacılar, söz konusu kavramı sosyal grup bakımından incelemekte ve bahsi geçen sosyal grubun üyelerince paylaşılan bilişsel bir ekipman olarak betimlemektedirler (Tierney, 1997). Örgüt kültürü hakkında çalışmalar yürüten araştırmacılar, kültürü oluşturan değişik faktörleri çeşitli araştırmacı, nesnellik ve öznellik ile örgüt üyelerince gözlemlenme düzeylerine göre incelemelerinde değişiklikler meydana getirmiştir. Bu açıdan unsurlar, çalışmacılar tarafından birbirlerinden farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır (Zamanou ve Glaser, 1994). Son yıllarda, psikolojik sermaye işletme literatüründe epeyce tartışılan bir değişken haline gelmiştir. Yerel ve küresel literatürde psikolojik sermayedeki örgütsel sonuç değişkenleri üzerindeki etkilerini ele alan çalışma sayısının giderek arttığı görülmektedir. Fakat, örgütlerde psikolojik sermayenin değerlendirilmesi üzerine yapılan çalışmaların ise kısıtlı olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye üzerine yapılan ulusal çalışmalardan bazıları aşağıda değerlendirilmektedir.

Şevik (2020: 206) çalışmasında, olumlu psikolojik sermayenin ve onun alt boyutlarının algılanan örgütsel politikanın örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi üzerindeki aracı rolü araştırılmıştır. Bununla ilgili olarak 660 devlet ve özel sektör çalışanı tarafından Afyonkarahisar’da uygun örnekleme yöntemi kullanılarak bir anket gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları olarak, olumlu psikolojik sermayenin algılanan örgütsel politikanın etkisi üzerindeki kısmi aracılık görevi örgütsel sessizlik belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarında algılanmış olan örgütsel bakış açısının negatif tesirlerini azaltmada arabuluculuk rolü ile ilgili olarak; iyimserlikle, dayanıklılık alt boyutlarının örgütsel sessizlikte kısmi aracı rolü söz konusudur.

Yalap ve Baygın (2020: 49) ise, adli şefkatin, adliyelerde çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki psikolojik sermaye düzeylerinin etkisinde aracılık rolü olup olmadığını araştırmaktadır. Veriler Tokat şehir merkezi ve ilçelerinin merkezlerindeki toplam 189 kamu görevlisinden anket formlarıyla elde edilmiştir. Çalışma değişkenlerinin arasında anlamlı ilişkisel sonuçlar nedeniyle psikolojik sermaye seviyelerinin örgütsel bağlılık üzerindeki tesirinde öz-şefkatin “kısmi aracılık rolü” bulunduğu neticesinde varılmıştır.

Şen ve Mert (2019: 9) makalelerinde, psikolojik sermayenin iş doyumu, örgütsel bağlılıkla sinizm üstündeki tesiri araştırmıştır. Bu çalışmada veriler, savunma sanayiindeki üç değişik işletmede çalışan toplam 295 kişinin katılımı ile elde edilmiştir. Çalışmadan ulaşılan bulgular çerçevesinde, psikolojik sermayenin; iş doyumu, örgütsel bağlılık ve sinizm gibi bağımlı değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Acaray da (2018: 83), pozitif psikolojik sermayenin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini incelemektedir. İstanbul'da çeşitli eğitim kurumlarında tam zamanlı çalışan 267 öğretmenden kolaylık örnekleme yöntemi ile toplanan bu çalışmanın neticeleri; pozitif psikolojik sermayenin mafsallı muhalefet, gizli muhalefetle yerinden edilmiş muhalefet üstünde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Çalışkan ve Pekkan (2017: 17) araştırmada, psikolojik sermayeyle örgüt desteğinin işe yabancılaşma üzerindeki tesirleri incelenmiştir. Diğer taraftan, iş yabancılaşması ve psikolojik sermaye arasında örgütsel desteğin arabuluculuk rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda, Ankara ilinde savunma sanayi sektöründeki bir katılımcı çalışanın anketi ile elde edilen veriler analiz edilmektedir. Bu çalışma ile psikolojik sermayeyle örgütteki desteğin işe yabancılaşma üzerinde etkisinin olduğu ve psikolojik sermayenin alt boyutlarının olumlu ve anlamlı olarak kullanılan tüm değişken faktörleri etkilediği ortaya konularak, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye üzerinde kısmi aracılık rolü olduğundan bahisle, çalışanların yabancılaşma düzeyi tespit edilmiştir.

Ocak ve diğ.'nin (2016: 113) çalışmasında, örgütsel psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik alt boyutlarının işçilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu tutumları üzerindeki etkileri test edilmektedir. Veriler Bosna'da çalışan 215 Boşnak öğretmenden toplanmış ve analizin sonuçları yalnızca iyimserliğin örgütsel bağlılıkla iş doyumu üstünde pozitif etkileri olduğunu göstermiştir.

Çetin ve diğ.'nin (2013: 31) makalesinde, denetim odağı olarak kişilik faktörünün ve destekleyici örgütsel kültürün bağlamsal faktörünün örgütsel psikolojik sermaye üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri araştırılmaktadır. Veriler, anket yöntemi kullanılarak büyük bir şirketin 211 personelinden toplanmıştır. Sonuçlar, destekleyici örgüt kültürüyle kontrol odağının psikolojik sermaye üzerindeki direkt tesirlerinin yanında, destekleyici örgüt kültürüyle psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri etkileyen kontrol merkezinin arabulucu etkilerinin de araştırıldığını ortaya koymaktadır. Çetin ve Basım (2012: 121) çalışmada ise, örgütsel psikolojik sermayenin yapısını araştırılmakta ve yaygın olarak kullanılan bir ölçeğin Türkçe çevirisinin güvenilirliğini ve geçerliliğini incelenmektedir. Örneklem kamu sektöründe çalışan 235 düşük ve orta düzey yöneticiden oluşmaktadır. Bulgular ölçeğin alt boyutları için güvenilirlik katsayılarının 0,67'yle 0,85 arasında değiştiğini ve faktörlerin test-tekrar test güvenilirliklerinin 0,70'le 0,77 arasında değişim gösterdiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, faktör analizi sonuçları "iyimserlik", "umut", "dayanıklılık" ve "öz yeterlilik" boyutlarını ölçen 4 etkenli modelin uygunluğunu teyit etmiştir. Sonuçta, Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçe versiyonunun güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Uluslararası alanyazından; Luthans ve diğ.'nin (2010: 41) çalışmalarında, psikolojik sermaye müdahalesinin eğitim yönergelerine uymanın, katılımcıların performansının iyileşmesine neden olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Sonuçlar, psikolojik sermaye müdahalesi gibi kısa eğitim müdahalelerinin yalnızca katılımcıların psikolojik sermayesini geliştirmek için kullanılamayacağına, aynı zamanda iş başındaki performanslarında bir iyileşmeye de yol açabileceğine ulaşılmıştır. Simons ve Buitendach'in (2013: 2) araştırmalarındaki amacı, çağrı merkezi çalışanları arasında psikolojik sermaye, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek ve ayrıca, psikolojik sermayenin ve işe bağlılığın çağrı merkezi çalışanlarının örgütsel bağlılığı için öngörücü değer taşıyıp taşımadığını ortaya koymaktır. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik sermaye, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Sonuçlar, iş katılımının örgütsel bağlılığın tek önemli öngörücüsü olduğunu göstermektedir.

Etebarian ve diğ., (2012: 5057) makalelerinde, İran'daki bir ticaret organizasyonunda çalışanların psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, örgütsel

bağlılık ve umudun (psikolojik sermayenin boyutlarından biri olarak) pozitif yönde ilişkili olduğunu, ancak örgütsel bağlılığın dayanıklılıkla ters orantılı olduğunu gösterdi. İyimserlik ve öz-yeterlik (güven) ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, sürekli bağlılık ve normatif bağlılığı içeren üç boyuttan sadece psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki 0,05'te anlamlıdır. Regresyon analizi, 0,355 katsayılı psikolojik sermaye boyutlarından yalnızca umut ve -0,521 dayanıklılığın örgütsel bağlılığı yordamlayabildiğini göstermiştir. Rego ve diğ., (2016: 129) araştırmalarında, gerçek liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü analiz edilmiştir. Sonuçlar, pozitif psikolojik sermayenin gerçek liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Bununla birlikte, bu arabuluculuğun yalnızca pozitif psikolojik sermayenin dört boyuttan üçü için (öz-yeterlik, umut ve iyimserlik) yapıldığını da belirtmektedirler. Ayrıca dayanıklılığın örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini de göstermektedir.

Robyn ve Mitonga-Monga (2017: 702) makalelerinde, çalışanların bağlılığı ile ilişkili olarak psikolojik sermaye ve işe bağlılığı incelenmiştir. Sonuçlar, psikolojik sermayenin işe bağlılığı ve çalışan bağlılığı ilişkilerini öngördüğünü göstermektedir. Kim ve diğ., (2019: 108) ise, psikolojik sermayenin çeşitli öncüllerini ve sonuçlarını test ederek, psikolojik sermayenin spor çalışanları arasında psikolojik refah ve iş tatmini üzerindeki rolünü incelemişlerdir. Sonuçlar, çalışanların anlamlı çalışmalarının ve destekleyici bir örgütsel iklimin, psikolojik sermayeyi olumlu etkilediğini ve dolayısıyla yüksek düzeyde iş tatmini ve psikolojik iyilik sağladığını göstermektedir.

METODOLOJİ

Çalışmanın dördüncü bölümünde, Mersin Büyükşehir Belediye'sinde çalışan memurlar ve işçilere yönelik yapılan anket çalışma yöntemi ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu bağlamda bölüm; araştırmanın amacı ve kapsamı, örneklem secimi ve verilerin toplanması, veri toplama aracı, verilerin analizi ve bulgular alt başlıklarından oluşmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmanın gayesi, psikolojik sermayenin alt boyutlarının, Mersin Büyükşehir Belediye'sinde çalışan 421 kişinin algı düzeylerinin ortaya koyulmasıdır. Bu araştırma kapsamında 1873'ten bu yana bir kamu kurumu olan ve köklü bir örgüt kültürüne sahip Mersin Büyükşehir Belediyesinde çalışan 454 işçi ve memur üzerinde psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır.

Örneklem Seçimi ve Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamındaki kişilerin Mersin Büyükşehir Belediyesinden seçilmesinin sebebi belediye'deki örgüt kültürünün güçlü olmasıdır. Araştırmada Mersin Belediyesi çalışanları ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek anketler çalışma grubuna uygulanmıştır. Toplam 454 kişiden anket verisi elde edilmiştir. Veri girişi esnasında, 23 adet anketin eksik yanıtlandığı gözlemlenmiş, dolayısıyla 431 adet anket analize dahil edilmiştir. Mersin Belediyesinde memur ve işçi statüsünde 6600 kişi bulunmaktadır. Yani; ana kütle 6600 kişidir. Bu kapsamda, $p = 0.5$ ve $q = 0.5$ için yeterli olduğundan örneklem için en az 384 kişinin olması yeterlidir. Eğer, hedef kitledeki birey sayısı biliniyorsa 384 kişinin yeterliliği aşağıda verilen formül ile bulunmuştur.

$$n = N \cdot t^2 \cdot pq / d^2 (N-1) + t^2 \cdot pq$$

Formülde; N: Hedef kitledeki birey sayısı, n: Örneklem alınacak birey sayısı, p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı), q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı), t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer (0.05 için 1.96), d: Olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır ve literatürde 0.05 alınır (Aktürk ve Tekman, 2016: 430).

$n = 6600 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 / (0.05)^2 (6600-1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 = 384$ birey ile görüşülmelidir. Bu çalışmada, 431 anket analiz edilmiştir. Araştırma grubunun demografik özelliklerine ilişkin detaylı bilgi aşağıdaki Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1 Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	259	60,1	60,1	60,1
	Kadın	172	39,9	39,9	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Eğitim	İlköğretim	25	5,8	5,8	5,8
	Lise	122	28,3	28,3	34,1
	Ön Lisans	130	30,2	30,2	64,3
	Lisans	111	25,8	25,8	90,0
	Yüksek Lisans	43	10,0	10,0	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Medeni Durum	Evli	205	47,6	47,6	47,6
	Bekar	188	43,6	43,6	91,2
	Boşanmış/Eşini Kaybetmiş	38	8,8	8,8	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Yaş	29 ve altı	144	33,4	33,4	33,4
	30-39 arası	193	44,8	44,8	78,2
	40-49 arası	77	17,9	17,9	96,1
	50 ve üstü	17	3,9	3,9	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Aylık Ortalama Hane Geliri	1500 TL'den az	6	1,4	1,4	1,4
	1500-2499 TL	21	4,9	4,9	6,3
	2500-3499 TL	129	29,9	29,9	36,2
	3500-4499 TL	170	39,4	39,4	75,6
	4500-5500 TL	65	15,1	15,1	90,7
	5500 TL'den fazla	40	9,3	9,3	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	
Mesleki Toplam Hizmet Süresi	1-5 yıl arası	133	30,9	30,9	30,9
	6-10 yıl arası	122	28,3	28,3	59,2
	11-15 yıl arası	87	20,2	20,2	79,4
	16-20 yıl arası	63	14,6	14,6	94,0
	21 yıl ve üstü	26	6,0	6,0	100,0
	Toplam	431	100,0	100,0	

Tablo 1'de görüldüğü üzere, Araştırmaya katılanların %60,1'i erkek iken %39,9'u kadındır. Katılımcıların %5,8'i ilköğretim, %28,3'ü lise, %30,2'si ön lisans, %25,8'i lisans ve %10,0'u ise yüksek lisans mezunudur. Ankete katılanların %47,6'sı evli, %43,6'sı bekar ve %8,8'i ise boşanmış veya eşini kaybetmiştir. Katılımcıların %33,4'ü 29 yaş ve altında, %44,8'i 30 ile 39 yaş arasında, %17,9'u 40 ile 49 yaş arasında ve %3,9'u ise 50 yaşın üzerindedir. Aylık ortalama hane geliri ankete katılanların %1,4'ünün 1500 TL'den daha az, %4,9'unun 1500 ile 2499 TL arasında, %29,9'unun 2500 ile 3499 TL arasında, %39,4'ünün 3500 ile 4499 TL arasında, %15,1'inin 4500 ile 5500 TL arasında ve %9,3'ünün ise 5500 TL'nin üzerindedir. Toplam hizmet süresi açısından değerlendirildiğinde ankete katılanların %30,9'u 1-5 yıl arasında, %28,3'ü 6-10 yıl arasında, %20,2'si 11-15 yıl arasında, %14,6'sı 16-20 yıl arasında ve %6,0'sı ise 21 yıl ve üzerinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Psikolojik sermaye seviyesini belirlemek için Luthans ve diğ. tarafından geliştirilen 24 maddeden meydana gelen 5'li Likert ölçeği olan "Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Anketi - PCQ)" tercih edilmiştir. Söz konusu ölçeğin 4 alt grubu vardır. Psikolojik sermayenin 1-6 maddeleri iyimserlik, 7-12 maddeler beklentileri, 13-18 maddeleri dayanıklılığı ve 19-24 maddeleri öz-yeterliliği ölçülmektedir. Ölçekteki 1, 3 ve 16. maddeler ters sorulardır ve kodları bilgisayar ortamına giriş esnasında yapılmıştır. Özgün ölçekte bulunan öğelerin sayısı ile sırası farklı olmaktadır. Bu çalışma Çetin ve Basım (2012) Türkçeye uyarlamıştır; çalışma, geçerliliğiyle güvenilirliği geçerli

olan formata dayanmaktadır. Anketin ilgili bölümlerinde kullanılan beş maddelik Likert ölçeğinin kodlaması ise "1 = Asla", "2 = Çok seyrek", "3 = Ara sıra", "4 = Sık sık", "5 = Her zaman" şeklindedir. Anketin ilk kısmı, ankete cevap veren kurumlar ve katılımcılar hakkında genel ve nüfusa dayalı bilgileri ölçmektir. 2. bölüm psikolojik sermaye ölçeğini içermektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinin Türk diline uyarlanması Çetin ve Basım'ın (2012) yaptığı ve ölçeğin iki değişik örneklem üzerinde uyguladıkları araştırmada güvenilirlik katsayıları; iyimserlik için 0,67, umut için 0,81, psikolojik dayanıklılık için 0,68 ve öz-yeterlik için 0,85 ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı ise 0,91 olup ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu bildirmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada tercih edilen ölçekten sağlanan veriler "SPSS 22.0 paket programı" yardımı ile analiz edilmiştir. Çalışmadaki algı düzeylerine uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizine uygunluğunun ortaya koymak için açıklayıcı faktör analizi (AFA) tercih edilmiştir. Çünkü, açıklayıcı faktör analizi araştırmacılara verilerinin yapısını keşfetme olanağı sunmaktadır (Uyumaz ve diğ., 2016: 661). Ölçekler için açıklayıcı faktör analizi esnasında, her şeyden önce verilerin faktör analizine uygunluğu incelenmiştir. Bu çerçevede, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme verimliliğinin veri seti, iyi bir seviye olan 0.70 değerinin üstünde 0.935 sonucuna ulaşmıştır (Kaya, 2013: 181). Analizde kullanılan maddelerin değişkenlerin tutarlılığını ölçen "Bartlett küresellik testi" istatistiki bakımdan değerli bulunmuştur ($\chi^2 = 4581.367$ ve $p = .000$). Testlerin neticesinde AFA için kullanılacak örnekle faktör analizinin uygunluğu tespit edilmiştir. Veri setinin gerçekleştirilen testler ile uygunluğunun doğrulanmasından sonra faktör yapısını belirlemek için faktör tutma metodu olarak "varimax" rotasyon yöntemi ve ana bileşenler analiz metodu tatbik edilmiştir. Faktörlerin yapısında, toplamdaki varyansın %76.79'unu tanımlayan dört faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Faktörlerin analizi neticesinde, Costello ve Osborne'un (2005) araştırmalarında belirttiği gibi Ekstraksiyon sütununda değeri 0.20'nin altında olan sorular, varyans değişikliği üzerinde çok az etkiye sahip oldukları için analizden çıkarılmıştır.

Bulgular

Çalışmada 4 boyut için genel cevap ortalaması 4,13 olarak elde edilmiştir. Anketin katılımcılarının ortalama cevap skoru 4,13 değeri ve üzeri ise, psikolojik sermaye algısı yüksek, 4,13 altı değerde kalanların psikolojik sermayesi düşük olarak ayrılmıştır. Bu karar için, basit bir mantık olan ortalamanın üzeri yüksek, ortalamanın altı düşük kararı temel oluşturmuştur. Diğer bir açıdan bakıldığında, "4" ve "5" kod cevabını verenler olumlu algılanmış, bu gruba yüksek kararı verilmiştir. Zaten ortalamaya bakarak da gidilse aynı karara ulaşıldığı görülmüştür. Mersin Belediyesi çalışanlarının psikolojik sermaye algısına yönelik sıklık dağılımı ise Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2 Mersin Belediyesi Çalışanlarının Psikolojik Sermaye Algısı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Psikolojik sermaye algısı düşük	147	34,1	34,1	34,1
Psikolojik sermaye algısı yüksek	284	65,9	65,9	100,0
Toplam	431	100,0	100,0	

Tablo 2'de görüldüğü üzere, çalışanların %65,9'u psikolojik sermaye algısı yüksek, %34,1'ini algısı düşük çıkmıştır.

4 boyut toplam varyanstaki değişimin %76,79'unu açıkladığından, faktörlerin açıklama oranı kâfi derecededir. Faktörleri teşkil eden soru kesimlerin açıkladığı varyans oranları, her faktörün alfa katsayısı ve her ifadenin faktör yük değeri ve ifade çıkarılırsa ulaşılacak alfa değerleri aşağıda verilmiştir. İçsel tutarlılığın ölçülmesinde önemli analizlerden birisi olan madde testi analizi yapılmış ve Cronbach Alpha değerlerinin yüksek olduğu ve ifadelerin kaldırılması ile iç tutarlılığın sağlandığı sonucuna varılmıştır. AFA sonuçları aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmiştir.

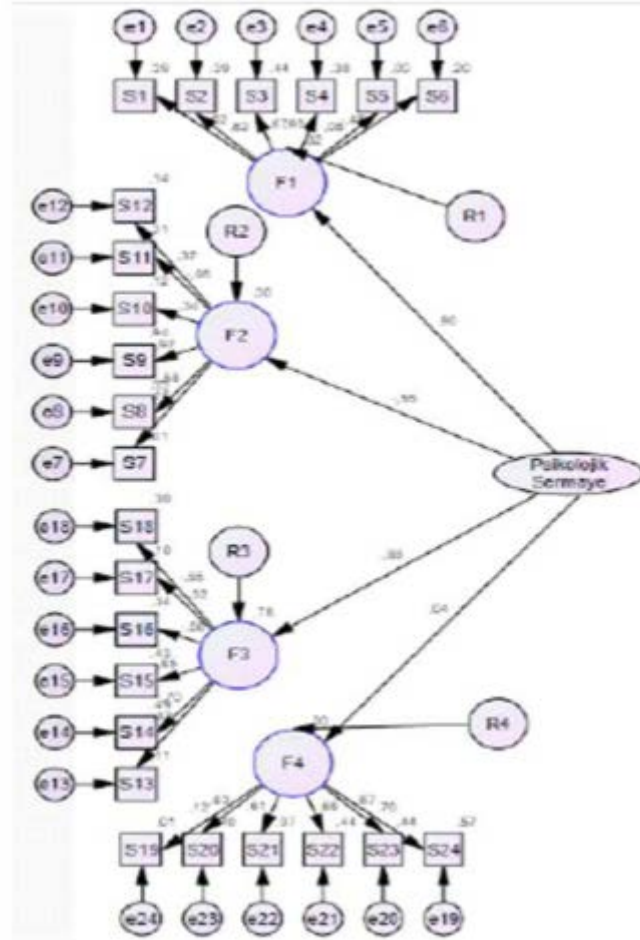
Tablo 3 AFA Sonuçları

Faktör 1: İyimserlik Boyutu	Açıkladığı varyans: 29.43	Cronbach Alpha (CA):0.904
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
1-Bu iş yerinde işler genellikle benim istediğim şekilde yürümez.	.689	0.891
2-İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini hak ederim.	.620	0.893
4-İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	.498	0.903
5-İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	.724	0.895
6-İşimle ilgili karşılaştığım olaylara "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	.504	0.892
Faktör 2: Umut Boyutu	Açıkladığı varyans: 19.79	Cronbach Alpha (CA):0.901
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
8-Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol olduğunu düşünüyorum.	.606	0.889
9-Eğer çalışırken kendimi bir çıkmazın içinde bulursam, bu durumdan kurtulmak için birçok yol düşünürüm.	.531	0.892
10-Şu anda kendimi işimde çok başarılı olarak görüyorum.	.497	0.890
12-Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünürüm.	.674	0.883
Faktör 3: Dayanıklılık Boyutu	Açıkladığı varyans: 15.67	Cronbach Alpha (CA):0.914
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
13-Eğer zorunda kalırsam işimde kendi başıma yeterim.	.509	0.882
14-İşimle ilgili ortaya çıkabilecek şeyleri kendi başıma halledebileceğimi hissediyorum.	.618	0.879
15-İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	.493	0.883
16-İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlama konusunda sıkıntı yaşıyorum.	.685	0.903
17-Genellikle işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	.692	0.896
18-Daha önce zorluklar yaşadığım için, işim ile ilgili zorlukların üstesinden geleceğime inanıyorum.	.702	0.907
Faktör 4: Öz-yeterlilik Boyutu	Açıkladığı varyans: 11.90	Cronbach Alpha (CA):0.909
	Faktör yükü	Madde silinirse CA
19-İş arkadaşlarıma bilgi sunarken kendime güvenirim.	.784	0.879
20-Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	.670	0.896
21-Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	.508	0.897
22-Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	.403	0.902
23-Kurumun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	.736	0.893
24-Kurum dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	.690	0.901

İyimserlik boyutunda “eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider” ve umut boyutunda “bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı desteklemiyor” “İşimle ilgili hedefleri sıkı bir şekilde takip ediyorum” önermeleri çıkarım (extraction) değeri %20’nin altında olduğu için faktör analizi dışına çıkarılmıştır.

Doğrulatoryıcı faktör analizinde (DFA), AFA’yla daha önce tespit edilen yapıların test edilmek suretiyle geçerliliğinin incelenmesi işlevi yerine getirilmektedir. DFA’nın genellikle kavramsal yapının hazırlanmasından sonra onaylama ve doğrulamak için kullanımı söz konusudur (Büyüköztürk, 2012: 23). Bu sebeple, bu çalışmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğine yönelik doğrulanması ve yapısal geçerliliğinin test edilmesi amaçlı DFA uygulanmıştır ve sonuçlar aşağıdaki Şekil 1’de gösterilmektedir. Ayrıca DFA uyum indeksleri Tablo 4’te gösterilmektedir.

Şekil 1. DFA Sonuçları



Tablo 4 DFA Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X ² /sd	3		3.8	Kabul Edilebilir
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	0.95	0.94-0.90	0.942	Kabul Edilebilir
TLI (NNFI)	0.95	0.94-0.90	0.968	İyi Uyum
IFI	0.95	0.94-0.90	0.983	İyi Uyum
CFI	0.97	0.95	0.962	Kabul Edilebilir
RMSEA	0.05	0.06-0.08	0.041	İyi Uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	0.90	0.89-0.85	0.935	İyi Uyum
AGFI	0.90	0.89-0.85	0.927	İyi Uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	0.05	0.06-0.08	0.034	İyi Uyum

DFA'nın başarısını uyum indeksleri belirlemektedir. Literatürde çok fazla kullanılan uyum indeksleri vardır ve Erkorkmaz vd.'nin (2013: 213) çalışmalarında kullandıkları uyum indeksleri ele alınarak tablo halinde sunulmuştur. Tablo 2'de görüldüğü üzere, AMOS 23.0 programıyla gerçekleştirilen analizin neticesinde yaklaşımın, değerlendirilen verilerle beraber iyi uyum indekslerinin bulunması, güvenilirlikle geçerlilik testlerinden de kabul edilebilir düzeyde neticeler vermesi ölçeğin doğrulandığını göstermiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Demokratik bir yönetim birimi olarak yerel yönetimler, vatandaşların beklenti ve istekleri doğrultusunda kamu hizmetleri sağlayarak, vatandaşları tatmin etme çabası içerisinde bulunmaktadır. Topluma en yakındaki hizmet birimleri olan belediye birimlerinin toplumun ihtiyaçlarıyla arzularına hassas davranması ve toplumun devamlı desteğiyle takdirini kazanması, belediye idareleri için kayda değer bir durum olmaktadır. Bu başarının ilk adımı içeriden yani çalışanların memnuniyetinden geçmektedir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri ön plana çıkmaktadır.

Psikolojik sermayenin en kayda değer özelliği, bileşenleri meydana getiren umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılık bileşenlerinin ölçülebilmesi ve geliştirilebilmesidir. Kişinin iş hayatındaki performansını artırması, iş tatmini sağlaması ve böylece iş mutluluğunu artırması üzerinde etkisi olduğu gözlenen bu özellikler, verilecek eğitimlerle bireylere kazandırılarak, bireysel gelişme sağlanırken, örgütsel öğrenme ve gelişime de olumlu katkılar sağlayabilecektir. Örgütlerde çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyesini arttırmak, üst düzey çalışanların kuruma olan bağlılıklarını arttırmak ve organizasyonda sürekliliklerini sağlamak isteyen işverenler, çalışanlar için uygun şartlar yaratmalı, eğitimle kariyer planlarını desteklemeli, çalışanlarını güçlendirmeli, ulaşılabilir hedefler koymalı ve sağlanacak diğer desteklerle personelin kuruluşta kalmaya özendirilmesi önem arz etmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, çalışanların özelliklerini bulmak, beklentilerinin ne olduğunu, nasıl mutlu ya da mutsuz olduklarını ve başarılı, etkili ve verimli bir yönetim için en çok neye gereksinim duyduklarını bilmek önem kazanmaktadır.

Bu çerçevede, sunulan çalışmanın amacı psikolojik sermayenin alt boyutlarını Mersin Büyükşehir Belediye'sinde çalışan 421 kişinin algı düzeylerine uygulanan ölçeklerdeki verilerin faktör analizine uygunluğunun ortaya koymaktır. Psikolojik sermaye anketi için uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre, faktör tutma metodu şeklinde "varimax" döndürme yöntemiyle belli başlı bileşenler kullanılmıştır. Faktörlerin yapısında, toplam varyansın %76,79'unu izah eden dört faktörlük bir konstrüksiyon saptanmıştır. Daha sonra bu faktörlere uygulanan normallik testi neticesinde p değeri 0.05'ten küçük olduğundan normal dağılımı sağlanmadığı görülmektedir.

Bu bağlamda, psikolojik sermaye düzeyi fazla olan personelin işte daha iyi performans göstermesi, personel işleriyle ilgilenen yöneticilerin, örgüt içinde görev yapan personelin psikolojik sermayesini geliştirmesi için daha sistemli ve planlı çalışmasının gerekli olduğu görülmüştür. Bu sonuç literatürle paralellik göstermektedir. Örneğin; Korkmazer ve diğ., (2016: 271) çalışmalarında, psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarıyla (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) beraber, çalışan performansındaki değişimi etkilediğini bulmuşlardır. Çetin ve Varoğlu'da (2015: 105) makalelerinde, psikolojik sermayenin algılanan performansı artırdığını belirlenmişlerdir.

Çalışmada bulunan bir diğer sonuç ise, psikolojik sermaye seviyesinin belirlenmesinde psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlilik boyutu en fazla etkili iken, dayanıklılık boyutu psikolojik sermaye düzeyinin belirlenmesinde en az etkilidir. Alın yazın incelendiğinde ise, elde edilen sonuçtan farklı olarak Polatçı (2014: 115) psikolojik sermayenin alt boyutlarından sadece dayanıklılığın hem toplam performansı hem de iki performans boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini bulmuştur. Başka bir ifadeyle, özyeterlilik ve iyimserlik hiçbir durumda performans üzerinde anlamlı etki göstermemiştir. Çalışma sonucu ile benzerlik gösteren çalışmalardan Ateş ve diğ., (2018: 781) ise, psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik bileşenleriyle yarattığı sinerji sayesinde işgören performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve olumlu etkilerini çalışmada ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, psikolojik sermayenin, güçlü örgütlerin oluşmasında ve bu sayede ülkelerin gelişmesinde ve toplum refahında çok önemli olduğu, son yıllarda yapılan çok sayıda çalışma ile ortaya konulmuş ve önemi anlaşılmıştır. Psikolojik sermayenin insan sermayesine olan pozitif katkısı, örgütleri güçlendirerek bağlı olduğu ülkelerin gelişimine katkı sağlaması öngörülmektedir. Türkiye'nin en temel kaynağı insan sermayesidir ve insan sermayesinin iyi kullanılması sonucunda Türkiye, güçlü örgütlerle bilim, sanayi, teknoloji üretimini artırabilecektir. Bu sebeple insan sermayesi doğru ve etkin kullanılmalıdır. Bu husus, psikolojik sermayeyi yüksek tutarak mümkün olabilecektir. Bununla birlikte, eğitimle psikolojik sermaye arasında güçlü bir bağ vardır. Psikolojik sermayeyi artıran eğitim stratejileri belirlenerek, çalışanların ve çalışma hayatına henüz başlamamış olan kişilerin pozitif psikolojik sermaye alt yapısı oluşturulmalı ve bu sosyal-kültürel faaliyetlerle, ekonomik imkanlar artırılarak desteklenmelidir.

Örgütlerde çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri, eğitim planlaması, performans değerlendirmesi, kariyer planlaması evrelerinde ana veri şeklinde kullanılması mümkündür. Öncelikli olarak, önemli iş sonuçlarındaki, özellikle performans iyileştirmedeki örgütlerde çalışanların performanslarını artırmak için psikolojik sermaye geliştirme eğitimleri verilebilir. Buna ek olarak, psikolojik sermaye seviyeleriyle ilgili veriler performansların değerlendirilmesinde değerli bir girdi sağlar iken, performansta bir azalma olması durumunda bireysel, grup ve departman boyutlarındaki performansa ilişkin problemlerin saptanmasıyla ortadan kaldırılması için değerli bir vasıta olabilmektedir. Söz konusu veriler, kariyer planlamadaki çalışanlar için kariyer planlama hedefleri, kişiyi psikolojik sermaye düzeyine uygun görevlere kaydırmak veya dikkate alınan düzeyler için eğitim kullanılabilmektedir.


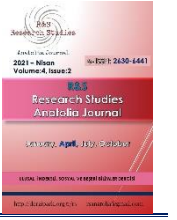
Bu çalışma ile psikolojik sermayenin, örgütler için yaşamsal derecede önemli olduğu hususu incelenmiştir. Bu bağlamda, çalıştığı örgütte mutlu olan kişilerin psikolojik sermaye seviyelerinin arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Örgütlerde psikolojik sermaye düzeyinin artırılması hususu, örgüt tepe yönetimlerinden başlayarak, çalışanların psikolojik sermayeleri ve özellikle alt boyutları eğitimler aracılığıyla desteklenerek, bu alanlarda güçlendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, çalışanların bireysel gelişimlerini desteklemeye yönelik olarak çeşitli faaliyetlere katılımları desteklenmeli, teşvik edilmeli ve özendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2018). Örgütsel Muhalefet Üzerine Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ICEESS'18), 83-91.
- Aktürk, E., & Tekman, N. (2016). Konut Talebi ve Erzurum Kent Merkezinde Tüketicilerin Konut Edinme Kararlarını Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(2): 423-441.
- Ateş, M. F., Turgut, H., & Çelik, M. (2018). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 781-798.
- Avey, J., Patera, J. L. and West, B. J. (2006), The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60
- Aydoğan, Z. F. (2004). 'Örgüt Kültürü ve İklimi', *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 203-215.
- Büyükoztürk, Ş. (2012). Veri Analizi El Kitabı. *Ankara: Pegem Akademi Yayınları*.
- Costello, A. B., ve Osborne, J. W. (2005). Exploratory Factor Analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Culbertson S. & Fullagar, C. (2010). "Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being". *Journal of Occupational Health Psychology*. 15: 421-433.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057- 5060.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Kaya, M. F. (2013), Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (28), 175-193.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.

- Korkmaz, F., Ekingen, E., & YILDIZ, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3): 271-28.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Values of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Linley, P. A. ve Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
- Luthans F., B. J. Avolio, J. B. Avey ve S. M. Norma. (2007), Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004), Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Ocak, M. Güler, M., & Basim, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Peterson, S. J. ve Spiker, B. K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: A Positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167.
- Polatçı, S. ve Akdoğan, A. (2014). Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. *Business and Economics Research Journal*, 5(1), 1-15.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teskilatında Bir Arastırma/The Effects of Psychological Capital on Task and Contextual Performance: A Research on Police Organization. *Ege Akademik Bakis*, 14(1), 115-124.
- Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 129-151.
- Robbins, S. P. (1986). *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall.
- Robyn, C. M., & Mitonga-Monga, J. (2017). Psychological capital and work engagement in relation to employee commitment in a South African manufacturing organisation. *Journal of Contemporary Management*, 14(1), 702-730.

- Salanova, M., & Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs. *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*, 81-102.
- Seligman, MD., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Şen, C., & Mert, İ. S. (2019). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sinizm Üzerindeki Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21.
- Şevik, Ü. (2020), Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (63), 206-227.
- Terzi, A.R. (2000). Örgüt kültürü. Ankara: *Nobel Yayın Dağıtım*.
- Tierney, W. G. (1997). Organizational Socialization in Higher Education. *Journal of Higher Education*, 68 (1), 1-16.
- Uyumaz, G., Dirlik, E. M., & Çokluk, Ö. (2016). Açımlayıcı faktör analizinde tekrar edilebilirlik: Kavram ve uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2):659-675.
- Yalap O., & Baygin, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz-şefkatin Aracı Rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 49-67.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J. and Hartnell, C.A. (2010), An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance, *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963.
- Zamanou, S. ve Glaser, S. R. (1994). 'Moving Toward Participation and Involvement', *Group and Organization Management*, 19, 475-513.

	R&S - RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL		
	https://dergipark.org.tr/rs	Vol:4 Issue:2; pp:76-90	

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Büyükhan, M. (2021). "Uluslararası ve Ulusal Mevzuata Göre Türkiye'deki Suriyelilerin Hukuki Statüsü", R&S-Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue: 2; pp: 76-90

Anahtar Kelimeler: Suriyeliler, Statü, Mülteci, Geçici Koruma **Keywords:** Syrians, Statue, Refugee, Temporary Protection

Makale Türü Araştırma Makalesi

ULUSLARARASI VE ULUSAL MEVZUATA GÖRE TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİLERİN HUKUKİ STATÜSÜ

According to International and National Legislation Legal Status of Syrians in Turkey

Mithat BÜYÜKHAN¹

Geliş Tarihi / Arrived Date 31/12/2020	Kabul Tarihi / Accepted Date 01/03/2021	Yayınlanma Tarihi / Published Date 30/04/2021
--	---	---

ÖZ


ABSTRACT

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerdeki ve kendi iç hukukundaki düzenlemelerde yer alan hükümlere göre Türkiye'de bulunan Suriyelilerin hukuki statüsünü açıklamaya çalışmaktır. Türkiye'de bulunan Suriyelilere ilişkin göçmen, mülteci, sığınmacı, geçici korumadan yararlanan gibi birçok kavram kullanılmaktadır. Çalışma Suriyelilere ilişkin kavram kargaşasına son verilmesi ve literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve veri toplamak için de belge incelemesi yapılmıştır. Bu çalışmada; Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne coğrafi kısıtlama ile taraf olmasından dolayı, ayrıca dönemi içerisinde yürürlükte olan 1994 Yönetmeliği'ne göre Türkiye'nin Suriyelilere mülteci veya sığınmacı statüsünü vermediği, Suriyelilerin statü sorununun bir süre devam ettiği ancak 11.04.2013 tarihinde Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun ve 22.10.2014 tarihinde Geçici Koruma Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesiyle, Suriyelilere "geçici korumadan yararlanan" statüsü verilerek statü sorununun çözüldüğü bulgularına ulaşılmıştır.

The aim of this study is to try to explain the legal status of Syrians in Turkey in accordance with the provisions of the international conventions to which Turkey is a party and the regulations in its domestic law. Many concepts such as migrants, refugees, asylum seekers and temporary protection are used for Syrians in Turkey. The study is important in terms of ending the confusion of concepts related to Syrians and contributing to the literature. Qualitative research method was used in the research and document review was carried out to collect data. In the study; due to being a party to the 1951 Geneva Convention on the legal status of refugees by geographical restriction, in addition, according to the 1994 regulation in force during the period, Turkey does not give Syrians the status of refugees or asylum seekers, Syrians ' status issue continues for some time, however, with the entry into force of the law on Foreigners and International Protection on 11.04.2013 and the Regulation on Temporary Protection on 22.10.2014, the Syrians "benefiting from temporary protection" status by being given the status issue that solved the findings were reached.

GİRİŞ

2010 yılı sonlarında bir seyyar satıcının kendisini yakmasıyla Tunus'ta başlayan olaylar başta Tunus, Libya, Mısır, Yemen, Bahreyn ve Suriye olmak üzere diğer bazı ülkelere de yayılmış, hatta bu olaylar sonucunda Tunus, Libya, Mısır ve Yemen'de yönetim değişiklikleri dahi söz konusu olmuştur. 2011 yılı bahar aylarında Suriye'de başlamış olan bu olaylar Suriye rejiminin sert

¹  Dr., mbuyukhan01@gmail.com, Millî Eğitim Bakanlığı, Ankara/TÜRKİYE

müdahalesiyle iç çatışmaya, iç savaşa dönmüştür. Bu iç savaş ortamında can güvenliğinin kalmadığını düşünen Suriye nüfusunun büyük bir bölümü ülke içerisinde ve ülke dışına doğru yer değiştirerek yaşadıkları yeri terk etmek zorunda kalmışlardır. Ülke dışına çıkan Suriyelilerin büyük bir bölümü de Türkiye'ye gelmiştir.

Ülkelerindeki iç çatışma ve iç savaş ortamından kaçıp Türkiye'ye gelen Suriyeliler ilk zamanlar, devletin yetkilileri tarafından "misafir" olarak görülmüş, ancak zamanla yetkililer ve bazı akademisyenler ve hatta toplumun büyük çoğunluğu tarafından bazen "göçmen", bazen "sığınmacı" veya "mülteci" gibi kavramlarla nitelendirilmişler ve hâlâ aynı şekilde nitelendirilmektedirler. Bu durum ise Türkiye'de yaşayan Suriyelilere ilişkin kullanılan kavramlarda kargaşaya neden olmaktadır. Türkiye'de yaşayan Suriyeliler birbirine yakın olan bu kavramlardan hangisi ile nitelendirilmelidir? Hukuki olarak statüleri nedir? Türkiye'de yaşayan Suriyelilerin statülerinin ne olduğunun açıklanması hem Suriyelilere yönelik sağlanan insani hizmetlerin kapsamı açısından yerinde olacak, hem de statüleri hususunda yaşanan kavram kargaşasının giderilmesine olumlu katkı sunacaktır.

Bu çalışma Suriyelilerin statüsüne ilişkin yaşanan kavram kargaşasına son verilmesi ve ayrıca literatüre katkı sunması bakımından önemlidir. Çalışmada, Türkiye'de bulunan Suriyelilerin Türkiye'ye gerçekleştirdiği göçün karakteri göz önüne alınarak gerek Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası mülteci hukukunu oluşturan belgelerdeki hükümlere, gerekse Türkiye'nin kendi iç hukukundaki düzenlemelerde yer alan hükümlere göre Suriyelilerin hukuki statüsü açıklanmaya çalışılacaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve veri toplamak için de belge incelemesi yapılmıştır.

ULUSLARARASI MÜLTECİ HUKUKU

Her çeşit zulüm karşısında başka ülkelere sığınmak zorunda olan kişileri ilgilendiren, üzerinde uluslararası uzlaşmaya varılan ve uzlaşmaya varmış devletlerin uyması gereken ilkeler, standartlar ve kurallar bütünü uluslararası hukukta mülteci hukuku olarak adlandırılmaktadır (Peker ve Sancar, 1986:10). Uluslararası mülteci hukuku şüphesiz ki uzun süren çabalar sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bölümde bu çabalardan ve uluslararası mülteci hukukunu oluşturan belgelerden bahsetmek yerinde olacaktır.

Uluslararası Mülteci Hukukunun Gelişim Süreci

İnsanlar belirlenmiş birtakım kurallarla oluşturulmuş toplum düzeni içerisinde bir arada yaşayan sosyal varlıklardır. Ancak çeşitli nedenlerden dolayı bazen toplum düzeninde bozulmalar yaşanabilir. Özellikle savaş, iç çatışmalar ve benzeri etkenlerden dolayı toplum düzeninin bozulması, otoritenin yok olması durumunda toplumda bazı kişilere uygulanan, ortaya konulan tutum, davranış, fiziki müdahaleler gibi etkenler baskı, şiddet ve zulmün kaynağı olabilir. Genelde güçlü olandan zayıf olana doğru ortaya çıkma temayülü gösteren ve yaşamlarını tehdit edebilecek düzeyde yaşanan etkenlere maruz kalan zayıf kişi ya da kişiler (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1007), hayatta kalma refleksi ile yaşamını korumaya yönelik tedbirler bağlamında bazen yaşadığı yerleri terk ederek başka yerlere doğru yer değişikliğinde bulunmuştur (Ergül, 2012:222). Göç olarak da adlandırılan bu yer değişikliğinin tarihi insanın var olduğu ilk günlerden başlatılabilir. Çünkü göç olayı tarihin akışı içerisinde bireysel ya da kitlesel olarak her dönem yaşanmış bir olaydır (Yılmaz, 2014:1688).

İnsanlık tarihi ile başlamış olan ve insan hareketliliği olarak ifade edilen göç olayı günümüz modern dünyasının önemli olgularından biri olarak varlığını hâlâ sürdürmekte (Deniz, 2014:177), zorlayıcı çeşitli nedenlere bağlı olarak zorunlu yer değişikliği ile sonuçlanan uluslararası toplu insan hareketleri hâlâ görülmekte ve bu insan hareketleri kendisi ile birlikte pek çok sorunu da beraberinde ortaya çıkarmaktadır (Ergül, 2012:222).

Özellikle çeşitli zorlayıcı nedenlerden dolayı zorunlu olarak gerçekleştirilen uluslararası göç ve bu göçten kaynaklı sorunlar küreselleşme ile beraber tüm dünyada herkesi etkilemeye başladığından (Deniz, 2014:177) bu sorunlara neden olan uluslararası insan hareketleri uluslararası toplum açısından bir kaygı kaynağı olmuş ve hâlâ olmaya devam etmektedir (Ergül, 2012:222).

Bu nedenle zorunlu olarak gerçekleştirilen uluslararası göç ve bu göçten kaynaklı sorunların çözülmesine yönelik uluslararası çabalar da her daim var olmuştur (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1007). Yaşanan sorunların uluslararası bir sorun olma niteliği taşıması nedeniyle göçten kaynaklı sorunların çözümünde bir standarda ulaşma ve mültecilik kavramı özellikle 1900'lü yıllardan sonra uluslararası hukukun ele aldığı önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir (Saraçlı, 2015:22-31). Bu alanda yapılan çalışmalar neticesinde ortaya çıkan düzenlemeler uluslararası koruma bağlamında göç hukukunun yani uluslararası mülteci hukukunun da temelini oluşturmuştur (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1007).

Peker ve Sancar'a (1986:4) göre günümüzdeki mülteci hukukunun ortaya çıkmasına ilişkin çabaların başlangıç zamanını I. Dünya Savaşı, 1917 Rusya Devrimi dönemi, iki dünya savaşı arasında İtalya, Almanya ve İspanya'da faşistlerin iktidarları dönemi, II. Dünya Savaşı dönemi ve savaş sonrası 1944-1951 arası, Avrupa'da kitlesel göç hareketlerinin başlamış olduğu ve birçok insanın kitleler halinde yer değiştirdiği dönemden başlatmak yerinde olacaktır.

Öncesi ve özellikle I. Dünya Savaşı döneminde baskı ve zulümden kaçan insanlara yardım eden ve savaşın yaralarını saran bir kuruluş olarak sadece Kızılhaç bulunurken, Kızılhaç'ın tek başına bu olumsuzluklarla mücadele etmesinin zorluğu göç eden birçok insanın sefalet içerisinde yaşamasına neden olmuştur. Kızılhaç'ın yetersiz kalmasıyla, ayrıca milletlerarası iş birliğini geliştirmek ve barışı temin etmek amacıyla 1919'da Milletler Cemiyeti (MC) kurulmuş, savaştan olumsuz anlamda etkilenmiş ve yerlerini yurtlarını terk etmiş insanların sorunlarına çözüm bulmada, MC'nin uygun bir uluslararası örgütlenme olduğu düşünülmüştür (Taşdelen, 2011:28).

MC döneminde özellikle I. Dünya Savaşı sonrasında kitlesel zorunlu yer değişikliklerinin yoğun olarak yaşanmasıyla ortaya çıkan sorunların tüm dünyayı etkilemesi neticesinde, yer değiştirenlerin yaşadığı sorunların çözümü ya da yaşanan sorunların azaltılması yönünde ilkeler, kurallar belirlenmeye çalışılmış ise de üye devletler karşı karşıya kaldıkları kitlesel yer değiştirme, mülteci sorununa karşı farklı tutumlar almışlardır. Mülteci tanımı üzerinde dahi görüş birliğine varılamamış, özellikle din, ırk, siyasi fikir farklılıklarından kaynaklı yer değiştirmeler üzerine yapılan tanımların hiçbiri konuyu tam olarak açıklayamamıştır (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1015). Bu durum MC bünyesinde yeni örgütlerin oluşturulması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda faaliyet yürütmek üzere Milletler Cemiyeti Kızılhaç Milletlerarası Komitesi tarafından 1921 yılında bir yüksek komiser mültecilerin sorunları ile ilgilenmek üzere atanmış, 1933'lere gelindiğinde Almanya'da milliyetçi hükümetin baskısından kaçanlarla ilgilenmek üzere Yüksek Komiserlik kurulmuştur (Taşdelen, 2011:29). 1938'li yıllara gelindiğinde ise Almanya'dan kendileri istemedikleri halde zorunlu olarak göç etmek zorunda kalan insanlara yardım etmek düşüncesi ile MC'ye üye devletler Hükümetlerarası Mülteciler Komitesi'ni (HMK) kurmayı kararlaştırmışlar ancak bu komite tarafından yapılmış mülteci tanımları üye devletler tarafından üzerinde mutabakata varılan tanımlar olamamış, ortak bir tanım üzerinde görüş birliği sağlanamamıştır. Fakat bu çalışmalar mülteciler ile ilgili olarak daha sonra ortaya çıkacak olan mevzuat, kurum ve sözleşmelere ciddi katkılar sağlamıştır (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1015).

II. Dünya Savaşı'nın hemen hemen tüm dünya üzerine yayıldığı bir dönemde 1942 yılında Birleşmiş Milletler ittifakı kurulmuş, 26 Haziran 1945 tarihinde Birleşmiş Milletler (BM) Antlaşması yürürlüğe girmiştir (Taşdelen, 2011:31). BM Antlaşması'nın yürürlüğe girmesi ve BM Teşkilatının kurulması ile gerek II. Dünya Savaşı sırasında gerekse savaş sonrasında kitlesel yer değişikliği ve yaşanan insan hakları ihlalleri nedeniyle mülteci hukuku, BM'nin gündeminin en üst sıralarında yer alan maddeleri arasına girmiştir. Mülteci hukukuyla ilgili daha kapsamlı düzenlemeler yapılmadan önce bu alandaki boşluğu gidermek amacıyla düşünülen tedbirler bağlamında daha önce kurulmuş bulunan HMK'nın görevleri 1946 yılında Uluslararası Mülteci Örgütüne (UMÖ) devredilmiştir (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1016). 1948 yılında ise İsrail'in Filistin'i işgali ile yerlerinden edilmiş, sığınmacı, mülteci durumuna düşmüş Filistinlilere yardım etmek için halen de faaliyetlerine devam eden, BM'ye bağlı bir kuruluş olarak Birleşmiş Milletler Yakın Doğudaki Filistinli Mültecilere Yardım ve Çalışma Kuruluşu (UNRWA) kurulmuştur (Taşdelen, 2011:32-34). Ayrıca 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu (BMGK)

Kararı ile *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)* kabul edilmiş, Beyanname'nin 14. maddesinde, zulme uğrayan herkesin başka ülkelere sığınma ve imkânlarından yararlanma hakkının olduğu ifade edilmiştir.

II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan olumsuzluklar karşısında bu alanda UMÖ'nün çabaları yetersiz kalırken daha kapsamlı bir örgütlenmeye ihtiyaç duyulmuş, BMGK tarafından, kalıcı normatif ilkeler belirleyerek mültecilerin sorunlarına kalıcı çözümler bulmak amacıyla 14 Aralık 1950 günü Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK)² kurulmuş (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1016) ve 1 Ocak 1951 tarihinde göreve başlamıştır (Peker ve Sancar, 1986:12). Mültecilere uluslararası koruma sağlanması ve sorunlarının çözümü hususunda faaliyette bulunacak bir kurum olarak BMMYK'nın kurulması o dönem için önemli bir gelişme olmuştur (Reçber, 2014:250). BMMYK'nın yerine getirmesi gereken en temel görev mültecilerin sığındıkları devletlerde korunmalarını sağlamaktır. Bu temel görev bağlamında BMMYK devletlere destek olmak, mültecilerin korunması bilincini devletlere benimsetmek ve Sözleşmeye³ taraf devletlerin Sözleşme hükümlerindeki sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlamak gibi alanlarda çaba göstermektedir (Peker ve Sancar, 1986:12).

BMMYK'nın kurulmasının ve göreve başlamasının ardından, İHEB'in 14. maddesinde ifade edilen, zulme maruz kalmış kişilerin başka ülkelere sığınma ve imkânlarından yararlanma hakkının kullanılması hususunda uluslararası bir birliklilik sağlanması bakımından, uluslararası bağlayıcılığı olan sözleşmeler gündeme gelmiştir. Bu bağlamda BMMYK'nın çabaları sonucunda 28.07.1951 tarihinde *Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi* imzalanmıştır. 1951 Cenevre Sözleşmesi mülteci hukukuna ilişkin uluslararası temel bir belgedir (Taşdelen, 2011:22). Ayrıca Sözleşmedeki bazı aksaklıkları gidermek için de 1967 yılında *Mültecilerin Hukuku Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü* imzalanmıştır.

Uluslararası Mülteci Hukukunu Oluşturan Belgeler

Uluslararası mülteci hukukunu oluşturan temel belge *Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi*'dir. Ayrıca 1951 Cenevre Sözleşmesi'ndeki aksaklıkları gidermek amacıyla da *Mültecilerin Hukuku Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü* imzalanmıştır.

Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi

BMMYK'nın göreve başlamasından sonra 28.07.1951 tarihinde *Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi* (1951 Cenevre Sözleşmesi) imzalanmıştır. Sözleşme günümüze değin mülteci hukukunu düzenleyen, uluslararası mülteci hukukuna ilişkin temel ve en önemli belgedir.

Sözleşme'de mülteci kavramı üzerinde uluslararası bir uzlaşıya varılmıştır. Bir kişinin hangi durumlarda mülteci olabileceği açıkça belirtilmiştir. Sözleşme'nin 1/A (2) maddesinde, 1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylardan dolayı dini, ırkı, bir topluluğa aidiyeti, siyasi fikirleri sebebiyle zulme uğrayacağından korktuğu için vatandaşı olduğu kendi ülkesi dışında olan ve kendi ülkesinin korumasından yararlanamayan ya da yararlanmak istemeyen veya vatansız kişi için önceden ikamet ettiği ülkeden ayrılmış ve yukarıda sayılan korkular nedeni ile tekrar yaşadığı ülkeye dönmek istemeyen her kişiye *mülteci* denmiştir. Ancak yine aynı maddesinde kişi birden fazla devletin vatandaşlığına sahip ve sadece bir devletin korumasından yararlanamıyorsa, vatandaşı olduğu devletin korumasından yararlanmıyor sayılmayacağı ve mülteci statüsü verilmeyeceği ifade edilmiştir.

² II. Dünya Savaşı sonrası savaş nedeni ile yerlerinden edilmiş Avrupalılara yardım etmek amacıyla kurulan BMMYK'nın kurulmasını müteakip üç yıl içerisinde mülteci sorununu çözdükten sonra feshedilmesi planlanmış ancak daha sonra Sovyetlerin Macaristan'a girmesi ile büyük bir mülteci sorunu ortaya çıkınca bu fikirden vazgeçilmiştir. BMMYK kurulduğu günden bu yana dünyanın her yanında ortaya çıkan mülteci sorununa çözüm bulmak ve bu mültecilere uluslararası koruma sağlamak için çalışmaktadır ve yaşanan olaylara bakılırsa BMMYK'nın feshedileceği beklentisinin hiçbir zaman gerçekleşmeyeceği anlaşılmaktadır (www.unhcr.org/turkey/home.php?page=53).

³ Sözleşme ifadesinden *Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi* anlaşılmalıdır.

Sözleşme'ye göre mülteci statüsü verilen bir kişinin mülteci statüsünü hangi durumlarda kaybedeceğine ilişkin hükümler Sözleşme'nin 1/C maddesinde ifade edilmiştir. Buna göre mülteci statüsü kazanmış bir kişi;

- a) Vatandaşı olduğu devletin korumasından kendi isteği ile tekrar yararlanması,
- b) Kaybettiği vatandaşlığını tekrar kendi isteği ile kazanması,
- c) Yeni bir vatandaşlık kazanmış olması ve vatandaşlığını kazandığı devletin korumasından yararlanması,
- d) Kendi vatandaşı olduğu ve zulüm korkusu sebebiyle terk ettiği ülkesine tekrar kendi isteği ve rızası ile yerleşmek üzere dönmesi,
- e) Vatandaşı olduğu ve terk ettiği ülkesinde mülteci durumuna düşmesine neden olan olayların sona ermesi ve devletin korumasından yararlanamamayı sürdürememesi,
- f) Vatansız olduğu halde önceden yaşadığı ve mülteci durumuna düşmesine neden olan çeşitli olaylara bağlı olarak terk ettiği ikamet ülkesine mülteci olmasına neden olan olayların son bulması sonrası tekrar dönmesi durumunda, mülteci statüsünü kaybedecektir.

Sözleşme'de hangi durumlarda mültecilik statüsünün kazanılmasının mümkün olmayacağı da açıklanmış, Sözleşme'nin 1/D-E-F maddelerine göre; BMMYK hariç her hangi bir BM organı veya örgütü korumasından yararlanması, kendi vatandaşı olduğu devleti dışında ve yaşadığı devletin vatandaşlarının sahip olduğu haklara sahip olması, barışa veya insanlığa karşı suç/savaş suçu gibi suçları işlemesi, vatandaşı olduğu devletinden ayrılmadan önce kendi devletinde politik olmayan ağır bir suç işlemesi ve ayrıca BM'nin amaç ve ilkelerine aykırı bir suç işlediğine güçlü bir şekilde kanaat getirilmesi durumlarında, bir kişinin mülteci statüsü kazanabilmesinin mümkün olmayacağı ifade edilmiştir.

Sözleşme'de yukarıda açıklanan hükümler yanında, mülteci statüsünü kazanmış kişilerin hakları, sorumlulukları ile bu kişilere karşı ev sahibi devletin görev ve sorumluluklarını içeren pek çok hükmün yer aldığı maddeleri de mevcuttur. Bu maddelerin yanı sıra Sözleşme'nin amacının ruhuna uygun olan diğer önemli maddeleri ise 32 ve 33. maddeleridir. Sözleşme'nin 32. maddesinde, kişinin mülteci olmasına neden olan çeşitli olaylar nedeniyle Sözleşme'ye taraf başka bir devlete sığınması durumunda söz konusu devletin ulusal güvenliği ve kamu düzenine bir tehdit oluşturduğu yönünde usulüne uygun bir yargı kararı olmadığı sürece bir mültecinin sınır dışı edilemeyeceği, 33. maddesinde ırkı, inancı, tabiiyeti, belirli bir gruba ait olması veya politik düşünceleri nedeniyle can güvenliğinin, özgürlüğünün tehdit altında olacağı bir devletin sınırlarına geri gönderilemeyeceği ya da sınır dışı edilemeyeceği açıkça ifade edilmiştir.

Kişinin mülteci durumuna düşmesine neden olan olaylar nedeniyle kendi ülkesini terk ederek başka bir ülkeye sığınması durumunda bu kişinin geri gönderilmemesi uluslararası hukukta temel bir insan hakkı olarak değerlendirilmektedir. Bu hükmün Sözleşme'de açıkça yer alması, geri göndermeme ilkesini mülteci hukukunun ana kuralı haline getirmiş ve bu durum uluslararası korumanın da çekirdeğini oluşturmuştur (Barkın, 2014:346). Böylece uluslararası koruma bağlamında mülteciler sınır dışı edilmeme ve geri gönderilmeme gibi en önemli iki güvenceye sahip olmuşlardır (Peker ve Sancar, 1986:30-31).

Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü

1951 Cenevre Sözleşmesi'nin amaçları bakımından, 1/B (1) maddesinde, "1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar" ifadesinin, ya (a) "1 Ocak 1951'den önce Avrupa'da meydana gelen olaylar", ya da (b) "1 Ocak 1951'den önce Avrupa'da ya da başka bir yerde meydana gelen olaylar" şeklinde anlaşılacağı, Sözleşme'yi imzalayan devletlerin bu iki seçenekten birini seçmeleri ve bu seçime göre yükümlülük altına girecekleri, buna göre beyanda bulunacakları belirtilmiştir⁴.

⁴ Türkiye 1951 Cenevre Sözleşmesi'ni, Sözleşme'nin 1/B maddesinde "1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar" ifadesini (a)"1 Ocak 1951'den önce Avrupa'da meydana gelen olaylar" şeklinde anladığını deklare ederek, onaylamıştır. Böylece Türkiye 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne tarih ve coğrafi kısıtlama ile taraf olmuştur (Resmi Gazete: 05.09.1961 tarihli ve 10898 sayılı).

Sözleşme’de, kişilerin mülteci durumuna düşmesine neden olan olayların 1 Ocak 1951’den önce meydana gelmiş olması şartı, bu tarihten sonra aynı sonuçları doğurabilecek olaylar olsa bile bu olaylardan etkilenen kişilere mülteci statüsünün verilmesinin mümkün olamayacağını göstermektedir. Bu yönüyle Sözleşme kişilere mülteci statüsünün verilebilmesi açısından “*tarih*” kısıtlaması içermektedir. Ayrıca Sözleşme’de, 1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olayların meydana geldiği yer bakımından, olayların Avrupa’da meydana gelmesi veya Avrupa’da ya da başka bir yerde meydana gelmesi şeklinde ikili bir ayrıma gidilmesiyle, Avrupa dışında başka bir yerde meydana gelen olaylar nedeniyle mülteci durumuna düşmüş kişilere, Sözleşme’ye (a) seçeneğini kabul ederek taraf olmuş bir devlet tarafından mülteci statüsü verilmesi açısından Sözleşme “*coğrafi*” kısıtlama içermektedir.

Ancak insanların mülteci durumuna düşmesine neden olan olayların 1951 yılından sonra da dünyanın değişik yerlerinde ortaya çıkmasıyla, Sözleşme’de tarihi ve coğrafi kısıtlamayı ortadan kaldırmak için düzeltme yapılması gündeme gelmiş bu amaçla *Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü* (1967 Protokolü) imzalanmıştır⁵. Bu protokol ile tarih ve coğrafi kısıtlamaların kaldırılması hedeflenmiş, Sözleşme tanımına giren bütün mültecilerin 1951’den önce veya 1951’den sonra herhangi bir tarih sınırlamasına tabi olmaksızın mültecilere sağlanan haklardan eşit hukuki statüde yararlanmalarını sağlamak amacıyla Sözleşme’nin kapsamı genişletilmiştir (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1017-1018). Bu bağlamda Protokol’ün 1. maddesinde, Sözleşme’nin 1/A (2) maddesinde yer alan “*1 Ocak 1951’den önce meydana gelen olaylar ve*” ve “*söz konusu olaylar sonucunda*” ifadesi metinden çıkarılmış, böylece olaylar açısından tarih sınırlaması kaldırılarak Sözleşme’nin 1. maddesinde belirtilen tanıma giren herkesin mülteci sayılacağı ifade edilmiştir. Ancak Sözleşme’de coğrafi kısıtlamanın kaldırılmasına yönelik bir düzenleme yer almamıştır.

TÜRKİYE’NİN ULUSAL MÜLTECİ HUKUKU

Kırsaldan kente gerçekleşen iç göçler ile gayrimüslimlerin ve çalışmak için yurtdışına giden işçilerin gerçekleştirdiği göçler Türkiye’nin göç tarihi içerisinde gerçekleşen önemli göç olaylarındandır. Ülke içerisinde ve ülke dışına doğru gerçekleşen göçlerin yanı sıra 1989 yılında Bulgaristan’dan, 1991 yılında Irak’tan ve 2011 yılında Suriye’den olmak üzere son 30 yıl içerisinde Türkiye’ye doğru zorunlu ve sığınma amaçlı gerçekleşen göçler de Türkiye’nin göç tarihi içerisinde önemli bir yere sahiptir (Kirişçi ve Karaca, 2015:297-299).

Türkiye’ye göçle gelen kişilerle ilgili süreci yönetmek üzere yürürlüğe konulmuş ilk hukuki belge 14 Haziran 1934 tarihli İskân Kanunu’dur. Kanun genel olarak göçmenler tarafından Türkiye’ye gerçekleştirilen göç hareketlerini ve gelen kişilerin mecburi iskânını düzenleyen bir belgedir. Kanun’da Türkiye’ye gelen göçmenlerin yanında sınırlı da olsa mültecilere ilişkin bazı hükümler bulunmaktadır. Dönemi içerisinde Türkiye’nin yeni bir ulus inşa etme çabaları bağlamında siyasi niteliği de bulunan (Barkın, 2014:350) bu Kanun, devletin ulus inşa etme çabaları bağlamında, Türk soyu ve kültürüne sahip kişilerin Türkiye’ye göç etmesini teşvik etmiş ve bu göçlere zemin oluşturmuştur. Kanun’un teşvik edici tarafı sayesinde 1990’lara kadar Türkiye’ye yaklaşık 1.6 milyon kişi göç etmiştir (Kirişçi ve Karaca, 2015:299).

Türkiye’nin Avrupa ve Asya arasında bir geçiş güzergâhı olması nedeniyle Türkiye’ye doğru artan göç olaylarını, ayrıca soğuk savaş döneminin bitimiyle 1989 yılında Bulgaristan’dan ve 1991 yılında yaşanan I. Körfez krizi döneminde Irak’tan Türkiye’ye gerçekleşen kitlesel göçü yönetmek amacıyla Bakanlar Kurulu tarafından 1994 yılında *Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar İle Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* (1994 Yönetmeliği) yürürlüğe konulmuştur.

Yönetmelik’te mülteci ve sığınmacı tanımlarına yer verilmiş, 1951 Cenevre Sözleşmesi ile 1967 Protokolü’ndeki hakları bağlamında bireysel olarak Türkiye’ye sığınan ya da başka bir ülkeye

⁵ Türkiye 1967 Protokolü’nü 1968 yılında coğrafi kısıtlamayı devam ettirerek onaylamıştır (Resmi Gazete, 05.08.1968 tarihli ve 12968 sayılı).

sığınmak üzere, başvuru iş ve işlemlerinin devam ettiği süre içerisinde Türkiye'de kalmak için izin isteyen yabancılar ile bireysel ya da kitlesel olarak Türkiye'ye iltica etme ya da sığınma amaçlı gelen yabancılar veya ileride meydana gelebilecek bu neviden kitlesel göçlere karşı yapılması gerekenler açık şekilde belirtilmiştir.

Yönetmelik'in 3. maddesinde, Avrupa devletlerinde meydana gelen olaylar sebebiyle dini, ırkı, milliyeti, bir topluluğa aidiyeti, siyasi düşünceleri yüzünden kendi devletinde izleneceği, zarar göreceği korkusundan vatandaşı olduğu kendi devleti ülkesi sınırları dışında bulunan ve kendi devletinin korumasından yararlanamayan veya korkusu nedeniyle yararlanmak istemeyen, vatandaşı olmadığı halde ikamet ettiği ikamet ülkesini terk eden ve ikamet ülkesine dönemeyen ya da korkusu nedeniyle dönmek istemeyen yabancı *mülteci* olarak tanımlanmıştır.

Yine Yönetmelik'in aynı maddesinde, dini, ırkı, bir topluluğa aidiyeti, siyasi düşünceleri yüzünden kendi devletinde izleneceği, zarar göreceği korkusundan vatandaşı olduğu kendi devleti ülkesi sınırları dışında bulunan ve kendi devletinin korumasından yararlanamayan veya yararlanmak istemeyen, vatandaşı olmadığı halde ikamet ettiği ikamet ülkesini terk eden ve ikamet ülkesine dönemeyen ya da korkusu nedeniyle dönmek istemeyen yabancı ise *sığınmacı* olarak tanımlanmıştır.

Yönetmelik'teki mülteci ve sığınmacı tanımları karşılaştırıldığında, mülteci ve sığınmacı tanımları arasında olayların meydana geldiği yer bakımından bir farklılık olduğu görülmektedir. Yönetmeliğe göre, yer belirtilmeksizin dünyadaki herhangi bir yerden dini, ırkı, milliyeti, bir topluluğa aidiyeti, siyasi düşünceleri yüzünden kendi devletinde veya vatandaşı olmadığı ikamet ülkesinde izleneceği, zarar göreceği korkusundan dolayı Türkiye'ye sığınma amaçlı gelen her yabancı sığınmacı olabileceken, ancak bahsedilen nedenlerden dolayı yaşadığı korkusu nedeniyle Türkiye'ye sığınma amaçlı gelen bir sığınmacının mülteci olabilmesi için Avrupa devletlerinden gelmiş olması şartı aranmıştır.

Yönetmelik'te, Türkiye sınırına doğru sığınma amaçlı kitlesel bir insan hareketi olduğu zaman bu insan hareketine karşılık alınacak tedbirler ile gelenlerin kabul edilmesi veya gelenlerce sınırın geçilmesi durumunda yapılacak işler ve alınacak tedbirlere ilişkin pek çok hüküm yer almaktadır. Ancak Türkiye sınırına doğru sığınma amacıyla kitlesel bir insan hareketi söz konusu olduğu zaman, aksi bir siyasi karar olmadığı sürece sınıra gelen yabancıların sınırda durdurulmasının, sınırdan içeri alınmamasının ve bu konuda gerekli tedbirlerin etkili bir şekilde ilgili kurumlarca alınmasının esas olduğu Yönetmelik'in 8. maddesinde ifade edilmiştir.

Yönetmelik'in yürürlükte olduğu 2011 yılı bahar aylarında ülkelerindeki iç karışıklık ve iç savaştan kaçan Suriyelilerin bir kısmı sığınma amacıyla Türkiye sınırına gelmiştir. Türkiye sınırına gelen Suriyeliler sınırda bekletilmemiş, Yönetmelik'in 8. maddesi gereği Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, ülkelerindeki iç karışıklık ve iç savaştan kaçarak sığınma amacıyla sınıra gelen tüm Suriyelilere dair açık kapı politikası uygulanacağı kararını almış, alınan bu karar doğrultusunda sığınma amaçlı sınıra gelen tüm Suriyeliler sınırdan içeri alınmıştır.

Yıllar içerisinde de kendi ülkelerindeki iç çatışma ve iç savaş ortamından kaçıp Türkiye'ye gelen Suriyelilerin sayısında önemli bir artış olmuştur. Suriyelilerin sayısındaki artışla beraber ortaya çıkan sorunların çözümünde 1994 Yönetmeliği yetersiz kalmış ve yeni düzenlemelerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu gereklilik üzerine 11.04.2013 tarihinde 6458 sayılı *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu* (YUKK) yürürlüğe konulmuştur.

Kanun ile yabancıların Türkiye'ye girişlerine, Türkiye'de kaldıkları sürelerde yapılacak iş ve işlemlere, Türkiye'den çıkışlarına ayrıca Türkiye'nin korumasından yararlanmak için talepte bulunan yabancılar sağlanacak korumanın çerçevesi ile bu korumanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi amaçlanmıştır (YUKK, Madde 1). Kanun'da, Türkiye'ye yasal ya da yasal olmayan yollarla gelen yabancıların yanı sıra sığınma amaçlı gelen ve Türkiye'den koruma talep eden yabancılar yönelik yapılacak işlemlere ve koruma talebinde bulunan yabancılar sağlanacak korumanın neleri kapsadığına ve uygulamanın nasıl olacağına ilişkin pek çok hüküm bulunmaktadır.

Bu bağlamda Kanun'da, uluslararası mülteci hukukunun ana kuralı ve uluslararası korumanın da özünü oluşturan geri göndermeme (Barkın, 2014:346) ilkesi yer almakta, bu ilke doğrultusunda sığınma amaçlı Türkiye'ye gelen ve Türkiye'den koruma talep eden yabancıların geri gönderilemeyecekleri ve sınır dışı edilemeyecekleri açıkça ifade edilmektedir.

Kanun kapsamında olan her hangi bir kişinin işkenceye, insanlık dışı veya onur kırıcı bir yaptırım ya da davranışa tabi tutulacağı ya da inancı, ırkı, politik düşünceleri, bir gruba aidiyeti gibi nedenlerden dolayı can güvenliğinin, özgürlüğünün tehdit altında olacağı bir yere geri gönderilemeyeceği Kanun'un 4. maddesinde, ayıca çeşitli nedenlerden dolayı normal koşullarda bir yabancı hakkında sınır dışı etme kararı alınması gerekse bile, gönderileceği ülkede ölüm cezasına, işkenceye, onur kırıcı veya insanlık dışı davranışlara muhatap olacağına ilişkin ciddi ipucu varsa, söz konusu bu yabancı hakkında sınır dışı kararının alınamayacağı Kanun'un 55. maddesinde belirtilmektedir.

Kanun'da uluslararası koruma statüsü çeşitleri olarak **mülteci**, **şartlı mülteci** ve **ikincil koruma** statüleri yer almakta ve bu statülerin hangi koşullarda verileceği Kanun'un ilgili maddelerinde açıkça belirtilmektedir.

Kanun'un 61. maddesinde; Avrupa'daki ülkelerde meydana gelen olaylara bağlı olarak ırkı, uyruğu, dini, bir topluluğa aidiyeti, politik görüşleri gibi farklılıkları yüzünden zulüm görme korkusu yaşayan, bu korkusu nedeniyle vatandaşı olduğu devletin ülkesi sınırları dışında bulunan, bu nedenle kendi devletin korumasından yararlanamayan veya korkusu nedeniyle yararlanmak istemeyen kişiler ile vatandaşı olmadığı ikamet ülkesi sınırları dışında aynı nedenlere bağlı olarak bulunan ve korkusu yüzünden ikamet ülkesine dönemeyen, dönmek istemeyen kişilere statü belirleme iş ve işlemleri sonrasında **mülteci**⁶ statüsünün verileceği ifade edilmektedir.

Kanun'un 61. maddesinden de anlaşılacağı üzere Türkiye'ye sığınma amaçlı gelen bir yabancıya mülteci statüsünün verilebilmesi için yabancı kişinin sığınma talep etmesine neden olan olayların Avrupa'daki ülkelerde meydana gelmesi şartı aranmaktadır. Bu durum Türkiye'nin 1951 Sözleşmesi'ne taraf olduğu haliyle de uyumluluk göstermektedir.

Kanun'un 62. maddesinde; Avrupa'daki ülkeler dışında meydana gelen olaylara bağlı olarak ırkı, dini, uyruğu, bir topluluğa aidiyeti, politik görüşleri gibi farklılıkları yüzünden zulüm görme korkusu yaşayan, bu korkusu nedeniyle vatandaşı olduğu devletin ülkesi sınırları dışında bulunan, bu nedenle kendi devletin korumasından yararlanamayan veya korkusu nedeniyle yararlanmak istemeyen kişiler ile vatandaşı olmadığı ikamet ülkesi sınırları dışında aynı nedenlere bağlı olarak bulunan ve korkusu yüzünden ikamet ülkesine dönemeyen, dönmek istemeyen kişilere statü belirleme iş ve işlemleri sonrasında **şartlı mülteci** statüsünün verileceği ve şartlı mülteci statüsü verilen bir kişinin üçüncü bir ülkeye yerleştirilinceye kadar Türkiye'de ikamet etmesine izin verileceği belirtilmektedir.

Kanun'da yer alan diğer bir uluslararası koruma statüsü çeşidi de **ikincil koruma** statüsüdür. Kanun'un 63. maddesinde mülteci ya da şartlı mülteci statüsünde olmayan ancak vatandaşı olduğu kendi ülkesine veya ikamet ülkesine gönderildiği takdirde; ölüm cezasına çarptırılacağı veya ölüm cezasının infaz edileceği, insanlık dışı ve onur kırıcı muameleye ya da işkenceye tabi tutulacağı, ülkesi genelinde ya da uluslararası yaşanan silahlı çatışma ortamlarında kendisine yönelik ciddi tehditle karşılaşacağı nedeniyle kendi ülkesinin ya da ikamet ülkesinin korumasından yararlanamayan, korkusu nedeniyle yararlanmak istemeyen vatansız bir kişi veya yabancıya statü belirleme işlemleri sonrası ikincil koruma statüsü verileceği açıkça ifade edilmektedir.

Kanun'da uluslararası koruma statüleri ve bu statülere sahip olmak için gerekli şartların yanı sıra uluslararası korumadan yararlanamama, uluslararası koruma statüsünün son bulması ya da iptal

⁶ 07.01.2020 tarihinde ziyaret edilen GİGM WEB sayfasında, YUKK'un 61. maddesindeki mülteci tanımına, Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerden gelecek uluslararası koruma talebinde bulunan yabancıların girebileceği ifade edilmektedir (<https://www.goc.gov.tr/multeci>).

edilmesine ilişkin şartlar da yer almaktadır. Kanun'un 64. maddesinde uluslararası koruma statüsüne sahip olmak için başvuru yapan bir kimsenin; BMMYK haricinde başka bir BM kuruluşu ya da organından yardım alması veya koruma sağlaması, yaşadığı devletin vatandaşlarına sağlanan haklar ve sorumlulukların kendine sağlanması, barışa veya insanlığa karşı suç/savaş suçu gibi suçları işlemesi, vatandaşı olduğu devletinden ayrılmadan önce kendi devletinde politik olmayan ağır bir suç işlemesi ve ayrıca BM'nin amaç ve ilkelerine aykırı bir suç işlediğine güçlü bir şekilde kanaat getirilmesi durumlarında, bir kişinin uluslararası koruma statülerinden birine sahip olamayacağı, uluslararası koruma haricinde tutulacağı belirtilmektedir.

Uluslararası koruma statüsünün hangi hallerde sona ereceği Kanun'un 85. maddesinde açıklanmaktadır. Kanun'un 85. maddesinde uluslararası koruma statüsü verilen bir yabancının;

- a) Kendi ülkesinin korumasından tekrar yeniden kendi isteği ile yararlanması,
- b) Vatandaşlığını kaybetmişken kendisi isteyerek yeniden vatandaşlığını kazanması,
- c) Vatandaşlığını kazandığı ülkenin korumasından yararlanması,
- d) Zulüm göreceği korkusu ile terk ettiği kendi ülkesine tekrar dönmesi,
- e) Ülkesinden ayrılmasına ve uluslararası koruma statü kazanmasına neden olan olayların ülkesinde son bulmasıyla ülkesinin korumasından yararlanabilecek olması,
- f) Uluslararası statü kazanmasına neden olan olayların son bulmasıyla vatansız bir kişinin tekrar ikamet ülkesine dönebilecek olması,
- g) Herhangi bir nedenle kendi rızasıyla Türkiye'den ayrılması, Türkiye dışında üçüncü bir ülkenin korumasından yararlanması, üçüncü bir ülkeye yerleştirilmesi veya ölmesi, durumlarında uluslararası koruma statüsü sona erer, denilmektedir.

Uluslararası koruma statüsü kazanmış kişilerin bu statüsünün hangi hallerde iptal edileceği Kanun'un 86. maddesinde açıklanmaktadır. Kanun'un 86. maddesinde; gerçekçi olmayan beyanlarla, gerçek dışı belge sunarak uluslararası koruma statüsü kazanmış olanlar ile uluslararası koruma statüsü kazanmış olsalar dahi daha sonradan uluslararası koruma statüsü haricinde bulundurulması gerektiği tespit edilenlerin uluslararası koruma statüsü iptal edilir, denilmektedir.

Kanun'da mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü gibi uluslararası koruma statüsü çeşitleri yanında **geçici korumaya** da yer verilmektedir. Kanun'un 91/1. maddesinde, yaşadığı ülkesini terk etmek zorunda kalmış, terk ettiği ülkesine tekrar dönemeyen, acil korumaya ihtiyaç duyduğu için kitlesel olarak Türkiye sınırlarına gelen ya da sınırdan içeri giren yabancılara geçici koruma⁷ sağlanabileceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda Kanun'un 91/2. maddesinde de, Türkiye sınırına gelen ya da sınırı geçen kişilerin Türkiye'ye kabulüne, Türkiye'de kalışlarına, hakları ve sorumluluklarına, Türkiye'den ayrılışlarında yapılması gereken işlere, kitlesel insan hareketi durumunda alınacak önlemlere, yerli ve yabancı kurum ve kuruluşlar arasındaki iş birliğine, bu iş birliğinin koordine edilmesine ve ayrıca hem merkezde hem de taşrada bu alanda

⁷ Geçici koruma yöntemi ilk olarak 1970'li yıllarda Asya'da, 1990'lı yıllarda Balkanlarda ortaya çıkan Yugoslavya krizi ve yine 1990'lı yıllarda yaşanan Birinci Körfez krizinde Ortadoğu'da meydana gelen olaylar nedeniyle yaşadıkları yerlerden ayrılmaya zorlanmış kişilerin sorunlarına kalıcı bir çözüm bulana kadar geçen sürede geçici bir çözüm bulmak amacıyla uygulanmıştır. Geçici koruma; yaşadıkları kendi devletlerinden çeşitli nedenlerle kitlesel olarak ayrılmaya zorlanmaları sonucu kendi devletlerinden ayrılan ve geri dönemeyen yabancı kişilere acil olarak koruma sağlanması amacıyla acil ve geçici olarak sağlanan koruma yöntemi olarak tanımlanabilir. Geçici koruma bireysel korumada olduğu gibi kişi temelli verilen bir koruma statüsü olmayıp, grup temelli verilen bir koruma statüsüdür. Çok kısa bir zaman aralığında anlık ve kitlesel olarak bir insan hareketi söz konusu olduğu için grup halinde gelmiş bu kişilerin kısıtlı bir süre içerisinde bireysel olarak statü belirleme işlemlerinin mümkün olmaması ve acil olarak insani yardıma ihtiyaç duymaları nedeniyle bu kişilere acil ve geçici koruma sağlanmaktadır. Ancak geçici korumada, geçici korumanın içeriğine ilişkin üzerinde ortak uzlaşmaya varılmış kurallardan bahsetmek mümkün olmadığından, uygulamada geçici koruma statüsündeki kişilere sağlanan haklar sınırlan devletlerin takdirine kalmıştır. Bu bağlamda sağlanan haklar devletlerin kendi şartlarına bağlı olarak farklılıklar gösterebilmektedir (Kaya ve Eren, 2015:33-35). Ayrıca genel olarak geçici koruma altına alınan kişilerin her türlü ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların karşılanmasına yönelik harcamalar geçici koruma sağlayan devletçe yapılmaktadır (Poyraz, 2012:59).

sorumluluk alacak kurum ve kuruluşların görev ve yetkilerinin belirlenmesine ilişkin hususların Cumhurbaşkanı⁸ tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir.

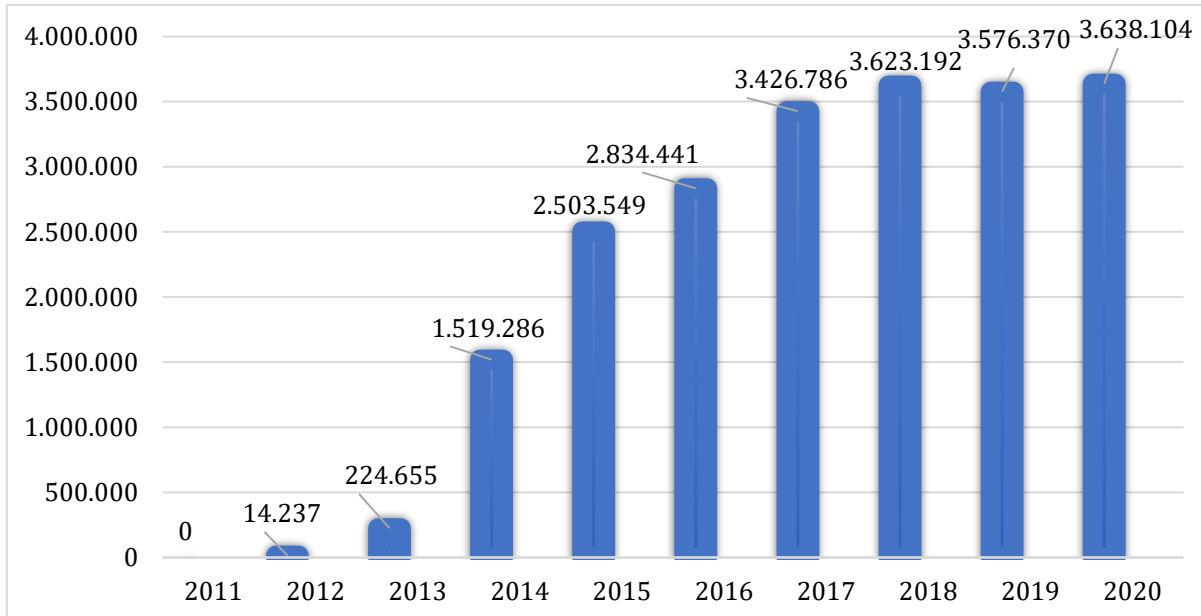
Kanun'un 91/1. maddesindeki ifadelerden, yaşadığı ülkesini terk etmek zorunda kalan ve terk ettiği ülkesine geri dönemeyen ve acil korumaya ihtiyaç duyduğu için kitlesel olarak Türkiye sınırına gelen ya da sınırdan içeri giren yabancılara geçici koruma sağlanması hususu Türkiye'nin tercihine bırakılmış gibi görünmektedir. Ancak Kanun'da yer alan uluslararası koruma çeşitlerini göz önüne alacak olursak, bu ifadelerden söz konusu yabancılara **"geçi koruma sağlanabilir"** veya **"geçici koruma sağlanmayabilir"** şeklinde Türkiye'nin bir seçeneğinin olduğu yanlıgısına düşülmemelidir, söz konusu yabancılara ya uygun bir uluslararası koruma statüsü verilmesi ya da geçici koruma sağlanması gibi seçeneğinin olduğu düşünölmelidir.

TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİLERİN GENEL GÖRÜNÖMÜ

Ölkelerindeki iç çatışma ve iç savaş ortamından dolayı can ve mal güvenliklerinin kalmadığını düşünen Suriyelilerin bir kısmı yaşadıkları yerleri terk etmek zorunda kalmışlardır. İç savaş nedeniyle yaşadıkları yerleri terk etmeye zorlanan Suriyelilerin bazıları kendi ölkeleri içinde başka yerlere göç ederken, bazıları da komşu ölkelere doğru göç etmişlerdir.

Can güvenliklerini sağlamak için yurt dışına göç eden Suriyelilerin ulaştığı ölkelerden biri de Türkiye olmuştur. Türkiye, olayların başladığı 2011 yılından itibaren sınıra gelen Suriyelileri, uyguladığı **"açık kapı politikası"**na uygun olarak sınırdan içeri almış ve onlara koruma sağlamış, temel insani ihtiyaçlarını karşılamıştır.

Türkiye'ye gelen Suriyelileri kayıt eden Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün (GİGM) 23.12.2020 tarihli istatistiklerine göre Türkiye'de geçici korumadan yararlanan 3.638.104 kayıtlı Suriyeli yaşamaktadır. Bunlardan 58.846'sı 5 ildeki 7 geçici barınma merkezinde ve 3.579.258'i geçici barınma merkezleri dışında yaşamaktadırlar. Türkiye'de her ilde Suriyeliler yaşamaktadır. Ancak Şanlıurfa, Gaziantep, Kilis, Hatay, Adana, Mersin, İstanbul, Bursa, İzmir ve Konya gibi iller Suriyelilerin sayıca daha fazla yaşadıkları illerdir (<https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>). 2011 yılından günümüze kadar Türkiye'ye gelen ve kayıt altına alınan Suriyelilerin yıllara göre değişimi aşağıda grafikteki gibi verilmiştir.



Grafik: Yıllara Göre Türkiye'ye Gelen Suriyelilerin Sayısal Değişimi

Kaynak: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, İstatistikler Geçici Koruma,

⁸ Kanun'un ilk yayımlandığı halinde bu maddede yer alan "Bakanlar Kurulu" ifadesi 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 71. maddesiyle "Cumhurbaşkanı" olarak değiştirilmiştir.

<https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>, Erişim tarihi: 30.12.2020

Türkiye'de çok sayıda Suriyeli yaşarken, aynı zamanda statülerine ilişkin bir kavram kargaşası da yaşanmaktadır. Bu kavram kargaşasının giderilmesine olumlu katkı sunması açısından Suriyelilerin statüsünün ne olduğunun açıklanması önemlidir.

TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİLERİN HUKUKİ STATÜSÜ

Afet düzeyinde doğal olaylar, iç karışıklıklar veya savaş nedeniyle kişiler yaşadıkları devletin topraklarını terk ederek bir başka devletin topraklarına göç etmek zorunda kalabilirler. Başka bir devletin sınırları içerisinde bulunan bu kişiler kendi devletlerinin korumasından yararlanamayabilir veya yararlanmak istemeyebilirler. Bu durum kişinin başka bir devlete sığınması olarak ifade edilmektedir. Sığınma hakkı kişi açısından hem hukuki hem de politik bir haktır (Yavuz ve Mızrak, 2016:183).

Sığınma hakkı ilk kez 12 Aralık 1948 tarihli İHEB'de yer almıştır. İHEB'in 14. maddesinde herkesin zulüm karşısında başka devletlere sığınma hakkından bahsedilmektedir. Ancak Beyannamede bahsedilen sığınma hakkı, sığınılmak üzere başvuru yapılan devleti, kişinin başvurusunun kabul edileceği yükümlülüğü altında bırakmamaktadır. Hukuksal niteliği bir bildiri olan bu belgede bulunan hükümlere ilişkin bir takip, denetim ve yaptırım mekanizmasının bulunmaması bu alanla ilgili düzenlemelerin özel sözleşmelerle yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Kaya ve Eren, 2015:11).

II. Dünya Savaşı sonrası savaş nedeni ile yerlerinden edilmiş, başka devletlere sığınma talebinde bulunmuş Avrupalılara yardım etmek amacıyla BMGK kararıyla 1950 yılında BMMYK'nın kurulması ve göreve başlamasının hemen ardından, BMMYK tarafından yapılan çalışmalar neticesinde 1951 Cenevre Sözleşmesi kabul edilmiştir (Yavuz ve Mızrak, 2016:184). Türkiye 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne coğrafi kısıtlama ile taraf olmuş, 1967 Protokolü'nü de coğrafi kısıtlama şartıyla onaylamıştır.

1951 Cenevre Sözleşmesi'ne coğrafi kısıtlama ile taraf olmasından dolayı Türkiye, 1951 Cenevre Sözleşmesi'ndeki mülteci tanımında bahsedilen nedenlere bağlı olarak kendi devletinin ülkesi toprağını terk edip, Avrupa devletlerinden Türkiye'ye gelen ve sığınma talebinde bulunan kişilere gerekli koşulları sağlaması durumunda mülteci statüsü vermekte, diğer devletlerden gelenlere ise mülteci statüsü vermemektedir. Bu nedenle Türkiye, Suriye'deki iç çatışma ve iç savaş ortamından dolayı Türkiye'ye gelen Suriyelilere mülteci statüsü vermemiştir.

Suriyelilerin Türkiye'ye acil ve zorunlu olarak sığınma amaçlı geldiği 2011 yılında yürürlükte olan ve sığınma olaylarıyla ilgili iş ve işlemleri düzenleyen 1994 Yönetmeliği'ndeki mülteci tanımı hatırlanırsa, 1994 Yönetmeliği'ne göre bir kişiye mülteci statüsü verilebilmesi için kişinin mülteci durumuna düşmesine neden olan olayların Avrupa devletlerinde meydana gelmesi gerekmektedir. Dolayısıyla dönemi içerisinde kendi iç hukukunda geçerli olan 1994 Yönetmeliği'ndeki coğrafi kısıtlama nedeniyle Türkiye Suriyelilere mülteci statüsü, ayrıca 1994 Yönetmeliği'ne göre Suriyelilerin sığınmacı olarak kabul edilmeleri gerekirken sığınmacı statüsü de vermemiştir.

Sığınmacı statüsünün verilmemesine neden olarak bu statüdeki kişilerin; Türkiye'de kalış sürelerinin üçüncü bir devlet bulma ve oraya gidecek zaman ile sınırlı olması, yetkililerdeki "bir müddet sonra devletlerine tekrar dönecekleri" düşüncesi, anlık kitlesel bir nüfus hareketinin olması, statü belirleme iş ve işlemlerine ilişkin gerekli belgeden yoksun olma ve bu nedenle bireysel olarak statü belirleme işlemlerinin mümkün olmaması ve zaman içerisinde Türkiye'ye gelen Suriyelilerin sayılarındaki sürekli artış gösterilebilir (Kaya ve Eren, 2015).

Suriyeliler, geldikleri ilk zamanlarda belki de Türkiye'de uzun süre kalmayacakları düşünülerek, 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne ve 1994 Yönetmeliği'ne göre herhangi bir statü belirlenmeksizin yetkililer tarafından *misafir* olarak tanımlanmışlardır. Ancak Suriye'de iç savaşın devam etmesi nedeniyle yıllar içerisinde gelen Suriyelilerin sayısındaki sürekli artış ve gelenlerin uzun süre Türkiye'de kalacakları düşüncesi sonucu olsa gerek, Türkiye'de bulunan Suriyeliler için hem bazı

yetkililer hem de bilimsel çalışmalar yapan bazı akademisyenler *mülteci* kavramını da kullanmışlardır ve kullanılmaktadırlar (Kaya ve Eren, 2015:29-30). Ancak Türkiye'nin onayladığı şekli ile hem 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne ve hem de dönemi içerisinde iç hukukta yürürlükte olan 1994 Yönetmeliği'ne göre Türkiye'de bulunan Suriyeliler için mülteci kavramını kullanmak doğru değildir.

Suriye'de iç savaşın uzaması nedeniyle Türkiye'ye gelen Suriyelilerin sayısı sürekli artmıştır. Türkiye'ye gelen Suriyelilere bir statü belirlenmeksizin koruma sağlanmış olsa da, dönemi içerisinde yürürlükte olan ve sığınma olayları ile ilgili iş ve işlemleri düzenleyen 1994 Yönetmeliği'nde Suriyelilerin statü sorunu devam etmiş, 1994 Yönetmeliği'ndeki hükümler mevcut duruma cevap veremez hale gelince, Suriyeliler için bir statü belirleme ve bu amaçla yeni bir düzenleme yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaç üzerine hazırlanan YUKK kanun tasarısı TBMM tarafından 04.04.2013 tarihinde kabul edilerek yasalaşmış, 11.04.2013 tarihli ve 28615 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Kaya ve Eren, 2015:25).

Kanun, Türkiye'ye gelen yabancılara ilişkin birçok hüküm içerirken 4. maddesi ile geri gönderme yasağı getirmiş, 55. maddesinde ise sınır dışı etme kararı alınmayacaklar açıkça belirtilmiştir. Kanun'un 4. maddesinde ifade edilen geri gönderme yasağı ve 55. maddesinde ifade edilen sınır dışı etme kararı alınmayacaklar kapsamında bulunan, Türkiye'ye gelmiş Suriyelilerin hem geri gönderilmeleri hem de sınır dışı edilmeleri söz konusu olamayacaktır. Kanun'un bu hükümleri Türkiye'ye gelen Suriyelilere koruma sağlanması bakımından oldukça önemlidir.

Kanun'un 61. maddesinde ifade edildiği haliyle bir kişiye mülteci statüsünün verilmesi için gerekli koşullar göz önüne alındığında, bahsedilen söz konusu koşullar oluşmuş olsa dahi, Avrupa ülkeleri dışında herhangi bir ülkeden, kendi ülkesini terk edip Türkiye'ye gelen kişilere mülteci statüsünün verilemeyeceği açıkça görülmektedir. Bu nedenle sığınma amaçlı Türkiye'ye gelen Suriyelilere mülteci statüsünün verilmesi mümkün olamayacaktır.

Kanun'un 62. maddesinde ifade edilen haliyle şartlı mülteci statüsü vermek için kişilerin mülteci durumuna düşmesine neden olan olayların Avrupa'daki ülkeler dışında başka yerlerde meydana gelmesi ve statü belirleme iş ve işlemlerinin yapılması gerekmektedir. Ayrıca Kanun şartlı mülteci statüsünü kazanmış kişilerin üçüncü bir ülke bulununcaya ve oraya yerleşinceye kadar geçen süre içerisinde Türkiye'de geçici olarak kalmasına müsaade etmektedir.

Kanun'un ilgili maddesi göz önüne alındığında, Suriyelilerin sığınma amacıyla Türkiye'ye gelmesine neden olan olayların Avrupa ülkeleri dışında başka bir yerde, Suriye'de meydana gelmiş ya da geliyor olması yönüyle, Türkiye tarafından Suriyelilere şartlı mülteci statüsü verilmesi gerekiyor gibi görünmektedir. Ancak Kanun'un yine aynı maddesine göre bir kişiye şartlı mülteci statüsünün verilmesi için statü belirleme işlemlerinin yapılması gerektiğinden, kitlesel olarak sınıra gelen ve sınırı geçen Suriyelilerin sayılarının fazlalığı ya da statü belirleme işlemleri için gerekli belgelere sahip olamamaları gibi nedenlerden dolayı olsa gerek, statü belirleme işlemleri yapılamadığından, Türkiye'ye gelen Suriyelilere şartlı mülteci statüsü verilmemiştir. Ayrıca kitlesel olarak Türkiye'ye gelen Suriyelilere şartlı mülteci statüsü verildiği takdirde, bu kişilerin üçüncü bir ülke bulma ve oraya yerleştirilinceye kadar geçen sürede geçici olarak Türkiye'de kalabilecekleri de unutulmamalıdır. Suriyelilere üçüncü bir ülke bulma ve oraya yerleştirilmelerinin zorluğu da Suriyelilere şartlı mülteci statüsünün verilmemesinin bir başka nedeni olabilir.

Mülteci veya şartlı mülteci statüsünden herhangi bir statü verilmeyen kişilere Kanun'un 63. maddesine göre, söz konusu madde de bahsedilen nedenlerden dolayı ikincil koruma statüsü verileceğinden bahsedilse de, yine aynı maddeye göre bu statünün verilmesi için bireysel olarak statü belirleme işlemlerinin yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Kitlesel insan hareketlerinde insan sayısının aşırı fazlalığı ya da statü belirleme işlemleri için gerekli belgelere sahip olamamaları gibi nedenlerden dolayı pratikte bireysel olarak statü belirleme işlemlerinin yapılabilmesi bazen mümkün olmamaktadır. Bu nedenle sığınma amacıyla Türkiye'ye gelen Suriyelilere ikincil koruma statüsü verilmemiş olabilir.

Özetle Kanun'da yer alan mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü gibi uluslararası koruma statüsü çeşitlerinden birine sahip olmak için gerekli koşullar göz önüne alındığında, Kanun'a göre olayların meydana geldiği yer koşulundan dolayı Türkiye'ye gelen Suriyelilere Türkiye tarafından mülteci statüsünün verilemeyeceği açık olarak görülmektedir. Ancak şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsü gibi uluslararası koruma statüsü çeşitlerinden biri verilebilir gibi görünse de, süre kısıtlaması yanında kitlesel olarak Türkiye'ye gelmelerinden dolayı bireysel olarak uluslararası koruma başvuruları işleme koyulamayan, bireysel statü belirleme işlemleri yapılamayan Suriyelilerin ayrıca şartlı mülteci ya da bireysel statü belirleme işlemleri yapılamayan Suriyelilerin ikincil koruma statüsü gibi uluslararası koruma statüsü çeşitlerinden herhangi birine sahip olmaları da söz konusu olamayacaktır.

Kanun'un 91/1. maddesinde geçici korumadan bahsedilmektedir. Yaşadığı ülkesinde ayrılmaya zorlanmış ve tekrar ülkesine dönemeyen yabancıların kitlesel olarak acil ve geçici koruma bulmak amacıyla Türkiye sınırlarına gelmesi veya sınırları geçmesi durumunda bu yabancılara geçici koruma sağlanabileceği ifade edilmektedir. Ancak Kanun'da geçici korumanın süresine ilişkin bir ifade bulunmamaktadır (Elçin, 2016:35).

Kişilerin mülteci durumuna düşmesine neden olan olaylar nedeniyle Türkiye sınırlarına gelen ya da sınırları geçen ancak Kanun'da bahsedilen mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsü gibi uluslararası koruma statüsü çeşitlerinden herhangi bir statü verilmeyen yabancılara geçici koruma sağlanabileceği hususunun Kanun'da yer alması, sığınmak/koruma bulmak amacıyla Türkiye'ye gelen Suriyelilere gerçekte sağlanan geçici korumanın hukuki dayanağını oluşturmuştur.

Kanun'un 91/2. maddesi gereği, geçici koruma sağlanabilecek kişilerin Türkiye'ye kabul edilmesi, kalışları, hakları ve sorumlulukları ve ayrılışları ile Türkiye sınırına doğru gerçekleşecek kitlesel hareketlerin yönetilmesinde alınacak önlemler, yerli ve yabancı kurum ve kuruluşlar arası iş birliği, işbirliğinin koordinasyonu, ayrıca tüm bu süreçlerin yönetilmesinde görev yapacak merkezde ve taşrada teşkilatlanacak kurum ve kuruluşların görev ve yetkilerinin belirlenmesine ilişkin hususların düzenlenmesi amacıyla İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan, Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilen *Geçici Koruma Yönetmeliği*'nin (GKY) 22.10.2014 tarihinde yürürlüğe girmesiyle Türkiye'ye gelen Suriyelilerin statü sorunu tamamen çözülmüştür.

Yönetmelik'in 1. maddesinde amacı; ülkesini terk etmek zorunda kalan ve tekrar ülkesine dönemeyen, bireysel ya da topluca Türkiye sınırına gelen veya sınırı geçen, acil koruma ihtiyacı olan yabancılardan uluslararası koruma statüsü başvurusu bireysel olarak değerlendirmeye alınamayanlara YUKK'un 91. maddesine göre sağlanabilecek geçici korumaya ilişkin iş ve işlemlerde usul ve esasları ayrıca bu kişilerin sınırdan kabulü, kalışları, hakları ve sorumlulukları, ayrılışları ve toplu insan hareketlerine karşı alınacak önlemler ile yerli ve yabancı kuruluşlar arasındaki iş birliğini düzenlemek olarak ifade edilmektedir. Ayrıca Yönetmelik'te, Yönetmelik'in amacında ifade edilen pek çok hususu düzenleyen hükümler bulunmaktadır.

Yönetmelik'in 7. maddesinde geçici korumanın, ülkesini terk etmek zorunda kalan ve tekrar ülkesine dönemeyen, topluca veya bu toplu akın döneminde bireysel olarak Türkiye sınırına gelen veya sınırı geçen, acil koruma ihtiyacı olan ancak bireysel olarak uluslararası koruma statüsü belirleme işlemleri yapılamayan yabancılara, uygulanacağı belirtilmektedir.

Yönetmelik'in 7. maddesinde belirtilen ve geçici korumanın kimlere uygulanacağına ilişkin koşullar göz önüne alındığında, geçici korumanın ülkelerindeki iç çatışma ve savaş ortamından kaçıp topluca ya da toplu insan hareketi döneminde bireysel olarak acil koruma bulmak amacıyla Türkiye sınırına gelen veya sınırı geçen ayrıca bireysel olarak da uluslararası koruma statüsü belirleme işlemi yapılamayan Suriyelileri kapsadığı açıkça görülmektedir.

Nitekim Yönetmelik'in geçiş hükümleri, geçici 1/1. maddesinde 28.04.2011 tarihinden itibaren Suriye'de meydana gelen iç karışıklık nedeniyle Suriye'den sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen, geçici korumaya ihtiyaç duyan Suriyeliler, vatansızlar ve mültecilerin, uluslararası koruma başvuruları olsa dahi geçici koruma altına alınacakları, ayrıca Yönetmelik'in geçici 1/1. maddesi

kapsamında olanlardan 28.04.2011 tarihinden önce bireysel olarak uluslararası koruma talebinde bulunmuş olsalar dahi bu kişilerin istemeleri halinde geçici korumadan yararlandırılacakları ifade edilmektedir.

Yönetmelik'in yürürlüğe girmesi ile 28.04.2011 tarihinden itibaren geçici koruma bulmak için Türkiye'ye gelen Suriyeliler ile söz konusu tarihten önce bireysel olarak uluslararası koruma talebi olduğu halde, geçici koruma talebinde bulunan Suriyeliler resmen geçici koruma altına alınmışlardır. Ayrıca Yönetmelik'in herhangi bir maddesinde, sağlanacak geçici korumanın süresiyle ilgili zaman sınırlamasına ilişkin bir ifade bulunmamaktadır.

SONUÇ

2011 yılında Suriye'de meydana gelen olayların bir iç çatışmaya, iç savaşa dönüşmesi sonucu can güvenliklerinin kalmadığını düşünerek yaşadıkları yerleri terk edip, acil koruma bulmak amacıyla 2011 yılı bahar aylarından başlayarak kitlesel olarak Türkiye sınırına gelen Suriyeliler, açık kapı politikası uygulaması doğrultusunda sınırdan içeri alınmış ve kendilerine koruma sağlanarak temel insani ihtiyaçları karşılanmıştır.

1951 Cenevre Sözleşmesi'ne Türkiye'nin coğrafi kısıtlama ile taraf olmasından dolayı, Türkiye'nin Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle yaşadıkları yerleri terk eden ve koruma bulmak amacıyla Avrupa ülkelerinden gelen kişilere gerekli koşulları sağladığının anlaşılması durumunda mülteci statüsü vermesi gerekmektedir. Ayrıca Suriyelilerin Türkiye'ye geldiği 2011 yılında yürürlükte olan 1994 Yönetmeliği'nde aynen 1951 Sözleşmesi'ne taraf olduğu halindeki gibi Türkiye'nin bir kişiye mülteci statüsü vermesi için kişinin mülteci durumuna düşmesine neden olan olayların Avrupa ülkelerinde meydana gelmesi gerekmektedir.

Dolayısıyla hem 1951 Cenevre Sözleşmesi'ndeki hem de dönemi içinde yürürlükte olan 1994 Yönetmeliği'ndeki coğrafi koşulun sağlanamamış olması nedeniyle Türkiye'ye gelen Suriyelilere Türkiye mülteci statüsü vermemiştir. Ancak 1994 Yönetmeliği'ne göre Türkiye'ye gelen Suriyelilere sığınmacı statüsü verilebilir görünse de sığınmacı statüsü de verilmemiştir.

Türkiye'ye geldikleri 2011 yılından itibaren Suriyelilere herhangi bir uluslararası koruma statüsü verilmemiş olsa da, kendilerine geçici koruma sağlanmış ve temel insani ihtiyaçları uluslararası koruma statülerindeki haklardan geri olmayacak şekilde karşılanmıştır.

Suriyelilerin statü sorunu devam ederken 11.04.2013 tarihinde YUKK yürürlüğe girmiştir. YUKK'ta yer alan mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüleri gibi uluslararası koruma statüsü çeşitlerinden, coğrafi koşulun sağlanamaması ve bireysel olarak statü belirleme işlemlerinin yapılamaması nedeniyle mülteci statüsü; muhtemelen haklarında bireysel olarak uluslararası statü belirleme işlemlerinin yapılamaması ve süre kısıtlaması olması gibi nedenlerden dolayı şartlı mülteci ve ayrıca haklarında bireysel olarak uluslararası statü belirleme işlemlerinin yapılamaması nedeniyle ikincil koruma statülerinden herhangi bir statü Suriyelilere verilememiştir.

Ancak YUKK'un 91/1. maddesinde, bu madde kapsamında değerlendirilecek yabancılara geçici koruma sağlanabileceğine ilişkin hükümlerin yer alması, Suriyelilere gerçekte sağlanan geçici korumanın hukuki dayanağını oluşturmuştur. YUKK'un 91/2. maddesi hükmü gereği İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Bakanlar Kurulu kararıyla 22.10.2014 tarihinde yürürlüğe giren GKY'nin 7. maddesinde ifade edilen, geçici korumanın hangi yabancılara uygulanacağına ilişkin şartlar göz önüne alındığında, ülkelerindeki iç savaş ortamından kaçan ve koruma bulmak için Türkiye'ye gelen ve bireysel statü belirleme işlemleri yapılamayan Suriyelilere geçici korumanın uygulanacağı anlaşılmakta olup, bu durum GKY'de de açık olarak belirtilmiştir. GKY'nin Geçiş Hükümleri Geçici 1/1. maddesine göre 28.04.2011 tarihinden itibaren acil koruma bulmak amacıyla Türkiye'ye gelen Suriyeliler ile Geçici 1/2. maddesine göre 28.04.2011 tarihinden önce gelmiş ve uluslararası koruma başvuru yapmış olsalar dahi, geçici korumadan yararlanmak isteyen Suriyeliler *geçici koruma altına* alınmışlardır. Dolayısı ile Türkiye'deki Suriyeliler hukuken "*geçici koruma altında olanlar*" veya "*geçici korumadan yararlananlar*" statüsündedir.

KAYNAKÇA

- Barkın, E. (2014). "1951 Tarihli Mülteciliğin Önlenmesi Sözleşmesi", Ankara Barosu Dergisi, (2014/1): 331-360.
- BMMYK, Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği, www.unhcr.org.tr/turkey/home.pdf? Page= 53, Erişim tarihi: 26.02.2017.
- Deniz, T. (2014). "Uluslararası Göç Sorunu Perspektifinde Türkiye", TSA (Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi), Yıl:18 (1): 175-204.
- Elçin, D. (2016). "Türkiye'de Bulunan Suriyelilere Uygulanan Geçici Koruma Statüsü 2001/55 Sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi İle Geçici Koruma Yönetmeliği Arasındaki Benzerlik ve Farklılıklar", TBB Dergisi, 2016(124): 9-80. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2016-124-1570>, Erişim tarihi: 27.08.2017.
- Ergül, E. (2012). "Uluslararası Hukuk ve Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı ve Türleri", Türk İdare Dergisi, (475): 213-228.
- Ergüven, N. S. & ÖZTURANLI, B. (2013). "Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye-İnternational Refugee Law And Turkey", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:62 (4): 1007-1061.
- Geçici Koruma Yönetmeliği (Resmi Gazete: 22.10.2014 tarihli ve 29153 sayılı).
- GİGM, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Yabancılar-Mülteci, <https://www.goc.gov.tr/multeci>, Erişim tarihi: 07.01.2020.
- GİGM, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>, Erişim tarihi: 30.12.2020.
- İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi (https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html , Erişim tarihi: 26.02.2017.
- Kaya, İ. & Eren, E. Y. (2015). Türkiye'deki Suriyelilerin Hukuki Durumu-Arada Kalanların Hakları ve Yükümlülükleri, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA) Yayınları 55, 1. Baskı, İstanbul.
- Kirişçi, K. & Karaca, S. (2015). Hoşgörü ve Çelişkiler: 1989, 1991 ve 2011'de Türkiye'ye Yönelen Kitlesel Mülteci Akınları, *M. Murat ERDOĞAN ve Ayhan KAYA (Der...)* Türkiye'nin Göç Tarihi-14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'ye Göçler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair 1951 Cenevre Sözleşmesi, (http://www.goc.gov.tr/icerik6/multecilerin-hukuki-durumuna-iliskin-sozlesme_340_341_641_icerik, Erişim tarihi: 29.10.2016.
- Mültecilerin Hukuk Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü, (http://www.goc.gov.tr/icerik3/multecilerin-hukuki-statusune-iliskin-1967-protokolu_340_343_650_icerik, Erişim tarihi: 29.10.2016.
- Peker, B. & Sancar, M. (1986). Mülteciler ve İltica Hakkı-Yaşamın Kıyısındakilere Hoş geldin Diyebilmek, İnsan Hakları Derneği İktisadi İşletmesi Yayını.
- Poyraz, Y. (2012). "Suriye Vatandaşlarının Geçici Korunması ve Uluslararası Mülteci Hukuku", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:20 (2): 53-69. (dergipark.ulakbim.gov.tr/suhfd/article/view/5000141718/5000129549, Erişim Tarihi: 30.08.2017.
- Reçber, S. (2014). Hayatın Yok Yerindekiler: Mülteciler ve Sığınmacılar, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu -VI- Bildiriler, (Düzenleyen Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari

Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 13-14 Kasım 2014), Petrol İş Yayını, İstanbul.

Resmi Gazete: 05.09.1961 tarihli ve 10898 sayılı.

Resmi Gazete: 05.08.1968 tarihli ve 12968 sayılı.

Saraçlı, M. (2015). "Uluslararası Hukuk ve Mülteciler", Uluslararası Sivil Toplumu Geliştirme ve Destekleme Derneği (STD), Her Yönüyle Dernekler Üç Aylık Sektörel Dergi, (29): 22-31. (<http://www.std.org.tr/uluslararasi-hukuk-ve-multeciler-sayfa-259.html>, Erişim tarihi: 27.10.2016).

Taşdelen, İ. E. (2011). "Türkiye'de Mültecilerin Hukuki Durumları ve İzmir'e İlişkin Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Türkiye'ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye'den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılarla ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (Resmi Gazete: 30.11.1994 tarihli ve 22127 sayılı).

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

(<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6458.pdf>, Erişim tarihi: 16.01.2020).

Yavuz, Ö. & Mızrak, S. (2016). "Acil Durumlarda Okul Çağındaki Çocukların Eğitimi: Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler Örneği", Göç Dergisi, Cilt: 3 (2): 175-199. (<http://www.tplondon.com/dergi/index.php/gd/article/view/80/44>, Erişim tarihi: 04.02.2018).

Yılmaz, A. (2014). "Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri Ve Etkileri", Ankara: Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic, Volume 9(2): 1685-1704.

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Sertçelik, Ş. (2021). "Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Belirleyicileri: Türkiye İçin Yapısal Kırılmalı Zaman Serisi Analizi", R&S-Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue:2; pp: 91-102.

Anahtar Kelimeler: Reel Efektif Döviz Kuru, Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Yapısal Kırılmalı Zaman Serisi Analizi, Türkiye
Keywords: Real Effective Exchange Rate, Female Labor Force Participation Rate, Time Series Analysis with Structural Breaks, Turkey

Makale Türü Araştırma Makalesi

KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANININ BELİRLEYİCİLERİ: TÜRKİYE İÇİN YAPISAL KIRILMALI ZAMAN SERİSİ ANALİZİ

*Determinant's of Female's Labor Force Participation Rate: Time Series Analysis
with Structural Break for Turkey*

Şeyma SERTÇELİK¹

Geliş Tarihi / Arrived Date
04/12/2020

Kabul Tarihi / Accepted Date
22/02/2021

Yayınlanma Tarihi / Published Date
30/04/2021

ÖZ

ABSTRACT


Bu çalışmada 1994-2019 veri dönemi boyunca Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının belirleyicileri araştırılmıştır. Bu amaçla enflasyon oranı, kadın nüfus oranı, büyüme oranı ve reel efektif döviz kuru endeksi değişkenleri kullanılmıştır. Bu çalışma ile birlikte reel efektif döviz kuru değişkeni ekonometrik modele ilk kez dahil edilerek, kadınların işgücüne katılım oranı üzerindeki etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Ayrıca analiz aşamasında bugüne dek yapılan çalışmalardan farklı olarak, yapısal kırılmaları dikkate alan Narayan-Popp (2010) birim kök testi ile Maki (2012) eşbütünlüşme testi birlikte kullanılarak uzun dönemli ilişki araştırılmıştır. Bu da çalışmanın bir diğer özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Analize dahil edilen değişkenlerin uzun dönemde birlikte hareket ettiği belirlendiğinden, uzun dönemli eşbütünlüşme katsayıları FMOLS yöntemiyle elde edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; enflasyon oranı, kadın nüfus oranı ve büyüme oranında meydana gelen %1 birimlik artış, kadınların işgücüne katılım oranını sırasıyla %0.06, %40.18, %0.23 artırmaktadır. Reel efektif döviz kuru endeksinde meydana gelen %1 birimlik artış ise kadınların işgücüne katılım oranını %0.30 azaltmaktadır.

In this study, determinants of women's labor force participation rate in Turkey were investigated during the 1994-2019 data period. For this purpose, inflation rate, female population rate, growth rate and real effective exchange rate index variables were used. With this study, it was aimed to determine the effect of the real effective exchange rate variable on women's labor force participation rate by incorporating it into the econometric model for the first time. Also unlike the studies to date in the analysis stage, Narayan-Popp (2010) unit root test and Maki (2012) cointegration test which considering structural break are by using together was investigated the long-term relationships. This is constitutes another originality of the article. Since it is determined that the variables included in the analysis movement together in the long-term, the long-term cointegration coefficients were obtained by the FMOLS method. According to the results of the analysis, the 1% increase in the inflation rate, the female population rate and the in growth rate, increases the female labor force participation rate by 0.06%, 40.18%, and 0.23%, respectively. The 1% increase in the real effective exchange rate index reduces the female labor force participation rate by 0.30%.

GİRİŞ

İşgücü; halihazırda istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfusu ifade etmektedir (Tansel, 2002: 4). İşgücüne katılım oranı ise; bir ekonomide üretim faktörlerinden biri olan emeğin kullanılarak üretim sürecine dahil olan nüfusun, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranlanması ile elde edilen bir kavramdır (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 56).

¹  Arş. Gör., seymasertcelik@esenyurt.edu.tr, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul/TÜRKİYE

İşgücüne katılım iktisat yazınında ekonomik kalkınma ve gelişmenin temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. İşgücüne katılım oranının yüksek seviyelerde olması, her ülke tarafından arzu edilen bir durumdur. Bu katılımın sağlanması, hem hızlı ve sürdürülebilir bir gelişme hem de sosyal eşitlik için bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Alcan, 2018: 151).

Kadınların işgücüne katılımı, ülkemizin uzun yıllardır yer aldığı "gelişmekte olan" ülkeler kategorisinden sıyrılıp "gelişmiş ülkeler" kategorisinde yer edinebilmesinde oldukça önemli bir konudur. Dünya Bankası'ndan derlenen veriler incelendiğinde kadınların işgücüne katılım oranı ile ilgili veriler dikkat çekmektedir. Ülkemizde ortalamanın oldukça altında seyreden bir kadın işgücüne katılımı söz konusudur. Bu oran IMF (International Monetary Fund) tarafından açıklanan gelişmiş ekonomiler listesindeki² ülkelerde 2020 yılı itibarıyla ortalama %45-46 düzeylerinde iken, ülkemizde %32-33 olarak görülmektedir.

Tablo 1. Yıllara Göre Ortalama Kadın İşgücüne Katılım Oranı

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TÜRKİYE	%31,73	%32,26	%33,76	%33,01	%32,98	%32,95
IMF	%45,98	%46,08	%46,14	%46,21	%46,22	%46,24

Tablo 1 incelendiğinde 2020 yılı itibarıyla ülkemize ait ortalama kadın işgücüne katılım oranının, IMF tarafından açıklanan gelişmiş ekonomiler listesinde yer alan ülkelerin ortalamasından³ önemli ölçüde geride kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla, ülkemizde kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla neler yapılması gerektiği sorusu da güncelliğini korumaya devam etmektedir. Bu soruyu doğru ve verimli bir şekilde cevaplandırabilmek ise konu üzerinde etkili olan faktörlerin yenilikçi bir bakış açısıyla ele alınarak değerlendirilmesine bağlıdır.

Bu çalışmanın, temelde iki ana soruya cevap vermesi hedeflenmektedir. Bunlardan ilki, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen makroekonomik değişkenlerin, söz konusu oranı hangi yönde ve büyüklükte etkilediğini belirlemektir. Diğeri ise, ilk soru aracılığıyla elde edilen bulguların yön vermesiyle, ülkemizde kadın işgücüne katılımını artırma hususunda istenilen sonuçlara nasıl bir politika izleyerek ulaşılabileceği sorusunun cevaplanmasıdır.

Literatür incelendiğinde enflasyon oranı, büyüme oranı ve reel efektif döviz kuru gibi makroekonomik faktörlerin kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisini bir arada inceleyen araştırmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu çalışma ile literatürde var olan bu boşluğun giderilmesine katkıda bulunulması hedeflenmektedir. Ayrıca reel efektif döviz kuru değişkeni ilk kez ekonometrik modele dahil edilerek, kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın hipotezleri ise; enflasyon oranı, büyüme oranı ve reel efektif döviz kurunda meydana gelecek artışın kadınların işgücüne katılım oranını pozitif yönde etkileyeceğidir. Toplam nüfus içerisindeki kadın nüfus oranında meydana gelecek artışın ise kadınların işgücüne katılım oranını negatif yönde etkileyeceği beklenmektedir.

Giriş bölümünün ardından sırasıyla literatürdeki çalışmalara değinilmiş, analizde kullanılan veri seti ve ekonometrik yöntem tanıtılmıştır. Ardından uygulama aşaması ile Araştırma bulguları elde edilmiş, sonuç bölümü ile de çalışma tamamlanmıştır.

LİTERATÜR ÖZETİ

Literatürde kadınların işgücüne katılımı ile ilgili yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde, kadınların işgücüne katılım oranının belirleyicileri olarak genellikle eğitim, medeni durum, doğurganlık oranı ve kentleşme oranı gibi değişkenlerin ele alındığı

² Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, Hong Kong-SAR, İspanya, İsveç, İsviçre, Kanada, Kıbrıs, Macao SAR, İrlanda, İsrail, İtalya, İzlanda, Japonya, Kore Cumhuriyeti, Litvanya, Lüksemburg, Letonya, Malta, Norveç, Porto Riko, Portekiz, San Marino, Singapur, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, Tayvan Eyaleti-Çin, Yeni Zelanda, Yunanistan, Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere 39 ülkeyi kapsamaktadır.

³ Gelişmiş ekonomiler listesinde yer alan San Marino'nun verilerine ulaşılabilmesi nedeniyle analize dahil edilememiştir. Tayvan Eyaleti-Çin için, Çin'e ait veriler kullanılmıştır.

görülmektedir. Bunun yanı sıra bazı çalışmalara da enflasyon oranı, işsizlik oranı ve büyüme gibi değişkenlerin dahil edildiği dikkat çekmektedir. İlgili çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir;

Özer ve Biçerli (2003), ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen değişkenleri belirleme amacıyla 1988-2001 yıllarına ait verileri kullanarak Türkiye geneli, kırsal ve kentsel bölgelerin analizi için panel veri metodunu kullanılarak kısıtlı en küçük kareler yöntemi ile sabit etkili ve rassal etkili modelleri kullanmıştır. Modellere dahil edilen makro değişkenler işsizlik oranı, enflasyon oranı, imalat sanayiinde ücretler, kaba boşanma oranı şeklinde belirlenmiştir. Bu değişkenler anlamlı bir sonuç vermezken; aktif kadın nüfusu içerisinde ev kadınlarının oranı, istihdam edilen kadın işgücü içerisinde ücretsiz aile işçilerinin oranı ve 12 yaş ve üzeri nüfus içerisinde toplam emeklilerin oranına ait değişkenler beklentilere uygun ve anlamlı sonuçlar vermiştir.

İnce (2010), çalışmasında Genelleştirilmiş Momentler yöntemini kullanmış, 15 farklı regresyon modeli tahmin ederek, Türkiye'nin yedi bölgesinde kadınların işgücüne katılma kararlarını tahmin etmeyi hedeflemiştir. Çalışma sonuçlarında ücretler arasındaki farklılık, işsizlik oranı, doğurganlık oranı ve eğitim seviyesindeki artış kadınların işgücüne olan talebini artırmaktadır. Kadınların tüm sektörlerde aktif bir çalışan hale gelebilmesi için düşük ücretlerin artırılması, kayıtsız, sigortasız çalışan kadınların kayıt altına alınması ve bu konularla mücadele edebilecek politikaların güçlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Kızılgöl (2012), Türkiye için 2002-2008 yıllarına ait verileri Hanehalkı Bütçe Anketleri araştırmalarından elde ederek birleştirilmiş veri setini Logit Model kullanarak analiz etmiştir. Kentsel ve kırsal alanlarda ikamet eden hem evli hem de bekar kadınların işgücüne katılma potansiyelleri üzerinde eğitim seviyesinin, hanehalkına ait gelirin, bağımlılık oranının, ikamet edilen konutun mülkiyetinin ve kadın yaşının önemli etkenler olduğu tespit edilmiştir.

Bozkaya (2013) çalışmasında, Vector Auto Regression (VAR Analizi) kullanarak 1988-2012 yıllarına ait veri setini kullanarak, ülkemizde kadınların işgücüne katılımı etkileyen faktörleri zaman serileri aracılığıyla incelenmiştir. Ve kadınların işgücüne katılımını artırma amacıyla öneriler sunmaktadır. Çalışmada, kadın işgücünün mesleki eğitim seviyesinin düşüklüğü, tarımsal üretim olanaklarının yetersizliği nedeniyle köyden kente göç ile tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda yer alan kadının kent yaşamında "ev kadını" statüsünde konumlandırılması ve bundan dolayı işgücüne dahil olamaması, ekonomide yeterli istihdam yaratamamaktadır sonucuna varılmıştır. Ayrıca kadının eğitim düzeyini yükseltecek örgün ve yaygın eğitim olanakları ile ilgili politikalar izlenerek, kadın istihdamının artırılması gerektiği ifade edilmiştir.

Kılıç ve Öztürk (2014), Türkiye için 2002-2008 yılları arasında Probit Model aracılığıyla eğitim, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, medeni hâl, ekonomik kaynaklar ve ikamet edilen yer değişkenlerinin kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Karpat Çatalbaş (2015), 2008-2013 dönemi için Türkiye İBBS/1 bölgesinde eğitim, toplam doğurganlık hızı, ücretsiz aile işçiliği, emekli oranı, ev kadınlarının oranı, erkeklerin işgücüne katılım oranı, işsiz erkek oranı, kaba boşanma hızı, enflasyon oranı, göç hızı, kayıt dışı istihdam, işsizlik oranı, ekonomik kriz değişkenlerini kullanarak Panel Veri Analiz metoduyla analizler gerçekleştirmiştir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Analizler; doğurganlık hızı, kaba boşanma hızı, kayıt dışı istihdam, ekonomik kriz ve eğitim seviyesinin kadının işgücüne katılım oranını önemli ölçüde etkileyen değişkenler olduğu tespit edilmiştir.

Zeren ve Kılınc Savrul (2017), Türkiye için 1991-2014 döneminde kadın istihdamı, ekonomik büyüme, işsizlik oranı ve kentleşme oranı arasındaki ilişkiyi Saklı Koentegrasyon analizi yöntemiyle incelemiştir. Ekonomik büyüme, işsizlik ve kentleşme oranının, kadın istihdam oranını etkileyici değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öztürk (2018), Türkiye için 2008-2015 yılları dahilinde işgücüne katılım oranının gecikmeli değeri, eğitilmiş birey oranı (lise mezunu), üniversite mezunu kadın oranı, bağımlılık oranı, yoksulluk oranı, enflasyon oranı, nüfus yoğunluğu ve sektör değişkenlerini analize dahil etmiştir.

Dinamik Panel Veri Analizi ve GMM (Genelleştirilmiş Momentler Metodu) yöntemleri kullanılmıştır. Enflasyon oranında meydana gelecek artışların Marmara, İç Anadolu ve Akdeniz bölgelerinde, kentleşme oranındaki artışların tüm bölgelerde KİKO üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye neden olduğu saptanmıştır.

Türlüoğlu (2018), Türkiye’de 1999-2017 veri döneminde kadın istihdam oranları ile GSYH arasındaki ilişkiyi incelemiştir. VAR ve Granger Nedensellik Analizi kullanılan çalışmada, kadın istihdamı ve büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisine ulaşılmıştır.

Düzyol Tih (2019), Türkiye için 2006-2018 yılları itibariyle büyüme, enflasyon oranı ve hanehalkı kredi kullanımı değişkenlerini ele almıştır. Ekonomik büyüme, kadınların işgücüne katılımını kısa dönemde negatif, uzun dönemde pozitif etkilerken, kredi kullanımı ve enflasyon değişkenleri ise kadın istihdamı üzerinde uzun dönemde negatif etki oluşturmaktadır.

Özkök ve Polat (2020), Türkiye’de ekonomik büyüme, kentleşme ve enflasyon oranı gibi sosyoekonomik faktörlerle kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi 1990-2018 dönemi için zaman serisi yöntemiyle analiz etmiştir. Çalışmanın ampirik bulgularına göre, ekonomik büyüme, kentleşme ve enflasyon oranlarındaki %1’lik artışlar, incelenen dönemde kadınların işgücüne katılımını sırasıyla %0.459, %0.507 ve %0.047 oranında artırmaktadır.

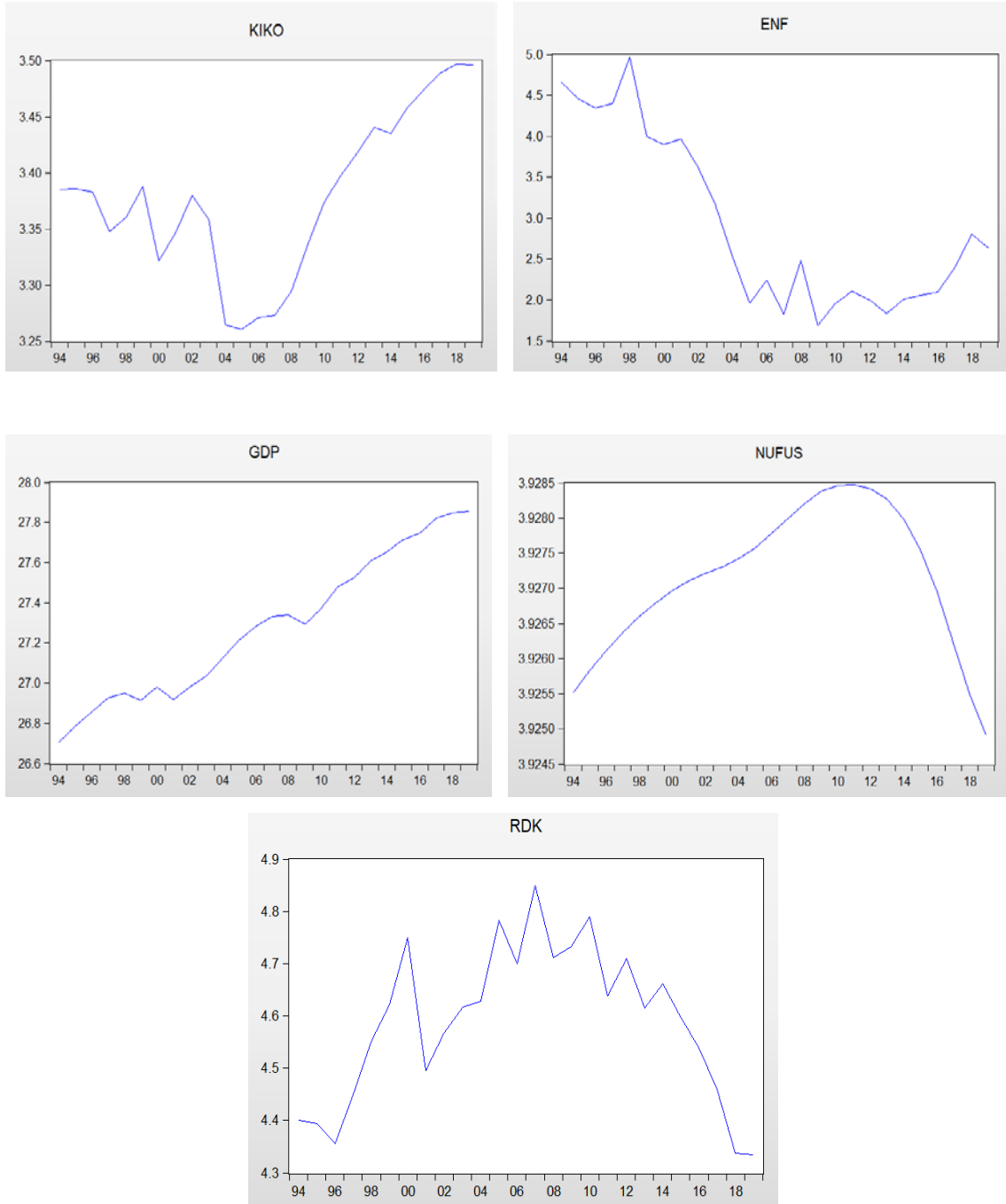
Bu çalışmaya veri uygunluğu bulunan makroekonomik değişkenler dahil edilerek, söz konusu değişkenlerin kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda analiz aşamasında yapısal kırılma tarihlerini analize dahil eden birim kök ve eşbütünleşme testlerinin birlikte kullanılması ile, çalışmanın uygulama açısından literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

VERİ SETİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Bu çalışmada kadınların işgücüne katılım oranının belirleyicileri, makroekonomik değişkenler kapsamında ele alınmıştır. Analiz edilen veriler 1994-2019 yılları arasındaki yıllık verilerden oluşmaktadır. Veriler Dünya Bankasının (World Development Indicators-WDI) ve TCMB’nin resmi veritabanından elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan değişkenler, simgeleri ve açıklamaları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir;

Tablo 2. Değişken Adı ve Simgeleri

Değişken Adı	Simge	Açıklama
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	KİKO	Kadın işgücü toplamının toplam nüfus içerisindeki yüzdesi
Enflasyon Oranı	ENF	Yüzde olarak ele alınmıştır
Büyüme Oranı	GDP	2010 yılı sabit dolar fiyatlarına göre hesaplanan GSYH
Kadın Nüfus Oranı	NUFUS	Toplam nüfus içerisindeki kadın nüfusun yüzdesi
Reel Efektif Döviz Kuru Endeksi	RDK	2003 yılı TÜFE bazlı döviz kuru



Şekil 1. Değişkenlerin Düzey Değerlerine Ait Grafikler

Verilerin durağanlık süreçleri hakkında önsel bilgi elde edebilmek amacıyla grafikleri incelendiğinde; tüm değişkenlerin düzey değerlerinde durağan olmadığı görülmektedir. Durağanlık mertebelerini belirleyebilmek için birim kök testi yapılmalıdır. Birim kök kavramı, incelenen zaman serisinin durağan olmadığını ifade etmektedir. Durağan olmayan serilerle yapılacak analizlerde de sahte regresyon problemi ile karşılaşmakta ve elde edilen sonuçlar yanıltıcı olmaktadır (Çeviş ve Ceylan, 2015: 6387). Bu nedenlerden dolayı birim kök testlerinin uygulanması önem arz etmektedir.

Narayan-Popp İki Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi

Zaman serisi kavramı ile, ilgilenilen bir değişkenin değerlerinin bir dönemden diğerine ardışık bir şekilde sıralandığı sayısal büyüklükler ifade edilmektedir (Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2007:

41). Durağanlık; zaman serisinin belirli bir döneme ait ortalamasının ve varyansının zamana bağlı olarak değişmemesini ifade etmektedir. Birim kök kavramı ise, zaman serisinin durağan olmadığını, dalgalanmalar içerdiğini belirtmektedir (Can, 2009: 21).

Günümüze kadar Augmented Dickey-Fuller (ADF), Phillips-Perron (PP), Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) gibi birçok birim kök testi geliştirilmiştir. Fakat bu testler ekonomik kriz, doğal afet ve salgın gibi nedenlerle seriyi etkileyen değişimleri ve şokları dikkate almamaktadır. Bu durum da, yapılan analizlerin sapmalı ve tutarsız sonuçlar vermesine neden olmaktadır. Dolayısıyla söz konusu değişimlerin dikkate alınması gerekmektedir. Yapısal kırılma olarak tanımlanan bu değişimler Zivot-Andrews, Lumsdaine-Papell, Lee-Strazicich, Narayan-Popp gibi birim kök testlerinde modele dahil edilebilmektedir (Zivot-Andrews, 1992; Lumsdaine-Papell, 1997; Lee-Strazicich, 2004; Narayan-Popp, 2010).

Çalışmada ele alınan veri dönemi (1994-2019), içerisinde kriz dönemlerini barındırmaktadır. Ekonomik krizlerin etkilerini görebilmek ve daha anlamlı sonuçlar elde edebilmek amacıyla 2010 yılında Narayan ve Popp tarafından geliştirilen test kullanılacaktır. Narayan-Popp (NP) birim kök testi, model ve hipotezleri kapsamında iki kırılmaya izin veren bir testtir. Sıfır hipotezi ile alternatif hipotez altında iki kırılmaya izin vermekte ve iki farklı model spesifikasyonu önermektedir. Bunlar deterministik ögenin (d_t) belirlenme şekline bağlı olarak farklılaşmaktadır (Narayan ve Popp, 2010: 1426-1427);

$$d_t^{M1} = a + \beta t + \Psi^*(L)(\theta_1 DU'_{1,t} + \theta_2 DU'_{2,t})$$

$$d_t^{M2} = a + \beta t + \Psi^*(L)(\theta_1 DU'_{1,t} + \theta_2 DU'_{2,t} + \gamma_1 DT'_{1,t} + \gamma_2 DT'_{2,t})$$

Burada $i=(1,2)$ yapısal kırılma tarihlerini belirtirken θ_i , seviyede kırılmayı ve γ_i , eğimde kırılmayı belirtmektedir. M1 ve M2 modelleri sırasıyla aşağıdaki gibidir;

$$y_t^{M1} = py_{t-1} + a_1 + \beta^*t + \theta_1 D(T'_B)_{1,t} + \theta_2 D(T'_B)_{2,t} + \delta_1 DU'_{1,t-1} + \delta_2 DU'_{2,t-1} + \sum_{j=1}^k \beta_j \Delta y_{t-j} + e_t$$

$$y_t^{M2} = py_{t-1} + a^* + \beta^*t + \kappa_1 D(T'_B)_{1,t} + \kappa_2 D(T'_B)_{2,t} + \delta_1^* DU'_{1,t-1} + \delta_2^* DU'_{2,t-1} + \gamma_2^* DT'_{2,t-1} + \gamma_1^* DT'_{1,t-1} + \sum_{j=1}^k \beta_j \Delta y_{t-j} + e_t$$

Testin hipotezleri ise; $H_0: p = 1$ şeklindedir. Temel hipotezin reddedilmesi; ele alınan zaman serisinin iki yapısal kırılma ile durağan olduğunu belirtmektedir.
 $H_1: p < 1$

NP birim kök testinin, yapısal kırılmaları analize dahil eden diğer birim kök testleri ile karşılaştırıldığında daha doğru sonuçlar verdiği sonucuna varılmıştır (Gürüş vd., 2016).

Maki Çoklu Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Testi

Kointegrasyon veya eşbütünleşme, düzey değerlerinde birim köke sahip olan iki veya daha fazla zaman serisi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen bir analizdir. Analize dahil edilen değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığını belirlemek amacıyla bu çalışmada, çok sayıda yapısal kırılmayı dikkate alan Maki (2012) eşbütünleşme testi kullanılmıştır. Birim kökün varlığının araştırılması sırasında iki yapısal kırılma dikkate alındığından eşbütünleşmenin varlığı da iki kırılma ile incelenmiştir. Maki ana makalesinde dört farklı model sunmuştur; model sıfır olarak adlandırılan denklem, sabit terimde kırılmaya izin veren trendsiz modeldir (Maki, 2012: 2):

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i D_{i,t} + \beta' x_t + u_t$$

Birinci model; sabit terimde ve eğimde kırılmaya izin veren trendsiz model:

$$y_t = \mu + \sum_1^k \mu_i D_{i,t} + B'x_t + \sum_1^k \beta'_i x_t D_{i,t} + u_t$$

İkinci model; hem sabit terim hem de eğimde kırılmaya izin veren trendli model:

$$y_t = \mu + \sum_1^k \mu_i D_{i,t} + \gamma_t + \beta'x_t + \sum_1^k \beta'_i x_t D_{i,t} + u_t$$

Üçüncü model; sabit terim, eğim ve trendde kırılmaya izin veren model şeklindedir:

$$y_t = \mu + \sum_1^k \mu_i D_{i,t} + \gamma_t + \sum_1^k \gamma_i t D_{i,t} + \beta'x_t + \sum_1^k \beta'_i x_t D_{i,t} + u_t$$

Testin hipotezleri ise; $H_0: p = 0$ şeklindedir. Temel hipotez; kointegrasyon (eşbütünleşme) olmadığını, alternatif hipotez ise, $H_1: p < 0$ i kırılma ile eşbütünleşmenin varlığını ifade etmektedir.

FMOLS (Tamamen Değiştirilmiş En Küçük Kareler Yöntemi)

Analize dahil edilen veri setleri arasında eşbütünleşme, yani uzun dönemli ilişki belirlendiği için söz konusu veri setleri arasındaki uzun dönem katsayı tahminlerini FMOLS (Full Modified Ordinary Least Square) yöntemiyle elde etmek mümkün olmaktadır. Phillips ve Hansen (1990) tarafından literatüre kazandırılan yöntemde, tahminlerdeki sapmalar giderilmiş, otokorelasyon ve heteroskedasite (değişen varyans) problemlerine karşı dirençli tahminler geliştirilmiştir.

Ayrıca FMOLS yöntemiyle elde edilen tahminler, standart tahminlerde tespit edilen sorunları ortadan kaldırmaktadır. İçsellik ve otokorelasyon problemini de dikkate alarak sıradan En Küçük Kareler (OLS) yönteminin geliştirilmesiyle elde edilmiştir (Çorak, 2018: 80).

ANALİZ VE BULGULAR

Bu çalışmada 1994-2019 aralığında yıllık veriler kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Dünya Bankası ve TCMB'nin resmi sitesinden ulaşılan veri setleri EViews ve Gauss paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. İlk aşamada tanımlayıcı istatistikler özetlenmiştir:

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

	KIKO	ENF	NUFUS	GDP	RDK
Ortalama	3.378	2.925	3.927	27.278	4.588
Medyan	3.381	2.505	3.927	27.286	4.616
Maksimum	3.497	4.968	3.928	27.855	4.850
Minimum	3.260	1.687	3.925	26.706	4.334
Standart Sapma	0.072	1.063	0.001	0.360	0.149
Jarque-Bera	0.792	3.003	1.564	1.835	1.194
JB Olasılık	0.673	0.223	0.457	0.399	0.551

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

	KIKO	ENF	NUFUS	GDP	RDK
KIKO	1.000000				
ENF	-0.064243	1.000000			
NUFUS	-0.392957	-0.634169	1.000000		
GDP	0.588254	-0.765576	0.152266	1.000000	
RDK	-0.584868	-0.552510	0.860320	0.042406	1.000000

Korelasyon katsayısı -1 ile 1 aralığında değerler alabilen ve değişkenler arasındaki pozitif veya negatif yönlü ilişkileri ifade eden bir katsayıdır. Bu katsayının 1'e yakın değerler alması ilişkinin güçlü olduğunu, 0'a yakın olması ise ilişkinin zayıf olduğunu belirtmektedir (Beaumont, 2012: 8). Tablo 3'te verilen korelasyon katsayıları incelendiğinde; kadınların işgücüne katılım oranı ile enflasyon oranı, kadın nüfus oranı ve reel efektif döviz kuru arasında negatif yönlü, buna karşılık kadınların işgücüne katılım oranı ile büyüme (GDP) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Tablo 5: Narayan-Popp (NP) İki Kırılmalı Birim Kök Testi

Değişkenler	Düzye			Birinci Dereceden Fark		
	Test İstatistiği	%5 Kritik Değer	Kırılma Tarihleri	Test İstatistiği	%5 Kritik Değer	Kırılma Tarihleri
KIKO	-3.451	-4.514	2003-2008	-4.158***	-4.514	2002-2007
ENF	-3.318	-4.514	2001-2003	-7.607	-4.514	2002-2006
NUFUS	-0.9052	-4.514	2006-2010	-13.78	-4.514	2008-2010
GDP (Büyüme)	-3.876	-4.514	2008-2011	-4.362***	-4.514	2002-2007
RDK	-3.259	-4.514	2004-2006	-5.770	-4.514	2005-2009

Not: *** ifadesi ilgili katsayının %10 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, öncelikle tüm değişkenlerin düzey değerlerine ardından ilk farklarına iki kırılmayı dikkate alan Narayan-Popp (2010) yapısal kırılmalı birim kök testi uygulanmıştır. Uygulama, Gauss kodu kullanılarak doğal logaritmaları alınan seriler ile gerçekleştirilmiştir.

NP (2010) testinde hem M1 (düzeyde iki kırılmayı dikkate alan model) hem de M2 (eğimde iki kırılmayı dikkate alan model) modellerine göre istatistikler hesaplanmaktadır. Bu çalışmada ise sadece M1 istatistikleri tabloda verilmiştir. Sebebi ise; ilk fark alındığında serilerde var olan eğilim ortadan kalktığından, eğimde iki kırılmayı dikkate alan M2 istatistikleri incelenmemiştir. Kritik değerler Narayan-Popp (2010)'un ana makalesinde yer almakta ve gözlem sayısına bağlı olarak farklılaşmaktadır (Narayan ve Popp, 2010: 1429).

Sonuçlar incelendiğinde; tüm değişkenlerin düzeyde birim köklü olduğunu ifade eden temel hipotez kabul edilmiş ve değişkenlerin %95 güven düzeyinde birim köklü oldukları tespit edilmiştir. Değişkenlerin birinci dereceden farkları alındığında ise, kadınların işgücüne katılım oranı ile büyüme değişkeninin %90, enflasyon oranı, kadın nüfus oranı ve reel efektif döviz kuru değişkenlerinin %95 güven düzeyinde birinci mertebeden durağan oldukları saptanmıştır. Değişkenlere ait serilerin birim köke sahip olması durumunda, bu serilerin doğrusal bileşimleri durağan olabilmektedir (Gündüz, 2014: 414). Bu da, değişkenler arasında uzun dönemde bir ilişki olabileceği ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Uzun dönemli ilişkinin varlığının tespit edilebilmesi için birim kök aşamasında olduğu gibi, eşbütünleşme testinde de iki kırılma dikkate alınmıştır.

Tablo 6: Maki Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Testi

	Test İstatistiği	%5 Kritik Değer	Kırılma Tarihleri
Model 0	-9.085	-5.839	2002-2005
Model 1	-9.394	-6.055	1995-2005
Model 2	-20.339	-7.244	2008-2011
Model 3	-38.987	-7.638	2008-2014

Tablo 6'da çoklu yapısal kırılmalı eşbütünleşme test sonuçları görülmektedir. Sonuçlara göre; tüm modellerde istatistik değeri kritik değerlerden küçük olduğundan eşbütünleşmenin yokluğunu ifade eden temel hipotez reddedilmektedir. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılım oranı, enflasyon oranı, kadın nüfus oranı, büyüme oranı ve reel efektif döviz kuru endeksi arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı kabul edilmektedir.

Maki (2010) eşbütünleşme testi ile analize konu olan değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edildiği için, uzun dönemli katsayıların tahmini Tamamen Değiştirilmiş En Küçük Kareler (FMOLS) yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Phillips ve Hansen tarafından FMOLS tahmincisinin tutarlı, asimptotik olarak sapmasız ve küçük örneklemelerde dahi iyi sonuçlar verdiği saptanmıştır (Phillips ve Hansen, 1990). Eşbütünleşme testi sonucu belirlenen yapısal kırılma tarihleri, kukla değişkenler olarak uzun dönem analizine eklenmiştir. Burada yapısal kırılmanın varlığını ifade eden tarihe 1, diğer tarihlere 0 değeri verilmiştir. Analizde uzun dönem ilişkisinin tespiti için kullanılan modellerin kukla değişkenler dahil edilerek oluşturulmuş denklemleri aşağıda ifade edilmektedir:

$$\text{Model 0: LNKIKO} = \beta_0 + \beta_1 \text{LNENF} + \beta_2 \text{LNNUFUS} + \beta_3 \text{LNGDP} + \beta_4 \text{LNRDK} + \beta_5 D_{2002} + \beta_6 D_{2006} + u_t$$

$$\text{Model 1: LNKIKO}_t = \phi_0 + \phi_1 \text{LNENF}_t + \phi_2 \text{LNNUFUS}_t + \phi_3 \text{LNGDP}_t + \phi_4 \text{LNRDK}_t + \phi_5 D_{1995} + \phi_6 D_{2005} + u_t$$

$$\text{Model 2: LNKIKO}_t = \theta_0 + \theta_1 \text{LNENF}_t + \theta_2 \text{LNNUFUS}_t + \theta_3 \text{LNGDP}_t + \theta_4 \text{LNRDK}_t + \theta_5 D_{2008} + \theta_6 D_{2011} + u_t$$

$$\text{Model 3: LNKIKO}_t = \psi_0 + \psi_1 \text{LNENF}_t + \psi_2 \text{LNNUFUS}_t + \psi_3 \text{LNGDP}_t + \psi_4 \text{LNRDK}_t + \psi_5 D_{2008} + \psi_6 D_{2014} + u_t$$

Yukarıdaki denklemler FMOLS yöntemi ile tahmin edilmiş ve sonuçlar Tablo 6'da özetlenmiştir:

Tablo 7: FMOLS Yöntemi Tahmin Sonuçları

Değişken	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3
ENF	0.05	0.06	0.06	0.05
NUFUS	38.39	39.60	40.18	36.64
GDP	0.23	0.25	0.23	0.23
RDK	-0.30	-0.27	-0.30	-0.28
D1995	-	0.030 (0.4609)	-	-
D2002	0.005 (0.9015)	-	-	-
D2005	-0.025 (0.5588)	-0.031 (0.4651)	-	-
D2008	-	-	-0.08 (0.0092)	-0.09 (0.0084)
D2011	-	-	-0.02 (0.4477)	-
D2014	-	-	-	0.02 (0.4861)
Sabit Terim	-152.41	-157.85	-159.57	-145.57
R ²	0.71	0.72	0.78	0.77
S.E.R	0.04	0.04	0.03	0.03

Not: Parantez içerisindeki değerler olasılık değerleridir. Modeldeki tüm değişkenler %95 güven düzeyine göre anlamlı bulunmuştur. R² ifadesi, düzeltilmiş belirginlik katsayısıdır. S.E.R. (Sum Error of Regression) ise regresyon modelinin standart hatasını ifade etmektedir.

FMOLS tahmininin sonuçları incelendiğinde; modelde yer alan değişkenlere ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlıdır. Düzeltilmiş belirginlik katsayısı modele dahil edilen açıklayıcı değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama gücünü ifade etmektedir. Kurulan regresyon modelleri içerisinde en yüksek belirginlik katsayısına sahip olan model ikidir. Dolayısıyla dört modeli yorumlamak yerine model iki yorumlanacak olursa; enflasyon oranı, kadın nüfus oranı, büyüme oranında meydana gelen %1 birimlik artış, kadınların işgücüne katılım oranını sırasıyla %0.06, %40.18, %0.23 artırmaktadır. Reel efektif döviz kuru endeksinde meydana gelen %1 birimlik artış ise kadınların işgücüne katılım oranını %0.30 azaltmaktadır. Söz konusu regresyon modelinin standart hatası ise 0.03 olarak elde edilmiştir. Bu değer oldukça düşük olması yapılan tahminlerin başarılı olduğunu ifade etmemize olanak sağlamaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada kadınların işgücüne katılım oranı ile enflasyon oranı, kadın nüfus oranı, büyüme oranı ve reel efektif döviz kuru endeksi arasındaki ilişki 1994-2019 yıllık verileri ile incelenmiştir. Modele dahil edilen tüm değişkenlerin doğal logaritmaları alınmıştır. Ekonometrik analizde ise geleneksel birim kök testlerinin zayıflıkları nedeniyle yapısal kırılmaları modele dahil eden

Narayan-Popp (2010) birim kök testi kullanılmıştır. Bu test iki kırılmayı dikkate aldığından uzun dönemli ilişkinin varlığı araştırılırken de Maki Çoklu Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Testi (2012) iki kırılmayı dikkate alacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Eşbütünleşme analizi sonrası uzun dönemli bir ilişki belirlendiğinden, uzun dönem katsayılarını belirlemek amacıyla FMOLS tahmincisi kullanılmıştır. Burada gözlem sayısının yetersizliği nedeniyle DOLS tahmininin sonuçları elde edilememiştir. FMOLS tahmin sonuçlarına göre; enflasyon oranı, kadın nüfus oranı ve büyüme oranında meydana gelen %1 birimlik artış kadınların işgücüne katılım oranını artırıcı, reel efektif döviz kuru endeksi ise kadınların işgücüne katılım oranını azaltıcı bir etkiye sahip olarak tespit edilmiştir.

Çalışmanın bulguları değerlendirildiğinde, Türkiye’de sürdürülebilir ekonomik büyüme oranının artırılmasının, kadınların işgücüne katılımı konusunda gelişmiş ülkelerle aradaki farkı en aza indirmekle mümkün olacağını ifade etmek mümkündür. Bu yönüyle Zeren ve Kılınç Savrul (2017) ile Öçel (2019)’in çalışmasından elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir.

Bir diğer bulgu, enflasyon oranında meydana gelen artışın kadınların işgücüne katılım oranında pozitif bir etki yaratmasıdır. Enflasyon, günümüzde hala mücadele edilen bir ekonomik gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. Pahalılığının diğer ülkelere oranla daha yoğun bir şekilde hissedildiği ülkemizde, aile bütçesine katkıda bulunmak isteyen kadınlar çalışmayı tercih etmektedirler. Bu tercih, kadın emeğinin işgücü piyasasına katılımını artırmaktadır. Elde edilen bu sonuç Özkök ve Polat (2020)’in çalışmasından elde edilen bulgularla paralellik gösterirken, Düzyol Tih (2019)’in çalışması ile çelişmektedir.

Reel efektif döviz kuru endeksinin kadınların işgücüne katılım oranını negatif yönde etkilemesi beklentiler ile çelişmektedir. Bunun nedeni ise; reel efektif döviz kuru endeksi artış gösterdiğinde ulusal para birimi reel olarak değer kaybettiğinden bireylerin satın alım gücü azalmaktadır. Hem bu doğrultuda hem de günümüzde hala enflasyon oranlarının düşük seviyelerde olmaması nedeniyle, reel efektif döviz kuru endeksinin kadınların işgücüne katılım oranını artırıcı bir etkisi olması beklenmiştir.

Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması her ülkenin hedefi haline gelmelidir. Çünkü; ekonomik kalkınma ve gelişmenin sürdürülebilir olabilmesinin bir yolunun da bu olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla devlet tarafından kadınların işgücüne katılımını teşvik amacıyla birtakım politikalar uygulanabilir ve toplumdaki cinsiyet eşitsizliğini engelleyici tedbirler alınabilir. Bunun yanı sıra yasal düzenlemeler ile kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar, maruz kaldıkları şiddet ve mobbing engellenmeye çalışılabilir. Ayrıca ataerkil zihniyet terk edilerek, aile içerisindeki sorumluluk bireyler arasında paylaşılabilir. Eğitim olanaklarının gelişmesiyle birlikte, eğitilmiş kadın işgücü ekonomik büyümeyi de olumlu bir şekilde etkileyecektir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. Ö. & Fraker, A. (2016). “Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Belirleyicileri: Türkiye Örneği”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(4), 907-920.
- Alcan, D. (2018). “Türkiye’de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri”, Uzmanlık Tezi, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Boz, Ç. (2013). “Türkiye’de Reel Döviz Kuru ve İşsizlik İlişkisi: 2003-2012”, Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34(1), 51-61.
- Can, M. (2009). “İşletmelerde Zaman Serisi Analizi ile Tahmin”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chen, J. H. & Huang, Y. F. (2013). “The Study of the Relationship between Carbon Dioxide (CO₂) Emission and Economic Growth”, Journal of International and Global Economic Studies, 6(2), 45-61.

- Çeviş, İ. & Ceylan, R. (2015). "Kırılgan Beşlide Satın Alma Gücü Paritesi (SAGP) Hipotezinin Test Edilmesi", *Journal of Yasar University*, 10(37), 6381-6477.
- Düzyol Tıh, A. (2019). "Kadın İşgücüne Katılımın Ekonomik Belirleyicileri", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Erten, B. & Metzger, M. (2019). "The Real Exchange Rate, Structural Change and Female Labor Force Participation", *Word Development*, 117, 296-312.
- Güçlü, M. (2018). "Ekonomik Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye İçin U Hipotezinin Yeniden Test Edilmesi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 203-210.
- Güçlüoğlu, Ü. M. (2017). "Türkiye'de İstihdam Analizi ve Bazı Makroekonomik Değişkenlerin İstihdam Üzerindeki Etkisi", Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gündüz, H. İ. (2014). "Çevre Kirliliği ile Gelir Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Panel Eşbütünleşme Analizi ve Hata Düzeltme Modeli", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 2014, 36(1), 409-423.
- Karaçor, Z., Kabaklarlı, E. Öztürk, R. H. & Edirneligil, A. (2016). "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkisi: Ampirik Bir Uygulama", *Institution of Economic Development and Social Researches, 3rd International Congress on Social Sciences, China to Ardiatic*, 486-495.
- Karpat Çatalbaş, G. (2015). "Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 249-280.
- Korkmaz, A. & KORKUT, G. (2012). "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Lee, J. & Strazicich, M. C. (2003). "Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks", *The Review of Economics and Statistics*, 85(4), 1082-1089.
- Lumsdaine, R. L. & Papell, D. (1997). "Multiple Trend Breaks And The Unit-Root Hypothesis", *79(2)*, 212-218.
- Maki, D. (2012). "Tests for Cointegration Allowing for An Unknown Number of Breaks", *Economic Modelling*, 1-5.
- Mujahid, N. (2014). "Determinants of Female Labor Force Participation: A Micro Analysis of Pakistan", *International Journal of Economics and Empirical Research (IJEER)*, The Economics and Social Development Organization (TESDO), 2(5), 211-220.
- Narayan, P. K. & Popp, S. (2010). "A New Unit Root Test with Two Structural Breaks in Level and Slope at Unknown Time", *Journal of Applied Statistics*, 37(9), 1425-1438.
- Öçel, K. (2019). "Türkiye'de Seçili Ekonomik Değişkenlerin Kadın İşgücüne Katılım Oranına Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Özkök C. S. & Atay Polat, M. (2020). "Ekonomik Büyüme, Enflasyon ve Kentleşmenin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama", *Global Journal of Economics and Business Studies*, 9(17), 63-76.
- Tunalı H. & Göksu, Y. D. (2018). "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz", *International Journal of Economic Studies*, 4(1), 29-45.
- Türlüoğlu, E. (2018). "Kadın İstihdam ve Büyüme İlişkisi", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 59-68.

Yenilmez, F. & Kılıç, E. (2018). "Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2), 55-76.

Yıldırım, Zekeriya (2014), "The Unemployment Rate and Labor Force Participation Rate Nexus for Female: Evidence from Turkey", International Journal of Economics and Finance, 6(5), 139-146.

Zeren, F. & Kılınç Savrul, B. (2017). "Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması", Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(30), 87-103.

Zivot, E. & Andrews, D. W. K. (1992). "Further Evidence of the Great Crash, The Oil-Price Shock and The Unit Root Hypothesis", Journal of Business and Economic Statistics, 10(3), 251-270.

IMF, International Monetary Fund,

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2020/02/weodata/groups.htm>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr>

WDI, World Development Indicators, <http://data.worldbank.org>

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Tamer, M. & Dönmez, D. (2021). "Kamu Yönetiminde Yenilikçi Bir Yaklaşım ve Dönüşüm Modeli: Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı", R&S -Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue:2; pp:103-114

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Yatırım, Dönüşüm, Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı, 6360 Sayılı Yasa. **Keywords:** Public Administration, Investment, Transformation, Investment Monitoring and Coordination Department, Law No. 6360.

Makale Türü Araştırma Makalesi

KAMU YÖNETİMİNDE YENİLİKÇİ BİR YAKLAŞIM ve DÖNÜŞÜM MODELİ: YATIRIM İZLEME ve KOORDİNASYON BAŞKANLIĞI

*An Innovative Approach and Transformation Model in Public Administration:
Investment Monitoring and Coordination Directorate*

Mehmet TAMER¹,

Demet DÖNMEZ²

Geliş Tarihi / Arrived Date
02/02/2021

Kabul Tarihi / Accepted Date
16/04/2021

Yayınlanma Tarihi / Published Date
30/04/2021

ÖZ

ABSTRACT

Türk Kamu Yönetimi son yıllarda merkezi ve yerel anlamda birçok noktada önemli değişimler yaşamaya başlamıştır. Kamuda şeffaflık, hesap verebilirlik, etik, bilgi edinme ve kamu denetçiliği gibi konular merkezi anlamdaki yapılan çalışmalardır. Yerel yönetimler ile ilgili olarak başta yasal düzenlemeler olmak üzere dönüşüm merkezli faaliyetler gerçekleşmiştir. 2012 yılında çıkarılan 6360 Sayılı Yasa ile ülkemizde yerel yönetimlerde çok ciddi değişiklikler yaşanmıştır. 14 vilayet büyükşehir statüsüne geçirilmiş ve Türkiye'deki büyükşehir sayısı 30 olmuştur. Büyükşehir olan bu yerlerde köylerin tüzel kişiliği kaldırılarak mahalleye dönüştürülmüştür. Aynı şekilde birçok belde belediyesi de mahalle statüsüne geçmiştir. İlin tüm sınırları il mülki sınırı olarak belirlenmiştir. Özellikle bu büyükşehir olan vilayetlerde İl Özel İdaresi kaldırılmış ve yerine denilebilecek Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı (YİKOB) kurulmuştur. Bu merkezler son dönemde kamusal anlamdaki en değerli bir yaklaşım ve dönüşüm faaliyeti olarak değerlendirilmektedir. YİKOB'lar büyükşehirlerde kamu yatırımlarının hayata geçirilmesinde önemli aktör olmuşlardır. Ciddi görev ve rolleri mevcuttur. Bu çalışmanın amacı kamu yönetiminde yenilikçi bir yaklaşım ve dönüşüm olarak kabul edilen YİKOB' un kurumsal ve işlevsel yönünü ortaya koymak olacaktır.

Turkish Public Administration has started to experience significant changes in many central and local areas in recent years. Issues such as transparency, accountability, ethics, obtaining information and ombudsmanship in the public sector are centralized studies. Regarding local governments, transformation-oriented activities have been realized, especially legal regulations. With the Law No. 6360 enacted in 2012, serious changes were experienced in local governments in our country. 14 provinces have migrated to metropolitan status and the number was 30 metropolitan in Turkey. In these metropolitan areas, the legal personality of the villages was abolished and transformed into neighborhoods. Likewise, many town municipalities have gained the status of neighborhoods. All boundaries of the province have been determined as provincial property boundaries. Especially in these metropolitan provinces, the Special Provincial Administration was abolished and the Investment Monitoring and Coordination Directorate (YIKOB) was established instead. These centers are recently considered as the most valuable approach and transformation activity in the public sense. YIKOB's have been important actors in the realization of public investments in metropolitan cities. It has serious duties and roles. The purpose of this study will be to reveal the institutional and functional aspects of YIKOB, which is accepted as an innovative approach and transformation in public administration.

GİRİŞ

Mal ve hizmet üretmek ve bunlarla ilgili konularda karar alarak, uygulamak kamu yönetiminin en önemli görevlerinden bir tanesidir. Türk kamu yönetiminde son dönemlerde birçok konuda ve alanda önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Merkezi ve yerel anlamdaki günün şartları hiç kuşkusuz bu değişimin yaşanmasının en önemli sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetim sistemini rahatlatacak ve daha başarılı bir konuma gelmesine olanak sağlayacak gelişmeler

¹  Dr. Öğr. Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, drmehmettamer1984@gmail.com, Hatay/Türkiye

²  Dr. Öğr. Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, donmezdemet@gmail.com, Hatay /Türkiye

ülkeler tarafından kendi yönetim sistemlerine entegre edilmek istenmektedir. Bu durum ülkeler için bir dönüşüm ve aynı zamanda sistemli bir değişim olarak ifade edilebilir. Yasal, ekonomik, yönetsel alanlar başta olmak üzere değişim ve dönüşüm kendisini göstermiş olduğu önemli başlıklardır. Bugün dünyanın birçok ülkesinde güçlü bir ekonomi, tarafsız bir adalet anlayışı ve başarılı bir yönetim hem yönetenler hem de yönetilenler tarafından tercih edilen temel eylemlerdir. O halde yapılacak bu reformlar her iki tarafa da katkı sağlayacaktır. Türk kamu yönetimine bakıldığında son dönemlerde birçok alanda değerli dönüşüm ve değişimlerin gerçekleştirildiği bir gerçektir. Bu değişim ve dönüşüm hem merkezi hem de yerel yönetimler alanında olmuştur.

Ülkemizde 1982 Anayasamızın 127. maddesinde mahalli idareler; Köy, Belediye ve İl Özel İdaresi olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır. Yerel yönetim; yerel halkın mahalli, müşterek ihtiyaçlarını karşılayan, karar organları seçimle iş başına gelmiş, kendilerine ait bütçesi olan kamu tüzel kişilikleridir. Günümüzde içme suyundan, kanalizasyona, park bahçeden, yol ve kaldırım hizmetine, mezarlıklar ve defin işleminden alt yapıya kadar gündelik hayatta insanları en çok ilgilendiren bu hizmetler yerel yönetimler tarafından meydana getirilmektedir. Bu anlamda bu hizmetlerin yapılması noktasında da merkezi yönetimin yükü yerel idareler tarafından azaltılmaktadır. Yerel yönetimler ilk olarak Cumhuriyet'in ilanından önce İstanbul'da "Şehremaneti" adı altında oluşturulan bir hizmet dairesi ile başlayıp, en son 2012 yılında çıkarılan 6360 Sayılı Yasa ile tarihsel bir gelişimi söz konusudur. Her yerel yönetim biriminin kendine has yasal düzenlemesi ayrıntılı bir şekilde mevcuttur. Ancak 2012 yılında çıkarılan 6360 Sayılı Yasa tüm yerel yönetim birimlerinde düzenleme yapan önemli ve en güncel yasal çalışmadır. Bu düzenleme ile beraber 14 vilayet büyükşehir statüsü kazanarak, Türkiye'de yer alan büyükşehir belediyesi 30'a yükselmiştir. Büyükşehir olan yerlerde belde belediyelerin ve köylerin tüzel kişilikleri kaldırılarak, mahalleye dönüştürülmüştür. İl mülki sınır düzenlemesi yapılarak, yeni büyükşehir olan yerlerde yeni ilçeler kurulmuştur. Bu vilayetlerde İl Özel İdarelerinin tüzel kişilikleri de kaldırılarak yerlerine denilebilecek *Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı* (YİKOB) kurulmuştur. YİKOB' lar kaldırılan İl Özel İdarelerinin gerçekleştirmiş olduğu hizmetleri icra etmek amacıyla oluşturulan yönetsel anlamda önemli bir değişim ve dönüşüm birimidir.

Türkiye'de kamu yönetimi alanında son dönemlerdeki en önemli değişim ve dönüşüm modeli olarak Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığından söz edilebilir. 2012 yılındaki 6360 Sayılı Yasa ile ülkemizdeki büyükşehir sayısı artarken, il mülki sınır değişikliği ile büyükşehirlerdeki yetki ve görev ayrımları yeniden düzenlenmiş, il özel idareleri yerine YİKOB'lar devreye girmiştir. YİKOB'lar büyükşehir yönetimlerinde kamu yatırımlarının ve projelerinin uygulanmasında önemli aktördür. Bu çerçevede kamu idaresi adına uygulayan, koordine eden, izleyen ve denetleyen gibi çalışmaları mevcuttur. YİKOB'lar, kamu yatırımlarının hızlı, verimli ve etkili bir şekilde hayata geçirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bununla beraber merkezi ve yerel aktörler arasında bilgi ve kaynak transferi noktasında önemli bir misyona sahiptir. YİKOB'lar, 2014 yılındaki mahalli idareler seçimi sonrası fiilen kurulmuş olup, 2016 yılında 6758 Sayılı Kanun ve 674 Sayılı KHK ile özel bütçeye haiz olmuştur. Bu çalışmada, merkezi ve yerel yönetimler arasında önemli bir rolü olan ve kamusal yatırımların gerçekleşmesinde faaliyetlerde bulunan, bir değişim/dönüşüm modeli olan Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı her yönüyle ele alınacaktır.

İL ÖZEL İDARESİ

İl Özel İdareleri il olarak adlandırılan coğrafi alanda faaliyet gösteren bir yerel yönetim birimi olarak ifade edilmektedir. Yani bir yerde il özel idaresi kurulabilmesi için söz konusu yerin il statüsünde olması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle bir yerleşim yerinin il konumuna geçmesi demek orada otomatik olarak il özel idaresinin kurulması demektir. Kanun il özel idaresini "il halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organları seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi" olarak tanımlamaktadır (Eryılmaz, 2012: 180-181). Kamu tüzel kişiliğine sahip olan il özel idaresi bir

yerel yönetim birimi olarak, belediye ve köyde olduğu gibi bir yerleşme idaresi değil birden fazla yerleşmeyi ve boş toprakları içerisine alan bir yönetim birimidir (Keskin, 2016: 62). 1864 yılında Osmanlı İmparatorluğu döneminde Türk yönetim sisteminde yer bulan il özel idareleri, Fransız il sistemi model alınarak "Vilayet Nizamnamesi" ile kurulmuştur. Bu nizamnamede, "il özel idaresi" kavramı "vilayetin umur-u hususiye" olarak ifade edilmiş, daha sonra "idare-i hususiye-i vilayet" olarak anılmış ve zamanla daha farklı isimler kabul edilmiştir (Tortop, vd., 2008: 194; Ateş ve Es, 2008: 206). 1870 yılında çıkartılan tüzükle ek düzenlemeler yapılmış, diğer taraftan bu iki nizamnamede de vilayetlere tüzel kişilik verilmemiştir (Ulusoy ve Akdemir, 2001: 125). Bu nedenle söz konusu düzenlemelerde vilayetlere ilişkin tüzel kişilik olmadığından dolayı o tarihlerdeki vilayetleri yerel yönetim birimi olarak kabul etmek mümkün değildir (Ökmen ve Parlak, 2008: 131).

Yüz elli altı yıllık geçmişe sahip olan il özel idareleri, 1876 yılında kabul edilen Kanuni Esasi ile özerk bir yerel yönetim birimi haline getirilmiş, 1913 tarihli "İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanun-u Muvakkat" ı ile yetkili bir seviyeye ulaşmıştır (Demirel, 2014: 174). Bu düzenleme il özel idarelerine çok geniş yetkiler ve çalışma alanı tanımış (Tortop vd., 2008: 195) elli yıllık deneyiminin ardından gerek organları gerekse görevleri ve çalışma esasları bakımından en köklü değişimleri yaşamışlardır (Eryılmaz, 2012: 180). Bayındırlık, ticaret, sanayi, tarım, eğitim ve sağlık konularının yanında geniş yetkiler tanınmış, özellikle görevler ve kaynak bakımından il genel idaresinden çok il özel idaresini düzenlemiştir (Ateş ve Es, 2008: 209).

İl özel idarelerinin organik yasasına kavuştukları ilk kanun olan bu düzenleme yetmiş dört yıl yürürlükte kalmıştır. 1980'li yıllarla birlikte dünyada yaşanan değişimden Türkiye de büyük ölçüde etkilenmiş il özel yönetimi de bu değişimden pay almıştır (Koçak ve Kavsara, 2012: 64). 1987 yılında 3360 Sayılı Yasa, 1913 yılındaki Kanun esas alınıp sadece bazı maddelerinin değiştirilmesi ile kabul edilmiştir. Önceki yasanın tamamen iptal edilip, günün koşullarına uygun bir yapılanmaya gidilmemiş olması eleştirilmiştir (Ulusoy ve Akdemir, 2001: 126). 3360 Sayılı Yasa ile il özel idarelerine çok önemli görevler verilmiştir. Eğitim, sağlık, bayındırlık, tarım ve hayvancılık bunların başlıcalarıdır. Bu görevlerin zamanla merkezi yönetimler tarafından sunulması il özel idarelerini söz konusu dönemde işlevsiz hale getirmiş ve artık il özel idarelerine gerek kalmadığı konusunda da bazı görüşler ortaya atılmıştır (Ökmen ve Parlak, 2008: 35).

İl özel idareleri ile ilgili son düzenleme 2005 yılında kabul edilen 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'dur. Kanun il özel idaresini, "il halkının mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi" olarak tanımlamıştır (md.3/a).

5302 Sayılı Kanun il özel idarelerini yeniden düzenlemiş ve önemli yenilikler getirmiştir. Söz konusu Kanun 3360 Sayılı Kanun' dan tamamen farklıdır ve sistemi yeniden kurguladığı ifade edilebilir (Tortop vd., 2008: 195). Başta teşkilat yapısı, organları olmak üzere mali yapı, insan kaynakları, çalışma yöntemleri ve süreçleri ile ilgili kabul edilen değişiklikler temelde yerinden yönetim ilkesinin güçlendirilmesini amaçlamıştır. Yerel sorunların mahallinde çözülmeye çalışılması, katılımcı, hesap verebilir bir yönetim anlayışının oluşturulması ve kaynakların etkin kullanılmasının sağlanması kanunun diğer önemli amaçlarıdır (Eryılmaz, 2012:181). İl Özel İdareleri ile ilgili tüm yasal düzenlemeler göz önüne alındığında 5302 Sayılı İl Özel İdare Kanunu'nun bir yükselme ve değişim niteliğinde olduğu söylenebilir. Yerelleşme, yerel katılım, hesap verme gibi unsurlar dikkate alınarak hazırlanmıştır (Azaklı ve Tek, 2016: 237). 5302 sayılı yasanın çıkarıldığı 2005 yılında 81 ilde faaliyetlerini sürdüren il özel idareleri 2012 yılında çıkarılan 6360 sayılı yasa ile büyükşehir belediyesi olan illerdeki faaliyetleri sonlandırılmış ve halen 51 ilde faaliyetlerini devam ettirmektedir (Bulut ve Yılmaz, 2019: 733).

İl Özel İdarelerinin Görev ve Organları

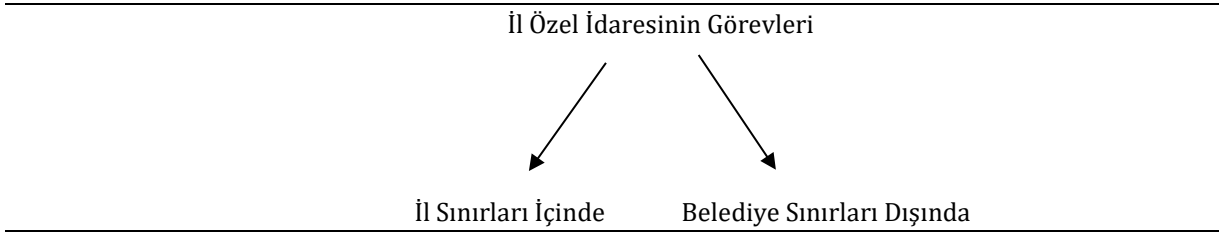
İl Özel İdaresi; il genel meclisi, il encümeni ve vali olmak üzere üç organı mevcuttur. Meclis, danışman ve karar organıdır. İl encümeni, yürütme ve kısmen de karar organı iken vali ise idarenin başı ve tüzel kişiliğin temsilcisidir (Karabulut, vd., 2018: 68-69).

İl Özel İdarelerinin görevleri ve organları 5302 Sayılı Kanun'da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Görevleri

İl Özel İdareleri, mahalli müşterek nitelikte olmak şartıyla başka kurum ve kuruluşlara verilmeyen görevleri yapmakla sorumludur. Bu çerçevede il özel idaresinin görevlerini il sınırları içinde ve belediye sınırları dışında olmak üzere iki bölümde ele almak gerekir.

Şekil.1. İl Özel İdaresinin Görevleri



Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İl sınırları içerisinde yerine getirilmesi gereken görevler, hizmet alanları şunlardır (md.6/a):

- “Gençlik ve spor sağlık
- Tarım
- Sanayi ve ticaret
- Belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyeleri hariç ilin çevre düzeni planı
- Bayındırlık ve iskan
- Toprağın korunması
- Erozyonun önlenmesi
- Kültür, sanat, turizm
- Sosyal hizmet ve yardımlar
- Yoksullara mikro kredi verilmesi
- Çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları
- İlk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasıdır”.

Belediye sınırları dışında yerine getirmeleri gereken görevleri ise,

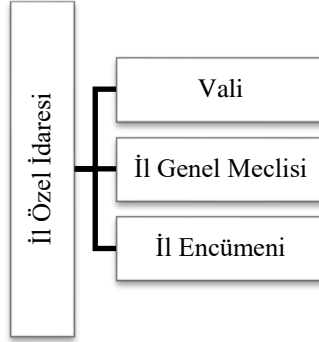
- “İmar
- Yol
- Su
- Kanalizasyon
- Katı atık
- Çevre
- Acil yardım ve kurtarma
- Orman köylerinin desteklenmesi
- Ağaçlandırma
- Park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri yapmak şeklinde sıralanmıştır” (md.6/b).

İl Özel İdareleri bu görevlerin yanında ayrıca; “bisiklet yollarının ve şeritlerinin, bisiklet ve elektrikli skuter park ve şarj istasyonlarının, yaya yollarının ve gürültü bariyerlerinin planlanması, projelendirilmesi, yapımı, bakım ve onarımıyla ilgili işleri yapmakla görevli ve yetkilidir” (md.6/c).

Organları

İl Özel İdarelerinin “ il genel meclisi”, “il encümeni” ve “vali” olmak üzere üç organı vardır.

Şekil.2. İl Özel İdaresinin Organları



Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

İl Genel Meclisi, il özel idaresinin genel karar organıdır, ilçeler adına seçilen üyelerden oluşur. Üye seçimi tek dereceli ve nispi temsil usulüne göre yapılmakta olup, görev süresi beş yıldır. Üye sayısı ilçelerin nüfuslarına göre değişmektedir (Nadaroğlu, 1989: 283). İl genel meclisinin görev ve yetkileri kanununun 10.maddesinde sayılmıştır. *Önemli görevlerinden bazıları; “stratejik plan ile yatırım ve çalışma programlarını, faaliyetlerini ve personelin performans ölçütlerini görüşmek ve karara bağlamak, bütçe ve kesin hesabı yapmak, il çevre düzeni planı ile belediye sınırları dışında kalan alanların imar planlarını görüşmek ve karara bağlamak, borçlanmaya karar vermek, il özel idaresi tarafından çıkarılacak yönetmelikleri kabul etmek şeklinde sıralanabilir” (md.10).*

İl Encümeni, il özel idaresinin, müzakere, danışma ve karar organıdır (Gözler, 2008:75). İl genel meclisinde karara bağlanması gereken konularda ön inceleme yapar ve fonksiyonları genelde “yürütme” ye ilişkindir (Eryılmaz, 2012: 186). *İl encümeninin görev ve yetkileri şu şekilde sıralanabilir: Stratejik plan ve yıllık çalışma programı ile bütçe ve kesin hesabı inceleyip il genel meclisine görüş bildirmek, yıllık çalışma programında yer alan işlerle ilgili kamulaştırma kararlarını almak ve uygulamak, kanunlarda öngörülen cezaları vermek, vali tarafından havale edilen konularda görüş bildirmek, taşınmaz mal satımına, trampa edilmesine ve tahsisine yönelik alınan kararları uygulamak (md. 26).*

Vali, il özel idaresinin başı ve tüzel kişiliğinin temsilcisidir (md. 29). *“Vali, il özel idaresi teşkilatını sevk ve idare etmek ve il özel idaresinin hak ve menfaatlerini korumakla sorumludur. İl özel idaresini stratejik plana uygun olarak yönetir, il özel idarelerinin kurumsal stratejilerini oluşturur ve bunlara bağlı olarak hazırlanan faaliyetleri ve performans ölçütlerini uygular, izler ve gerekli değerlendirmeleri yaparak ilgili raporları meclise sunar. İl encümenine başkanlık eder, il genel meclisi ve encümen kararlarını uygular. İl halkının huzur, sağlık ve mutluluğu için gereken önemleri alır” (md.30).*

YATIRIM İZLEME VE KOORDİNASYON BAŞKANLIĞI

Yerel yönetimler alanında yapılan reformlardan sonuncusu 2012 yılında çıkarılan 6360 Sayılı Yasa ile yapılan köklü değişikliklerdir (Karakılçık ve Küçük, 2019: 84). Bununla beraber 6360 Sayılı Yasa ile yapılan değişikliklere “reformun reformu” ifadesi de sık olarak kullanılmıştır (Özer, 2013: 56). 6360 Sayılı Yasa ve 3152 Sayılı Kanun’a göre yapılan hukuki düzenlemelere göre Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı (YİKOB) oluşturulmuş olup; görev, yetki ve işleyişi net bir şekilde tanımlanmıştır (Karakılçık ve Küçük, 2019: 84). Bu çerçevede YİKOB, merkezin taşradaki temsilcisi olan, yetki genişliği ilkesini kullanan valiliklere bağlı olarak faaliyetlerde bulunmakta ve bir vali yardımcısı başkanlığında çalışmalarını icra etmektedir. YİKOB’ un bu çalışma alanları strateji ve koordinasyon, idari ve mali işler, doğal kaynaklar, acil çağrı merkezi,

rehberlik ve denetim ile ruhsat ve kültür varlıklarıdır (Akman ve Kalender, 2018: 1030). 6360 Sayılı Yasa ile beraber büyükşehir belediyesi olan illerde il özel idareleri kaldırılmış ve sonrasında YİKOB kurulmuştur. Bu çerçevede YİKOB, kaldırılan il özel idarelerinin görev ve yetkilerinin bir kısmını devralmıştır (Taşçier, 2018: 657). Ayrıca valilerin yerel yönetimlerle ilgili yetkileri, yeni kurulan ve merkezi yönetim birimi olan YİKOB'a devredilmiştir (Kaypak ve Yılmaz, 2016: 34).

Türkiye'de son zaman dilimi içerisinde dönüşüm ve değişim anlamında önemli çalışmalar icra edilmektedir. Bu kapsamda 2012 yılında çıkarılan 6360 Sayılı Yasa ile beraber büyükşehir sayısı 30 olmuş ve büyükşehirlerin sınırları ise il mülki sınır olarak değiştirilmiştir. Gerçekleşen bu değişimle büyükşehirlerin görev/yetkileri ve ayrımı yeniden düzenlenmiştir. Yerel halkın ortak ihtiyaçlarının karşılanmasında belediyelerin yetkisi artırılmış olup, kapatılan il özel idareleri yerine Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları kurulmuştur (yikobprojesi.org). YİKOB'lar, yeni büyükşehir olan yerlerde kapatılan il özel idarelerinin yerlerini doldurabilmek adına oluşturulan ve valiliğe bağlı merkezi kurumlardır (Akman ve Kalender, 2018: 1026). YİKOB'ların kurulması ile birlikte merkezi yönetimin yereldeki temsilcisi olan valilerin il özel idarelerinin kaldırılması ile kaybedilmiş olan yetkileri daha da artırılmıştır (Yılmaz ve Kaypak, 2017: 409).

Kurulduğu günden bu yana değişikliğe uğrayan YİKOB, iki dönem halinde incelenebilir. Birinci dönem olarak kabul edilebilecek 2014 ve 2016 yılları arasında valiye bağlı olarak, merkezi idarenin güdümünde faaliyetlerini sürdürmüş İkinci dönem ise 2016 yılında yürürlüğe giren 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile tüzel kişilik kazandığı dönem ve sonrasını kapsamaktadır (Dağlı ve Özgül, 2019: 28).

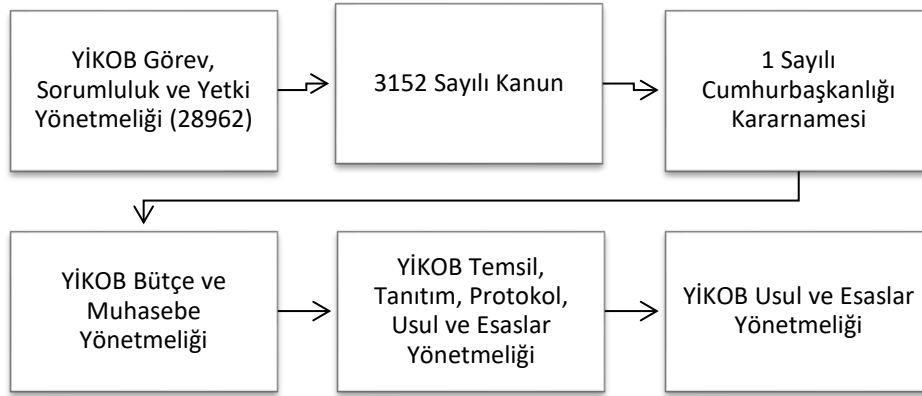
YİKOB'ların büyükşehirlerde kamu yatırımlarının gerçekleşmesi, planlanması ve hayata geçirilmesi noktasında önemli rolleri mevcuttur. Kamu adına uygulayıcı olarak üstlendiği rolün yanı sıra koordine etmek ve denetlemek gibi faaliyetleri de yerine getirmektedir. YİKOB'lar genel olarak kamuda belirlenen yatırımlarının hızlı, verimli ve etkili bir şekilde hayata geçirilmesi için çalışmakta ve başarılı projelerinde yerelde uygulanması için gerekli desteği sağlamaktadır. Bu görevini icra ederken merkez ile yerel kamu aktörleri arasında uygulanmasına yönelik bilgi ve kaynak transferine de yardımcı olmaktadır. Türkiye'de otuz YİKOB ve üç proje anlamında pilot il uygulaması mevcuttur. Bu iller İzmir, Van ve Trabzon'dur (yikobprojesi.org).

Büyükşehir olan illerde il özel idarelerinin kaldırılması sonucu, il özel idarelerinin yerine alternatif bir birim olarak görülen YİKOB'un kuruluş amacı genel olarak, hizmet alanı genişleyen ve hizmet yükü artan büyükşehir belediyelerine rehberlik etmek ve sunulan hizmetleri denetlemektir.

Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı, 3152 Sayılı İçişleri Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 28/A maddesine göre valiye bağlı olan, kamu tüzel kişiliğine sahip ve özel bütçeli bir kurumdur. YİKOB'lar 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamı dışında olmakla beraber bütçelerinin hazırlanması ve uygulanması kendisine ait Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği ile gerçekleşmektedir (sayistay.gov.tr).

YİKOB, kuruluşundan çalışmalarını icra etmesine kadar hemen hemen her alanda mevzuat ile hareket etmektedir. Bu çerçevede YİKOB içerisinde yer alan mevzuatlar; "1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 3152 Sayılı Kanun, YİKOB Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, YİKOB Görev, Sorumluluk ve Yetki Yönetmeliği, YİKOB Temsil, Tanıtım, Protokol, Usul ve Esaslar Yönetmeliği ile YİKOB Usul ve Esaslar Yönetmeliğidir" (yikobprojesi.org).

Şekil.3. Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı Mevzuatı



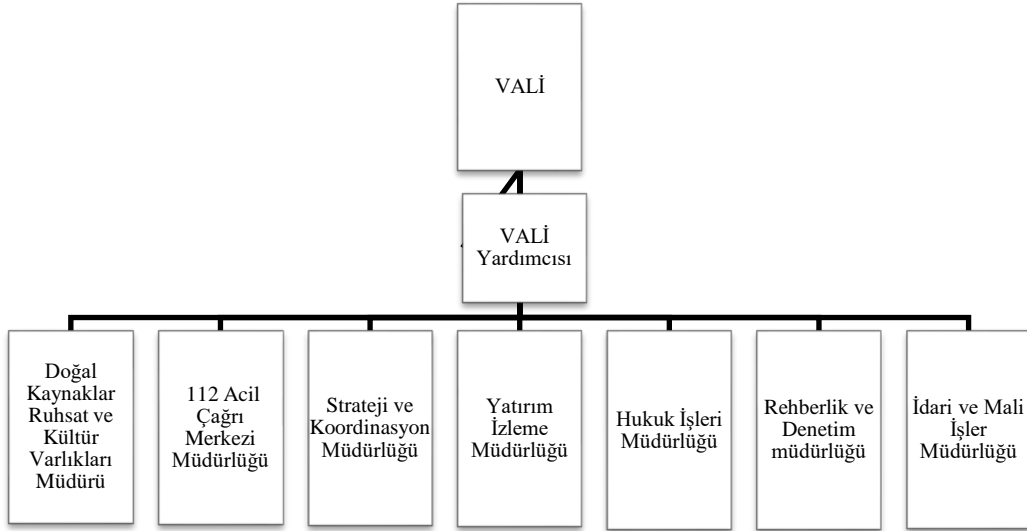
Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

YİKOB Görev, Sorumluluk ve Yetki Yönetmeliğinin amacı; büyükşehir belediyelerinin bulunduğu illerde kurulan Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir. **3152 Sayılı Kanun**, bakanlıklar ve diğer merkezi idare kuruluşlarının illerde yapacağı her türlü yatırım, bakım, onarım gibi işlerin Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı aracılığıyla yapılacağını ifade etmektedir. **1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kanunu**, tüm acil çağrılar ile sevk ve koordinasyonun büyükşehir olan illerde Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı tarafından yapılacağını ifade etmektedir. **YİKOB Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği**, Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığının bütçesinin hazırlanması, mali kaynakların yönetilmesi ve kontrolü ile hesap ve kayıtların tutulması ve raporlama işlemlerinin icra edilmesini düzenlemektedir. **YİKOB Temsil, Tanıtım, Protokol, Usul ve Esaslar Yönetmeliği** ise Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığınca temsil, tören, ödüllendirme, ilin tanıtımı ve protokol hizmetleri kapsamındaki usul ve esasları ortaya koymaktadır. **YİKOB Usul ve Esaslar Yönetmeliği**; gerçekleştirilecek tüm hizmetlerdeki ihaleleri, ihalelerin tüm ödeneklerini, harcanmayan ödeneklerin devri ile aranacak belge ve hususlar noktasındaki düzenlemeleri kapsamaktadır.

Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı Teşkilatı

Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı'nın teşkilatı, başkanlığın görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarına dair yönetmeliğin 4. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre başkanlık teknik ve idari müdürlüklerden oluşmaktadır. Teknik müdürlükler; Yatırım İzleme Müdürlüğü, Rehberlik ve Denetim Müdürlüğü, Strateji ve Koordinasyon Müdürlüğü, 112 Acil Çağrı Merkez Müdürlüğü iken, idari müdürlükler; İdari ve Mali İşler Müdürlüğü ile Doğal Kaynaklar, Ruhsat ve Kültür Varlıkları Müdürlüğü olarak belirtilmiştir.

Aynı madde, gerektiğinde valinin onayı ile hem başkanlık bünyesinde hem de başkanlığın görevlerini yerine getirmek üzere ilçelerde geçici birimler kurulabileceğini düzenlemiştir. Başkan geçici birimlerin sevk ve idaresi için birim sorumlusu görevlendirir. Vali belirtilen müdürlüklerde ve geçici birimlerde görev yapmak üzere uzman, sözleşmeli personel ve memurları kadro, yer ve unvanlarına bakılmaksızın Başkanlıkta görevlendirmeye yetkilidir. Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı'nın teşkilat yapısına bakıldığında hiyerarşik olarak en tepede vali, onun görevlendirdiği bir vali yardımcısı ve ilgili müdürlükler yer almaktadır.

Şekil. 4. Yatırım İzleme Başkanlığı Teşkilat Yapısı

Kaynak: <http://www.trabzon.gov.tr/yikob/>

Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığının Görevleri

Başkanlığın, ilgili yönetmeliğin 5. maddesinde belirtilen görevlerini şu şekilde özetlemek mümkündür;

- “Kamu kurum ve kuruluşlarının yatırım ve hizmetlerinin etkin olarak yapılmasını, izlenmesini ve koordinasyonunu sağlamak.
- İldeki kamu kurum ve kuruluşlarına rehberlik etmek ve denetlemek.
- 112 acil çağrı hizmetlerini, afet ve acil yardım hizmetlerini koordine etmek ve yürütmek.
- İlin tanıtımına yönelik faaliyetleri yürütmek ve koordine etmek ayrıca temsil, tören, ödüllendirme ve protokol hizmetlerini yürütmek.
- Merkezi idarenin adli ve askeri teşkilatı dışındaki taşra birimlerinin yürüttükleri hizmet ve faaliyetlerin etkinlik, verimlilik ve stratejik plan ve performans programlarına uygunluk açısından değerlendirildiği raporu hazırlamak ve valinin değerlendirmesi ile birlikte Başbakanlığa ve ilgili bakanlıklara göndermek.
- Merkezi idare tarafından yapılan her türlü yardımı koordine etmek, gerektiğinde merkezi idarenin taşrada yapacağı yatırımları yapmak ve koordine etmek.
- İldeki yatırım ve hizmetlere ilişkin aksaklığın ve bu durumun halkın sağlığını, kamu düzenini ve güvenliğini olumsuz etkilediğinin tespit edilmesi durumunda, hizmet ve yatırımın gerçekleştirilmemesi halinde söz konusu yatırım ve hizmetleri valinin talimatı ile yerine getirmek.
- Muhtar ödenekleri ile ilgili işlemleri yapmak, araç, gereç, makine, bina ve tesisleri kiralamak, valinin vereceği diğer görevleri yapmak” (m.5).

Yatırım İzleme Koordinasyon Başkanlığı ve Bütçe

YİKOB’ un 28962 Sayılı Görev Yetki ve Sorumluluk mevzuatının ilgili maddesinde ödenek, harcama ve diğer mali konularda izlenilmesi gereken noktalara yer verilmiştir. Bu çerçevede başkanlığın mali anlamda çalışmaları şu şekilde belirlenmiştir:

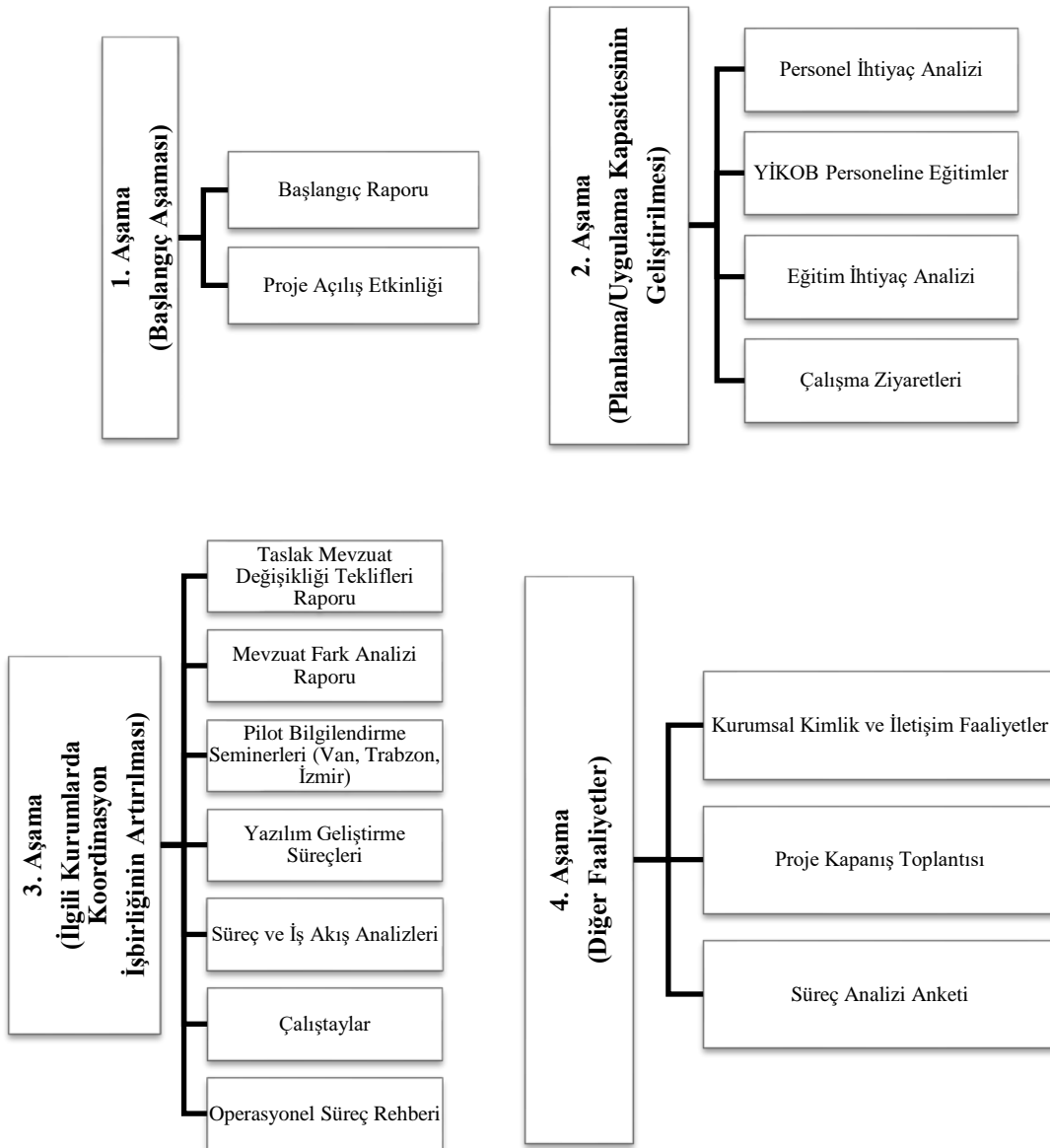
- “YİKOB’ un faaliyetlerini icra etmesi için ilgili bakanlığın bütçesine her yıl yeterli ödenek konulmaktadır,
- Konulan bütçe ile ilgili her türlü iş ve işlemler ile o yerin nüfusu, sorumluluk alanının genişliği, sosyo ekonomik gelişmişlik durumu ve yerel ihtiyaçlar dikkate alınarak, gerekli çalışma genel müdürlük tarafından yapılmaktadır,

- İlgili mevzuatı yönetme görevi İçişleri Bakanlığındadır,
- Her türlü iş ve işlemlerle ilgili çalışmalar Maliye ve İçişleri Bakanlığı tarafından yürütülmektedir” (md. 13-16).

YİKOB Kapasite Güçlendirme Projesi

YİKOB Kapasite Geliştirme Projesi, İçişleri Bakanlığı tarafından üç pilot ilde (Trabzon, Van, İzmir) kamu yatırımlarını hayata geçirmek için uygulamaya koyduğu bir projedir. Projenin süresi 24 aydır ve Türkiye Cumhuriyeti Devleti ve Avrupa Birliği projesi finanse etmektedir. Temel amaç büyükşehirlerdeki kamu yatırımlarını hızlı ve etkin bir şekilde hayata geçirmek, idari kapasiteyi de artırmaktır. Proje dört aşamadan oluşmaktadır (www.yikobprojesi.org).

Şekil.5. YİKOB Proje Uygulama Süreci



Kaynak: <https://www.yikobprojesi.org/>

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yerel halkın mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere oluşturulan, karar organları seçimle işbaşına gelmiş, kendisine has bütçesi olan kamu tüzel kişiliklerine yerel yönetim denilmektedir. İl özel idaresi, il denilen coğrafyada faaliyet gösteren önemli bir yerel yönetim birimidir. Tarihsel olarak 1864 Vilayet Nizamnamesine kadar geçmiş olan il özel idaresi günümüze kadar olan süreçte önemli değişiklikler yaşamıştır. 2005 yılındaki 5302 Sayılı İl Özel İdare Kanunu yürürlükte olan en güncel mevzuattır. Türk kamu yönetimine baktığımızda 1980 sonrası neoliberal politikalarından itibaren çok ciddi ölçüde bir değişim ve dönüşümle karşı karşıya kaldığını söylemek gerekir. Gerek merkezi gerekse yerel ölçüde kamu yönetiminin yönetsel ve yasal anlamda günün şartları ve dünyanın mevcut koşullarına bağlı olarak kendini yenilediğini, özellikle belirtmek gerekmektedir.

2012 yılında çıkarılan 6360 Sayılı Yasa, büyükşehirler başta olmak üzere yerel yönetimler noktasında önemli değişiklikler öngörmüştür. Bu yasa ile beraber ülkemizde 16 olan büyükşehir sayısı 30'a yükselmiştir. Sadece 750 bin nüfus ölçütü ile 14 vilayet büyükşehir statüsüne geçirilmiştir. Büyükşehirlerin sınırı il mülki sınırı olmuştur. Yine bu düzenlemeyle beraber otuz büyükşehirde belde belediyelerinin ve köylerin tüzel kişiliği kaldırılmış olup, bu birimler kendilerine en yakın ilçelerin mahallesi konumuna gelmiştir. Ayrıca bu büyükşehirlerde yeni ilçeler de kurulmuştur. Bu yasanın önemli bir değişimi de büyükşehir olan vilayetlerde il özel idarelerinin kapatılması ve yerlerine denilebilecek YİKOB'ların kurulmasıdır. Günümüzde 30 ilimizde YİKOB yer alırken üç büyükşehirde ayrıca YİKOB projeleri noktasında pilot uygulama başlatılmıştır. Bu illerimiz İzmir, Van ve Trabzon'dur. Ayrıca proje geliştirme anlamında önemli aşamalardan geçen çalışmalar da icra edilmektedir. Tüm bu gelişmelere bağlı olarak YİKOB ile ilgili olarak şu sonuçlara varılabilir:

1. YİKOB'u, önemli bir değişim ve dönüşüm modeli olarak değerlendirmek mümkündür,
2. YİKOB oluşturulurken, mevzuat anlamında ayrıntılı düzenleme yapılmıştır. Muhasebeden, görevine, temsilden usul ve esaslara kadar bu düzenlemeler kendini göstermiştir,
3. YİKOB ile ilgili olarak 28692 Sayılı Görev, Yetki ve Sorumluluk mevzuatı çalışmalarını icra etmesi noktasında önemli bir düzenlemedir,
4. YİKOB'lar buldukları vilayetlerde en üstte vali ve bir vali yardımcısı ile yedi müdürlükten oluşan bir başkanlık konumundadır,
5. YİKOB'ların, kapatılan il özel idarelerine bir alternatif olabilmesi hedeflenmiştir,
6. YİKOB'un kuruluş amacı genel olarak, hizmet alanı genişleyen ve hizmet yükü artan büyükşehir belediyelerine rehberlik etmek ve sunulan hizmetleri denetlemektir,
7. YİKOB'lar genelde kamu yatırımlarının daha hızlı, verimli ve etkili bir şekilde hayata geçirilmesi için çalışmakta ve belirlenen başarılı projelerin yerelde uygulanması için gerekli desteği sağlamaktadır,
8. YİKOB'lar her ne kadar yerelde faaliyet gösteren bir birim olsalar da merkezin atadığı ve yetki genişliğini en derin kullanan valiliklere bağlı olması bir anlamda merkezin bir birimi olarak çalışmalarını icra etmesine neden olmaktadır,
9. YİKOB, kamu yatırımlarını hayata geçirmek için kapasite geliştirme projesini devreye koymuştur. Üç pilot ilde uygulanmaya başlamış olan proje, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Dört aşamadan oluşan projedeki temel amaç büyükşehirlerdeki kamu yatırımlarını hızlı ve etkin bir şekilde hayata geçirmek, idari kapasiteyi de artırmaktır.

KAYNAKÇA

Akman, Ç., & Kalender, M. (2018). Yerelde Yeni Bir Merkezi Yönetim Birimi: Yatırım İzleme Ve Koordinasyon Başkanlığı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(4), 1025-1056.

- Ateş, H., & Es, M. (2008). Süreklilikten Değişime İl Özel İdareleri. *Bozlağan, R., & Demirkaya, Y (Der). Türkiye’de Yerel Yönetimler İçinde*, Nobel Yayıncılık.
- Azaklı, S., & Hülya, T. E. K. (2016). İl Özel İdarelerinde Yeniden Yapılan (ama)ma Çabaları ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 233-246.
- Bulut, Y., & Yılmaz, V. (2019). Türkiye’de 6360 Sayılı Yasa Sonrası İl Özel İdarelerinin Geleceği, *Türkiye Vizyonu Multidisipliner Çalışmalar 2019* (ed. Kırmızı, B. & İşigüzel, B.), Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, SS. 731-746
- Dağlı, Z., & Özgül, C.G. (2019). Kamu Yönetimi Sistemi İçinde Yeni Bir Birim Olarak Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığının İşlevi: İzmir Örneği. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 28(1-2), 25-44.
- Eryılmaz, B. (2012). *Kamu Yönetimi Düşünceler-Yapılar-Fonksiyonlar-Politikalar*, Umuttepe Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2013). *Kamu Yönetimi: Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar*. Umuttepe Yayıncılık.
- Gözler, K. (2008). *İdare Hukukuna Giriş*. Ekin Yayınları.
- Karabulut, K., Polat, D., & Bakkal, H. (2007). Özel İdarelerin İl Ekonomilerindeki Yeri ve Önemi Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 67-93.
- Karakılçık, Y., & Küçük, Ü. (2019). Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı Çerçevesinde Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıklarının Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Avrupa Topuluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 81-96.
- Kaypak, Ş. & Yılmaz, V. (2016). Hatay Büyükşehir Yapılanma Sonrasında Çevre Sorunlarına Yaklaşım ve Çevre Düzenlemeleri. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.5, S.1, SS. 25-50
- Keskin, N. E. (2016). Reform Sarmalında Bir Kurum: İl Özel İdareleri. *Memleket Siyaset Yönetim*, 11(25), 61-82.
- Koçak, S. Y., & Kavsara, V. (2012). 5302 Sayılı Kanun Sonrasında İl Özel İdarelerinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10 (20), 61-92.
- Nadaroğlu, H. (1989). *Mahalli İdareler*. Beta Yayınları.
- Ökmen, M., & Parlak, B. (2008). *Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler İlkeler Yaklaşımlar ve Mevzuat*. Alfa Aktüel Yayınları.
- Özer, M. A. (2013). Yerel Yönetimler Reformunda Reform: 6360 Sayılı Kanun’un Düşündürdükleri. *Yerel Politikalar Dergisi*, 97-126.
- Taşcıer, A. M. (2018). Neoliberalizmde Merkezileşme-Yerelleşme Gerilimi: İl Özel İdareleri, YİKOB Örnekleri ve Yerelde Merkezileşme. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(14), 650-662.
- Tortop, N., Aykaç B., Yayman, H., & Özer, M. A. (2008). *Mahalli İdareler*. Nobel Yayıncılık.
- Ulusoy, A., & Akdemir, Tekin (2001). *Mahalli İdareler*. Seçkin Yayıncılık.
- Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul Ve Esaslarına Dair Yönetmelik (Resmi Gazete Sayı:28962).
- Yılmaz, V. & Kaypak, Ş. (2017). 6360 Sayılı Yasa ile Getirilen Yeniliklerin Yerel Halk Üzerindeki Etkililiğinin Ölçülmesi: Malatya Büyükşehir Belediyesi Örneği, *International Journal Of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15). 405-418.
- 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu.

<https://www.yikobprojesi.org/> (Erişim 20/12/2020).

<https://www.yikobprojesi.org/yikob-nedir/> (Erişim 21/12/2020).

<https://www.yikobprojesi.org/mevzuat/> (Erişim 21/12/2020).

<https://www.sayistay.gov.tr/tr/upload/62643830/files/raporlar/kid/2017/belediyeler> (erişim 23/12/2020).

<https://www.yikobprojesi.org/yikob-kapasite-guclendirme-projesi-nedir/>(erişim 25/12/2020).

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Sümerli Sarıgül, S. & Coşkun, A. (2021). "Balanced Scorecard (BSC) as a Strategic Performance Management Tool: Application in a Multinational Bank", R&S -Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue:2; pp:115-129

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Karne, Yönetim Muhasebesi, Performans Yönetimi, Stratejik Yönetim **Keywords:** Balanced Scorecard, Management Accounting, Performance Management, Strategic Management

Makale Türü Araştırma Makalesi

BALANCED SCORECARD (BSC) AS A STRATEGIC PERFORMANCE MANAGEMENT TOOL: APPLICATION IN A MULTINATIONAL BANK

Bir Stratejik Yönetim Aracı Olarak Kurumsal Karne: Çok Uluslu Bir Banka Uygulaması

Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL¹

Ahmet COŞKUN²

Geliş Tarihi / Arrived Date
02/03/2021

Kabul Tarihi / Accepted Date
19/03/2021


Yayınlanma Tarihi / Published Date
30/04/2021

ÖZ

ABSTRACT

Bu çalışmanın amacı, Balanced Scorecard (BSC) yönteminin bir stratejik performans ölçüm yaklaşımı olarak nasıl kullanıldığını göstermek ve başarılı bir uygulama örneğini paylaşmaktır. Bu çalışmada, modern performans yöntemlerinden biri olan Balanced Scorecard (BSC) yöntemine ilişkin teorik bilgiler verilmiştir. Ayrıca, stratejik bir performans yönetim aracı olarak BSC yönteminin uygulanması, Türkiye'deki çok uluslu bir bankada gerçek bir uygulama örneği ile ayrıntılı olarak adım adım açıklanmıştır. BSC sisteminin ana yapısının oluşturulması ve şirket stratejileri ile bağlantılar, sorumlu iş biriminin kurulması ve rolleri, kurumsal karnelerin ve KPI'ların oluşturulması, KPI'ların ayrıntılı tanımlanması, BT Destekli BSC Yönetim Sisteminin kurulması ve son olarak karnelerin raporlanması gerçek örneklerle gösterilmiştir. İlgili gerçek vaka örneği, BSC yöntemini kullanan çokuluslu bankanın, Türkiye bankacılık sektöründe 2010 yılında 24. sıradan 2020 yılında 10. sıraya yükselerek stratejik hedeflerini başardığını göstermektedir. Hem teorik modelin, hem de uygulama vaka örneğinin paylaşıldığı bu çalışma, gerek akademik alana katkıda bulunacak, gerekse iş dünyasında uygulayıcılara BSC'yi stratejik yönetim süreçlerinde uygulamalarına destek olmak bakımından faydalı bir çalışma olacaktır.

The purpose of this study is to reveal a successful application process of Balanced Scorecard (BSC) method as a strategic performance measurement approach. In this study, theoretical information is given regarding the Balanced Scorecard (BSC) method which is one of the most modern methods. Additionally, the implementation of the BSC method, as a strategic performance management tool, will be explained in detail by a real practice example in a multinational bank in Turkey. The creation of the main structure of the BSC system and interlinkages with the company strategies, the establishment and roles of business unit, the creation of scorecards and KPIs, detailed definition of the KPIs, the establishment of IT-Aided BSC Management System and finally reporting of the scorecards is shown with real examples. The real case example shows that the multinational bank using the BSC method succeeded its strategic objectives by raising their rankings in the banking sector of Turkey from 24th place in 2010 to 10th place in 2020. Providing such information, this study would be a beneficial example of contributing the academic field and supporting the business organizations to apply the BSC in their strategic management processes.

¹  Dr. Öğr. Üyesi, Kayseri Üniversitesi, Teknik Bilimler MYO, ssumerli@kayseri.edu.tr, Kayseri/Türkiye

²  Dr. Öğr. Üyesi, Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. ahmetcoskun@erciyes.edu.tr, Kayseri/Türkiye

INTRODUCTION

Business management has four basic functions: Planning, organization, management and control. Performance measurement and management is the most important activity of management's control function. Performance measurement helps managers determine how successful their organizations are and make the right decisions about the future of their business. Performance measurement enables the control, evaluation and improvement of processes and outputs and helps to determine the extent of deviations from goals by comparing pre-determined goals with actual results.

It can be said that in today's competitive environment, there is no performance measurement system that can fully meet the needs of management. Because, it is seen that many businesses use only financial-based performance measurement models, adhere to short-term performance indicators and cannot establish the balance between factors affecting business performance. The traditional methods place too much emphasis on short-term financial results. So, in the long run, investments that create value increase such as growth are not monitored in a well manner due to these short-term biases.

Robert S. Kaplan from Harvard Business School and David Norton from the Renaissance Consulting Company, in 1990, asserted that traditional financial measures alone are not useful enough, and with the support of the Nolan Norton Institute in the United States, they started a research named "Measuring Performance in the Organization of the Future" (Sümerli Sarigül and Savsar, 2018: 132).

The basis of this research is the idea that performance measures based on financial indicators are now incompetent to show the real performance of a company. For this project, representatives of enterprises operating in different fields such as production, service, heavy industry and advanced technology gathered once a month for a year and worked together to develop a new performance measurement method (Calabro, 2001: 73). The outcome of these studies was developed and named Balanced Scorecard (BSC) to ensure the capability of performance management systems to provide relevant and comprehensive data including different aspects of an organization.

Accordingly, the main goal of this paper is to show a real business application case of BSC in a multinational bank example after giving a brief definition theoretical framework of the topic. Hopefully, this study might serve as a relevant contribution to the field for both academicisians and practitioners, as there is seen a lack of practical examples about BSC implications in real business organizations.

Definition, Scope and Importance of Balanced Scorecard

The Balanced Scorecard entered the management literature with the article "The Balanced Scorecard Measures That Drive Performance", first published in the Harvard Business Review magazine in 1992 (Kaplan and Norton). In 1993 Kaplan and Norton published the "Putting the Balanced Scorecard to Work" article in Harvard Business Review, and explained how it has been successfully applied in many businesses (Lopes, 1996: 7). Followingly, "Translating Strategy into Action: The Balanced Scorecard" book was published (Kaplan and Norton, 1996a), in which the research results of this rigorous study were revealed (Niven, 2002: 11).

In 1996, it appeared as the model in Figure 1 with the article "Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System" (Kaplan and Norton, 1996b). With this study, Kaplan and Norton initially defined the balanced scorecard as the performance evaluation method; they started to define it as a strategic management model (Griffiths, 2003: 71).

Kaplan and Norton describe the BSC, which they developed upon recognizing the shortcomings of performance measurement systems based on financial measures, as follows: "BSC creates a framework for strategic measurement and management by translating the organization's mission and strategy into a detailed set of performance measurement" (Kaplan and Norton, 1992: 71). BSC is a tool for focusing on the organization in a holistic sense, improving communication,

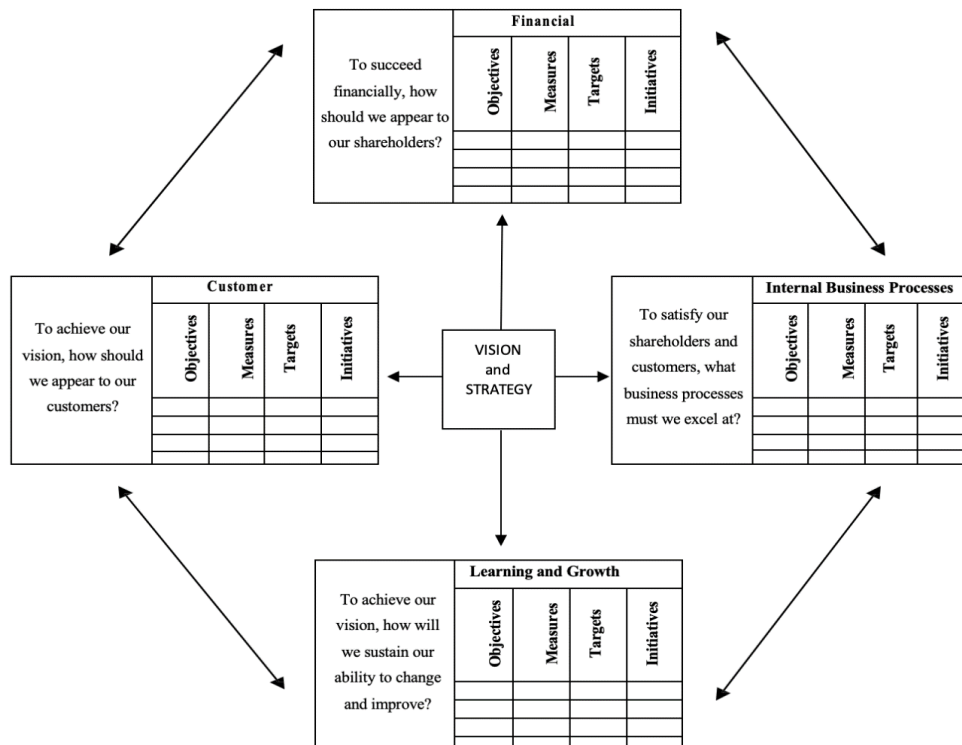
determining organizational goals and providing strategic feedback (Gautreau and Kleiner, 2001: 153). The BSC method, which was originally designed with profit-oriented enterprises in mind, has become widespread in time and has been used in non-governmental organizations and public institutions as well (Cullen et al., 2003: 7).

The concept of BSC has emerged as a management tool that controls the implementation of the medium and long-term strategies of the enterprise by the employees and observes the progress during this process. BSC aims to make the strategies of the enterprise into concrete figures that can be measured and to classify these parameters in a more useful manner. Thanks to the BSC approach, the long-term goals of organization are to be constantly under the spotlight. The purpose of BSC is to enable managers and employees to focus on business strategies and key issues that are important for organization (Ağça and Tunçer, 2006: 182).

Many businesses evaluate company performance only with its financial aspect. Whereas, financial measurements do not explain the connection between vital performance factors of an enterprise since they are basically aimed at measuring the past performances (Lee and On Ko, 2000: 70). The BSC, on the other hand, takes into account not only the financial dimension, but also intangible factors that were previously considered not very valuable and immeasurable. In this sense, BSC brings an innovation to the performance measurement system of the enterprise and helps to ensure the harmony between various strategic measurements in an organization.

BSC is not only a performance measurement system, but also a management system that can direct the energy, skills and specific information of people working in an enterprise to achieve long-term strategic goals. Because traditional performance measurement systems generally do not measure the relationships between employee performance and company strategy and are primarily based on financial measurements. In this sense, BSC supports the idea that the performance of employees should be evaluated by considering their compliance with the company strategy (Gautreau and Kleiner, 2001: 153).

Figure 1. Perspectives of Balanced Scorecard



Source: Kaplan and Norton, 1996a: 76; Kaplan and Norton, 1999: 10.

The BSC system tries to explain strategic dimensions of an organization and balance them with key performance indicators (KPIs). The key is to link the various forms of measurement to the strategy. BSC generally groups strategic metrics into four perspectives (Gautreau and Kleiner, 2001: 153-154; Walker and MacDonald, 2001: 365). These are; financial perspective, customer perspective, internal processes perspective and learning and growth perspective. The relationships between the four perspectives of the scorecard and the connections of these perspectives with the vision, mission and strategy can be seen in Figure.1.

Perspectives of Balanced Scorecard

The BSC technique offers managers the opportunity to view performance measurement from a different perspective. Four different balanced scorecard dimensions help companies to adapt to changes in different environments while providing a significant advantage in competitive markets. It is seen that the four perspectives and the goals and criteria within each are in a relationship with each other (Kaygusuz, 2005: 98). Balanced scorecard perspectives should be considered in an integrated manner to realize the company's vision and strategy. In order to prepare the scorecard, following questions about these perspectives need to be answered (Kaplan and Norton, 1997: 5-11; Neely, Bourne and Kennerley, 2000: 1120; Argüden and Sağdıç, 2000: 14):

1. What quantitative goals can our business achieve to be considered successful by our partners? (Financial Perspectives)
2. How should we be perceived by our customers in order to achieve our vision? (Customer Perspectives)
3. In which processes should we aim for excellence to satisfy our customers? (Internal Processes Perspectives)
4. What kind of a corporate learning and growth model should we have to reach our vision? (Learning and Growth Perspectives)

As there are mutual logical relations between the four perspectives of the balanced scorecard, each dimension also has a mutual relation with the vision, mission and strategies of the enterprise. According to Kaplan and Norton (2001: 23), these perspectives allow businesses to simultaneously monitor the development of skills required to acquire the intellectual capital and intangible assets they need to increase. Correspondingly, they can improve their long-term competitiveness while monitoring their financial results (Tangen, 2004: 74; Coşkun, 2006: 6). These perspectives of the balanced scorecard are discussed in detail below.

Financial Perspective

In the Balanced Scorecard, it is aimed that all departments in the organization associate their financial goals with the organization strategy. Financial objectives are the ultimate focus for the purposes and measures of all other dimensions in the Balanced Scorecard (Yılmaz, 2007: 110). For this reason, each KPI chosen must be a part of cause and effect relationships to provide an improvement in financial performance.

The financial objectives and measures that businesses will use may also differ depending on the stage of the organization's life cycle -such as growth, promotion, maturity (Güner, 2008: 254).

The financial perspective includes the evaluation of the results obtained in terms of the expectations of the shareholders (Ergün, 2002: 10). The balanced scorecard technique preserves the financial perspective features used to evaluate the economic performance of companies, in the past. Financial performance measures determine whether a firm's strategy and practices towards this strategy contribute to firm development (Kaplan and Norton, 2003: 33).

Key performance indicators and target values in the financial perspective may differ according to the sector, environment and business strategies. However, since the main priority of enterprises is the objectives in this dimension, key performance indicators and performance targets in other perspectives should be formed in a way that contributes to the achievement of one or more goals

in the financial perspective (Kaplan & Norton, 1999: 60-79; Sümerli Sarıgül and Savsar, 2018: 135).

The financial perspective encourages the use of traditional financial objectives related to profitability, the returns of the tangible and intangible assets used, new investments, reductions in costs and growth in revenues (Ensari, 2005: 57). In the BSC, it is accepted that the long-term objective of the company is to provide profit to the investors and the implemented company strategy should be aimed at achieving this financial objective. The determined financial target is the focal point for the goals and measures of all other perspectives in the BSC (Kaplan and Norton, 1999: 90). The objectives and measures determined within the framework of other perspectives of the company are determined as sub-targets that will have an impact on financial performance based on the cause-effect relationship (Sağmanlı and Ersen, 2001: 129).

Customer Perspective

One of the biggest structural changes brought by the new economy has been the change in the balance of power between producer, seller and customer in favor of the customer. Therefore, today's businesses have begun to develop customer-oriented strategies. Since, a high performance in the long-term can only be achieved by providing products and services that customers value (Ergün, 2002: 11; Selvi, 2007: 63; Sümerli Sarıgül and Savsar, 2018: 135). Business success is not only about financial performance; but it is foreseen to be used in areas such as customer delivery time, production excellence and new product development (Akgül, 2004, 75).

Thus, the value and strategies to be provided to the customers are determined in the customer dimension of the Balanced Scorecard. After the strategy is determined, the targeted market segment and customer base are determined and the capacity of the business units to create customer satisfaction and loyalty in the target market is evaluated (Niven, 2002: 120-123). Some of the basic measures in the customer perspective of the BSC technique are market share, customer retention, customer acquisition, customer satisfaction and customer profitability (Kaplan and Norton, 1999: 86).

The products and services that businesses offer to their customers and the relationships they have established with them are valued by customers. The results of this valuation reveal how organizations make themselves attractive in the eyes of their target customers, develop and protect their relationships with them, in comparison with their competitors. Consequently, customer valuations enable businesses to improve their output by helping to connect their customers with their internal processes (Amaratunga et al., 2000: 70).

Internal Business Process Perspective

After the financial perspectives and customer perspectives are selected and the appropriate measures are determined, the internal processes that the business should perfect are determined. Internal processes are internal methods that will ensure that the expectations of shareholders regarding financial performance are met and the value to be presented to customers in the targeted market segment (Kaplan and Norton, 1999: 181-183).

At this stage, managers determine what are the important procedures that need to be carried out in order to fully realize their goals for partners and customers (Ergün, 2002: 11). Once the factors that will ensure customer satisfaction are identified, management should focus on critical internal processes in order to satisfy customers. In these processes, in addition to the application of tools and techniques such as just-in-time production, total quality management, activity-based costing and target costing, the effectiveness of these techniques should be ensured and improved (Kaygusuz, 2005: 94).

Companies can identify tools that can diversify customer valuation criteria and achieve financial targeted productivity growth by clearly determining their financial and customer perspectives. These tools are defined in terms of the internal processes of the BSC and are explained in four high-level processes as vital organizational factors. These are (1) privilege creation; encouraging

innovation to develop new products and services and reach new markets and customers; (2) increasing the value of the firm in the eyes of customers; improving relationships with existing customers, (3) realizing operational excellence; development of supply chain management, internal processes, asset utilization level, resource-capacity management and other processes; and (4) being a good company member or organization member; which is to create effective relationships with external interest groups (Özbirecikli and Ölçer, 2002: 8).

Different competition strategies lead into different internal processes perspective approaches. For example, businesses applying the strategy of operational excellence can provide competitive advantage over their competitors in terms of pricing, product quality, product selection and timely delivery. In order for a business that implements the strategy of developing good relations with customers to increase the quality of its relations, the product and service offered to each customer must be appropriate to the personal characteristics of that customer. Businesses that implement product leadership strategy should focus on the functionality, features and performance of their products and services (Kaplan and Norton, 2001: 93).

Learning and Growth Perspective

The last perspective of BSC is the learning and growth perspective, which is the basis of every business strategy. Balanced Scorecard is not just a matter for senior management. Since BSC strategy is reflected in all operations, all employees take part in the application of this approach. In this perspective, business managers define the operating skills and abilities, technology and organizational climate that support the implementation of the strategy. Objectives in the learning and growth perspective aim to assist businesses in defining the infrastructure required to achieve strategic objectives determined in other perspectives (Kaygusuz, 2005: 96). Objectives in this perspectives are the very basic initiatives that will ultimately achieve excellent results in other perspectives (Kaplan and Norton, 1999: 153).

According to Niven (2002: 16), the objectives and measures in the learning and growth perspective constitute the structure on which the BSC is built. Measures used in the perspective of learning and growth are generally related to employee retention and employee productivity, employees' skills and satisfaction, availability of information in the organization (Niven, 2002: 16; Ensari, 2005: 60).

This dimension serves for the performance development necessities of the employees, as well. Performance assessment for employees is among the most important functions of human resources management (Fındıkçı, 1999: 297). It is the effort to determine the level of fulfillment of certain tasks within a certain time frame. Thus, the person sees the results of his/her own work in a sense and evaluates the results of his/her individual success via BSC results, if the individual scorecards are implemented. According to the results obtained, it is determined to what extent the expectation of success for the person is realized. As a result of this information, various career decisions can be made for that particular employee, such as promotion, career planning, wage adjustments, job changes, job enrichment or similar decisions (Bruke and Koonce, 1997: 8).

To sum up, Balanced Scorecard foresees to consider these four dimensions in terms of the past, present and future of the business. The combination of all of them enables businesses to sustainably develop and survive in the long term. Therefore, each dimension plays an active role at least as much as the other in order for businesses to have a sustainable competitive strategic advantage in the market.

APPLICATION of BSC in a MULTINATIONAL BANK

The main purpose of this research is to illustrate how the BSC system, as a strategic performance management application, is implemented as a part of strategic management in a multinational corporate bank. In this way, both researchers and practitioners will be given an idea about how BSC can be successfully implemented in an enterprise.

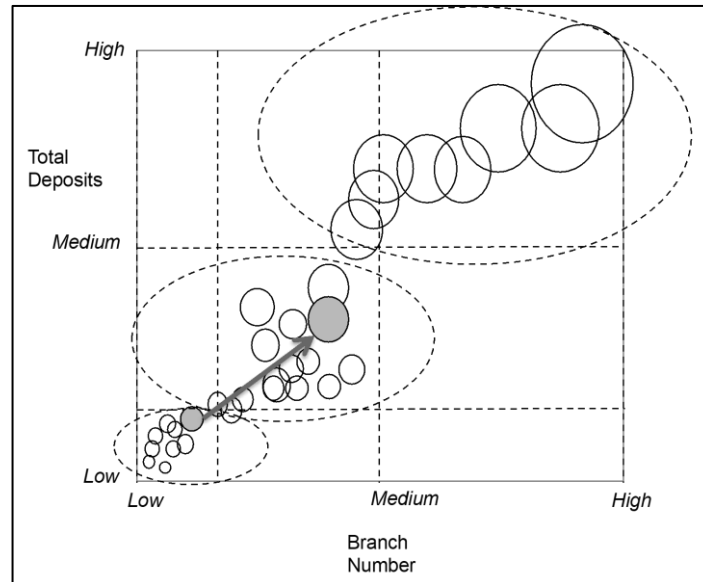
Method

The establishment and implementation phases of the Balanced Scorecard (BSC) System will be examined in an organization that adopts the BSC approach as a strategic performance management tool to realize its long term strategic goals. This real case of balanced scorecard performance management application is investigated in a multinational financial institution operating in the Turkish banking sector for over 30 years. As of January, 2021, the company has more than 6,000 employees and nearly 450 branches.

The application info derived from the former and current employees and managers of the bank. The figures and graphs are genuine corporate documents which were used internally and to some degree confidential. Thus, some details such as the KPIs being measured and shown in Figure.5 (Example Reporting of a Scorecard) were omitted to ensure the confidentiality of the organization.

Creation of the Strategic Plan

Considering the total deposits size and branch number, the bank was on the 24th place amongst the banks in Turkey, in 2010. That year the senior management of the bank set a strategic goal to be among the Turkey's 10 largest banks by 2018 (Graph.1). Consequently, by the end of 2020, this strategic goal was achieved, which is apparently a huge success in such a competitive market. The aim of this research is to examine the steps through this success story in terms of the contribution of balanced scorecard management technique as a strategic performance management tool.



Graph 1. Strategic Growth Goal of the Company

Strategic plan preparations in the organization subject to this study were initiated in 2008 through the service procurement from an international consultancy firm. Within the scope of that study, internal and external environment analyzes were held, numerous meetings, workshops, face-to-face interviews and focus group studies were conducted with an internal and external set of stakeholders. Then, the strategic plan of the enterprise was created with the contributions of senior management and shared with internal stakeholders.

Establishing SCPM Department to BSC System

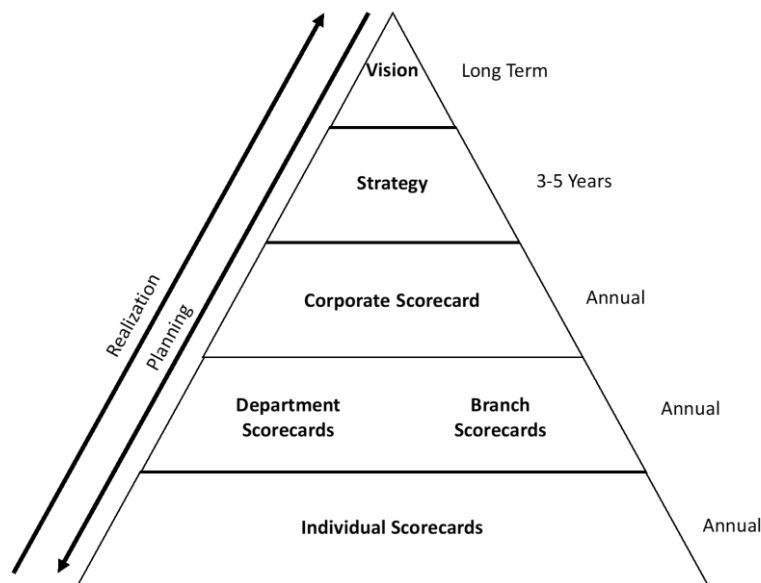
Followingly, in order to monitor the strategy and integrate it into the performance management system, a Strategic Corporate Performance Management (SCPM) Unit was established under the Quality and Organization Development Department and then it was transferred to the Human Resources Department to concord all performance management activities. The SCPM business unit has been undertaking the responsibility of managing BSC based performance system and ensuring its continuity by doing the following tasks:

- Defining performance management methodologies and ensuring their implementation,
- Answering questions about balanced scorecards and solving relevant problems,
- Managing the process of creating new scorecards and / or updating existing scorecards and KPIs, taking into account the strategic business plan determined annually in line with the vision and strategic goals, job descriptions and updated processes on the basis of department, unit and role, working with departments to define the methodologies needed to set performance indicators,
- Determining the data needed for performance measurement. Obtaining data that is not currently available from the system manually from the relevant units in the first place, and gradually conducting joint studies with relevant units to obtain the data from the system,
- Managing the process of determining the performance indicator goals and weights, updating and communicating them to the relevant persons and units as required, in cooperation with the department and units,
- Ensuring that each KPI is measured and reported by considering the reporting frequency criterion in the relevant scorecard,
- Investigating the causes of problem in case the desired goal cannot be achieved as a result of performance evaluations,
- Managing the process of determining the improvement opportunities and action plan for KPIs that are below the target values and submitting the outputs to the approval of the senior management and the relevant unit,
- Working in coordination with the Human Resources department currently responsible for the performance management of Branches and Regions during the corporate performance management application.

Aligning the BSC System with the Corporate Strategy

This SCPM unit has created a total of more than 1,000 KPIs of the company for 77 balanced scorecards of managers at different levels, including 62 department managers, 7 group directorates, 7 vice general managers and 1 general manager. All of these unique scorecards and KPIs were connected to the strategic plan to realize the vision of the company in the long run. So, in order to establish such a relationship between BSC and overall strategic management, the bank firstly created an interlinkage framework, which is shown in below Figure 2.

Figure 2. Interlinkage Framework Between BSC and Strategic Management



The bank has established BSC-Based SCPM System to enhance the capability of its strategic management activities. Doing so, it had an aim to share the organization's vision and strategies

with employees by the key performance indicators. It was also planned to let all employees focus on common goals and to increase the performance and task awareness throughout the organization. Thus, the ultimate goal of the BSC-Based SCMP System is to engage individual performances with the overall performance of the company by creating a direct relationship between individual scorecards and corporate scorecard.

Creating the Department Scorecards

According to this framework firstly a BSC at the corporate level was created. Concordantly, other scorecards were created in a deductive manner to the level of departments and sub-units in the organization. To do so, all relevant KPIs were created with the participation of heads of particular business units. The following questions were asked to these business unit managers to determine the KPIs for their departments:

1. What are the goals and current performance criteria set by your department within the scope of the strategic objectives and the key performance indicators at the corporate level related to them?
2. Does your department/unit have performance criteria determined on the basis of job titles? Is any performance measurement system/approach used in your business unit/department?
3. Within the framework of corporate strategy, what are the performance criteria that you think will be beneficial and important to implement, although they are not already in your department?
4. Are there any activities currently carried out by your department/unit that are not included in the job descriptions?
5. Could you rank the main tasks performed by your department/unit in terms of importance and time allocated?
6. In which areas do you think you need improvement as a department/unit?

Figure 3. Retail Banking Product Development Department Scorecard

Financial	
1 Revenues from New Products	2 New Product Efficiency
3 Compatibility with Expense Budget	4 Compatibility with Sector Target Values
Customer	
5 Number of New Developed Products	6 Product Awareness
7 Compatibility with Service Agreement	8 Internal Customer Satisfaction Level
Process	
9 Ratio of Innovative Products	10 Number of New Product Ideas
11 Ratio of the Projects in IT Process	12 Ratio of Timely Developed New Products
13 Number of Process Development Ideas	
Learning and Development	
14 Employee Satisfaction	15 Training Time Per Employee
16 Turnover Rate	

After gathering answers for above questions from each manager, balanced scorecards were formed. Balanced scorecards, which are the most important outputs of the aforementioned system were used to associate corporate strategies with a set of goals and criteria in four different dimensions with a balanced approach: "financials", "customer", "process" and "learning and

growth". An example of the formed scorecards, the scorecard of Retail Banking Product Development Department is shown in below Figure.3. There are 16 KPIs under four performance dimensions. The KPIs were tried to be distributed to these dimensions in a balanced way. Some KPIs (e.g. Employee Satisfaction or Internal Customer Satisfaction Level) derived directly from the corporate scorecard, while some others (e.g. Revenues from New Products or Number of New Product Ideas) were about solely the outcomes of the particular department.

The company has invested a great piece of time and effort in creating these scorecards. Subsequently, preparing these scorecards it was aimed to:

- Raise the awareness throughout the organization on short and medium-term strategies determined by senior management within the framework of the vision,
- Transform these strategies into measurable targets at corporate, department and sub-unit levels, thus ensuring that each organization unit focuses on common strategic goals within the framework of its tasks and responsibilities.
- Determine certain targets in terms of financial, customer, process, learning and growth areas that support the realization of these overall goals.
- Monitor the performances of corporate, department and sub-unit performances objectively and effectively, through key performance indicators defined in direct relation with these targets.
- And, finally provide input to the individual performance management system recommended to be established in the following period.

Defining the KPIs

It was also important that each balanced scorecard include critical information such as definitions, formulas, data needs and supply methods, reporting frequency and detail level regarding key performance indicators. In order to assure that necessity, a detailed KPI information card (Figure.4) was created for each indicator including the aforementioned details and further. An example illustration of all relevant explanations regarding the balanced scorecard and the various sections that were included in the scorecard is given below.

Figure 4. KPI Information Card

Financial	Customer	Process	Learning and Development
Name of KPI		KPI Code	
Definition		Unit Type	
A brief definition of the KPI should be mentioned here.		Reporting Frequency	
Formula		Instant Daily Weekly Monthly Quarter Half Y. Annual	
The necessary mathematical formula of the KPI to be calculated should be stated here.		Reporting	
Shared Responsibility		Comparison	
The units of the organization responsible of improving the performance of the KPI should be mentioned here.		The comparison source should be mentioned here.	
Data Necessities:		Target	
The data types necessary to do calculation should be stated here.		Target value should be stated here.	
Availability of Necessary Data		Detail Level	
Any information related to the availability of the necessary data should be clearly defined here.		Level of strategic importance of the KPI should be mentioned here.	
		Comparison Criteria	
		The comparison values should be stated here.	
		Compatibility with Strategic Goals	
		The related strategic goals, if any, should be mentioned here.	

While determining the KPIs, these details were taken into consideration:

- It should be related to the goals and/or projects in the Strategic Business Plan.
- Job descriptions, roles and responsibilities should be considered.
- The KPIs in the parent scorecards should be taken into consideration.
- Market applications should be considered.
- The determined KPIs must be specific and measurable.
- The cost-benefit balance of the investments required to measure KPIs should be taken into account.
- All necessary information seen in the KPI Information Chart about the determined KPIs should be clearly determined.

Prepared balanced scorecards of the company consisted of key performance indicators determined by considering the corporate strategy and the current roles and responsibilities of departments and units, as stated above. These indicators were also expressed as data summarizing the results of the activities performed by the relevant units. These indicators were;

- Associated with strategic goals,
- Representing the roles and responsibilities of the relevant department and unit and their priority activities,
- Defined in detail and clearly formulated,
- Determined to be measurable. Otherwise, the installation cost of the system infrastructure required for their measurement should have been below the total benefit to be provided,
- Acquiring a total number between 8 and 20 for each unit within the framework of effective performance measurement and management.

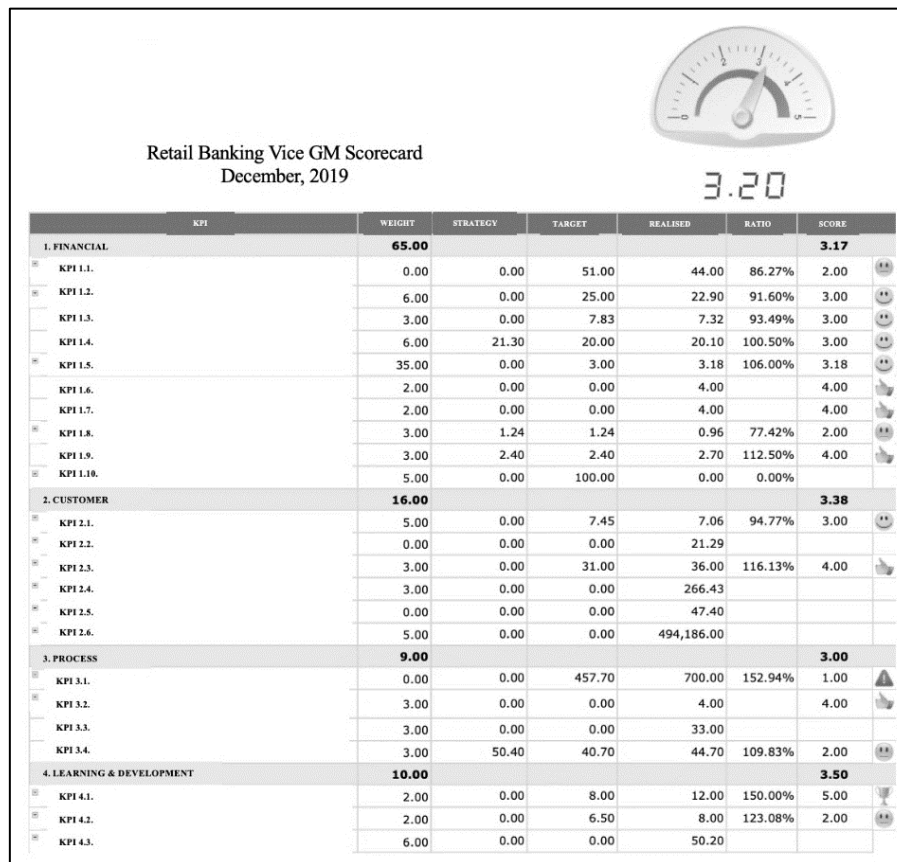
Executing the SCPM and Monitoring the KPIs

In order to manage the corporate performance system effectively, the organization paid a high attention to the matters detailed below:

- First of all, the basic function and purpose of the performance management system was shared with the personnel of the institution and tried to make sure that they were adopted by the employees. In this context, the senior management emphasized that the system does not only serve the purpose of measuring performance, but is also a monitoring and management tool.
- Key performance indicators have been updated at regular intervals, at least once a year, taking into account the job descriptions and updated processes and strategic business plan determined by the organization on an annual basis. It is critical for the continuity of the process to associate the updates to be made in the scorecards and related KPIs with the changes in strategy, role definitions and processes.
- Further, for each new department and unit established, new scorecards have been created without delay, taking into account the role and job descriptions. New KPIs have been defined as "financial", "customer", "processes" and "development" dimensions. It has not been neglected that the aforementioned scorecards and given targets were also reviewed at the same frequency and period as other KPIs.
- Key performance indicators have been measured and annually reported (Figure.5) by a separate department unit responsible for the corporate performance management system, under the General Manager, in order to prevent data manipulations that may occur over time.
- The department, which has been responsible for the performance management system, have measured and reported the KPIs defined in cooperation with the relevant units and departments and with the agreement of the senior management in accordance with the periods specified in the scorecards. A critical issue in this process was that an IT aided system infrastructure was established to ensure that the data required to measure performance are provided on time, accurately and in the desired format.

- Ultimately, the performance measurement results have been shared with the entire organization in an accurate, fair and transparent manner. Within the framework of the results obtained, the strategy and objectives have been reviewed and improvement opportunities have been identified throughout the organization.

Figure 5. Example Reporting of a Scorecard



CONCLUSION

Balanced Scorecard as a tool to meet the strategic planning and performance evaluation needs of businesses, it is also a performance management system that provides dynamic harmony with the organization's value system and strategy. BSC also evaluates employees' performances according to organization strategic priorities and encourages employees to act in accordance with company objectives.

Organization performance is a multi-dimensional structure. In this structure, satisfying only the interests and expectations of partners and shareholders is not enough for the sustainable competitiveness of the organizations, employees and customers should also be satisfied. Thus, the BSC model evaluates the performance of the firm by considering not only the financial dimension, but also customer, internal processes and learning and growth dimensions. Establishing the structure of these four perspectives, making interconnections with each other, creating objectives, measures, targets and initiatives and finally stating the relationship between these dimensions and the vision and strategies of the organization are necessary to obtain the promised benefits of BSC.

Thus, a real business case example is shown in this study about of the implementation of the BSC system in a multinational bank in Turkey. Step by step, the BSC implementation process is explained in details including, creation of the strategic plan and the interlinkages of BSC with these plan, starting of a business unit to manage the BSC process, creation of the scorecards and KPIs in an inclusive way, defining the all necessary information of unique KPIs, setting the target values

of these KPIs, establishing an IT-Aided BSC System, collecting the realization data of the KPIs, and finally reporting the realized performances to the relevant organization members online.

This BSC performance management system obviously supported the organization along its strategic goals that the bank has gained long-term competitive strategic advantage in the banking sector of Turkey. Apparently, BSC has helped to organization to harmonize the performance of employees with the strategic objectives of the organization. Consequently, the bank outperformed in the finance league and finally got a place amongst the top ten banks, which was the strategic objective since 2010.

This study is among the very rare examples of a real BSC implementation in a business organization and has a genuine value for both academicians and practitioners. The results will be helpful for both to implement the BSC in action step by step harmoniously with the strategic plans and performance management systems of particular organizations.

Future studies might focus on the integration of individual performance management and BSC performance management system. Also, longitudinal studies might shed light on the cause-effect relationship of the BSC performance management system and strategic success of companies.

The study has some limitations as well. The data of this study was derived from the former head of SCPM business unit in the bank. Thus, there might be a positive bias about the success of the BSC implementation in this particular organization. To overcome this issue, managers of other departments, employees and customers of the bank might have given some valuable information about the advantages and disadvantages of the system.

REFERENCES

- Ağca, V. and Tunçer, E. (2006). Çok boyutlu performans değerlendirme modelleri ve bir balanced scorecard uygulaması. *AKÜ, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 173-193.
- Akgül, B. A. (2004). İşletmelerde yeni performans ölçümlene sistemleri. *Muhasebe Finans Dergisi*, 24, 73-82.
- Argüden Y. and Sağdıç, E. (2000). *Balanced Scorecard*, İstanbul, Arge Danışmanlık Yayınları.
- Amaratunga, D., Baldry, D. and Sarshar, M. (2000). Assesment of facilities management performance: What next? *Facilities*, 18(1/2), 66-75.
- Bruke, T. and Koonce, R. (1997). 12 principles of organizational transformation. *Management Review*, 86(8), 299-301.
- Calabro, L. (2001). On balance: Almost 10 years after developing the balanced scorecard, authors Robert Kaplan and David Norton share what they've learned. *The Magazine for Senior Financial Executives*, February 1, 73-76. <http://www.cfo.com/article/1,5309,2044,00.html> (10.04.2020).
- Coşkun, A. (2006). Stratejik performans yönetiminde performans karnesi kullanımı: Türkiye'deki sanayi işletmeleri üzerine bir araştırma. *MÖDAV Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 8(1), 127-153.
- Cullen, J., Joyce, J., Hassal, T. and Broadbent, M. (2003). Quality in higher education: From monitoring to management. *Quality Assurance in Education*, 11(1), 5-14.
- Ensari, H. (2005) 21. Y.Y. Okulları İçin Etkili Bir Stratejik Yönetim Aracı: *Balanced Scorecard*, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Ergün, Ü. (2002). Yönetimsel performansın geliştirilmesinde yeni yaklaşımlar: mükemmellik modeli ve balanced scorecard. *MÖDAV Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 4(1), 1-19.
- Fındıkcı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Alfa Yayınları.

- Gautreau, A. and Kleiner, B. H. (2001). Recent trends in performance measurement systems: The balanced scorecard approach. *Management Research News*, 24(3/4), 153-156.
- Güner, M. (2008). Bir stratejik yönetim modeli olarak balanced scorecard. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 247 – 265.
- Griffiths, J. (2003). Balanced scorecard use in New Zealand government departments and crown entities. *Australian Journal of Public Administration*, 62(4), 70-79.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard: Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1993). Putting the balanced scorecard to work. *Harvard Business Review*, 71(5), 134-141.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1996a). *Translating Strategy into Action: The Balanced Scorecard*, Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1996b). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, 74(1), 75-85.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1997). Why does business need a balanced scorecard? *Journal of Cost Management*, 11(May-June), 5-11.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1999). *Balanced Scorecard Şirket Stratejisini Eyleme Dönüştürmek*, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (2001). Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part 1. *Accounting Horizons*, 15(1), 87-104.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (2003). *Balanced Scorecard*, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Kaygusuz S. Y. (2005). Yönetim muhasebesinin performans yönetimi fonksiyonunda geldiği son nokta: Balanced scorecard (ölçüm kartı tekniği). *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1), 81-103.
- Lee S. F. and On Ko, A. S. (2000). Building balanced scorecard with SWOT analysis and implementing 'Sun Tzu's The Art of Business Management Strategies' on QFD methodology. *Managerial Auditing Journal*, 15(1/2), 68-76.
- Lopes, J. L. R. (1996). Corporate real estate management features. *Facilities*, 14(7/8), 6-11.
- Neely, A., Bourne, M. and Kennerley, M. (2000). Performance measurement system design: Developing and testing process-based approach. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(10), 1119-1145.
- Niven, P. R. (2002). *Balanced Scorecard Step by Step: Maximizing Performance and Maintaining Results*, New York, John Wiley & Sons Inc.
- Özbirecikli M. and Ölçer F. (2002). Strateji odaklı performans ölçüm sistemi, balanced scorecard-BSC. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 31(2), 31-48.
- Sağmanlı, M. and Ersen, Ç. (2001). Balanced scorecard ve stratejik odaklı kurum. *Öneri Dergisi*, 4(16), 127-132.
- Selvi, M. S. (2007). *Müşteri Sadakati*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Sümerli Sarıgül, S. and Savsar, C. (2018). Çok Boyutlu Performans Değerlendirme Yöntemlerine Genel Bir Bakış. Özdaşlı, K., Demir, M. C., Tire, O., Arvas, İ. S., Odabaş, U. K., and Elagöz, İ. (Ed.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar*, Ankara, Gece Kitaplığı, 113-141.

Tangen, S. (2004). *Evaluation and Revision of Performance Measurement Systems*, Department of Production Engineering, The Royal Institute of Technology, Doctoral Thesis, Stockholm, ISBN 91-7283-860-4.

Walker, G. and Macdonald, R. (2001). Designing and implementing an HR scorecard. *Human Resource Management*, 40(4), 365-377.

Yılmaz, Y. (2007). Enformasyon teknolojisi yönetiminde dengelenmiş puan kartı. *İstanbul, Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 108-114.

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Güngör Karyağdı, N. (2021). "Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmanın Mesleki Açından Değerlendirilmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma: Diyarbakır İlinde Bir Çalışma R&S -Research Studies Anatolia Journal, Vol:4, Issue:2; pp:130-142

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Mesleği, Kadın

Keywords: Accounting, Accounting Profession, Woman

Makale Türü Araştırma Makalesi

MUHASEBE MESLEĞİNDE KADIN OLMANIN MESLEKİ AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: DİYARBAKIR İLİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Professional Evaluation of Woman in Accounting Profession: A Qualitative Research in Diyarbakır Province

Nazan GÜNGÖR KARYAĞDI¹

Geliş Tarihi / Arrived Date
12/03/2021

Kabul Tarihi / Accepted Date
04/04/2021

Yayınlanma Tarihi / Published Date
30/04/2021

ÖZ

Ekonomik sistem içerisinde gerek devlete gerekse işletmelere karşı büyük sorumluluk taşıyan mesleklerden biri de muhasebe mesleğidir. Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de muhasebe meslek mensuplarının profili incelendiğinde erkek sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Ve bu durum kimi zaman bireyler tarafından mesleğin yerine getirilmesinde kadınların rolünün nasıl olduğu yönünde merak uyandırmaktadır. Bu kapsamda ele alınan çalışmanın amacı, kadın meslek mensuplarının muhasebe mesleğini yerine getirirken yaşadıkları sorunların ve deneyimlerin mesleki açıdan değerlendirilmesidir. Bu amaçla Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren kadın muhasebecilerle görüşme yapılmış ve veri toplanmıştır. Çalışma sonucunda, kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki olarak birtakım zorluklar yaşadığı ve bu zorlukların aile ve sosyal hayatlarına olumsuz yönde yansıdığına ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

ABSTRACT

Accounting is one of the professions that carries out great responsibility to both the state and enterprises in the economic system. As in the world when the profile of accounting professionals is examined it is seen that the number of men is also higher in Turkey. This sometimes raises questions about the role of women in the performance of the profession. The aim of the study is to evaluate the problems exposed and experiences gained by women professionals in performing the accounting profession. For this purpose, data was collected by interviewing female accountants operating in Diyarbakır. As a result of the study, it can be concluded that female accounting professionals experienced a number of difficulties professionally and these difficulties were negatively reflected in their family and social lives.

GİRİŞ

Toplumda yer edinen önemli meslekler içerisinde bulunan muhasebe mesleği, geniş üye yelpazesine sahiptir. Bu meslek gerek eğitim açısından gerekse yaş itibarıyla incelendiğinde oldukça zengin bir profile sahip meslek mensuplarını barındıran bir meslek türüdür. Alanında uzmanlık gerektiren ve birçok zorluğu olan bu meslek türünün tercih edilmesinde etkili olan birden fazla faktör bulunmaktadır. Bu faktörler içerisinde kişisel, çevresel ve mesleğe has nitelikler, mesleğin saygın ve önemli olması gibi faktörler yer alır. Bunun yanı sıra mesleğin icrasında hem erkek mensuplar hem de kadın mensuplar aktif olarak çalışabildiği için bu meslek hem erkekler hem de kadınlar tarafından tercih edilmektedir.

Türkiye’de muhasebe mesleğini icra eden erkek ve kadın sayısına bakıldığında daha çok erkek egemen bir meslek olduğu görülmektedir. Tıpkı, kepçe operatörlüğü, askeri meslek grupları gibi. Yapılan birçok

¹  Öğr. Gör., Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, ngkaryagdi@beu.edu.tr, Bitlis/TÜRKİYE

çalışma da bunu destekler niteliktedir. Kadın meslek mensuplarının muhasebe mesleğinde sayılarının az olduğu açıkça ortadadır. Bunun nedenleri arasında, birçok faktörün olduğu söylenebilir.

Bu nedenle çalışmamızdaki amaç, meslekteki cinsiyet dağılımındaki farklılıktan yola çıkarak, meslekte aktif olarak çalışan kadınların deneyimlerini ortaya koymanın yanında ne gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını da tespit etmektir. Bu bakımdan, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak Diyarbakır ilinde çalışan kadın muhasebecilere yönelik bir çalışma yapılmış ve çalışmadan elde edilen veriler yorumlanmaya çalışılmıştır.

MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEĞİNDE KADIN OLMAK

Meslek tercihi, insanların hayatına yön veren önemli süreçlerden ve kararlardan biridir. Bundan dolayı bireyler meslekleri ile ilgili seçim yaparken geçimlerini sağlayacakları ve manevi açıdan kendilerini tatmin edecek bir meslek seçmelidirler. Bireylerin tercih ettikleri mesleklerde başarılı olabilmesi ancak kendilerini iyi tanımaları; sahip oldukları yeteneklere uygun mesleklere yönelmeleriyle mümkündür. Bütün bu etkenlerden dolayı, mesleki tercihte bulunacak kişilerin farkındalık düzeyi, ailenin yaklaşımı ve farkındalığı, çevresel faktörlerin de meslek seçiminde önemi büyüktür (Akın & Onat , 2015 :298). Kişilik, eğitim seviyesi, yetenekler, inançlar ve aile çevresi gibi birçok etken meslek seçiminde önemli yere sahiptir (Akın N. , 2017 :875). Alanında uzmanlık gerektiren ve birçok açıdan zorlukları içeren muhasebe mesleğinin bireyler tarafından tercih edilmesinde de bireysel, çevresel ve mesleğe yönelik birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Ancak, mesleğin son yıllarda önem kazanan bir meslek olduğu gerçeği bireylerin bu mesleği seçiminde etkili olan unsurlardandır (Can, Karaca , & Gökğöz , 2010:2)

Muhasebe mesleği, muhasebe alanıyla ilgili-yeterli bilgi ve donanıma sahip olmakla beraber bazı etik değerler de sahip olmayı gerektirir. Ayrıca, muhasebe mesleği, ülkelerin ekonomik yapısı içerisinde önemli bir yer tutan özel ve kamu işletmelerinin muhasebe ve denetimle ilgili bütün işlemlerin yasalara, kurallara, standartlara ve yöntemlere bağlı olarak tarafsız bir şekilde inceleyen ve uygulayan bir meslektir. Bu meslekte güvenilir ve dürüst bir şekilde çalışmak oldukça önem taşıyan unsurdur. Gelişen teknolojik, ekonomik, sosyal ve finansal gelişmeler ve değişimlerle beraber daha da önem arz etmeye başlamıştır. Toplum ve ticari hayat için de önem taşımaktadır (A.Gökğöz & Zeytin , 2012 :69). Türkiye’de muhasebe mesleği giderek gelişen bir meslek olmakla beraber, 3568 Sayılı Kanunla beraber yasal bir zemine oturtulmuştur.İlgili kanunun amacı, şirketlerde faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yapılmasını sağlamak, faaliyet sonucunda ortaya çıkan sonuçları ilgili mevzuat kapsamında denetlemeye tabi tutmak amacıyla “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik” ve “Yeminli Mali Müşavirlik” meslekleri ile ilgili meslek odaları ve birliklerinin kurulması ile ilgili esasları içermektedir (3568 Sayılı Kanun,Md.1).

Türkiye’de muhasebe mesleği icra eden birçok birey vardır.Meslek mensuplarının sayılarına bakıldığında, SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) sayısının ise 113.522 ; YMM (Yeminli Mali Müşavir) sayısının da 4.808 olduğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımına bakıldığında ise , bütün gurplardaki toplam erkek sayısı 83.577 iken toplam kadın sayısı ise 34.753’tür. Bu dağılım meslek grubunda sayı olarak daha çok SMMM’lerin yer aldığını ve yine meslek mensuplarında erkek sayısının daha fazla olduğunu göstermektedir (TÜRMOB).

Muhasebe mesleğinde ülkemizde hem erkekler hem de kadınlar aktif olarak çalışmaktadır.Fakat, mesleki olarak bakıldığında muhasebe mesleğini icra eden kadın sayısı erkek sayısından oldukça az düzeydedir (Ağca & Yalçın , 2009 :37). Kadınların muhasebe mesleğine girişine bakıldığında, ABD pratiğinde son 20 yıl verileri incelenmiş ve gittikçe bir artış olduğu görülmüştür. ABD’de yer alan muhasebecilerin %50’si bayanlardan oluşmaktadır. Ancak, bayan meslek mensubu oranının yüksek olmasına rağmen, SMMM firmaları, ailevi sorumluluklarından dolayı bayanları muhasebe mesleğinde tutma konusunda zorluk yaşamaktadırlar. Ayrıca,bayan meslak mensupları işlerinde kariyer yapmada ve terfi almada çok az sayıdadırlar. Türkiye’ye bakıldığında ise, ABD ile paralellik göstermektedir. Ancak, ABD uygulamalarına bakıldığında ülkemizde muhasebe mesleğini icra eden kadın sayısının ABD kadar çok olmadığı aşikardır (Yardımcıoğlu, 2008 :147-150). Bunun nedenleri arasında kadınların çalışma hayatında dezavantajlı bir konumda yer aldıkları ve naif, ilımlı yapıları ile daha çok pembe yaka olarak ifade edilen işlere/mesleklere uygun görülmeleri gibi nedenler yer almaktadır (W.Wood & Eagly , 1999: 412).

Ülkemiz’de yer alan meslek gruplarının rollerine bakıldığında daha çok annelik ve bakım işleri ile ilişkilendirilen kadınlar, daha çok öğretmenlik, hemşire gibi ya da daha az yorucu olan ve daha az çalışmayı gerektiren mesleklere uygun görülmektedirler (Selimoğlu vd., 2020 :2). Muhasebecilik mesleği ise, sahip olduğu özellikler nedeniyle kadınlara ait olan özelliklerin dışında bir yapıya sahiptir. Bu mesleğin, güç ve statü gerektirmesi, rekabeti ön planda tutması, sayısal becerilere dayanması gibi cinsiyetçi tutumlara sahip erkek ve kadınların, bu meslekte yer edinmek isteyen kadınlara karşı olan tutumlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Özdemir, 2010:128). Bu bağlamda, Rudman vd.(2012) yaptıkları çalışmaya bakıldığında, liderlik becerisi, iddialı olmak, kariyer yapma isteği, agresif ve çalışırken bağımsız olma gibi bir çok özelliğin erkeklerle ilişkilendirildiği görülmektedir (Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts,, 2012: 167). Geleneksel motiflerin hakim olduğu toplumlardan biri olan ülkemizde kadınlar daha çok erkeklerin egemen oldukları sosyal platformlara katılmayı istememektedir. Bu durum ise , kadınları tanınırlık, bilgi ve statü gibi bir çok alandan ve sosyal ağlardan uzak tutmakta; kadınlara bunların sağladığı imkanlardan yararlanma fırsatı vermemektedir (Özdemir, 2010:132).

LİTERATÜR TARAMASI

Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede muhasebe mesleğinde kadın olarak çalışan meslek mensuplarına yönelik birtakım çalışmalar mevcuttur. Ancak ülkemizde bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında sayısının diğer ülkelere oranla daha az düzeyde olduğu görülmektedir. Kadın muhasebeciler ve çalışmaları ile ilgili yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmalara ilişkin bazı örnekler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1.Türkçe ve Yabancı Literatürde Yer Alan Bazı Çalışmalar

Yazar	Yıl	Sonuç
Yardımcıoğlu	2008	Bu çalışmada, ABD ve Türkiye örnek alınarak kadın meslek mensuplarının durumu hakkında araştırma yapılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, ABD’de yer alan CPA firmaları tarafından işe alınan kadın muhasebeci sayısında artış olduğu ancak firma ortaklığında ise sayının az olduğu tespiti yapılmıştır. Ayrıca Türkiye’de kadın sayısının giderek arttığı görülse de erkek sayısının yine de daha fazla olduğu belirlenmiştir. Muhasebe mesleğinin zorluklarının aile hayatını etkilemeyecek şekilde oluşturulmasıyla, eğitim düzeyi ve kalitesinin artırılmasıyla kadın sayısının daha da artacağı yönünde tespitlerde bulunmuştur.
Ağca ve Yalçın	2009	Çalışmalarında, muhasebe mesleğini icra eden kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu kapsamda İstanbul’da çalışan 100 kadın muhasebeciye anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda, kadınların birtakım sorunlarla karşılaştıklarını tespit etmiştir. Bu sorunların bazılarının mesleğin getirdiği zorlukları olduğunu bazılarının ise kadın olmakla alakalı olduğu sonucuna varılmıştır. Kadınların, meslekte beklenen kabulü görmedikleri müşteri bulma ve mükellef bulma konusunda sorunlar yaşadıkları, erkek meslek mensuplarına oranla daha az gelir elde ettikleri gibi sorunlarla karşılaştıkları belirlenmiştir.
Twum	2013	Bu çalışmasında hem anket yöntemini hem de kişisel görüşme yöntemlerini kullanmış ve Gana’da yer alan kadın muhasebeciler üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmasında kadın muhasebecilerin “cam tavan” sendromuyla karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını araştırmıştır. Kadınların muhasebe mesleğini yaparken ev hayatı ve işini dengeleme yetilerini incelemiştir. Ayrıca araştırmada, Gana’da her beş yılda bir kadın muhasebeci sayısının artış gösterdiğini ancak kariyer noktasında üst düzeylerde yer almadığını da tespit etmiştir.
Dorcas vd.	2014	Nijerya’da bulunan kadın muhasebecilerin kariyerleri ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Nijerya’da yer alan muhasebe firmalarından 100 kadın- 100 erkek muhasebecilere anket çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda, kariyer konusunda aile hayatının her iki cinsiyeti de etkilemediği, kariyer ve meslekteki fırsatlara erişimi de etkilemediği ancak cinsiyetin mesleği seçme konusundaki sürekliliği etkilediğini belirlemişlerdir. Aynı zamanda kadın muhasebecilere çalışma konusunda daha esnek davranılması gerektiğini vurgulamışlardır.
Yaşar	2016	Çalışmasında hem kadın hem erkek muhasebecileri işlerine olan sorumlulukları ve işlerini yerine getirirken disiplin cezası alıp almadıkları yönünde kıyaslayıcı bir

		çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda kadın muhasebe meslek mensuplarının iş konusundan daha titiz davrandığı ve daha az disiplin cezası aldığı sonucuna ulaşmıştır.
Özçelik	2018	Çalışmada, muhasebe mesleğinde aktif olarak çalışan kadınların durumları ekonomik ve sosyal yönleriyle ele alınmıştır. Ve erkek çalışanlarla bir karşılaştırma yapılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Rize ve Artvin’de çalışan kadın muhasebecilere anket çalışması uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, erkek meslek mensupların bu işte kadınlara sıcak bakmadığı, ağır çalışma şartlarından dolayı kadınlara zor geldiği, ailelerin kadın muhasebeciliği seçen bireylere destek olmadığı gibi birtakım sorunlar tespit edilmiştir.
Aksoylu	2019	Aksoylu bu çalışmasında, kadın muhasebecilerin mesleki stres faktörleri üzerine çalışmış ve bu kapsamda kadın muhasebe meslek mensuplarına anket çalışması uygulamıştır. Anket çalışması sonucunda ise, kadın meslek mensuplarının paydaşlarla yaş, cinsiyet ve eğitim gibi konularda gerek mesleki gerekse çalışma şekillerine göre farklılık olduğu tespiti yapılmıştır.
Selimoğlu vd.	2020	Bu araştırmada, kadın muhasebecilerin deneyimleri, yaşadıkları zorluklar, zorluklara karşı nasıl davrandıkları gibi konular irdelenmiştir. Çalışma sonucunda, kadın muhasebecilerin meslekte cinsiyet ayrımı olmadığı ancak kadın muhasebecilerin sosyal ağlara erişim, mükellef bulma, aile yaşantısından dolayı kariyer yapamama, erkek muhasebecilerle ortak çalışmaya sıcak bakmama gibi sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

DİYARBAKIR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, muhasebe mesleğinde kadın olmanın mesleki açıdan değerlendirilmesinin yapılması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede kadın meslek mensuplarına mesleği icra ederken üzerlerinde oluşan etkilerin belirlenmesi hedeflenmektedir. Çalışmadaki temel saik, kadın muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğini yaparken ne gibi zorluklarla karşılaştıkları, deneyimleri ve bunlarla nasıl baş ettikleri yönündedir. Araştırma, 05.03.2021 tarihinde Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulunun 02.03.2021 tarih ve 21/2-VIII sayılı kararıyla uygun görülmüştür. (Sayı No: E-66073261-050.01.01-6291)

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada kullanılan yöntem, nitel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğidir. Nitel araştırma, az bilinen konularla ilgili olarak sınırlı sayıda örneklem kullanarak geniş bilgi elde etmeyi hedefleyen bir araştırma yöntemidir (Ruyter & Scholl, 1998 :8). Ayrıca nitel araştırmalar, yapılacak olan araştırmadaki sorunları yorumlayıcı şekilde inceleyen bir yöntemdir (R.Altunışık vd., 2010 :302). Bundan dolayı nitel yöntem, sosyal ortamları, bu ortamlarda yer alan grupları ve gurplardaki bireyleri inceleyerek çalışmanın amacına bağlı olarak uygun cevapları bulmaya çalışır (B.L.Berg & Lune, 2015:25).

Bu araştırmanın konusunu, muhasebe mesleğini icra eden kadınların yaşadıkları sorunların ortaya çıkarılması oluşturmaktadır. Ve bu kapsamda katılımcılara araştırmanın amacına yönelik 7 adet soru yöneltilmiş ve cevaplamaları istenmiştir. Bu noktadan hareketle muhasebe mesleğini icra eden kadın meslek mensupları ile yüz yüze görüşülmesi tercih edilmiştir. Bu sebeple bu araştırmanın doğasına en uygun görülen nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Böylece konu hakkında tespit edilen ve yaşanan sorunların literatüre katkı sağlanacağı düşünülmüştür.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki 34.753 kadın muhasebe meslek mensubu oluşturmakta olup; evrenini ise Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren 14 kadın muhasebe meslek mensubu oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü 1 kişi olabilir (Patton, 1990:169). Durum araştırması niteliğinde olan çalışmalarda ise bu sayı 12 kişi olabilmektedir (Gentles, Charles , Ploeg,, & McKibbon,, 2015:1783). Bu kapsamda çalışmada, Diyarbakır ilinde muhasebe mesleğini icra eden kadın muhasebecilerden 14 kişi belirlenmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak görüşme

yapılmıştır. Görüşme de gönüllülük esası dikkate alınmıştır ve katılımcıların tümü SMMM olarak görev yapmaktadır.

Veri Toplama

Araştırmada, görüşme tekniği yöntemi tercih edilmiştir. Görüşme, birkaç katılımcıyla bir araya gelinmesi ve araştırma kapsamında oluşturulan soruların katılım sağlayan bireylere yöneltilmesi ve elde edilen verilerin analiz ve yorumlanmasıyla oluşturulan veri toplama tekniklerindedir (S.J.Tracy, 2013 :81). Bu amaçla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak görüşme yapılan katılımcılara araştırmanın konusu ile ilgili 7 soru yöneltilmiş, sorulara verilen yanıtlar irdelenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada oluşturulan soruları içeren görüşme formu oluşturulurken ilgili alanyazın taraması yapılmış ve kadın meslek mensuplarının mesleki değerlendirmelerine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla 14 kadın muhasebeci görüşüne başvurulmuştur. Görüşme için ilgili katılımcılara telefon edilmiş ve uygun olduğu saatler için randevu istenmiştir. Görüşmeyi kabul edenlerle ofislerine gidilerek yüz yüze görüşme yapılmış ve ses kaydı alınmıştır. Alınan ses kayıtları daha sonra katılımcı teyidi alınarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Yoğun iş nedeniyle ve pandemi süreciyle yüz yüze görüşmeyi kabul etmeyen katılımcılar ise mail yoluyla görüşme formunu doldurarak çalışmaya katkı sağlamıştır.

Veri Analizi

Kadın muhasebecilerle yapılan görüşmeler neticesinde toplamda 82 sayfa görüşme metni hazırlanmıştır. Görüşmeden elde edilen veriler, katılımcıların onay alındıktan sonra katılımcıların bilgilerinin gizli tutulması şartıyla araştırma amacına yönelik kodlama yapılmış ve bu kodları en iyi şekilde betimleyen temalar belirlenerek içerik analizi yapılmıştır. Ve bu kapsamda katılımcıların görüşlerini yansıtabilmek maksadıyla doğrudan alıntılara yer verilmiş, alıntı seçiminde de açıklayıcılık, çeşitlilik ve konuya uygunluk gibi husular dikkate alınmıştır.

Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği

Nitel bir çalışmada, araştırma sonucunda toplanan verilerin raporlanması ve sonuçlara nasıl ulaşıldığının belirlenmesi güvenilirlik ve geçerlilik için oldukça önemlidir (A.Yıldırım & Şimşek , 2016 :12). Araştırmaya ilişkin bulguların kendi içerisinde tutarlı olması ve anlamlı bir bütün oluşturması gerekir. Ayrıca kavramsal çerçeve ile de uyumlu olması gerekmektedir. Bu nedenle araştırmada iç geçerlilik oldukça önemli olmakta ve araştırmacı bu noktada bir dizi önlem almalıdır (Gülbahar & Koşar , 2020 :1007). Bu çalışmada elde edilen sonuçlar iç geçerliliğe bağlı olarak katılımcıların teyidi, bulgularda doğrudan alıntılara yer verilmesi, veri toplama aracının alanyazınla tutarlılığı ile sağlanmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Nitel bir araştırmada sınırlılıklarının belirlenmesi verilerin güvenilirliğini göstermektedir. Sosyal bilimler alanında sınırlılıklar ilgililere çalışmanın anlaşılması ile ilgili yardımcı olmaktadır (C.Glesne, 2015 :296). Bu amaçla araştırmanın sınırlılıkları şöyledir:

- Araştırmadan elde edilen veriler katılımcıların tecrübelerini ve yaşadıkları zorlukları yansıtan ifadeler ile sınırlıdır.
- Araştırma Diyarbakır ilindeki kadın muhasebecilerle sınırlıdır.
- Araştırmanın yapıldığı zaman pandemi sıkıntısı olduğu için bazı meslek mensupları yüz yüze görüşmeyi kabul etmemiş ve bu nedenle çalışmayı kabul eden sınırlı katılımcıların katılımıyla yapılmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmada, örneklem olarak alınan kadın muhasebecilerin görüşme formundaki sorulara verdikleri yanıtların konuyla ilgili görüşleri yansıttığı ve verdikleri yanıtlarda samimi oldukları varsayılmıştır.

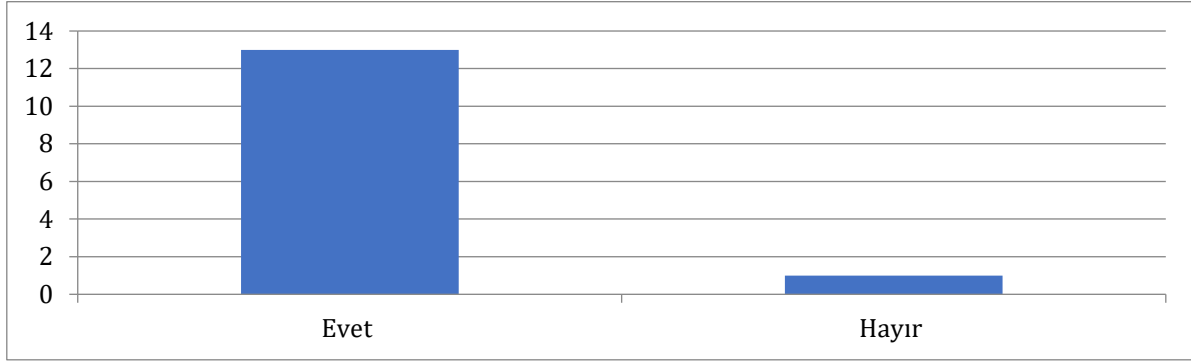
Araştırmaya Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlarına değinilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizleri yapılırken katılımcılara birer kod verilmiş ; her katılımcı gizlilik ilkesi gereğince adının ve soyadının baş harfleri şeklinde kodlanmıştır.

Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapıldığına İlişkin Bulgular ve Görüşler

Toplumda yer alan bireyler, kimi zaman insanları cinsiyet, ırk,yaş, medeni durum, din gibi bir çok konuda sınıflandırma eğilimi içerisinde olmaktadır. Bu durum ise, insanların kişisel özelliklerinin geri plana itilmesine ve bağlı buldukları gruplar dışında tutularak eşit muamele görmemelerine zemin oluşturmaktadır. Böylece ortaya çıkan bu eşitsizlik çeşitli ayrımcılıkların varlığını ortaya çıkarmaktadır. Ayrımcılık içerisinde yer alan ve dikkat çekici olanlardan biri de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Muhasebe meslek mensuplarında da sıkça karşılaşılan ayrımcılık türlerinden biri olan cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma sonucunda elde edilen sonuçlarda gözükmemektedir.

Tablo 1. “Muhasebe Mesleğinde Çalışan Kadınlara Cinsiyete Yönelik Bir Ayrım Yapılmaktadır” Görüşüne İlişkin Bulgular



Görüşme yapılan kadın muhasebecilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasına ilişkin görüşlerine bakıldığında 13 kişinin “Evet” yanıtını verdiği görülmektedir. Bu durum, muhasebe mesleğinde kadın ve erkekler arasında ciddi bir ayrım yapıldığını göstermektedir. Konuya yönelik görüşler sorulduğunda ise “Evet” yanıtı veren katılımcıların bazılarının açıklamaları aşağıda yer almaktadır.

“Meslekte öncelikle ticaret erbablarının erkek odaklı olması ve erkeklerin daha çok hemcinsleri ile muhatap olmak istemeleri bizim için dezavantajdır. Bu da kadın ve erkek ayrımı yapıldığının bir göstergesidir” (Katılımcı A.P.).

“Her meslekte olduğu gibi bizim meslekte de kadınlar azınlıkta olduğu ve meslek dışında da birtakım sorumlulukları sebebiyle mesleğin gerektirdiği özeni gösteremeyeceği kanısı maalesef bir ayrıma sebep olabiliyor” (Katılımcı S.K.).

“Erkekler kadınların başarılı olmasını pek istemedikleri ve kadınların bilgili olduklarına inanmadıkları için erkek SMMM tercih ederek bu şekilde bir ayrım yaparlar ve bana göre ayrım genelde çağ dışı tutumlara sahip kişiler tarafından yapılmaktadır” (Katılımcı H.Ç.).

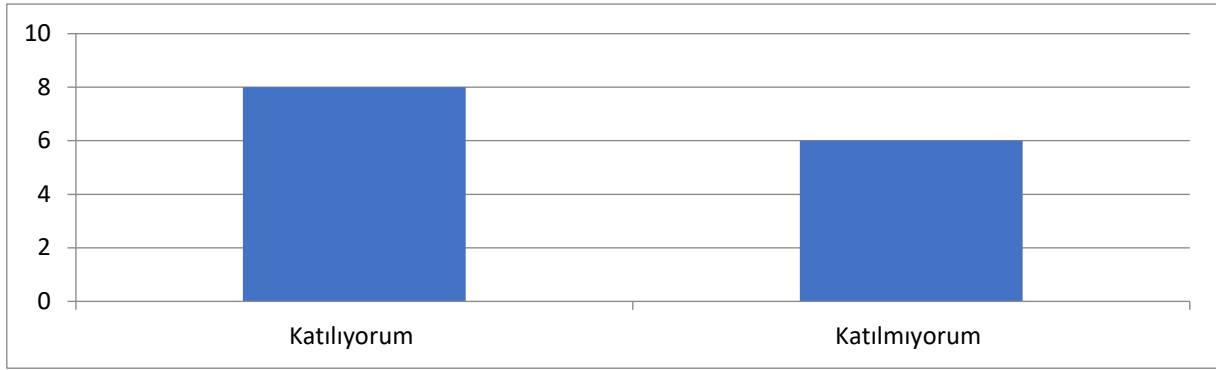
“İşverenlerin büyük geneli erkeklerden oluşuyor. Onlarda kendi hem cinsleri ile gece muhabbetlerinde hem de güncel hayatlarında daha rahat görüşüyorlar. . Ayrıca daha mesafesiz ilişkiler oluşması onlara daha güvende hissettiriyor. Ayrıca biz kadınları çok zayıf görüyorlar. Bu sebeple kadın ve erkek arasında ayrıma gidiyorlar” (Katılımcı G.K.).

“Evet, yapılıyor kadınlar bu meslekte hep geri planda tutuluyor, erkeklerin bu meslekte daha başarılı oldukları düşüncesi hâkim ancak bu çok yanlış bir düşüncedir. Çünkü işi yapan cinsiyet değildir. Bilgi ve donanımdır” (Katılımcı M.O.).

Muhasebe Mesleğinde Kadın Olarak Çalışmanın Mesleki Sorumluluk Açısından Ortaya Çıkardığı Sorunların Tespitine Yönelik Bulgular ve Görüşler

Kimi zaman muhasebe mesleğinde kadın olarak çalışmak, mesleki sorumluluğu üstlenirken çeşitli zorlukları da beraberinde getirebilmektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda katılımcılara bu konuya yönelik yöneltilen “Muhasebe mesleğinde kadın olarak çalışmak mesleğin sorumluluğunun yerine getirilmesinde birtakım zorlukları beraberinde getirmektedir görüşüne katılıyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlar ve ilgili görüşler aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. “Muhasebe Mesleğinde Kadın Olarak Çalışmak Mesleğin Sorumluluğunun Yerine Getirilmesinde Birtakım Zorlukları Beraberinde Getirmektedir.” Görüşüne İlişkin Bulgular



Bu soruya verilen yanıtlara bakıldığında 14 katılımcıdan 8'inin “Katılıyorum” ve 6'sının ise “Katılmıyorum” yanıtı verdiği görülmektedir. Bu durum, kadın olarak çalışmanın mesleki açıdan bir takım zorlukları ortaya çıkardığının göstergesidir. “Katılıyorum” yanıtını veren katılımcılara “Neden katılıyorsunuz?” sorusu yöneltildiğinde “ muhasebe mesleğinin büro dışındaki işleri de kapsamasından dolayı kadın olmanın getirdiği zorluklar, mesleki olarak erkeklerle çok fazla muhatap olunması bazen işlerimizi sekteye uğratmaktadır” gibi görüşler bildirilmiştir. “Katılıyorum” yanıtını veren bazı katılımcılara ait görüşler şöyledir:

Her zaman daha öncelikli bireyler vardır. Bu meslekte de öncelik erkelere veriliyor. Normal prosedürü uygulamak bile çok emek, çatışma gerektirir. Bütün bunlar, kadın olmanın mesleki zorluklarını teşkil ediyor” (Katılımcı G.K.).

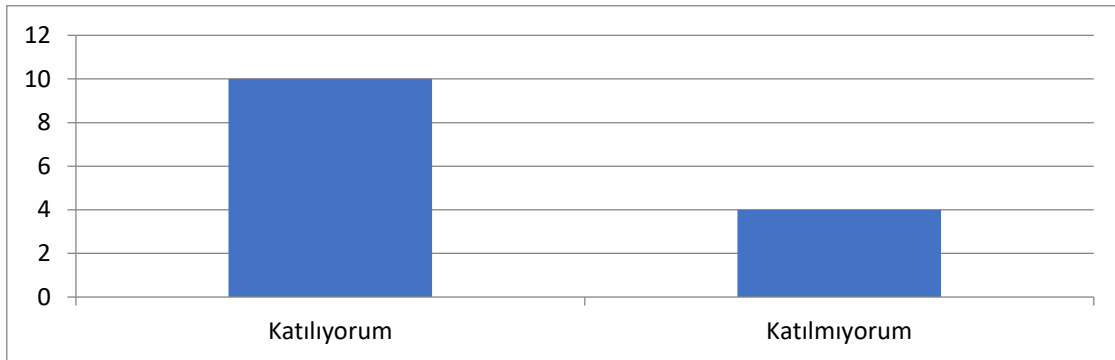
“Kadın Olarak iş hayatında olmak tüm sektörlerde olduğu gibi muhasebe sektöründe de zorluklar barınmaktadır çünkü kadın her ne kadar iş hayatında olsa da ev hayatında da maalesef aktif olarak çalışmak zorunda kalıyor özellikle çocuk sahibi olan kadınlar bu sorumluluğu da sırtlayınca oldukça zorlu bir çalışma hayatına katlanmak zorunda kalıyor” (Katılımcı V.E.).

“Erkekler mesleki açıdan daha rahat davranıyorlar biz kadınlara göre. Bir cezai işlem olursa karşılıklı konuşup, birbirlerine bağırıp hallediyorlar. Biz kadınların sadece muhasebe işinde değil bütün işlemlerde daha dikkatli davranma zorunluluğumuzun olduğunu düşünüyorum. Çünkü karşı tarafla yüz göz olmak istemiyoruz” (Katılımcı H.K.).

Muhasebe Mesleğinde Kadın Olarak Çalışmanın Mükelleflerle Olan İlişkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular ve Görüşler

“Muhasebe mesleğinde kadın olarak çalıştığımız için kimi zaman mükelleflerle sorunlar yaşanmaktadır görüşüne katılıyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde 14 katılımcının 10'unun “Katılıyorum” , 4'ünün ise “Katılmıyorum” yanıtı verdiği görülmektedir. Bu durum, muhasebe mesleğinde kadın olarak çalışmanın mükelleflerle sorunlar yaşamaya sebep olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. “Muhasebe mesleğinde kadın olarak çalıştığımız için kimi zaman mükelleflerle sorunlar yaşanmaktadır görüşüne katılıyor musunuz?” Görüşüne İlişkin Bulgular



“Katılıyorum” yanıtını verenlere ise hangi tür sorunlarla karşılaştıkları sorulmuş ve şu şekilde yanıtlar alınmıştır.

“Her başlanılan müşteri ile önce güvenmesini sağlayacak özveride bulunmak gerekir. Bizden daha çabuk vazgeçerler ve küçük hataları bile büyütürler. Erkeklerin yaptığı hataları daha çabuk unuturlar. Sürekli diken üzerinde oluruz” (Katılımcı M.O.).

“Müşterilerimiz hemen her konuda arayıp şunu yapar mısınız bunu yapar mısınız diye sürekli arıyorlar. Mesleğimizle ilgili olmayan konuları bile biz yapıyoruz. Erkekler meslektaşlarımıza böyle bir durum söz konusu değil, onlar hemen başından atıyorlar diyebilirim. Özellikle ücret konusunda çok sıkıntı yaşıyoruz. Biz kadınlar belki de naif, kibar ve anlayışlı olduğumuz için mükelleflerden parayı zor tahsil ediyoruz. Bazen zorla istediğimde ise defterini götürmekle tehdit ediyor” (Katılımcı T.D.).

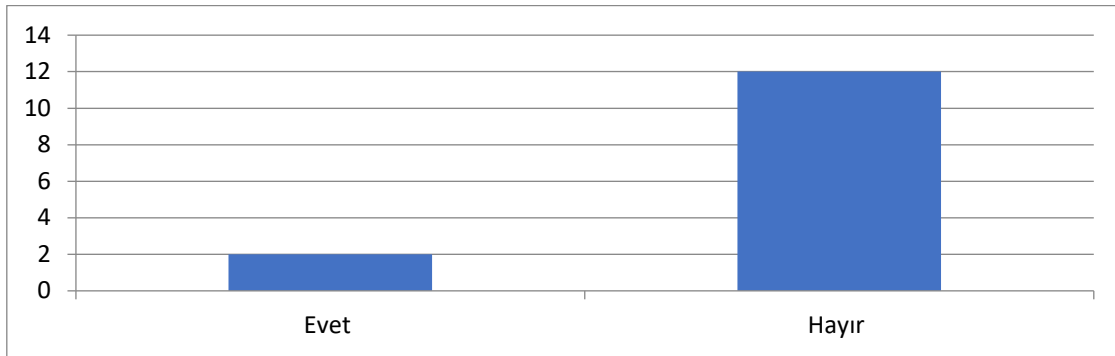
“Kadınları ve yaptıkları işlerini pek ciddiye almazlar bu da bazen çeşitli sorunlar ortaya çıkarır” (Katılımcı F.Y.).

“Evet bu konuda ciddi sorunlar yaşanıyor, özellikle muhafazakar toplumlarda bu tür sorunlar çok daha fazla olmaktadır. Çünkü bazen bu durumdan dolayı erkekler tercih ediyor. Bu da kadınları bu meslekte biraz geri plana itiyor ve yıpratıyor” (Katılımcı Ş.S.).

Muhasebe Mesleğinde Kadın Olarak Çalışmanın Avantajlarına İlişkin Bulgular ve Görüşler

Diyarbakır ilinde yapılan bu çalışmaya katılım sağlayan kadın muhasebe meslek mensuplarına “Muhasebe Mesleğinde Kadın Olarak Çalışmanın Avantajları olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiş ve bu soruya katılımcılardan alınan yanıtlara ve görüşlere aşağıda değinilmiştir.

Tablo 4. Muhasebe Mesleğinde Kadın Olarak Çalışmanın Avantajları olduğunu düşünüyor musunuz?” Görüşüne İlişkin Bulgular



Katılımcıların 12 ‘si “Hayır” yanıtını verirken; 2’si ise “Evet” yanıtını vermiştir. Araştırmadaki bu veriye göre, kadınlar tarafından muhasebe mesleğinin avantajlarının olduğu düşünülmemektedir. Sorumuza “Evet” yanıtını veren katılımcılara avantajlı olduklarını düşünmelerinin nedeni sorulduğunda ise şu görüşler paylaşılmıştır.

“Kadın olarak çalışmanın illaki avantajları vardır. Ne diye sorarsanız: Mükellefler bize karşı biraz daha sakın bir üslupla yaklaşıyorlar ve bu da işimize daha kolay adapte olmamızı sağlıyor” (Katılımcı A.B.).

“Evet avantajları da var. Sadece erkeklerin değil kadınlarında zorluklarla başa çıkabileceğini göstermesi en büyük avantaj ve daha çok erkek egemen olduğu düşünülen görüşü yok etmesi de büyük bir avantajdır bana göre” (Katılımcı Z.Y.).

Muhasebe Mesleğindeki Yoğunluğun Aile Hayatına ve Sosyal Hayata Olan Etkilerine İlişkin Bulgular ve Görüşler

Muhasebe mesleğinin yoğunluğunun aile hayatı ve sosyal hayata olan etkisini irdelemek amacıyla yöneltilen “Muhasebe mesleğinin yoğunluğu aile hayatını ve sosyal hayatı etkilemektedir. Kadın muhasebeci olarak buna katılıyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde katılımcıların tümünün olumlu yanıt verdiğini yani “Katılıyorum” görüşünü savundukları ortaya çıkmaktadır. İş

hayatının yoğunluğunun aile hayatına özellikle evli olan meslek mensuplarında çocuklarına yansıdığı yönünde birçok görüş paylaşılmıştır. Bunu destekleyen görüşlerden bazıları aşağıdaki gibidir:

“İş yoğunluğundan kaynaklı kimi zaman ailemize ve dış çevremize yeterince zaman ayırmakta zorlanıyoruz. Bu nedenle özellikle çocuklarımızla ilgilenirken sıkıntılar yaşamaktayız” (Katılımcı A.A.).

“Kadının anne faktörü ve içinde bulunduğu yoğun iş hayatının yanında ayrıca aile sorumlusunun olması taşınan yükleri iki kat daha attırmaktadır. Bu da zaman zaman hem aile bağlarına ve işimize hem de stresten dolayı sağlığımıza zarar vermektedir” (Katılımcı A.P.).

“Maalesef erkek egemen toplumda kadının dışarda çalışmasının dışında evdeki bütün sorumlulukları da üstlendiğinden sosyal hayat olumsuz etkilenebiliyor” (Katılımcı Ç.O.).

“Son zamanlarda yaşanan pandemi nedeniyle muhasebecilik mesleği çığırından çıktı. Çünkü mevzuat sürekli değişiyor. Kanunlar sürekli değişiyor. Türkiye, bu kapsamda veri tabanı oluşturduğu için birçok işi bizim üzerimden yürütüyor. Devlet kademelerindeki tecrübesiz kişilerin yer alması mevzuat ve kanunları yapboz dünyasına dönüştürdüğü için gereksiz ve verimsiz işlerden dolayı yorucu ve yıpratıcı olmaktadır. Bu nedenle, ana faaliyetimizi yapamıyoruz. Bu da hayatımızı olumsuz etkilemektedir” (Katılımcı G.K.).

“Hem aile hayatını hem de sosyal hayatımızı çok fazla olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle beyannamelerin son günlerinde ne olursa olsun buna ölüm dahi beyannameleri vermek zorundayız. Sosyal hayatın içinde çok fazla yer alamıyoruz” (Katılımcı H.K.).

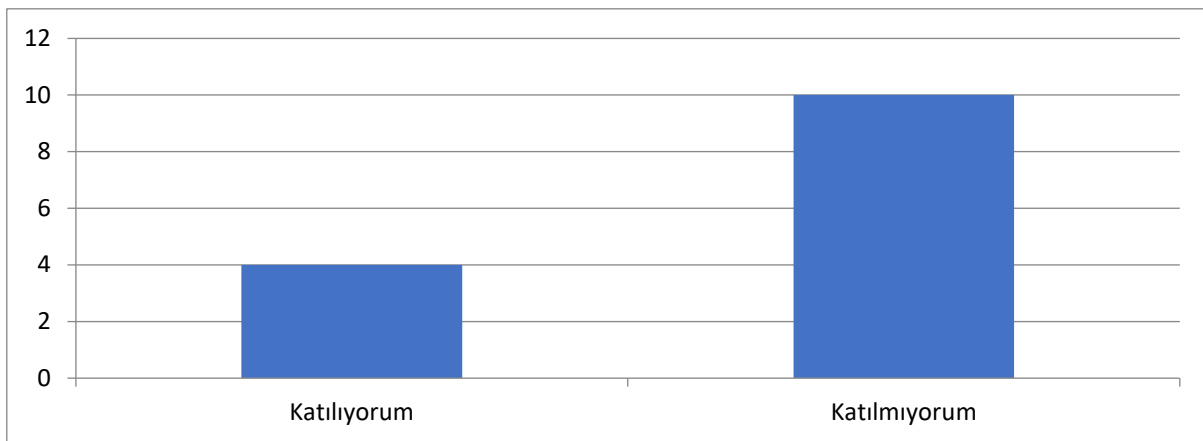
“Muhasebe mesleği sürekli güncelleme gerektiren bir meslek. Son yıllarda teknolojinin daha yoğun olarak işe girmesi ile bu güncelleme hem mesleki hem de teknolojik olarak katlanarak sürmektedir. Maalesef ev hayatının da yoğun olması ile beraber kadınlara sosyal alanda zaman geçirme anlamında herhangi bir imkân kalmamaktadır” (Katılımcı V.E.).

“Muhasebecilik, gerçekten çok özen ve çalışmayı gerektiren bir meslek. Bu nedenle kimi zaman ailelerimize, sosyal hayatımıza gereken önemini veremiyor birçok konuda yoksun kalıyor ve bırakıyoruz. Bu da ister istemez ilişkilerimize yansıdığı için bizi zaman zaman üzüyor. Hele bir de evli ve anne iseniz o zaman daha çok yoruluyor ve yıpranıyorsunuz. Ama mesleğinizi de seviyorsanız bazen bunları sineye çekebiliyorsunuz” (Katılımcı Z.Y.).

Erkek Meslek Mensupları ile Beraber Çalışma Düşüncesine Yönelik Bulgular ve Görüşler

Çalışmaya katılım sağlayan meslek mensuplarının erkeklerle beraber çalışmayı isteyip istemediklerinin değerlendirilmesine ilişkin düşünceleri sorulduğunda edinilen bulgular şöyledir:

Tablo 5. Kadın muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken yaşadıkları sorunları gidermek adına erkek meslek mensuplarıyla çalışmayı tercih ederler? Görüşüne ilişkin bulgular



Tablo 5'e göre, katılımcı kadın muhasebecilerin 10'u "Katılmıyorum" yanıtını vermiş; geri kalan 4'ü ise "Katılıyorum" yanıtını vermiştir. "Katılıyorum" yanıtını verenlere katılma sebepleri sorulduğunda "erkeklerin dışarıdaki işleri daha başarılı yaptıkları, kadınların hem aile hayatı hem de işle ilgili bir takım işleri yürütürken yaşadıkları sorunların var olması nedeniyle erkeklerle çalışmaya sıcak baktıkları"

yönünde bir takım görüşlere yer verilmiştir. Bu kapsamda değinilen görüşlere ilişkin doğrudan alıntıların bazıları şöyledir:

“Genelde muhatap olunan kesim erkeklerden oluştuğu için tercih edebiliyoruz” (Katılımcı Ç.O.).

“Onlar dışarıda çalışmaya uygunlar, müşteri bulmak koşturmaktan hoşlanıyorlar büroda kalmak onlar için sıkıcı bizde içerde olmak istiyoruz kontrol denetim toparlamak bizim için çok daha kolay olur” (Katılımcı S.K.).

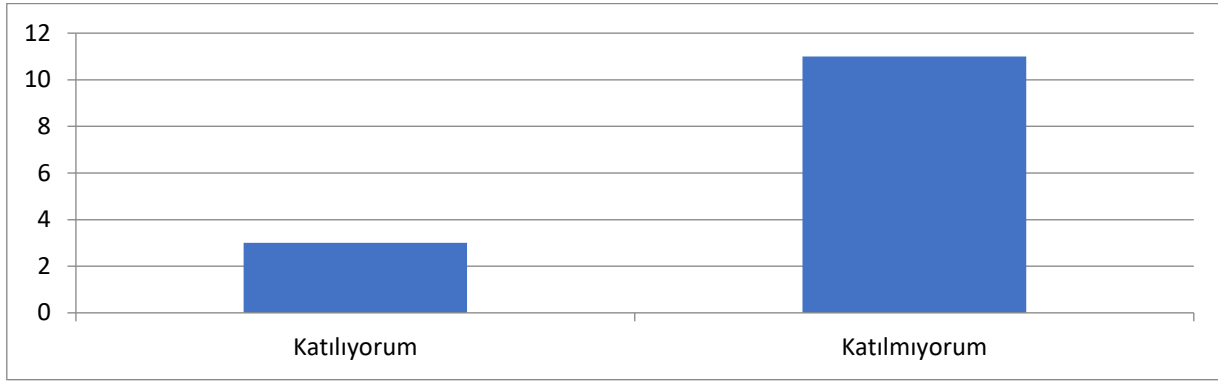
“Çünkü onlar dışarı ile daha bağlantılı olabiliyor ve bu durum da biz bayanların işini kolaylaştırıyor. Onlar dışarda olunca biz de işin mutfağında oluyoruz çoğu zaman” (Katılımcı F.Y.).

“Doğu illerinde çalışma hayatında daha çok erkek olduğu için, erkekler erkeklerle daha iyi anlaşır düşüncesinden dolayı erkeklerle çalışmayı tercih etmekteyiz” (Katılımcı A.P.).

Muhasebe Mesleğinde Çalışan Kadınların Kariyer Yapmalarına İlişkin Bulgular ve Görüşler

Bu meslekte kadın olarak çalışmanın kariyer planlarına olan etkilerini değerlendirmek amacıyla sorulan “Kadın olarak bu meslekte kariyer yapmanın zor olduğu görüşüne katılıyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 6. “Kadın olarak bu meslekte kariyer yapmanın zor olduğu görüşüne katılıyor musunuz? Görüşüne İlişkin Bulgular



“Katılıyorum” yanıtını veren katılımcı sayısı 3 iken; “Katılmıyorum” yanıtını verenlerin sayısı ise 11’dir. Bu verilere göre, katılımcıların çoğunluğu muhasebe mesleğinde kadın olarak kariyer yapmanın zor olmadığı görüşünü savunmaktadır. Kariyer yapmanın zor olduğunu düşünen katılımcıların neden bu şekilde düşündüklerini öğrenmek amacıyla açıklama yapmaları talep edildiğinde ise verilen yanıtlar şu şekilde olmuştur.

“Kadın olarak yapılmayacak meslek yoktur bu ayrıma inanmıyorum ama maalesef toplumda kadına yüklenen sorumluluklar arttıkça kariyer yapmasına engel durumlar ortaya çıkıyor aile yaşantısında her zaman kadınlar erkeklerden daha fazla sorumluluk almak durumunda kaldığı için kariyeri ile ilgili sürekli engellerle mücadele etmek zorunda kalıyorlar” (Katılımcı V.E.).

“Bu mesleğin yukarıda belirttiğim gibi çok ama çok zorlukları var ama kariyer önünde bir engel mi hayır. Ama şu da bir gerçek ki erkekler bize göre bu konuda daha avantajlı. Zaten ülke geneline bakınca kadın muhasebeci sayısının erkeklerden daha az olması bunu haklı kılıyor değil mi?” (Katılımcı A.B.).

“Muhasebe mesleği sürekli güncellik isteyen bir meslektir. Bu nedenle siz de sürekli kendinizi yenilemek ve güncellemek zorundasınız. Kadın olarak yoğun iş temposu ve aile hayatı buna pek imkân vermediği için kimi zaman kariyer yapmak zor olmaktadır elbette. Ama mesleği seviyorsanız ve fedakârlık yaparsanız kariyer yapma imkânınız da olur” (Katılımcı S.Ş.).

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Çalışma hayatında yer edinen kadınların gerek çalışma hayatında gerekse sosyal ve toplumsal hayatta birçok olumsuzlukla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Toplumda var olan ayrımcılık ve şiddet gibi durumlar ise bu olumsuzlukları daha da yoğunlaştırmaktadır. Bu durum ise, kadınların muhasebe

mesleğinde, yöneticilik gibi sorumluluk getiren işlerde daha az temsil edilmesine, kariyer açısından desteklenmemesine, başarılarının göz ardı edilmesine ve muhasebe gibi yoğun çalışma gerektiren mesleklere uygun görülmemesine sebep olmaktadır. Bu amaçla bu çalışmadaki temel amaç, muhasebe mesleğinde kadınların yaşadıkları zorluklara rağmen bu meslekte var olduklarını ortaya koymaktır. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada, katılımcıların yaşadıkları zorlukları ve mesleğe ilişkin birtakım görüşleri ortaya koymak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırma sonucunda, muhasebe mesleğinde kadın olarak çalışmanın zor olduğu, muhasebe mesleğinde kadın-erkek açısından cinsiyet ayrımının var olduğu, aile ve sosyal hayatı birçok açıdan olumsuz yönde etkilendiğine ilişkin durumların tespiti yapılmıştır.

Çalışmada katılımcılar, muhasebe mesleğinde kadın ve erkekler arasında ciddi bir cinsiyet ayrımının yapıldığını savunmaktadırlar. Çalışma verilerine bakıldığında, 13 katılımcının cinsiyet ayrımı yapıldığına dair düşüncesinin olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyet ayrımının var olduğunu savunan katılımcı kadınların bu meslekte azınlıkta olduğu, geri plana itildiğini, başarılı görülmedikleri ve zayıf görüldükleri şeklinde görüşler beyan etmişlerdir.

Kadın olarak muhasebe mesleğinde çalışmanın zorluklarının var olduğunu savunan katılımcı sayısının fazla olması, bunu aile hayatında kadınların daha ağırlıklı rol almalarına, erkeklerin kadınlara göre mesleki olarak daha rahat olmalarına bağlamışlardır. Bunun yanısıra, kadınlar aile hayatından dolayı bazen muhasebe işleyişine ilişkin işleri aksatabilmekte; bu durum da çeşitli cezai sonuçlar doğurabilmektedir. SGK girişlerinde yapılan hatalar, beyanneme hazırlamada yaşanan aksaklıklar gibi.

Meslekte kadın olarak çalışmanın aile ve sosyal hayata olan etkilerine ilişkin verilere bakıldığında, katılımcıların tamamının aile ve sosyal hayatlarında sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Kadınların muhasebe işinin yoğun olmasından dolayı annelik rolünü üstlenmede kimi zaman zorlandıkları, muhasebe mesleğinin sürekli değişime açık olması, mevzuat değişikliklerinin olması, özellikle yaşanan pandemi sürecinden dolayı iş yoğunluğunun daha da artmış olması gibi sebeplerin hem aile hayatlarına hem de sosyal hayatlarına olumsuz yansıdığı yönünde görüşler bildirmişlerdir.

Erkekler ile beraber çalışmaya çok sıcak bakmadıkları görüşünü ortaya çıkaran yanıtlara bakıldığında, çoğunluğun erkeklerle çalışmayı istemediği ortaya çıkmıştır. Çalışmayı düşünenler ise, erkeklerin büro dışı ile daha rahat iletişim kurabilmesi, kadınlar kadar sorumluluklarının fazla olmaması (Aile, annelik vb.) gibi sebeplerin bu konuya sıcak bakmalarında etkili olduğunu savunmuşlardır.

Mükelleflerle yaşanan sorunlara bakıldığında ise, 10 kişinin sorunlar yaşadığına dair, 4 kişinin ise sorun yaşamadığına dair bulgular edinilmiştir. Yaşanan sorunlar, daha çok kadınları muhasebe mesleğinde başarılı bulmamaları ve bu nedenle tercih etmemeleri ve erkekleri daha fazla muhatap almaları gibi durumlarla açıklanmıştır.

Katılımcılar, her ne kadar mesleğin yoğun ve sıkıntıları olduğunu dile getirsel de meslekte kariyer yapmanın zor olmadığını da ilgili soruya verilen yanıtlarla belirtmişlerdir. 11 kişinin zor olmadığı yönünde görüş beyan etmesi bunu doğrular niteliktedir. Kalan 3 katılımcı ise bu meslekte kadın olarak kariyer yapmanın zor olduğunu savunmuştur.

Sonuç olarak, diğer meslek gruplarında olduğu gibi muhasebe mesleğinde de erkekler gibi kadınların da rol alması toplum adına oldukça önemli bir gelişmedir. Bu çerçevede, muhasebe meslek mensuplarının yapmak zorunda oldukları işlemlerin sayısının biraz daha azaltılabilmesine ilişkin yasal düzenlemelerin ve sürekli değişime uğrayan mevzuatların sayısının azaltılması gibi uygulamalar aşırı çalışma yükünü azaltmada etkili olabilecektir. Böylece, meslek mensuplarına yönelik rol tanımlaması daha açık bir şekilde belirlenecek, meslekle ilgili işlerde yetkilendirilme ve sorumlulukların taraflarca daha kolay anlaşılır olması sağlanacaktır. Bu durum hem erkek hem de kadın meslek mensupları açısından mesleki sorumluluğu yerine getirmede kolaylıkları da beraberinde getirecektir. Bahsedilen sorunların giderilmesiyle kadın muhasebe meslek mensupları hem iş hayatında hem de aile ve sosyal hayatlarında daha az stresle çalışabilecektir. Bununla birlikte hem iş hayatların da hem de aile hayatlarında başarılı olma imkânı elde edebileceklerdir. Mesleğe olan bakış açıları daha da olumlu şekilde gelişecek ve kariyer yapma noktasında daha da istekli davranabileceklerdir. Ayrıca, kadın ve erkek muhasebecilerin bir

araya getirilerek çeşitli mesleki eğitimlerle desteklenmeleri daha da aktif çalışma isteği oluşturabilecek ve birbirlerinin sorunlarını anlama noktasında yardımcı olabilecektir.

Bu çalışmanın, nitel veri toplama yöntemiyle yapılmış olması ve sadece Diyarbakır ilindeki kadın muhasebecileri kapsamaktadır. Bu konuya ilişkin çalışma yapacak ön araştırmacılar, ülkemizde bulunan diğer kadın muhasebe meslek mensuplarını da çalışmalarına dahil ederek; farklı örneklemeler ve farklı analiz yöntemlerini kullanarak alanyazının gelişmesine katkıda bulunabilirler.

KAYNAKÇA

- 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu,. (18.02.2021). <https://www.mevzuat.gov.tr/>. adresinden alınmıştır
- TÜRMOB. (20.01.2021). <https://www.turmob.org.tr:https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu--sm-smmm-> adresinden alınmıştır
- Ağca, A., & Yalçın, N. (2009). Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder mi? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(24), 37-46.
- Akın, N. (2017). İşletme Bölümü Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Bulanık Dematel Yöntemi İle Değerlendirilmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(4), 873-890.
- Akın, O., & Onat , O. (2015). Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler: Demografik Farklılaşmalar Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 8(15), 297-312.
- Aksoylu, S. (2019). Investigating the Reasons of Occupational Stress by Demographic Factors on Female Accounting Professionals: The Case of Kayseri Province. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(83), 249-262.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E., & Bayraktaroğlu, S. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Berg, B., & Lune, H. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (H. Aydın, Çev)*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Can, A., Karaca , N., & Gökgöz , A. (2010). Balkan Kökenli Muhasebecilerin Muhasebe Mesleğini Seçme Nedenleri Üzerine Bir Araştırma: Sakarya İli Örneği. *2.Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi*. Prizen-Kosova.
- Dorcas,A, Obiamaka, N., & Folashade, O. (2014). Career Advancement of Female Accountants in Accounting Professional Practice in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 14-18.
- Gentles, J., Charles , C., Ploeg, J., & McKibbon,, K. (2015). *Sampling in qualitative research: Insights from an overview of the methods literature*. . The Qualitative Report.
- Glesne, C. (2015). *Nitel Araştırmaya Giriş (A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu, Çev.)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gökgöz, A., & Zeytin, M. (2012). Muhasebe Mesleğinin Seçilmesini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Yalova Ve Bilecik İlleri Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(8), 67-85.
- Gülbahar, Ç. A., & Koşar , D. (2020). Özel Okul Yöneticilerinin Yetenek Yönetimine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 1000-1028.
- Özçelik, M. K. (2018). Türkiye'de Muhasebe Mesleğinde Kadınların Durumu İle İlgili Bir Alan Araştırması . *Case Studies in Business and Sport Sciences*, 7-23.
- Özdemir, A. (2010). Potansiyel Girişimci Olan Kadınların Motivasyon Faktörleri ve Eskisehir'de Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakis Dergisi*, 10(1), 117-139.
- Patton, M. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Rudman, L., Moss-Racusin, C., Phelan, J., & Nauts, S. (2012). Status Incongruity and Backlash Effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 165-179.
- Ruyter, K., & Scholl, N. (1998). Positioning Qualitative Market Research: Reflections from Theory and Practice. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 1(1), 7-14.
- Selimoğlu, S., Cengiz, A., Özdemir, A., Yalı, B., & Yiğit, M. (2020). Sayıların Görül(e)meyen Kahramanları Kadın Muhasebeciler: Eskişehir'de Keşifsel Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*(60), 1-18.
- Tracy, S. (2013). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*.
- Twum, E. (2013). The Accounting Profession and the Female Gender in Ghana. *Accounting and Finance Research*, 3(1), 54-62.
- Wood, W., & Eagly, A. (1999). Eagly, A. H., ve Wood, W. (1999). The origins of sex differences in Human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 408-423.
- Yardımcıoğlu, M. (2008). Muhasebe Mesleğinde Bayanların Durumu: ABD ve Türkiye Karşılaştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(38), 147-152.
- Yaşar, A. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Kurallara Duyarlılığının Cinsiyet Yönünden ArşılKaştırılması: 2001-2015 Disiplin Cezaları Yönünden Bir İnceleme. *Journal Of Human Sciences*, 13(2), 3413-3428.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Şeker, G. (2021). "Seçim Sonuçları Temelinde Elazığ Siyasetinin Karşılaştırmalı Analizi", R&S-Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue:2 ; pp: 143-157

Anahtar Kelimeler: Elazığ Siyaseti, Seçmen Tercihi, **Keywords:** Elazığ Politics, Voter Preference, Election Seçim

Makale Türü Araştırma Makalesi

SEÇİM SONUÇLARI TEMELİNDE ELAZIĞ SİYASETİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ*

Comparative Analysis of Elazığ Politics on the Basis of the Election Results

Göktuğ ŞEKER¹

Geliş Tarihi / Arrived Date	Kabul Tarihi / Accepted Date	Yayınlanma Tarihi / Published Date
30/03/2020	11/04/2021	30/04/2021

ÖZ

Elazığ geçmişten günümüze birden çok kültüre, inanca ve siyasi görüşe ev sahipliği yapan Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan bir ildir. Bulunduğu coğrafi bölgenin geneline hâkim olan siyasi eğiliminin aksine Türkiye'nin genel siyasi eğilimleriyle aynı düzlemde bir siyasi yapıya sahip olup genellikle milliyetçi ve muhafazakâr görüşün hâkim olduğu bir şehir olması sebebiyle stratejik konuma sahiptir. Bunun sebebi ise Elazığ hiçbir zaman ne terör örgütlerini destekleyen partilere ne de onların yaptıkları eylemlere taviz vermemiş ve her koşulda devletin bölünmez bütünlüğünü kutsal saymış olmasıdır. Yapısı itibarıyla Elazığ'ın siyasal eğilimini anlamak ve seçmenlerin tercihlerine sebep olan faktörleri değerlendirmek genelde Türk siyaseti ve özelde Elazığ açısından önemlidir. Bu çalışmada 1980 ile 2020 yılları arasındaki süreçte Elazığ'ın siyasi yapısının Türkiye'nin genel siyaseti içerisindeki önemiyetinin incelenmesi hedeflenmiştir. Seçim sonuçlarının karşılaştırmalı bir şekilde ele alınmasıyla Elazığ'da genel ve yerel seçimlerin sonuçlarında benzerlik olup olmadığı daha açık bir şekilde ortaya konmuştur. Nitel araştırma tekniklerinden doküman incelemeleri yapılarak 1980 yılından itibaren gerçekleştirilen 11 genel seçim ve 8 yerel seçim sonuçları temel alınarak içerik analizi yapılmış ele alınan süreç içerisinde Elazığ'ın siyasal yapısı hakkında bilgi verilmiştir. Bu verilerin sonucunda belirli dönemlerde seçmenlerin tercihlerine sebep olan faktörlerden yaşanan çevre, parti lideri, aday faktörü gibi etkenlerin önem arz ettiği ve Elazığ'ın genel olarak belirli dönemlerde gerçekleşen minimal farklılıklara rağmen "sağ" siyaset geleneğine hâkim olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Elazığ is a city located in the Eastern Anatolia Region, which has hosted multiple cultures, beliefs and political views from past to present. Unlike the political tendencies that generally dominates in the geographical area found the general political trends in Turkey has a political structure in the same plane usually has a strategic location because it is a city where nationalist and conservative views of the judges. The reason for this is that Elazığ has never made concessions to the parties supporting terrorist organizations or their actions and regards the indivisible integrity of the state as sacred under all circumstances. Understanding the political tendency of Elazığ in terms of its structure and evaluating the factors that cause voters' choices are important for Turkish politics in general and Elazığ in particular. In this study of Elazığ, Turkey's political structure in the period between 2020 and 1980 was investigated in the importance of politics in general. With the comparative handling of the election results, it has been revealed more clearly whether there is any similarity in the results of the general and local elections in Elazığ. Document reviews were made from qualitative research techniques and content analysis was made based on the results of 11 general elections and 8 local elections since 1980, and information was given about the political structure of Elazığ in the process discussed. As a result of these data, it has been determined that factors such as the environment, party leader, candidate factor, which are among the factors that cause voters' preferences in certain periods, are important and that Elazığ generally dominates the "right" political tradition despite the minimal differences that occur in certain periods.

*Bu çalışma İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Siyaset ve Sosyal Bilimler Bilim Dalı Yüksek Lisans Programında, Göktuğ ŞEKER tarafından 16.07.2020 tarihinde tamamlanan "Seçim Sonuçları Temelinde Elazığ Siyasetinin Karşılaştırmalı Analizi" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ, SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI, SİYASET VE SOSYAL BİLİMLER BİLİM DALI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI, gseker1903@gmail.com Elazığ / Türkiye

GİRİŞ

Bu araştırmada seçim sonuçları temelinde Elazığ ilinin siyasi yapısı, bu yapıyı etkileyen faktörler ve bu süreçte önemli bir rol oynayan seçmenlerin davranışları incelenerek Elazığ siyaseti hakkında literatüre yeni bir çalışma kazandırılacaktır. Bu araştırmanın konusu 1980 yılından 2020'ye kadar Türkiye'de gerçekleştirilen genel ve yerel seçim sonuçları temelinde Elazığ siyaseti hakkında bilgi vermek aynı zamanda da seçmenlerin oy verme davranışında hangi faktörlerin rol oynadığını sebepleriyle birlikte ele almaktır. Bu bağlamda Elazığ'da yaşayan seçmenlerin ele aldığımız dönem içerisinde yapılan yerel ve genel seçimlerdeki tercihleri analiz edilecektir. Araştırma Elazığ'da siyasetin oluşum ve değişim dinamiklerinin ortaya konması bakımından ayrıca önemli bir yer tutmaktadır. Bu yönüyle Elazığ siyasetinde 1980 yılından günümüze değişim meydana gelip gelmediğini gelmiş ise ne gibi bir değişim ve dönüşüm geçirdiğini bilimsel verilere dayandırarak göstermesi açısından ve Elazığ siyaseti temelinde yapılan bu araştırma belirli oranda Türkiye siyasetinde Elazığ'ın önemi hakkında bilgi vereceğinden dolayı da önem arz etmektedir. Araştırmanın temel amacı 1980 senesinden 2020'ye kadar gerçekleştirilen genel ve yerel seçimler temelinde Elazığ siyasetini analiz etmektir. İkinci amaç ise bu süreç içerisinde Elazığ halkının siyasi tercihlerinde değişimin meydana gelip gelmediğini eğer gelmiş ise buna sebep olan faktörleri incelemektir. Üçüncü amaç Elazığ seçmeninin oy kullanırken tercihini etkileyen başlıca önemli faktörleri açıklamaktır. Diğer bir amaç ise Elazığ'ın Doğu Anadolu Bölgesi'nde olmasına rağmen bölgenin genel siyasi eğilimiyle aynı eğilimde olmamasının Türk siyasetindeki önemini vurgulamaktır. Bu amaçlar kapsamında Elazığ'ın Türk toplumu içindeki yerinin ve siyasi yelpazenin hangi tarafında bulunduğu araştırılması gaye edinilmiştir. Bu araştırmada hipotez yerine, araştırma soruları üzerinde durulmuş ve bu sorulara yanıt aranmıştır. Bu araştırma betimleyici sosyolojik bir yaklaşımla ele alınmış bir araştırmadır. Betimleyici bir bakış açısından yola çıkılarak ele alınmış bir araştırma olması sebebiyle yapısal-işlevselci bir yaklaşım tercih edilmiştir. Araştırmada genel olarak sosyal bilimlerin alanında sıklıkla kullanılan arşiv incelemesi ve ikincil veri analiz tekniği kullanılmıştır. Ayrıca seçimlere katılım oranı, partilerin aldığı oy oranının yanı sıra mod, medyan, aritmetik ortalama gibi veri analiz tekniklerinden de faydalanılmıştır. Bu sebeple genel olarak betimleyici istatistik teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın temel bilgi kaynağını, yerel ve genel seçim sonuçları oluşturmaktadır. Araştırmada genel olarak Yüksek Seçim Kurulu'nun ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun veri tabanlarından yararlanılmıştır. Bunlara ek olarak da diğer kamu kurum ve kuruluşların konu ile ilgili kayıt ve dataları ile bu konularla alakalı basılmış kitaplar, makaleler ve internetteki çeşitli kaynaklardan da yardımcı kaynaklar olarak faydalanılmıştır. Bu araştırmada hipotezler yerine araştırma sorularına yer verildiği için bağımlı ve bağımsız değişkenler yer almayacaktır. Bu çalışmanın ilk bölümünde seçimler, seçmen davranışı ve yerel siyaset gibi konular hakkında teorik bilgi verilecektir. İkinci bölümde de seçmen davranışına etki eden faktörler ele alınacaktır. Üçüncü bölümde ise çalışmanın evreni olarak seçilen Elazığ ili ile ilgili olarak ekonomik, eğitim durumu, demografik ve ilin tarihçesi konularında bilgi verilecektir. Dördüncü bölümde ise konu ile ilgili daha önceden yapılmış çalışmalara yer verilmiştir ve bu kısmın eklenmesindeki asıl sebep de daha önce yapılmış çalışmalarda varılan sonuçlarla bu çalışmanın sonuçları arasında hangi konularda farklılık olup olmadığını değerlendirmek içindir. Son olarak beşinci bölümde de çalışmanın ana teması olan Elazığ'da, 1980 ile 2020 yılları arasında yapılmış olan 11 genel seçim ve 8 yerel seçim sonucu karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir. Bu bağlamda da 40 yıllık süreçteki genel seçimlerin Elazığ'da siyasi gücün oluşumuna, şekillenmesine, işleyiş ve değişim düzenliliklerine nasıl bir etki yaptığı ve yerel seçimlerin Elazığ'da siyasi erkin oluşumuna, şekillenmesine, işleyiş ve değişim düzenliliklerine nasıl bir etki yaptığı konusu üzerinde durulacaktır. Bu çalışmanın yapılmasında ki amaç seçmenlerin incelenen süreçte seçime olan ilgilerini açıklamak genel ve yerel seçimlerde katılım oranları arasında karşılaştırma yaparak katılma oranını etkileyen sebepleri ortaya çıkarmak olacaktır ve seçimler arasında ne gibi benzerlik ve farklılıklar olduğu ve bu duruma nelerin sebep olduğu açıklanacaktır.

SEÇİMLER, SEÇMEN DAVRANIŞI VE YEREL SİYASET

Seçim genel olarak birden çok alternatif arasından birini tercih etme anlamına gelmektedir. Bir başka seçim tanımı ise yasalar uyarınca, yasa yapmak ve yönetim görevini gerçekleştirmek sebebiyle, bir veya birden fazla aday arasından belirli birisini ya da birkaçını tercih etmektir. Yurttaşların kollektif karar alma sürecine katılımı seçimlerle sınırlı olmasa da seçmenlerin seçimlere katılımı, demokratik yapının inşası ve devamında ehemmiyet arz eder (Arslan, 2012: 116). Seçme hakkının demokratikleşmesinden sonra bugün seçme yetkisi, hukuksal nitelikleri bakımından; bireysel, serbest, eşit ve gizli olarak kullanılan bir yetkidir.

Türkiye’de seçimlerin tarihsel gelişimine bakacak olursak ilk yerel seçimler Tanzimat Fermanı’nın ilan edilmesinden sonra yapılmıştır, genel seçimler ise ilk olarak 1877 yılında gerçekleştirilmiştir. Yani yerel seçimler genel seçimlerden daha eski bir serüvene sahiptir. Osmanlı döneminde 1908 yılında yapılan seçim çok partili ilk seçim olma özelliğine sahiptir.

Seçimler yönetimde istikrarı temsilde adaleti sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Yönetimde istikrar ilkesini ön planda tutmaya çalışan seçim sistemi, çoğunluk sistemidir. Bu sistemde en fazla oyu alan bağımsız aday veya siyasi partilerin belirlediği aday ya da adaylar seçilmiş olur. Seçim bölgesinde tek bir tane aday seçilecek ise tek isimli çoğunluk sistemi olarak adlandırılırken her seçim bölgesinde birden fazla adayın seçileceği durumlar ise listeli çoğunluk sistemi olarak adlandırılır. Listeli sistemde aday sayısı nüfusa orantılı olarak belirlenir. Temsilde adalet ilkesini vurgulayan seçim sistemi ise nispi sistemlerdir. Bu sistemde temel düşünce seçime katılan her bir siyasi partinin aldığı oy oranında temsil edilmesidir. Bu seçim sistemi; ulusal düzeyde nispi seçim sistemi ve seçim çevresi düzeyinde nispi seçim sistemi olarak ikiye ayrılmaktadır. Ulusal düzeyde nispi seçim sisteminde ülke tek bir seçim çevresi olarak ele alınır. Partiler, parlamentodaki üye sayısı kadar aday ile seçime katılır sonuç olarak her siyasi parti ülke genelinde aldığı oy oranında vekil kazanır. Seçim çevresi düzeyinde seçim sisteminde ise işleyiş şu şekildedir; ülke birden fazla koltuk için seçim yapılacak seçim çevrelerine bölünmüştür. Siyasi partiler her bir seçim çevresi için önceden belirlenmiş olan koltuk sayısı kadar adayın adını içeren listeyle seçime girerler. Bir diğer seçim sistemi ise karma sistem olarak literatürde adlandırılmaktadır. Çoğunluk sistemi ile nispi temsil sisteminin çeşitli özelliklerini harmanlanmasıyla oluşturulmuş bir sistemdir. Ülkemizde belediye meclis üyeliği seçimindeki kontenjan uygulaması sistemi karma seçim sistemine örnek olarak verilebilir.

Davranış kişinin çeşitli durumlarda gösterdiği tepkiler olarak tanımlanabilmektedir. Seçmenler ise ülkede gelişen durumlara göre farklı tepkiler verebilmektedirler bu tepkiler seçmen davranışı olarak tanımlanabilmektedir. Robert Dahl’a (1984: 57) göre siyasal katılmanın dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar; ilgi, önemseme bilgi, eylem. Seçmenler siyasete aynı oranda yakınlık duymazlar siyasi olayları izlemek takip etmek siyasi katılmanın önemli bir boyutu olan ilgi aşamasını oluşturmaktadır.

Seçmenler aynı oranda siyasetle ilgili olmadıkları için gelişen siyasi olayları aynı oranda önemseyemezler. Siyasal olayları önemsemekte siyasal katılmanın ikinci boyutu olarak değerlendirilebilir. Toplumda gerçekleşen siyasal gelişmelerle ilgili ve bu gelişmeleri önemseyen vatandaşlar bu konu hakkında bilgi sahibi olmak isterler bu da siyasal katılmanın üçüncü özelliğidir.

Son olarak ise politik konularda bilgi sahibi olan vatandaşlar bilinçli bir şekilde siyasal olaylarda aktif olarak rol oynamak isterler bu da siyasal katılımın eylem boyutunu oluşturur. Newman ve Sheth tarafından seçmenlerin davranışlarını belirleyen etkenleri anlamaya yönelik çalışmalar sonucunda yedi boyuttan oluşan bir model ortaya konulmuştur. Bu yedi boyut; aday imajı, bilişsel konular, duygular, güncel olaylar, konular ile politikalar, kişisel durumlar ve sosyal imgelerdir (Akın, 2012: 17-18). . Inglehart (1995: 461) seçmen tercihine etki eden faktörleri zaman bağlamında ele almıştır. Sanayi öncesi, sanayi, sanayi ötesi olarak üçe ayırmıştır. Sanayi öncesi dönemde din, dil ve etnik grup gibi faktörler belirleyici olmuştur. Sanayi döneminde, eğitim, meslek, gelir ve ticari ilişkiler ön plana çıkmıştır. Sanayi ötesi dönemde ise post ekonomist gelişmelere bağlı olarak kişisel faktörler seçmen tercihini etkilemektedir.

Seçmen davranışına yönelik teorik yaklaşımlar ise üç gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki sosyolojik yaklaşımdır. Bu yaklaşım; Columbia Üniversitesi bünyesinde araştırmalarını sürdüren Lazarsfeld, Berelson ve Gaudet tarafından 1940'lı yıllarda ortaya konulan bir teoridir. Amerikan seçmeni üzerine yoğunlaşan "The People of Choice" isimli eser bu yaklaşımın temelini oluşturur. Sosyolojik yaklaşımın ana temasını seçmenlerden ziyade topluluklar ve siyasi partiler oluşturmaktadır. Bu yaklaşım temelde "neden oy veriyorlar?" sorusunun yanıtını aramaktadır (Akgün, 2002: 111). Sosyolojik yaklaşımda seçmenlerin siyasi parti tercihleri sanki bir dini bağlılık ve elzem alışkanlıklar olarak tanımlanmaktadır. Seçmenlerin her seçimde kullandıkları oy da bu değişmez kimliğin tekrarlanmasından ibaret olduğu belirtilmektedir. (Berelson vd., 1954). İkincisi sosyo psikolojik yaklaşımdır. Michigan ekolü olarak da bilinen sosyo psikolojik yaklaşımın ana teması 1960 yılında oluşturulmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde seçim sürecinde yapılan görüşmelerde ortaya çıkan veriler kaynak olarak alınarak yazılan "The American Voter" adına sahip kitap etrafında şekillenmiştir. Bu eser de Amerika halkının politik görüşlerinin temelinde partizanca düşüncelerin bulunduğu söylenmektedir. Partizanlık kelimesinin ifade ettiği asıl husus, sosyo psikolojik yaklaşımı oluşturan partiyle özdeşleşme modeli olarak da ifade edilir. Temel varsayım, kişinin bir partiye yönelik psikolojik olarak bağlılık duymasındadır (Kalender, 2005: 46). Seçmen davranışıyla ilgili son teorik yaklaşım ise ekonomik yaklaşımdır. Ekonomik yaklaşımın kurucusu Antony Downs'tur. Downs'un seçmen davranışları konusundaki "An Economic Theory of Democracy" isimli eseriyle birlikte ekonomik yaklaşım şekil almaya başlamış ve diğer araştırmacılar tarafından da geliştirilmiştir. (Kalender, 2005: 51). Bu yaklaşım rasyonel tercih modeli olarak da adlandırılır. Rasyonel anlayışta kişisel çıkarlar ve ekonomik yarar önemli bir özelliğe sahiptir. Seçmen en fazla hangi aday veya partiden fayda sağlayacaksa tercihini o yönde kullanır eğer bir fayda görmeyecekse oy kullanmaz.

Siyaset kavramı gibi yerel siyaset konusunda da üzerinde hemfikire varılmış bir tanım olmamakla birlikte genel olarak il ve il düzeyinde yapılan veya ili ilgilendiren her türlü siyasal faaliyeti kapsamaktadır. Kısacası yereli ilgilendirmesi yerel siyasetin alanına girmesine yetmektedir. Örnek olarak vermek gerekirse; İstanbul'da faaliyet gösteren bir Elazığ hemşeri derneği yaptığı çalışmalar konusunda Elazığ'la ilgili çalışmalar yaptığı için bu durumda yereli ilgilendirdiği için yerel siyaset alanına girmektedir. Keleş (2006:107), dar ve geniş manada olmak üzere yerel siyasetle ilgili iki farklı tanım yapmıştır. Dar manada yerel siyaset, yerel düzeydeki karar alma süreçleri ve bununla alakalı konular olarak tanımlanırken, geniş anlamda ise kentleşme sürecini ve yerel birimleri ilgilendiren bütün etkinlikler ve politikalar olarak tanımlanmaktadır. Yerel siyaset ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde bu kavrama genel olarak yerel yönetimler bağlamında yaklaşıldığı görülmektedir. Yerel yönetimler, yerel siyasetin içerisinde yer alan bir aktör olmakla birlikte tamamen yerel siyaseti ifade etmemektedir. Yerel siyaset; yerel yönetimlerin haricinde, sivil toplum kuruluşları, ekonomik olarak güçlü olan aileler, bürokratik unsurlar, yerel basın, şehrin kanaat önderleri ve ilin milletvekilleri gibi birçok aktörü içinde barındırır. Kısacası yerel yönetimler daha fazla hukuksal ve resmi boyutla ilgilendirilen, yerel siyaset toplumsal yönü daha baskın olan bir terimdir. Ülkenin genel siyaseti ile yerel siyaset arasında da kaçınılmaz olarak bir ilişki bulunmaktadır. Bir ülkede genel anlamda refah seviyesi ne kadar yüksek, hükümet ne kadar güçlü ise bu durum yerel siyaseti de doğrudan etkileyecektir.

Yerel siyaset konusundaki yaklaşımlardan liberal yani çoğulcu yaklaşım yerel yönetimleri demokrasi okulunun en önemli öznesi olarak görmektedir (Dahl,1961). Bunun yanı sıra yönetim sürecinde erke toplumun her kesiminden insanın sahip olabilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bir diğer yerel siyaset yaklaşımı olan Marksist yaklaşım; yönetimin belirli sınıflar veya kesimlerin menfaatleri doğrultusunda işlev gördüğü ve bu kesimlerin karar mekanizmalarını öncelikle kendi seçmenlerinin aracı olarak kullandığını ileri sürmektedir (Bal, 2002: 203). Bu yaklaşıma göre kent iki yönlü bir fonksiyona sahiptir. Kent bir yandan insanların daha özgür bir biçimde yaşamasını hedefleyen kır yaşamından kente geçişi sağlayan bir aktördür. Aynı zamanda halkın fakirleşmesine, toplumsal bozulmaya sebep olan ve siyasi ilişkilerin yoğunlaştığı bir yer olarak da görülür. Bu konuyla ilgili diğer bir yaklaşım da Adem-i Merkeziyetçiliğe karşı çıkan Weberyan yaklaşımdır. Weberyan yaklaşımın yerelliğe bakış açısı idarenin bütünlüğü kavramıyla idrak

edilebilir. Bu yaklaşımın yerel siyaset görüşüne göre güç kavramı, liberal yaklaşımdaki eşitleyici ve birlikteliği sağlayan bir gücün aksine egemenlik kurucu bir güçtür.

SEÇMEN DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Seçmenlerin oy verme sürecinde politik anlamda davranışlarını etkileyen ve bu davranışlara şekil veren çeşitli faktörler bulunmaktadır. Seçmenler bu faktörlerden bilinçli veya bilinçsiz, az veya çok etkilenmektedir. Birbirinden farklı siyasi örgütlenmeler içerisinde partiler hazırladıkları parti programlarıyla sandık başına gidenlerin tercihlerinde önemli oranda etkilidirler. Bu faktörler; aile yapısı, eğitim, yaş, cinsiyet, ekonomik, meslek, yaşanan çevre, etnik köken (kimlik), din, lider, siyasi parti bağlılığı, aday, seçim dönemi yaşanan gelişmeler ve medya olarak bilinmektedir. Bu faktörlere kısaca değinecek olursak, aile insan hayatının her konuda başlıca yapıtaşını oluşturduğu için siyasete ilginin de temelini atıldığı yerdir. Aile içerisinde çocuğa özellikle siyasi bir konuda öğretilen bir şey olmasa da ailesinin etkisinde kalan çocuk onlardan etkilenir ve davranışlarını ona göre şekillendirmeye çalışır. İkinci faktör ise eğitimidir. Eğitim ile siyasal katılım arasındaki ilişki konusunda yapılan çalışmalarda, bireyin eğitim seviyesi ile siyasal katılım ve seçmen davranışları arasındaki ilişki düzeyinin var olduğu ortaya çıkmıştır. Sandık başında siyasi tercih yapmak konusunda karar veremeyen seçmenlerin eğitim seviyesi incelendiğinde; okuryazar olmayanların oranı yüzde 34,4 iken, yükseköğrenim mezunu olanların oranının yüzde 2,2 olduğu görülmüştür. Bu konuda eğitim seviyesinin düşük olmasının siyasi anlamda kararsızlığa yol açtığı ortaya çıkmaktadır (Sencer, 1974: 112-114). Almond ve Verba'nın (1989: 317) beş ayrı ülkede yaptığı çalışmanın sonuçları kişilerin eğitim seviyesinin, siyasi alanla olan etkileşiminde etkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum da eğitim seviyeleri yüksek olan kişilerin siyasi faaliyetler ile olan ilişkisi şu şekildedir. Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler, devletin veya siyasal sistemin kişi üstündeki etkisinin, daha düşük eğitim seviyesine sahip olan kişilere göre daha çok farkındadır. Siyaseti ve seçim kampanyalarını, daha düşük eğitim seviyesindeki kişilere oranla daha çok dikkat ve takip etmektedir. Daha çok siyasi konularda bilgiye sahiptirler. Siyasete yönelik daha fazla bir siyasi konu dağarcığına sahiptir ve siyaset konusunda odak noktaları daha geniştir. Siyasi konuşmalarda bulunma ihtimalleri daha çoktur. Siyaseti daha çeşitli bir birey çevresiyle tartışma olanağına sahiptir ve eğitim seviyesi yükseldikçe kişiler, kendilerini iktidarı etkisi altına alma konusunda donanımlı ve siyasi konuşmalara katılmakta daha hür hissederler.

Üçüncü faktör olan yaş ile ilgili, Karl Mannheim gibi sosyologlar, özellikle orta yaş da ki kişilerin siyasi davranışlarını kavrayabilmek için, geçmişe dönerek bu grupların gençlik çağlarında var olan siyasi koşulların ve problemlerin incelenmesi gerektiğine vurgu yaparlar (Lipset, 1986: 254). Bu konuyla ilgili olarak Bernard Shaw'ın "Eğer 20 yaşındayken komünist değilseniz, kalbiniz yoktur; 40 yaşına geldiğinizde ise henüz komünistseniz, beyniniz yok demektir" cümlesi siyasi davranışlarda yaş grupları arasında ortaya çıkabilecek değişikliği açıklamaktadır. Bireylerin gençken çoğu şeye daha toz pembe bakmaları sebep gösterilebilir. Kişiler genç oldukları dönemde gençliklerinden ötürü daha fazla cesaretli olmaları, değişime sıcak bakmalarına sebep iken yaş ilerledikçe bu durumun azalma gösterir ve kişiler köklü değişimlere karşı daha mesafeli yaklaşırlar. Bunun sebebi olarak da yaşlılık döneminde kişilerin daha önce elde ettikleri şeyleri kaybetme korkusu gösterilebilir.

Dördüncü faktör olan cinsiyetin siyasi davranış üzerindeki etkisi konusunda çalışma yapan Lipset'e (1986: 206) göre ; oy verme oranında erkek ve kadın arasında yaşanan farklılığın temel nedeni erkek bireylerin sosyal belirleyiciliğidir. Bu durumda kadın bireylerin seçimlere daha az katılım göstermesinin ve muhafazakâr olmalarının başlıca sebebi kadınların, koca, baba, abi gibi kişilerin baskısı altında olmasıdır. İktisadi koşullarda seçmen davranışını belirlemede önemli bir yer tutmaktadır. Bloom ve Price'in (1975: 1244-1245) çalışmasında, gelirin reel olarak azaldığı zamanlarda sandık başına giden kişilerin iktisadi temelli oy verme davranışları artış göstermekte, gelirin artış gösterdiği zamanlarda da iktisadi oy kullanma davranışında düşüş görülmektedir. İktisadi sebeplerden dolayı seçmenlerin, sandık başında, siyasi partilere ceza verme ya da ödüllendirme durumları, başka partilerden ziyade özellikle iktidar partisi üstünde etki göstermektedir Bireyler gelir düzeyi olarak aynı durumda olsalar dahi gösterdikleri siyasi

davranışlar mensubu buldukları mesleğe göre değişiklik gösterebilmektedir. Siyasal davranışla, meslek arasındaki bir başka ilişkide şu şekildedir. İşçiler ve memurların günün büyük bir bölümünü işlerine ayırması, siyasal ve toplumsal etkinliklere katılımlarını negatif yönde etkilemektedir. Bu sebeple belirli bir çalışma saati olmayan serbest meslek yapan kişiler, siyasetle ilgili etkinliklerde katılım olanağı ve fırsatı işçi ve memura göre daha fazladır. Kişinin yaşadığı çevrenin nitelikleri, kişinin davranışları üstünde önemli bir etkiye sahiptir. İbn-i Haldun'un Mukaddime'si (2018: 368-369) de kişilerin yaşadıkları çevrenin niteliklerinin, kişilikler ve hareketleri üstünde belirleyici olduğunu, bu sebeple göçebelerle kentlerde yaşayanların birbirlerinden ayrı davranış türleri sergilediğini açıklamaktadır.

Etnik köken faktörünün seçmen davranışına etkisini de daha önce yapılmış bir çalışmadaki örneklerle açıklamak daha anlaşılır olacaktır. Çalışma ülkemizdeki Rumeli göçmenleri üzerinde yapılmıştır. Dural ve Eseler'in (2016: 81-83) çalışma sonuçları bize etnik kimlik ve seçmen davranışı ilişkisi konusunda önemli bilgi sunmaktadır. Buna göre Rumeli'den ülkemizde gelmiş olan Türk kimliğine sahip vatandaşlar sandık başına gittiklerinde tercihlerini yaparken Türklük vasfını ana eksende tuttuğu için Milliyetçi Hareket Partisi'ni desteklediklerini belirtmişlerdir. Diğer bir faktör olan dindir. Türkiye'de seçmen davranışlarına yönelik yapılan pek çok araştırma Türk halkının geneli için dinin önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Sözelimi Çarkoğlu ve Toprak (2006) tarafından TESEV adına yapılan bir alan araştırmasında, deneklere yöneltilen "kendinizi ilk olarak Türk olarak mı, Müslüman olarak mı, TC vatandaşı olarak mı tanımlarsınız" sorusuna deneklerin % 35,4'ü ilk sırada Müslüman olarak tanımlarım şeklinde yanıt vermişlerdir (Çarkoğlu ve Toprak, 2006: 27). Gelişmişlik seviyesi düşük olan toplumlarda, sosyal yapının benzer olması ve değişiklik göstermemesi nedeniyle tek geçerli değer olan din kurumu, daha yapıların ve değerlerin bulunduğu gelişmişlik seviyesi yüksek olan toplumlara göre insanların hayatı ve tutumları üstünde daha çok etkilidir (Yücekök, 1987: 16).

Lider faktörü Türkiye Cumhuriyeti siyasetinde önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden, seçim kampanyalarında siyasi partilerin programları ve görüşlerinden ziyade, liderin ön planda olduğu görülmektedir. Lider, bir açıdan partisinin ilk göze çarpan kısmını temsil etmekte ve seçmenin tercihte bulunma sürecine etki etmektedir (Dursunoğlu, 2018: 112). Vatandaşların lidere karşı duyulan gönül bağlarının seviyesi yükseldikçe vatandaşın liderin bulunduğu siyasi partiye olan bağlılığı artış gösterecektir. Günümüzde ise lider faktörünün seçimlerde daha belirleyici olmasının sebeplerinden bir tanesi, benzer siyaset anlayışını sergileyen partilerin fazlaşması ve siyasi partilerin radikal anlayışlardan geri durarak merkeze yönelmesi lider faktörünü daha fazla belirgin hale getirmektedir. Siyasi partiler arasında benzerlik seviyesi arttığından dolayı aynı anlayışa sahip partiler arasında seçmen tercihte bulunurken lidere önem vermektedir. Belirli bir siyasi partiye bağlılık faktörü, seçmenlerin bağlı oldukları partiye yönelik psikolojik bağlılık duygusudur. Siyasi parti bağlılığı, aile kurumunu siyasi bağlılığın artmasını destekleyen başlıca etmen olarak görerek, erken dönem siyasi sosyalleşmeye vurgu yapar. Bu durum ileriki dönemlerde grup üyeliği ve ileriki toplumsal deneyimlerle sağlamlaştırılır (Heywood, 2006: 350). Bireylerin kendilerini belirli bir siyasi partiyle bütünleştirmesi halinde, o partinin izlediği politikalar, partinin lideri veya partinin görüşlerinde ortaya çıkan farklılıklar bireyin bağlı olduğu parti ile arasındaki bağlılığa etki seviyesi çok düşüktür. Bilhassa ideolojik olarak kökleri kuvvetli bir yapıya sahip siyasi partilerin, parti tabanlarında bu durum daha çok görülmektedir (Dursunoğlu, 2018: 106). Bir seçmen için yoğun bir sosyo-kültürel ve sosyoekonomik politik yapı içinde hangi yönde hareket edeceği, tercihini belirleyeceği ve ne şekilde karar vereceği önemli bir yer teşkil etmektedir. Partiler bu yapıda çeşitli problemleri bir program içinde sistemli bir şekilde değerlendirerek, seçmenlerin bu karmaşık durumda söz konusu bu program doğrultusunda bilgi sahibi olmalarını sağlayarak, onların tercihlerini belirlemelerinde etkili olmaktadır (Kalaycıoğlu, 1984: 263). Aday faktörünün seçmenin davranışları üstündeki etkisi genel seçimlerden ziyade mahalli idareler seçimleri üzerinde daha açık şekilde görülmektedir. Adayın partisinin mensubu olmasıyla beraber seçimin yapıldığı yerin vatandaşı olması, vatandaşlarda adayın kendi yerinin problemlerini daha fazla önemseyeceğini ve problemlerin ortadan kalkması için daha fazla çalışacağını düşünmektedirler. Bu yüzden seçim zamanlarında siyasi partilerin

çeşitli yerlerde belirledikleri adayların, o seçim bölgesinin bireyi olmaması tabiri caizse dışarıdan ithal edilmesi vatandaşlarca olumlu karşılanmamakta ve seçmen tercihlerini olumsuz olarak yönlendirmektedir. Ülkelerin seçim döneminde veya öncesinde gerek iç siyasette gerekse de dış siyasette yaşadıkları olaylar seçmenlerin tercihlerine etki etmektedir. Siyasetle az veya çok bağlantısı olan olayların vatandaşlar üstündeki etkisi fazlaştıkça vatandaşın siyasi olaylara alakası ve hassasiyeti artış göstermektedir. Bu durumun aksi olan durumda ise vatandaşların siyasi olaylara yönelik alakası ve hassasiyeti de azalma göstermektedir. Vatandaşlar ekonominin durumunu, olağan olmayan zamanlar haricinde iktidarın temel görevlerinden birisi olarak algılamaktadırlar. Ekonominin olumsuz bir tablo çizdiği, üretim seviyesinin düştüğü ve işsizliğin arttığı zamanlarda vatandaşların iktisadi koşulları önemsendiği bilinmektedir. Yapılan bir araştırmada, şartların eşit kalması şartıyla seçmen tercihlerinin, ekonominin pozitif seyrettiği zamanların ardından yapılmış olan seçimlerde iktidarda bulunan partiden taraf tercihin fazla olduğu görülürken; ekonomik bunalım ve kriz dönemlerinde de iktidardaki partiden uzaklaştığı görülmektedir.

Son olarak da medya faktörüne değinecek olursak, özellikle 2000 yılından itibaren medyanın ana temasını sosyal medya oluşturmaya başlamıştır. Sosyal medya, radyo, televizyon ve gazete gibi kitle iletişim araçlarının aksine tek yönlü iletişim yerine birden çok yönlü iletişim, toplumsal iletiyle beraber kişisel ileti imkânlarını sunması, ayrıyeten klasik medyanın az geri dönüş seviyesinden ve fazla maliyetlerinden farklı bir şekilde sosyal medyanın yüksek geri dönüş imkânı sunması ve az iletişim maliyeti oluşturması, siyasi iletişimde sosyal medyanın değerini göstermektedir (Dursunoğlu, 2017: 1581). Sosyal medyadaki çeşitli uygulamalarla artık vatandaşlar eskiye oranla siyaset ve bürokrasideki kişilere daha yakın olmaya başlamış ve görüşlerini daha çabuk yetkili kişilere ulaştırabilir olmuşlardır. Daha önce bir ülkenin cumhurbaşkanını görme fırsatına sahip olmayan vatandaş, sosyal medya sayesinde siyasilerle ve resmi kurumlarla etkileşim kurabilmekte, isteklerini söylemekte ve istekleri doğrultusunda siyaseti yönlendirebilmektedir.

ELAZIĞ HAKKINDA

Elazığ, Türkiye'nin Doğu Anadolu Bölgesi içerisinde yer alan bir ildir. Elazığ geçmişten günümüze Urartular, Medler, Safen Krallığı, Sasaniler, Çubukoğulları Beyliği, Artukoğulları, Moğollar, Türkiye Selçuklu Devleti ve İlhanlılar egemenliğine girmiştir. Çaldıran meydan savaşından sonra ise 1515 yılında Osmanlı İmparatorluğu egemenliği altında girmiştir. Elazığ ili, adının doğrudan Gazi Mustafa Kemal Atatürk tarafından verilmiş olması şerefi ve gururunu da taşımaktadır.

Elazığ günümüzde ise 1 merkez ilçe ve 10 ilçe olmak üzere toplam 11 ilçeye ve 20 tane de belediyeye sahiptir (TÜİK, 2013: 13). Bu ilçeler; Ağın, Alacakaya, Arıcak, Baskil, Karakoçan, Keban, Kovancılar, Maden, Palu ve Sivrice'dir. Ayrıca 151 mahalle ve 550 köye sahiptir. Elazığ ilinin 2019 yılı nüfusu, Türkiye İstatistik Kurumu 2020 yılı verilerine göre toplam 595.638 kişidir (TÜİK, 2020). Elazığ geçmişten günümüze ekonomik, idari, sosyal, eğitim, evlilik gibi çeşitli faktörler sebebiyle göç alıp vermektedir. 80'li yıllarla beraber Elazığ'da sanayi alanında meydana gelen ilerlemeler, gümrük müdürlüğü, iskân müdürlüğü gibi kurumların faaliyete girmesi ve doğuda yaşanan terör olayları sebebiyle etrafındaki illerden göç almasına sebebiyet vermiştir. Elazığ'ın göç hızı genel olarak eksi seviyelerde görülse de 2018 yılı itibarıyla artı yönde hareket etmiştir. Aşağıdaki tabloda Elazığ'ın göç hızındaki değişimler gösterilmiştir. Elazığ'da okuma yazma oranı ise Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2008 yılında yüzde 86,31 seviyesindeyken bu oran her geçen yıl artarak 2018 yılında yüzde 96 civarlarında seyretmektedir.

Elazığ'ın ekonomisi, tarımsal faaliyetlere ve madencilığe dayanmaktadır. Elazığ ekonomisinde, sanayi alanında ve hizmet sektöründeki artışa rağmen tarım sektörü ilk sırada yer alır. Şehrin ekonomisine katkıda bulunan tarımsal faaliyetlerin ilk sırasında tarla bitkileri üretimi gelmektedir ardından da sırası ile; hayvancılık, bağ, bahçe ziraatı takip etmektedir. Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ve kişi başına düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasıla yıllara göre sürekli artış göstermektedir. Elazığ ilinin gayri safi milli hasılasında sanayi, ticaret ve tarım sektörünün toplam

payı yüzde altmıştır. Ayrıca ülkemizdeki en büyük hidroelektrik santralının Elazığ'da bulunması sanayi sektörünün gelişmesinde etkisi büyüktür.

ELAZIĞ SİYASETİ HAKKINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Araştırmamızın bu bölümünde Elazığ yerel siyaseti konusunda daha önce yapılmış olan çalışmalarda ne gibi sonuçlara varıldığı ve bu sonuçların bizim çalışmamızla ne gibi benzerlikleri ve ayrılan yönleri olduğuna değinilecektir. Şaşmaz (2016: 95), çalışmasının kapsadığı süre zarfıyla ilgili olarak Elazığ'ın seneler içinde muhafazakâr bir yapıyla genel olarak iktidara yakın bir tarafta olduğunu, Türkiye'nin genel siyasi eğilimini yansıtan bir duruş sergilediğini ve çoğunlukla devletçi bir bakış açısına sahip olduğunu söylemektedir. Ayrıca yine bu çalışmasında 1983 ile 2015 yılları arasındaki genel seçimler sonucunda Elazığ'da sol eğilimin az olduğunu hatta olmadığı sonucuna varmıştır. Yapılan bu çalışma ise Şaşmaz'ın ifade ettiği gibi Elazığ muhafazakâr ve iktidara yakın bir yapı sergilemektedir ifadesi yönünden ortak noktada birleşmektedir. Bu çalışma da Şaşmaz'ın çalışmasından farklı olarak edinilen sonuçta ise incelenen süre zarfındaki genel seçimler incelendiğinde, Elazığ özelinde 1983, seçimlerinde merkezin solunda yer alan bir siyasi parti olan Halkçı Parti'nin yüzde 22 oranında oy aldığı yine sol bir parti olan Sosyal Demokrat Halkçı Parti'nin yüzde 18 oy alması aslında Elazığ'da sol eğilimin azımsanmayacak bir oranda tabanı olduğunu göstermektedir. Doğan (2017: 243), Elazığ siyasetinde sol siyasi görüşe sahip partilerin etkin bir şekilde varlığından söz etmenin mümkün olmadığını ifade etmişti. Bu çalışmada ise Elazığ halkının ortanın solunda yer alan Cumhuriyet Halk Partisi Elazığ siyasetinde seçmen tarafından ilgi gören adaylar ile seçime girildiği takdirde oy oranını arttırdığını 2011 yılı genel seçimlerinde ve 2018 genel seçimlerinde göstermiştir. Halkların Demokratik Partisi'nin 2015 genel seçimlerinde Elazığ özelinde, Türkiye geneli aldığı oy oranından daha fazla bir oy oranına sahip olması bu görüşe sahip olan seçmenin varlığını göstermektedir. 2018 seçimlerinde Elazığ'da Cumhuriyet Halk Partisi'nden milletvekili seçilen Gürsel Erol'da yine bir örnek olarak verilebilir. Cumhuriyet Halk Partisi'nin Elazığ özelinde katıldığı seçimlerde aldığı oy oranı ortalama yüzde 7 seviyesindedir bu durumda azımsanacak bir oran değildir, hatta 1995, 2002 ve 2007 seçimlerinde Elazığ özelinde aldığı oy oranı Elazığ'da etkinliği yüksek ve halk tarafından benimsenen Milliyetçi Hareket Partisi'nden fazladır. Doğan (2018: 371), bir başka çalışmasında Elazığ siyasetinde Palu faktörünün önemli bir yer tuttuğunu ifade etmiştir ve Palu seçmenin tercihlerinde genel olarak muhafazakâr partilerden taraf olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışma da ise Doğan'ın çalışması ile Palu konusunda aynı sonuca ulaşılmıştır. Elazığ siyasetinde Palu kökenli Septioğlu ailesinden gösterilen adaylara yönelik ilgi, 2015 Haziran seçimlerinde Cumhuriyet Halk Partisi'nden milletvekili aday olarak katılan ve Ali Rıza Septioğlu'nun oğlu olan Fevzi Septioğlu'na yeterli desteğin verilmediği görülmektedir. Bu durumda aslında Palu seçmenin merkezin sağında yer alan siyasi partilere daha yakın olduğunu doğrular niteliktedir. Göker ve Doğan (2015: 58), Elazığ'da yerel seçimlerde aday profili üzerine yaptıkları çalışmada yerel seçimlerde seçmenlerin giderek daha çok seviyede adayları ve adayların sahip olduğu nitelikleri ve imajlarını önemsediklerini ifade etmişlerdir. Araştırmamızda ise bu durum elde seçim sonuçları dikkate alındığında özellikle 2009 ile 2020 yılı arasında yapılan seçimlerde seçmenlerin adaydan ziyade iktidar partisine yöneldikleri görülmektedir. Doğan ve Göker'in (2010) yine Elazığ yerel siyaseti ile ilgili yaptığı başka bir çalışmada elde ettikleri sonuçlardan bir tanesi yerel seçimlerde seçmenin parti liderinin söylev gücüne ve karizmatik otoritesinin seçimlerini etkileyecek bir unsur olarak görmediklerini ifade etmişlerdir. Bu araştırmada elde ettiğimiz sonuçlarda Elazığ seçmeni liderin söylev ve karizmatik otoritesini önemsemektedir. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan etkili hitabet gücüne sahip ve karizmatik bir lider olması sebebi ile Türkiye genelinde olduğu gibi Elazığ özelinde de Adalet ve Kalkınma Partisi'nin aldığı oy oranlarında liderin karizmatik otoriteye sahip olması ve söylev gücünün etkililiği önem arz etmektedir.

GENEL VE YEREL SEÇİM SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Araştırmanın bu kısmında 1980 yılından 2020 yılına kadar gerçekleştirilen genel ve yerel seçimlerde Elazığ'da ki siyasi katılım konusu üzerinde durulacaktır. Bununla birlikte Türkiye'de

ki katılım oranı ile de bir karşılaştırma da yapılacaktır. Bu süreçte gerçekleştirile 11 genel seçimde Türkiye genelinde ortalama seçmen katılımının yüzde 85'in üzerinde olduğu görülmektedir. Elazığ'da ise bu oran yüzde 83'dür. Hem Türkiye'de, hem de Elazığ'da seçimlere katılım oranının en düşük olduğu yıl 2002 yılı genel seçimleridir. Bu seçimlerde Türkiye'de, halkın yüzde 79,1'i, Elazığ'da ise halkın yüzde 73,38'i sandık başına gitmiştir. Katılım oranının en yüksek olduğu seçim Türkiye'de ve Elazığ'da yüzde 93 üzerinde bir katılım oranıyla 1987 seçimleridir. Seçmenlerin seçimlere katılım oranı incelendiğinde 2011 yılı genel seçimlerinde ilk ve son defa Elazığ, Türkiye geneli katılımın üzerinde bir seçime katılım oranına sahiptir.

1980 yılından 2020 yılına kadar gerçekleştirilen 8 yerel seçimde ise Türkiye genelinde seçmen katılımının yüzde 84'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Elazığ'da ise ortalama katılım oranı yüzde 81 civarındadır. Elazığ 1984 yerel seçimi haricindeki diğer bütün seçimlerde Türkiye genelinden daha az bir katılım oranıyla sandığa gitmiştir. Seçimlere katılım oranlarında düzenli bir dağılım bulunmamaktadır. Seçimlere katılımda düzenli bir dağılım olmamasında toplumun ekonomik, kültürel, konjonktürel yapısı ve dönemin siyasi yapısındaki farklılarla alakalıdır. En yüksek artışın, 2004 seçimlerinden 2009 seçimlerine geçiş döneminde yaşandığı görülmektedir. Bu iki seçim dönemi arasında Elazığ özelinde yüzde 16'nın üzerinde bir artış olmuştur. Elazığ'da yerel seçimlere katılımın en fazla olduğu dönem, yüzde 90,2'lik oranla 2014 yılıdır. Seçimlere katılımın en az olduğu dönem ise yüzde 65 katılım oranı ile 2004 yılıdır. Verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere genel seçimlere katılım oranı Hem Türkiye genelinde hem de Elazığ özelinde yerel seçimlere oranla daha fazladır.

1983 ve 1987 Genel Seçimleri ile 1984 Yerel Seçiminin Karşılaştırılması

1983 genel seçiminde Türkiye genelinde seçime katılma oranı yüzde 92,3 iken bir sonraki yıl yapılan yerel seçimde bu oran yüzde 88,64 seviyesine düşmüş ve 1987 yılında yapılan genel seçimde yüzde 93,3 seviyesine çıkmıştır. Elazığ'da ise seçimlere katılma oranı 1983 genel seçiminde yüzde 88,2 iken 1984 yerel seçiminde yüzde 88,7 seviyesine çıkmıştır, 1987 genel seçiminde ise seçimlere katılma oranı tavan yaparak yüzde 93,2 seviyesine gelmiştir. Araştırmamıza konu olan süreç içerisinde hem genel seçim hem de yerel seçimler bağlamında yüksek katılımı gerçekleştiren seçim 1987 genel seçimidir.

1983 genel seçimine dönemin koşullarından dolayı 3 siyasi parti ve 482 tane bağımsız milletvekili adayı seçime katılmıştır yaklaşık dört yıl sonra gerçekleştirilen 1987 genel seçiminde ise seçime katılan siyasi parti sayısı 7'dir. 1984 yerel seçimlerine ise 6 siyasi parti katılmıştır. 1983 seçimlerinde Türkiye genelinde yüzde 45,1 oy oranıyla birinci parti olan Anavatan Partisi bir yıl sonraki yerel seçimde 43,24 ile yine birinci parti olmuş bu durum Anavatan Partisi cephesinde genel seçimden sonra yerel seçiminde kazanılmış olması seçmenlerin güvenini kazanmak olarak görülmüştür ve ardından 1987 genel seçimlerinde oy oranında ciddi bir düşüş gözlemlense de yine 36,3 oy oranıyla seçimden ilk sırada yer alan parti olma özelliğine sahiptir. Elazığ'da 1983 genel ve 1984 yerel seçiminde Anavatan Partisi'ne Türkiye genelinde aldığı destekten daha fazla destek veren Elazığ seçmeni genel seçimde yüzde 58 yerel seçimde ise yüzde 50 oranında oy vermiştir. 1987 seçiminde ise Anavatan Partisi Elazığ'da ikinci sıraya gerilemiştir. Seçim sonuçlarına etki eden çeşitli siyasi toplumsal faktörlerin yanı sıra bu dönemde partilerin yasaklı olması Anavatan Partisi'nin aldığı yüksek oylara sebebiyet veren bir diğer özelliktir. Halkçı Parti'nin 1983 genel seçiminde Elazığ'da yüzde 22 oranında oy alıp bir yıl sonraki yerel seçimde bu oy oranının yüzde 1,5 seviyesine düşmesi de bu varsayımı doğrular niteliktedir. Sosyal Demokratik Halkçı Parti'nin seçime girmesi soldaki oyların kaymasına sebebiyet vermiştir. Doğru Yol Partisi'nin katıldığı 1984 yerel ve 1987 genel seçimlerinde Elazığ'da aldığı oy oranı Türkiye genelinden fazladır. Refah Partisi'nin de bu seçim dönemlerinde aldığı oyların artış göstermesi yakalayacağı başarının sinyalini vermektedir. Elazığ ele aldığımız iki genel ve bir yerel seçim döneminde sol siyasi gelenekten katılan partilere verdiği oy oranı her zaman Türkiye genelinin altında kalmıştır. 1983 genel seçiminde Elazığ'da ki dört milletvekilinin hepsi Anavatan Partisi safında meclise gitmiştir. 1987 genel seçiminde beşe yükselen Elazığ'ın vekil sayısının üçünü Doğru Yol Partisi kazanmışken, ikisini de yine Anavatan Partisi kazanmıştır. 1984 yerel seçiminde

de Elazığ Belediye Başkanı Anavatan Partisi safındandır. Bu incelemelerden de anlaşılacağı yerel seçim sonuçları genel seçim sonuçlarına benzer şekilde sonuçlar doğurmuştur bu durumda Elazığ seçmeninin bu dönemde adaydan ziyade siyasi partiye yakınlık faktörünün etkili olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca üç seçimde de Elazığ'da sağ siyasi geleneğe sahip siyasi partilerin üstünlüğü belirgin bir şekilde görülmektedir.

1991 Genel Seçimi ile 1989 Yerel Seçim Sonucunun Karşılaştırılması

Seçimlere katılım oranı doğrultusunda karşılaştırılma yapıldığında 1989 yerel seçiminde Türkiye geneli seçime katılım oranı yüzde 78, Elazığ özelindeki katılım oranı ise yüzde 77'dir. 1991 genel seçiminde ise Türkiye geneli katılım oranı yüzde 83,9 seviyesine çıkmışken Elazığ da ise bu oran yüzde 80,9'a çıkmıştır. Bu durum göstermektedir ki bu dönem zarfında yerel seçimlere olan ilgi genel seçimlere kıyasla daha azdır ve Elazığ iki seçim döneminde de Türkiye genelinden daha az bir katılım oranıyla sandığa gitmiştir.

1989 yerel seçiminde sandıklardan ilk sırada çıkan siyasi parti Türkiye genelinde yüzde 32,76 oy oranıyla Sosyal Demokrat Halkçı Parti iken Elazığ özelinde dördüncü sırada yer almışlardır. Türkiye genelinde yüzde 3 gibi düşük bir oy oranına sahip olan Milliyetçi Çalışma Partisi Elazığ da bu oy oranının yaklaşık 7 katını alarak yüzde 21 ile birinci sıradadır. Muhafazakar geleneğe sahip olan Refah Partisi yine Türkiye geneli aldığı oy oranından daha fazla oy oranına sahip olup Elazığ'da ikinci sıradadır. Demokratik Sol Parti ise Türkiye genelinde yüzde 6,7 oy almışken Elazığ'da yüzde bir oy oranına sahip olamaması Elazığ'ın siyasi yapısı hakkında bilgi verir niteliktedir. 1991 genel seçiminde ise birinci sırada yer alan siyasi parti hem Elazığ'da hem de ülke genelinde Doğru Yol Partisi'dir. Elazığ 1989 yerel seçiminde sandıktan ilk sırada çıkan sol bir partiye ülke genelinde olduğu gibi sıcak bakmazken 1991 seçiminde sağ bir parti olan Doğru Yol Partisi'ni Türkiye genelinde aldığı oy oranından daha fazla bir oyla sandıktan çıkarmıştır yine her iki seçimde de Elazığ özelinde ilk üç sıradaki siyasi partiler sağ siyaset anlayışına sahiptirler. 1989 yerel seçiminde sol siyasi anlayışa sahip siyasi partilerin oy oranı Türkiye genelinde yüzde 44 civarındadır 1991 genel seçimlerinde ise oran yüzde 31,94'dür. Elazığ özelinde ise bu oran 1989 yerel seçimde yüzde 19 seviyesindedir 1991 genel seçiminde ise oran yüzde 17 ye düşmüştür. Elazığ'da genel seçimde Doğru Yol Partisi ve Refah Partisi adayları meclise gitmiştir, yerel seçimde ise Milliyetçi Çalışma Partisi adayı kazanmıştır.

1995 Genel Seçimi ile 1994 Yerel Seçim Sonucunun Karşılaştırılması

1994 yerel seçimi 1980 darbesinden sonra günümüze kadar yapılan yerel seçimler içinde en fazla katılım oranına sahip yerel seçimdir. Türkiye geneli ve Elazığ özelinde katılım oranı yüzde 90 seviyesindedir. Bir yıl sonra yapılacak 1995 genel seçiminde ise Türkiye genelinde seçime katılım oranı yüzde 5 oranında düşüş gösterirken, Elazığ da ise bu düşüş oranı yüzde 9'dur. Elazığ bu seçim döneminde de Türkiye geneli katılım oranından daha düşük bir katılım oranına sahiptir.

1994 yerel seçimine 13 tane siyasi parti ve bağımsız adaylar katılmıştır, 1995 genel seçimine ise 12 siyasi parti ve bağımsız adaylar katılmıştır. 1994 yerel seçiminde Türkiye genelinde sandıktan ilk 3 sırada çıkan partiler sırasıyla; Anavatan Partisi, Doğru Yol Partisi ve Refah Partisi'dir. Elazığ'da bu sıralama farklıdır. İlk sırada Refah Partisi ikinci sırada Milliyetçi Hareket Partisi ve üçüncü sırada Doğru Yol Partisi gelmektedir. Hem Türkiye genelinde hem de Elazığ'da ilk üç sırada yer alan partiler sağ siyasi geleneğe sahip partilerdir. Bu seçimde de sağ siyasi anlayışın üstünlüğü görülmektedir. 1995 genel seçiminde ise Türkiye genelinde Refah Partisi, Anavatan Partisi ve Doğru Yol Partisi ilk üç sırayı alırken Refah Partisi yerel seçime göre oy oranını yüzde 2,5 arttırmış, Doğru Yol Partisi aynı seviyede seyretmiş, Anavatan Partisi'nin oy oranında ise yüzde üç seviyesinde düşüş gözlemlenmiştir. Elazığ'da ise Refah Partisi 1994 yerel seçimine göre oy oranını yüzde 11,3 oranında arttırarak büyük bir başarı elde etmiştir. Refah Partisi'nin yakaladığı bu başarı Elazığ'da muhafazakâr siyaset anlayışının belirgin bir yere sahip olduğunun göstergelerinden birisi olarak gösterilebilir. Doğru Yol Partisi'nin de oy oranında artış yaşanırken, Anavatan Partisi'nin oy oranında azalma meydana gelmiştir. Bu iki seçim döneminde Elazığ'da Milliyetçi Hareket Partisi'nin oy oranı dikkat çekmektedir. 1994 yerel seçiminde Türkiye

genelinde aldığı oy oranının 3 katını alarak yüzde 23 oy olan parti 1995 genel seçiminde Türkiye genelinde aldığı oy oranından düşük bir oy oranına Elazığ'da sahip olmuştur ve yüzde 6,9 oranında oy almıştır. Her iki seçim sonucunda da sol partiler Elazığ'da daha öncede olduğu gibi Türkiye genelinde aldıkları oy oranının daha altında oy almışlardır ve 1994 seçimi ile 1995 seçimi arasında yine sol partilerin oy oranı Elazığ'da düşüş göstermiştir. Elazığ'ın bu süreçte çıkardığı bir belediye başkanı ve beş milletvekilinin dördü Refah Partisi safındayken diğer ikisi Doğru Yol Partisi'ne mensuptur.

1999 Genel ve Yerel Seçiminin Karşılaştırılması

1999 genel ve yerel seçimleri aynı tarihte yapıldığından dolayı genel ve yerel seçim arasındaki ilişkiyi açıklamak bakımından daha fazla bilgi verici nitelikte olmaktadır. Genel seçimde Türkiye geneli katılma oranı yüzde 87,9 oranındayken, yerel seçimde bu oran yüzde 85,2 oranına düşmüştür yine Elazığ'da genel seçimde seçmen yüzde 83,2 oranında sandığa gitmişken, yerel seçimde yüzde 80,2 oranında sandığa gitmiştir bu durum seçmen ilgisinin mahalli seçimlerden ziyade genel seçimlere daha fazla olduğunun bir göstergesidir. 1999 genel seçimi 1990 ile 2000 yılı arasında yapılan genel seçimler arasında hem Türkiye genelinde hem de Elazığ özelinde en fazla katılım oranına sahip olan seçim özelliğine sahiptir.

Genel seçimde rekabet 21 siyasi parti arasında yaşanırken yerel seçimde 20 siyasi parti rekabet etmiştir ayrıca her iki seçimde de bağımsız adaylar bulunmaktadır. Genel seçimde Türkiye genelinde ilk üç sırayı paylaşan partiler; Demokratik Sol Parti, Milliyetçi Hareket Partisi ve Fazilet Partisi'dir. Yerel seçimde bu durum değişiklik göstermektedir. İlk sırada Fazilet Partisi yer alırken ikinci sırada Anavatan Partisi, üçüncü sırada ise Demokratik Sol Parti yer almaktadır. Elazığ'da ise durum farklıdır. Elazığ da genel seçimde aday faktörünün ön plana çıktığı bir seçim olmuştur. Seçime bağımsız olarak katılan Mehmet Açar yüzde 28,1 oranında oy alarak birinci sırada yer almıştır. İkinci sırada Fazilet Partisi gelirken üçüncü sırada Milliyetçi Hareket Partisi gelmektedir. Yerel seçimde ise Fazilet Partisi genel seçimdeki oy oranını yüzde 18,4 oranında arttırmış ve yüzde 42 oranında oy almıştır yine yerel seçimde ikinci sırada yer alan Milliyetçi Hareket Partisi oy oranını yüzde 20 seviyesinde arttırarak yüzde 35,6 oranında oy almıştır. Bu durum genel seçimde Elazığ seçmenin Mehmet Kemal Açar'a verdiği oyları yerel seçimde muhafazakâr ve milliyetçi partilerden yana kullandığını göstermektedir. Demokratik Sol Parti iki seçimde de Türkiye'de ilk üç sıra içinde yer almış olmasına rağmen Elazığ seçmeni yine sol partiye sıcak bakmamıştır ve her iki seçimde de oy oranı yüzde 3,5 seviyesinde seyretmiştir. Doğru Yol Partisi genel seçimde Elazığ'da yüzde 9 oranında oy alırken, yerel seçimde yüzde 2,7 oy alması Doğru Yol Partisi'nin aldığı oy oranının aday temelli olduğunun göstergesidir. Cumhuriyet Halk Partisi'nin her iki seçimde oy oranının yüzde 5 olup paralellik göstermesi Elazığ ilinde bu oranlarda bir seçmen kitlesine sahip olduğunun göstergesidir. Elazığ'da her iki seçimde de sağ partilerin açık ara üstünlüğü görülmektedir. Yerel ve genel seçimde seçilen beş milletvekili ve belediye başkanının partilere göre dağılımında; belediye başkanı da dahil olmak üzere 3 kişi Fazilet Partisi'nden, bir kişi bağımsız, bir kişi Milliyetçi Hareket Partisi'nden diğer bir kişi ise Doğru Yol Partisi safındadır.

Türkiye genelinde genel seçimde birinci sırada yer alan Demokratik Sol Parti'nin yerel seçimde üçüncü sırada yer alması yerel siyasette seçmenin yapılan hizmeti önemseydiğini ve yerel seçimdeki tercihlerin farklı bir şekilde belirlenebileceğini açıklaması bakımından dikkate değerdir. Bu durum seçmenin kentsel ölçüde belirli değerleri benimsediği ve sandığa o yönde gittiğinin göstergesi olarak gösterilir.

Sonuçlar değerlendirilirse eğer Türkiye genelinde, genel seçimde ortanın solundaki partilere verilen oy oranının, yerel seçimde ortanın solunda yer alan partilere verilen oy oranından daha fazla olması sandığa giden seçmenin yerel ve genel seçim arasındaki farkın bilincini anlaması bakımından önemli bir yere sahiptir. Yerel seçimdeki sol siyasi geleneğe sahip partilere verilen oy ile genel seçimdeki sol partilere verilen oy arasında bir fark olması demek bu oranın ya bağımsız adaylara gittiğinin ya da sağ siyasi gelenekteki partilere gittiğinin göstergesidir. Durumu tersten

okumaya çalışırsak 1999 yerel seçiminde sağ gelenekteki siyasi partilere oy veren seçmenin belirli bir kesimi genel seçimde sol gelenekteki bir partiye oy vermiştir.

2002 Genel – 2004 Yerel Seçim Sonuçlarının Karşılaştırılması

2002 genel seçimlerinde Türkiye geneli katılım oranı yüzde 79,1, Elazığ özelinde katılım oranı ise yüzde 73,38'dir. 2004 yerel seçimlerinde ise Türkiye genelinde katılım oranı yüzde 73,26 iken Elazığ'da bu oran yüzde 65'dir. 2002 genel seçimlerinin Elazığ'da kazananı yüzde 41,99 oy oranıyla Adalet ve Kalkınma Partisi'dir. En yakın rakibiyle arasındaki oy farkının oranı ise yüzde 28,99'dur. 2004 yerel seçimlerinin galibi ise yüzde 33 oy oranı ile Doğru Yol Partisi'dir. Elazığ'da 2000 yılından günümüze ilk ve son defa iktidar partisi dışında bir parti yerel seçimleri kazanmıştır. 2002 genel seçimlerinde sandıktan ilk üç sırada Adalet ve Kalkınma Partisi, Bağımsız aday Mehmet Kemal Ağar ve Demokratik Halk Partisi çıkmıştır. 2004 yerel seçimlerinde ise Doğru Yol Partisi, Adalet ve Kalkınma Partisi ve Saadet Partisi'dir. Saadet partisi genel seçimlerde yüzde 5,92 oy oranına sahipken bu oy oranını 2004 yerel seçimlerinde oy oranını yüzde 18,5'a çıkarmıştır bunda en büyük etken aday faktörüdür.

2007, 2011 Genel – 2009 Yerel Seçim Sonuçlarının Karşılaştırılması

Türkiye genelinde bu seçim dönemlerinin hepsinde sağ partilerin üstünlüğü açık bir şekilde ortadadır. Elazığ'da ise bu durum Türkiye genelinden farklılık göstermemektedir. Bu seçim dönemleri arasında katılım oranı ortalaması Türkiye genelinde yüzde 83,85 iken Elazığ'da bu oran yüzde 81 civarındadır. 2007 genel seçimlerinde Elazığ'da, Adalet ve Kalkınma Partisi seçimi açık ara kazanarak 5 milletvekili kazanmıştır. Bu seçimde Adalet ve Kalkınma Partisi'nin en yakın rakibi olan Demokrat Parti ile arasındaki oy oranındaki fark yüzde 37 civarındadır. Demokrat Parti'nin o dönem Elazığ adayı Mehmet Kemal Ağar yüzde 20,69 oy oranına sahip olmasına rağmen milletvekili seçilememesinin sebebi mensubu olduğu Demokrat Parti'nin Türkiye geneli yüze 10 barajını aşamamasıdır. 2009 yerel seçimlerinde yine Adalet ve Kalkınma Partisi seçimi kazanmış olmasına rağmen 2007 seçimlerine göre oy oranını yaklaşık yüzde 10 düşürmüştür. 2007 seçimlerinde oy oranı yüzde 6,45 olan Milliyetçi Hareket Partisi 2009 seçimlerinde bu oranı yüzde 23,3'e taşıyarak bu seçimde Elazığ'da ikinci parti olmayı başarmıştır.

2000 yılından günümüze ilk defa Milliyetçi Hareket Partisi genel seçimler bağlamında Türkiye genelinde aldığı oy oranından daha fazla oy oranını 2011 genel seçimlerinde Elazığ'da almayı başarmıştır. Cumhuriyet Halk Partisi ise her iki seçimde de yüzde 7 oranında oy almıştır. 2011 genel seçimlerinde ise Adalet ve Kalkınma Partisi'nin oy oranında Elazığ'da son derece büyük bir artış yaşanmıştır ve 2007 seçiminden yüzde 10,2, 2009 seçiminden ise yüzde 19,6 oranında fazla oy olarak yüzde 67,4 oy almayı başarmıştır. Bu durum Adalet ve Kalkınma Partisi'nin kuruluşundan günümüze kadar Elazığ'da aldığı en yüksek oranı olma açısından önem taşımaktadır. Cumhuriyet Halk Partisi ise bundan önceki iki seçimde yüzde 7 oranında olan oyunu yüzde 13'e çıkarmayı başarmıştır. Bunun sebebi ise aday faktörüdür. Son olarak bu üç seçim döneminde sağ partiler açık ara seçimleri kazanmıştır.

7 Haziran ve 1 Kasım Genel – 2014 Yerel Seçim Sonuçlarının Karşılaştırılması

Seçime katılım oranı 7 Haziran seçiminde Türkiye genelinde yüzde 83,9 iken 1 Kasım seçiminde bu oran artmış ve yüzde 85,2 oranına çıkmıştır. Elazığ özelinde de seçim katılım oranı 7 Haziran seçiminde yüzde 82,97 iken 1 Kasım seçiminde 84,09'dur. Yerel seçimde ise bu oran Türkiye genelinde yüzde 89 oranına, Elazığ'da ise yüzde 87 oranına çıkmıştır. Üç seçim döneminde de seçimin galibi Elazığ'da değişmemiştir. Sandıktan birinci parti olarak çıkan Adalet ve Kalkınma Partisi'nin oy oranı 2014 yerel seçimlerinde Elazığ'da yüzde 55,81, 7 Haziran seçimlerinde oy oranı yüzde 52,85, 1 Kasım seçimlerinde ise bu oran yüzde 66,53'e çıkmıştır.

7 Haziran ve 1 Kasım seçimleri arasındaki oy oranındaki artışın çeşitli sebepleri vardır. Buna örnek olarak; 7 Haziran seçimlerinden sonra hükümetin kurulamaması, güvensizlik ortamı, yaşanan terör olayları, 7 Haziran seçiminde Elazığlı olmayan bir aday çıkarılması ve bu adayın söylemleri gösterilebilir. Adalet ve Kalkınma Partisi Kasım seçimlerinde gidilirken Elazığ milletvekili aday listelerinde değişikliğe gitmiştir. 7 Haziran seçimlerinde Milliyetçi Hareket

Partisi'nden milletvekili olarak seçilen ve 1 Kasım seçimlerinde tekrardan aynı partiden birinci sıra aday gösterilen Yavuz Temizer'in bu seçim de milletvekili seçilememesinde ve partisinin yüzde 7 civarında oy kaybetmesindeki etkenlerden biri de Milliyetçi Hareket Partisi'nin bu seçim döneminde hükümet kurmaya gösterdiği tavrıdır. Milliyetçi Hareket Partisi'nin oylarının bir çoğunluğu 1 Kasım Seçimlerinde Adalet ve Kalkınma Partisi'ne kaymıştır. Milliyetçi Hareket Partisi bu seçim döneminin üçünde de Türkiye geneli aldığı oy oranından daha fazla oy oranına sahiptir Elazığ özelinde. Cumhuriyet Halk Partisi'nin aldığı oy oranları ise genel seçimlerde yüzde 6 civarındayken yerel seçimde ise yüzde 7'dir. Barış ve demokrasi partisi 2014 yerel seçimlerinde Elazığ'da yüzde 2,67 oranında oy almıştır. 2015 seçimlerine parti olarak giren Halkların Demokratik partisi her iki genel seçimde de Elazığ'da Türkiye geneli oy oranından fazla oy oranına sahiptir, 7 Haziran seçimlerinde fark yüzde 2 iken 1 Kasım seçimlerinde yaklaşık yüzde bir civarındadır. Bu oyların artış sebebinin en önemli sebebi Türkiye geneli yüzde 10 barajıdır. Elazığ'da 7 Haziran 1 Kasım seçimlerinde ilk üç sırada yer alan partiler; Adalet ve Kalkınma Partisi, Milliyetçi Hareket Partisi ve Halkların Demokratik Partisi'dir. Bu üç seçim döneminde de aday faktörünün seçim sonuçları üzerindeki etkisi gözle görülür şekilde fazladır.

2018 Genel – 2019 Yerel Seçim Sonuçlarının Karşılaştırılması

2018 genel seçimleri ile 2019 yerel seçim sonuçları, 1980 yılından günümüze incelenen süreçte incelenen son seçimler olması açısından önem taşır. Türkiye geneli katılım oranı 2018 genel seçimlerine yüzde 86,2, 2019 yerel seçimlerine ise yüzde 84,67'dir. Elazığ'da ise bu oranlar 2018 seçiminde yüzde 84,2 iken 2019 yerel seçimlerinde bu oran yüzde 78'dir. 2019 seçiminde Elazığ'da katılım oranının düşmesindeki etkenlerden birisi ittifaklardır. Aday faktörünün de bu duruma etkisi vardır. Adalet ve Kalkınma Partisi bu iki seçimde sandıktan birinci parti olarak çıkmayı başarmıştır. Elazığ özeli oy oranında 2018 ile 2019 arasında yüzde 14 oranında düşüş gözlemlenmektedir. Oy oranının düşmesine ülkemizi etkileyen genel sebepler, yerel sebepler ve aday faktörü gösterilebilir. 2018 genel seçiminde Elazığ'da yüzde 13,5 oy oranına sahip olan Milliyetçi Hareket Partisi 2019 yerel seçimlerinde bu oy oranını yüzde 33,41'e taşımıştır. Bunun en büyük sebepleri; belediye başkanı aday Bilal Çoban'ın daha önceki dönemlerde tekrardan aday oluşu ve uzun süreden beri devam eden çalışmaları ve il başkanının gayretli ve samimi bir şekilde çalışmalarının sandık sonuçlarına yansımalarıdır. 2018 seçimleri Elazığ siyaseti açısından uzun süreden sonra bir ilkin gerçekleştirilmesi bakımından da önem taşımaktadır. Cumhuriyet Halk Partisi bu seçimde Elazığ'dan milletvekili çıkarmayı başarmıştır. 2019 yerel seçimlerinde İyi Parti'nin adayını destekleme kararı alan Cumhuriyet Halk Partisi bu seçimde aday göstermemiştir. CHP ve İyi Parti'nin aldığı oy oranı yüzde 14,51'dir. Bir önceki yerel seçimde de Saadet Partisi'nden aday gösterilen Haluk Arslan, 2019 yerel seçimlerinde oy oranını yaklaşık yüzde 2 oranında arttırmıştır. Türk siyasetinde 2018 genel seçimlerinde ilk seçimlerine giren İyi Parti, Türkiye genelinden yüzde 10 barajını aşmayı başarmıştır. Elazığ genelinde ise aynı seçimde yüzde 7,7 oranında oy almıştır. Partinin bu seçimdeki birinci sıra milletvekili adayı daha önce Milliyetçi Hareket Partisi'nden tanıdığımız Yavuz Temizer'dir. Halkların Demokratik Partisi, 2018 genel seçimlerinde Elazığ'da yüzde 10,1 oranında oy alırken 2019 yerel seçimlerinde yüzde 3,65 oranında oy almıştır. 2018 genel seçimlerinde Adalet ve Kalkınma Partisi 3.sıra milletvekili adayı aynı zamanda şu an milletvekili olan Zülfü Tolga Açar, iç işleri eski bakanlarımızdan ve Elazığ seçmeni tarafından sevilip saygı duyulan Mehmet Kemal Açar'ın oğludur. 2019 seçimlerinde yaklaşık yüzde 41 oranında oy alarak Elazığ Belediye Başkanı seçilen Şahin Şerifoğulları, 2018 genel seçimlerinde de Adalet ve Kalkınma Partisi'nin 5.sıra milletvekili adaydır ayrıca Şahin Şerifoğulları Türkiye'nin en genç belediye başkanlarından birisidir. 2018 genel seçimi adaylık döneminde samimiyet tevazu ve gayretle çalıştığından ötürü Elazığ halkının güvenini kazanmıştır. 2019 yerel seçimlerinde de belediye başkanı adayı olarak gösterilince hem milletvekili adaylığı döneminde yapmış olduğu çalışmalar hem de Cumhurbaşkanımız, Adalet ve Kalkınma Partisi genel başkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğine duyulan güven seçimi kazandırmıştır

SONUÇ

Elazığ siyasetinde hem genel hem yerel seçimlerin ortak sonucunda anlaşılması gereken, Elazığ'da vatandaşların kendilerini belirli bir partiyle ilişkilendirdikleri ve diğer etmenleri daha az göz önüne alarak sandık başına gittikleridir. Seçmen davranışı yaklaşım modellerinden birisi olan sosyo-psikolojik yaklaşımın savunduğu partiyle ilişkilendirilme ve parti kimliği etmeninin vatandaşların siyasi davranışlarında etkilidir. Vatandaşların sergiledikleri siyasi davranışlarının, parti bağlılığı temelinde, partinin lideri ve gösterilen aday unsurlarından da etkilendiği sonucuna varılmaktadır. Aday faktörünün önemi özellikle Elazığ'da oy oranı düşük partilerin oy oranının o seçime özel yükselmesinde etkisi büyüktür. Elazığ'da gerek genel gerekse yerel seçimler de kazanan partilere bakıldığında, parti lideri faktörü, ideoloji faktörü, aday faktörü, ülkenin ekonomik durumu, medya, din ve aile gibi birçok faktörün seçmen davranışını önemli bir şekilde etkilediği açıktır. Bu faktörlerden hareketle incelenen dönem içerisinde Elazığ özelinde bazı dönemlerde nadiren değişimler yaşansa da genel olarak aynı tablo ile karşılaşmaktadır. Seçimlere katılım oranlarının farklılık göstermesinde ise ekonomik koşullar, ülkenin siyasi durumu ve seçimlerin tarihi gibi faktörlerin etkisi vardır.

Elazığ genel siyasetinde incelenen süreç zarfında meclise gönderilen elli milletvekilinin sadece biri merkez sol siyaset anlayışına sahip siyasi parti olan Cumhuriyet Halk Partisi safında yer alırken diğer kırk dokuzunun da dağılımı şu şekildedir. En fazla milletvekili Adalet ve Kalkınma Partisi'nden 24, Doğru Yol Partisi 8, Refah Partisi ve Fazilet Partisi toplamda 7, Anavatan Partisi 6, Milliyetçi Hareket Partisi 2 ve diğer 2 vekilde bağımsız olarak seçilmiştir. Belediye başkanlığı seçimlerinde kazanan adayların partilere göre dağılımı da şu şekildedir; 8 belediye başkanının yine en fazlası Ak Parti safında yer alıp bu sayı üçtür, Anavatan Partisi, Refah Partisi, Fazilet Partisi, Doğru Yol Partisi ve Milliyetçi Çalışma Partisi'de birer defa seçimi kazanmıştır. Elazığ'da merkez sol ve aşırı sol siyaset geleneğine sahip partiler bu süreç içinde galibiyet alamamıştır. Elazığ siyaseti içerisinde genel seçimlerde başarılı olan siyasi partilerin yerel seçimlerde de başarıyı yakaladığı görülmektedir bu durumda yerel siyaset ile genel siyaset arasındaki ilişkiyi belirtmektedir.

Genel olarak, Elazığ seçmeni dönemsel değişimler dışında genel olarak Türkiye siyaseti içerisinde sağ görüşteki siyasi partilerden yana tercihte bulunmuştur. Devletçi, muhafazakâr ve milliyetçi eğilimde bulunan partiler her zaman Elazığ siyasetinde ön plana çıkmıştır. Bu partiler arasındaki değişimde de genel ve yerel faktörler etkili olmuştur. 1980 yılından günümüze Elazığ siyasetinin yaşadığı en büyük değişim Cumhuriyet Halk Partisi'nin 2018 seçimlerinde çıkardığı bir milletvekilidir yoksa Elazığ siyaseti genel olarak bir değişim yaşamamıştır. Sağ siyasi görüşe sahip partilere yönelik oluşan siyasal kültür henüz daha devam etmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, N. (2012). "Yerel Seçimlerde Aday İmajının Seçmen Tercihlerine Etkisi: İzmir İli İçin Bir Uygulama.", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akgün, B. (2002). Türkiye'de Seçmen Davranışı, Partiler Sistemi ve Siyasal Güven, Nobel Yayınları, Ankara
- Almond, G., ve Verba, S. (1989). The Civic Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations, SAGE Publication, Inc. California, USA.
- Arslan, Durmuş, A. (2012). Sosyoloji ve Yöntem Yazıları, Kalkan Matbaacılık, Ankara.
- Bal, H. (2002). Kent Sosyolojisi, Fakülte Kitabevi Isparta.
- Berelson, B. R., & Paul, F. (1954). Lazarsfeld, and William N. McPhee, Voting. A Study of Opinion Formation in a Presidential Campaign, Chicago-London.
- Bloom, H., ve Price, H. (1975). Voter Response to Short-Run Economic Conditions: The Asymmetric Effect of Prosperity and Recession, The American Political Science Review, 69(4), 1240-1254.

- Çarkoğlu, A. ve Toprak B. (2006). Değişen Türkiye’de Din, Toplum ve Siyaset, TESEV Yayınları, İstanbul
- Dahl, R. A. (1984). Polyarchy, pluralism, and scale. *Scandinavian Political Studies*.
- Death, Jan W.V.-Scarborough E. (1995). “Perspectives on Values Change”, *The Impact of Values*, Oxford.
- Doğan, A. & Göker, G. (2010). Yerel Seçimlerde Seçmen Tercih (29 Mart Yerel Seçimleri Elazığ Seçmeni Örneği), *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 159-187.
- Doğan, A. (2017). Genel Seçim Sonuçları Çerçevesinde Elazığ Seçmenin Siyasal Tercihleri, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27 (2) , 229-244 . DOI: 10.18069/firatsbed.346523
- Doğan, A. (2018). “Genel Seçim Sonuçları Bağlamında Palu’da Siyasal Eğilimler ve Bu Eğilimlerin Elazığ Geneline Yansımaları”, 11-13 Ekim 2018, Fırat Üniversitesi, Harput Uygulama ve Araştırma Merkezi Uluslararası Palu Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 357-372, Elazığ.
- Dural, A. & Eseler, B. (2016) Rumeli Göçmenlerinin Siyasal Katılımı ve Davranışları: Bayrampaşa İlçesi Örneği, *Sosyal Bilimler Dergisi*, (6). <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44741576/SOBIDER2016-3.pdf> (Erişim Tarihi: 06.11.2020)
- Dursunoğlu, İ. (2017). Sosyal Medya ve Siyasal Davranış İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (22), 1579-1585.
- Göker, G. & Doğan. (2015). Yerel Seçimlerde Aday Faktörü: “Elazığ Seçmenin Aday Profili Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 43-59.
- Heywood, A. (2006). *Siyaset*, Liberte Yayınları, Ankara.
- İbni H. (2018). *Mukaddime* (17. basım), (S. Uludağ, Çev.) Dergâh Yayınları, İstanbul.
- Kalender, A. (2005) *Siyasal İletişim: Seçmenler ve İkna Stratejileri*, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Kalaycıoğlu, E. (1984). *Çağdaş Siyasal Bilim: Teori, Olgu ve Süreçler*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Keleş, R. (2006). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*, Cem Yayınevi, Ankara
- Lipset, S. (1986). *Siyasal İnsan*. (Çev. M. Tunçay), Teori Yayınları, Ankara.
- Sencer, M. (1974). *Türkiye’de Sınıfsal Yapı ve Siyasal Davranışlar*, May Yayınları, İstanbul.
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, (2013). <https://www.tuik.gov.tr/>, Seçilmiş Göstergelerle Elazığ 2013, 13.
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, (2020). <https://biruni.tuik.gov.tr/ilgosterge/?locale=tr>
- Yerlikaya Şaşmaz, O. (2016). 1983-2015 Döneminde Genel Seçim Sonuçlarına Göre Elazığ’ın Siyasi Eğilimi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 77-96. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/had/issue/32299/358862>
- Yücekök, A. (1969). Toplumsal Üst Yapı Olarak Siyasal Davranış, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 24(4), 175-199. (Erişim Tarihi: 12.12.2020).