



BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

BALIKESIR UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL
CİLT-1 SAYI-2, ARALIK 2020 & VOLUME-1 ISSUE-2, DECEMBER 2020
E ISSN: 2718-0484





BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
CİLT-1 SAYI-2, ARALIK 2020

BALIKESIR UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL
VOLUME-1 ISSUE-2, DECEMBER 2020

E ISSN: 2718-0484

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına Derginin Sahibi

Prof. Dr. İlater KUŞ, Balıkesir Üniversitesi Rektörü

Baş Editör

Prof. Dr. Ahmet ERGÜLEN – Balıkesir Üniversitesi

Editör

Dr. Öğretim Üyesi Yasemin HAYTA – Balıkesir Üniversitesi

Editör Yardımcısı

Dr. Öğretim Üyesi Mustafa OĞUZ – Balıkesir Üniversitesi

Alan Editörleri

Prof. Dr. Ahmet ERGÜLEN – Balıkesir Üniversitesi

(Ekonometri Alan Editörü)

Prof. Dr. Hakan ÇETİNTAŞ – Balıkesir Üniversitesi

(İktisat Alan Editörü)

Prof. Dr. Şakir SAKARYA – Balıkesir Üniversitesi

(İşletme Alan Editörü)

Prof. Dr. Şeniz ANBARLI BOZATAY – Balıkesir Üniversitesi

(Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Alan Editörü)

Doç. Dr. Arman Zafer YALÇIN – Balıkesir Üniversitesi

(Maliye Alan Editörü)

Doç. Dr. Suat KARA – Balıkesir Üniversitesi

(Uluslararası Ticaret ve Lojistik Alan Editörü)

Yayın Sekreteri

Dr. Arş. Gör. Abdullah ERKUL – Balıkesir Üniversitesi

Dr. Arş. Gör. Kumru TÜRKÖZ – Balıkesir Üniversitesi

Dr. Arş. Gör. Oğuzhan KİNTER – Balıkesir Üniversitesi

Dr. Arş. Gör. Sinem ŞAHNAGİL – Balıkesir Üniversitesi

Dr. Arş. Gör. Yahya KATI – Balıkesir Üniversitesi

Arş. Gör. Arif SEZGİN – Balıkesir Üniversitesi

Arş. Gör. Güven DEMİRDAŞ – Balıkesir Üniversitesi

Arş. Gör. Melek AKSU – Balıkesir Üniversitesi

YAZIŞMA ADRESİ

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü Çağış Yerleşkesi 10145 BALIKESİR

<http://iibfdergi.balikesir.edu.tr/> Tel / Telephone: 0 266 249 65 35

Belgegeçer / Fax: 0 266 249 34 14 E-mail: iibfdergi@balikesir.edu.tr

Yayın Kurulu

- Prof. Dr. Ahmet ERGÜLEN Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent BAYRAKTAR Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan ÇETİNTAŞ Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Oya İNCİ BOLAT Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Oya SEYMEN Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Şakir SAKARYA Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Şeniz ANBARLI BOZATAY Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer BOLAT Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. A. Zafer YALÇIN Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Cem KIRANKABEŞ Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan MEMİŞ Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Mine BİNİŞ Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Sinan AYTEKİN Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Suat KARA Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Şerif ÖNER Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Tahsin GÜLER Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Aysun YILMAZTÜRK Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esat PINARBAŞI Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gamze AYTEKİN Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Murat BİCİL Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Musa ATGÜR Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OĞUZ Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mutlu YORULDU Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk BİÇEN Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özlem KUVAT Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sami BUHUR Balıkesir Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serap YÜCEL Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin HAYTA Balıkesir Üniversitesi

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir BULUŞ Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Abitter ÖZULUCAN Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Burçin YERELİ Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Arif ÖZAYDIN Gaziantep Üniversitesi
Prof. Dr. Bedriye TUNÇSİPER İzmir Demokrasi Üniversitesi
Prof. Dr. Burak DARICI Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Dilek Dönmez POLAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Erdoğan GAVCAR Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Erdoğan KOÇ Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Erhan DEMİRELİ Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erkut DÜZAKIN Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Galip ALTINAY Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Gökhan ORHAN Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Halim KAZAN İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan GÜL Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Prof. Dr. Himmet KARADAL Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin AKAY İzmir Demokrasi Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim ÖRNEK Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. İlhan EROĞLU Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Erkan ÜYÜMEZ Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa SAKAL Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Özgür ÖNDER Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Yakup ALTAN Süleyman Demirel Üniversitesi

Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Çağatay BAŞARIR Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan ÇELİKKOL Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Melih ÖZÇALIK Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Sezer KAHYAOĞLU İzmir Bakırçay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi M. Necati ÇOBAN Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Metin KILIÇ Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özay Umut TÜRKAN Balıkesir Üniversitesi

Sayı Hakemleri

Prof. Dr. Fuat SEKMEN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Alper ÖZMEN	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Bayram ŞAHİN	Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet AKINCI	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa ARSLAN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa LAMBA	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Şerif ÖNER	Balıkesir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Atilla YÜCEL	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gül ALTIN	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Galip Afşin RAVANOĞLU	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Levent MEMİŞ	Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur AKÇAKAYA	Ardahan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sonay Zeki AYDIN	Akdeniz Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

BİR İÇERİK ANALİZİ: CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİ.....	1-30
<i>A Content Analysis: The Presidential Government System</i>	
Ömer Şafak KALKAR, Aysun YEMEN ÖCAL	
DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK TARZI VE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME.....	31-53
<i>The Relationship Between Transformational Leadership Style and Organizational Justice: A Conceptual Assessment</i>	
Oğuzhan KİNTER, Oya Aytemiz SEYMEN	
E-LOJİSTİK SİSTEMİNDE KRİTİK FAKTÖRLERİN, AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARIN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	54-69
<i>A Research Investigating the Critical Factors, Advantages and Disadvantages of E-Logistics System</i>	
Aybike Esra TETİK, Filiz EROĞLU	
ROL BELİRSİZLİĞİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME	70-83
<i>The Relationship of Role Ambiguity and Job Satisfaction: A Conceptual Evaluation</i>	
Tamer BOLAT, Yahya KATI	
RÜZGÂR ENERJİSİ ve BALIKESİR BÖLGESİNDEKİ POTANSİYELİ.....	84-105
<i>Wind Power and its Potential in the Balıkesir Region</i>	
Neriman DEMİRCAN, Bülent BAYRAKTAR	
E-DEVLET UYGULAMALARI BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE E- BELEDİYECİLİK ANLAYIŞI.....	106-128
<i>E-Municipality Applications in Turkey in the Context of E-Government Approach</i>	
Sertaç KIRAÇ, Erdal BAYRAKCI	
TÜRK GİRİŞİMCİLİĞİNİN TARİHİ VE GELİŞİMİ	129-148
<i>The History and Development of Turkish Entrepreneurship</i>	
Hilal KAMAÇ, Zülfükar Aytaç KİŞMAN	

BİR İÇERİK ANALİZİ: CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİ*

A Content Analysis: The Presidential Government System

Ömer Şafak KALKAR†

Aysun YEMEN ÖCAL‡

ÖZ

Hükümet sistemleri ülkelerin demokratik bir şekilde yönetilmesinde önemli bir göreve sahiptir. Özellikle yasama ve yürütme organları arasındaki ilişkinin boyutu bu noktada belirleyici olmaktadır. Türkiye’de de bu kapsamda yıllardır uygulanan parlamenter sistemden vazgeçilerek 1982 Anayasası’nda 6771 Sayılı Kanun ile yasama ve yürütme ilişkilerinin yeniden düzenlendiği değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliğin içerdiği düzenlemeler ‘Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ olarak ifade edilmiştir.

Türkiye’de yeni hükümet sisteminin halka sunulduğu 16 Nisan 2017 referandumu sürecinde önemli tartışmalara şahit olunmuştur. Bu tartışmalar, seçmenin yönlendirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Ulusal basın organları da bu tartışmaların seçmene iletilmesinde önemli bir araç olmuşlardır. Bu çerçevede, çalışmada ulusal boyutta okunan ve belirli siyasi çizgilere sahip olan Star, Yeni Şafak, Yeni Akit, Sabah, Yeniçağ, Sözcü, Cumhuriyet, Milli Gazete, Habertürk ve Hürriyet gazeteleri üzerinden içerik analizi çalışması yapılmıştır. İçerik analizi çalışması 01 Ocak 2017-15 Nisan 2017 tarih aralıkları seçilerek yapılmıştır. Bu sayede referandum sistem tartışmalarının sağlıklı bir şekilde yapılıp yapılmadığının, ulusal basın organlarının bu süreçte nasıl bir rol oynadıklarının tespiti yapılabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hükümet Sistemleri, İçerik Analizi, Referandum, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi

JEL Sınıflandırması: H1, H10, H11, H83.

ABSTRACT

Government systems have an important role in managing them democratically. Especially the moment of the relationship between the legislative and executive organs is at this point. In this context, Turkey is also configured as giving up a parliamentary system for years carried out by the 1982 Constitution in the reorganization of the executive and legislative relationship with Law No. 6771. The regulations included in this change have been expressed as "Presidential Government System".

* Bu çalışma, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Ömer Şafak KALKAR’ın “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine Yönelik Bir İçerik Analizi” adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

†omersafak1994@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9155-6511>

‡ Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. ayemen81@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4552-4521>



April 16, 2017 as presented to the public in a referendum of a new system of government in Turkey has witnessed considerable debate. These debates played an important role in guiding the voter. National press organs have also been an important tool in conveying these debates to voters. Content analysis was conducted on the newspapers Star, Yeni Şafak, Yeni Akit, Sabah, Yeniçağ, Sözcü, Cumhuriyet, Milli Gazete, Habertürk and Hürriyet. The content analysis study was conducted by selecting the dates between January 1, 2017 and April 15, 2017. In this way, it was possible to determine whether the referendum system debates were held in a healthy way and what kind of role the national press organs played in this process.

Keywords: Government Systems, Content Analysis, The Presidential Government System, Referendum

JEL Classification: H1, H10, H11, H83.

1. GİRİŞ

Modern hükümet sistemleri, iktidarın sınırlandırılması ve günümüzde modern demokrasilerin uygulanması için yasama ve yürütme arasındaki ilişkileri olması gereken boyutlarıyla tayin eden yönetim metotlarıdır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, hükümet sistemleri konusunda Osmanlı Devleti'nin anayasallaşma sürecinden bugüne kadar olan tarih aralığında önemli tecrübeler edinmiştir. Osmanlı Devleti'nin ilk anayasası olarak kabul edilen Kanun-i Esasi ile parlamenter sistemin sembolik bir şekilde uygulandığı görülürken, Milli Mücadele'ye öncülük eden 1. TBMM aracılığıyla meclis hükümeti sistemine geçilmiştir. 29 Ekim 1923'te Cumhuriyetin ilanı ile birlikte parlamenter sisteme doğru evirilen yönetim metodu, çok partili hayata geçilene kadar tek parti bünyesinde modern anlamda bir parlamenter sisteme dönüşmemiştir. Demokrat Parti'nin 1950'lerde iktidara gelmesiyle Avrupa'da uygulanan haliyle bir parlamenter sisteme geçilebilmiştir. 1960'ta askeri darbe ile Demokrat Parti'nin iktidarı son bulurken, darbenin aktörleri de yeni kurdukları anayasal düzeni parlamenter sisteme uygun olarak tasarlamışlardır. 1961 Anayasası ile parlamenter sistem uygulanmaya devam etmiş, 12 Eylül 1980 darbesine giden süreçte parlamenter sistemde birçok kriz yaşanmıştır. Fakat 1980 darbesini gerçekleştirenler de anarşi ve terör bahanesiyle iktidarın güçlendirilmesine yönelik değişikliklerle beraber ortaya koydukları anayasal düzeni yine parlamenter sistem merkezinde sağlamışlardır. 1982'den 2002'ye kadar pek çok istikrarsız yönetim ve başarısız koalisyonlarla karşılaşmıştır. Bu nedenle de Türkiye'de hükümet sistemleri tartışmaları sık sık gündeme gelmiştir.

2002'de tek başına iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde Abdullah Gül'ün seçilmesi konusunda çeşitli engellerle karşılaşması ve askeri muhtıra gibi hadiseler neticesinde seçimlere gitmiş, seçim sonucunda oyunu artırarak yeniden tek başına iktidara gelmiştir. Halk desteğini hem kendine hem rakiplerine ispat eden AKP, cumhurbaşkanının halk tarafından seçilmesini öngören anayasa değişikliğini referanduma götürmüş, referandum sonucuyla Türkiye yarı-başkanlık sistemine benzer bir sisteme geçmiştir.

2007'den sonraki dönemlerde istikrar vurgusu ile pek çok kez başkanlık sistemini dillendiren Recep Tayyip Erdoğan ve AKP yetkilileri, 15 Temmuz 2016 Kalkınması neticesinde sistem değişikliği konusundaki adımlarını hızlandırmıştır. AKP, Devlet Bahçeli öncülüğündeki Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)'nin verdiği destek ile Türkiye'yi parlamenter sistemden koparan ve 'Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi' olarak adlandırılan sistemi öngören anayasa değişiklik paketini meclise taşımıştır. Mecliste kabul edilen değişiklik 16 Nisan 2017 tarihinde halkoylamasına sunulmuş ve sistem değişikliği kesinleşmiştir. Değişikliğin yapılacak ilk seçimle yürürlüğe gireceği öngörülürken, 2020 yılının Kasım ayında yapılması gerekirken 17 Nisan 2018'de Devlet Bahçeli'nin çağrısı ile erken seçime gitme kararı alınmış, 24 Haziran 2018 tarihinde yapılan seçimlerle de sistem değişikliği uygulanmaya başlamıştır. Cumhurbaşkanı Erdoğan ve parlamentoda AKP-MHP ittifakı yeni sistemin hem mimarları hem de aktörleri olmuşlardır.

Türkiye'de yıllardan beri süregelen hükümet sistemi tartışmaları AKP'nin değişiklik teklifi ile birlikte alevlenmiştir. Türkiye'nin bu yeni sistemi, seçim süreçlerindeki tartışmaların sonucunda kabul edilmiştir. Bu tartışmaların ise hangi argümanlar üzerinden yapıldığı, yeni sistemin muhtemel avantajlarının ve dezavantajlarının halka nasıl arz edildiği ve çalışmalarının

temel sorusunu oluşturmaktadır. Nitekim Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Türkiye Cumhuriyeti açısından ciddi bir değişikliği gerçekleştirmişken, literatür açısından da oldukça yeni ve çeşitli yönleriyle incelenmeye değer bir konu olmuştur.

Çalışmamızın sorusuna ve amacına yönelik olarak iki ana başlık üzerinden çalışma ele alınmıştır. Bunlardan birinci kısımda, Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemini öngören 6771 Sayılı Kanun Teklifi madde madde incelenmiş, yeni sistemin özellikleri ve bürokratik düzeni ortaya konmuş, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ABD’de uygulanan başkanlık sistemi ile kıyaslanmıştır. İkinci kısımda ise, çalışmanın temel sorularının çözümleri içerik analizi yöntemi ile yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilerek yeni hükümet sisteminin ulusal basında nasıl yer aldığı, tartışmaların halka aktarılmasında gazetelerin nasıl rol aldığı, tarafların sistemi doğru argümanlarla ve sağlıklı bir şekilde tartışıp tartışmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

2. CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNİN İNCELENMESİ

1921 Anayasası’nın uygulaması ile meclis hükümeti sistemi parlamenter sisteme doğru dönüşmüş ve bu sistem çeşitli müdahale ve darbelere rağmen 2007 yılındaki anayasa değişikliğine kadar uygulanmıştır. Ülkemizde parlamenter sistemin uygulandığı dönemlerde pek çok lider sistemin işleyişi ve değişmesi gerekliliği üzerine konuları tartışmaya açmışsa da ilk kez 2007 değişikliği ile parlamenter sistemden vazgeçilerek cumhurbaşkanının halk tarafından seçildiği, yarı başkanlık benzeri bir sisteme geçilmiştir. 2002’den bu yana bir seçim hariç tüm seçimlerde tek başına iktidar olabilmeyi başaran AKP, Recep Tayyip Erdoğan öncülüğünde yeni bir sisteme geçilmesini istemiştir. Bu isteğin şiddetinin artmasına neden olan en önemli hadise 15 Temmuz Kalkışması olmuştur (Öztürk, 2019: 54). Askeri müdahalelerin ve vesayetın etkisini kırmakla beraber yürütmeyi güçlendirmek adına sistem değişikliğine ihtiyaç duyulmuştur.

AKP sistem değişikliği için gerekli desteği 15 Temmuz Kalkışması sonrası pek çok konuda birlikte hareket etmeye başladığı MHP’den sağlamıştır. MHP lideri Devlet Bahçeli’nin 11 Ekim 2016 tarihinde meclis grup toplantısında sistem ile alakalı bir çağrıda bulunmuştur: ya cumhurbaşkanı anayasal suç işlemek için anayasal sınırlarına çekilmeli ya da yeni bir sisteme geçilmelidir (Sözcü, 2016). Bu çağrının ardından AKP üyeleri hiç vakit kaybetmeden çalışmalarını başlatmış ve 10 Aralık 2016 tarihinde değişiklik teklifi meclise sunulmuştur. Anayasa Komisyonu’ndaki görüşmeler neticesinde teklif maddelerinde bazı değişiklikler yapıldıktan sonra teklif Meclis Genel Kurulu’na sunulmuştur. 18 maddelik Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda Değişiklik Yapılmasına Dair 6771 Sayılı Kanun mecliste AKP ve MHP üyelerinin oyuyla kabul edilmiş, halkın iradesine danışılmak üzere referanduma götürülmüştür. 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan referandum sonucunda %51,18 Evet oyu ile yeni anayasa değişikliği kabul edilmiştir (YSK, 2017).

2.1. Değişiklik Maddelerinin İncelenmesi[§]

Anayasa Komisyonu'ndaki görüşmeler neticesinde son şeklini alan değişiklik teklifinde 1. maddeye göre yargı yetkisini kullanan bağımsız mahkemeler ifadesine 'tarafsız' ibaresi eklenmiştir.

Değişikliğin 2. ve 3. maddesi TBMM üyeliğine ilişkindir. TBMM üye sayısı 550'den 600'e çıkarılırken milletvekili seçilme yaşı da 25'den 18' e düşürülmüştür. Ayrıca milletvekili seçilme şartlarından olan 'askerlik hizmetini yapmış olmak' yerine 'askerlik ile ilişkisi bulunmamak' şartı getirilmiştir.

Değişikliğin 4. maddesinde TBMM'nin 4 yılda bir yapılan seçimleri 5 yılda bir, Cumhurbaşkanlığı'nın 7 yılda bir olan seçimlerinin de TBMM seçimleri ile aynı gün olmak üzere 5 yılda bir yapılması öngörülmüştür.

Değişikliğin 5. maddesi incelendiğinde TBMM'nin görev ve yetkileri sayılmıştır. Eski haline göre TBMM'nin Bakanlar Kurulu'nu ve bakanları denetleme yetkisi ve Bakanlar Kurulu'na kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verme durumu söz konusu iken, yeni değişikliğin genel amacına uygun olarak bu yetkiler kaldırılmıştır. 6.maddede ise TBMM'nin denetleme yetkilerinden olan gensorunun kaldırılması öngörülmüştür.

Değişikliğin 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeleri yürütmeye ilişkindir. 7. maddede cumhurbaşkanının kırk yaşını doldurmuş, yükseköğrenim yapmış, milletvekili seçilme yeterliliğine sahip Türk vatandaşları arasından, doğrudan, 5 yıllığına ve en fazla iki defa seçilebileceği, cumhurbaşkanı seçilen kişi bir milletvekili ise TBMM üyeliğinin sona ereceği belirtilmiştir. Ayrıca cumhurbaşkanlığına, siyasi parti gruplarının, en son yapılan genel seçimlerde geçerli oyların birlikte veya tek başına yüzde beşini almış olan siyasi partilerin ve en az yüz bin seçmenin aday gösterebilmesi mümkün kılınmıştır. Bunlara ek olarak, cumhurbaşkanlığı seçimlerinin nasıl yapılacağı açıklanmıştır.

8. maddede yürütme yetkisinin cumhurbaşkanında olacağı ve cumhurbaşkanının görev ve yetkilerinin neler olacağı belirtilmiştir. Buna göre cumhurbaşkanının, hükümet sisteminin niteliğini ortaya koyan görevleri şunlardır: Gerekli gördüğü takdirde TBMM'de açılış konuşması yapmak, TBMM'ye mesaj göndermek, kanunları yayımlamak veya tekrar görüşülmek üzere TBMM'ye geri göndermek, kanunların TBMM iç tüzüğüne veya anayasaya aykırılığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası açabilmek, cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanları atamak veya azletmek, üst kademe yöneticilerini atamak, TBMM adına TSK'ye Başkomutanlık etmek, yürütme yetkisine ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarmak.

Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, yeni sistemin önemli bir değişikliği olup bu yetki '*Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümünde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenemez*' ibaresi ile sınırlandırılmıştır. Anayasa değişikliği teklifinde kanunla düzenlenmesi öngörülen konuların da Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenemeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca TBMM'nin aynı konuda çıkardığı kanun yahut çıkarılan kararname ile

[§] 6771 sayılı kanun için bkz: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6771.html>

kanunlar arasında farklılık söz konusu olduğu durumlarda Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin geçersiz kılınacağı öngörülmüştür.

Değişikliğin 9. maddesinde cumhurbaşkanının cezai sorumluluğundan bahsedilmiştir. ABD sistemindeki impeachment mekanizmasına benzer bir şekilde cumhurbaşkanlığı sisteminde de siyasi olmasa da cezai sorumluluk mümkün kılınmıştır. Ayrıca bu sorumluluk, şayet işlediği suç görevde bulunduğu sürede gerçekleştiği iddia edilirse, görevi bittikten sonraki yaşantısında da devam edeceği belirtilmiştir.

10. maddede Cumhurbaşkanı yardımcılarının cumhurbaşkanı tarafından atanabileceğine, Cumhurbaşkanlığı makamı herhangi bir nedenle boşaldığında kırk beş gün içinde cumhurbaşkanı seçimi yapılacağına ve bu süreçte bu makama Cumhurbaşkanı yardımcısının vekâlet edeceğine yer verilmiştir. Bu süreçte genel seçimlere bir yıldan az bir süre kaldığı takdirde TBMM seçimlerinin yenilenmesi, bir yıldan daha uzun bir süre kalmışsa yeni cumhurbaşkanının TBMM seçimlerine kadar görevine devam edip TBMM seçimleri ile birlikte cumhurbaşkanlığı seçimlerinin de tekrar yapılması söz konusu olacaktır. Üstelik bu süre cumhurbaşkanı için dönemden sayılmayacaktır.

10. maddedeki değişiklik konularından biri de Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanların milletvekili seçilme yeterliliğine sahip olanlar arasından atanması veya azledilmesidir. Bu kişiler milletvekili oldukları takdirde TBMM üyeliklerinin sona ereceği de maddede yer almıştır. Bu değişikliğe göre Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanlar parlamentoya değil cumhurbaşkanına karşı sorumlu olacaklardır. Bununla birlikte bu kişilerin görevleriyle ilgili suç işledikleri iddiasıyla TBMM üyelerinin salt çoğunlukla soruşturma açılmasını isteyebileceği, yine üye tam sayısının beşte üç çoğunluğuyla haklarında soruşturma açılmasına karar verilebileceği, ilgili komisyonlarca görüşüldükten sonra üye tam sayısının üçte iki çoğunluğuyla Yüce Divan'a sevk edileceği hükmü getirilmiştir. Fakat cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanların görevleriyle ilgili olmayan suçlarda yasama dokunulmazlığından istifade etmesine imkân verilmiştir.

6771 sayılı kanunun önemli maddelerinden biri de 11. maddedeki seçimleri yenileme konusudur. Bu madde ile hem cumhurbaşkanına hem de TBMM'ne yetki verilmiştir. Fakat bu konuda en önemli noktayı seçimleri yenileme kararını kim alırsa alsın iki seçimin birlikte yenilenmesi şartı teşkil etmektedir. TBMM'nin seçimleri yenileme konusundaki karar yeter sayısı ise üye tam sayısının beşte üçüdür.

Değişikliğin 12. maddesinde cumhurbaşkanının olağanüstü hâl ilan etme yetkisinden bahsedilmektedir. Bu maddede cumhurbaşkanının olağanüstü ilan etme şartları sayılmakla beraber altı ayı geçmemek şartıyla ilan edebileceği, kararın aynı gün Resmi Gazetede yayınlanacağı ve olağanüstü hâl sürecinde cumhurbaşkanının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte sıkıyönetim ilanı anayasadan çıkarılmıştır.

Değişikliğin 13. maddesi ile askeri mahkemeler kaldırılırken, 14. madde ile Hâkimler Savcılar Yüksek Kurulu (HSYK) ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre kurulun ismi Hâkimler Savcılar Kurulu (HSK) olarak değiştirilmiş, üye sayısı 22 asil ve 12 yedek üyeden 13 üyeye düşürülmüş, daire sayısı azaltılmıştır. Ayrıca kurul üyelerinin kim tarafından nasıl ve kaç kişi olarak seçileceği de değiştirilmiştir.

6771 sayılı kanunda değişikliğe uğratılan bir başka konu bütçe ve kesin hesaptır. Değişikliğin 15. maddesini teşkil eden bu konuda en önemli değişiklik bütçe hazırlama ve bütçe kanunu teklifi verme yetkisinin cumhurbaşkanına verilmesidir. Üstelik bütçenin süresi içerisinde yürürlüğe girmemesi durumunda bir önceki senenin yeniden değerlendirilme oranına göre artırmak suretiyle uygulanacağı ifadeleri de eklenmiştir.

Değişikliğin geri kalan 16, 17 ve 18. maddelerinde ise Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine uygun olacak şekilde teknik düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre anayasa maddelerinde bazı ibarelerde değişiklik yapılarak anayasa metni ile yeni sistem uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca 17. maddede anayasaya geçici bir madde konularak seçim tarihi 3.11.2019 olarak tayin edilmiş fakat erken seçim kararıyla bu seçim 24.06.2018 tarihinde yapılmıştır. 17. maddede buna ek olarak, yeni sistemle ilgili gerekli iç tüzük ve uyum yasalarının 6 ay içerisinde çıkarılması öngörülmüş, yargı kurumları ile ilgili düzenlemelerin yürürlük tarihleri ve teknik düzenlemeleri açıklanmıştır. 18. maddeye bakıldığında ise en göze çarpan nokta, ‘cumhurbaşkanının varsa partisi ile ilişkisi kesilir’ ifadesinin ilga edilmesidir.

2.2. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin Genel Özellikleri

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi, ‘Türk tipi’ başkanlık sistemi olarak anılmasından da anlaşılacağı üzere özgün bir sistemi ifade etmektedir. Yeni sistemin özellikleri incelendiğinde bu sistemin başkanlık sistemiyle birebir örtüşmediği görülmektedir. Sistemin genel özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir:

1. *Yürütme organı tek başlıdır:* Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin parlamenter sistemden farklı olarak ve başkanlık sistemi ile de örtüşen en önemli özelliği yürütmenin tek başına cumhurbaşkanına ait olmasıdır (Öztürk, 2019: 59). İsminden de anlaşılacağı üzere yeni sistemde politik güç cumhurbaşkanlığı makamında temerküz etmektedir.

2. *Cumhurbaşkanı doğrudan halk tarafından seçilmektedir:* Tıpkı başkanlık sistemlerinde olduğu gibi Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde de cumhurbaşkanı halk tarafından seçilmektedir. İlk turda oyların yüzde ellisinden fazlasını alan aday cumhurbaşkanı seçilirken, bu durum gerçekleşmediği takdirde bu oylamayı izleyen ikinci Pazar günü yapılacak ikinci tura en çok oyu alan iki aday katılmaktadır. Bu oylamada oyların çoğunluğunu alan aday cumhurbaşkanı seçilir (Akçakaya & Özdemir, 2018: 929).

3. *Yürütme yasamadan kaynaklanmamaktadır:* Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin önemli özelliklerinden biri de Bakanlar Kurulu’nun meclisin güvenine dayanmadan cumhurbaşkanınca belirlenmesidir (Eren & Akıncı, 2018: 51). Ayrıca yürütme işlevini gerçekleştirmek adına yeni bir kurumsal değişiklik daha yapılmış ve Cumhurbaşkanı yardımcılığı makamı getirilmiştir. ABD sisteminde başkan yardımcısı da halk tarafından seçilirken Türkiye’de yeni sistemde cumhurbaşkanı yardımcıları cumhurbaşkanı tarafından atanmaktadır. Bu yardımcıları cumhurbaşkanına karşı sorumlu olup gerektiğinde cumhurbaşkanlığı makamına vekâlet etme yetkisine sahiptir (Turan, 2018: 63).

4. *Seçimleri yenileme kararını hem yasama hem yürütme organı alabilmekle birlikte kararın alınması sonrası her iki seçimin de yenilenmesi ve aynı gün yapılması gerekmektedir:* ABD’de uygulanan başkanlık sistemlerinde yürütme ve yasama organlarının karşılıklı olarak

fesih ya da seçimleri yenileme yetkisi bulunmamaktadır. Türkiye’de uygulanan parlamenter sistemde de seçimlerin yenilenmesi belirli şartlara bağlı bulunmaktaydı. Fakat yeni sistemde seçimleri yenileme yetkisi hem cumhurbaşkanına hem de TBMM’ye verilmiştir. TBMM seçimleri yenileme kararını üye tam sayısının beşte üç çoğunluğu ile alabilmektedir. Üstelik seçimleri hangi organ yenilerse yenilesin, her iki seçimin de yenilenmesi ve aynı gün yapılması gerekmektedir (Küçük, 2017: 175).

5. *Cumhurbaşkanının parti ile ilişkisinin kesilmemesi:* Hükümet sisteminin çokça tartışılan ve özgün yanlarından biri olan bu durum, sistemin ‘partili cumhurbaşkanlığı’ olarak anılmasına da neden olmuştur (Akçakaya & Özdemir, 2018: 929). Yeni sisteme göre, cumhurbaşkanı seçilen kişi, bir siyasi parti mensubu olması durumunda, partiden üyeliğini çekmek zorunda değildir.

6. *Bütçe hazırlama ve bütçe kanun teklifi verme yetkisi cumhurbaşkanına aittir:* Mevcut anayasal düzene göre cumhurbaşkanı herhangi bir konuda kanun teklifi veremezken bunun tek istisnası olarak yeni sistemde cumhurbaşkanına bütçe hazırlama ve bütçe kanun teklifi verme yetkisi verilmiştir. Yeni sisteme göre bütçe kanun teklifi meclis tarafından kabul edilmediği takdirde, yürütme bir önceki senenin bütçesini yeniden değerlendirme oranına göre yürürlüğe koyabilir. ABD sisteminde bütçe önerisi Kongre’ye sunulsa da Kongre kabul etmediği takdirde bir önceki senenin bütçesi yürürlüğe konulamamaktadır (Bektaş, 2019: 208).

7. *Cumhurbaşkanının ‘cumhurbaşkanlığı kararnamesi’ çıkarma yetkisi bulunmaktadır:* Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde, politik gücün yürütme organında diğer ifadeyle cumhurbaşkanında temerküz etmesine paralel bir durum olarak, cumhurbaşkanına yürütmeyi ilgilendiren konularda kararname çıkarma yetkisi verilmiştir. Fakat düzenlemeye göre anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan siyasi hak ve ödevler ile anayasada sadece kanunla düzenlenmesi öngörülen konular bu yetkiden müstesna tutulmuştur. Buna göre cumhurbaşkanı, kararnameyle anayasanın ikinci kısmının üçüncü bölümünde yer alan sosyal hak ve ödevleri düzenleyebilir (Bektaş, 2019: 209). Kararname yetkisi ABD’de uygulanan başkanlık sisteminde de yer almaktadır (Küçük, 2017: 183).

8. *Üst kademe yöneticilerini cumhurbaşkanı doğrudan atamaktadır:* Cumhurbaşkanlığı teşkilatının üst kademe yöneticilerini doğrudan atayan cumhurbaşkanının, bu konuda Meclis’in onayını almak zorunluluğu bulunmamaktadır. ABD’deki sistem incelendiğinde başkanın atamaları Kongre onayına tabidir (Özbudun, 2015: 3).

Görüleceği üzere Cumhurbaşkanlığı Hükümeti Sistemi’nin bazı özellikleri ABD’de uygulanan başkanlık sistemiyle örtüşürken bazı özellikleri örtüşmemektedir. Bu durum, ülkemizde kuvvetler ayrılığı prensibinin farklı bir yaklaşımla ele alındığını göstermektedir.

2.3. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin Başkanlık Sistemi İle Karşılaştırılması

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin başkanlık sistemi ile benzer ve farklı özellikleri bulunmaktadır. 16 Nisan 2017 referandumu sonucu yürürlüğe giren yeni hükümet sistemi, ABD’de uygulanan başkanlık sisteminden bazı yönleriyle ayrılması nedeniyle ‘Türk tipi başkanlık sistemi’ olarak da anılmaktadır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin özgün noktalarını tespit edebilmek ve başkanlık sistemi karşısındaki konumu tayin edebilmek açısından iki sistemin karşılaştırılması önem arz etmektedir.

2.3.1. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile Başkanlık Sisteminin Benzer Yönleri

Başkanlık sistemi ile Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin en temel benzerliği, her iki sistemde de yürütme organının tek bir kişiden oluşması ve yürütme yetkisinin de tek bir kişiye ait olmasıdır. Başkanlık sisteminde yürütmenin başı 'başkan' olarak ifade edilirken Türkiye'de uygulanmaya başlayan yeni hükümet sisteminde yürütmenin başı 'cumhurbaşkanı' olarak tanımlanmaktadır.

Her iki sistemin bir başka benzer özelliği, yürütmenin başı olacak kişinin halk tarafından seçilmesidir. Yapılan seçimler sonucunda ilk turda yüzde 50'nin üzerinde oy alan aday başkan ya da cumhurbaşkanı olarak seçilmektedir. Hiçbir adayın yüzde 50 ve üstü bir oranda oy alamaması durumunda ikinci tura en çok oy alan iki aday kalmaktadır. İkinci tur neticesinde yüzde 50'nin üzerinde oy alan kişi seçimi kazanmaktadır. Dolayısıyla yürütme yasamadan kaynaklanmamakta doğrudan halkın iradesiyle tayin edilmektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile başkanlık sisteminde yürütmenin tek olmasına istinaden bakanlar başkan ya da cumhurbaşkanı tarafından atanmakta ve bakanlar parlamentoya değil yürütmenin başına karşı sorumlu olmaktadır. Ayrıca her iki sistemde de bakanlar parlamento üyesi olmayanlar arasından da atanabilmektedir. Buna ek olarak her iki sistemde de başkan yardımcılığı makamının bulunduğu görülmektedir.

Kuvvetler ayrılığı prensibi ile bağlantılı olarak her iki sistemde de yasama organı ile yürütme organı birbirlerinin faaliyetlerinde bulunmamaktadır. Dolayısıyla yürütmenin başı olan başkan ya da cumhurbaşkanı yasama faaliyetlerine katılamamakta ve karışmamaktadır.

Başkanlık ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi arasındaki bir başka benzerlik de yürütmenin yasaları onaylama ya da meclise gönderme (veto) yetkilerinin bulunmasıdır. Ayrıca her iki sistemde başkan veya cumhurbaşkanının kararname ile kanun gücünde işlem yapma yetkisi bulunmaktadır (Küçük, 2017: 166).

2.3.2. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile Başkanlık Sisteminin Farklı Yönleri

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile başkanlık sistemi arasındaki en önemli ve ayırtıcı fark başkanlık sisteminde yasama ve yürütme organlarının hiçbir şekilde birbirlerini fesih yetkisi bulunmamasına karşılık Cumhurbaşkanlığı Sistemi'nde yasama ve yürütme organları karşılıklı olarak 'seçimleri yenileme' kararı alabilmesidir (Eren & Akıncı, 2018: 59). Seçimleri yenileme kararını hangi organ alırsa alsın, her iki seçimin de yenilenmesinin kararını almış olmaktadır. ABD'de uygulanan başkanlık sisteminde ise sert kuvvetler ayrılığı prensibince organların birbirlerinin varlıklarına son verme yetkileri bulunmamaktadır. Dolayısıyla Gözler, Cumhurbaşkanlığı Sistemi'nde karşılıklı seçimleri yenileme yetkisinin bulunması nedeniyle bu sistemin hiçbir şekilde başkanlık sistemi olamayacağını ifade etmektedir (Gözler, 2017: 16).

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ni başkanlık sisteminden ayıran bir başka özellik ise yeni sistemde cumhurbaşkanı yardımcılarının cumhurbaşkanı tarafından atanmasıdır. Oysaki ABD'de uygulanan başkanlık sisteminde başkan yardımcısı da başkanla birlikte halk tarafından seçilmektedir.

İki sistemi birbirinden ayıran noktalardan biri de üst düzey yöneticilerin atanması usulüdür. Başkanlık sisteminde üst düzey yöneticiler başkan tarafından atanmasına karşılık parlamentonun onayına tabidir. Fakat Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nde üst düzey yönetici ve bürokratların atanması konusunda tek yetkili cumhurbaşkanıdır ve bu konu parlamento onayına tabi değildir. Bu durum başkanlık sisteminde yasama ve yürütme arasında bir etkileşim ve denge unsuru olurken Türkiye'de uygulanan yeni hükümet sisteminde böyle bir durum söz konusu olmamıştır.

Başkanlık sisteminde yasama ve yürütme organları arasındaki bir başka etkileşim aracı 'bütçe'dir. ABD'deki uygulamaya göre bütçe, yürütme organı ve buna bağlı bürokratik kurumlarla birlikte hazırlanmasına karşılık Kongre'nin onayından geçmek zorundadır. Fakat ülkemizde uygulanan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nde yürütmenin hazırladığı bütçeyi parlamento onaylamasa dahi, yürütmenin geçen yılın bütçesini yeniden değerlendirme yaparak yürürlüğe koyma hakkı bulunmaktadır. Bu uygulama yürütmenin yasama karşısında elini güçlendirmekte ve denge-fren mekanizmasını zayıflatmaktadır.

ABD'de uygulanan başkanlık sistemi incelendiğinde, yasama ve yürütmenin seçimleri farklı tarihlerde yapılırken, Cumhurbaşkanlığı Sistemi'ne göre seçimler her halükarda aynı anda yapılmak durumundadır. Bu düzenlemenin aynı siyasi tercihin hem yürütmede hem yasamada egemen olması düşüncesiyle yapıldığı görülmektedir (Bektaş, 2019: 208).

Sistem karşılaşmasında tespit edilen farklardan biri de başkanların Olağanüstü Hal (OHAL) ilan etme yetkilerine ilişkindir. Başkanlık sisteminin ABD'deki uygulamasına göre başkanın OHAL ilan etme yetkisi bulunmazken Türkiye'de uygulanan Cumhurbaşkanlığı sisteminde cumhurbaşkanının OHAL ilan etme yetkisi bulunmaktadır (Zengin, 2019: 19)

Kamu tüzel kişiliği konusunda da her iki sistemde farklılıklar bulunmaktadır. ABD'de bir kamu tüzel kişiliği sadece anayasa veya kanunla kurulurken Türkiye'de cumhurbaşkanı, anayasa ve kanuna ek olarak kamu tüzel kişiliği kurabilmektedir (Zengin, 2019: 19).

Görülebileceği üzere Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi tam anlamıyla bir başkanlık sistemi değildir. Kuvvetler ayrılığı ve denge-fren mekanizması konusunda başkanlık sisteminde net ayrımlar ve önemli etkileşim araçları ile karşılaşılrken, Cumhurbaşkanlığı sisteminin yürütmenin güçlendirilmesi üzerine tesis edildiği görülmektedir.

3. CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİ'NE YÖNELİK İÇERİK ANALİZİ

3.1.Araştırmaya Yönelik Ön Bilgilendirme

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, mecliste onaylandıktan sonra 16 Nisan 2017 tarihinde referanduma sunulmuş ve 24 Haziran 2018 seçimleri ile uygulamaya geçirilmiştir. Seçim sürecinde AKP (Ak Parti) ve MHP (Milliyetçi Hareket Partisi) 'evet' kampanyasını, CHP (Cumhuriyet Halk Partisi), HDP (Halkların Demokrat Partisi), SP (Saadet Partisi) ve MHP içerisinde ayrılan İYİ Parti kurucularının yer aldığı bir grup 'hayır' kampanyasını yürütmüşlerdir.

Yüksek Seçim Kurulu (YSK) verilerine göre, 16 Nisan 2017 tarihinde gerçekleştirilen halkoylamasında %85,43 oranında bir katılımı 49.798.855 kişi oy kullanmıştır. Bu oyların 48.936.604'ü geçerli oy olarak kabul edilmiştir. Referandum sonucunda ise geçerli oyların 25.157.463'ünü alan 'Evet' oyu %51,41 oranında kabul edilmiştir (<https://sonuc.ysk.gov.tr/sorgu>).

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmamızın temel amacı, seçilen gazete örnekleri üzerinden Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin içeriği ve mahiyetine yönelik seçmenlere hangi argümanlarla gidildiğini, sisteme yönelik tartışmalarda tarafların sistemi doğru argümanlarla ve sağlıklı bir şekilde tartışıp tartışmadığını, medyanın yeni sistemin detaylarını ve mahiyetini seçmenlere aktarmada nasıl bir rol oynadığını ulusal basında yer alan haberler üzerinden değerlendirmektir.

3.3. Araştırmanın Önemi

Çalışmamızın, hem istatistiki hem düşünsel sonuçlarıyla literatüre ciddi bir katkıda bulunması beklenmektedir. Üstelik yeni olması itibarıyla Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile ilgili yapılan çalışmaların artacağı düşüncesiyle, bu çalışmalara yol gösterici olması yönünden de çalışmamız önem arz etmektedir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bilimsel araştırmalarda, araştırma soruları ortaya konulduktan sonra 'neyin, nasıl yapılacağı'nın belirlenmesi önemli bir aşamayı teşkil etmektedir. Çalışmamızda ortaya konulan sorular ışığında sistematik ve tarafsız sonuçlara ulaşabilmek adına içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

İçerik analizi, kayıtlı metinlerin analizine yönelik, mesajların taşıdığı enfomasyona odaklanan bir yöntemdir (Yıldırım, 2015: 105). Bu tanım ışığında Türkiye'de yayımlanan 10 gazetenin ilk sayfasında yer alan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne yönelik haberlere içerik analizi uygulanmıştır. Türkiye'de ulusal basını temsilen, sağ muhafazakar kitleye hitap eden Sabah, Star, Yeni Şafak ve Yeni Akit tercih edilirken, iktidara muhalif partilerin görüşlerine yakın Sözcü, Cumhuriyet, Milli Gazete ve Yeni Çağ seçilmiştir. Ayrıca liberal görünümlü, hiçbir siyasi görüşe doğrudan yakınlık göstermediği düşünülen Habertürk ve Hürriyet gazeteleri de araştırmaya dahil edilmiştir. Gazetelerde yer alan haberlerin dağılımı, konumu, haber tutumları, haberler içerisinde en çok kullanılan kelimelerin dağılımı, siyasi aktörlerin haberlere kaynak olma rakamları, siyasi aktörlerin en çok kullandığı argümanlar tespit edilerek tablolar aracılığıyla tasnifler yapılmıştır.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Sınırları

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine yönelik yapılan içerik analizinde anayasa değişikliğinin meclise taşındığı süreci de dahil etmek amacıyla öncelikli olarak 01 Ocak 2017 ile 15 Nisan 2016 tarihleri arasındaki yapılan haberler incelenmiştir. Seçim tarihi olan 16 Nisan 2017'de seçim yasağı bulunduğu için bu tarihteki gazete sayfaları incelenmemiştir. Türkiye'de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne yönelik tartışma ve hadiselerle ilgili yapılan içerik analizi

çalışmamızda, siyasi tutum olarak AKP hükümetine yakınlık gösteren Sabah, Yeni Şafak, Star, Yeni Akit; muhalefet konumundaki siyasi partilere ve görüşlere yakınlık gösteren Sözcü, Cumhuriyet, Yeni Çağ ve Milli Gazete ve herhangi bir siyasi tutuma açık bir şekilde yakınlık göstermeyen liberal çizgideki Habertürk ve Hürriyet gazetelerinin tercih edilmiş, araştırmanın geniş bir yelpaze üzerinde yapılması açısından ve sistematik ve nesnel sonuçlara ulaşma amacına yönelik olarak yeterli görülmüştür. Dolayısıyla bu gazetelerin belirlenen tarihler içerisindeki birinci sayfaları, araştırma evreninin örneklemini oluşturmuştur.

3.6. Araştırma Bulguları ve Yorumları

Çalışmanın bu kısmında, daha önce belirtildiği üzere, belirlenen gazetelerin 2017 yılına ait ilk sayfaları üzerinde içerik analizi gerçekleştirilerek bulgular, tablolar ve ifadelerle sunulmuştur.

İçerik analizinin tablolaştırılmasında gazeteler üç farklı renk ile kodlanmıştır. Siyasi perspektif açısından AKP Hükümeti'ne yakın olan gazeteler 'sarı' renk (S), AKP Hükümeti'ne muhalif görüşleri destekleyen gazeteler 'kırmızı' (K) renk ve her siyasi oluşuma mesafeli olan liberal yaklaşımlı gazeteler ise 'mavi' (M) renk ile kategorize edilmiştir. Nitekim kategorize konusundaki ispatımız, bir sonraki bölümde haber kategorileri sonuçlarında ortaya çıkacaktır.

3.6.1. Haberlerin Dağılımı

İlk olarak belirlenen gazetelerin ilk sayfalarında yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Sistemi'ne yönelik haberlerin oranlarına ve dağılımlarına bakılmıştır.

Tablo 1. Cumhurbaşkanlığı Sistemine Yönelik Haber Sayıları ve Haber Oranları

GAZETELER	HABER SAYISI	HABER ORANI
YENİ ÇAĞ (K)	354	0,174642329
STAR (S)	245	0,120868278
CUMHURİYET (K)	245	0,120868278
HABERTÜRK (M)	240	0,118401579
SÖZCÜ (K)	207	0,102121362
YENİ AKİT (S)	197	0,097187963
YENİ ŞAFAK (S)	190	0,093734583
SABAH (S)	166	0,081894425
HÜRRİYET (M)	121	0,059694129
MİLLİ GAZETE (K)	62	0,030587074
TOPLAM	2027	1

Tablo 1'de seçilen 10 gazetenin Cumhurbaşkanlığı sistemine yönelik 01 Ocak 2017 ile 15 Nisan 2017 tarihleri arasında toplamda 2027 adet haber yaptığı tespit edilmiştir. Bu gazeteler arasında en çok haberi, 354 adet ile Yeniçağ gazetesinin, 245'er adet haber ile Star ve Cumhuriyet gazetelerinin, 240 haber ile Habertürk gazetesinin yaptığı görülmektedir. Nitekim bu dört gazetenin sistem değişikliğine yönelik yaptıkları haberlerin, toplam haber sayısına oranı %53'ün üzerindedir. Buna karşılık en az haberi ise 62 adet haber ile Milli Gazete'nin yaptığı görülmektedir.

Tablo 2. Kategorik Haber Dağılımı ve Haber Oranları

GAZETELER	HABER SAYISI	HABER ORANI
SABAH (S)	166	0,081894425
YENİ ŞAFAK (S)	190	0,093734583
STAR (S)	245	0,120868278
YENİ AKİT (S)	197	0,097187963
HABERTÜRK (M)	240	0,118401579
HÜRRİYET (M)	121	0,059694129
SÖZCÜ (K)	207	0,102121362
CUMHURİYET (K)	245	0,120868278
MİLLİ GAZETE (K)	62	0,030587074
YENİ ÇAĞ (K)	354	0,174642329
TOPLAM	2027	1

Tablo 2’de Tablo 1’den farklı olarak gazeteler siyasi görüşlerine göre belirlenen kategorilere göre sıralanmış ve bu doğrultuda hem haber sayıları hem de toplam haber sayısı içerisindeki sistemle ilgili haber yapma oranları verilmiştir. Tablo 2’ye göre sarı kategoride bulunan gazetelerin toplam 798 haber, kırmızı kategorideki gazeteler 868, mavi kategorideki gazeteler de 361 haber yapmıştır. Buna göre AKP hükümetine yakın gazetelerde yapılan haberlerin toplam haber sayısına oranı % 39 iken, muhalif görüşteki gazetelerde bu oran % 43’tür. Liberal yaklaşımdaki gazetelerdeki haber sayısının toplam haber sayısına oranı ise %18’dir. Bu sonuçlara göre de niceliksel olarak kırmızı kategorideki gazetelerin, sarı kategorideki gazetelere nazaran, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ni getirecek olan anayasa değişikliği konusuna ve sistem tartışmalarına daha fazla önemiyet verdiği görülmektedir.

Tablo 3. İlgili Haberlerin Aylara Göre Dağılımı

GAZETELER	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN(15 gün)	TOPLAM
SABAH (S)	29	44	58	35	166
YENİ ŞAFAK (S)	33	39	72	46	190
STAR (S)	52	67	75	51	245
YENİ AKİT (S)	40	36	73	48	197
HABERTÜRK (M)	53	55	75	57	240
HÜRRİYET (M)	22	35	44	20	121
SÖZCÜ (K)	33	50	71	53	207
CUMHURİYET (K)	56	61	77	51	245
MİLLİ GAZETE (K)	18	22	11	11	62
YENİ ÇAĞ (K)	94	88	104	68	354
TOPLAM	430	497	660	440	2027

Tablo 3 incelendiğinde, ulusal basında sistem değişikliğine yahut referandum sürecindeki tartışmalara yönelik yapılan haberlerin seçim yaklaştıkça sıklığı sonucuna varılmaktadır. Seçilen gazeteler sistem değişikliğinin oylanacağı halk oylaması yaklaştıkça bu konuya yönelik haberlere verdiği önemiyeti artırmışlardır.

3.6.2. Haberlerin Konumu

Bu kısımda, incelemeye konu gazetelerde çıkan haberlerin sürmanşet veya manşet şeklinde konularına bakılmıştır.

Tablo 4. Haberlerin İlk Sayfa İçerisindeki Konuları

GAZETELER	SÜRMANŞET	MANŞET	DİĞER	TOPLAM
YENİ ÇAĞ (K)	18	50	286	354
STAR (S)	38	43	164	245
CUMHURİYET (K)	0	32	213	245
HABERTÜRK (M)	1	31	208	240
SÖZCÜ (K)	13	48	146	207
YENİ AKİT (S)	20	47	130	197
YENİ ŞAFAK (S)	38	21	131	190
SABAH (S)	2	45	119	166
HÜRRİYET (M)	0	5	116	121
MİLLİ GAZETE (K)	15	7	40	62
TOPLAM	145	329	1553	2027

Tablo 4'e göre toplam tespit edilen 2027 haberin 145'i sürmanşetten, 329'u manşet kısmından ve 1553 adeti de ilk sayfanın sürmanşet ve manşet dışında kalan bölümlerinden yayımlanmıştır. Bu bulgulara göre Star ve Yeni Şafak gazeteleri 38'er sürmanşet haberi ile sürmanşet sıralamasında birinci sıradadırlar. Manşet sıralamasında da Yeniçağ gazetesi 50 haberle birinci sıradadır. Dolayısıyla Yeniçağ, Star, Yeni Akit ve Sözcü gazetelerinin niceliksel olarak diğer gazetelere göre Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi konusuna daha fazla önem affettikleri görülmüştür.

Tablo 5. Gazete Kategorilerine Göre Haber Konumu

GAZETELER	SÜRMANŞET	MANŞET	DİĞER	TOPLAM
SARI	98	156	544	798
MAVİ	1	36	324	361
KIRMIZI	46	137	685	868
TOPLAM	145	329	1553	2027

Tablo 5'te sarı, mavi ve kırmızı olarak kategorize edilen gazetelere göre haberlerin konuları tespit edilmiştir. Böylece, sarı renk olarak belirlenen AKP hükümetine yakın gazeteler sisteme değişikliğine yönelik süreçte bu konuyla ilgili 98 haberi sürmanşetten, 156 haberi manşetten ve 544 haberi birinci sayfanın diğer kısımlarından yayımlamıştır. Kırmızı renk olarak belirlenen muhalif gazetelerde ise konuya ilişkin 46 haber sürmanşetten, 137 haber manşetten ve 685 haber birinci sayfanın diğer kısımlarında yayımlanmıştır. Mavi renkli kategorideki gazetelerde ise toplamda 1 haber sürmanşetten, 36 haber manşetten ve 324 haber diğer kısımlardan yayımlanmıştır.

Tablo 5'te elde edilen sonuçlar ile 16 Nisan'da yapılan referandum sonuçları karşılaştırıldığında, anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Referandum sonucuna göre 'evet' görüşünde olan taraf kazanırken hükümete yakın gazetelerin konuya yönelik haberleri sürmanşet

ve manşet bölümlerinde daha fazla yayımlanmış olmaları bu ilişkiyi kanıtlamaktadır. Niceliksel açıdan muhalif gazetelerin sistem değişikliğine ve referandum sürecindeki tartışmalara daha fazla ehemmiyet verildiği görüldüğü de haberlerin sunumu ve konumu yönünden sarı kategorideki hükümete yakın gazetelerce ilgili konuya daha fazla ehemmiyet verildiği söylenebilir.

3.6.3. Haberlerin İçeriği

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçiş sürecinde ulusal basında yer alan haberlerin içerik analizleri yapılırken AKP hükümetinin yahut 'evet'çi olarak ifade edilen cephenin mensuplarınca verilen demeçler, miting konuşmaları, sisteme yönelik görüşlerini yahut muhalif kesime yönelik itham ve hedef almaları içeren haberler ve evet oyuna yönelik propaganda içeren haberler A kategorisi haberleri olarak belirlenmiştir. Buna karşılık referandumda 'hayır' propagandası yapan muhalif siyasi parti ve grupların demeçlerinin ve siyasi hamlelerinin yer aldığı haberler ve bu parti, grup ya da kişilerin karşı ithamları B kategorisi olarak değerlendirilmiştir. Sistemle yahut referandum süreciyle alakalı yorumsuz olarak yayımlanan haberler ise C kategorisi kapsamına alınmıştır. Kategorilerin sonuncusu olan D kategorisi ise 'tavsiye' niteliğinde, propaganda içermeyen konuşmaların yer aldığı ve çalışmamız boyunca sadece Temel Karamollaoğlu kaynaklı haberlerde rastlanılan içerik türüdür.

Tablo 6. Haber İçeriklerinin Gazetelere Göre Dağılımı

GAZETELER	A	B	C	D	TOPLAM
YENİ ÇAĞ (K)	72	253	29	0	354
STAR (S)	239	0	6	0	245
CUMHURİYET (K)	7	234	4	0	245
HABERTÜRK (M)	139	68	33	0	240
SÖZCÜ (K)	8	194	5	0	207
YENİ AKİT (S)	191	0	4	2	197
YENİ ŞAFAK (S)	185	0	5	0	190
SABAH (S)	162	0	4	0	166
HÜRRİYET (M)	63	42	16	0	121
MİLLİ GAZETE (K)	4	17	21	20	62
TOPLAM	1070	808	127	22	2027

Tablo 6'da görüleceği üzere ulusal basında A kategorisi haberleri konuya ilişkin toplam tespit edilen haberlerin yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Nitekim A kategorisi haberlerinin toplam haber içerisinde yaklaşık olarak % 52,8'lik bir yeri olduğu görülmektedir. İkinci sırada B kategorisi haberlerinin toplam haberler içerisinde yaklaşık % 39,9'lik bir dilime sahip olduğu, C kategorisinin yaklaşık %6,3 ve D kategorisi haberlerinin %1'lik bir yer tuttuğu tespit edilmektedir. Tablo 6 üzerinden çıkarılabilecek bir başka sonuç ise sarı kategoride yer alan hükümet yanlısı gazetelerin 'B' kategorisi haberlerine hiçbir şekilde yer vermediğidir. Dolayısıyla referandum sürecinde 'hayır' propagandasına Yeni Şafak, Sabah, Yeni Akit ve Star gazetelerinin hiç yer vermediği görülmektedir. Böylece hükümet destekçisi oldukları savı ispat olunmaktadır. Buna karşılık Cumhuriyet ve Sözcü gazetelerinde de A kategorisine oldukça az miktarda yer verildiği ve 'evet' propagandasına fırsat vermek istemedikleri görülmektedir. İlgili tablolara göre D türü haberlerin de tamamına yakını Milli Gazete'de yayınlanmıştır.

Tablo 7. Gazete ve Haber İçeriği Kategorilerine Göre Dağılım Rakamları

GAZETELER	A	B	C	D	TOPLAM
SARI	777	0	19	2	798
MAVİ	202	110	49	0	361
KIRMIZI	91	698	59	20	868
TOPLAM	1070	808	127	22	2027

Tablo 7’de gazete kategorileri ve haber içerikleri kategorilerinin karşılaştırılması imkânı bulunmaktadır. Bu tabloya göre A türü haberlerin % 38,3 oranıyla birlikte en çok sarı kategorideki gazetelerde yer aldığı tespit edilebilmektedir. Bununla birlikte B türü haberlerin de % 34,4 oranıyla en çok kırmızı kategorideki gazetelerde yer bulduğu söylenebilmektedir. Haber içeriklerinin kategorize edilerek yer aldığı tablolarda dikkati çeken bir başka nokta ise ‘mavi’ renk olarak belirlenen, liberal yaklaşımli gazetelerin A türü haberlere B türü haberlerine kıyasla çok daha fazla yer verdiğiidir. Bir başka ifadeyle Habertürk ve Hürriyet gazetelerinin toplamda 202 adet ve toplam haberler içerisinde %10 oranla A türü habere yer verirken 110 adet ve toplam haberler içerisinde % 5,4 oranla B türü habere yer vermiştir. Bu rakamlara göre Mavi kategorideki gazetelerin evet ve hayır propagandalarına, sistem tartışmalarındaki taraflara dengeli bir şekilde yer vermediği, sistemin değişikliğini olumlayan bir yaklaşımda olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne yönelik yapılan referandum ile Habertürk ve Hürriyet gazetelerinin haber içeriği noktasındaki sonuçları arasında da anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlemlenmiştir.

3.6.4. Siyasal Aktörlerin Haber Dağılımı

Gazetelerde yayımlanan haberlerin kurgulanmasında önemli unsurlardan biri de haber kaynaklarıdır. Gazeteler haberlerini kaynaklar üzerinden kurgulayarak okurlarına sunmaktadırlar. Türkiye’de siyasi lider ve aktörler, partilerin kurumsal kimliğinden daha fazla öne çıktığı için çalışmada haber kaynağı olarak siyasi partiler değil, siyasi aktörler seçilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin yürürlüğe girmesini destekleyen aktörler Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, dönemin başbakanı Binali Yıldırım, MHP Genel Başkanı Devlet Bahçeli, AKP ve MHP milletvekillerinin, Cumhurbaşkanı danışmanlarının dâhil edildiği ‘diğer evetçi siyasiler olarak belirlenmiştir. Sistemin onaylanmasını istemeyen aktörler ise CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu, MHP’den ihraç edilen Meral Akşener, Yusuf Halaçoğlu, Sinan Ogan ve Atilla Kaya gibi isimlerin olduğu ‘muhalif milliyetçiler’, CHP milletvekillerini ve diğer muhalif siyasetçileri kapsayan ‘diğer hayırcı siyasiler’ olarak belirlenmiştir. Bunların dışında ise akademisyenler, diğer sivil unsur ve Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve Türkiye Barolar Birliği (TBB) Başkanı Metin Feyzioğlu için de tespitler yapılmıştır.

Çalışmada aktörlerin demeçleri, miting konuşmaları, basın açıklamaları veya röportajları baz alınmıştır. Bu noktada aktörlerin referanduma yahut sistem değişikliğine yönelik hiçbir ifadesinin yer almadığı haberler kayda alınmamıştır. Buna karşılık siyasilerin miting konuşmalarının yayımlandığı haberler içerisinde sisteme yahut referanduma yönelik hiçbir ifade yer almasa da konuya ilişkin haberlere dahil edilmiştir. Ayrıca siyasilerin rakiplerine yönelik sistem tartışmalarına ilişkin itham, tenkit ve tezyif içeren açıklamaları da haberler arasında dâhil

edilmiştir. Bununla sisteme yönelik haberlerin ve tartışmaların hangi oranda ve ne derece sağlıklı yapıldığı edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 8. Aktörlerin Demeçlerinin Gazetelere Göre Dağılımı

GAZETELER	ERDOĞAN	YILDIRIM	BAHÇELİ	KILIÇDAROĞLU	MUH. MİLL.	D.EVETÇİ	D.HAYIRCI	DİĞER
SABAH (S)	49	56	8	0	0	8	0	21
YENİ ŞAFAK (S)	34	44	13	4	0	17	0	21
STAR (S)	44	57	11	0	0	24	1	17
YENİ AKİT (S)	44	50	15	2	0	24	2	16
HABERTÜRK (M)	38	54	22	53	1	19	13	1
HÜRRİYET (M)	25	23	10	36	0	4	2	3
SÖZCÜ (K)	7	6	2	23	29	5	36	26
CUMHURİYET (K)	5	5	5	45	9	2	34	41
MİLLÎ GAZETE (K)	2	1	1	1	0	0	24	1
YENİ ÇAĞ (K)	27	23	17	47	111	12	19	31
TOPLAM	275	319	104	211	150	115	131	178

Tablo 8’de gazetelere göre aktörlerin demeçlerine yer verilme rakamları görünmektedir. Tabloya göre ulusal basında demeç ve ifadelerine en çok yer verilen aktörün 319 adetle Binali Yıldırım olduğu tespit edilmektedir. 57 kez Binali Yıldırım’ın açıklamalarına yer veren Star gazetesinin, dönemin başbakanına en çok yer açan gazete olduğunu söylemek mümkündür. Bu süreçte sistem değişikliğine öncülük eden Recep Tayyip Erdoğan’ın ise toplamda 275 kez konuşmalarına yer verildiği görülmektedir. Tespitlere göre bu süreçte Sabah gazetesi 49 adet haber ile Recep Tayyip Erdoğan’ın açıklamasına en çok yer veren gazete olmuştur. Türk tipi Başkanlık sisteminin meclise getirilmesini talep eden ve sürecin başlamasını sağlayan Devlet Bahçeli’nin ifadelerine toplamda 104 kez yer verilmiştir. Devlet Bahçeli’nin açıklamalarına ulusal basında en çok yer veren gazete Habertürk olarak tespit edilmiştir. CHP Genel Başkanı ve ‘hayır’ cephesinin başrolündeki Kemal Kılıçdaroğlu’nun ise ulusal basında ilgili süreçte 211 kez açıklamasına yer verilmiştir. CHP Genel Başkanı’na en çok yer veren gazete ise 53 adetle yine Habertürk gazetesi olmuştur. Kemal Kılıçdaroğlu bu süreçte Star ve Sabah gazetelerinde kendisine hiç yer bulamazken Yeni Şafak ve Yeni Akit gazetelerinde de açıklamaları itham ve tezyifle karşılanmıştır. Nitekim mezkur gazetelerin B türünde hiçbir habere yer vermezken Kılıçdaroğlu’na yer vermiş olmaları bu durumu ispat eder niteliktedir. MHP’den anayasa değişikliği sürecinde ihraç edilen ‘muhalif milliyetçi’ grubun üyelerinin açıklamalarına 150 kez yer verildiği tespit edilmiştir. Sarı kategorideki hükümete yakın gazetelerde hiçbir şekilde yer bulamayan muhalif milliyetçi grup mensupları, kendi siyasi görüşlerine yakın olan Yeniçağ gazetesinde 111 kez yer bulabilmişlerdir. Yeniçağ gazetesinin de haber kaynakları içerisinde en çok ‘muhalif milliyetçi’ gruba yer vermesi bu ilişkiyi açıklamaktadır.

İçerisinde AKP ve MHP milletvekilleri ile Cumhurbaşkanı danışmanlarının yer aldığı ‘diğer evetçi’ siyasilere açıklamalarına 115 noktada yer verildiği görülürken içerisinde CHP, HDP milletvekilleri ve Saadet Partisi Genel Başkanı Temel Karamollaoğlu’nun yer aldığı ‘diğer hayırcı’ grubun açıklamalarına ise 131 noktada yer verilmiştir. Ayrıca içerisinde Metin Feyzioğlu, Sabih Kanadoğlu, İlker Başbuğ gibi isimlerin, 15 Temmuz gazilerinin, vatandaşların, futbolcuların, sanatçıların, yazar ve akademisyenlerin olduğu ‘diğer’ grubunda ise toplam 178 açıklama tespit edilmiştir. Türkiye Barolar Birliği Başkanı Metin Feyzioğlu’nun açıklamalarına da toplamda 19 kez olmak üzere sadece muhalif kırmızı kategori gazetelerinde rastlanılmıştır.

Tablo 9. Gazete Kategorilerine Göre Aktörlerin Demeç Dağılımları

GAZETELER	ERDOĞAN	YILDIRIM	BAHÇELİ	D.EVET	KILIÇDA	MUH. MİLL	D.HAYIR	DiĞER
SARI	171	207	47	73	6	0	3	75
MAVİ	63	77	32	23	89	1	15	4
KIRMIZI	41	35	25	19	116	149	113	99
TOPLAM	275	319	104	115	211	150	131	178

Gazetelerin siyasi görüşlerine göre kategorize edilerek yapılan tabloya göre sarı kategorideki hükümete destek veren gazeteler siyasi görüşlerine paralel olarak en çok ‘evet’ propagandası yapan siyasi aktörlere yer vermişlerdir. Buna karşılık hayır cephesindeki aktörlere çok az yer vermiştir. Bu haberler ise itham ve tezyif amaçlı olarak yayımlanmıştır. Sarı kategori gazetelerine yönelik bu sonuçlar, haber türünde B kategorisine hiç yer vermeme sonucuyla uyusmaktadır.

Hayır propagandasına destek veren kırmızı kategori gazeteleri ise en çok Kılıçdaroğlu, muhalif milliyetçiler ve diğer hayırcı siyasetçilere yer vererek referandum sürecinde seçmeni etkilemeye çalışmıştır. Fakat kırmızı kategori gazeteleri evet propagandası yapan aktörlere oldukça fazla yer vermiştir.

Mavi kategori gazeteleri olan Habertürk ve Hürriyet, referandum sürecinde evet yönünde haberlere ağırlık vermesine paralel olarak bu çizgideki aktörlere daha fazla yer vermiştir.

3.6.5. Haber İçeriklerinde Sık Kullanılan Kelimeler

Haber içeriklerinde yeni hükümet sistemin anlatılmasında önem taşıyan parametrelerden biri de belirli kelimelerin kullanım sıklığıdır. Kelimelerin kullanım sıklıkları, sistem tartışmalarına ve referandum sürecine yönelik haberlerin yönünü tespit etmede önemli bir göstergedir.

Tablo 10. Gazetelerde Referandum Sürecinde En Sık Kullanılan Kelimeler

GAZETELER	Referandum	Anayasa Değişikliği	Evete	Hayır	Cb Sistemi	Cb Hükümet Sistemi	Başkanlık
SABAH (S)	54	33	139	53	14	7	11

YENİ ŞAFAK (S)	104	20	171	40	14	6	7
STAR (S)	60	37	161	101	46	1	8
YENİ AKİT (S)	78	44	137	96	21	8	8
HABERTÜRK (M)	82	43	129	129	17	3	11
HÜRRİYET (M)	45	31	51	56	2	0	5
SÖZCÜ (K)	77	17	171	223	7	0	53
CUMHURİYET (K)	143	93	116	325	2	0	17
MİLLİ GAZETE (K)	45	23	26	22	4	2	14
YENİ ÇAĞ (K)	138	77	102	167	2	0	33
TOPLAM	826	418	1203	1212	129	27	167

Tablo 10'a göre 01 Ocak 2017 ile 15 Nisan 2017 tarihleri arasında içerik analizine tabi tuttuğumuz gazetelerin sistem değişikliğine ve referandum sürecine yönelik haberlerinde toplamda en çok 1212 adet ile 'hayır' kelimesi kullanılmıştır. Bununla birlikte ikinci olarak en çok 1203 adetle 'evet' kelimesine yer verilmiştir.

Tablo 10'da dikkat çekici bir başka nokta ise yeni hükümet sisteminin ismi olan 'Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi' ifadesi 27 kez kullanılarak belirlenen kelimeler arasında en alt sırada yer alırken 'Cumhurbaşkanlığı Sistemi' ifadesine de 129 kez yer verilmiştir. Öte yandan sistemin gerçek ismi ve karşılığı olmayan 'başkanlık' ifadesi 167 kez kullanılmıştır. Hürriyet, Sözcü, Cumhuriyet ve Yeniçağ gazetelerinin ise 'Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi' ifadesine hiç yer vermedikleri dikkat çekici sonuçlardan biridir. Sistem tartışmalarına yönelik yapılan haberlerde 'referandum' kelimesinin daha sık kullanılması ile tartışma sürecinin seçimle bağdaştırılarak bir rekabet ortamına yol açmasının amaçlandığı görülmektedir.

Tablo 11. Gazete Kategorilerine Göre Kelimelerin Kullanımı

	Referandum	Anayasa Değişikliği	Evet	Hayır	Cb Sistemi	Cb Hükümet Sistemi	Başkanlık
SARI	296	134	608	290	95	22	34
MAVİ	127	74	180	185	19	3	16
KIRMIZI	403	210	415	737	15	2	117
TOPLAM	826	418	1203	1212	129	27	167

Tablo 11'de gazete kategorilerine göre kelimelerin ve ifadelerin kullanım rakamları verilmiştir. Bu tabloya göre kırmızı kategori gazetelerinin Cumhurbaşkanlığı Sistemi veya Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ifadesinden ziyade başkanlık ifadesini kullanarak haberlerini sunduğu görülmektedir. Buna mukabil sarı kategori gazeteleri sistemin gerçek isimlerini, başkanlık ifadesine nispetle daha çok tercih ettikleri tespit edilebilmektedir.

Evet ve hayır kelimelerinin kullanım dağılımına bakıldığında ise kategorilerine uygun olarak sarı kategorinin 'evet' kelimesini, kırmızı kategorinin ise 'hayır' kelimesini daha çok kullandığı gözlemlenmiştir. Öte yandan B türü habere hiçbir şekilde yer vermeyen sarı kategori gazetelerinde 290 kez hayır kelimesi kullanılmıştır. Bu sonuç, konuyla ilgili haberlerde 'hayır' propagandası yapan aktörlere karşı ciddi bir tenkit, tezyif ve tahkirin yapıldığının bir başka

ispatıdır. Aynı şekilde kırmızı kategoride yapılan konuya ilişkin haberlerde 415 adet ‘evet’ kelimesinin kullanılması da ‘evet’ propagandasına karşı yapılan tenkit ve ithamların ne derece fazla olduğunu göstermektedir. Bu durum sistem tartışmalarının sağlıklı bir şekilde, gerçek mahiyetinin ortaya koyularak yapılamadığının bir başka göstergesi olmuştur.

Tablo 11’e göre Mavi kategoride ise ‘evet’ ve ‘hayır’ kelimeleri ile sistemin gerçek ismi ile başkanlık ifadesinin de birbirine yakın oranda dağıldığı görülmektedir. Referandum sürecine ve sistem değişikliğine ilişkin haberlerde darbe, darbeci, terör, terörist, terör örgütleri, 15 Temmuz gibi ifadelerle birlikte FETÖ, PKK, PYD gibi terör örgütlerinin isimlerinin de sıkça zikredildiği görülmüştür. Sistem değişikliği konusunda seçmeni ikna sürecinde ‘evet’ propagandası yapan siyasi aktörler bu kelimeleri pek çok kez kullanmayı tercih etmişlerdir.

Tablo 12. Gazetelere Göre Darbe, Terör, 15 Temmuz Kelimeleri ve Terör Örgütlerinin İsimlerinin Kullanımı

GAZETELER	Darbe vs	Terör vs	15. Temmuz	Fetö-Pkk vb
SABAH (S)	13	25	18	32
YENİ ŞAFAK (S)	18	10	8	11
STAR (S)	22	7	25	38
YENİ AKİT (S)	19	22	14	46
HABERTÜRK (M)	9	0	0	0
HÜRRİYET (M)	3	3	3	8
SÖZCÜ (K)	1	12	0	5
CUMHURİYET (K)	1	11	0	2
MİLLİ GAZETE (K)	0	0	0	0
YENİ ÇAĞ (K)	0	1	0	6
TOPLAM	86	91	68	148

Tablo 12, referandum sürecinde yeni hükümet sistemi tartışmalarının hangi boyutlarda yapıldığına dair önemli ipuçları veren bir tablodur. Türkiye’de yeni hükümet sisteminin tekrar gündeme gelmesi ve meclise taşınması 15 Temmuz 2016 FETÖ Kalkışmasından sonra gerçekleştiği dikkate alındığında Tablo 12’nin mahiyeti daha anlaşılır hale gelmektedir.

Tablo 12’de çalışma için seçilen 10 gazetede, FETÖ, PKK, Pennsylvania, Kandil gibi terör örgütlerinin isimleri ve onların liderlerine çağrışım yapan ifadeler 148 haberde kullanılmıştır. Ayrıca ‘terör’ ve ‘terör örgütleri’ yahut ‘terörle mücadele’ gibi ifadeler ise toplamda 91 haberde en az birer kez yer almıştır. Öte yandan bu süreçte ‘darbe’ veya ‘darbeci’ gibi ifadeler 86 noktada yer alırken, 68 haberde de en az birer kez ‘15 Temmuz’ ifadesi kullanılmıştır.

Tablo 13. Gazete Kategorilerine Göre Darbe, Terör, 15 Temmuz Kelimeleri Ve Terör Örgütlerinin İsimlerinin Kullanımı

	Darbe vs	Terör vs	15. Temmuz	Fetö-Pkk vb
SARI	72	64	65	127
MAVİ	12	3	3	8
KIRMIZI	2	24	0	13
TOPLAM	86	91	68	148

Tablo 13'ün sonuçlarına göre sarı kategorideki gazetelerin 'darbe', 'terör', '15 Temmuz' ve 'FETÖ-PKK' benzeri ifadeleri en çok kullanan gazeteler olduğu görülmüştür. 15 Temmuz'dan sonra terörle mücadele politikasında silahlı ve fiziki mücadelesini yoğunlaştıran AKP hükümeti, bu durumu ve terör tehditlerini sistem tartışmalarında bir ikna aracı olarak kullanmıştır. Nitekim sarı kategoride kullanılan ifadelerin yoğunluğu buna delalet etmiştir. Sabah, Star, Yeni Şafak ve Yeni Akit gazeteleri bu ikna sürecinde önemli bir aracılık görevi üstlenmiştir. Üstelik bu süreçte 'hayır' propagandası yapan aktörlerin terör örgütleriyle aynı safta olduğu yönündeki ağır ithamlara pek çok kez yer vermişlerdir.

3.6.6. Haber İçeriklerinde Öne Çıkan Argümanlar

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin oylanacağı referandum sürecinde yapılan tartışmalarda sistemin onaylanmasını ve reddedilmesini isteyen taraflar karşılıklı olarak argümanlar geliştirmişlerdir. Bu argümanlar, seçmeni ikna etme çabalarında önemli rol oynamıştır. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin yönetim metodunu değiştiren bu önemli hadiseye yönelik tarafların kullandıkları argümanların tespiti, tarafların sisteme yönelik beklentileri ve endişelerinin neler olduğunu ortaya koymak açısından önemlidir. Argümanların tespitinde 2 ayrı tablo oluşturulmuştur. Bu tabloların ilkinde sarı ve mavi kategori gazetelerinde Cumhuriyet'in ve 'evet' propagandası yapan tarafın öne çıkan argümanları tespit edilirken, diğer tabloda kırmızı ve yine mavi kategori gazetelerinin 'hayır' propagandası yapan tarafın öne çıkan argümanları tespit edilmiştir. Nitekim yukarıda ilgili bölümde belirtildiği üzere, sarı kategori gazeteleri B türü haberlere hiç yer vermemişler ve böylece bu yönde kullanılan argümanlara da yer açmamışlardır.

Tablo 14. Sarı ve Mavi Kategoride Öne Çıkan 'Evet' Propagandasının Argümanları

	SABAH (S)	STAR (S)	YENİ ŞAFAK (S)	YENİ AKİT (S)	HÜRRİYET (M)	HABERTÜRK (M)	TOPLAM
İstikrar	13	9	5	5	1	8	41
Çift Başlılık Kalkacak	7	5	7	5	2	10	36
Vesayet Bitecek	11	5	4	8	0	1	28
Terör Bitecek	4	4	4	4	1	1	18
Darbeler Bitecek	5	3	3	2	1	2	16
Güçlü Yönetim	6	4	0	2	1	3	16
18 Yaş Övgüsü	4	4	4	4	0	2	16
Güçlü Türkiye	5	4	4	2	0	0	15
Millet İktidarı	3	3	0	5	1	1	13
Krizler Bitecek	6	2	0	3	0	0	11
Kuvvetler Ayrılığı	5	2	0	1	1	0	9
Güçlü Meclis	5	3	0	1	0	1	9
Koalisyonlar Bitecek	2	1	0	2	0	0	5

Tablo 14’te görüleceği üzere Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin geçmesini isteyen tarafın en çok kullandığı argüman ‘istikrar’ vurgusu olmuştur. AKP’nin hemen her seçimde en büyük vurgusu olan istikrar kavramı, yeni hükümet sisteminin onaylanmasında da önemli bir yer tutmuştur. 01 Ocak 2017 ile 15 Nisan 2017 arasında yapılan sistem değişikliği tartışmalarında özellikle Recep Tayyip Erdoğan ve Binali Yıldırım’ın kullandığı istikrar vurgusu ile yeni sistemle birlikte erken seçimlerin olmayacağı, gensoru ile hükümetlerin düşürülemeyeceği, iktidara gelen hükümetlerin herhangi bir kesintiyle karşı karşıya kalmayarak yönetimde istikrarın sağlanacağı mesajı verilmiştir.

Sistemin olumlanmasına ilişkin olarak en çok tercih edilen ikinci argüman çift başlılığın ortadan kalkması konusudur. Bu mesajla bir yönetimde hem başbakan hem cumhurbaşkanı olmasının yönetimi hantallaştırdığı ve hükümet ile cumhurbaşkanının farklı siyasi görüşe mensup olmaları durumunda yönetim krizlerinin ortaya çıktığı vurgulanmıştır.

Türkiye’de yaklaşık 18 yıldır iktidarda olan, ilk yıllarında askeri vesayet anlayışıyla mücadele etmiş olan Recep Tayyip Erdoğan öncülüğündeki AKP hükümetlerinin, hemen her seçim kampanyasında kullandığı argümanlardan birine sistem değişikliği tartışmalarında da tekrar başvurmuştur: ‘vesayet bitecek’. Çalışma evreni içerisinde 28 noktada tespit edilen bu mesajla, 15 Temmuz Kalkışmasından sonraki süreçte dini grupların ve askeri cuntaların vesayet anlayışına karşı toplumda hassasiyet geliştiren AKP, bu hassasiyetten referandumda da istifade etmek istemiştir. Vesayet rejimlerinin sonunun geldiği vurgusuyla ilişkili olarak sık kullanılan diğer bir argüman ise ulusal basında ele aldığımız 10 gazetede 16 noktada vurgulandığı tespit edilen ‘darbeler bitecek’ ifadesidir.

Sistem tartışmaları sürecinde yeni sistemin kesin çözüm olacağı konulardan birisinin de ‘terör’ olacağı iddiası incelenen gazetelerde 18 noktada yer almıştır. Uzun yıllardır mücadele verilen terör sorunu Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin ve toplumunun en büyük hassasiyet alanlarından biridir. Son yıllarda terörle mücadelede etkinliği artıran AKP hükümeti, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ni bu noktada referans göstermiştir. Sistemin istikrar sağlayacağı yönündeki argümanlara ek olarak ‘güçlü yönetim’ argümanının sık kullanıldığı Tablo 14’te görülmektedir. Ayrıca ‘güçlü yürütme’ veya ‘güçlü iktidar’ ifadeleri ‘güçlü yönetim’ kapsamında değerlendirilmiştir. Siyasi aktörler tarafından, yeni hükümet sisteminin güçlü bir yönetimi sağlaması ile hükümetin hızlı kararlar alarak sorunlarla daha iyi mücadele edebilmesi, istikrarın sağlanmasıyla birlikte mücadelenin süreklilik arz etmesi beklentileri seçmene aktarılmıştır.

Referandum sürecinde sistemin değişikliğini isteyen aktörlerce en çok zikredilen konulardan birisi de milletvekili olma yaşının 25’ten 18’e düşürülmesi yönündeki değişiklik maddesidir. Milletvekili yaşının 18’e düşürülmesinin hükümet sisteminde belirleyici bir rolü bulunmamaktadır. Fakat sistem değişikliği tartışmalarında bu değişiklik geniş yer tutmuştur. Özellikle Recep Tayyip Erdoğan’ın 15 Temmuz 2016 gecesi gençlerin tanklara karşı durduğunu, dolayısıyla gençlerin milleti temsil etmeye yetkili olabileceğini dile getirerek eleştirilere verdiği cevaplar sarı kategori gazetelerinde geniş yer tutmuştur. Tablo 14’te görüleceği üzere, milletvekili yaşının 18’e düşürülmesi konusundaki olumlu ifadeler 16 noktada okuyucuya aktarılmıştır.

Tablo 14'e göre sistem değişikliğinin gerçekleşmesini isteyen aktörlerin en çok dile getirdiği argümanlardan biri de 'millet iktidarı' konusu olmuştur. Bu ifade esasında 'hayır' propagandası yapan aktörlere cevaben kullanılmıştır. Hayır propagandası yapan aktörlerin çokça dile getirdiği 'tek adamlık', 'otoriterlik' gibi argümanlara cevap olarak halkın seçtiği bir başkanın tek adam olamayacağı, milletin böyle bir durumda başkandan hesap soracağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla yeni sistemin millet iktidarına yol açacağı mesajı verilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nde parlamentonun rolüne yönelik olarak tarafların karşılıklı olarak meclisin zayıflayacağı ya da tam aksine güçleneceği yönünde argümanlar kullandığı tespit edilmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ni getiren anayasa değişikliği ile parlamentoda milletvekili sayısının 550'den 600'e çıkarılıyor olması bu argümanın referansını teşkil etmiştir.

Yeni hükümet sisteminde meclisin zayıf kalması ihtimaline paralel olarak 'kuvvetler ayrılığı' tartışması da kaçınılmaz olmuştur. Sistem değişikliğini destekleyen siyasi aktörlerin yeni sistemde tam bir kuvvetler ayrılığı olacağı noktasındaki açıklamaları da sarı ve mavi kategori gazetelerinde 9 noktada yer almıştır. Öte yandan referandum tartışmalarında 'evet' propagandası yapan siyasi aktörler, getirilen değişiklikte 'fesih' değil 'seçimleri yenileme' yetkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Sistem değişikliğini arzulayan aktörler, yeni hükümet sisteminde Cumhurbaşkanı'na ve meclisin beşte üç çoğunluğuna verilen seçimleri yenileme yetkisinin sistem krizlerini çözmeye yönelik olduğunu iddia etmişlerdir. Bu görüşe paralel olarak yeni sistemle siyasi ve hatta ekonomik krizlerin biteceğini vurgulamışlardır. Tablo 14'e göre de 'krizler bitecek' ifadesi sistem değişikliğine yönelik yapılan propagandalarda ve demeçlerde önemli bir yer tutan argümanlardan olmuştur.

Ulusal basında yer alan 10 gazete üzerinden yapılan incelemede sistem değişikliğini arzulayan siyasi aktörlerin kullandığı tüm argümanların 'istikrarlı yönetim' argümanına endekli olduğu görülmektedir. Yönetimin hiçbir şekilde kesintiye uğramayacağı ve güçlü bir yönetimin sergileneceği beklentisi tüm argümanların içerisinde mündemiç olarak seçmene ve rakiplere arz edilmiştir. Bu durum başta da belirtildiği üzere 15 Temmuz Kalkışmasının etkileri ve Türkiye'nin bölgesel olarak sınırlarında güçlü bir mücadele vermesi gerekliliği ile yakından ilgilidir.

Tablo 15. Kırmızı ve Sarı Kategori Gazetelerinde Öne Çıkan ‘Hayır’ Propagandasının Argümanları

	SÖZCÜ (K)	YENİÇAĞ (K)	CUMHURİYET (K)	MİLLİ GAZETE (K)	HÜRRIYET (M)	HABERTÜRK (M)	TOPLAM
Tek Adam	21	16	43	0	13	14	107
Rejim Değişikliği	5	14	9	0	4	5	37
Kutuplaşma	2	9	1	9	0	0	21
Denetim Mekanizması Yok	2	5	2	4	2	2	17
Fesih Yetkisi Eleştirisi	2	7	1	2	0	5	17
Diktatörlük-Otoriterlik	1	3	10	0	1	0	15
Kuvvetler Birliği	2	4	3	4	0	0	13
Eyalet-Federasyon	4	6	0	0	1	0	11
Meclis Zayıflıyor	2	4	2	1	0	0	9
Partili Cb Eleştirisi	2	3	2	1	0	0	8
Parti Devleti	1	1	2	0	1	2	7
Kararname Eleştirisi	1	2	1	0	2	0	6
18 Yaş Eleştirisi	1	1	2	0	0	0	4

Tablo 15’te sistem değişikliğinin gerçekleşmemesi yönünde irade beyan eden siyasi aktörlerin kırmızı ve mavi kategori gazetelerinde yer verilen argümanların rakamları verilmiştir. Sistem değişikliğinin vatandaşça reddedilmesi yönünde gayret gösteren aktörler ağırlıklı olarak CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu ve MHP’den ihraç edilen muhalif milliyetçi gruptur. Muhalif aktörlerin sistem tartışmalarında en çok kullandığı argüman ise ‘tek adamlık’ olmuştur. Mezkur aktörlerin ‘tek adamlık’ ifadesiyle getirilmek istenen hükümet sisteminde genel olarak yönetimin tek bir kişinin yani cumhurbaşkanının keyfine bırakılacağı, cumhurbaşkanı seçilen kişinin hiçbir fren mekanizmasıyla karşılaşmayarak istediği kararları alacağı, tek başına ülkenin ve toplumun kaderini belirleyeceği ifade edilmek istenmiştir. Ayrıca tek adam yönetiminin demokrasinin uygulanmasına engel olacağı, bu yönetimle toplumun farklı kesimlerinin temsilinin mümkün olmayacağı endişeleri seçmene ve rakiplere aktarılmıştır.

Muhalif aktörlerin sistem tartışmalarında en çok başvurduğu ikinci argüman ise ‘rejim değişikliği’ vurgusudur. Rejim değişikliğine yönelik açıklamalarda Mustafa Kemal Atatürk’ün kurduğu cumhuriyet rejiminin sona ereceğine, cumhuriyetin kazanımlarının yok edileceğine yönelik beyanatlar verilmiştir. Esasında bu ifadelerle, seçmene cumhuriyet rejiminin tehdit altında olduğu ve ‘hayır’ oylarıyla rejime sahip çıkılması gerektiği mesajı verilmek istenmiştir.

Sistem değişikliğinin ülkeye zarar vereceğini düşünen muhalif aktörlerin bir başka endişesi ‘kutuplaşma’ olmuştur. Hem seçim sürecinde Recep Tayyip Erdoğan ve diğer ‘evet’ propagandası yapan aktörlerin ‘hayır’ propagandası yapan aktörlere yönelik itham ve tezyif içeren açıklamaları hem de yeni sistemde seçimi kazanan tarafın her şeyi kazanacağı düşüncesi bu yöndeki beyanlara

başvurulması gerekliliğini doğurmuştur. Özellikle D türü haber olarak tasnif ettiğimiz Temel Karamollaoğlu'nun tavsiye niteliğindeki açıklamalarında bu kaygıya sıkça başvurulmuştur.

Muhafif aktörlerce sisteme yönelik eleştirilerde en çok başvuru bir başka argüman denetim mekanizmasına ve denge-fren sistemine ilişkindir. Denetim mekanizmasının olmadığı yönündeki açıklamalar Tablo 19'a göre 17 noktada tespit edilmiştir. Bu ifadeyle cumhurbaşkanının yetkilerini sınırlandıracak, cumhurbaşkanına karşı zorlayıcı bir etkide bulunacak herhangi bir unsurun bulunmayışı vurgulanmak istenmiştir.

Yeni hükümet sistemi ile birlikte diktatörlüğün veya otoriter bir yönetimin ortaya çıkacağı iddiası muhalif aktörlerin fazlaca kullandığı argümanlardan biridir. Diktatörlük argümanına ilişkin olarak dikkat çeken örneklerden biri 29 Ocak 2017 tarihli Cumhuriyet gazetesinin manşet haberidir. 'Bu kadar yetki diktatör yapar' başlıklı haberde 18 baro başkanının ortak açıklamasına yer verilmiştir. Diktatörlük kuvvetlerin yürütmede birleşmesi, yürütme kuvvetini elinde bulunduranların hem kanun koyması hem de kendi koyduğu kanunların yürütülmesini sağlamak anlamına gelmektedir (Gözler, 2009: 85). Bu anlamda muhalif aktörler cumhurbaşkanı seçilecek kişinin tüm yetkileri elinde bulundurarak keyfi bir yönetim sergileyeceği iddiasında bulunmuşlardır. Bu durumu 'diktatörlük gelecek' mesajıyla sert bir yaklaşımla seçmene aktarmışlardır.

Diktatörlük iddiasına paralel olarak muhalif siyasi aktörler yeni sistemle birlikte 'kuvvetler birliği'nin gerçekleşeceğine yönelik bir argümanı daha kullanmışlardır. Sarı ve mavi kategori gazetelerinde 13 noktada dile getirildiği tespit edilen kuvvetler birliği argümanı tek adamlık ve diktatörlük argümanlarıyla ilişkilidir.

Yasama, yürütme ve hatta yargı gücünün cumhurbaşkanında birleşeceğine yönelik açıklamalara 'evet' propagandası yapan aktörler, milletin seçtiği bir kişinin diktatör veya tek adam olamayacağı yönünde açıklamaları ile cevap vermiştir. Anayasa değişikliğine göre yasama yetkisinin cumhurbaşkanına verileceğine dair herhangi bir ibare bulunmamaktadır. Fakat cumhurbaşkanının yüksek yargı organlarına belirli bir oranda yapacağı atamaların kuvvetler birliği tartışmalarının merkezinde yer almıştır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne yönelik bir başka endişe konusu ise 'eyalet ya da federasyon yönetimi' olmuştur. Muhafif aktörlerin başkanlık sisteminin 'eyalet' yönetimi getirdiğine ve AKP'nin eyalet sistemini getirme niyetinde olduğuna dair açıklamalarına sarı ve mavi kategori gazetelerinde 11 noktada yer verildiği görülmüştür. İlgili anayasa değişikliğinde ise eyalet yönetimi ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. 16 Nisan'a yakın bir süreçte hız kazanan eyalet tartışmalarının asıl nedeni Cumhurbaşkanının Danışmanı olan Şükrü Karatepe'nin eyalet sisteminin düşünülebileceği yönündeki açıklamalarıdır. Eyalet sistemi konusundaki eleştirel açıklamalara ise milliyetçi bir çizgiye sahip olan Sözcü ve Yeniçağ gazetelerinde daha fazla yer verildiği görülmüştür.

Evet propagandası yapan siyasi aktörlerin 'güçlü meclis' argümanına karşılık muhalif aktörler meclisin zayıflayacağı yönünde beyanlar vermişlerdir. Sarı ve mavi kategori gazetelerinde toplamda 9 noktada yer aldığı tespit edilen 'meclis zayıflıyor' mesajı ile cumhurbaşkanının meclis karşısında güçleneceği ve meclis üyelerinin temsil noktasında bir öneminin kalmayacağı vurgulanmaya çalışılmıştır.

Partili cumhurbaşkanlığı ve parti devleti eleştirileri ise yine muhalif aktörlerin önemli bir argümanı olmuştur. İncelenen gazetelerde yeni hükümet sisteminin halk tarafından onanması durumunda cumhurbaşkanının tarafsız olmayacağı ve sistemin parti devleti anlayışına evrileceği vurgusuna toplamda 15 kez yer verilmiştir.

Referandum sürecinde sistem tartışmalarında bir başka konu ise cumhurbaşkanına kararname çıkarma yetkisinin verilmesidir. Parlamenter sistemde Kanun Hükmünde Kararname çıkarma yetkisi Bakanlar Kuruluna aitken, yeni hükümet sistemiyle Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi adı altında bu yetki cumhurbaşkanına tanınmıştır. Muhalif aktörler cumhurbaşkanının keyfi kararlar alabileceğini, Anayasa Mahkemesi'ne yaptığı atamalar nedeniyle bu kararnamelerin anayasal denetiminin zayıf olacağını ifade eden açıklamalarda bulunmuşlardır. Sistem değişikliğini isteyen aktörler Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin yürütmenin hızlı karar almasını sağlayacağını ifade ederek bu konuyu savunmuşlardır.

Tablo 15'e göre son olarak sarı ve mavi kategori gazeteleri içerisinde 4 noktada tespit edilen milletvekili yaşının 18'e düşürülmesine yönelik eleştiriler yer almıştır. Bu konu hükümet sisteminde belirleyici olmamasına rağmen tartışmalarda yer almıştır. 18 yaşında bir gencin henüz temsil kabiliyetine sahip olamayacağını ifade eden muhalifler, gençlerin ülke ekonomisi üzerindeki rolüne ilişkin eleştirilerde bulunmuşlardır.

Gazetelerin referandum sürecinde sistem tartışmalarına yönelik yaptığı haberlerin kategori rakamlarından yola çıkarak kesin çizgilerle siyasi görüşlere yakınlık gösterdiklerini tespit etmiştik. Gazeteler sadece yaptıkları haber sayıları üzerinden değil haber içerikleri açısından da net bir şekilde ayrılmıştır. Buradan hareketle referandum sürecinde gazetelerin inisiyatif olarak siyasi aktörlere nazaran seçmeni duygusal olarak daha fazla etkileme becerisi gösterdikleri söylenebilir. Her gazetenin yakınlık gösterdiği siyasi tarafa yönelik daha fazla haber yaptığı, karşı siyasi tutumdaki aktörlere yer verilmediği, hatta zaman zaman hedef alındığı, herhangi bir siyasi tarafa doğrudan bir yakınlık göstermeyen gazetelerin bu süreçte daha dengeli bir haber politikası izlediği fakat iktidar partisi aktörlerine söylem ve görsel olarak daha fazla alan açtıkları araştırma bulgularına bakılarak söylenebilir.

4. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, ülkemizde uzun yıllardır uygulanan parlamenter sistemin dinamiklerini birçok yönüyle ortadan kaldırarak Türkiye'de yasama-yürütme ilişkisini önemli bir boyutta değiştirmiştir. Bu değişiklik süreci ise önemli tartışmalara sahne olmuştur. Yeni hükümet sistemine yönelik hadiselerin, tartışmaların ve demeçlerin aktarılmasında da ulusal basın organları önemli bir rol oynamıştır. İletişim araçlarının kitleselleşmesi nedeniyle medya ve basın organları giderek propaganda araçlarına dönüşmeye başlamışlardır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi konusu da Türkiye'de ulusal gazeteler için son derece önem arz etmiştir. Nitekim hem 16 Nisan 2017 referandumu öncesi dönemde Türkiye'de sistem tartışmalarının seçmene aktarılmasında gazetelerin yönlendirici etkileri olmuştur. Haber sayısı verilerine göre 2017 referandumu sürecinde konuya ilişkin olarak 354 haber ile Yeniçağ gazetesinin en çok haber yapan gazete olduğu tespit edilmiştir.

Sistem değişikliğine ilişkin haberlerde referandum sürecinde en mutedil gazete olarak Milli Gazete dikkat çekmiştir. Milli Gazete’de her ne kadar Saadet Partisi Genel Başkanı Temel Karamollaoğlu’nun açıklamalarına sıkça yer verilip diğer liderlere yer verilmemesine rağmen haber sayısı ve sistem değişikliğine yönelik tutumlarda daha geri planda kalmıştır. Referandum süreci boyunca sistem değişikliği ile alakalı yalnızca 62 haber yapan Milli Gazete, en çok tarafsız ve tavsiye niteliğinde haberlere yer vermiştir.

İçerik analizi sonucunda, Sarı kategori gazetelerinin muhalefet kanadındaki açıklama, değerlendirme ve demeçlere hiçbir şekilde yer vermediği, buna ek olarak muhalif durumundaki siyasi aktörlere karşı tezyif ve tahkir barındıran pek çok haber yayınladıkları görülmüştür. Öte yandan Kırmızı kategori gazeteleri en çok B türü haberlere yer vermesine karşılık özellikle referandum sürecinde az da olsa sistem değişikliğini isteyen aktörlere yer vermiştir.

Referandum sonuçlarına göre % 51,18 oranında ‘evet’ oyunun üstün gelmesi ile bu süreçte evet kampanyası yürüten aktörlere ulusal basında % 54, 7 oranında yer açılması arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buradan hareketle toplam oyların yarısından biraz fazlası ile Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne geçilecek olmasında ulusal basının tutumunun belirleyici bir unsur olduğunu düşündürmüştür. Ayrıca referandum sürecinde parlamenter sistemin son başbakanı Binali Yıldırım’ın da en çok çaba sarf eden aktör olduğu da dikkat çekici bir bulgudur.

Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi üzerine siyasi aktörlerce seçmen karşısında sağlıklı bir tartışma yapılabilmiş midir sorusuna cevap arayan bu içerik analizi çalışmasında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi konusuna ulusal basının ehemmiyet vermesinin yanında gazetelerin haberlerin sunumundaki gösterdikleri tutumlar sistemin onaylanması konusunda belirleyici olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu süreçte Star, Yeni Şafak, Sabah ve Yeni Akit gazetelerinin sistem değişikliğinin onaylanmasını isteyen siyasi aktörlerin; Cumhuriyet, Sözcü, Milli Gazete ve Yeniçağ gazetelerinin de muhalif aktörlerin propaganda aracı olarak rol üstlendikleri görülmüştür. Böylece çalışmanın başında gazeteler için yapılan kategorik değerlendirme ile araştırma sonuçları bağdaşmıştır. Gazetelerin rakip olarak gördükleri siyasi aktörlerin haberlerine, propagandalarına, kullandığı argümanlara neredeyse hiçbir şekilde yer vermemiş olmaları ve buna karşılık destekledikleri aktörlere ve görüşlere çok geniş bir şekilde yer vermeleri bu durumun en önemli göstergesi olmuştur.

Türkiye’de gazetelerin bu denli kutuplaşmış olması ve rakip olarak görülen aktörlere hiçbir şekilde alan açılmaması, sistem tartışmalarının sağlıklı bir şekilde yapılıp yapılmadığı konusunda önemli bir ipucu olmuştur. Sisteme yönelik tartışmalar ve bu tartışmalarda kullanılan argümanların seçmene sağlıklı bir şekilde aktarılmasının yolu kitle iletişim araçlarının tutumundan geçmektedir. Çalışma kapsamında ele alınan ulusal gazetelerin Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi konusunda sağlıklı bir yaklaşım içerisinde olmadıkları ve sağlıklı bir tartışma alanı yaratmadıkları görülmüştür.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne yönelik haberlerde önemli parametrelerden biri de siyasal aktörlerin ön plana çıkardığı argümanlardır. Sistem tartışmalarında siyasilerin hangi argümanları ön plana çıkardıkları, tartışmaların sağlıklı bir şekilde seçmene aktarılıp aktarılmadığını ortaya koymak açısından önem arz etmiştir. Seçim süreçlerinde kullanılan argümanlar seçmeni ikna etmeye yönelik propagandaların da temel taşlarını oluşturmuştur.



Sistemin teknik konularına yönelik argümanların yanında her iki tarafın da gerçekçi olmayan, duygusal argümanlara başvurduğu görülmüştür. Muhalif aktörlerin bir hükümet sistemi değişikliği karşısında ‘rejim değişikliği’ ifadelerine sıkça başvurması ve AKP ile MHP’li siyasilerin ‘darbeler bitecek’ veya ‘terör bitecek’ gibi ifadeleri bir hükümet sisteminin garanti veremeyeceği bilinmesine rağmen dile getirmeleri bu konudaki önemli örneklerdir. ABD dışındaki ülkelerde uygulanan başkanlık modelinin farklı uygulamalarında darbelerin sona ermediği aksine yönetime daha fazla müdahale edildiği görülmüştür.

Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne yönelik yapılan haberlerin içerik analizinde tespit edilen ikna argümanları, önemli bir yere sahip olmuştur. Türkiye’nin yönetim düzenini değiştirecek bir anayasa değişikliği sürecinde kullanılan argümanlar seçmen nezdinde belirleyici olmuştur. Evet kampanyası yürüten aktörlerin istikrar konusuna odaklı propaganda süreçleri sonuçlara etki ederken muhalif aktörlerin tek adam, diktatörlük gibi konulara odaklı propaganda süreçleri sonuç vermemiştir. Fakat bu süreçte ulusal düzeydeki gazetelerin sağlıklı bir tartışma mecrası yaratmaması ve siyasi aktörlerin hükümet sistemine yönelik tartışmalarda bazı konuları gölgelemesi, sahih argümanlardan uzaklaşılması ve çarpıcı noktalara yeteri kadar temas edilmemesi Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne yönelik bir tartışmanın yapılamadığını göstermiştir.

KAYNAKÇA

- Akçakaya M. & Özdemir A. (2018). Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ve siyasal istikrar. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53(3), 922-944.
- Bektaş, E. (2019). Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde yasama-yürütme ilişkisi ve bu sistemin Türkiye demokrasisine etkileri. *Yasama Dergisi*, (39), 199-218.
- Eren, V. & Akıncı, B. (2018). Yasama ve yürütme ilişkileri açısından başkanlık ve cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin karşılaştırılması, Yüksel Demirkaya (Ed.). *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi: Kamu Yönetiminde Değişim içinde*, (ss.38-73), İstanbul: Hiperyayın.
- Gözler, K.(2009). *Anayasa hukukuna giriş: Genel esaslar ve Türk anayasa hukukuna giriş*. Bursa: Ekin.
- Gözler, K.(2017). *Elveda anayasa*. Bursa: Ekin.
- Küçük, A. (2017). Yeni anayasa değişikliği ile getirilmek istenen Türkiye'ye özgü başkanlık sistemi: korkular, algılar, beklentiler. *Liberal Düşünce Dergisi*.22(85). 157-189.
- Özbudun, E. (2015). Başkanlık sistemi ve Türkiye. *Liberal Perspektif Analizi*. 1(1). 1-14.
- Öztürk, N. (2019). Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin temel dinamikleri. *ASSAM uluslararası hakemli dergi*, 6(15), 69-87 erişim: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/assam/issue/50607/603755>.
- Turan, M. (2018). Türkiye'nin yeni yönetim düzeni: Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi. *Social Sciences Research Journal*, 7(3), 42-91.
- Zengin, O. (2019). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Ve İdari Yapıya Etkisi. *Emek Araştırmaları Dergisi*, 15(10), 1-24.
- 6771 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2017), <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6771.html>
- 16 Nisan 2017 Referandum Sonuçları. (YSK, 2017). Erişim adresi: <http://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/2017Referandum/2017HO-Ornek134.pdf>
- Bahçeli'nin isteğiyle başkanlık sistemi Meclis'e Geliyor (Sözcü, 2016 Ekim). Erişim adresi: <https://www.sozcu.com.tr/2016/gundem/bahcelinin-istegiyle-baskanlik-sistemi-meclise-geliyor-1443024/>



<https://www.cumhuriyet.com.tr/>

<https://www.haberturk.com/>

<https://www.hurriyet.com.tr/>

<https://www.milligazete.com.tr/gazete-mansetleri>

<https://www.sabah.com.tr/tum-mansetler>

<https://sonuc.ysk.gov.tr/sorgu>

<https://www.sozcu.com.tr/>

<https://www.star.com.tr/mansetler/>

<https://www.yeniakit.com>

<https://www.yenicaggazetesi.com.tr/mansetler.htm>

<https://www.yenisafak.com>

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK TARZI VE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME*

The Relationship Between Transformational Leadership Style and Organizational Justice: A Conceptual Assessment

Oğuzhan KİNTER†

Oya Aytemiz SEYMEN‡

ÖZ

Liderliğin ve çalışanların örgütsel adalet algılarının, çalışma hayatının kalitesi üzerinde çok büyük bir öneme sahip olduğu bilimcilerce kabul edilmektedir. Bu nedenle alanyazın incelendiğinde liderlik ve örgütsel adalet kavramlarına yönelik çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmalarda, çalışanların örgütsel adalet algılarının oluşumunda, liderlerin davranışlarının çok belirleyici olduğu; bu nedenle, liderlik ve örgütsel adalet arasında önemli bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Folger & Cropanzano, 1998; Pillai vd.; 1999; Carter, 2009; Kinter, 2020). Kavramlar ile ilgili çalışmalar sayıca fazla olsa da bu kavramlar, çalışma hayatı var olduğu sürece güncelliğini ve önemini yitirmeyecektir; tersine örgütler arası rekabetin artması ile birlikte her geçen gün daha da önem kazanacaktır. Bundan ötürü, yazına bir katkıyı da dönüşümcü liderlik ve örgütsel adalet kavramlarını ele alan bu çalışmanın yapacağı düşünülmektedir. Dönüşümcü liderlik tarzı ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki çalışmanın problemi oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Adalet

JEL Sınıflandırması: M1, M10, M12

ABSTRACT

Scientists argue that leadership and employees' perceptions of organizational justice have a great importance on the quality of work life of employees. A review of the published literature showed that many studies have been conducted on the concepts of leadership and organizational justice. In this context, the related literature show that the behaviors of leaders have a central role in the formation of employees' perceptions of organizational justice, and that there is an important relationship between leadership and organizational justice (Folger & Cropanzano, 1998; Pillai vd.; 1999; Carter, 2009; Kinter, 2020). Although there exist many studies regarding the concepts, these concepts will be relevant and important as long as

* Bu çalışma, Oğuzhan KİNTER'in "Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Adalet ve Kuşak Farklılıklarının Etkisi" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

† Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, oguzhankinter@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-0197-673X

‡ Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, seymenoy@yahoo.com, ORCID ID: 0000-0002-8922-665X



working life exists. Moreover, they will probably be more important through the increase of competition among the organizations in the future. In this respect, it is anticipated that the present study which deals with the concepts of transformational leadership and organizational justice will make significant contribution to the related literature. The current study aims to explore the relationship between transformational leadership style and organizational justice perception.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Organizational Justice

JEL Classification: M1, M10, M12

1. GİRİŞ

Çalışanların birlikte uyum içerisinde çalışabilmesi için, örgütte adaletin sağlanması ve sürdürülebilmesi gerekmektedir. Örgüt içi adaletin sağlanması, çalışanların işlerinden memnuniyet duyabilmeleri, örgütün yararına olacak davranışlarda bulunmaları ve verimli bir şekilde çalışmalarını açısından büyük önem taşımaktadır (Baldwin, 2006: 1). Örgütsel adalet algısı olumlu olan çalışanların örgütteki performans ve verimlilik düzeylerinin yüksek olduğu ve örgüt içerisinde olumlu davranışlar sergilediği görülürken; olumsuz algıya sahip çalışanların ise, performanslarının ve verimlilik düzeylerinin düşük olduğu ve olumsuz davranışlar sergilediği görülür (Gülşen, 2010: 8). Alanyazın incelendiğinde dönüşümcü liderlik ile örgütsel adalet arasında önemli bir ilişki olduğu ve lider davranışlarının, çalışanların örgütsel adalet algısının oluşumunda önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir (Pillai vd., 1999; Carter, 2009; Cho ve Dansereau, 2010; Rhodes, 2012; Aykanat & Yıldırım, 2012; Kiersch & Byrne, 2015; Kinter, 2020).

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak, dönüşümcü liderlik tarzı ve örgütsel adalet arasındaki ilişki çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Çalışmada ilk olarak; liderlik kavramı, dönüşümcü liderlik kavramı, dönüşümcü liderliğin boyutları, sonrasında; örgütsel adalet kavramı, örgütsel adaletin kuramsal temelleri ve boyutları, son olarak ise; dönüşümcü liderlik tarzı ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki açıklanacaktır.

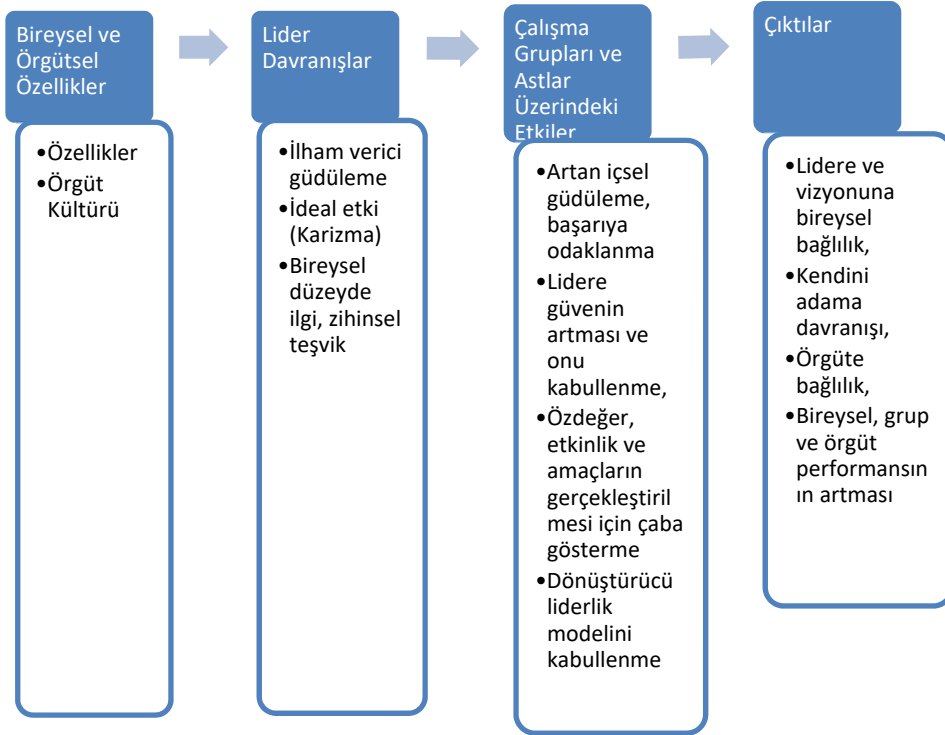
2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dönüşümcü Liderlik

Liderlik; belirli koşullar altında belirli işleri yaptırmak amacıyla, başkalarını bu amaçlar doğrultusunda kendi istekleriyle harekete geçirmek, onlar için vizyon geliştirmek, bunu gerçekleştirebileceklerine inandırmak ve cesaretlendirmek olarak tanımlanabilir (Kinter, 2016: 8). Liderlik yazınında çağdaş kavramlardan biri olarak karşımıza çıkan dönüşümcü liderlik ise, genel olarak yenilikleri hedefleyen ve değişim ve gelişmelere açık olan liderlik tarzıdır. Dönüşümcü liderlik tarzını benimseyen liderler, yönettikleri kişilerin duygularında, düşüncelerinde, beklentilerinde, hedeflerinde, değerlerinde, inançlarında ve gereksinimlerinde değişimler meydana getirerek onlarda farkındalık oluşturabilmek için gayret gösterirler (Taşkıran, 2011: 52). Leithwood (1992) dönüşümcü liderleri, astlarının değerlerini, inançlarını, amaçlarını, dünya görüşlerini, sorumluluklarını değiştiren ve geliştiren; örgütsel hedeflere ulaşabilmek için örgüt üyelerinin yanı sıra aynı zamanda örgütsel yapıda da yenilikler gerçekleştiren liderler, olarak tanımlamıştır (Eraslan, 2004: 4).

Dönüşümcü liderlerin, hem örgüt yapısında hem de astlarının duygu, düşünce, amaç, hedef, değer ve inançlarında değişmeyi, gelişmeyi ve yenilikleri gerçekleştirebilmeleri için sahip olmaları gereken özellikler Şekil 1'de görselleştirilmiştir.

Şekil 1. Liderliğin Dönüşüm Modeli



Kaynak: Taşkıran, 2011: 51

Dönüşümcü lider, örgütün amaçlarını, misyonunu ve vizyonunu astlarına benimsetir ve onlara saygı duymayı, güvenmeyi, güvenilir olmayı ve başkaları tarafından örnek alınan bireyler olmayı öğretir (Öter & Ayan, 2016: 134). Lider, örgütün amacına ulaşabilmesi için özverili çalışmalar gerçekleştirir, geniş bir vizyona sahiptir ve süreçte en doğru olanı yapma konusunda kendisine güvenir (Mehar vd., 2015: 24). Bu tür liderler astlarına örnek olur ve onların kendilerini tanımalarını sağlayarak özsaygılarını artırır. Çevreye yönelik duyarlılık düzeyi yüksek olan dönüştürücü lider, yeniliklere ve değişimlere açıktır. Süreç sırasında ve sonucunda elde edilen olumlu sonuçlar, bu liderin karizmasını oluşturmasını sağlar (Öter & Ayan, 2016: 134). Dönüştürücü lider, süreçte karşılaşılan sorunların çözüm sürecinde akılcı ve dikkatli davranır ve astlarını sorun çözme becerilerini sorgulamaya yönlendirir; yeni yaklaşımlar ve yaratıcı çözümler geliştirerek örnek olur ve yaratıcılıklarını destekler. Astlarının sorun çözme sürecinde yaptıkları hataları eleştirmez ve onları sorunların çözümüne yönelik yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretme konusunda cesaretlendirir (Chipunza & Gwarinda, 2010: 138).

- Dönüştürücü liderlik tarzında liderler, örgütte geleceğe yönelik güven verici hedefler belirleyerek ve bu hedeflere ulaşmaya yönelik uygulamalar gerçekleştirerek astlarının güdülenmişlik seviyesini artırabilmektedir (Rowold & Rohmann, 2009: 42).
- Dönüştürücü liderler, astlarının bireysel farklılıklarını, yeteneklerini ve beklentilerini göz önünde bulundurarak, onları bu farklılıklarıyla kabul eder (Demir, 2008: 197). Dönüştürücü

liderler, astlarını hedeflere ulaşma yolunda karşılaştıkları zorluklarla mücadele edebilecek ve bu sorunların üzerinden gelebilecek güce sahip olduklarına inandırmak için çaba gösterirler.

- Dönüşümcü liderler, astlarının kişisel özelliklerini dikkate alırlar ve tüm astlarına adil davranırlar.

- Dönüşümcü liderler, astlarını örgütün vizyon ve misyonu doğrultusunda bir araya getirerek, örgüt hedefleri doğrultusunda ortak gayret gösterebilmeleri için gayret sarf eder (Yeşil, 2016: 162).

Dönüşümcü liderlik tarzı, günümüz şartlarına daha uygun olması nedeniyle örgütlerde sıklıkla tercih edilmektedir. Bass, dönüşümcü liderlik modeline yönelik; “*karizmatik (idealleştirilmiş etki) olma, ilham kaynağı olma, bireysel ilgi ve entelektüel uyarım*” olmak üzere dört boyutun olduğunu ifade etmiştir (Bass, 1985: 22). Bu boyutlar, aşağıdaki gibi açıklanabilir.

2.1.1. Karizmatik (İdealleştirilmiş Etki) Olma

Karizma; astların, liderlerinin sahip olduğuna inandığı olağanüstü özelliklerdir. Bu olağanüstü özelliğe sahip olan liderler, astlarını güçlü bir şekilde etkileyerek aralarında kuvvetli bir bağ oluşturabilirler (Bass, 1985: 218). Bass, karizmanın dönüşümcü liderlik tarzının bir boyutu olduğunu ifade etmiştir. Weber’e göre, Yunancada Tanrı’nın hediyesi olarak nitelendirilen karizma, Bass’a göre, dönüşümcü liderlerin hem karakteristik özelliklerine hem de davranışlarına etki ettiği kompleks bir yapıdır (Tabak, 2005: 5).

Dönüşümcü liderlik tarzında karizmatiklik özelliği taşıyan liderler, astları üzerinde ideal bir etkiye sahiptirler (Acar, 2013: 9). Dönüşümcü liderlerin sahip olduğu karizmatik özelliğin ona Tanrı tarafından verildiğine inanan astlar (Nikezic vd., 2012: 286) liderlerine güçlü bir bağla bağlıdır (Mittal, 2015: 27). Karizmaya sahip liderler astlarının duygu, düşünce, davranış, inanç ve değerlerini etkileyerek onlara kendi duygu, düşünce, davranış, inanç ve değerlerini benimsetebilirler (Güçlü & Koşar, 2016: 112).

Astların, liderin karizmatik özelliklere sahip olduğunu düşünmeleri, liderin başarısı açısından büyük önem taşımaktadır. Astlar üzerinde önemli etkiye sahip olan liderin karizmatik özelliği, onların liderlerine duydukları güven ve bağlılık duygularını güçlendirmektedir (Bass, 1985: 21).

2.1.2. Bireysel İlgi

Liderin, örgüt üyelerinin her birinin isteklerini, gereksinimlerini, değerlerini, düşüncelerini ve yeteneklerini dikkate alması, empatik düşünmesi ve onlarla bireysel olarak ilgilenmesi, bireysel ilgi olarak ifade edilir. Lider, üyelere koçluk yaparak onların kişisel gelişimlerine destek olur (Bass, 1985: 22; Ngah vd., 2013: 36). Dönüşümcü liderler, astlarının görevlerini daha iyi yapabilmeleri ve sorumluluk almaktan kaçınmamaları için, onların sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkararak bireysel gelişimlerini sağlarlar.

Dönüşümcü liderler astlarına birtakım hedefler belirler; onların ilgi, istek, beceri ve gereksinimlerine uygun görevler vererek performanslarını artırmalarını sağlar. Astlar bu görevleri

yerine getirirken, liderleri onlarla bireysel olarak ilgilenerak vizyon kazandırmayı amaçlar; onların sorunlarına karşı duyarlı olur, onları dinler ve yaratıcı çözümler üretirler. Bu boyut, astların sahip oldukları potansiyelin farkında olmalarını ve kendilerine güvenmelerini sağlayarak onları cesaretlendirmeyi ifade eder. Dönüşümcü liderler, astlarının olumlu davranışlarını takdir ederler ve onların hatalarına yönelik uygun geri bildirimler verirler. Dönüşümcü liderler, kişisel gelişimlerini sağlamaya yönelik çabalarını artırmaları için onlara olumlu geri bildirimlerde bulunurlar (Morçin & Çarıkçı, 2016: 73).

2.1.3. İlham Kaynağı Olma

Dönüşümcü lider, örgüt vizyonunu astları ile birlikte belirler. Bu vizyonu gerçekleştirebilmek için ortak bir amaç duygusu oluşturarak astlarını bu doğrultuda güdüler (Bass, 1990: 22; Demir & Okan, 2008: 76; Koçel, 2018: 696). Astlar ile birlikte belirlenen vizyon, astların geleceğe yönelik mücadele isteğini ve özgüven düzeylerini artırır. Dönüşümcü liderler belirlenen vizyon çerçevesinde hareket ederler ve astlarına rol model olurlar (Dlamini vd., 2017: 18). Esinlendirme veya esin verme olarak da adlandırılan ilham kaynağı olma, aynı zamanda karizmanın bir sonucu olarak da değerlendirilebilir (Bolat, 2008: 58).

Dönüşümcü lider, amaçlara ulaşma konusunda oldukça isteklidir ve bu doğrultuda büyük çaba harcar. Bu süreçte gösterdiği tutum ve davranışlarla astlarına ilham kaynağı olarak onların çalışma isteklerini ve beklentilerini artırır. Astlarını vizyona ilişkin bilgilendirirken onları güdüleyecek bir dil ve anlatım kullanır. Bu liderlerin kullandıkları üslup ve dil, astların kendilerine ve vizyona ilişkin güven duygularını artırır, mücadele ruhunu ve tutkularını güçlendirir. Böylece lider, astlarına esin kaynağı olur (Çatır & Ünlüönen, 2015: 111).

2.1.4. Entelektüel Uyarım (Zihinsel Teşvik)

Dönüşümcü lider, geçmişteki uygulamaları, inanışları, değerleri ve gelenekleri eleştirerek tamamıyla yeni fikirler, farklı bakış açıları, yeni kurallar ve yeni uygulamalar geliştirerek astlarının yenilikçi yönlerini uyarır. Böylece bu yeniliklerin astlarının tümü tarafından benimsenmesini ve uygulanmasını sağlar (Yukl, 2010: 278; Chipunza & Gwarinda, 2010: 57). Dönüşümcü liderler, astlarının potansiyelini ve becerilerini ortaya koyabilecekleri ortamlar oluşturarak, onların yaratıcı ve yenilikçi tarzda düşünmelerine yardımcı olurlar (Acar, 2013: 9). Bir başka deyişle, entelektüel uyarım, liderin astlarına karşılaşılabilecekleri sorunları fark etme ve bu sorunlarla baş edebilme becerisi kazandırabilecek uyarıların verilmesi, olarak ifade edilebilir. Lider astlarına, karşılaşılabilecekleri sorunların temelinde yatan nedenleri kavrayabilmelerini sağlayarak, soruna farklı açılardan yaklaşabilmelerine ve çözümler üretebilmelerine olanak sağlar (Mehar vd., 2015: 53).

2.2. Örgütsel Adalet

Adalet sözcüğü Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde "yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması – herkese kendi hakkı olanı verme, doğruluk", olarak tanımlanmıştır (TDK sözlüğü, 2020). Toplumsal bir varlık olan insan, var olduğu günden beri sosyal adalet kavramı üzerinde durmuş ve kavrama ilişkin birçok çalışma gerçekleştirmiştir.

Adams tarafından 1965 yılında geliştirilen eşitlik kuramı, adalet kavramına yönelik yapılan çalışmaların temelini oluşturmaktadır. Eşitlik kuramına göre, çalışanlar örgütteki çalışmalarının karşılığında elde ettiği kazanımları, diğer çalışanların hizmetlerinin karşılığında elde ettiği kazanımlarla kıyaslarlar (Demirel & Seçkin, 2011: 100). Bir başka deyişle çalışanlar, örgütte harcadıkları emek ve zaman karşılığında elde ettiği ücret ve ödülleri, çalışma arkadaşlarının harcadıkları emek ve zaman karşılığında elde ettiği ücret ve ödüller ile karşılaştırarak, örgütlerine yönelik adalet algılarını oluştururlar (Bakhshi vd., 2009: 146).

Adalet kavramı, hayatın diğer alanlarında olduğu gibi, insan yaşamının çok önemli bir kısmının geçtiği çalışma hayatında da büyük önem taşımaktadır. Çalışanların birlikte uyum içerisinde çalışabilmesi için, örgütte adaletin sağlanması ve sürdürülebilmesi gerekmektedir. Adalet kavramı, sahip olunan örgütsel kaynakların çalışanlara eşit bir şekilde dağılımının sağlanmasını ve bu sayede örgütte ortaya çıkabilecek sorunların önlenmesini sağlayan en önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Akgüney, 2014: 8). Örgüt içi adaletin sağlanması, çalışanların işlerinden memnuniyet duyabilmeleri, örgütün yararına olacak davranışlarda bulunmaları ve verimli bir şekilde çalışmaları açısından büyük önem taşımaktadır (Baldwin, 2006: 1). Bundan ötürü adalet konusuna yönelik olarak geniş bir alan yazın ortaya çıkmış ve çalışma alanındaki adalet olgusunu tanımlayabilmek amacıyla “örgütsel adalet” kavramı ortaya konmuştur (Songur vd., 2017: 449).

İlk kez 1987 yılında Greenberg tarafından kullanılan örgütsel adalet kavramı, çalışanların örgüt içindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi ve içsel doyum sağlayabilmeleri açısından bir gereklilik ve örgütteki adaletsiz uygulamalar da örgütsel sorunlardan biri olarak nitelendirilmiştir (Önderoğlu, 2010: 11). Örgüt çalışanlarının birbirleri ile olan ilişkilerinin düzenlenmesi ve örgütsel sorunların çözüme kavuşturulabilmesi için, adaletli bir örgüt düzeninin sağlanması gerekmektedir (Altinkurt, 2013: 277). Örgütsel adalet, çalışanların örgütte kendilerine yönelik davranışların adaletli olup olmadığına yönelik algı düzeyleri, olarak tanımlanabilir (Moorman, 1991: 845).

Örgütün sahip olduğu kaynakların dağılımına yönelik karar alma ve kararların uygulanması sürecinde, çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kurallar ve değerlerin örgüt üyeleri tarafından algılanma şekli örgütsel adalet olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2011: 127). Örgütsel adalet çalışanların, örgütteki iş ve işleyişin ahlaki kurallara uygun olarak adil bir şekilde uygulanmasına ve adil uygulamaların teşvik edilmesine yönelik algılarıdır. (Kazancı, 2010: 27).

Çalışanların örgütlerine yönelik adalet algıları, onların performans ve verimlilik düzeylerini ve örgüte yönelik tutumlarını etkilemektedir. Örgütsel adalet algısı olumlu olan çalışanların örgütteki performans ve verimlilik düzeylerinin yüksek olduğu ve örgüt içerisinde olumlu davranışlar sergilediği görülürken; olumsuz algıya sahip çalışanların ise, performanslarının ve verimlilik düzeylerinin düşük olduğu ve olumsuz davranışlar sergilediği görülür (Gülşen, 2010: 8).

İşgörenlerde işe alım süreci ile başlayan örgütsel adalet algısı, örgüt içindeki performans değerlendirme, ödül-ceza uygulama, ücretlendirme, hizmet içi eğitim, görevlendirme, yetki sınırlarını belirleme, yükseltme, kariyer olanakları sunma, işe yönelik araç-gereç temini ve işe

son verme gibi uygulamalara bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. İşgörenlerin büyük bir bölümü, örgütün sahip olduğu kaynakların yeterlilik düzeyine bakmaksızın, bu kaynaklara sahip olmayı isteyebilmektedir. Örgütün sahip olduğu kaynakların çalışanlara adil bir şekilde dağıtılmadığı durumlarda ise, çalışanlarda adaletsizlik algısı oluşabilmektedir. Bu nedenle örgütsel kaynakların dağılımında kullanılan yöntemler ve kurallar da örgütsel adalet çerçevesinde değerlendirilir (Gürboyoğlu, 2009: 22).

Çalışanlar örgütlerinde kendilerini nasıl bir örgüt ortamının ve yönetimin beklediğini bilmek açısından örgütsel adalete önem verirler. Örgüt içi uygulamaların adil bir şekilde gerçekleştirildiği örgütlerde, çalışanların ilerleyen dönemlerde karşılaşılabilecekleri durumları tahmin etmeleri zor değildir. Çalışanlar kendilerine adil davranılmayan örgütlerde kendilerini değersiz hissedebilirler. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarına karşı şeffaf ve adil olması gerekmektedir (Cropanzano vd., 2007: 36).

Örgütlerde adalet algısının oluşturabilmesi için dikkat edilmesi gereken bazı unsurlar şunlardır (Greenberg, 1990: 403-404):

- Örgüt yöneticilerinin, sahip oldukları yetkileri tarafsız bir şekilde kullanmaları,
 - Çalışanların yüksek performans ve verimli çalışmalarını teşvik etmek amacıyla kullanılan ödüllendirme sistemlerinin, belli koşullar ve ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilmesi,
 - Denetim ve değerlendirme yetkilerine sahip kişi ve makamların, yetkilerini keyfi kullanmalarını engelleyecek ölçülerin ve önlemlerin belirlenmesi,
 - Örgütsel konulara yönelik alınan kararların uygulanması, izlenmesi ve aksaklıkların belirlenerek çözüme ulaştırılması için gerekli mekanizmanın oluşturulması.
- Örgütsel adalet kavramı, orantılılık, algı, eşitlik, doğruluk, çok seslilik, tutarlılık, düzeltme, temsiliyet, etik, kişilerarası adalet, olmak üzere on temel ilkeye sahiptir. Bu ilkeler aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Hoy & Tarter, 2004: 252):
- Rekabetçi adalet ilkesi; çalışanların örgütteki hizmetleri ve emekleri ile elde ettiği kazançların orantılı olmasıdır.
 - Algı ilkesi; çalışanların adalet algılarına ters düşmeyen davranışlar sergilenmesidir.
 - Eşitlik ilkesi; örgütsel konulara yönelik alınan kararların tarafsız olması ve tüm çalışanlara karşı eşit olunmasıdır.
 - Doğruluk ilkesi; örgütsel konular ile ilgili kararların doğru kaynaklara dayanılarak alınmasıdır.
 - Çok seslilik ilkesi; örgütsel konulara yönelik karar alma sürecine çalışanların dahil edilmesidir.
 - Tutarlılık ilkesi; yöneticilerin çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarının tutarlı olmasıdır.

- Düzeltme ilkesi; örgütsel konulara yönelik alınan yanlış ya da uygun olmayan kararların düzeltilmesidir.
- Temsiliyet ilkesi; örgütsel konular ile ilgili alınan kararların örgütün ve çalışanların menfaatlerini temsil etmesidir.
- Etik ilkesi; çalışanların etik kurallara uygun davranmalarınıdır.
- Kişilerarası adalet ilkesi; yöneticilerin ve çalışanların birbirlerinin haklarına saygı göstermeleri, hassas ve adil davranmalarınıdır.
İşletmelerde örgütsel adaletle ilişkin yukarıdaki ilkelerin gözetilmesi çalışanlarda örgütsel adalet algısının oluşmasında etkili olmaktadır.

2.2.1. Örgütsel Adalet Boyutları

Örgütsel adaletin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Beugre, 1998: 44; Colquit vd., 2011: 388; Cohen-Carash & Spector, 2001: 278). Örgütsel adaletin daha iyi anlaşılabilmesi için bu boyutlar aşağıda açıklanmaktadır.

2.2.1.1. Dağıtımsal Adalet

İlk kez 1960'lı yıllarda Homans tarafından geliştirilen, örgütsel adaletin ilk boyutu olan *dağıtımsal adalet*, örgütün sahip olduğu kaynakların çalışanlara dağılımının hangi yöntemle yapıldığına ilişkin olarak çalışanların algılarını içermektedir (Altınkurt & Yılmaz, 2010: 469). Çalışanların örgütteki diğer çalışanlarla olan ilişkilerinin kendilerine yarar sağlayacağına veya örgütsel kazanımların bir süre sonra çalışanlar arasında adil bir şekilde paylaşımının sağlanacağına yönelik algıları dağıtımsal adalet olarak ifade edilir (İyigün, 2012: 55). Ayrıca, örgütün sahip olduğu maddi kaynakların yanı sıra aynı zamanda takdir, ödül, terfi, roller ve fırsatların da adaletli bir şekilde dağıtılmasını kapsamaktadır (Altınkurt & Yılmaz 2010: 277).

Dağıtımsal adalet çalışanların örgütteki performans ve çabaları sonucunda elde ettiği kazanımların taraflar arasında dağıtımının adil bir şekilde yapılacağına yönelik algıları olarak tanımlanmaktadır (Eker, 2006: 31). Yüksek performans gösteren bir çalışanın terfi ettirilerek ödüllendirilmesi, örgütsel adalet algısının yüksek düzeyde olmasını sağlayacaktır. Terfi eden çalışan, örgütteki üstün çabaları sonucunda terfi ettiğini düşünür ve örgütsel kaynakların dağılımından hak ettiği kazanımı elde ettiğine inanır. Bu durum çalışanın örgütsel adalet algısının yükselmesini sağlar (Cropanzano vd., 2011: 169).

Dağıtımsal adalette en önemli nokta, kaynak dağılımının belirli kurallar çerçevesinde ve eşitlik ilkesine bağlı kalınarak yapılması gerekliliğidir (Leventhall, 1980: 29; Colquitt vd., 2011: 227). Bireysel çalışmalarda kaynakların hangi çalışana ne ölçüde yapılacağı önceden belirlenen kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. Ekip çalışmasının söz konusu olduğu durumlarda ise, kaynakların ekipteki her çalışana eşit bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bu durum, çalışanlarda örgütsel adalet algısının yüksek olmasını sağlayacaktır (Colquitt, vd., 2011: 227).

Çalışanların, örgütlerindeki işlerine yönelik bilgi, beceri ve tecrübelerini artıracak eğitimler alması örgüte yönelik yatırımları olarak algılanmaktadır. Örgütlerin, çalışanlarının yatırımları karşılığında, onlara sunduğu maddî ve manevî kazanımlar, terfi, performanslarını

tarafsız bir şekilde değerlendirme, kariyer planlaması ve etkili geribildirim vb. vermeleri ise, kazanım olarak değerlendirilmektedir ve bu kazanımlar dağıtımsal adalet çerçevesinde ele alınmaktadır (Lambert vd., 2005:416). Dağıtımsal adaletin sağlanabilmesi için, çalışanların örgütlerine yönelik yatırımları ile elde ettikleri kazanımların dengeli olması gerekmektedir (Karaeminoğulları, 2006: 25).

Adams, Homans tarafından geliştirilen dağıtımsal adalet modelini geliştirerek kıyaslama temeline dayanan eşitlik kuramını geliştirmiştir. Eşitlik kuramına göre, bir çalışanın örgütte kendisi ile aynı pozisyonda bulunan ve aynı çabayı gösteren diğer çalışanlar ile kazanımlarının eşit olması gerekmektedir (İşcan & Naktiyok, 2004: 187). Kuram, çalışanların çabalarının takdir edilerek desteklenmesi durumunda, onların motivasyonunun artacağını söylemektedir.

Eşitlik kuramı ile örgütsel adalet algısı ilişkisi olumsuz durumda şöyle bir süreç işleyebilir (Akgüney, 2014:19):

Çalışanlar örgütteki emeklerinin karşılığında en üst düzeyde kazanım elde etmeyi amaçlarlar. Örgütler, çalışanları arasında görevlerin, sorumlulukların, ücretlerin ve ödüllerin eşit bir şekilde dağılımını sağlayabilecekleri bir sistem oluşturarak, çalışanlarda örgütsel adalet algısını yükseltebilir. Örgütlerin çalışanlarına eşit davranmaması sonucu çalışanlarda adaletsizlik algısının oluşması, çalışanların huzurlarını kaçıır, motivasyon düzeylerini düşürür ve işlerine odaklanamamalarına neden olur. Örgütte çalışanlara yönelik adaletsizlik düzeyi artış gösterdikçe, çalışanların stres düzeyleri de orantılı olarak artış gösterebilecektir. Örgütlerindeki kaynakların adil olarak dağılımının gerçekleştirilmediğini düşünen çalışanlar, kendilerinin ve çalışma arkadaşlarının stres seviyesini düşürebilmek amacı ile kaynakların eşit bir şekilde dağıtılmasını sağlamaya yönelik çabalarda bulunabilirler.

Örgütsel adalet kavramına yönelik gerçekleştirilen ilk çalışmalarda genellikle kaynakların dağılımına odaklanılmıştır. Çalışanlar, örgütlerini değerlendirirken öncelikle terfi olanakları, ücret, görev ve sorumluluk dağılımları gibi kişisel ihtiyaçlarını göz önünde bulundururlar. Bu nedenle örgütsel adaletle ilişkin kuramların temelinde dağıtımsal adalet boyutunun yer aldığı söylenebilir (Cropanzano, 2007: 37). Sonuç olarak, “örgütlerin benzer görev ve sorumluluklara sahip çalışanlarına eşit düzeyde kazanımlar sunması; farklı düzeyde önem taşıyan görev ve sorumlulukları yerine getiren çalışanlarına ise, yaptıkları işin önem düzeyiyle orantılı kazanımlar sunması, çalışanların örgütsel adalet algısını olumlu şekilde etkileyecektir”, kanısına varılabilir (Kılıç & Demirtaş, 2015:49).

2.2.1.2. İşlemsel Adalet

Çalışanların örgütsel adalet algıları üzerinde, örgütün sahip olduğu kaynakların yalnızca adil bir şekilde dağıtılması değil; aynı zamanda ödüllerin hangi ölçütlere göre gerçekleştirildiği de etkili olmaktadır (Cohen-Charash, 2001 :299). İlk kez Walker ve Thibaut tarafından geliştirilen ve alanyazında süreç adaleti olarak da adlandırılan *işlemsel adalet* boyutu, örgütsel kaynakların dağılımında kullanılan yöntemlerin adil olup olmadığına ilişkin değerlendirmeleri ifade etmektedir (Baldwin, 2006: 2).

İşlemsel adaleti iki alt boyutla açıklayan Thibaut ve Walker, örgütsel konulara ilişkin karar alma sürecine çalışanların dahil edilmesinin ve bu süreçte uygulanan yöntemlerin işlemsel adaletin ilk alt boyutunu; örgütsel konulara yönelik alınan kararların tarafsız bir şekilde uygulanmasının ise, ikinci alt boyutunu oluşturduğunu ifade etmişlerdir (Thibaut & Walker, 1975: 17). Yöneticilerin örgütsel konulara yönelik karar alma sürecine çalışanları dahil etmeleri ve alınan kararların nedenlerini çalışanlara açıklamaları, çalışanlar ile örgüt yönetimi arasındaki iletişimin ve etkileşimin artmasını sağlarken, aynı zamanda onları örgütsel adalet algılarının da artmasını sağlayabilecektir (Erdiş, 2013: 22).

Greenberg, çalışanlarda işlemsel adalet algısının beş farklı unsura bağlı olarak gerçekleştiğini ifade etmiştir. Bu unsurlar aşağıda verilmiştir (Greenberg, 2011: 69):

- Çalışanlara yönelik kararların alınması sürecine çalışanlar da dahil edilmelidir.
- Çalışanlara yönelik alınan kararlar, tarafsız bir şekilde ve belli bir grubun değil; tüm çalışanların yararına olmalıdır.
- Karar alınacak konular ile ilgili, doğru bilgiler elde edilerek, alınan kararların doğru ve tarafsız olması sağlanmalıdır.
- Karar alma sürecinde ve alınan kararların uygulanmasında yaşanan olumsuzluklar belirlenerek düzeltilmelidir.
- Örgütlerde hatalı kararlar verilmesini engelleyecek mekanizmalar oluşturularak, karar alma sürecinde ortaya çıkabilecek olası hatalar önlenmelidir.

Örgütlerde karar alma süreçlerinde yukarıdaki unsurlara uyulmadığı durumlarda, çalışanların motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri azalır, işlemsel adalet algıları düşebilir (Demirbilek, 2018:19). Çalışanlarda işlemsel adalet algısının sağlanması, özellikle üç durumdan ötürü önem taşımaktadır (Cropanzano vd., 2007: 34). Çalışanların örgütteki çalışmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçların adil bir şekilde dağılımının sağlanmasına inanmaları, bu durumların ilkinin oluşturmaktadır. Örgütteki kazanımların adil bir şekilde dağıtıldığını düşünen çalışanların, kendilerinin de gereken ölçütleri sağladığında, o kazanımları elde edeceğini düşünmesi, ikinci durumu oluşturmaktadır. Kazanımların adil bir şekilde dağılımının sağlandığı örgütlerde; çalışanların, haklarına saygı duyulduğunu düşünmesi ise, üçüncü durumu oluşturmaktadır (Baver & Erdoğan, 2015: 107). Adaletli bir karar alma süreci sonucunda, alınan kararın sonuçlarının olumlu ya da olumsuz olması, çalışanlarda işlemsel adalet algısını azaltmaz. İşlemsel adalette önemli olan kararların sonuçları değil, sürecin adil olmasıdır (Meydan vd., 2011:179).

Adalet kavramını, adalet tipi ve adalet kaynağı olmak üzere iki farklı boyutta ele alan Blader ve Tyler, örgütsel konulara ilişkin kararların alınma şeklini, *adalet tipi*; çalışanların, örgütlerinde maruz kaldıkları davranış ve tutumları da *adalet kaynağı* olarak tanımlamışlardır. Bu boyutların ise, biçimsel ve biçimsel olmayan şeklinde iki alt boyutu bulunmaktadır (Blader & Tyler, 2003: 114). Kararların yönetmelik, tüzük ve kurallar çerçevesinde alınması *biçimsel alt boyutu* oluştururken; yönetmelik, tüzük ve kuralların yetersiz olduğu durumlarda yöneticilerin deneyimleri doğrultusunda karar alması ise, *biçimsel olmayan alt boyutu* oluşturur (Blader & Tyler, 2003: 114). Biçimsel boyutta alınan kararlar, belirli yönetmelik ve yasalar kapsamında

alındığından, çalışanların işlemsel adalet algısını olumsuz yönde etkilemezken; biçimsel olmayan boyutta alınan kararlar, yöneticilerin izleyeceği yöntemle alındığından, izlenen yöntemde adil olunmaması durumunda çalışanların işlemsel adalet algısı olumsuz yönde etkilenecektir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında, örgütlerde işlemsel adaletin sağlanabilmesi için, “uygulamaların ve kuralların çalışanların tamamını kapsamaması, örgütsel konulara ilişkin alınan kararlara çalışanların dahil edilmesi, çalışanlara geri bildirimler verilmesi ve kaynakların dağılımında adil bir yöntemin izlenmesi gerekmektedir”, kanısına varılabilir. Ayrıca ön yargılardan uzak ve örgüt kültürü ile uyumlu bir yönetim yaklaşımının benimsenmesi de çalışanların işlemsel adalet algısını olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak kabul edilmektedir (Yavuz, 2010: 306).

2.2.1.3. Etkileşimsel Adalet

Yöneticilerin, kaynakların dağılımına yönelik karar alma sürecinde, çalışanlara yönelik gösterdikleri saygı, dürüstlük ve kibarlık düzeyi olarak tanımlanan *etkileşimsel adalet* boyutu ilk kez Bies ve Moag tarafından geliştirilmiştir (Bies & Moag, 1986: 47). Dağıtımsal adalet ile işlemsel adalet arasında köprü görevi gören etkileşimsel adalet, çalışanların birbirleri ve örgüt yöneticileri ile olan iletişim ve etkileşimleri ile ilgilidir (Altınkurt, 2013: 281).

Çalışanlar için, örgütteki emeklerinin karşılığında elde edecekleri kazançların belirlenmesi ve bu kazançların dağıtılması sürecinin adil olması kadar, bu süreçte örgüt yöneticilerinin davranışları ve süreç hakkında kendilerini bilgilendirmeleri de önem taşımaktadır. Bir başka deyişle çalışanların, örgüt içerisinde karşılaştıkları tutum ve davranışlar, adalet algılarının oluşmasında etkili olmaktadır. Çalışanların örgütteki iletişim ve etkileşim düzeyine bağlı olarak oluşturdukları adalet algısı, etkileşimsel adalet, olarak ifade edilmektedir (Bies, 2001: 91).

Greenberg (2006:61) etkileşimsel adaleti, “çalışanların karşılıklı iletişim ve etkileşim sürecinde, birbirlerine nezaket ve saygı kuralları çerçevesinde yaklaşımları ve onur kırıcı söz ve eylemlerden kaçınmaları”, olarak tanımlamıştır. Çalışanlar hata yaptıklarında ve/veya hatta örgüt içerisinde olumsuz davranışlarda bulduklarında bile insan onuruna yakışır şekilde uyarılmak isterler. Yöneticiler ile çalışanlar arasında nezaket kurallarına ve insan onuruna yakışacak şekilde iletişim kurulması, etkileşimsel adaletin sağlanmasının yanında, alınan kararların uygulamaya geçirilmesi aşamasında, çalışanlardaki her türlü direnci azaltır ve yaşanan stres seviyesini en aza indirir (Greenberg, 2006: 61).

Etkileşimsel adaletin, bilgisel adalet ve kişilerarası adalet, olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Çalışanlara örgütsel konulara ilişkin yeterli seviyede bilgi verilmesi, *bilgisel adalet* alt boyutunu oluştururken; yönetici-çalışan ve çalışan-çalışan iletişimde bireylerin birbirlerine saygı göstermeleri ve dürüst olmaları ise, *kişilerarası adalet* boyutunu oluşturmaktadır. (Minibaş vd., 2008: 113).

Kişilerarası adalet alt boyutuna göre; çalışanlar, yöneticilerinin ve diğer çalışanların kendileri ile nezaket, saygı ve hoşgörü içerisinde iletişim ve etkileşim kurmalarını beklerler (Minibaş vd., 2008: 113). Ancak, çalışanların etkileşimsel adalet algılarının oluşumunda,

birbirleri ile olan iletişim ve etkileşimlerinden; yöneticileri ile olan iletişim ve etkileşimleri daha etkili olmaktadır (Çelik, 2011: 126). Çalışanların etkileşimsel adalet algısında bazı unsurlar önem taşımaktadır. Bunlar;

- Doğru sözlü olmak: Çalışanların birbirlerine karşı dürüst olmaları gerekmektedir.
- Saygılı olmak: Örgütte, çalışan-çalışan ve yönetici-çalışan ilişkilerinin saygı çerçevesinde ve kibar davranışlarda bulunularak yürütülmesi gerekmektedir.
- Gerekli zamanlarda uygun şekilde soru sormak: Yöneticiler gereksiz, çalışanlarını eleştiren, aşağılayan, ön yargı içeren ve uygunsuz sorular sormaktan kaçınmalıdır.
- Açıklayıcı olmak: Çalışanlar, örgütsel konular hakkında bilgi sahibi olmak isterler. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlar ile ilgili konular hakkında, çalışanlara yeterli seviyede bilgi vermeleri, onların etkileşimsel adalet algılarının yükselmesi için gerekli bir unsurdur.

Örgüt kaynaklarının dağılımının ve bu dağılım sürecinin adil olması, çalışanların tam anlamıyla örgütsel adalet algısına sahip olmalarında yeterli olamamaktadır. Çalışanların birbirlerine yönelik davranış, tutum ve tavırlarının da adil olması gerekmektedir (Bies, 2001: 91). Bir diğer ifadeyle, çalışanlarda örgütsel adalet algısının tam anlamıyla sağlanabilmesi için, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının tamamının önemszenmesi gerektiği söylenebilir.

Örgütsel adaletin yukarıda açıklanan alt boyutları genel olarak değerlendirildiğinde; dağıtımsal adalet, çalışanların örgüte olan katkıları sonucunda elde ettikleri kazanımlara odaklanırken; işlemsel adalet, çalışanların örgüte olan katkıları sonucunda elde edebilecekleri kazanımların ve örgüt kaynaklarının dağılımının belirlenmesinde kullanılan yöntemlere odaklanmaktadır. Etkileşimsel adalet ise, örgüt içerisinde yönetici-çalışan ve çalışan-çalışan arasındaki ilişki ve iletişim şekline odaklanmaktadır (Demirel, 2011: 102).

Örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki etkileşimin yöneticiler, örgütler ve çalışanlar açısından önemli etkileri bulunmaktadır. Örgüt çalışanlarının öz güveni yüksek ve kendi aralarında uyumlu bir biçimde çalışmaları çalışanların verimlilik ve performans düzeyleri açısından önem arz etmektedir. Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve örgütlerine güvenmeleri performans ve verimlilik düzeylerinin artmasını sağlayan önemli unsurların başında gelmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarından iş tatmini düzeylerine kadar birçok konuda etkili olan örgütsel adalet (Pelit & Bozdoğan, 2014: 37-38), örgütte güven ortamının sağlanması açısından hayati rol oynamaktadır.

Çalışanların örgütteki uzun vadeli yatırımlarını koruyan örgütsel adalet, soyut bir değer olmasının yanı sıra aynı zamanda örgüt çalışanlarının itibarını temsil eden önemli bir göstergedir. Örgütsel adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde olumlu çalışan etkileşiminin olduğu bir ortamın oluşturulması mümkündür. Bu bağlamda örgütsel adaletin çalışanların örgütteki mevcut kazanımlarının yanı sıra aynı zamanda çalışanlara değer ve itibar kazandırması açısından da ele alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir (İçerli, 2010: 70). Örgütsel adalet ayrıca örgütte ortaya çıkabilecek çatışmaların önlenmesini de sağlayabilmektedir. Çalışanlar, örgüt yöneticileriyle ilgili konuları birer engelleyici unsur olarak nitelendirerek onu bu durumu bir çatışma alanı olarak

değerlendirebilir (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010: 199). Örgütsel adalet algısı yüksek olan örgütlerde, çalışanların işbirliği yapma düzeylerinin yüksek olmasını ve bu bağlamda örgütsel performansın artmasını sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır.

Örgütlerde ortaya çıkan adaletsiz ve eşit olmayan uygulamalara karşı, çalışanlar olumsuz tepkiler (motivasyon düşüklüğü, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti, işe ve örgüte olan bağlılığın azalması, iş doyumunun azalması vb.) gösterebilmektedirler. Bu nedenle çalışanlarda örgütsel adalet algısının oluşturulması, örgütün başarısı açısından oldukça önem taşımaktadır (İşcan, 2010: 199).

Cropanzano ve Wright (2003), yüksek örgütsel adalet algısına sahip olan çalışanların memnuniyet düzeyini artırdığı ve buna bağlı olarak çalışanlar arasında yardımsever davranışları artırarak, örgütsel çatışmaları asgari düzeye indirdiğini ifade etmişlerdir. St-Piere ve Holmes (2010), çalışanların örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin güven, saygınlık algısı, iş doyumunu, performans, verimlilik, devamsızlık, işten ayrılma, örgütsel bağlılık ve stres düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Örgütsel süreçlerin adil bir biçimde gerçekleşmesi olarak ifade edilen işlemsel adalet sisteme yönelik iş doyumunu üzerinde etkili olurken, örgütsel çıktılarının ve kazanımların dağıtımının adil bir biçimde gerçekleşmesi olarak ifade edilen dağıtımsal adalet ise sonuçlara yönelik iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (Giderler Atalay, 2015: 54).

Buraya kadar açıklanan bilgiler ışığında, birbirleri ile ilişkili olan örgütsel adaletin tek bir boyutunun dahi önemsenmemesi durumunda, çalışanlarda genel anlamda adalet algısının oluşamayacağını söylemek mümkündür. Bu nedenle örgütlerin, örgütsel adaletin tüm boyutlarına gereken önemi vermesi, çalışanların örgütsel adalet algılarını olumlu yönde etkileyecektir (Cropanzano vd., 2007: 39).

3. DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK TARZI VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Liderlerin, çalışanlarda örgütsel adaletin sağlandığına yönelik bir algı oluşturabilmesi, örgütlerin başarısı açısından büyük önem taşımaktadır (Yoldaş, 2018: 22). Pillai ve arkadaşları, çalışanlarda örgütsel adalet algısının oluşabilmesinde, liderlerin davranışlarının çok belirleyici olduğunu; bu nedenle, liderlik ve örgütsel adalet arasında önemli bir ilişkinin varlığını öne sürmüşlerdir (Aykanat & Yıldırım, 2012: 264).

Dönüşümcü tarzı ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki, Adams'ın 1965 yılında geliştirdiği Eşitlik Kuramına dayandırılabilir. Eşitlik Kuramına göre, çalışanlar örgütteki çalışmalarının karşılığında elde ettiği kazanımları, diğer çalışanların hizmetlerinin karşılığında elde ettiği kazanımlarla kıyaslarlar (Demirel, 2011: 100). Bir başka deyişle çalışanlar, örgütte harcadıkları emek ve zaman karşılığında elde ettiği ücret ve ödülleri, çalışma arkadaşlarının harcadıkları emek ve zaman karşılığında elde ettikleri ücret ve ödüller ile karşılaştırarak, örgütlerine yönelik bir adalet algısı oluştururlar (Cropanzano vd., 2001: 167; Bakhshi vd., 2009:

146). Bu karşılaştırma sonucunda, oranların eşit olması durumunda, çalışanlarda örgütsel adalet algısı oluşurken; eşit olmaması durumunda ise, adaletsizlik algısı oluşmaktadır (Beurge, 1998: 2).

Dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet algısının, özellikle işlemsel ve etkileşimsel boyutları ile ilişkilidir. Çünkü dönüşümcü liderler, çalışanların karar alma süreçlerindeki katkısına ve bu süreçte her çalışanın görüş ve önerilerine saygı duyarlar. Alınan kararların iş ile ilgili ölçütler çerçevesinde alınmasına özen gösterirler ve çalışanlara zamanında geri bildirimlerde bulunurlar. Bu durumun çalışanlarda işlemsel adalet algılarının artmasını sağladığı söylenebilir. Ayrıca, dönüşümcü liderler tüm çalışanların, örgütsel hedef ve amaçların ötesinde performans göstermeleri için ilham kaynağı olmakta ve potansiyellerini görmelerinde onlara yardımcı olurlar. Astların her birine özgün ve farklı ihtiyaç ve beklentilere sahip bireyler olarak yaklaştığından astların kendilerini ifade edebilmelerine olanak tanımakta ve onların düşüncelerini önemsemektedir. Bu durumun ise, çalışanlarda etkileşimsel adalet algılarının artmasını sağladığı söylenebilir (Folgar & Cropanzano, 1998: 93).

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda, dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel adalet algısı üzerinde pozitif bir etkisinin olacağı söylenebilir. Bu konuda yapılan görgül çalışmalar da bu düşünceyi destekler niteliktedir:

- Pillai ve arkadaşlarının (1999) yaptığı çalışmada; ABD’de dönüşümcü liderlik ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0.25, p < 0.01$) ve dönüşümcü liderlik ile işlemsel adalet arasında ($r = 0.62, p < 0.01$); Avustralya’da dönüşümcü liderlik ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0.35, p < 0.01$) ve dönüşümcü liderlik ile işlemsel adalet arasında ($r = 0.58, p < 0.01$); Hindistan’da dönüşümcü liderlik ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0.30, p < 0.01$) ve dönüşümcü liderlik ile işlemsel adalet arasında ($r = 0.54, p < 0.01$); Kolombiya’da dönüşümcü liderlik ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0.47, p < 0.01$) ve dönüşümcü liderlik ile işlemsel adalet arasında ($r = 0.62, p < 0.01$) anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Aynı çalışmada, Ortadoğu’da dönüşümcü liderlik ile dağıtım adaleti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışken ($r = 0.05, p > 0.05$), dönüşümcü liderlik ile işlemsel adalet arasında ($r = 0.25, p < 0.01$) anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.
- Carter’in (2009) 251 özel şirket çalışanı ile yaptığı çalışmada, dönüşümcü liderlik ile dağıtım adaleti arasında ($r = 0.68, p < 0.01$), dönüşümcü liderlik ile işlemsel adalet arasında ($r = 0.70, p < 0.01$) ve dönüşümcü liderlik ile etkileşimsel adalet arasında ($r = 0.65, p < 0.01$) anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır.
- Oğuz’un (2011), ilköğretim okullarında görev yapan 200 öğretmen ile yaptığı çalışmada, örgütsel adalet ile dönüşümcü liderlik ($r = 0.70, p < 0.01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.
- Tarafımızca (Kinter, 2020) yılında 453 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada ise, dönüşümcü liderlik tarzı ve örgütsel adalet algısı arasında ($\beta = 0.66, p < 0.01$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, dağıtımsal adalet ile dönüşümcü liderliğin boyutlarından, idealleştirilmiş etki-atfedilen ($\beta = 0.546, p < 0.01$), idealleştirilmiş etki-davranış ($\beta = 0.425, p < 0.01$), telkinle güdüleme ($\beta = 0.484, p < 0.01$), entelektüel uyarım ($\beta = 0.494, p < 0.01$) ve bireysel ilgi ($\beta = 0.511, p < 0.01$); işlemsel adalet ile dönüşümcü liderliğin boyutlarından, idealleştirilmiş etki-atfedilen ($\beta = 0.521, p < 0.01$), idealleştirilmiş etki-davranış ($\beta = 0.425, p < 0.01$), telkinle güdüleme ($\beta = 0.470, p < 0.01$), entelektüel uyarım ($\beta = 0.484, p < 0.01$) ve

bireysel ilgi ($\beta = 0.492, p < 0.01$) ve etkileşimsel adalet ile dönüşümcü liderliğin boyutlarından, idealleştirilmiş etki-atfedilen ($\beta = 0.588, p < 0.01$), idealleştirilmiş etki-davranış ($\beta = 0.455, p < 0.01$), telkinle güdüleme ($\beta = 0.518, p < 0.01$), entelektüel uyarım ($\beta = 0.521, p < 0.01$) ve bireysel ilgi ($\beta = 0.561, p < 0.01$) arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Alanyazın incelendiğinde, liderlerin tarzlarını ve davranışlarını ve çalışanların adalet algılarının oluşumuna neden olan unsurları inceleyen çok sayıda kuramsal ve görgül çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda dönüşümcü liderlik tarzı ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde yapılan çalışmamızın sonucunda, dönüşümcü liderlik tarzının çalışanlarda örgütsel adalet algısını artırdığını ifade edebiliriz. Başka bir deyişle, dönüşümcü liderlik ve örgütsel adalet arasında pozitif bir ilişki olduğunun ve dönüşümcü liderliğe yönelik atılan her bir adımın, çalışanlarda örgütsel adalet algısını artıracığını söyleyebiliriz.

Günümüzde işletmelerin faaliyette buldukları pazarların sınırları, küreselleşmenin etkisi ile kaybolmuş ve adeta tek bir pazar yapısına bürünmüştür. Bu durum ise, işletmelerin rakip sayısının çok artmasına ve işletmelerin yoğun bir rekabetle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Böylesine yoğun bir rekabet ortamında, rakiplerine oranla teknolojik ve finansal olanaklar gibi maddi unsurlar açısından üstünlüklere sahip olmasına rağmen, rakipleri karşısında başarısız olan pek çok işletme örneği vardır. Bu başarısızlıkların en büyük nedeninin, işletmelerin yönetim hataları olduğu söylenebilir. Sahip olduğu insan kaynağından verim alamayan işletmeler, diğer tüm kaynaklar bakımından üstün durumda olsalar da başarılı olamayacaklardır.

Lider ve liderin tarzı, işletmelerin sahip olduğu en değerli kaynak olan insan kaynağının yönetiminde çok büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle liderin, çalışanlarda örgütlerine yönelik olumlu bir adalet algısı oluşturabilmesi son derece önemlidir. Çünkü, örgütsel adalet algısı düşük olan çalışanların örgütlerine olan bağlılığı azalacaktır. Bu durumun sonucunda ise, iş tatminsizliği, işgücü devir ve devamsızlık oranlarında artışlar yaşanabilecektir. Ayrıca, örgüt imaj kaybı yaşayacağı için kalifiye işgücünü elinde tutmada ve örgüte çekebilmede büyük zorluklar yaşayabilecektir. Örgütte adaletsizlikler ile karşılaşan çalışanların, yasal yollardan hakkını araması sonucu, önemli tutarlarda tazminat ödemek zorunda kalan işletme örneklerine de sıkça rastlanılmaktadır.

Çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine yönelik adalet algısının olumsuz olması, örgütlerin başarısı karşısında büyük bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin başarısı için en önemli koşullardan, çalışanlarda olumlu bir adalet algısı oluşturabilmektir. Çalışanlarda, örgütlerine yönelik olumlu bir adalet algısının oluşmasında, liderlerin tutum ve davranışlarının önemli bir belirleyici olduğu ifade edilebilir. Çalışanlar, örgüte olan katkılarının sonucunda elde ettikleri kazanımları, diğer çalışanların katkıları sonucu elde ettikleri kazanımlar ile kıyaslayarak, örgüt ve yöneticilerine yönelik olarak adalet algılarını oluştururlar. Bu kıyaslama sonucunda, örgütünün ve yöneticilerinin adaletsiz olduğunu düşünen çalışanlar, daha verimsiz çalışabilirler. Hatta işgücü devir ve devamsızlık oranlarında artışlar, örgüte yönelik imaj kayıpları ve bu

durumun sonucunda, kalifiye çalışanları elde tutmada ve örgüte çekmede zorluklar yaşanabilir. Bu nedenle örgütsel adalet konusuna, örgütlerin önem vermesi gerekmektedir.

Dönüşümcü liderlerin, karar alımlarında katılımcı bir yaklaşım izlemesi, çalışanlarına her birinin farklı istek, ihtiyaç ve beklentilere sahip bir birey olduğunun farkındalığı ile yaklaşması gibi özellikleri, çalışanlarda adalet algısının yüksek olmasını sağlayabilir. Bu bilgiler ışığında, çalışanlarda yüksek bir adalet algısı oluşturabilmek için, örgütlere dönüşümcü liderlik tarzına sahip kişilerin yönetici olarak konumlandırılması önerilmektedir.

Çalışmamızda örgütsel adalet ile dönüşümcü liderlik tarzı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmamızın konusunun güncel ve önemli kavramlardan oluşmasından, bu kavramlar arasındaki ilişkilerin alanyazında incelenmeye devam ediliyor olmasından ötürü çalışmamızın alanyazına önemli bir katkı sağladığı kanaatindeyiz. Zaman ve maliyet kısıtlılıklarından ötürü araştırmamızda ele alamadığımız diğer liderlik tarzlarının da örgütsel adalet ile olan ilişkilerinin incelenmesi, kuramsal ve görgül başka çalışmalar ile desteklendirilmesi araştırmacılara önerilmektedir. Ayrıca, görgül çalışmaların birbirinden farklı sektör ve meslek gruplarında yapılması da sonuçların güvenilirliğinin artırılması açısından faydalı olacaktır.

Etik yaklaşım, araştırılan konu ya da kavrama yönelik olarak evrensel bir geçerliliğin olacağını varsaymakta; sonuçların bütün kültürlerde ya da toplumlarda farklı düzeylerde de olsa geçerli olacağını iddia eden bir yaklaşımdır. Emik yaklaşım ise, evrenselciliği dışlayarak araştırılan konu ya da kavramın sonuçlarının, araştırmanın yapıldığı bölge ile sınırlı kalacağını savunur. Çalışmamızın etik yaklaşım kapsamında değerlendirilebileceğini ifade edebiliriz.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2013). Farklı Örgüt Kültürü Tipleri ve Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Lojistik işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 5-31.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS Uygulamaları: Sık kullanılan istatistiksel analizler ve açıklamalı SPSS çözümleri*. İdeal Kültür Yayıncılık.
- Akgüney, E. (2014). The Relationship Between Teachers' Perceptions Of Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviours. *Master's Degree, Marmara University Institute of Education Sciences, Istanbul Turkey*.
- Akyavuz, E. K. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831.
- Altinkurt, Y. (2010). Milli Eğitim Müdürlüğü Çalışanları ve Okul Yöneticilerinin Stratejik Planlamaya İlişkin Tutumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimler Dergisi*, 10(4), 1927-1968.
- Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 463-485.
- Aykanat, Z., & Yıldırım, A. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Baldwin, R. E. (2006). *Globalisation: the great unbundling (s)* (No. BOOK). Economic council of Finland.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press: New York.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in) justice: The sacred and the profane. *Advances in organizational justice*, 89118.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional Justice: The Management Or Moral Outrage. *Research in Organizational Behavior*, 9, 289-319.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik, Personeli Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Boone, L. E. & Kurtz, D. L. (2013). *Çağdaş İşletme* (Çev. A. Yalçın). (14.Basım). Nobel Yayıncılık: Ankara.

- Buerge, I. J. & Hug, S. J. (1998). Influence of organic ligands on chromium (VI) reduction by iron (II). *Environmental science & technology*, 32(14), 2092-2099.
- Carter, M. (2009). Visible Learning: A Synthesis Of Over 800 Meta-Analyses Relating To Achievement.
- Chipunza, C. & Gwarinda, S. A. (2010). Transformational leadership in merging higher education institutions: A case study. *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1), 130-140.
- Cho, J., & Dansereau, F. (2010). Are Transformational Leaders Fair? A Multi-Level Study Of Transformational Leadership, Justice Perceptions, And Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 409-421.
- Cihangiroğlu, N. & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgüt için önemi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 196-212.
- Cohen-Carash, Y. & Spector, P.E. (2001). The Role of Justice in Organizations :A MetaAnalysis. *Journal Of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J. ve Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Vol. 375). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Cropanzano, R. & Wright, T. A. (2003). Procedural Justice And Organizational Staffing: A Tale Of Two Paradigms. *Human Resource Management Review*, 13(1), 7-39.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R. ve Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of vocational behavior*, 58(2), 164-209.
- Çelik, H. (2011). Influence Of Social Norms, Perceived Playfulness And Online Shopping Anxiety On Customers' Adoption Of Online Retail Shopping. *International Journal of Retail & Distribution Management*.
- Çırak, S. & Baskan, G. A. (2015). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara/Yenimahalle). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(3), 1091-1106.
- Demir, C., Yılmaz, K. & Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 129-152.
- Demir, H. & Okan, T. (2008). Etkilesimsel ve Dönüştürsel Liderlik: Bir Ölçek Gelistirme Denemesi. *Yönetim Dergisi*, 19(61), 72-90.
- Demir, K. (2008). Transformational Leadership and Collective Efficacy: The Moderating Roles of Collaborative Culture and Teachers' Self-Efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (33).

- Demir, K. (2008). Transformational Leadership and Collective Efficacy: The Moderating Roles of Collaborative Culture and Teachers' Self-Efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (33).
- Demirel, Ö. (2011). *Öğretim İlke ve Yöntemleri: Öğretme Sanatı*. Pegem Akademi.
- Demirel, Y. & Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı*, 56, 99-119.
- Dlamini, N.N.N., Garg, A.K and Muchie, M. (2017). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment in The Hospitality Industry, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 6 (3): 1-21.
- Eker, I. (2006). Sliding mode control with PID sliding surface and experimental application to an electromechanical plant. *ISA transactions*, 45(1), 109-118.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi, *Milli Eğitim Dergisi*, 2(2), 162-174.
- Erdi, E. (2013). The effect of current public procurement law on duration and cost of construction projects in Turkey. *Journal of Civil Engineering and Management*, 19(1), 121-135.
- Folger, R. G. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice And Human Resource Management* (Vol. 7). Sage.
- Giderler A, C. (2015). Örgütsel Adalet. *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, 41-63.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends?. *Journal of applied psychology*, 72(1), 55.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of applied psychology*, 75(5), 561.
- Greenberg, L. S. (2011). *Emotion-focused therapy*. American Psychological Association.
- Güçlü, N. & Koşar, S. Eğitim Yönetiminde Liderlik. *Ankara: Pegem Akademi*.
- Gülşen, M. U. (2010). Örgütsel adalet ve kimliklenme. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli*.
- Gümüş, H. (2010). *Liderlik ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gürboyoğlu, J. (2009). *Lider-üye etkileşiminin örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik üzerine etkileri* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*.

- İçerli, L. (2009). *Örgüt yapısı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İşcan, E. (2010). Petrol Fiyatının Hisse Senedi Piyasası Üzerindeki Etkisi. *Maliye Dergisi*, 158, 607-617.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Kazancı, N. (2010). İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya*.
- Kılıç, Y., & Demirtaş, Z. (2015). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 46-58.
- Kiersch, C. E., & Byrne, Z. S. (2015). Is Being Authentic Being Fair? Multilevel Examination Of Authentic Leadership, Justice, And Employee Outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 292-303.
- Kinter, O. (2016). *Örtük Liderlik Kuramı Çerçevesinde Güç Mesafesi ile Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kinter, O. (2020). Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Adalet ve Kuşak Farklılıklarının Etkisi. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayıncılık: İstanbul.
- Kužnin, M. & Walker, J. K. (2017, October). Contemporary Leadership Challenges in Hospitality Organizations in Times of Uncertainty and Change. In *DIEM: Dubrovnik International Economic Meeting* (Vol. 3, No. 1, pp. 455-468). Sveučilište u Dubrovniku.
- Lerner, M. J. (1977). The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms 1. *Journal of personality*, 45(1), 1-52.
- Leventhal, H. (1980). Toward a comprehensive theory of emotion. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 13, pp. 139-207). Academic Press.
- Mehar, M. R., Sarwar, B., Rauf, S. & Asif, M. (2015). Transformational Leadership Style and Organization Commitment. *Paradigms: A Research Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences*, 9(1), 88-101.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.

- Minibas-Poussard, J. & Erkmen, T. (2008). Yönetim, İletişim, Kültür [Management, communication, culture]. *Istanbul: Arıkan Yayınevi.*
- Mittal, S. & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity. *Management Decision.*
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of applied psychology, 76(6), 845-856.*
- Morçin, S. E., & Çarıkcı, İ. (2016). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), 97-112.*
- Naktiyok, A., & İşcan, Ö. F. (2004). Örgütlerde Farklı Karar Verme Modelleri ve Yöneticilerin Prformans Değerlendirme Kriterleri ile Bireysel Karar Verme Süreçleri Arasındaki İlişki. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 18(1-2), 287-306.*
- Ngah, T. W. & Feldman, D.C. (2011). Employee Voice Behavior: A Metaanalytic Test Of The Conservation Of Resources Framework, *Journal of Organizational Behavior, 33(2), 216-234.*
- Nikezic, S., Puric, S. & Puric, J. (2012). Transactional and transformational leadership: Development through changes. *International Journal for Quality Research, 6(3), 285-296.*
- Oğuz, E. S. (2011). Toplum Bilimlerinde Kültür Kavramı. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 28(2).*
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)) Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı.*
- Öter, S. & Ayan, M. S. (2016). Denizcilik İşletmelerinde Dönüşümcü Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Literatür Araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, 8(1), 129-157.*
- Pawar, B. S. & Eastman, K. K. (1997). The nature and implications of contextual influences on transformational leadership: A conceptual examination. *The Academy of Management Review, 22(1), 80-109.*
- Pelit, E. & Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(2), 37-66.*
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions And Trust As Mediators For Transformational And Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of management, 25(6), 897-933.*

- Rhodes, C. (2012). Ethics, Alterity And The Rationality Of Leadership Justice. *Human Relations*, 65(10), 1311-1331.
- Rowold, J. & Rohmann, A. (2009). Transformational ve Transactional Leadership Styles, Followers' Positive ve Negative Emotions, ve Performance in German Nonprofit Orchestras. *Nonprofit Management & Leadership*, 20(1), 41-59.
- Samardžija, J., Walker, J. K. & Kužnin, M. (2017). STUDENT LEADERSHIP, CAREER DEVELOPMENT AND PERSONAL SUCCESS PROFILES. *Ekonomika misao i praksa*, (1), 343-361.
- Songur, L., Turan, A. & Songur, G. (2017). Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesinin Servperf Ölçeği İle Ölçülmesi:" Şereflikoçhisar Devlet Hastanesi Örneği". *Journal Of International Social Research*, 10(53).
- Spector, D. L. (2001). Nuclear domains. *Journal of cell science*, 114(16), 2891-2893.
- Tabak, A. (2005). *Lider ve Takipçileri*. Asil Yayın Dağıtım: Ankara.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü Ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Thibaut, J. W. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (TDK), <https://www.tdk.gov.tr> 2020.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, And Cooperative Behavior. *Personality and social psychology review*, 7(4), 349-361.
- Yeşil, A. (2016) Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.
- Yoldaş, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yukl, G. (2010). Leadership in organizations, Upper Saddler River. *New Jersey: Person*.

E-LOJİSTİK SİSTEMİNDE KRİTİK FAKTÖRLERİN, AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARIN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

A Research Investigating the Critical Factors, Advantages and Disadvantages of E-Logistics System

Aybike Esra TETİK†

Filiz EROĞLU‡

ÖZ

E-ticaret ve teknolojiye yaşanan gelişmeler yeni bir konunun ortaya çıkmasını sağlamıştır: e-lojistik! Kısa zaman içinde tüm dünyada büyük bir ivme kazanan e-lojistik üzerine yapılacak bilimsel çalışmalar, konunun sağlam temellere oturtularak sağlıklı şekilde büyümesini sağlayacaktır. E-lojistik sisteminin getirdiği avantaj ve dezavantajların, aynı zamanda e-lojistik için kritik faktörlerin ortaya konulmasını amaçlayan bu çalışmada, İstanbul ilinde e-lojistik alanında faaliyet gösteren bir firmanın beş yetkilisi ile derinlemesine mülakat yapılmış, kaydedilen ifadeler MAXQDA 2020 programı ile içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgular; hız, yazılım ve maliyet kalemlerini kritik faktörler olarak ortaya çıkarırken avantajların tasarruf, artan hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti, rekabet üstünlüğü, daha az hata ile uzun vadede düşük maliyet ve karlılık; dezavantajların ise artan iadeler, hatalı işlem, entegrasyon sorunları, sistem problemleri, kısa dönemde zaman kaybı ve oluşan maliyetler olarak tespit edilmiştir. Sonuç kısmında sektördeki uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: E-lojistik, E-ticaret, Kritik Faktörler, MAXQDA, Derinlemesine Mülakat

JEL Sınıflandırması: L81, L91, M10

ABSTRACT

Developments in e-trade and the technology led to emerge a new topic: e-logistics! Scientific research on e-logistics which gained acceleration in a short time all over the world will improve the topic healthy on the durable ground. In this reseach which aims to find out the advantages and disadvantages of e-logistics system, as well as the critical factors of the issue, an in-depth interview was realized with five authorized employees in an e-logistics company in Istanbul and the results were analyzed with content analysis through MASQDA 2020. The results reveal that the critical factors in e-logistics are speed,

* Bu çalışma, Aybike Esra TETİK'in Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında savunmuş olduğu "E-Lojistikte Kritik Faktörlerin, Avantaj ve Dezavantajların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" adlı tezinden türetilmiş ve hiçbir yerde yayımlanmamıştır.

† İstanbul Üniversitesi Ulaştırma ve Lojistik Yönetimi Doktora Programı öğrencisi, aybiketetik@hotmail.com

‡ Dr.Öğr.Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İİBF İşletme Bölümü, filizeroglu@comu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-3223-953X>



software and costs while the advantages are savings, higher service quality and customer satisfaction, competitive advantage, less defects, less cost and higher profit in the long run as well as the disadvantages are increasing returns, incorrect operations, integration and system problems and waste of time and costs in the short run. In the conclusion, recommendations are given for practitioners in the sector and scientific researchers.

Keywords: E-logistics, E-commerce, Critical Factors, MAXQDA, In-depth Interview

JEL Classification: L81, L91, M10

1. GİRİŞ

Geçmişinin eski çağlara dayandığı bilinen ve ilk uygulamalarına askeri alanda rastlanan lojistik, çeşitli faktörlerin etkisiyle geçirdiği yeni dönüşümlerle yirmi birinci yüzyılın parlayan sektörlerinden biri olmuştur. Daha kapsamlı ve daha dar tanımlarının arasında en temel olarak lojistik, tedarikçiden nihai tüketiciye uzanan zincirde hammadde, ürün ve hizmetlerin doğru zaman ve doğru yerde temin edilmesini sağlayan işlemler bütünüdür.

E-lojistiğin gelişmesinin öncülünün, e-ticaretin yaygın hale gelmesi olduğu söylenebilir. Hızla yayılmasıyla birlikte internet, iş dünyasında farklı değişikliklere yol açmış, beraberinde bir iş modeli olarak e-ticaret gelişmiş ve internet çağının en çarpıcı sonucunu ortaya çıkarmıştır (Jingxuan, 2015). Üretim kalıplarındaki gelişmeler, ulaştırma konusundaki iş yapış şekillerini ve algıyı etkilemiştir. Günümüzde bir lojistik şirketinin başarısı, teslimat hızı ve güvenilirlik ile belirlenmektedir (Çevik, 2013). Bunun yanı sıra internet üzerinden iş yapma ile ilgili olan e-ticaret, kuruluşlar arasında veya ve kuruluşlar ile bireyler arasında değer yaratmak için ilişkiler kurmak, bu ilişkileri dönüştürmek ve yeniden tanımlamak için yapılacak ticari işlemlerde elektronik iletişim ve dijital bilgi işleme teknolojisinin kullanılması olarak tanımlanmıştır (Shahjee, 2015). E-ticaretin önemi tüm dünyada artarken bu artışın getirilerinden biri de e-lojistik sektörünün gelişimi olmuştur.

Çeşitli tanımlamaların ötesinde en genel anlamıyla e-lojistik, lojistik sürecinin elektronik ortamda uygulanmasıdır. Ürünlerin tedariki, sevkiyatın planlanması, çizelgelerin oluşturulması, rotalama, teslimat süreci ve teslimat sonrası hizmetlerde hız ve uygulanabilirliğin optimum seviyede sağlanması konularında firmalara önemli artılar getiren sistemde, internet üzerinden müşteriler baştan sona tüm süreci izleyebilmekte, bu sayede müşterilerle firmalar arasındaki ilişki olumlu yönde etkilenmektedir. E-ticaretin önümüzdeki yıllarda da yükseliş trendinin devam edeceği öngörüsü, e-lojistiğe olan önemi daha da arttırmış, tüm dünyada kendi kendine oluşan dinamikleriyle büyük bir ivme kaydeden bu sektör farklı çevrelerin dikkatini çekmeye başlamıştır. Ancak konunun yeni olmasının da etkisiyle literatürde e-lojistik alanındaki bilimsel çalışmalarda büyük bir boşluğun olduğu görülmektedir. Bu hızlı ve yeni gelişen büyük potansiyelli sektörle ilgili başarı faktörleri, firmalara avantajları ve dezavantajları konusunda yapılacak araştırmanın sonuçları söz konusu nedenle önem taşımaktadır.

Bu çalışma, e-lojistik kavramını tanımlamak, sektörün özelliklerini ve e-lojistiğin firmalar için başarı faktörlerinin, firmaya avantaj ve dezavantajlarının ortaya konması amacıyla hazırlanmıştır. Türkiye’de e-lojistik uygulayan bir firmadaki yetkililerle yapılan mülakat sonuçları içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçlarının, e-lojistik uygulamalarına geçiş konusunda, konunun özelliklerini, sağlayacağı avantaj ve getireceği dezavantajları hakkında oluşacak sorulara yanıt vermesi, e-lojistiğe geçişte yaşanabilecek olası problemleri azaltmada yardımcı olması umulmaktadır.

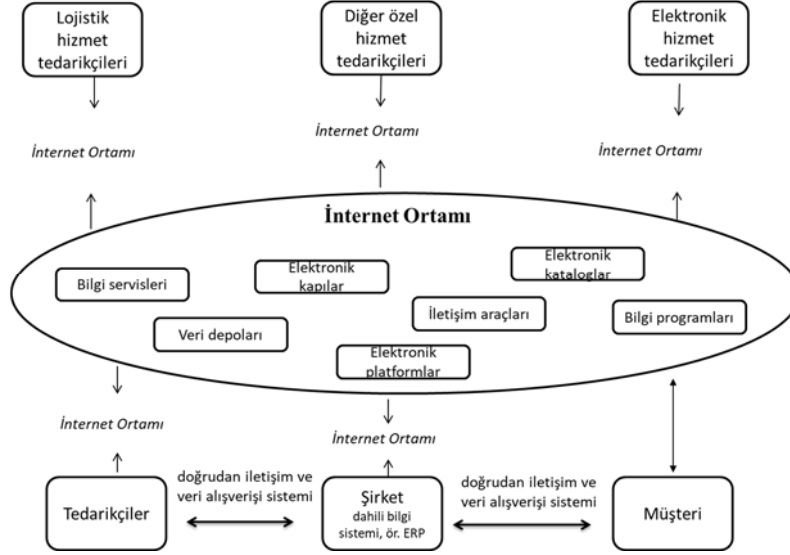
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. E-Lojistik Kavramı

E-lojistik, lojistik faaliyetlerinin entegre şekilde gerçekleştirilmesini ve sonucunda doğru karar verilmesini sağlayan, doğru ürünü doğru miktarda doğru yerde doğru zamanda doğru müşterilere iletebilmek için tedarik zinciri ortakları ile veri ve bilgi alışverişi yapıp önemli lojistik işlemlerini müşteri odaklı süreçlere dönüştüren dinamik bir iletişim, bilgi işlem ve işbirlikçi teknoloji seti olarak ifade edilmiştir (Wang vd., 2004: 187). Benzer şekilde, EDI, internet, kablosuz ve mobil iletişim teknolojileri, www ve RFID gibi uygun bilgi teknolojilerine sahip depolama ve nakliye ağlarını kullanan üçüncü taraf lojistik hizmet sağlayıcılarının oluşturduğu bir lojistik ağı şeklinde de tanımlanmıştır (Gunasekaran vd., 2007). Kavramı en genel şekilde, lojistik işlemlerinin bilgi işlem ve iletişim teknolojileri yardımıyla yapılmasına dönük bir uygulama alanı olarak (Debkowska, 2017), bunların dışında, bugün uygulamada da kabul edildiği şekilde, kavramı e-ticarette yapılan satışların tedariki için gerçekleştirilen işlemler bütünü olarak betimleyen araştırmacılar da (Sarkis vd., 2004) mevcuttur. Daha farklı bir ifadeyle, e-lojistik teknoloji ağırlıklı elektronik tabanlı lojistik olarak tanımlanabilirken e-ticaretin lojistiği şeklinde tanımlamaları da bulunmaktadır. Uygulamadaki kullanımı da dikkate alınarak kavram, lojistik firmalarının e-ticaret yapan firmaların lojistik faaliyetlerini üstlenerek bilgi teknolojileri ışığında tedarik sürecini gerçekleştirmesi şeklinde ifade edilebilir.

Küreselleşen çağın bir gereği olarak taşıma ve ulaşımda elektronik temelli büyük değişimler yaşanmaktadır ve bu da e-lojistik sektörünü kaçınılmaz hale getirmiştir (Cengiz, 2006: 34). Firmalar, tedarik zincirindeki diğer üyelerle işlemlerin elektronik ortamda entegre bir şekilde gerçekleştirilmesine izin vermekte, nesnelerin interneti de denilen (IoT) ve internetin çok yaygın şekilde kullanılmasını gerektiren yapıya çoktan geçiş yapmışlardır. Geleneksel ticaret karşısında toplam ticaretten aldığı payın her geçen gün arttığı söylenen elektronik ticaretin gelişimi, pazarda lojistik hizmetlere, tedarikçilere ve alıcılara çevrimiçi erişim ihtiyacını da beraberinde getirmiştir (Barcik & Jakubiec, 2012: 5). E-lojistiğin nasıl işlediğine yönelik Barcik ve Jakubiec (2012) tarafından oluşturulmuş anlatım Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. E-lojistik Ortamı Örneği



Kaynak: Barcik, R., ve Jakubiec, M. (2012). E-Logistics — Aspects of Functioning.

Şekilde görüldüğü üzere, internet ortamında gerçekleşen faaliyetler e-lojistiğin odağında yer almaktadır. Tedarikçiler, şirket ve müşteri arasındaki tüm tedarik zinciri işlemleri internet ortamında birbirine bağlı şekilde gerçekleşmektedir. Sipariş ve stok yönetimi, depo yönetimi, nakliye, çizelgeleme, iade yönetimi ve müşteri hizmetlerini de kapsayan tedarik zincirindeki tüm süreçleri içermektedir (Ryan, 2002). Söz konusu model, özellikle e-ticarete oluşturulan siparişlerin gerçekleştirilmesi için gerekli faaliyetlerde aktif olarak kullanılabilen bir modeldir.

E-lojistikte bilgi teknolojilerinin kullanımında farklı yazılımlar, veri tabanları, veri depoları ve veri madenciliği, bilgi tabanı kullanımı gibi konulardan radyo frekansı tanımlama (RFID) ve internetin kullanımına doğru bir gelişme yaşandığı görülmektedir (Graham vd., 2013). E-lojistikte, yazılımların büyük önemi bulunmaktadır. Bunlardan Barkod, farklı kalınlığa sahip çizgilerden oluşan kodların optik ortamda taranarak belirli bir medya üzerine kodlanarak oluşturulmuş verinin bilgisayara aktarılmasını sağlayan sistemdir (Ertek, 2012: 10). RFID (Radyo Frekansı Tanımlama – Radio Frequency Identification), ürünün bilgilerine sahip bir mikroişlemci ve üzerine takılmış antenin bağlandığı bir etiket takılı nesnenin söz konusu bilgiler doğrultusunda hareketlerinin takibini ve analizinin yapılmasını mümkün kılan, bunun için gerekli veri alışverişinin sağlanmasında radyo frekanslarını kullanan nesne tanımlama ve takip teknolojisidir (Yüksel & Zaim, 2009). Bilgi işleminde kullanılan diğer bir kavram olan EDI (Elektronik Veri Değişimi - Electronic Data Interchange), yapılandırılmış verinin bilgisayarlar arası değişimi (Rushton vd., 2010: 509) iken ERP (Kurumsal Kaynak Planlama – Enterprise Resource Planning) bir yazılım paketi olarak şirketteki tüm alanların entegrasyonu için kullanılmaktadır (Barcik & Jakubiec, 2012: 10). Diğer bir yazılım olan WMS (Depo Yönetimi Sistemi - Warehouse Management System), depoya ilgili malzemenin ve bilgi akışının optimizasyonu, kontrolü ve kaydı ile rutinlerin azaltılması, kullanılabilir alanların ve lojistik işlemlerinde performansın maksimize edilmesinde kullanılır.

2.2. E-lojistiğin Avantaj ve Dezavantajları ile Kritik Faktörler

E-lojistiğin, tedarik zincirinde müşterinin isteklerine daha yanıt verebilir özelliği ile işletmelere rekabet avantajı sağlayabileceği söylenmiştir (Wang vd., 2004). Bunun dışında bilginin hızlı ve etkili şekilde iletimi yoluyla işletmelere düşük maliyet ve rekabet üstünlüğü sağlanması, hata payını azaltması, işlem süresini kısaltması, uzak pazarlara ulaşma imkanı vermesi, mağaza ve depo gibi alanlara ihtiyacı bir zorunluluk olmaktan çıkarması gibi farklı avantajlardan da söz edilmiştir (Yılmaz, t.y.). Eski ekonomi lojistiği ve yeni ekonomi lojistiği arasındaki fark olarak, tedarikte yaşanan iyileşme ve şeffaflığın müşteri ilişkilerinde olumlu sonuçlar vereceği de belirtilmiştir (Ryan, 2002). Bunun yanı sıra e-lojistiğin müşteriler için de avantajlarından söz edilmektedir. Müşteri istek ve ihtiyaçlarına daha hızlı ve kaliteli cevap verilmesi, daha etkin, güçlü satın alma şekilleri ortaya çıkarması, zaman ve fiziksel zorlukları azaltması, daha düşük fiyatlı çok sayıda ve çeşitte ürünün sunulması, farklı seçenekler arasında kıyaslama yapma için kolaylık öneren çözümler sunulması bu avantajlar arasında sayılabilir (Yılmaz, t.y.).

Öte yandan e-lojistiğin işletmeye getirdiği dezavantajlar da mevcuttur. Sistemi destekleyecek dijital teknolojileri yönetecek yetenekten yoksunluk, söz konusu yetenekleri geliştirmeye ve zorluklarla mücadeleye hazır olmama (Brown & Sikes, 2012), RFID gibi sistemlerin maliyetinin (Wood vd., 2015) ötesinde özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonomik ve eğitim engelleri, altyapı eksikliği, internete erişim maliyeti, güvenlik, güven, gizlilik konuları, kanal çatışmaları, terörizm ve coğrafi konular da e-lojistiğin dezavantajlarını oluşturmaktadır (UK Essays 2018).

Sarıcan (2016), çalışmasında e-lojistikte kritik öneme sahip faktörlerin; uygun bilişim ve iletişim teknolojisi, teknolojik altyapı, Ar-Ge yatırımları, kalifiye personel, teknolojik yatırımlar için finans, müşterilerle bilgi alışverişi, lojistikte internet yoluyla takip sistemi, tedarik zincirinde bütünleşik iyileşmeler, verimli depo alanı kullanımı, teslimat güvenilirliği, minimum taşıma zamanı konuları olduğunu ifade etmiştir.

2.3. Literatürde E-lojistik

Farklı kültürlerde yapılmış az sayıda e-lojistikle ilgili uygulamalı çalışmalara rastlanmaktadır. Gunasekaran vd. (2006), Hong Kong'ta bir firmada yaptıkları araştırmada gerçek zamanlı lojistik bilgi sisteminin, web tabanlı envanter kontrolü ve sipariş sisteminin, hem kobilere hem de büyük lojistik firmalarıyla stratejik işbirliklerinin, müşteri belge yönetiminin, firmanın lokasyonunun, müşteri odaklılığın, ağ ve ilişki yönetiminin, üçüncü parti lojistiğinde endüstriyel ve nihai müşteriler için oturmuş bir e-ticaret sisteminin, ortaklardan sağlanan finansal kaynak desteğinin, bilişim teknolojilerinde ve sektördeki uzmanlığın bütünleştirilmesinin ve hükümet teşviklerinin, e-lojistik için başarı faktörleri olduğunu belirtmişlerdir. E-lojistiğin müşteri memnuniyetindeki etkisini inceleyen bir araştırmada (Elkhateb, 2019) internetin, müşteri ile firma arasında köprü kurması yoluyla sistemdeki önemine dikkat çekilmiş, tedarik zincirinin uzunluğunun sisteme zarar verebileceği, sistemin bilişim teknolojileri ile desteklenmesi ve tedarik zincirindeki her halkanın diğerini işbirlikçisi olarak görmesinin önemi, bilginin sistemdeki şeffaflığı, hız, maliyet, kalite ve müşteri hizmetlerinin sistemi başarılı yapacak etkenler olduğu

vurgulanmıştır. İsveç'te Volvo Logistics Corporation'da ve Çin'de Haier Logistics Corporation'da e-lojistik kullanımları ile ilgili uygulamaların anlatıldığı çalışmada güvenilirlik, sürdürülebilirlik, yazılım, altyapı, ulaştırma ve elleçleme ile ilgili faktörlerin e-lojistiği etkilediği, Doğu ve Batı kültüründen kaynaklı farklılıkların da sistemin işleyişinde etkili olduğu ortaya konmuştur (Wang & Chen, 2006). Türkiye'deki e-lojistik araştırmalarında, Gülenç ve Karagöz (2008)'ün, lojistik firmalarının faaliyetlerinde elektronik uygulamalara geçişleriyle performanslarının nasıl değiştiğini belirledikleri çalışmalarının temel teşkil ettiği söylenebilir. Çalışma sonuçlarında, bilişim teknolojilerinin, mesleki eğitilmiş insan kaynağının, gerekli teknolojik altyapının konu ile ilgili önemini vurgulanmış, Türkiye'deki lojistik sektörünün henüz gelişme aşamasını tamamlamadığı ortaya konmuştur. Türkiye'de lojistik sektörüne ilişkin SWOT analizinin yapıldığı tabloda e-lojistik "fırsatlar" bölümünde ifade edilmiştir (Wolff & Yıldız, 2018).

2.4. Dünyada ve Türkiye'de E-lojistik

Dünyanın en büyük e-ticaret platformlarına sahip olan Çin, ABD ve İngiltere, global e-ticaret pazarında da bu nedenle en yüksek işlem hacmine sahip ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır (UTIKAD, 2019). Gün geçtikçe popülerleşen e-ticaret beraberinde lojistik sektörünü de geliştirmektedir. Amazon'un 2013 yılında teslimatları drone kullanarak yapacağını ilan etmesi; sevkiyat süresi, teslimat süresi, doğru adrese teslimat, maliyetlerin azaltılması, güvenilirliğin artması gibi önemli lojistik konularında avantaj sağlayıcı bir hamle olmuştur. Bunun sebebi, lojistikte en fazla önem taşıyan konunun teslimat olması ve insansız, otomatik çalışan araçlarla yapılacak teslimatların -her ne kadar insanlarda soru işareti yaratsa da- masrafları ve hata payını azaltıcı etkisi ile sektörde iş yapış şekillerinde değişikliğe neden olma potansiyelidir. Bu durum, doğru uygulandığı takdirde, lojistik konusunu daha kazançlı ve eğlenceli bir hale getirecektir (Aydın & Kefeli, 2013).

E-lojistik konusu, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de yeni bir sistemdir ve UND, UTIKAD gibi lojistik ve taşımacılık derneklerine kayıtlı bin beş yüzden fazla lojistik firması olmasına karşı e-lojistik uygulayıcılarının sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Bunun ötesinde, Türkiye'de e-lojistik firmalarının bir listesi de bulunmamaktadır. Firmalar, e-lojistik için gerekli teknolojik altyapının kurulmasını büyük bir maliyet kalemi gördükleri için sektörün yavaş ilerleme kaydettiği görülmektedir. E-lojistik, yapılan yatırımların uzun vadede olumlu sonuçlar vereceği bir sektördür ve bu konuda sağlam adımlar atan e-lojistik firmaları ile iş birliği yapıldığı takdirde kazanım sağlanacaktır (akucarnakliyat.com.tr, 03.11.2019).

Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği TÜBİSAD'ın raporuna göre Türkiye'de e-ticaret hacmi yüzde 39 artarak 83,1 milyar liraya yükselirken 2015-2019 yılları arasındaki büyüme hızı yüzde 35 olarak kaydedilmiştir (TÜBİSAD, 2019). Her geçen gün sayısı artan internet kullanıcılarının da yüzde yirmi birinin online alışveriş yaptığı ortaya konmuştur (UTIKAD, 2019). E-ticaret hacmi artarken bir yandan hem nihai tüketicileri hem de endüstriyel müşterileri online alışverişten vazgeçmeye neden olacak faktörler araştırılmaktadır. Bir araştırma, tüketicilerin yüzde kırk birinin online alışveriş yaparken yüksek lojistik maliyeti nedeniyle sepete attıkları ürünü satın almaktan vazgeçtiğini ortaya koymuştur. Teslimat sürecinde yaşanan ve müşterilere yansıyan problemler, geç ve uygun olmayan teslimat, ürünlerin zarar görmesi gibi

konular da tüketicileri online alışveriş konusunda tereddüte düşüren konular arasında sayılabilir. E-lojistiğin teknolojik alt yapısı sayesinde entegre şekilde çalışan ve sistemi şeffaflaştıran özelliğinin lojistik konusunda bahsi geçen sorunları ortadan kaldıracaklarını gören firmaların bu avantajlardan yararlanmak adına dezavantajları bertaraf ederek sektöre girecekleri, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sektörün kısa zamanda gelişeceği düşünülmektedir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu araştırmada, e-lojistikte firmalar için önemli görülebilecek kritik faktörlerin, konunun hem firma hem müşteriler için avantaj ve dezavantajlarının ortaya konması amaçlanmaktadır. Söz konusu amaca ulaşmak için nitel çalışma yoluyla daha derin ve doyurucu bilgiler alınacağı düşüncesi ile derinlemesine mülakat tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Mülakat sorularının hazırlanmasında öncelikle literatürden yararlanılmış, e-lojistik ile ilgili temel başlıklar listelenmiştir. Bu doğrultuda e-lojistikten beklentilerin, nelere ihtiyaç duyulduğunun, uygulamanın avantaj ve dezavantajlarının, uygulamada karşılaşılan zorlukların, sektörün geleceği ile ilgili düşüncelerin neler olduğuna yönelik sorular hazırlanmıştır. Buna ilaveten e-lojistik uygulayan firmaların sistem nedeniyle kazanç sağlayıp sağlamadıkları, bu kazançların ne tür kazanç olduğu da sorulara eklenmiştir. Oluşturulan bu sorular, konu ile ilgili araştırmaları bulunan uzmanlara ve e-lojistik uygulayan bir firma yöneticisine de iletilerek gerekli görülen düzeltme ve eklemeler talep edilmiştir. En sonunda oluşan on beş soruluk mülakat formu kullanılarak, araştırma talebine olumlu cevap veren, İstanbul’da yerleşik bir e-lojistik firmasında e-lojistik konusu ile ilgili çalışan beş üst düzey yetkili ile 11-15 Ekim 2019 tarihleri arasında mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Yetkililerin adı verilmediği için Katılımcı A, B, C, D ve E olarak adlandırılmıştır.

3.1. Analizler ve Analiz Bulguları

Mülakatlarda toplanan notlar, içerik analizine tabi tutulmuş, bunun için MAXQDA 2020 programı kullanılmıştır. E-lojistik uygulamaları ile ilgili sorularda katılımcıların cevaplarında en çok bahsettikleri ve vurguladıkları anahtar kelimeler, analizde *kodlar* olarak belirlenmiştir. Analizde dört grup faktör yer almıştır; etkenler, prensipler, dezavantajlar ve avantajlar. Elde edilen kodlar hakkında katılımcıların ifadeleri ile kod matris tarayıcı analizi oluşturulmuştur. Oluşturulan kod matris tarayıcısı, katılımcıların temaya katkı yoğunluğunu göstermiştir.

3.1.1. E-lojistik Uygulanmasında Etkenlere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Katılımcılardan, e-lojistik uygulamalarında kritik başarı faktörleri olarak da söylenebilecek, firmalar için e-lojistik uygulanmasında önem taşıyacak konu başlıklardan oluşan

“etkenler” olgusuna dair temel kelimeler ve bunların kullanılma sayıları “teknolojik gelişmeler (6)”, “arz-talep (6)”, “oryantasyon (3)”, “altyapı (5)” ve “altyapı” temasının alt kodları olarak “yazılım (12)”, “kalifiye personel (4)” ve “teçhizat (4)” şekilde sıralanmıştır. Katılımcıların “*Sistem yoksa, bu iş de yok*” şeklindeki ifadelerinden, e-lojistik yaparken en büyük ihtiyaçlarının “yazılım” olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bunun ötesinde, eşit oranda teçhizat ve kalifiye personele ihtiyaç duydukları görülmektedir. Etkenlere ilişkin bulgular özet şekilde Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. E-Lojistik Uygulanmasında Etkenlere İlişkin Bulgular

E-lojistik uygulanmasında etkenlere ilişkin bulgular	Tekrarlanma sayısı
Teknolojik gelişmeler	6
Arz-talep	6
Oryantasyon	3
Altyapı	5
*Yazılım	12
*Kalifiye personel	4
*Teçhizat	4

E-lojistikle ilgili en çok vurgulanan konulardan bir diğeri “oryantasyon” olmuştur. Mülakata katılanlar, işe yeni başlayan çalışanlara uygulanacak oryantasyondan ve eski çalışanlara verilmesi gereken düzenli eğitimlerden bahsetmiş, bu cevaplar oryantasyon kodu altında toplanmıştır. Kod matris tarayıcısına göre e-lojistik etkenleri temasına en fazla katkıyı Katılımcı B sunarken en az katkıyı Katılımcı A sağlamıştır. Katılımcı A ve Katılımcı D özellikle “yazılım” a dikkat çekmişken, Katılımcı B, “arz-talep” ve “altyapı” temalarına vurgu yapmıştır.

3.1.2. E-lojistik Uygulanmasında E-lojistik Prensiplerine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Bu kısımda, e-lojistik prensipleri ve bu prensiplerin e-lojistik için önemi araştırılmış, sorulara verilen cevaplara göre prensiplere ilişkin ifadeler dokuz başlıkta kodlanmıştır. Bu kodlar ve bahsedilme sayıları şu şekildedir: “entegre olmak (7)”, “elastikiyet (15)”, “ekonomik olmak (6)”, “şeffaflık ve izlenebilirlik (6)”, “erişilebilirlik (7)”, “sistematiik olmak (4)”, “standartlık (1)”, “koordinasyon ve iş birliği (6)” ve “yeterlilik (7)”. E-lojistik prensipleri Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. E-Lojistik Uygulanmasında E-lojistik Prensipleri

E-lojistik uygulanmasında e-lojistik prensipleri	Tekrarlanma sayısı
Entegre olmak	7
Elastikiyet	15
Ekonomik olmak	6
Şeffaflık ve izlenebilirlik	6
Erişilebilirlik	7
Sistematik olmak	4
Standart olma	1
Koordinasyon ve iş birliği	6
Yeterlilik	7

Kodlara ve frekanslarına bakıldığında “elastikiyet” prensibinin, cevaplarda en çok vurgulanan konu olduğu görülmektedir. Bilginer, Kayabaşı ve Sezici (2008) işlemsel elastikiyeti, ürün değişiklikleri sebebiyle envanterdeki azalmaları, kısa dönemde müşterilerin taleplerinde meydana gelen eğilimleri karşılama veya üretimde karşılaşılan problemleri ortadan kaldırmaya yönelik firmanın becerisi olarak tanımlamıştır. E-ticaret sektörünün sürekli değiştiğini, süreci yönetmek için gerekli yazılım ve sistemlerin düzenli şekilde değişip güncellenmesi gerekliliğinden bahseden katılımcılar tüm bu söz konusu değişime ayak uydurduklarını belirtmiş, “elastikiyet” prensibinin kendilerine “rekabet avantajı” ve “marka bilinirliği” kazandırdığını söylemişlerdir. Alınan cevaplardan, firmanın elastikiyet kabiliyetinin, onu diğer rakip firmalardan ayırdığı ve firmanın adının duyulmasında etkili olduğu anlaşılmaktadır. Elastikiyet prensibinin ardından en fazla vurgulanan diğer temalar; “erişilebilirlik”, “entegre olmak”, ve “yeterlilik” ana başlıklarıyla kodlanmıştır. “Entegre olmak”, firmanın kendisinin ve kullandığı sistemlerin müşterileriyle senkronizasyonunu ifade etmektedir. Sistemlerin entegre olmasının hem firma hem müşteri için de süreci kolaylaştırdığı, “hizmet kalitesini arttırdığı” ve “hata payını azalttığı” gözlemlenmiştir. E-lojistik prensipleri kod matris tarayıcısı analizi sonuçlarına göre e-lojistik prensipleri temasına en fazla katkıyı Katılımcı A, en az katkıyı Katılımcı E sağlamıştır.

Bundan sonraki aşamada e-lojistik prensiplerinin firmalara avantajlarının daha net şekilde görülebilmesi amacıyla kod ilişkileri tarayıcısı analizi kullanılmıştır. Analizin sonucunda “şeffaflık ve izlenebilirlik”, “entegre olmak” ve “sistematik olmak” temaları kesişmiştir. Bu sonuç, kullanılan sistemlerin entegre olması dolayısıyla daha şeffaf bir sürecin söz konusu olması ve sistematik bir süreci sağlaması şeklinde yorumlanmıştır. “Elastikiyet” prensibi, “rekabet üstünlüğü” avantajı ile kesişmiş, bu durum da elastikiyetin firmaya rekabet avantajı kazandırdığı şeklinde değerlendirilmiştir. “Erişilebilirlik” prensibi, “elastikiyet” ve “zaman tasarrufu” ile kesişmiştir. Firmaların daha erişilebilir olması, müşteriler açısından zamandan tasarruf sağlamaktadır. “Koordinasyon ve iş birliği” prensibi, “yeterlilik” ve “entegre olmak” prensipleri ile kesişmiştir. Buradan, firmanın koordine şekilde çalışmasının ve firmada entegrasyonun sağlanmasının yeterliliğe olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Analizdeki kesişimlerin işaret ettiği başka bir nokta “zaman tasarrufu” ve “müşteri memnuniyeti” arasındadır. Benzer şekilde, “daha

az maliyet” ve “hizmet kalitesinde artış” temalarının da kesiştiği görülmektedir. Bu kesişim, daha az maliyetle daha kaliteli hizmet verildiği şeklinde yorumlanmıştır. “Rekabet üstünlüğü” ve “daha az maliyet” ile “elastikiyet” temaları kesişmiştir. Elastikiyet prensibinden yola çıkarak e-lojistik sistemine geçiş yaptıktan sonra firmanın adının daha fazla duyulduğunu ve bu durumun firmayı rakiplerine karşı avantajlı kıldığı belirtilmiştir. Bu durumla da ilgili olarak, “karlılık” ve “marka bilinirliği”nin kesiştiği görülmüştür. e-lojistik sonucunda kar elde edilerek marka bilinirliği arttırılmaktadır.

3.1.3. E-lojistik Uygulanmasının Dezavantajlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Katılımcıların “E-lojistik uygulamalarının dezavantajları var mıdır? Var ise nasıl dezavantajlarla karşılaştınız?” şeklindeki ana soruya verdikleri cevaplar ve ifade edilme sayıları; “iadelere (2)”, “hatalı işlem (1)”, “entegre olamamak (4)”, “sistem problemleri (1)” ve sistem problemlerinin alt başlığı olan “sistem değişikliği (2)”, “maliyetli olması (7)” ve maliyetli olması başlığının altında üç alt başlık; “taşıma maliyeti (1)”, “kira masrafları (2)”, “sistem maliyetleri (5)” ve son olarak “zaman kaybı (1)” olmak üzere altı başlık ve dört alt başlıkta toplanmıştır. Katılımcıların kendilerine sorulan “E-lojistik uygulanmasında firmanızın karşılaştığı zorluklar nelerdir?” sorusu ile de ana soru desteklenmiştir. E-lojistik uygulamasının dezavantajları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. E-lojistik Uygulamasının Dezavantajları

E-lojistik uygulanmasının dezavantajları	Tekrarlanma sayısı
İadelere	2
Hatalı işlem	1
Entegre olamamak	4
Sistem problemleri	1
*Sistem değişikliği	2
Maliyet	7
*Taşıma	1
*Kira	2
*Sistem	5
Zaman kaybı	1

Dezavantajlar arasında en fazla tekrarlanan konu başlığı “maliyetli olması” olmuştur. En büyük maliyet kaleminin de “sistem maliyetleri” olduğu sonucu çıkmıştır. “Entegre olamamak” durumu da diğer dezavantajlardan biri olarak belirtilmiştir. E-lojistik sürecinde, firmaların en büyük ihtiyaçlarından biri müşterileri ile entegre olmalarını sağlayacak sistem ve sistem için gerekli yazılımlardır. Sistem değişikliği, güncellemeler, sistemin zarar görmesi, internette

yaşanan sıkıntılar ve benzeri durumların, elektronik ortamda gerçekleştirilen e-lojistiğe büyük zarar verdiği gözlemlenmiştir. E-lojistik uygulanmasında dezavantajlara yönelik yapılan kod matris tarayıcı analizinde katılımcıların özellikle “entegre olamamak”, “maliyet” ve “sistem maliyetleri” gibi belirli dezavantajlardan bahsettiği görülmüştür.

3.1.4. E-lojistik Uygulanmasının Avantajlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

“E-lojistik uygulamalarının müşterilerinize ne fayda sağladığını düşünüyorsunuz?” ve “E-lojistik uygulamalarının firmanıza ne faydalar sağladığını düşünüyorsunuz?” şeklindeki iki soruya katılımcıların verdiği cevaplara göre vurgu yapılan kodlardan çıkan sonuçlar itibariyle “evrak tasarrufu (2)”, “personel tasarrufu (1)”, “zaman tasarrufu (7)”, “hizmet kalitesinde artış (4)”, “müşteri memnuniyeti (8)”, “marka bilinirliği (9)”, “daha az maliyet (5)”, “rekabet üstünlüğü (6)”, “daha az hata payı (3)”, “karlılık (14)” olmak üzere on tema oluşmuştur. Tablo 4’te e-lojistik uygulamalarının avantajlarına yönelik özet sunum verilmiştir.

Tablo 4. E-lojistik Uygulamasının Avantajları

E-lojistik uygulanmasının avantajları	Tekrarlanma sayısı
Evrak tasarrufu	2
Personel tasarrufu	1
Zaman tasarrufu	7
Hizmet kalitesinde artış	4
Müşteri memnuniyeti	8
Marka bilinirliği	9
Daha az maliyet	5
Rekabet üstünlüğü	6
Daha az hata payı	3
Karlılık	14

Kavram haritasına bakıldığında, katılımcıların en sık bahsettiği avantaj “karlılık” olmuştur. İfadelere göre e-lojistik uygulamaları firmanın karlılığını arttırmıştır. İkinci en sık bahsedilen tema “marka bilinirliği” olmuştur. Marka bilinirliği, firmanın daha çok müşteri kazanmasına ve dolayısıyla karlılığında bir artışa sebep olmuştur. Ardından gelen tema “müşteri memnuniyeti” olmuştur ve katılımcılar, geleneksel lojistiğe kıyasla e-lojistik sonucunda müşteri memnuniyetinde artış kaydettiklerini belirtmişlerdir. Bu durumu e-lojistiğin daha hızlı ve daha hatasız işlemesine bağlayan katılımcılar hem kendi müşterilerini hem de müşterilerinin müşterilerini (e-ticaret sitesi kullanıcıları) daha iyi tatmin ettiklerini ifade etmişlerdir. Dördüncü en sık kullanılan tema, “zaman tasarrufu” olmuştur ve katılımcılar, e-lojistiğin hızlı bir süreç olduğunu ve müşterilere ve kendilerine zamandan tasarruf sağladığını belirtmişlerdir. Beşinci en

çok kullanılan tema ise “rekabet üstünlüğü” olmuştur. Araştırmaya katılan katılımcılar, rakiplerini takip etmek ve rekabet avantajı kazanabilmek amacıyla e-lojistiğe geçiş yaptıklarını ve bunu da sağladıklarını ifade etmişlerdir. “Daha az maliyet”, takip eden tema olmuştur. E-lojistiğin uzun dönemde geleneksel lojistiğe göre daha az maliyetli olduğunu belirten katılımcılar, bunun karlılığı etkilediğini ifade etmişlerdir. “Hizmet kalitesinde artış”, bir sonraki en sık bahsedilen tema olmuştur. Katılımcılara göre e-lojistiğe geçiş yaptıktan sonra hizmet kalitesinde artış yaşanmıştır. Daha az hata payı, daha hızlı teslimat gibi sebepler hizmet kalitesini arttırmakta ve bu durum da müşteri memnuniyetini sağlamaktadır. “Daha az hata payı”, “evrak tasarrufu” ve “personel tasarrufu” ise katılımcılar tarafından belirtilen diğer avantajlardır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

E-lojistik günümüzde e-ticaretin de gelişmesi ile birlikte yükselen sektörlerden biri haline gelmiştir. Mal tedariki, stok yönetimi, sevkiyat, teslimat, müşteri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili olarak firmalara önemli avantajlar sağlayan e-lojistiğin özelliklerinin, avantaj ve dezavantajlarının ortaya konması sektörün sağlıklı şekilde büyümesi ve e-lojistikten maksimum verimin alınabilmesi açısından önem taşımaktadır. Türkiye’de e-lojistik sektörünün henüz çok gelişmediği gözlemlenmektedir. E-lojistik uygulayan firmalarının azlığı dikkat çekerken sektörün ciddi bir potansiyeli olduğu farklı söylemlerden çıkarılmaktadır. Ancak konu ile ilgili bilimsel çalışmalarda ciddi bir boşluğun olduğu görülmüştür. Buradan yola çıkılarak gerçekleştirilen bu çalışmada e-lojistikle ilgili keşifsel ve tanımsal bir araştırma yaklaşımı ile konunun firmalar için ne ifade ettiği, firmalara avantajları ve dezavantajları incelenmiştir.

Bu amaçla e-lojistik faaliyetleri gerçekleştiren bir firmada beş yetkili ile derinlemesine mülakat yöntemi ile görüşmeler yapılmıştır. Alınan sonuçlar, MAXQDA programında içerik analizine tabi tutulmuş, öne çıkan konular irdelenmiştir. Bulgulara göre hız, yazılım ve maliyet kritik faktörler olarak ortaya çıkarken tasarruf, artan hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti, rekabet üstünlüğü, daha az hata ile uzun vadede düşük maliyet ve karlılık, avantaj olarak bulunmuş; dezavantajların ise artan iadeler, hatalı işlem, entegrasyon sorunları, sistem problemleri, kısa dönemde zaman kaybı ve oluşan maliyetler olduğu tespit edilmiştir. Teknolojinin gelişmesi ve ilerlemeler sonucunda e-ticaretin gelişmesi ve yaygınlaşması ile e-lojistiğe duyulan ihtiyaç doğru orantılıdır. E-lojistik uygulayan firmalar için müşterilerden gelen talep, birinci sırada görülmektedir. E-Lojistik uygulamaları, müşteri talep ve beklentilerine göre şekillenmektedir. E-ticaret yapan firmalar için de lojistik firmaları ile çalışmak büyük avantajlar kazandırmaktadır. E-lojistik, uzun vadede karlı bir uygulamadır. Yapılan araştırma sonucunda, e-lojistiğe geçişin maliyetli olduğu ve bu yüzden Türkiye’de yaygın bir tercih olmadığı gözlemlenmiştir. Yatırım yapmak, firmalar için maliyet olarak görünmekte ve bu yüzden bundan kaçınılmaktadırlar. Ancak, maliyetli olması haricinde firmaya uzun vadede çok farklı avantajlar sağlamaktadır. Lojistik firmalarının, teknolojiye gerekli yatırımı yapmaları ve geleceğin sektörü olan e-lojistiğe geçiş yapmaları kendilerini rakiplerinden ayıracak ve e-ticaret firmaları için bir müşteri haline gelmelerini sağlayacaktır.

E-Lojistik, bilgi teknolojileri ve yazılımlar açısından firmalara maliyetli olabilmektedir. Firmalar bu maliyetleri göze alarak yaptıkları yatırımların onlara müşteri kazandırdığını ve kar elde ettiklerini ifade etmişlerdir. E-lojistik uygulamalarında karşılaşılan zorlukların başında da personelin teknolojiye ayak uydurmada yaşadığı güçlük gelmektedir. Ancak dezavantaj ve avantajlar karşılaştırıldığında, avantajların daha fazla olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırma sonuçları, literatürle paralel şekilde, gelecekte e-ticaretin ve buna bağlı olarak e-lojistiğin öneminin daha da artacağını göstermektedir. Söz konusu fırsatları kaçırmamak firmalara rekabet üstünlüğü getirecektir. Önemli olan en temel konulardan biri elektronik tabanlı gerçekleştirilen e-lojistik uygulamaları için, teknolojiye adapte olabilecek personel alınması ve yetiştirilmesidir ki bu durum firmaları birçok ekstra maliyetten kurtarabilir. E-lojistik sürecinde çeşitli yazılım ve uygulamaları kullanmak, zamandan da tasarruf ettirmektedir.

Bu çalışmada, e-lojistik uygulayan bir firmadaki yetkili beş kişi ile görüşülmüştür. Nitel çalışmalarda daha yüksek örneklem sayısının daha güvenilir ve geçerli sonuçlar verdiği bilinmektedir. Ancak e-lojistiğin ülkemizde yeni uygulanıyor olması dolayısıyla görüşme olanaklarının sınırlılığı büyük bir örnekleme çalışmayı zorlaştırmıştır ve bu durum çalışmanın bir kısıtını oluşturmuştur. Çok sayıda firmanın e-lojistiği uygulamasıyla ileride daha fazla örneklem sayıları ile yapılacak çalışmalar daha doyurucu bilgi sunacaktır.

Değişik bakış açılarıyla farklı e-lojistik firmalarında yapılacak araştırmalarda toplanacak bilgiler e-lojistik literatürünün zenginleşmesini sağlayacaktır. E-lojistiğin firmalara avantajlarının daha fazla olduğunun ve e-lojistik uygulamaları için firmada yapılan tüm alt yapı iyileştirmelerinin rekabet avantajı kazandırdığının bilinmesi daha fazla firmanın bu alana ilgi göstermesini sağlayabilir. Bu noktada, e-lojistik sektörüne girmek isteyen firmalara, Çin veya ABD’de olduğu gibi devlet tarafından insan kaynağı veya bilgi teknolojileri konularında danışmanlık desteği sağlanabilir. Öte yandan firmaların konuya uzun vadeli bakmaları gerektiği, gerekli yatırımların yapılıp sistemin kurulmasının ardından uzun vadede hem firma hem müşteriler için daha iyi ve kazançlı bir iş modeli olduğu ancak baştaki maliyet gibi çeşitli sıkıntılara katlanılması gerektiği doğru şekilde anlatılmalıdır.

KAYNAKÇA

- akucarnakliyat.com.tr <http://www.akucarnakliyat.com.tr/e-lojistik-ve-turkiye-de-ki-uygulamalari> (Çevrimiçi 03.12.2019).
- Aydın, B. ve Kefeli, B. (2015). E-ticaret ve lojistikte trendler. *Sistema*, 3-4. http://www.sistema.com.tr/files/dergi/SistemaDergi_Sayi01.pdf
- Barcik, R. ve Jakubiec, M. (2012). E-logistics – Aspects of functioning. *Acta Academica Karviniensia*, 12(1), 5-12. <https://aak.slu.cz/pdfs/aak/2012/01/01.pdf>
- Bilginer, N., Kayabaşı, A. ve Sezici, E. (2008). Lojistik faaliyetlerin süreçsel etkinliğine etki eden faktörlerin değerlendirilmesi üzerine ampirik bir çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (22). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55492>
- Brown, B. ve Sikes, J. (2012). Global survey: Minding your digital business. <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/ourinsights/minding-your-digital-business-mckinsey-global-survey-results> (Çevrimiçi 17.01.2020)
- Cengiz, F. (2006). Lojistik bilgi sistemlerinin işletme performansı üzerine etkisi ve bir uygulama, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep.
- Çevik, Y. (2013). Redesigning urban distribution network for parcel e-commerce deliveries, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Debkowska, K. (2017). E-logistics as an element of the business model maturity in enterprises of the TFL sector. *Procedia Engineering*, 182, 143-148
- Elkhateb, A.K.M. (2019). The effect of e-logistics on the customer satisfaction, Yüksek Lisans Tezi, Helwan University Arab Academy for Science, Technology and Maritime Transport, International Transport and Logistics, Helwan, Mısır.
- Ertek, G. (2012). *Lojistik Bilişim Sistemleri Uluslararası Lojistik*, Anadolu Üniversitesi Yayınları Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1593
- Graham, D., Manikas, I. ve Folinas D.K. (2013). *E-Logistics and E-Supply Chain Management: Applications for Evolving Business*, Pennsylvania: IGI Global.
- Gunasekaran, A., Ngai, E.W.T; Edwin Cheng T.C. (2007). Developing an e-logistics system: A case study, *International Journal of Logistics: Research and Applications*, 10(4), 333-349.
- Gülenç, F. ve Karagöz, B. (2008). E-lojistik ve Türkiyede e-lojistik uygulamaları, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 73-91.
- Jingxuan, X. (2015). Logistics of e-commerce in the Chinese market. Vaasan Ammattikorkeakoulu University Of Applied Sciences, Yüksek Lisans Tezi, Vaasa, Finlandiya.
- Rushton, A.; Croucher, P. ve Baker, P. (2010). *The Handbook of Logistics and Distribution Management*. London: KoganPage

- Ryan, P. (2002). E-Logistics: Potential, strategies and challenges for enterprise Ireland, *IrishJurist*, 412-414.
http://rimswa.nuigalway.ie/uat/W_RMS_PUB_COMMON.PUB_POPUP?p_object_id=1157353 (Çevrimiçi 10.10.2019)
- Sarıcan, M.A. (2016). E-lojistikte kritik faaliyetlerin belirlenmesi ve Türkiye'deki e-lojistik uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Denizli.
- Sarkis, J., Meade, L. ve Talluri, S. (2004). E-logistics and the natural environment. *Supply Chain Management: An International Journal*, 9(4), 303-312.
- Shahjee, R. (2015). The impact of electronic commerce on business organization. *An International Peer Reviewed & Referred Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*, 4(27), 3130-3140.
- TÜBİSAD (2019). <http://www.tubisad.org.tr/tr/guncel/detay/TUBISAD-E-Ticaret-hacmi-2019da-yuzde-39-buyuyerek-83-1-milyar-TLYe-ulasti-/58/2572/0>(Çevrimiçi 06.03.2020)
- UK Essays (2018). The Benefits and Challenges of E-logistics. <https://www.ukessays.com/essays/information-technology/the-benefits-andchallenges-of-elogistics-information-technology-essay.php?vref=1> (Çevrimiçi 05.01.2020).
- UTIKAD, 2019. E-Commerce In Turkey; Potential For Development And Logistics Processes. <https://www.utikad.org.tr/images/HizmetRapor/potentialfordevelopmentofecommerceandeexportinturkeyandlogisticsprocesses-23983.pdf> (Çevrimiçi 23.04.2020)
- Wang, J., Yang, D., Guo, Q. ve Huo, Y. (2004). Taking Advantage of E-Logistics to Strengthen the Competitive Advantage of Enterprises in China. The Fourth International Conference on Electronic Business (ICEB2004), 185-189.
- Wang, C. ve Chen, Y. (2006). Utilizing e-logistics. Case studies in Sweden and China, Yüksek Lisans Tezi, Lulea University Department of Business Administration and Social Sciences Division of Industrial Marketing and E-commerce, Lulea İsveç.
- Wolff, R.A. ve Yıldız, D. (2018). Türkiye'de lojistik yönetimindeki gelişmeler: Stratejik bir bakış açısı, *Social Sciences Research Journal*, 7(3), 187-198.
- Wood C. L., Reiners, T. ve Pahl, J. (2015). Manufacturing and logistics information systems. In M. Khosrow-Pour, *Encyclopedia of Information Science and Technology*. (3). 5136-5144. DOI: 10.4018/978-1-4666-5888-2.ch507
- Yılmaz, H. E-lojistik. <https://www.academia.edu/33174979/E-Lojistik.pdf> (Çevrimiçi 07.10.2019).
- Yüksel, M.E. ve Zaim A.H. (2009). Otomatik Nesne Tanımlama ve Takibinde, Veri Yönetimi ve Analiz Sistemlerinde RFID Üstünlükleri, 5. Uluslararası İleri Teknolojiler Sempozyumu (IATS'09), 13-15 Mayıs 2009, Karabük, Türkiye. file:///C:/Users/asus/Downloads/OTOMATIK_NESNE_TANIMLAMA_VE_TAKIBINDE_VE.pdf (Çevrimiçi 02.11.2019).

ROL BELİRSİZLİĞİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME*

The Relationship of Role Ambiguity and Job Satisfaction: A Conceptual Evaluation

Tamer BOLAT[†]

Yahya KATI[‡]

ÖZ

Günümüzde iş dünyasında, teknoloji, küreselleşme, bilgi birikimi ve değişen rekabet koşullarına bağlı olarak çalışan profili giderek çeşitlilik kazanmış, işletmelerin çalışanlardan ve çalışanların işletmelerden beklentilerine eskiye görece daha fazla önem vermeye başlanmıştır. Bu çalışmada, öncelikle rol, rol stresi, rol belirsizliği ve iş tatmini kavramları açıklanmıştır. Ardından, rol belirsizliği ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi açıklamak için rol kuramı ve iş özellikleri modeline değinilmiştir. Rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisi rol kuramı ve iş özellikleri modeli kapsamında açıklanmıştır. Yazın taraması yapılarak, değişkenler arasındaki ilişki görgül çalışmalarla desteklenmiştir. Son olarak, örgütlerdeki uygulamalar ve geleceğe dönük çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Rol Belirsizliği, İş Tatmini, Rol Kuramı, İş Özellikleri Modeli

JEL Sınıflandırması: M1, M10, M12

ABSTRACT

In today's business world, due to technology, globalization, knowledge and changing competition conditions, the employee profile has become increasingly diverse, and the expectations of the employees from the employees and the employees from the enterprises have started to be given more importance than before. In this study, firstly the concepts of role, role stress, role ambiguity and job satisfaction are explained. Then, role theory and job characteristics model are discussed to explain the relationship between role ambiguity and job satisfaction. The relationship between role ambiguity and job satisfaction is explained within the context of role theory and job characteristics model. The relationship between variables was supported by empirical studies by review of literature. Finally, some suggestions were made for future studies and practices within organizations.

* Bu çalışma, Yahya KATI'nın "Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisinde Rol Belirsizliği ve Kuşak Farklılıklarının Etkisi" adlı doktora tezinden üretilmiştir

[†] Prof. Dr. Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta; tbolat@balikesir.edu.tr, 0000-0002-1461-4631

[‡] Dr. Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta; ykati@balikesir.edu.tr, 0000-0002-3917-509X



Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Balıkesir University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal
Cilt/Volume:1, Sayı/Issue:2

Keywords: Role Ambiguity, Job Satisfaction, Role Theory, Job Characteristics Model

JEL Classification: M1, M10, M12

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütlerde, işgörenlerin istekleri, ihtiyaçları, beklentileri ve kişisel talepleri eskiye görece daha önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda, beklentileri, istekleri, ihtiyaçları vb. karşılanan işgörenlerin daha mutlu olacağı ve işlerine yönelik tutumlarının olumlu olacağı söylenebilir. Başka bir deyişle, günümüzde işletmelerin iş tatminini görece daha fazla önemsedikleri söylenebilir (Aziri, 2011:78-79). Alanyazın incelendiğinde, iş tatmini; verimlilik, performans, üretkenlik, stres, iş yaşam dengesi, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş yabancılaşıma gibi birçok kavramı etkilemesi nedeniyle günümüzde örgütlerin önemseydiği en önemli konulardan biridir (Mullins, 2005:700, 731; Luthans, 2011:14).

Rol kavramı, bir kişinin üyesi bulunduğu grup içinde üstüne düşen görevler veya kendisinden beklenen davranışlar bütünü, olarak tanımlanabilir (Walker vd., 1975:33). Bu çerçevede; kişilerin başta aile, arkadaş veya çalışma ortamlarında olmak üzere çeşitli rolleri olduğu söylenebilir. Bunun yanında kişilerin çalıştıkları örgütlerdeki rolleri gereği, kendilerinden hangi davranışların beklendiğini bilmek istemeleri olağan bir durumdur. Rol belirsizliği, kişinin rolü gereği kendisinden beklenenler hakkında açık ve tutarlı bilgiye sahibi olmaması, şeklinde tanımlanabilir (Kahn, vd., 1964:2-16). Rol belirsizliği kavramı, yazına girdikten sonra örgütsel davranış, örgüt psikolojisi, insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda sıklıkla çalışılan konulardan biri olmuştur. Yazın incelendiğinde rol belirsizliği konusunda; başta örgütsel bağlılık, iş tatmini, hayat tatmini, işgören performansı, stres, devamsızlık, işgören devir hızı, motivasyon, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, kontrol odağı ve işe yabancılaşıma olmak üzere, birçok konuyla birlikte çalışıldığı görülmektedir (Miles, 1975:334-335; Morris vd., 1979:58).

Bu çalışmada, örgüt çalışanlarının iş yerinde rolleri gereği kendilerinden nelerin beklendiği ve nasıl davranmaları gerektiği gibi konularda belirsizliğin olması durumu, olarak tanımlanan rol belirsizliği ile öz bir şekilde örgüt çalışanlarının işlerine yönelik memnuniyet durumları olarak tanımlanan iş tatmini kavramları, kavramsal açıdan ele alınmıştır. Son zamanlarda yazında, rol belirsizliği ve iş tatmini değişkenleri gerek ayrı ayrı gerek birlikte kavramsal ve uygulamalı tartışmaları devam eden konular arasındadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, rol, rol stresi, rol çatışması ve rol belirsizliği kavramlarına değinilecek ve rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisi açıklanacaktır.

2.1.Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği kavramına değinmeden önce, rol ve rol stresi kavramlarına değinmekte fayda vardır. Türk Dil Kurumu (2019) rol kavramını, bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev, olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanıma göre rol, bir kişiden beklenen davranış kalıplarıdır (Biddle, 1986:70). Buradan hareketle, kişilerin farklı rollere (ebeveyn, arkadaş, işgören vb.) sahip

olabileceği, bu farklı roller gereği kendilerinden farklı davranış kalıpları beklendiği söylenebilir. İş hayatında rol kavramı ile ilgili çalışmalar 1940'ların sonu ve 1950'lerin başında, Merton (1949), Parsons (1951) ve Newcomb (1950)'un çalışmaları ile başlamıştır (Abramis, 1994:1412). İş hayatında rol, kişinin çalıştığı örgütteki pozisyonu gereği kendisinden beklenen uygun davranış kalıpları, şeklinde tanımlanmıştır (Kahn vd., 1964:2-4). Rol stresi kavramı, kişilerin rolü gereği kendisinden beklenen davranışlar açısından kendisini baskı altında hissetmesi ve bu durumun getirdiği olumsuz durumlar, olarak açıklanabilir (Beehr & Newman, 1978:668). Yazın incelendiğinde; rol stresi, rol çatışması ve rol belirsizliği olmak üzere iki nedenden kaynaklandığı ve bu iki başlık altında ele alındığı görülmektedir (Rizzo vd., 1970:150; Jackson & Schuler, 1985:40; Kim vd., 2009:612). Başka bir ifadeyle rol stresi, rol çatışması ve rol belirsizliği olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Van Sell vd., 1981:44; Peterson vd., 1995:430).

Rol çatışması, bir kişiden birden fazla rol beklentisine bağlı olarak ortaya çıkan uyumsuzluk, olarak tanımlanabilir (Kahn vd., 1964:2-12; Walker vd., 1975:33). Diğer bir ifadeyle rol çatışması, bir kişinin aynı anda birden fazla rolle ilgili uyumsuz taleplerle veya beklentilerle karşılaştığında ortaya çıkan ve psikolojik çatışmalara neden olabilen, stres yaratan bir durumdur (Kahn vd., 1964:2-12; Dubinsky vd., 1992:80).

Örgüt çalışanlarının, örgütteki rolleri gereği kendilerinden beklenenlerin, örgütteki haklarının ve sorumluluklarının neler olduğunu ve bu sorumlulukları nasıl yerine getirmeleri gerektiğini vb. bilmeleri gerekir. Ayrıca kendilerinden beklenen rol performanslarının nasıl olacağını, performansları nedeniyle nasıl ödüllendirileceklerini veya cezalandırılacaklarını, ödül ve cezaların doğasını vb. de bilmeleri gerekmektedir (Kahn vd., 1964:2-16). Bu bilgiler ışığında *rol belirsizliği*, örgüt çalışanlarının, rollerinin neyi gerektirdiğini, kendilerinden istenen talepleri nasıl karşılayacakları ve işyerinde nasıl davranmaları gerektiği gibi konularda belirsizliğin olması durumu, olarak tanımlanabilir (Hamner & Tosi, 1974:497). Başka bir tanıma göre rol belirsizliği, kişinin rolü gereği kendisinden beklenenler hakkında açık ve tutarlı bilgiye sahip olmaması, diğer bir deyişle rolü gereği yapması gerekenler hakkında bilgi eksikliğinin olması durumudur (Schwab & Iwanicki, 1982:61-62). Rol belirsizliği, örgüt üyelerinin, rollerini tatmin edici bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli olan yeterli bilginin yokluğu, olarak da tanımlanabilir (Senatra, 1980:595). Graen (1976)'e göre rol belirsizliği, örgüt üyelerinin rollerinin gerektirdiği bilgiye ne ölçüde az sahip olduğu, olarak görülebilir. Bu bilgi eksikliği rolle ilgili beklentiler, rol beklentilerini karşılama yöntemleri, rol performansının sonuçları, vb. nedenlerden dolayı ortaya çıkabilir (Chenhall & Brownell, 1988:226).

Yazın incelendiğinde rol belirsizliğinin nedenleri, farklı bilim insanları tarafından çalışılmıştır. Çalışmalara göre, rol belirsizliğinin nedenleri *örgütsel faktörlerden ve kişisel faktörlerden* kaynaklanabilir (Kahn vd., 1964:2-27; Muchinsky, 1993:280-281). Bu bilgiler ışığında, rol belirsizliğine neden olan örgütsel faktörlere, örgüt üyelerinin rolleri gereği yapması gereken işin birden fazla işi içermesi, iş tanımlarının belirsizlik yaratacak bir niteliğe sahip olması, örgütün büyük ve karmaşık olması, örgütte kurulan iletişim ağlarının niteliğinin yetersiz olması vb. örnek gösterilebilir. Öte yandan rol belirsizliğine neden olan kişisel faktörlere ise, örgüt üyelerinin yeteri kadar bilgi, beceri ve deneyime sahip olmaması ve örgütte yeteri kadar süre geçirmemiş olmamaları vb. örnek gösterilebilir. Ayrıca rol belirsizliğinin boyutları da birçok bilim insanı tarafından çalışılmış ve farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Yazında, Kahn vd.

(1964:2-15)'nin yaptıkları sınıflandırma ile sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre, rol belirsizliğinin boyutlarını *nesnel belirsizlik* ve *öznel belirsizlik* olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Nesnel belirsizlik, işgörenin rol tanımı veya performans ölçütleri vb.'nin eksik olması gibi çevresel koşullarla ilişkilendirilirken; öznel belirsizlik, işgörenlerin algısal ve bilişen durumlarıyla ilişkilendirilmiştir (Kahn vd., 1964:2-15; Eys & Carron, 2001:358).

2.2.İş Tatmini

Türk Dil Kurumu (TDK, 2019) genel anlamda tatmin kavramını, istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme ve doyum, şeklinde tanımlanmıştır. İş tatmini ise, bir örgüt üyesinin çalıştığı örgütten beklentileri ile elde ettikleri arasındaki ilişki, olarak tanımlanabilir (Locke, 1969:316-317). Daha öz bir tanımla iş tatmini, bir kişinin işine karşı memnuniyet durumudur (Daft, 2008:457). Bu durumun zıttı olarak bir kişinin işine yönelik memnuniyetsizlik durumu ve olumsuz tutumları, “iş tatminsizliği” olarak ifade edilebilir (Robbins & Judge, 2013:74). Schultz (1990)'a göre iş tatmini, örgüt üyelerinin çalıştıkları mevcut işler hakkında sahip oldukları olumlu duygu ve tutumlardır. Ayrıca, bu olumlu duygular ve tutumlar genel anlamda işin niteliğine, çalışma arkadaşlarına, lidere, aldığı ücrete vb. yönelik olabilir. Başka bir ifadeyle, örgüt üyeleri işle ilgili bazı unsurlardan memnuniyet duyarken, bazı unsurlardan memnuniyetsizlik duyabilir. Örneğin, bir örgüt üyesi çalışma arkadaşlarına karşı memnuniyet duyarken; yönetsel ortamdan veya liderden memnuniyetsizlik duyabilir (Şahal, 2005:62).

İş tatminini etkileyen unsurlar örgütsel ve kişisel unsurlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. Örgütsel unsurlar *işin kendisi, ücret, terfi fırsatları, yönetimin tutumu, çalışma arkadaşları* vb. şeklinde; kişisel unsurlar *kişilik, eğitim seviyesi, zihinsel ve fiziksel sağlık* vb. şeklinde özetlenebilir. *İşin kendisi*, işin işgörene ilgisini çeken görevler, öğrenme fırsatları ve sorumluluk alma şansı sağlama derecesi, olarak açıklanabilir. *Ücret*, işgörenin emeği karşılığında uygun ve adil bir şekilde parasal gelir etme derecesi, olarak açıklanabilir. *Terfi fırsatları*, örgütte kariyeri açısından ilerleme fırsatlarının olup olmaması durumu, olarak açıklanabilir. *Yönetimin tutumu*, örgüt üyesine nasıl davranışlar sergilendiği, amirleri tarafından destek sağlanıp sağlanmadığı, şeklinde açıklanabilir. *Çalışma arkadaşları*, örgüt üyesinin, çalışma arkadaşlarını teknik açıdan yeterli ve sosyal olarak destekleyici olarak görüp görmemesi ile ilgilidir (Smith vd., 1969'dan Aktaran; Luthans, 2010:141; Mottaz, 1985:366; Burrow vd., 2008:304). *Kişilik tipi* (örgüt üyesinin kişilik tipinin işe uygun olup olmadığı), *kişinin eğitim durumu* (kişinin eğitim açısından yeterli olup olmadığı), *nitelikleri, zekâsı, örgüt üyesinin sahip olduğu yetenekler ve beceriler* vb. unsurlardan oluşur (Mullins, 2010:282).

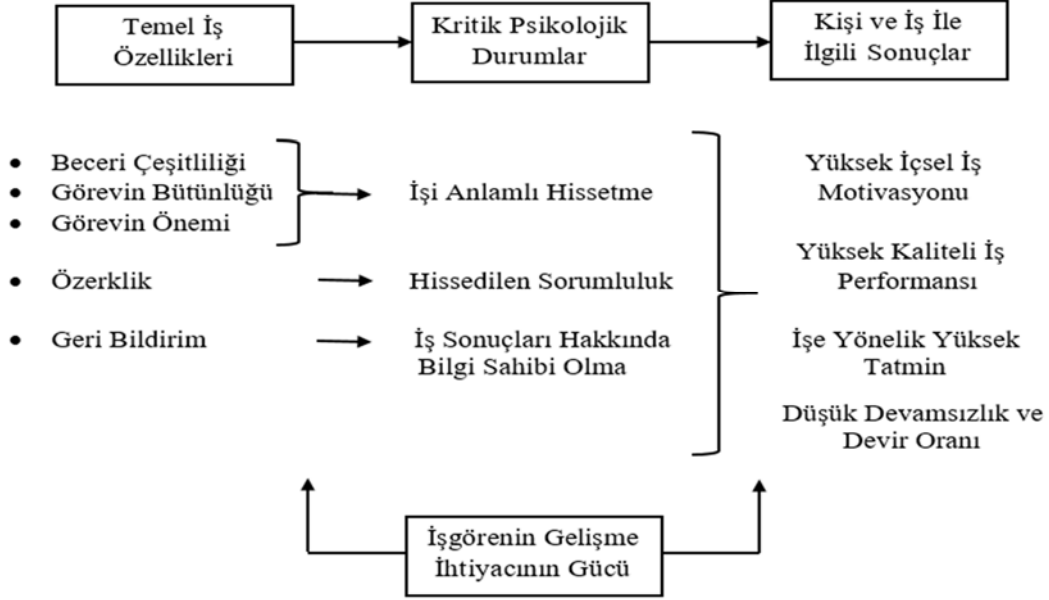
2.3. Rol Belirsizliği ve İş Tatmini İlişkisi

Rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisine geçmeden önce, değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik kuram ve modele değinmekte fayda vardır. Bu kapsamda, *rol kuramı* ve *iş özellikleri modeline* değinilebilir.

Rol kuramı, kültür, toplum ve kişilik ile ilgili çalışmaları temel alan disiplinler arası bir kuramdır (Sarbin, 1954:223). Rol kuramı, kişilerden beklenen davranışları temel alarak bireysel davranışları ve sosyal etkileşimleri açıklayan; antropoloji, psikoloji ve sosyoloji alanında yaygın bir şekilde kullanılan bir kuramdır (Biddle, 1979:12). Rol kuramı, kişilerin sosyal kimliklerine ve durumlarına bağlı olarak kendilerinden beklenen farklı ve öngörülebilir davranış kalıpları ile ilgili bir kuramdır (Biddle, 1986:68). Başarılı olmak ve bulunduğu grup içinde kabul görmek isteyen bir kişinin sahip olduğu rollere uygun davranması, diğer bir deyişle rol beklentilerini karşılaması gerekir (Biddle, 1979:4). Yeni bir rol üstlenen kişi, rolü gereği kendisinden nelerin beklendiğini bilmesi ve beklentilere uygun davranışlar göstermesi gerekir (Myers, 2009:132). Rol beklentilerini yerine getirmeyi ihmal eden veya gerektiği gibi yerine getirmeyen kişiler, grubun diğer üyeleri tarafından dışlanma, gruptan ayrılma baskısı vb. durumlarla karşılaşabilir (Marques vd., 2006:158-160).

Hackman ve Oldham (1975:161-162) tarafından geliştirilen “*İş Özellikleri Modeli*”, güdüleme ve iş tatminini birlikte ele alan, endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarında yaygın bir şekilde kullanılan bir modeldir. Modelde, *temel iş özellikleri* (beceri çeşitliliği, görevin bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim), *kritik psikolojik durumlar* (iş anlamlı hissetme, hissedilen sorumluluk ve iş sonuçları hakkında bilgi sahibi olma) ve *kişi ve iş ile ilgili sonuçlar* (yüksek içsel iş motivasyonu, yüksek kaliteli iş performansı, işe yönelik yüksek tatmin, düşük devamsızlık ve devir oranı) olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. İş özellikleri modeli, Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. İş Özellikleri Modeli



Kaynak: Hackman ve Oldham (1975:161)

Model incelendiğinde; *temel iş özellikleri* kısmında *beceri çeşitliliği* (bir işin ne derecede farklı beceri ve yetenek gerektirdiği), *görevin bütünlüğü* (işgörenin işin yaptığı kısmın işin tamamına nasıl katkı sağladığını bilmesi), *görevin önemi* (işgörenin örgüt için veya toplum için önemli işler yaptığını inanıp inanmaması), *özerklik* (işgörenin işini yaparken aldığı kararlarda ne kadar özgür hissettiği) ve *geri bildirim* (işgörenin performansı, ilerleme derecesi vb. konularda ne kadar bilgilendirildiği)'in yer aldığı görülmektedir (Hackman & Oldham, 1975:162; Bolat, 2003:209-210; Luthans, 2010:191). Modelde yer alan *kritik psikolojik durumlar* kısmında, *iş anlamlı hissetme* (işgörenin yaptığı işi anlamlı ve değerli bulma derecesi), *hissedilen sorumluluk* (işgörenin yaptığı iş ve işin sonuçları hakkında sorumluluk hissine sahip olma derecesi), *işin sonuçları hakkında bilgi sahibi olma* (işgörenin işi ne kadar etkili yaptığı ve ulaştığı performans hakkında ne derece bilgilendirildiği)'nin yer aldığı görülmektedir. Ayrıca, modelin üçüncü kısmı olan *kişi ve iş ile ilgili sonuçlar* kısmında yer alan *yüksek içsel iş motivasyonu*, *yüksek kaliteli iş performansı*, *işe yönelik yüksek tatmin* ve *düşük devamsızlık ve devir oranı*'nın, *kritik psikolojik durumlar*'dan etkilendiği söylenebilir (Hackman & Oldham, 1976:258).

Rol belirsizliği, kişinin rolü ile ilgili beklentiler hakkında açık ve tutarlı bilgiye sahip olmaması; diğer bir deyişle, rolü gereği yapması gerekenler hakkında eksik bilgiye sahip olması, olarak tanımlanabilir (Kahn vd., 1964:2-16; Schwab & Iwanicki, 1982:61-62). İş tatmini ise, kişinin çalıştığı işin psikolojik, fizyolojik vb. özellikleri çerçevesinde işine yönelik değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelere bağlı memnuniyet derecesi, şeklinde tanımlanabilir (Daft, 2008:457). Rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişki, rol kuramı ve iş özellikleri modeli ile açıklanabilir. Rol kuramı, kişilerden sosyal kimliklerine ve pozisyonlarına bağlı olarak beklenen davranış kalıpları ile ilgili bir kuramdır (Walker vd., 1975:33). İş özellikleri modeli ise, yazında sıklıkla karşımıza çıkan ve iş tatminini açıklamaya yönelik bir modeldir (Hackman &

Oldham, 1975:160-162). Yukarıdaki bilgiler ışığında rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisi, rol kuramı ve iş özellikleri modeli çerçevesinde aşağıdaki gibi açıklanabilir.

Kişiler çalıştıkları işlerde rollerinin gerektirdiği temel iş özellikleri hakkında bilgi sahibi olmaları gerekir. Ancak, iş özellikleri modelinin temel iş özellikleri kısmında yer alan beceri çeşitliliği, görevin bütünlüğü ve görevin önemi hakkında bilgi eksikliği, kişinin çalışırken ne derecede özerk davranışlar sergileyebileceği konusunda bilgi eksikliği, performansı ve davranışları sonucu kendisine geri dönüş yapılmaması nedeniyle performans ve davranışları sonucu nelerle karşılaşacağını bilmemesi, rol belirsizliği yaşamasına neden olabilir. Kişilerin, iş özellikleri modelinin *temel iş özellikleri* kısmında yer alan bu boyutlar hakkında bilgi eksikliği, *kişi ve iş ile ilgili sonuçlar* kısmında yer alan işe yönelik tatmini olumsuz etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Başka bir deyişle, kişinin temel iş özellikleri kısmında bilgi eksikliği yaşaması, iş özellikleri modelinin kritik psikolojik durumlar kısmında yer alan *işi anlamlı hissetme, hissedilen sorumluluk ve iş sonuçları hakkında bilgi sahibi olmayı* olumsuz etkileyebilir ve bu durum da *kişi ve iş ile ilgili sonuçlar* kısmında yer alan *işe yönelik yüksek tatminini* olumsuz etkileyebilir (Katı, 2020:90).

Bu konuda yapılan görgül çalışmalarda, yukarıda açıklanan rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisini destekler niteliktedir. Churchill vd. (1976)'nin 10 farklı özel sektör işletmesinde 479 satış personeli ile yaptıkları çalışmada ($\beta = -0.19, p < 0.001$); Senatra (1980)'nin 88 ofis çalışanı ile yaptığı çalışmada ($\beta = -0.36, 0.001 < p \leq 0.01$); Yousef (2000)'in imalat ve hizmet işletmelerinde çalışan 397 kişi ile yaptığı çalışmada ($\beta = -0.33, p < 0.05$) anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, Acker (2004)'in 16 sağlık merkezinde, 259 çalışanla yaptığı çalışmada ($\beta = -0.11, p < 0.01$); Akar ve Yıldırım (2008)'in gıda sektöründeki 5 farklı işletmede çalışan 116 kişi ile yaptıkları çalışmada ($\beta = -0.39, p < 0.01$); Schulz (2013)'un Russell Group Üniversitelerinde çalışan akademik personel ile yaptığı çalışmada ($\beta = -0.12, p < 0.05$); Khattak vd. (2013)'nin 350 banka çalışanı ile yaptıkları çalışmada ($\beta = -0.39, p < 0.01$); Madera vd. (2013)'nin 130 otel ve konaklama çalışanı ile yaptıkları çalışmada ($\beta = -0.38, p < 0.01$); Terzioğlu (2014)'nin Doğu Akdeniz Bölgesinde faaliyet gösteren 11 gıda işletmesinde çalışan 109 kişiyle yaptığı çalışmada ($\beta = -0.47, p < 0.001$); Moura vd. (2014)'nin kamu sektörü ve özel sektörde çalışan 312 kişi ile yaptığı çalışmada ($\beta = -0.28, p < 0.01$) anlamlı ve negatif bir ilişki tespit etmişlerdir.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Katz ve Kahn (1978) örgütlerde rol kavramını, merkezi bir konumda ele alarak, örgütleri “rol sistemleri”, şeklinde tanımlamışlardır (Canbek, 2017:25). Bu kapsamda iş hayatında rol, birbirinden farklı iş ve iş ortamı ile ilişkili, potansiyel davranışlar olarak tanımlanan bir dizi faaliyettir (Kahn vd., 1964:2-4). Bu çalışmada, rol kuramı ve iş özellikleri modelinden hareketle rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişki kuramsal dayanaklar ve konuyla ilgili görgül araştırmalar yardımıyla ele alınmıştır. İş özellikleri modelinin temel iş özellikleri kısmında yer alan ve kişinin rolü gereği kendisinden beklenen davranışlara yönelik bilgisini etkileyen *görevin bütünlüğüne ve önemine yönelik farkındalık, rolü gereği ne derece özerk davranışlar*

sergileyebileceğini bilme, kendisine işi ve performansı vb. konularda geri bildirimde bulunulması, kritik psikolojik durumlar kısmının aracılığıyla kişi ve iş ile ilgili sonuçlar kısmında yer alan *işe yönelik yüksek tatmini* olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Yazın incelendiğinde, görgül çalışmalarla da desteklendiği görülmüştür.

Yazın incelendiğinde, rol belirsizliği ve iş tatmini arasında yapılan çalışmalarda anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu sıklıkla görülmektedir. Başka bir deyişle, rol belirsizliği yaşayan çalışanların örgüt içinde varlığı, olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu olumsuz sonuçlardan birinin de düşük iş tatmini veya iş tatminsizliği olabileceği söylenebilir. Bu olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için rol belirsizliğinin nedenlerine odaklanmak ve bu nedenleri ortadan kaldırmak gerekmektedir. Rol belirsizliğinin nedenleri, yazında sıklıkla örgütsel ve kişisel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Muchinsky, 1993:280-281). Örgütsel faktörler, örgütün karmaşıklık derecesinin yüksek olması, kurumsal bir yapının olmaması, örgütteki iletişimin niteliğinin düşük olması, iş tanımlarının yetersiz ve işin önceliklerinin belirsiz olması, çok boyutlu işlerin var olması, örgüt çevresinde hızla değişim yaşanması, performans değerlendirme ölçütleri hakkında bilgi eksikliği gibi nedenlerden oluşur (Kahn vd., 1964:2-15, 2-16, 5-4; Schuler, 1977:66-67; Yukl, 2013:170). Karmaşıklık derecesi öz bir tanımla, örgütün dikey, yatay ve bölgesel olarak yayılma derecesini olarak ifade edilebilir Örgütte, karmaşıklık derecesi arttıkça eşgüdümleme ve denetim sorunları ortaya çıkar (Bolat vd., 2009:112). Buradan hareketle, örgütlerde karmaşıklık derecesi arttıkça rol belirsizliğinin de artabileceği söylenebilir. Karmaşık örgüt yapısından çok örgüt yapılarının yalın örgüt yapılarına dönüştürülmesi, kişilerin neyi yapip neyi yapmayacakları ve hangi davranışların kendilerinden beklendiği vb. konularda daha sağlıklı bilgi edinmelerini sağlayabilir.

Selznick (1948), kurumsallaşmayı, kişilik farklılıklarından kaynaklanan ayrımı ortadan kaldırarak, onları biçimsel örgütün sürekli bir yapısı içerisine dönüştüren ve örgütsel karar ortamındaki grup ilişkilerini kontrol eden bir unsur olarak ifade etmektedir (Bolat, vd. 2016:110-111). Bu açıklamadan hareketle, kurumsal yapıya sahip olmayan işletmelerde mesleki standartların oluşmaması, kişilerden bağımsız kurallara, prosedürlere vb. sahip olunamaması, değişen çevre koşullarına uyum sağlamaya aracı olacak sistemlerin kurulamaması gibi durumlar yaşanabilir. Söz konusu durumlar, kişilerin çalıştıkları örgütlerde rol belirsizliği ve bu duruma bağlı olarak iş tatminsizliği yaşamalarına neden olabilir. Bu nedenlere bağlı olarak, örgütlerde kurumsallaşmanın rol belirsizliğini azaltacağı söylenebilir. İletişim kanallarının şekli, yönetim anlayışına bağlı olarak dikey, yatay ve çapraz iletişim şeklinde olabilir (Bolat vd., 2009:113). Söz konusu iletişim kanallarının ve araçlarının niteliği rol belirsizliğini etkileyebileceği söylenebilir. İletişim kanallarının ve araçlarının etkin kullanımı kişilerin rolleri gereği kendilerinden nelerin beklendiği konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlayacak, bu durum rol belirsizliği yaşamalarının önüne geçebilecektir.

Belli bir işin görevlerini, çalışma koşullarını ve diğer yönlerini ortaya çıkaran yazılı belgeye iş tanımı, denir. İş tanımlarının, kötü hazırlanmış ve değişen koşullara uyum sağlayamamış olması fayda yerine zarar verebilir (Ertürk, 2018:39, 58). Bu açıklamalardan hareketle, iş tanımlarının yetersiz ve güncel olmaması kişilerin rolleri gereği kendilerinden nelerin beklendiği konusunda bilgi eksikliği yaşamalarına, başka bir ifadeyle rol belirsizliğine yol açabilir. Bu kapsamda işin kimliğinin, işin özetinin ve işin yapılma koşullarının açık ve net bir

şekilde hazırlanmış olması rol belirsizliğini azaltacağı söylenebilir. Öte yandan, işin önceliklerinin neler olduğu, çok boyutlu işlerde işin farklı boyutlarında kimlerden hangi davranışların beklendiğinin bilinmesi, performans değerlendirme ölçütlerinin açık ve anlaşılır olması, kişilere performansları sonucu geri dönüş sağlanması da kişilerin rol belirsizliğini azaltabileceği söylenebilir.

Kişisel faktörlere bağlı olarak rol belirsizliği ise, kişinin yeterli eğitim seviyesine, bilgiye, beceriye, deneyime vb. sahip olmamasından kaynaklanabilir. İşgören seçim sürecinde, iş gereklerine bağlı olarak işe uygun eğitim seviyesine, gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahip olan kişilerin belirlenmesi, kişinin çalışmaya başladıktan sonra kendisinden beklenen davranışlar konusunda farkındalık yaşamasına katkı sağlayacağı söylenebilir. Diğer yandan, kişilere çalışmaya başlamadan önce etkin bir oryantasyon uygulanması da rol belirsizliğini azaltabileceği söylenebilir. İşletmede çalışan kişiler açısından ise, işgörelere rotasyon uygulanması, iş genişletme ve iş zenginleştirme uygulamalarının da işgörelenin farklı işler ve işin diğer boyutları hakkında bilgi edinmelerini sağlayacağı ve rolleri gereği kendilerinden beklenen davranışlar hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayabileceği söylenebilir.

Geleceğe dönük çalışmalar açısından bakıldığında; rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisinin, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik gibi tutumlar üzerindeki etkisi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de düşünülerek araştırılması ve nicel çalışmalarla da desteklenmesi yararlı olabilir.

KAYNAKÇA

Abramis, D. J. (1994). Work Role Ambiguity, Job Satisfaction, and Job Performance: Meta-Analyses and Review. *Psychological Reports*, 75, 1411-1433.

Acker, G. M. (2004). The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave among Social Workers in Mental Health Care. *Community Mental Health Journal*, 40(1), 65-73.

Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.

Beehr, T. A. ve Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review, *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.

Biddle, B. J. (1979). *Role Theory Expectations, Identities, and Behaviors*. Academic Press: New York.

Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67-92.

Bolat, T. (2003). Personel Güçlendirme: Davranışsal ve Bilişsel Boyutta İncelenmesi ve Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3-4), 199-219.

Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2009). Yönetim ve Organizasyon. 2. Baskı, Detay Yayıncılık: Ankara.

Bolat, T., Seymen, O., Bolat, O. İ., Yüksel, M., Katı, Y. ve Kinter, O. (2016). Vekâlet Kuramı Bakış Açısıyla Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Nepotizm İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36-1), 105-132.

Burrow, J. L., Kleindl, B. ve Everard, K. (2008). Business Principles and Management. 12. Baskı, Thomson Higher Education: Ohio.

Canbek, M. (2017). Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Düzenleyici Rolü. Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Chenhall, R. H. ve Brownell, P. (1988). The Effect of Participative Budgeting on Job Satisfaction and Performance: Role Ambiguity as an Intervening Variable. *Accounting, Organizations and Society*, 13(3), 225-233.

Churchill, G. A., Ford, N. M. ve Walker O. C. (1976). Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce. *Journal of Marketing Research*, 13(4), 323-332.

- Daft, R. L. (2008). *Management*. 8. Baskı, Thomson South-Western: Mason.
- Dubinsky, A. J., Ronald E. M., Masaaki K., Lim, C. U. ve Moon, H. (1992). Influence of Role Stress on Industrial Salespeople's Work Outcomes in the United States, Japan, and Korea. *Journal of International Business Studies*, 23(1), 77-99.
- Ertürk, M. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi. 2. Baskı, Beta Basım Yayım: İstanbul.
- Eys, M. A. ve Carron, A. V. (2001). Role Ambiguity, Task Cohesion, and Task Self-Efficacy. *Small Group Research*, 32(3), 356-373.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hamner, W. C. ve Tosi, H. L. (1974). Relationship of Role Conflict and Role Ambiguity to Job Involvement Measures. *Journal of Applied Psychology*, 59(4), 497.
- Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1985). A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity.
- Katı, Y. (2020). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisinde Rol Belirsizliği ve Kuşak Farklılıklarının Etkisi. (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Khattak, M. A., Ul-Ain, Q. ve Iqbal, N. (2013). Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3), 28-39.
- Kim, B. P., Murrmann, S. K. ve Lee, G. (2009). Moderating Effects of Gender and Organizational Level between Role Stress and Job Satisfaction among Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), 612-619.
- Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. 12. Baskı, McGraw-Hill: New York.
- Madera, J. M., Dawson, M. ve Neal, J. A. (2013). Hotel Managers' Perceived Diversity Climate and Job Satisfaction: The Mediating Effects of Role Ambiguity and Conflict. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 28-34.
- Marques, J. M., Abrams, D. ve Serodio, R. (2006). Being Better by Being Right: Subjective Group Dynamics and Derogation of In Group Deviants When Generic Norms Are Undermined. İçinde *Key Readings in Social Psychology Small Groups* (Edt. Levine, J. M. ve Moreland, R. L.), Psychology Press: New York and Hove.

Miles, R. H. (1975). An Empirical Test of Causal Inference between Role Perceptions of Conflict and Ambiguity and Various Personal Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 334-339.

Morris, J. H., Steers, R. M., ve Koch, J. L. (1979). Influence of Organization Structure on Role Conflict and Ambiguity for Three Occupational Groupings. *Academy of Management Journal*, 22(1), 58-71.

Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.

Moura, D., Orgambidez-Ramos, A. ve Gonçalves, G. (2014). Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291-300.

Muchinsky, Paul M. (1993), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill: New York.

Mullins, L. J. (2005). *Management and Organisational Behaviour*. 7. Baskı, Pearson Education: Edinburgh.

Mullins, L. J. (2010). *Management and Organisational Behaviour*. 9. Baskı, Pearson Education: Edinburgh.

Myers, D. G. (2009). *Social Psychology*. 10. Baskı, McGraw-Hill: New York.

Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V. ve Hofmann, K. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.

Rizzo, J. R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.

Robbins S. P. ve T. A. Judge (2013). *Organizational Behavior*. 15. Basım, Pearson: New Jersey.

Sarbin, T. R. (1954). Role Theory. İçinde *Handbook of Social Psychology-1* (Edt. Lindzey G.) Addison-Wesley: Cambridge.

Schuler, R. S. (1977). Role Conflict and Ambiguity As A Function of The TaskStructure-Technology Interaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20(1), 66-74.

Schulz, J. (2013). The Impact of Role Conflict, Role Ambiguity and Organizational Climate on The Job Satisfaction of Academic Staff in Research-Intensive Universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3), 464-478.

Schwab, R. L. ve Iwanicki, E. F. (1982). Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Teacher Burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1), 60-74.

Senatra, P. T. (1980). Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm. *Accounting Review*, 55(4), 594-603.

Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Terzioğlu, Ö. F. (2014). *Doğu Akdeniz Gıda İşletmelerinde İşgörenin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Türk Dil Kurumu (TDK) (2019). <https://sozluk.gov.tr/> 22.02.2019.

Van Sell, M., Brief, A. P. ve Schuler, R. S. (1981). Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of The Literature and Directions for Future Research. *Human Relations*, 34(1), 43-71.

Walker, O. C., Churchill, G. A. ve Ford, N. M. (1975). Organizational Determinants of the Industrial Salesman's Role Conflict and Ambiguity. *The Journal of Marketing*, 39(1), 32-39.

Yousef, D. A. (2000). The Interactive Effects of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Moderated Multiple Regression Approach. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 289-303.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. 8. Baskı, Pearson: New York.

RÜZGÂR ENERJİSİ ve BALIKESİR BÖLGESİNDEKİ POTANSİYELİ

Wind Power and its Potential in the Balıkesir Region

Neriman DEMİRCAN*

Bülent BAYRAKTAR†

ÖZ

Ülkelerin dışa bağımlılıklarını azaltması bakımından yenilenebilir enerji kaynakları önemli bir yere sahiptir. Yenilenebilir enerji kaynaklarından biri olan rüzgâr enerjisi ise geçmişten günümüze önemini giderek artırmaktadır. Ülkemiz açısından en çok kullanılabilir ve tercih edilen yenilenebilir enerji kaynağı rüzgâr enerjisi olmuştur. Dünyada rüzgâr enerjisi üretimi 1990 yılında 2 GW (Gigawatt) iken 2020 yılında bu değer 6 GW değere ulaştığı bilinmektedir. Türkiye ise rüzgâr enerjisi açısından zengin bir potansiyele sahip olmasına rağmen bu enerjiye verilen önem 2005 yılında ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu konudaki ilk ciddi girişimler 2005 yılında Yenilenebilir Enerji Kaynakları Kanunu ile ortaya konularak, ilgili teşvikler devlet mekanizmaları ile desteklenmeye başlanmıştır. 2006 yılında ülkemizde bulunan rüzgâr türbinlerinin elektriksel kurulu gücü 0.051 MW (Mega Watt) iken 2020 yılının ilk 6 aylık dönemi sonunda bu değer 8.288 MW seviyesine çıkarılmıştır. 2023 yılında ise hedef değer 20 MW olarak belirlenmiştir. Balıkesir ilimizde ise 26 adet Rüzgâr Enerji santrali, 2020 yılında ülkemizde elde edilen toplam elektrik gücünün 1.163 MW'lık kısmını karşılayacak kapasitededir. Bu veriler göz önüne alındığında, Balıkesir ilinin rüzgâr enerjisi üretiminde Türkiye genelinde 2.sırada yer alması, ülkemiz ve Balıkesir için rüzgâr türbinlerinin ekonomiye olan katkıları yadsınamaz durumdadır. Bu çalışmada, rüzgâr türbinlerinin avantajları ve dezavantajları incelenerek Balıkesir ilinin sanayisine, istihdamına ve yerel firmalara ekonomik katkıların nasıl sağlanacağına dair öneriler aktarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ekonomi, Mikro Ekonomi, Refah Ekonomisi.

JEL Sınıflandırması :H0, D0, D6.

ABSTRACT

Renewable energy sources have an important impact on reducing dependency on external energy resources. Wind energy, one of the the most fastest growing renewable energy sources, has been more important recently. The wind energy has been the most available and preferred renewable energy source for Turkey. The energy production from wind energy was 2 GW in 1990 and the estimation of this amount

* Yüksek Lisans Öğrencisi/Balıkesir Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü/ İktisat Anabilim Dalı, nerimancobanoglu@hotmail.com, 0000-0002-4293-9070

† Doc.Dr, Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/ İktisat Politikası Anabilim Dalı, bbayraktar5@hotmail.com, 0000-0003-0446-362X



is 6 GW for 2020 now. Despite the high wind potential of Turkey, the first serious attempt in this regard has been initiated by the Renewable Energy Sources Law in 2005. While the electrical installed power of the wind turbines in our country was 0.051 MW in 2006, this value was increased to 8.288 MW in 2020 with the government encouragements on renewable energy and the 2023 year target was determined as 20 MW. Balıkesir has 1,163 MW installed wind turbine capacity with 26 wind power plants and took second place in Turkey. In this regard, the contribution of wind energy production in Balıkesir to economic development of Turkey is not deniable. In this study, the recommendations were given to Balıkesir industry, employment and local companies regarding economic contribution with the advantages and disadvantages of wind turbines.

Keywords: Economy, Micro Economy, Welfare Economy.

JEL Classification : H0, D0, D6.

1. GİRİŞ

Nüfus artışı, gelişen teknoloji, sanayileşme ve tüketim artışıyla birlikte enerjiye duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Dünya üzerindeki fosil yakıtların giderek tükenmesi, bazı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için siyasi ve politik sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle üreticiler yeni arayışlara girişmiş ve farklı yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmişlerdir (Çolak vd., 2008 : 55). Yeni kaynak arayışına geçerek, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelen ülkelerden biri de Türkiye olmuştur.

Türkiye coğrafyası, fosil yakıtların varlığı açısından zengin olmamasına rağmen yenilenebilir enerji kaynakları bakımından enerji potansiyeli olarak zengin bir ülkedir. Ancak Türkiye ekonomisi ihtiyaç duyduğu enerjinin çoğunu fosil yakıtlardan sağlamaktadır. Enerjiye olan ihtiyacın büyük kısmını da ithal edilen petrol, kömür ve doğal gaz ile karşılamaktadır. Bu durum ise enerji ihtiyacı talebini karşılamada yurtdışına bağımlı olmamıza neden olmaktadır. Ayrıca yurt dışına bağımlılık da cari açığı artırmaktadır. Bu açıdan Türkiye gün geçtikçe artan enerji talebini karşılayabilmek için yenilenebilir enerji kaynaklarını verimli şekilde kullanmalıdır.

Rüzgar enerjisi, yenilenebilir enerji kaynakları arasında dünya üzerinde bol miktarda bulunan, temiz, düşük maliyetli, ticari olarak en elverişli enerji türlerindedir. Bu nedenlerden dolayı hem Dünya da, Türkiye’de rüzgar enerjisine olan ilgi giderek artmaktadır. Dünya sıralamasında Türkiye rüzgar enerjisi ile elektrik üretiminde 11’inci, Avrupa ülkeleri arasında 6’ncı sıradadır. Türkiye’nin coğrafi konumu sayesinde rüzgar enerji potansiyeli yüksek olduğundan rüzgar enerjisi kullanımını artırarak enerji güvenliğine büyük katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için Türkiye, rüzgar enerji potansiyelinin yüksek olduğu alanları tespit ederek, devlet destekli projeleri artırarak, yatırımcıları doğru yerlere yönlendirmeli, rüzgar enerjisinden en düşük maliyet ile yararlanabilmek için teknolojiyi geliştirme çalışmalarını daha da artırarak devam etmelidir. İlerleyen yıllarda rüzgar enerjisine yapılan yatırımları büyütmesi ve rüzgar enerjisinin toplam enerji üretimindeki payını artırması sonucunda bulunduğu ekonomik konumdan daha üst sıralara yükseleceği düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında, rüzgar türbinlerinin Türkiye ve Balıkesir ili için türbin bazı altında tek tek ekonomik verilerine, enerji üretim miktarındaki toplam katkılarına ulaşmak amacıyla açık erişim kaynağı bulunamadığı için kısıtlı sayıda veriler aktarılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde rüzgar enerjisinin ilk kullanım alanlarından, tarihçesinden, rüzgar enerjisinden yararlanmak için kurulan rüzgar türbin çeşitlerinden bahsedilmiştir. Enerji üretiminde kullanılan rüzgar santrallerinin sağladığı avantajlar ve ortaya çıkabilecek dezavantajlar aktarılmıştır. Ayrıca dünyadaki kara ve deniz üstü rüzgar türbinleri listelenmiştir. Türkiye deki rüzgar enerji santrallerinin illere göre dağılımı, yüzdeleri ve miktarları TÜREB (Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği) 2020 verileri ışığında tablolandırılıp açıklanmıştır. İkinci bölümde ise Balıkesir’in rüzgar enerjisi potansiyeli aktarılmıştır. TÜREB 2020 verilerinden yararlanarak Balıkesir ilinde kurulu olan rüzgar türbinleri tablolaştırılmış ve son yıllarda inşası devam eden rüzgar enerji santrallerindeki gelişmeler aktarılmıştır. Üçüncü bölümde rüzgar santrallerinin Balıkesir ilinde yerel ekonomiye katkısını artırabilmek için önerilerde bulunulmuştur. Sonuç kısmında ise çevre dostu olan rüzgar santrallerinin Balıkesir ilinde potansiyelinin yüksek olmasından yararlanarak bu sektörden nasıl faydalanabileceğimiz hakkında önerilerde bulunulmuş ve Balıkesir ili için yeni ekonomik fayda oluşturacağı aktarılmıştır.

2. RÜZGÂR ENERJİSİ

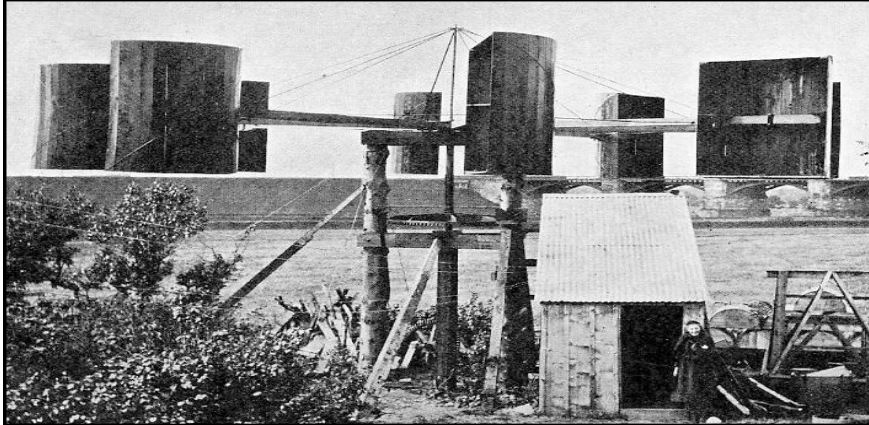
Rüzgâr enerjisi, atmosferdeki sıcaklık (ve dolayısıyla basınç) farklarından kaynaklanan hareketli havadan gelen enerjidir. Güneşten gelen ışınım havayı ısıtır ve ısınan hava yükselir. Tersine, sıcaklıkların düştüğü yerde bir alçak basınç bölgesi oluşur. Rüzgârlar (yani hava akımları) farklılıkları dengelemeye çalışır. Sonuç olarak rüzgâr enerjisi, hareketli havanın kinetik enerjisine dönüştürülen güneş enerjisidir (Karaoğlu, 208: 39).

İnsanoğlu rüzgârı günlük hayatlarında birçok alanda kullanmıştır. Günlük kullanım alanındaki ilk uygulama ise tahılların öğütülmesidir. Daha sonra Eski Yunanlılar ve Romalılar yelkenli gemilerini yözürmek için rüzgâr gücünü kullanmış fakat farklı alanlarda bu güçten faydalanamamışlardır. Dairesel hareketli yel değirmenlerinden yararlanma ise ilk olarak Orta ve Doğu Asya toplumlarında görülmüştür. M.Ö. ki yıllarda bile insanlar rüzgâr enerjisini, düşük seviyelerdeki suların daha yükseğe çıkarılmasında ve buğday öğütülmesinde kullanmışlardır. Toplumlar tarafından rüzgâr enerjisinin kullanımı batı medeniyetlerinde başladığı düşünülse de ilk olarak doğu medeniyetlerinden Çin, Tibet, Hindistan ve İran'da kullanıldığı bilinmektedir. Haçlı seferleri sırasında yel değirmenleri İran'dan batı toplumlarına geçmiştir. Babil'lilerin M.Ö. 1700'lü yıllarda Mezopotamya civarında sulama amaçlı yel değirmenlerinin kullanıldığı bilinmektedir (Kocatürk vd., 2015:4).

2.1. Rüzgâr Türbinleri

Rüzgârda bulunan enerji kinetik enerjidir ve bu enerji ilk olarak mekanik enerjiye dönüştürülmektedir. Rüzgâr türbini ise bu mekanik enerjiyi elektrik enerjisine dönüştüren sistemdir (Sarıkaya, 2019: 19). 1800'lü yıllarda İskoç akademisyen Profesör James Blyth tarafından rüzgâr gücü deneylerine başlanmış ve rüzgâr gücü ile çalışan ilk değirmeni inşa ederek patentini İngiltere'de almıştır (James Blyth, t.y.). Fotoğraf 1'de 1891 yılında yapılan bir türbin örneği verilmiştir.

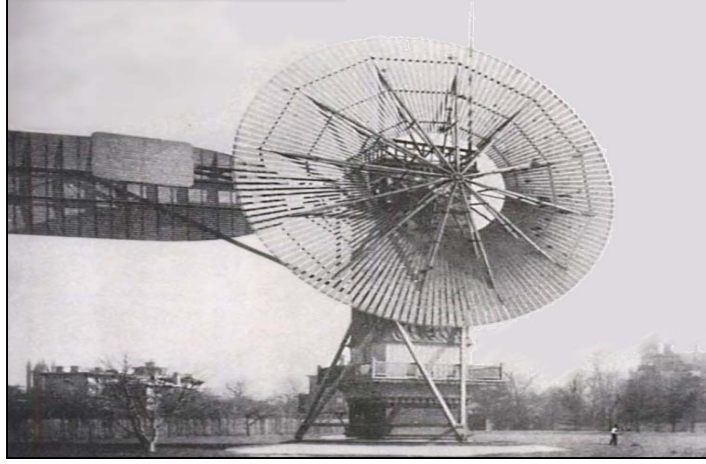
Fotoğraf 1: 1891 Yılında Yapılan Rüzgâr Türbini



Kaynak: James Blyth, Tarih Yok

İngiltere de yapılan çalışmalara paralel olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde Charles Francis Brush rüzgâr türbini çalışmalarında bulunmuştur. Fotoğraf 2'de üretilen rüzgâr değirmeni verilmiştir.

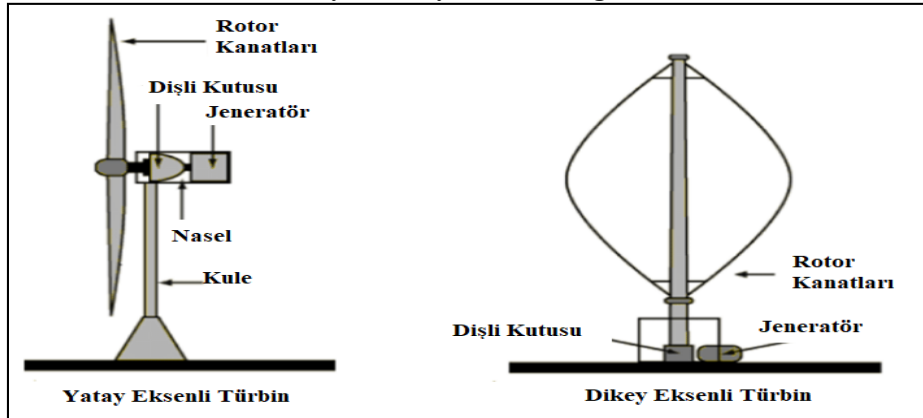
Fotoğraf 2: Charles Francis Brush Tarafından Üretilen Rüzgâr Değirmeni (1888)



Kaynak: Sankaya, 2019: 25

Rüzgâr türbinleri temelde dikey eksenli ve yatay eksenli olarak iki farklı şekilde tasarlanmıştır. Şekil 1'de farklı eksenlerdeki rüzgâr türbinlerine ait temel yapı verilmiştir. Yatay eksenli rüzgâr türbinleri, dikey eksenli rüzgâr türbinlerine oranla daha yüksek verimle elektrik üretimi sağlamaktadır. Bu nedenle elektrik üretimi amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadırlar. Günümüzde en çok 3 kanatlı yatay eksenli rüzgâr türbinlerinden enerji üretilmektedir (Kapluhan, 2014: 816).

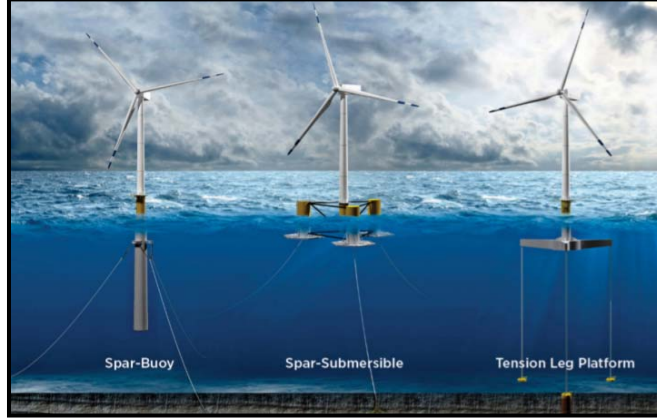
Şekil 1: Yatay ve Dikey Eksenli Rüzgâr Türbinleri



Kaynak: Kapluhan, 2014: 815

Rüzgâr türbinlerini çalışma tiplerindeki farklılıklarının yanı sıra kullanım alanlarına göre deniz üstü (Offshore) ve kara üstü (Onshore) olarak da değerlendirmek mümkündür. Şekil 2 ve Fotoğraf 3'de kullanım yerlerine göre rüzgâr türbinleri verilmiştir.

Şekil 2: Deniz Üstü Rüzgâr Türbinleri



Kaynak: Wisatesajja vd., 2019

Fotoğraf 3: Kara Üstü Rüzgâr Türbinleri



Kaynak: Rüzgâr Teknoloji, Tarih Yok

2.2. Rüzgâr Enerji Santrali (RES Çiftliği)

Rüzgâr enerjisi santralleri; birden çok rüzgâr türbinin kullanımı ile elektrik enerjisi elde etmek için kurulan rüzgâr türbini sistemleridir ve bazı yayınlarda RES Çiftliği olarak adlandırılmaktadır. Rüzgâr enerji santrallerini, rüzgârın bulunduğu her bölgeye ve rastgele bir yere kurmak mümkün değildir. Dolayısıyla rüzgâr enerjisi santrali kurmak için fizibilite çalışmalarının yapılması gerekmektedir (Emlak ansiklopedisi, 04.10.2013).

Bu fizibilite çalışmaları kısaca aşağıdaki gibidir;

- Rüzgâr hız ölçümleri,
- Lidar rüzgâr ölçümleri,
- Rüzgâr çiftliği yerleşim optimizasyonları,
- Enerji üretim tahminleri,

- CFD modeli,
- Türbin araştırmaları,
- Rüzgâr çiftliği performans ve kabul testleri,
- Çevresel ve ses etkileri araştırmaları,
- Uygulama Projeleri,
- İşletme ve bakım,
- Yatırım uygulamaları,
- Sistem fiyat tespiti ve ekonomik araştırmalar,
- Proje yöntemi,
- Anahtar teslimi rüzgâr çiftliği dizaynı ve inşaatı olarak özetlenebilmektedir (Emlak ansiklopedisi, 2013).

Yukarıda aktarılan fizibilite çalışmalarının yanı sıra bazı durumlarda santral kurulumları sakınca arz edebilmektedir. 2873 sayılı Milli Parklar Kanunu'na göre "Milli Parklar", "Tabiat Parkları", "Tabiat Anıtları" ve "Tabiat Koruma Alanları"; 3167 sayılı Kara Avcılığı Kanunu uyarınca Orman Bakanlığı'nca belirlenen "Yaban Hayatı Koruma Sahaları ve Yaban Hayvanı Yerleştirme Alanları"; 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'na göre "Kültür Varlıkları", "Tabiat Varlıkları", "Sit" ve "Koruma Alanı" olarak tanımlanan yerlerde rüzgâr santrali kurulamaz. Ayrıca yüzey eğimi % 20 den fazla olan alanlar da, rakımı 1500 metreden fazla olan yerlerde, yerleşim bölgelerinde ve askeri alanlar rüzgâr enerjisi santralleri için kullanılamaz alanlar olarak tanımlanmıştır. Kanun maddelerine göre bu şekilde tanımlanan alanlara rüzgâr santralleri kurulamaz (Akbulut vd.,2008).

2.3. Rüzgâr Santrallerinin Avantajları ve Dezavantajları

Rüzgâr enerjisinin avantajlarına değinirsek; çevre dostu, temiz, hava kirliliğine neden olmayan bir enerji kaynağıdır. Dünyanın her yerinde rüzgâr mevcut olduğu için, rüzgâr şiddetinin rüzgâr türbinini kurmaya elverişli olan her yerde kurulabilir. Rüzgâr çiftlikleri yenilenemeyen kömür santrallerine göre daha az yer kaplamaktadırlar. Rüzgâr türbinleri hayvancılık ve tarım yapılan alanlarda faaliyetleri engellemediği için bu tarz alanlara da rahatlıkla inşa edilebilir durumdadır. Santrallerin ilk kurulum sırasındaki maliyetleri yüksek olmasına rağmen fosil yakıtların nakliyesi, dağıtımı, üretimi göz önüne alındığında rüzgâr enerjisi ucuz bir enerji olarak karşımıza çıkmaktadır. Rüzgâr türbinleri dağlık alanlara, elektrik şebekesinin olmadığı yerlere kurularak rahatlıkla bölgenin elektrik ihtiyacını karşılayacağı değerlendirilmektedir. Bu sayede başka ülkelerden elektrik ithal etmek durumunda kalınmaz. Rüzgâr türbinlerinden enerji üretimi güvenli bir yol olduğu için rüzgâr türbinleri yalnızca ticaret amaçlı kurulması zorunlu değildir, küçük güçlü enerji tüketicisi konumunda olan evlerin ihtiyaçları içinde kurulum yapılarak güvenle kullanılabilir (Karahasan, 2012).

Rüzgâr santrallerinin birçok avantajına karşın dezavantajlarda barındırır. Rüzgar santrallerinin ilk kurulum maliyeti yüksek olmasından dolayı devlet tarafından sübvansiyon ve

vergi indirimleriyle desteklenmektedir ancak bazı durumlarda yapılan yatırımların geri dönüşü uzun zaman alabilmektedir. Rüzgâr santralleri yerleşim yerlerine uzak alanlara kurulduğu zaman elektrik şebekesine bağlantı sorunları ortaya çıkabilmektedir. Yüksek enerji kapasitesine sahip olan bazı rüzgâr türbinleri çevreye yüksek ses yayabilmektedir. Bu nedenle türbinlerin yakın çevresindeki yaşam alanlarında yaşamak ve çalışmak zorluk oluşturabilmektedir. Büyük kapasiteye sahip rüzgâr türbinleri televizyon alıcılarının sinyallerini karıştırarak sinyallerin bozulmasına da sebep olduğu bazı çalışmalarda aktarılmıştır. Rüzgâr türbinlerindeki üretilen enerjiyi depolamak için akü, hidrojen benzeri veya başka sistemlerin kurulabilmesi için daha çok araştırma geliştirme yapılması ve yapılan araştırmalar sonucunda enerji depolama birimlerinin maliyetlerinin aşağı çekilmesi gerekmektedir (Karahasan, 2012).

2.4. Dünyadaki Rüzgâr Enerji Santralleri

Dünya'nın kendine özgü Geoid diye ifade edilen geometrik şekli, eksen eğikliği, yeryüzü şekilleri ve yükselti, kara ve denizlerin dağılışı gibi sebeplerden dolayı dünya üzerinde AB (alçak basınç) ve YB (yüksek basınç) merkezleri oluşur. Bu basınç merkezlerinin bazıları termik ve dinamik sürekli merkezler iken bir kısmı ise geçicidir. Rüzgâr, YB alanından AB alanına hava akımıdır ve dünyanın her yerine eşit olarak dağılmaz. En cazip rüzgâr potansiyeline sahip bölgeler; sahil bölgeleri, etrafı açık karasal alanlar ve dağlık alanlardır.

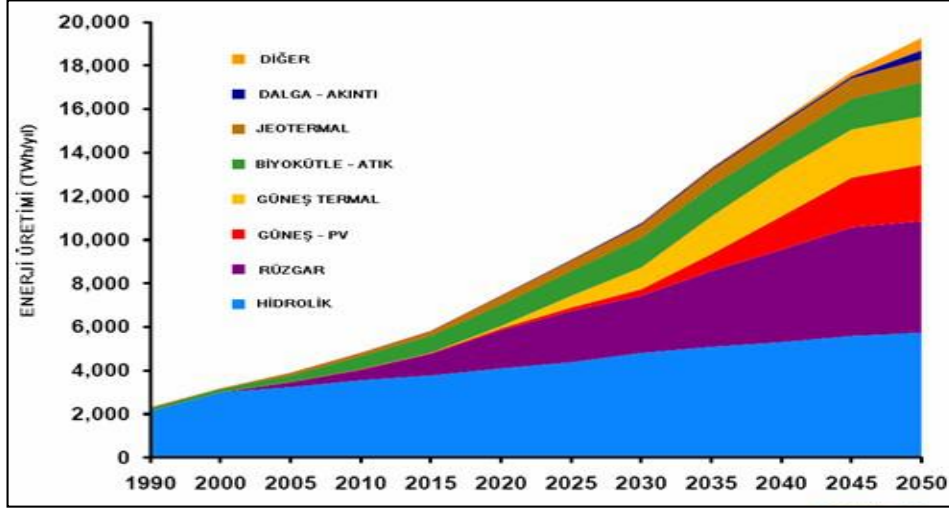
Küresel kara ve deniz rüzgâr kaynaklarından enerji üretim teknik potansiyeli yıllık 278 bin Twh (TeraWatt saat) olarak hesaplanmıştır. Dünya'da toplam kurulu rüzgâr gücü 2001 yılında 24,3 GW iken 2011 yılında 240 GW'a çıkmış ve yaklaşık 10 kat artmıştır (Aydın,2014). Dünya Rüzgâr Enerjisi Birliği'nin verilerine göre dünyanın toplam rüzgâr enerji kapasitesi 2018 yılı sonu itibarıyla 597 GW kapasiteye ulaşmıştır (windea, 2019). Veriler incelendiğinde 2010 - 2019 yılları arasında Dünya genelindeki Rüzgâr Enerjisi sektör pazarı 46 GW (Giga Watt) seviyesinden 148 GW seviyesine % 131.1'lik bir büyüme ile ulaşmıştır (GWec net, 2020). 2020 yılında ise bu rakamın 1.500 GW'a ulaşacağı düşünülmektedir (Aydın, 2014).

Dünyadaki rüzgâr enerjisi santrallerini incelediğimizde en yüksek elektrik gücüne sahip olan santralin Gansu Rüzgâr Santrali (Çin) olduğunu görmekteyiz. Bu santral 7000 adet rüzgâr türbininden oluşmaktadır ve elektrik enerji kapasitesi 7.9 GW'dır. Yine rüzgâr türbini santrallerini kurulu güç açısından incelediğimizde, dünya genelindeki ilk 10 enerji santraline ait sıralama şu şekildedir;

1. Gansu rüzgâr santrali, Çin (Karaüstü Türbinler)
2. Muppandal rüzgâr santrali, Hindistan (Karaüstü Türbinler)
3. Alta rüzgâr santrali, Amerika Birleşik Devletleri (Karaüstü Türbinler)
4. Jasaisalmet rüzgâr santrali, Hindistan (Karaüstü Türbinler)
5. Roscoe rüzgâr santrali, Amerika Birleşik Devletleri (Karaüstü Türbinler)
6. Fowler rüzgâr santrali, Amerika Birleşik Devletleri (Karaüstü Türbinler)
7. Horse Hollow rüzgâr santrali, Amerika Birleşik Devletleri (Karaüstü Türbinler)
8. London array rüzgâr santrali, İngiltere (Denizüstü Türbinler)
9. Gemini array rüzgâr santrali, Hollanda (Denizüstü Türbinler)

10. Streetwater rüzgâr santrali, Amerika Birleşik Devletleri (Karaüstü Türbinler) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Grafik 1: Dünyada Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Gelişimi ve Gelecekteki Kullanımı



Kaynak: Çalışkan, 2011

Grafik 1'e göre dünyadaki yenilenebilir enerji kaynaklarının gelişimini ve gelecekteki kullanımlarını değerlendirecek olursak; rüzgâr enerji üretimi 1990 yılında 2,000 TWh değerindeyken, içinde bulunduğumuz 2020 yılında bu değer 6,000 TWh enerji üretim değeri olacağı tahmin edilmiştir. Gelecekte 2050 yılında dünyadaki yenilenebilir enerji kaynaklarının gelişimi ve kullanımının günümüz değerinden 4,000 TWh daha artarak 10.000 TWh enerji üretim değerine ulaşması hedeflenmiştir. Toplam yenilenebilir diğer kategorisindeki enerji kaynaklarını da ele alırsak, rüzgâr enerjisi dünyada enerji üretimi sağlanan yenilenebilir enerji kaynakları içerisinde 7. sırada yer almaktadır.

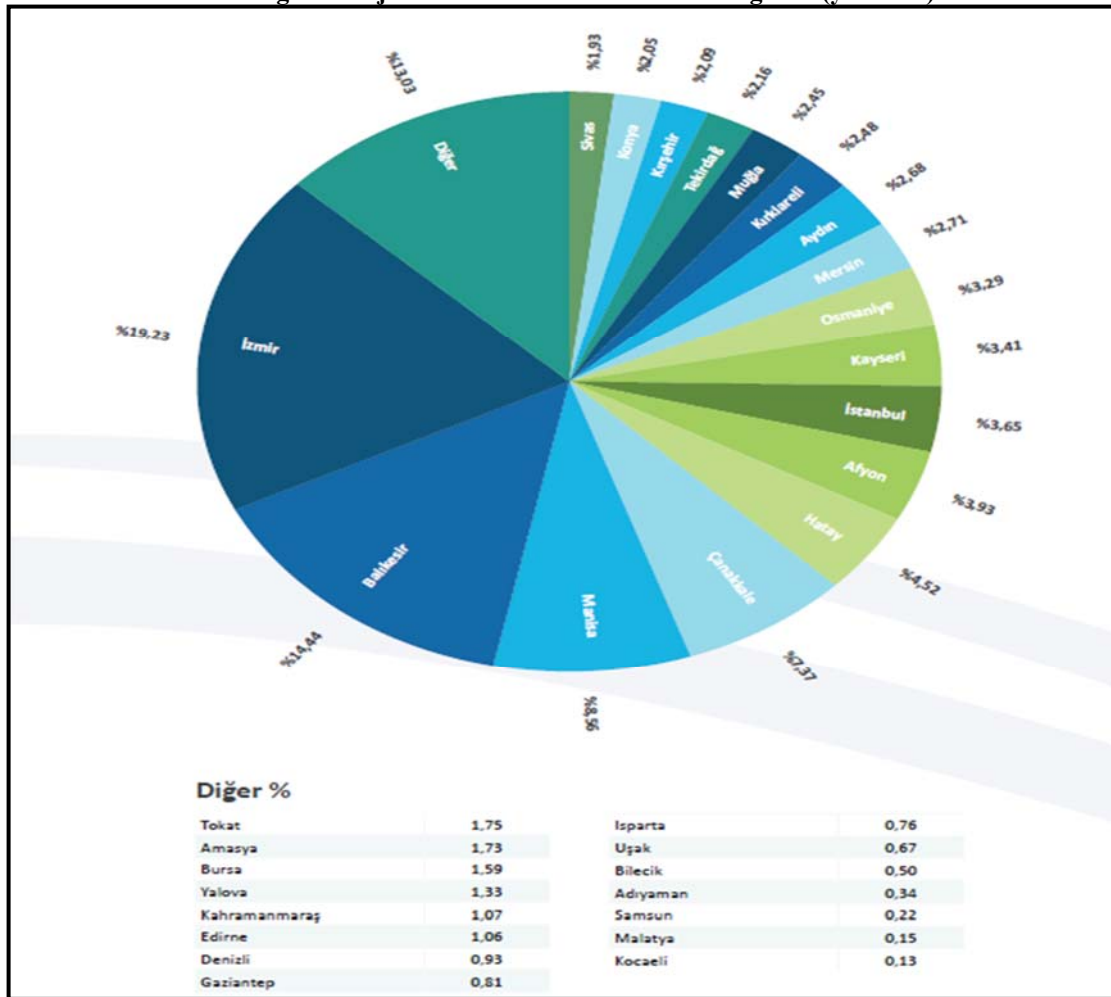
2.5. Türkiye'deki Rüzgâr Enerji Santralleri

Dünya'da sanayi sektörünün ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte, ülkelerin elektrik enerjisine olan ihtiyaç ve bağılılıkları da artmaktadır. Enerji üretiminde ana kaynak olarak kullanılan yenilenemeyen fosil kaynakların sınırlı olması nedeniyle kullanılan elektrik enerjisinde tasarruf çalışmaları sürdürülmektedir. Diğer taraftan da yeni ve yenilenebilir kaynaklar kullanılarak elektrik enerjisi üretilebilmesi için teşvikler ve çalışmalar hızla devam etmektedir (Arı-Es Enerji, 2019).

Ülkemizde rüzgâr enerjisiyle ilgili gelişmeler ve çalışmalar yakın tarihlerde gerçekleşmiştir. Elektrik İşleri Etüt İdaresi Kurumu, ilgili çalışmalarını 1980'li yılların ortalarında başlatmıştır. 1995 yılından başlayarak, Yap - İşlet - Devret modeliyle bazı küçük uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Türkiye'deki ilk rüzgâr santrali ise Çeşme'de (İzmir) Demirer Holding tarafından inşa edilmiştir.

Resmi olarak rüzgâr enerjisine verilen önemin ilk ciddi girişimi ise ancak 2005 yılında çıkarılan Yenilenebilir Enerji Kaynakları Kanunu'yla ortaya konmuştur. 159 MW gücündeki Bandırma, Çeşme yarımadası, Hatay, Manisa, Çanakkale'de kurulan santraller kanunun ilk meyveleridir (Rüzgâr Enerjisi Sunumu, t.y.). Ülkemizde enerji politikaları içerisinde önemli yere sahip olan rüzgâr enerjisinin kurulu gücü, 2006 yılında 0.051 MW iken 2020 yılına gelindiğinde bu değer 8.288 MW seviyesine çıkarılmıştır. Türkiye'nin enerji politikaları içerisinde de büyük önem verilen rüzgâr enerjisi kurulu gücünün, 2023 yılında 20 MW olması hedeflenmektedir (Arı-Es Enerji, 2019). Grafik 2'de rüzgâr enerjisi santrallerinin illere göre dağılımı aktarılmıştır.

Grafik 2: Rüzgâr Enerjisi Santrallerinin İllere Göre Dağılımı (yüzdesele)

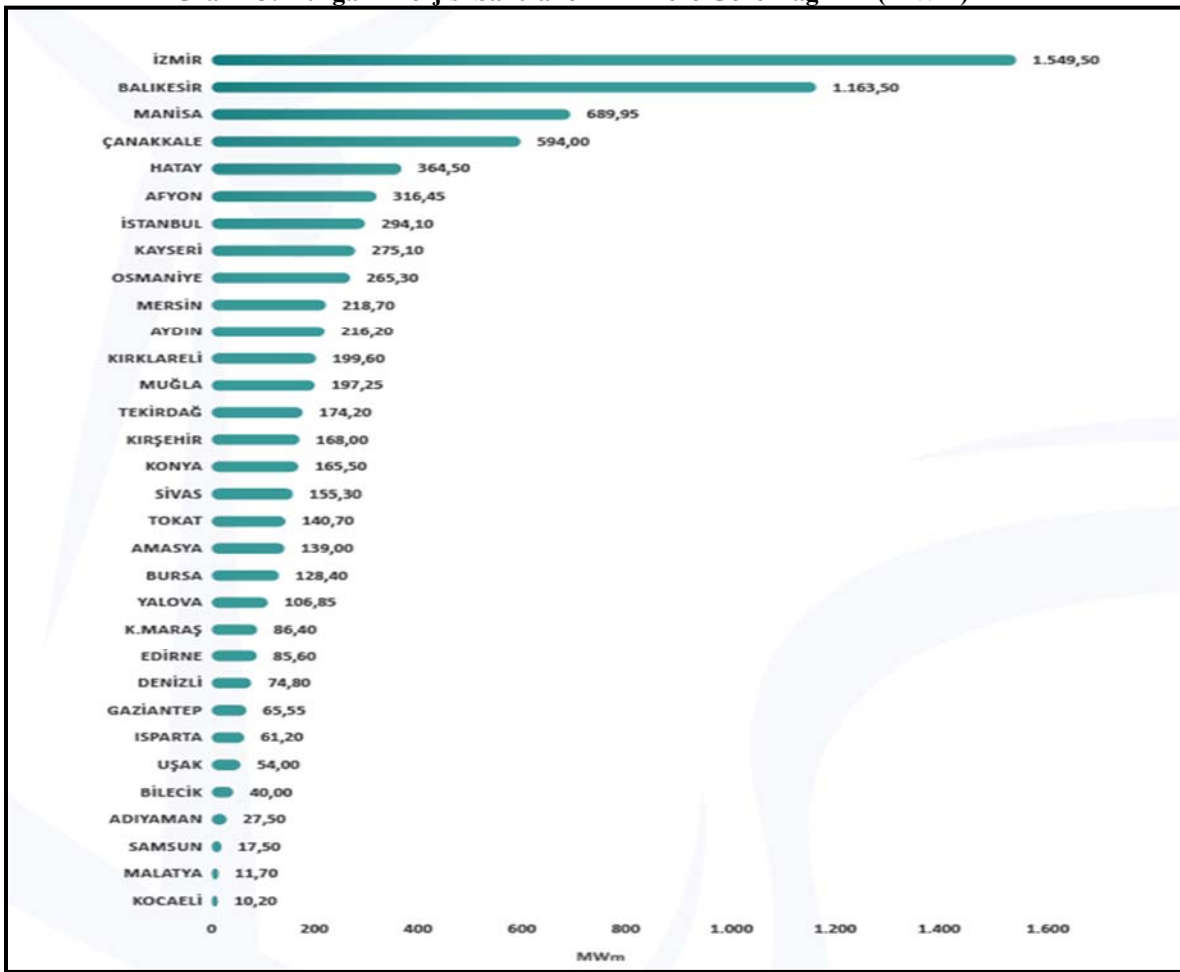


Kaynak: Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği [TÜREB],2020

Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği (TÜREB) tarafından hazırlanan Türkiye rüzgâr enerjisi istatistik Ocak 2020 raporuna göre; ülkemizde, işletmede olan rüzgâr enerjisi santrali sayısı toplam 198 adettir ve santrallerin toplam olarak kurucu gücü (elektriksel güç) 8.288 MW dır (TÜREB, 2020).

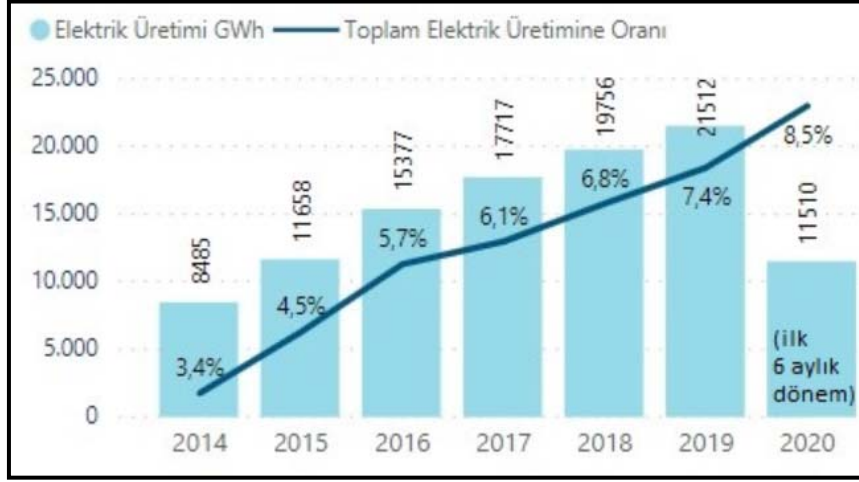
Grafik 2 ve Grafik 3’de belirtildiği gibi rüzgâr santrallerinin illere göre dağılımına baktığımızda ilk sırayı % 19,23 oran ve 1.549,50 MW ile İzmir ili almıştır. İzmir il sınırları içerisinde 45 adet santral vardır. İzmir sınırları içerisinde kurulu gücü en yüksek olan santral Karaburun Rüzgâr Santrali 224 MW dır. 26 adet santral % 14,44 oran ve 1.163,50 MW ile ikinci sırayı Balıkesir ili almıştır. Balıkesir ilinde 143 MW kurulu güç ile Balıkesir RES santrali ilk sıradadır. Rüzgâr Enerji Santralinin illere göre dağılımda üçüncü sırayı % 8.56 oran ve 689,95 MW ile Manisa takip etmektedir. Manisa ili sınırları içerisinde 9 adet santral vardır ve kurulu gücü en yüksek olan 284,10 MW ile Soma RES santralidir (TÜREB, 2020).

Grafik 3: Rüzgâr Enerjisi Santrallerinin İllere Göre Dağılımı (MWm)



Kaynak: Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği [TÜREB], 2020

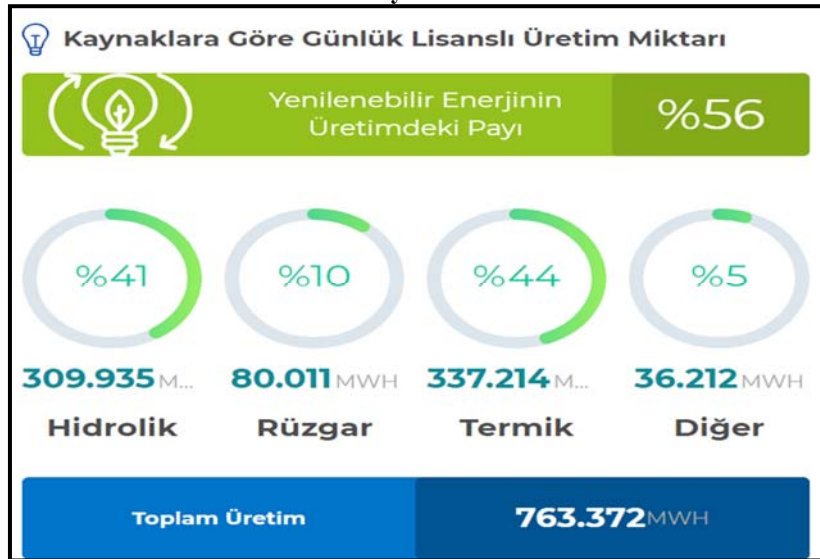
Grafik 4 :Türkiye'nin Rüzgar Türbinlerinden Elde Ettiği Yıllık Elektrik Üretimi ve Oranı



Kaynak: Powerbi, 2020

Grafik 4’de verilen TÜREB’in rüzgar enerjisi santrali raporuna göre 2014 yılı ile 2020 yılının ilk altı ayını kapsayan yıllık elektrik üretimini ve oranını göstermektedir. Türkiye de 2014 yılında rüzgar türbinlerinden elde edilen elektrik üretimi 8485 GWh olmuştur ve 2014 yılında üretilen toplam elektrik üretiminin %3,4’ ü rüzgar enerjisinden sağlanmıştır. Rüzgar enerjisiyle üretilen elektriğin toplam üretilen elektrik üretimindeki oranı her yıl artış göstermiştir. 2019 yılında rüzgar enerjisinden elde edilen elektrik üretimi, toplam elektrik üretimi içerisinde ki %7,4 oranıyla 21512 GWh iken, 2020 yılının ilk 6 ayında %8,5 ile 2019 yılı oranının da üzerine çıkmıştır.

Grafik 5 : Türkiye’de Elektrik İletimi



Kaynak: Türkiye’de Elektrik İletimi Anonim Şirketi [TEİAŞ], 2020

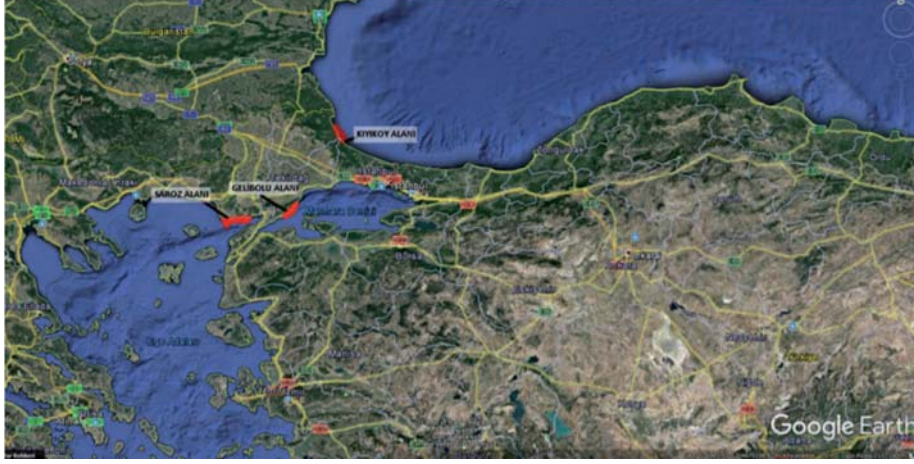
Grafik 5 'e göre; Türkiye de 12.03.2020 tarihinde yenilenebilir enerjinin kaynaklara göre günlük elektrik miktarlarına baktığımızda toplam 763.372 MWh üretiminin, 80.011 MWh değerlik elektrik üretimi ile % 10'luk kısmı rüzgâr santrallerinden elde edilmiştir.

Büyük endüstriyel ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak 1980'li yıllarda özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve Danimarka gibi ülkelerin öncülüğünde rüzgâr türbinleri büyük gelişmeler göstermiştir ve değişip-gelişerek günümüze kadar gelmiştir. Diğer önemli bir gelişme ise yine o yıllarda geliştirilen karadan uzakta deniz üstüne kurulan rüzgâr türbinleri olmuştur. Deniz üstüne kurulan rüzgâr türbinlerinden elektrik enerjisi üretilmesine günümüzde 12 ülke öncülük etmektedir. Bu ülkelerin 10 tanesi Avrupa ülkelerinde, diğer ikisi ise Asya'da Çin ve Japonya'dır (Köroğlu & Ülgen, 2018).

Dünya Bankası'nın, "Küreselleşmek: deniz üstü rüzgârın büyüyen piyasalara genişletilmesi raporu" na göre, gelişmekte olan ülkelerin üretimleri için rüzgâr enerjisi, teknolojiye hızlı gelişmeler ve fiyatlardaki istikrarlı düşüşler sayesinde artık, gelecek vadeden bir kaynak olarak kabul görmektedir. Fas, Türkiye Brezilya, Hindistan, Sri Lanka, Filipinler, Güney Afrika ve Vietnam'ın teknik olarak 3.1 TW (1 Terawatt (tw) = 1000 GW) deniz üstü rüzgâr enerjisi potansiyeline sahip oldukları görülmektedir. Bu değer, Avrupa Birliği üyesi ülkelerin toplam sahip oldukları elektrik enerjisi kurulu gücünün üç katına eşittir. Ülkelerin deniz üstü rüzgâr santrali kurmak için mühendislik ölçümleri yaptırmaları gerekmektedir. Deniz üstü rüzgâr potansiyeli ölçümünde kıyı sınırlarından 200 kilometreye kadar yayılan alan incelenmektedir. Kıyı sınırından 200 kilometrelik alan ölçüldüğünde Hindistan, Sri Lanka ve Türkiye gibi bazı ülkelerde sığ denizlerde ciddi rüzgâr potansiyeli olduğu değerlendirilmektedir (Türkiye'nin Potansiyeli, 2019).

Ege Denizi'nin kuzeybatısında rüzgâr hızı saniyede 9 metreye kadar ulaşmaktadır. Türkiye'de kurulabilecek deniz üstü rüzgâr enerjisi için en cazip bölge konumundadır. Deniz üstü rüzgâr enerjisi elde edebilmek için verimli olan bölgeler arasında Marmara Denizi ve Karadeniz gelmektedir. Bu bölgelerde rüzgâr hızı saniyede 7-8 metreye kadar ulaşabilmektedir. Türkiye, su derinliği 50 metreden az bölgelerde 12 GW, 50-1000 metre arasındaki derinliklerde ise 57 GW olmak üzere toplamda yaklaşık 70 GW deniz üstü rüzgâr enerjisi potansiyeline sahip bulunmaktadır. Dünya Bankası'nın, "Küreselleşmek: deniz üstü rüzgârın büyüyen piyasalara genişletilmesi raporu" na göre, Türkiye'nin kuzeyde ve batıda 154 ile 380 kilovoltluk güçlü iletim hatlarına sahip olması sebebiyle buralardan üretecekleri enerji iletiminde sorun yaşamayacağı da tahmin edilmektedir (Türkiye'nin Potansiyeli, 2019).

Şekil 3: Türkiye’de 3 YEKA (Yenilenebilir Enerji Kaynak Alanı) Sahasını Gösterir Harita



Kaynak: Yenilenebilir Enerji Kaynak Alanı [YEKA], Tarih Yok

Şekil 3’e göre; Ege Denizi bölgesinde özellikle Bozcada'nın kıta sahanlığı içinde kalan bölgelerde, Gökçeada açıklarında, Çanakkale bölgesinde ve Saros Körfezi ile Trakya'nın Karadeniz kıyılarında deniz üstü rüzgâr türbini kurulması için ciddi potansiyel bulunduğu görülmekte ve buralarda deniz üstü rüzgâr santrali kurulması için planlaması yapılmaktadır. Tablo 5’de Türkiye’de rüzgâr enerjisi kullanımı ve gelecekteki öngörülen miktarlar aktarılmıştır.

Tablo 1: Türkiye’de Rüzgâr Enerjisi Kullanımı ve Geleceği

Yıllar	Kurulu Rüzgâr Enerjisi Gücü (MW)	Ortalama Rüzgâr Elektriği Üretimi (Milyon kWh)	Türkiye Elektrik Enerjisi Tüketimi (Milyar kWh)	Tüm Elektrik Enerjisi Tüketimindeki Payı (%)
2000	300	657	135	0.5
2005	1359	3058	200	1.53
2010	2979	6703	290	2.31
2015	5142	11570	398	2.91
2020	7849	17660	547	3.23
2023	9733	21900	639	3.43
2025	11200	25200	710	3.55

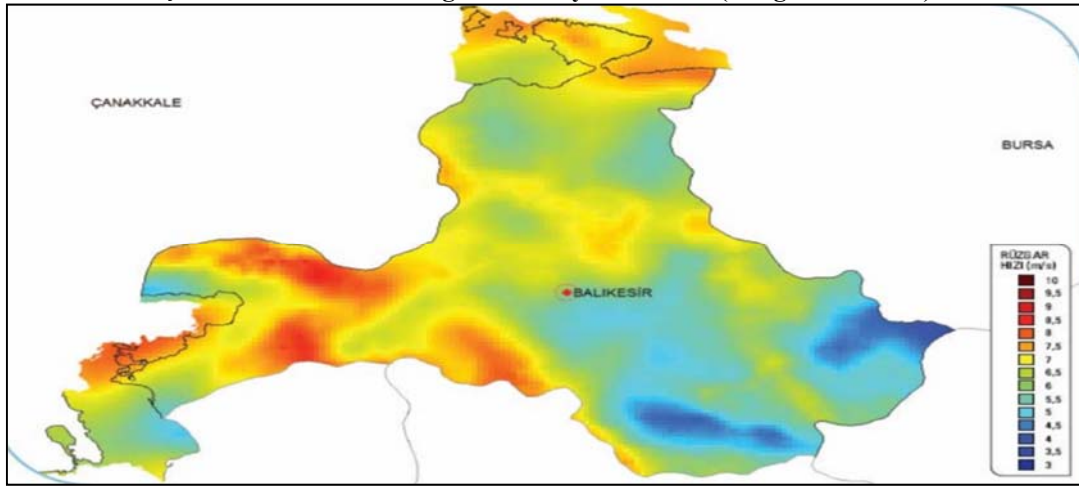
Kaynak: Öztürk, 2013: 246

Tablo 1’de Türkiye’de rüzgâr enerjisi kurulu gücünün, üretiminin ve tüketiminin 2000 yılından 2015 yılına kadar sürekli arttığı ve 2020, 2023, 2025 yıllarına kadar da sürekli olarak artacağı gösterilmektedir. Elde edilen veriler, Türkiye’nin artan enerji talebini karşılamada, rüzgâr enerjisinin rolünün yadsınamaz bir gerçek olduğunu göstermektedir. Günümüzde, Türkiye rüzgâr enerjisi kullanımında gelişme göstermiş olmakla birlikte, yapılacak olan yeni yatırımlar ve politikalar ile çok daha yüksek seviyelere çıkarak, dışa olan bağımlılığın daha da azaltılacağı aktarılmıştır (Uzuner, 2019).

3. BALIKESİR' DE RÜZGÂR ENERJİ SANTRALLERİ

Balıkesir'in doğusu ve güneydoğusu, kuzeybatısının dağlık bölge olmasıyla birlikte, orta ve kuzey kesimleri ile batısı ovalarla kaplıdır. Batısında Edremit Körfezi, kuzeyinde ile Erdek ve Bandırma Körfezleri ile Kapıdağ Yarımadası yer almaktadır. Kuzeydeki Manyas Gölü en önemli gölüdür. Balıkesir ilinin Kapıdağ Yarımadası'nın yer aldığı, kuzeydeki Marmara Denizi kıyıları, Edremit Körfezi'nin ve Kaz Dağları'nın bulunduğu batısı ve orta kesimlerinde ortalama rüzgâr hızları 7 m/s ve üzerindedir. İlin güney ve güney doğusunda ise ortalama rüzgâr hızları 5 m/s ve altındadır (Aydın, 2014).

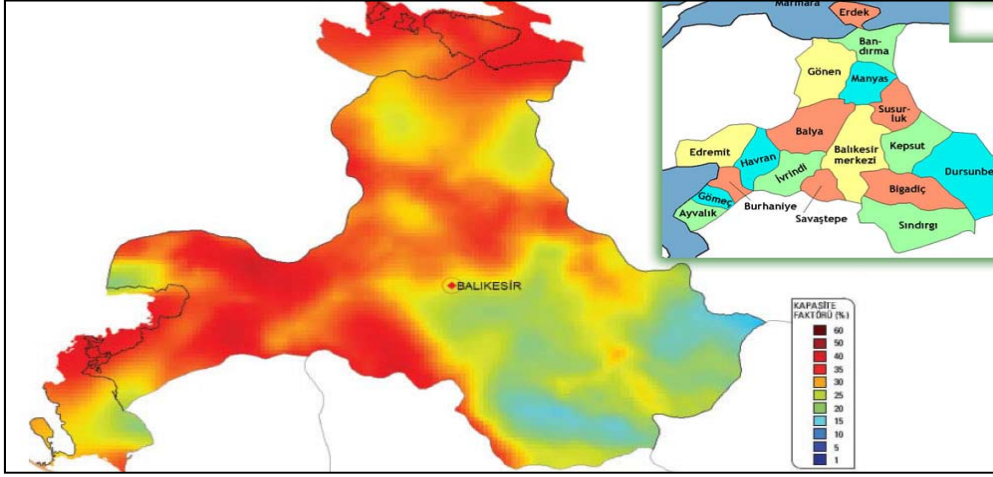
Şekil 4: Balıkesir İli Rüzgâr Potansiyeli Haritası (Rüzgâr Hızı-50m)



Kaynak: Enerji İşleri Genel Müdürlüğü [EİGM], Tarih Yok

Şekil 4' e göre; ekonomik RES yatırımı için 7 m/s veya üzerinde rüzgâr hızı gerekmektedir. Balıkesir ili rüzgâr potansiyel haritasına baktığımızda sarı renkle gösterilen yerler RES yatırımı için gerekli olan minimum 7 m/s rüzgâr hızına sahiptir. Turuncu ve kırmızı renge sahip olan yerler ise Balıkesir ili RES yatırımı için potansiyeli daha yüksek yerleri ifade etmektedir (EİGM, t.y.).

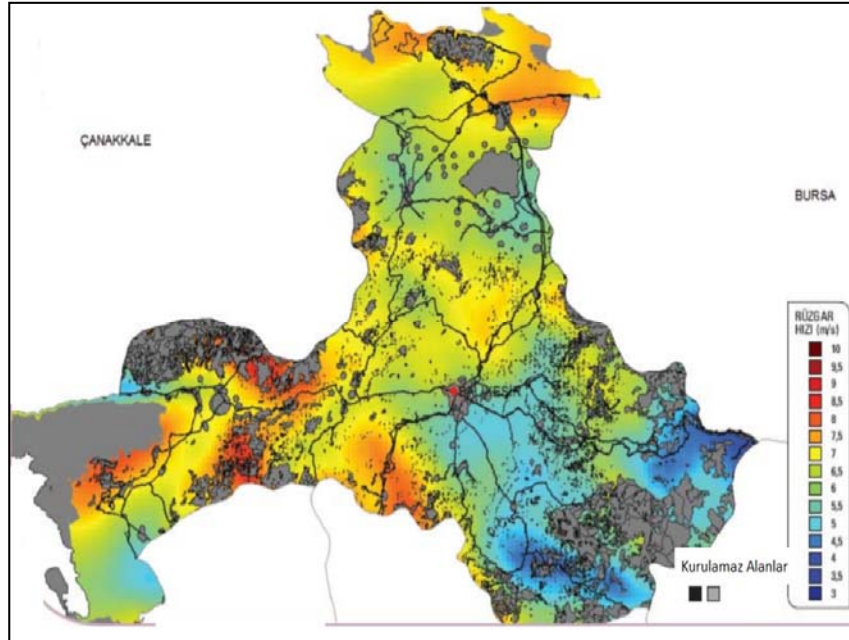
Şekil 5: Balıkesir İli Kapasite Faktörü Dağılımı



Kaynak: Rüzgâr Enerji Haritası, Tarih Yok

Şekil 5'e göre; ekonomik bir RES yatırımı yapılabilmesi için % 35 veya üzerinde kapasite faktörü gerekmektedir. Balıkesir ili kapasite faktör dağılımı haritasını incelediğimizde turuncu renk ve kırmızı rengin tonları şeklinde boyalı olan bölgeler RES yatırımı için % 35 ve üzeri kapasite faktörüne sahiptir (Rüzgâr Enerji Haritası, t.y.).

Şekil 6: Balıkesir İli Rüzgâr Enerji Santrali Kurulabilir Alanlar



Kaynak: EİGM, Tarih Yok

Şekil 6'da aktarılan verileri incelediğimizde Balıkesir ili rüzgâr enerji santrali kurulabilecek alanlar haritasına göre rüzgâr hızını da dikkate alırsak sarı, turuncu ve kırmızı renge boyalı alanlar olduğu görülmektedir. Haritaya göre Balıkesir ili sınırları içerisinde gri ve siyah renge boyanmış bölgeler rüzgâr enerji santrali kurulamayacak alanları göstermektedir.

Türkiye'deki 198 adet santralin 26 adedi Balıkesir ili sınırları içerisinde bulunmakta, bir başka ifade ile ülke genelindeki toplam santral sayısının % 14.44'ü Balıkesir ilinde yer almaktadır. Kurulu güç açısından incelediğimizde ise 8.056,55 MW'lık elektrik gücünün 1.163,50 MW'lık kısmı Balıkesir'den karşılanabilecek kapasitededir. Balıkesir de işletmede olan rüzgâr türbini üreticilerini incelediğimizde; Enercon (6 adet), Nordex (7 adet), Vestas (7 adet), Ge (5 adet) ve Siemens Gamesa (1 adet) firmalarına ait rüzgâr enerjisi santrallerinin bulunduğu görülmektedir.

İnşa halindeki rüzgâr enerjisi santralleri incelendiğinde ise bu sayı 25 adet olup, toplam kurulu güç ise 1.309,79 MW olacaktır. Ayrıca inşa halindeki santrallere bakıldığında bu santrallerin 1 adedinin Balıkesir'de olduğu görülmektedir. Nordex firmasına ait Tatlıpınar RES santralının kurulu gücünün ise 96,00 MW olacağı değerlendirilmektedir (TÜREB, 2020).

Tablo 2'de Balıkesir sınırları içerisinde kurulu olan kara üstü (onshore) rüzgâr santrallerinin listesi verilmiştir. 26 adet rüzgâr santralının 2 adedi (Ayvalık-1 RES ve Tatlıpınar RES) 2019 yılında faaliyete geçmiştir. Tatlıpınar RES projesinin bazı bölümlerinin ise inşa işlemleri devam etmektedir.

Tablo 2: Balıkesir'de Kurulu Olan Rüzgâr Santralleri

SIRA NO	FİRMA ADI	PROJE ADI	KURULU GÜÇ (MW/m)	TÜRBİN ÜRETİCİSİ	TÜRBİN GÜÇÜ	İŞLETMEYE GİRİŞ TARİHİ
1	Esit Enerji A.Ş.	Ada 2 RES	4,60	ENERCON	2MW	2015
2	Alibeyres Rüzgâr Enerji Ür. A.Ş.	Alibey RES	30,000	NORDEX	3,6 MW + 3 MW	2018
3	Mön İnşaat	Ayvalık-1 RES	9,00	NORDEX	3 MW	2019
4	Ak Enerji El. Ür. A.Ş.	Ayyıldız RES	28,20	VESTAS	3 MW/3,3 MW	2009/2017
5	Bares El. Ür. A.Ş.	Balıkesir RES	143,00	GE	2,75 MW	2012
6	Yapısan El. Ür. A.Ş.	Bandırma RES	30,00	GE	1,5 MW	2006
7	Bandırma Enerji ve El. Ür. Tic. A.Ş.	Bandırma RES	89,70	VESTAS	3 MW/3,3 MW	2009/2010/2014
8	Yapısan El. Ür. A.Ş.	Bandırma RES Ext.	21,50	NORDEX	3 MW/3,3 MW	2009/2010/2014
9	Bursa Temiz En. El. Ür. San. ve Tic. A.Ş.	Bandırma-3 RES	41,80	NORDEX	2,5 MW	2012
10	Alize En. El. Ür. A.Ş.	Çataltepe RES	27,75	ENERCON	2MW	2010/2019
11	Edincik Enerji El. Ür. A.Ş.	Edincik RES	77,40	NORDEX	2,5 MW/2,4 MW/3 MW	2013/2015/2016
12	Manres El. Ür. A.S.	Günaydın RES	20,75	GE	2,5 MW /2,75 MW	2012/2014
13	Kırca Enerji Yat. Ür. Ve Tic. A.Ş.	Kalfaköy RES	10,20	GE	1,7 MW	2018

14	Kapıdağ Rüz. En. Sant. El. Ür. San. Tic. A.Ş.	Kapıdağ RES	28,00	VESTAS	2MW	2013/2014
15	Briza El. Ür. A.Ş.	Kavaklı RES	52,80	VESTAS	3,3 MW	2014
16	Alize En. El. Ür. A.Ş.	Keltepe RES	29,90	ENERCON	0,9 MW/2 MW	2009/2014/2016
17	Serin En. El. Ür. A.Ş.	Ortamandıra RES	11,20	GE	1,6 MW	2015
18	R.K. RES El. Ür. San. ve Tic. Ltd. Şti.	Paşalimanı RES	0,80	ENERCON	0,8 MW	2013
19	NM Enerji Ür. Tic. A.Ş.	Poyraz RES	32,00	SIEMENS GAMESA	3,2 MW	2016
20	Poyraz En. El. Ür. A.S	Poyraz RES	77,10	ENERCON	2 MW / 0,9 MW /2,35 MW	2012/2013/2016
21	Ufuk En. El. Ür. A.Ş	Poyraz gölü RES	48,50	ENERCON	2/2,35 MW	2015/2018
22	Susurluk Enerji Anonim Sirketi	Susurluk RES	75,00	NORDEX	2,5 MW/3 MW	2012/2017
23	Galata Wind En. Ltd. Şti.	Şah RES	105,00	VESTAS	3MW	2011/2013
24	Baki El. Ür. Ltd. Şti.	Şamlı RES	113,40	VESTAS	3 MW / 1,8 MW	3 MW / 1,8 MW
25	Tatlıpınar Enerji Üretim A.Ş.	Tatlıpınar RES	19,50	NORDEX	3,9 MW	2019
26	Elfa Elektrik Üretim A.Ş.	Umurlar RES	36,40	VESTAS	2 MW/3,3 MW	2014/2017

Kaynak: TÜREB, 2020

4. RÜZGÂR SANTRALLERİNİN BALIKESİR EKONOMİSİNE OLASI KATKILARI

Türkiye'nin cari açığını arttıran en önemli kalemlerden biride enerjidir. Enerjide dışa bağımlılığımızı azaltmanın yollarından biri ise; mevcut durumda yerli ve yenilenebilir enerji kaynaklarını artırmaktan geçmektedir. Ülkemiz genelinde rüzgâr enerjisi açısından böyle bir durum var iken enerjideki dışa bağımlılığı azaltmak için fizibilite çalışmalarında uygun olarak belirlenen bölgeler için rüzgâr ölçüm cihazları ve rüzgâr türbinlerinde yeni teknolojiler kullanılarak yerli üretim teşvik edilerek, mevcut teşvik oranlarının artırılacağı, döviz tasarrufu sağlanabileceği ve yapılacak olan yeni enerji ihalelerinde yerlilik oranlarının mümkün olduğunda yüksek tutulabileceği değerlendirilmektedir. Böylece hem yerli rüzgâr enerjisi sanayisi gelişecek, hem de bu sanayi sayesinde var olan istihdam imkânı daha da artacaktır.

Balıkesir, REPA (Rüzgâr Enerji Potansiyeli Atlası) verilerine göre, ülkemizin yüksek rüzgâr enerjisi potansiyeline sahip en önemli illerinden biridir ve son yıllarda artan yatırımların katkısıyla Balıkesir ili Türkiye'nin rüzgâr enerjisi üretiminde önemli şehri haline gelmiştir. 2005 yılında kabul edilen "Yenilenebilir Enerji Kaynakları" ile ilgili yasaya göre maksimum 500 KWh (Kilowatt saat) kapasitesi olan rüzgâr türbinleri için lisans gerekmemektedir. Bu nedenle Balıkesir

il sınırları içerisinde Marmara ve Ege Denizi sahillerindeki tatil siteleri ile turistik tesislerin kendi iç elektrik ihtiyaçlarını karşılamaları amacıyla rüzgâr türbinleri kullanabilirler. Ancak burada unutulmamalıdır ki bu işletmeler enerjinin depolanarak kullanılmasını sağlayarak ada tipi çalışma için türbinleri kullanabilecekleri değerlendirilmiştir. Bursa-Balıkesir-İzmir kara yolu üzerindeki dinlenme tesisleri ve büyük çaplı tavuk çiftliklerin de de aynı durum geçerlidir. Firmalar elektrik enerjisinden yapacakları tasarrufları, ürettikleri mal ve hizmetlere yansıtarak Balıkesir iline mikro ölçekte ekonomik katkı sağlayabilecekleri değerlendirilmektedir.

Balıkesir ili kıyı şeridinde deniz kıta sahanlığında; deniz üzerindeki rüzgâr enerji potansiyeli, kıyıya uzaklığı, balıkçılığa etkisi, deniz trafiğine nasıl etkisi olacağı, boru hatları ve deniz altından geçen enerji vb. kablo bağlantılarına zarar verip vermeyeceği gibi fizibilite çalışmaları gerçekleştirilebilir. Yapılan çalışmalar doğrultusunda ise Balıkesir ili kıyılarında uygun güçlerde deniz üstü rüzgâr türbinlerinin inşa edilebileceği öngörülmektedir. Deniz üstü rüzgâr türbinlerinden oluşan bu tarz bir proje ile Türkiye'nin ve Balıkesir ilinin elektrik enerjisi üretimine dolayısıyla ekonomisine katkı sağlanabilir.

10 Şubat 2020 tarihinde Balıkesir Üniversitesi ile Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği arasında iş birliğine yönelik iyi niyet protokolü ile rüzgâr enerjisi sektöründe eğitim, Ar-Ge ve yenilikçilik faaliyetleri kapsamında kamu-üniversite ve sanayi iş birliğine dayalı uzun vadeli ve ortak çalışmalar yürütülmesi planlanmıştır. Bu planların hayata geçirilmesi Balıkesir ekonomisi açısından geliştirici faktörler olarak görülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Rüzgâr enerjisi çevre dostu temiz bir enerji kaynağı olduğu için dünyada ve Türkiye'de önemini giderek artırmaktadır. Ülkemiz de, her geçen yıla göre rüzgâr enerjisi kurulu gücünü artırmayı hedeflemektedir. Balıkesir ili sınırları içinde ki 26 adet rüzgâr santrali dikkate alındığında, rüzgâr türbinlerinin % 14,44'üne Balıkesir ilinin sahip olması rüzgâr türbininin kurulumu için önemli illerden olduğu görülmektedir. Bu santrallerden Tatlıpınar RES projesinin inşası da tamamlandığında Balıkesir ili rüzgâr türbini kurulu gücünü daha da artırmış olacaktır. Rüzgâr potansiyeli verimli bir il olan Balıkesir'in rüzgar enerjisinden daha fazla yararlanılması Türkiye'nin diğer ülkeler karşısında ekonomik güç elde edilmesine de katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda Balıkesir ili için de yeni ekonomik fayda anlamına gelmektedir. Balıkesir ilinde rüzgâr enerjisinden daha verimli yararlanabilmek adına uygun alanlara çok daha fazla kara üstü rüzgâr türbinlerinin kurulması hatta var olan yüksek güçlü rüzgar türbinine sahip santrallerdeki bu türbinlerin aralarına küçük güçlü türbinlerin kurularak dolu olarak aktarılan alanların tekrar kullanılabilmesi değerlendirilmektedir.

Enerji, sanayi sektörü için vazgeçilmez bir girdi kaynağı olduğundan sanayi alanlarında küçük güçlü dahi rüzgâr türbinlerinin kurularak, enerji depolama birimlerinde bu enerjinin saklanabileceği ve bu küçük güçlü türbinlerin aynı zamanda belediye ye ait park ve bahçelerde kullanılması mümkün olabilir. Böylece sanayi sektöründeki firmalar yerli enerjiyi daha ucuza elde edebilir, üretilen enerjinin satışını dahi mahsuplaşma usulü ile gerçekleştirebilir. Rüzgâr



türbini parçalarını ve uzantılarının bir kısmı Balıkesir ilinde sanayiciler tarafından üretilmeye başlanabilirse, rüzgâr türbinleri konusunda know-how sağlanarak, konu ile ilgili ar-ge çalışmaları da başlatılabilir. Bu sayede hem iş gücüne istihdam sağlanmış olur hem de sanayi sektöründe ürün çeşitliliği artırılarak yerli parça üretimine katkı sağlanabilir. Balıkesir ili sınırlarında denizin olması ise bir başka açıdan değerlendirilebilir ve pilot proje olarak deniz üstü rüzgâr türbinlerinin küçük güçlü ölçeklerde kullanımı sağlanarak, kıta sahanlığı sınırları içinde sahil kesiminde bulunan oteller için enerjinin ucuza mal edilmesi noktasında çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, U., Doğan, B. T, Kıncay, O. (2008). Ülkemizde Rüzgâr Enerjisi Başvuruları Gerekeç, Usul Ve Bazı Gerçekler, *IV. Ege Enerji Sempozyumu: 21-22-23 Mayıs 2008-İzmir*.
- Arı-Es Enerji. (2019).*Gönen Rüzgâr Enerji Santrali Plan Açıklama Raporu*. 8 Mart 2020 tarihinde https://webdosya.csb.gov.tr/db/balikesir/duyurular/5000_rapor_20092019-20200311085936.pdf, adresinden erişildi.
- Aydın, İ. (2014). Balıkesir’de Rüzgâr Enerjisi. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 18 (29) , 29-50
- Çalışkan, M., *Rüzgar Enerjisi Ve Santralleri Semineri: 27 Mayıs 2011- İstanbul*.
- Çolak, İ., Demirtaş, M. (2008).Rüzgâr Enerjisinden Elektrik Üretiminin Türkiye’deki Gelişimi, *Türkiye Bilimsel Araştırma Vakfı (TUBAV) Bilim Dergisi*, 1(2),55-62 .
- Emlak ansiklopedisi*, (04.10.2013). 19 Mart 2020 tarihinde <http://emlakansiklopedisi.com/wiki/res-ruzgar-enerji-santrali-nedir>, adresinden erişildi.
- Enerji İşleri Genel Müdürlüğü (EİGM)* . (t.y.). 09 Mart 2020 tarihinde <https://www.eigm.gov.tr/File/?path=ROOT%2f4%2fDocuments%2frep%2fBALIKESIR-REPA.pdf>, adresinden erişilmiştir.
- GWec Net*. (04.02.2020) 23 Mart 2020 tarihinde <https://GWec.net/americas-wind-installations-rise-12-in-2019-to-13-4GW/>, adresinden erişildi.
- James Blyth*. (t.y.). 11 Mart 2020 tarihinde [https://en.wikipedia.org/wiki/James_Blyth_\(engineer\)](https://en.wikipedia.org/wiki/James_Blyth_(engineer)), adresinden erişildi.
- Kapluhan, E. Enerji Coğrafyası Açısından Bir İnceleme: Rüzgâr Enerjisinin Dünyadaki Ve Türkiye’deki Kullanım Durumu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31), 815.
- Karahasan, A. (2012). *Rüzgâr Türbinlerinin Avantajları ve Dezavantajları*. 09 Nisan 2020 tarihinde <http://www.power.gen.tr/>, adresinden erişilmiştir.
- Karaoğlu, M., (2018). Rüzgâr ve Rüzgâr Olayları. Iğdır Üniversitesi, Iğdır Ziraat Fakültesi, Toprak Bilimi ve Bitki Besleme Bölümü, *Derleme Makaleler*, 39-48.
- Kocatürk, A. S., Ünsan, Y. (2015). Rüzgâr Enerji Santrallerinin Tarihsel Gelişimi Ve Açık Deniz Rüzgâr Enerji Santrallerinin Tipleri. *GİDB-Dergisi*, 2,4.
- Köroğlu, M. Ö., & Ülgen, K. (2018). Denizüstü Rüzgâr Enerji Santralleri: Çanakkale Örneği. *Güç Sistemleri Konferansı*, (s. 160-165). Ankara.
- Öztürk, H. H. (2013). *Yenilenebilir Enerji Kaynakları*, İstanbul: Birsen Yayınevi, 2013.

- Powerbi, (2020). *Yıllık Elektrik Üretimi ve Oranı*. 28 Kasım 2020 tarihinde <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjc1ZjU1N2EtMDU0MS00OGUyLThjM2ItYTdlMWE4ZDMWZjYzIiwidCI6ImU5YzY0NjU4LWFkMWQtNDUwOS1hODk0LTE2NWZhYjU2NjEyMyIsImMiOiJl9&pageName=ReportSection8015113d5c5203d1d8c9>, adresinden erişilmiştir.
- Rüzgâr Enerji Haritası*. (t.y.). 09 Mart 2020 tarihinde <https://www.enerjiatlas.com/ruzgar-enerjisi-haritasi/balikesir>, adresinden erişilmiştir.
- Rüzgâr Enerjisi Sunumu*. (t.y.). 21 Mart 2020 tarihinde <https://slideplayer.biz.tr/slide/2993576/>, adresinden erişilmiştir.
- Sarıkaya, A. (2019). *Rüzgâr Türbininde Optimize Edilmiş Kanat Profiline Deneysel İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Enerji Sistemleri Mühendisliği Karabük Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Karabük.
- TEİAŞ , (12.03.2020) 12 Mart 2020 tarihinde <https://www.teias.gov.tr>, adresinden erişilmiştir.
- Teknoloji Rüzgâr Türbinler*.(t.y.). 07 Mart 2020 tarihinde <https://www.yenisafak.com/teknoloji/teknoloji-ruzgar-turbinlerini-de-buyuttu-3497307>, adresinden erişildi.
- Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği (TÜREB). (2020). *Türkiye Rüzgâr Enerjisi İstatistik Raporu*. https://www.tureb.com.tr/files/bilgi_bankasi/turkiye_res_durumu/istatistik_raporu_ocak_2020.pdf
- Türkiye'nin Potansiyeli*. (01.11.2019). 24 Mart 2020 tarihinde <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/turkiyenin-potansiyeli-denizlerinde-esiyor-41364918>, adresinden erişilmiştir.
- Uzuner, B. (2019). *Enerji Güvenliği Bağlamında Türkiye'de Rüzgâr Enerjisi*. Yüksek Lisans Tezi, Milli Savunma Üniversitesi Alparslan Savunma Bilimleri Enstitüsü Güvenlik Araştırmaları Ana Bilim Dalı Uluslararası Güvenlik Ve Terörizm Programı, 65.
- YEKA *Sahası Haritası*. (t.y.). 24 Mart 2020 tarihinde http://re-consult.net/wp-content/uploads/file/re_consult_article_final_v1.pdf, adresinden erişilmiştir.
- Wisatesajja, W., Roynarin, W.,Intholo, D. (2019). Comparing the Effect of Rotor Tilt Angle on Performance of Floating Offshore and Fixed Tower Wind Turbines. *Journal of Sustainable Development*, 12(5).
- Wwindea*. (25.02.2019). 23 Mart 2020 tarihinde <https://wwindea.org/blog/2019/02/25/wind-power-capacity-worldwide-reaches-600-GW-539-GW-added-in-2018/>, adresinden erişildi.

E-DEVLET UYGULAMALARI BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE E-BELEDİYECİLİK ANLAYIŞI*

E-Municipality Applications in Turkey in the Context of E-Government Approach

Sertaç KIRAC†

Erdal BAYRAKCI‡

ÖZ

Bilgi ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler kamu yönetimi ve onun doğal bir sonucu olan kamu hizmetlerinde de ciddi bir değişim ve dönüşümü beraberinde getirmiştir. Kamu yönetimi alanında son zamanlarda dikkate değer en önemli değişimlerden birisi E-Devlet uygulamaları ve bunun yerel yönetimlere yansması olan E-Belediyeçilik uygulamalarıdır. Teknolojik gelişmeler hayatın doğal akışını ciddi bir şekilde daha pratik bir hale getirirken kamusal hizmetlerde de tıkanan bürokrasiye ciddi bir ivme kazandırmaktadır. Kamu yönetimlerinden kamusal hizmet alan vatandaşlar, devletin dijital hale getirilmesi ile birlikte aldıkları veya almaya talip oldukları hizmetleri daha pratik ve kolay yöntemlerle dijitalleşmiş kamu yönetimi aracılığı ile alma imkanına sahip olmuşlardır. Türkiye’de 1990’lı yıllarda kamu yönetiminde başlayan dijitalleşme hareketleri tek portal çatısı altında toplanmıştır. Kamu yönetiminin yerel boyutunu oluşturan yerel yönetimler özellikle de belediyelerde de yerel hizmetlerin sunumu açısından E-Belediye uygulamaları oluşturulmuştur. Bu çalışmada Türkiye’de yerinden yönetim kuruluşlarından olan belediyelerin geleneksel halinden elektronik ortama geçişleri ve sundukları hizmetler anlatılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Kamu Hizmeti, E-Devlet

Jel Sınıflandırması: H0, H1, H54

ABSTRACT

Rapid changes in the field of information and technology have brought about a critical change and transformation in public administration and public services that is its natural result. One of the most important changes that has recently attracted attention in the field of public administration is E-government Applications and E-municipality applications that are the reflections to the local governments. While technological developments make the natural flow of life seriously more practical, they also accelerate the bureaucracy that has been obstructed in public services. The citizens receiving public services from public

* Bu çalışma Necmettin Erbakan Üniversitesi “Kamu Hizmetlerinde Dönüşüm ve E-Belediye Uygulamaları: Elazığ İlçe Web Siteleri Üzerinde Bir İnceleme” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiş ve hiçbir yerde yayınlanmamıştır.

† Öğr. Gör., Balıkesir Üniversitesi Kepsut Meslek Yüksekokulu Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, sertac.kirac@balikesir.edu.tr, orcid ID: 0000-0002-2174-977X

‡ Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü, ebayrakci@erbakan.edu.tr, orcid ID: 0000-0003-1939-5420



administrations have had the opportunity to reach the services they have had or they want to have through more practical and easier methods as the government has become digital. The digitalization operations started in 1990s in our country have been gathered under only one portal. E-municipality applications have been formed to present local services in local governments and especially in municipalities forming the local level of public administration. In this study, we try to explain the transformation of municipalities- one of the public administration agencies in our country- from the traditional methods to digital atmosphere and their services they give to the public.

Keywords: Public Administration, Public Service, E-State,

Jel Classification: H0, H1, H54

1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz çağda teknolojik ve oluşan yeniliklerle birlikte insan hayatında da ciddi bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Devletler ise insan yaşamında ki en önemli ve en iyi örgütlenmiş yapı olarak bu değişim ve dönüşüm sürecinin faydalarını insan hayatlarına yansıtmak durumundadır. İletişim ve bilgi akışının hızlı olduğu bir çağ içinde devletlerin yani kamu yönetimlerinin temel görevlerinden olan kamusal hizmetlerin oluşturulması ve insanlara sunulması aşamasında kendisini reformize etmek ve yeniliklerden faydalanması büyük bir önem taşımaktadır.

Küreselleşme süreci ile birlikte dünya üzerinde sınırların kalktığı, uluslararası işbirliğinin arttığı, katılımcılık, şeffaflık ve yurttaşlık gibi kavramların öneminin her geçen gün arttığı günümüz dünyasında, devletlerin hizmet sunumunda daha fazla vatandaş odaklı yaklaştığı görülmektedir.

Bahsedilen yıllar içinde geleneksel kamu yönetimi anlayışı içinde beslenmiş kamu yönetiminin yerine yeni kamu yönetimi anlayışı temelinde hizmetlerin halka arzında daha hızlı, etkili ve verimlilik endeksli bir yaklaşıma doğru geçildiği görülmektedir.

Bilişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte bilgi yönetimi de büyük bir önem kazanmıştır. Kamu yönetimi alanında yapısal anlayışın değişimiyle birlikte teknolojik yenilikler de bir uyum içinde büyük gelişmeler göstermiştir.

Temel olarak ülkelerde E-Devlet uygulamaları olarak bilinen bu sürecin temelinde kamusal hizmetlerin elektronikleşme mantığı yatmaktadır. Bu değişim; geleneksel kamu yönetimi anlayışının; hantal, kırtasiyecilik ve katı bürokratik anlayışının dışına çıkarak “7/24” olarak da ifade edilen vatandaş ve devlet arasında süresiz ve aracısız doğrudan bir iletişim ve ulaşım ağını hedeflemektedir. Bu çalışmaların asıl ivme kazandığı dönemin ise 2000’li yıllar olduğu görülmektedir. Dünya da ki birçok ülke bu dönüşümü erken dönemlerde bünyelerine katarken günümüzde hala bu döneme geçiş sürecini tamamlama çalışmalarında olan devletler de bulunmaktadır.

Kamu yönetimi sistematığı, merkezi yönetim ve yerel yönetim olarak iki temel yapıya ayrılmıştır.

Merkezi idarelerin yanı sıra buldukları coğrafi konumla görev alanları sınırlanmış yerel idareler tarihin çok eski dönemlerinden beri “ilk basamak” hizmet birimleri olarak görülmüş ve nitelendirilmişlerdir. Kamu idarelerinin halka ulaşmada ilk elden ulaştığı birimler yerel idarelerdir. Temel olarak yerel istek ve ihtiyaçların karşılanması amacıyla varlık sebebi bulan bu idareler kamu yönetiminin birer parçaları olarak E-Devlet uygulamalarından faydalanmaktadırlar. Yerel idareler içinde özellikle belediyeler ise E-Belediye uygulamaları ile bu uygulamaları spesifikleştirilmiş ve uygulamaya koymuşlardır.

Türkiye’ye bakıldığı zaman gerek E-Devlet uygulamaları gerekse de E-Belediyecilik uygulamalarının mazisi oldukça yenidir. Bu alandaki çalışmalar ise gerek merkezi idare tarafından gerekse de yerel idareler tarafından her geçen gün artmaktadır.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kamu hizmetlerinin sunumunda gerek merkezi yönetim gerekse de yerel yönetimler bünyelerine elektronik kamu hizmetlerini her geçen gün katmaya büyük önem göstermektedir. Bu çalışmada kamu yönetiminin ana görevlerinden olan kamu hizmetlerinin sunumunda, elektronikleşen devlet boyutunda diğer ülkelerdeki e-devlet uygulamalarına bakılarak ülkemizdeki aşamalarına ve gelişim süreçlerini karşılaştırma amacıyla bilgiler verilecektir.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada literatür tarama yöntemi kullanılarak makalenin ana sorusuna geçmişten ve günümüzden özgün kaynaklar kullanılarak cevap aranmaya çalışılmıştır.

3. KAMU HİZMETİ KAVRAMI ve HUKUKSAL BOYUTU

Kamu hizmeti kavramı idare hukuku alanının temel kavramlarından birisidir. Bu kavram üzerine literatürde yapılmış ortak bir tanım bulunmamaktadır.

Kamu hizmeti kavramını anlamak için öncelikle kamu kavramını anlamak gerekir. Kamu sözcüğü öğretilerde “hep, herkes, bütün” anlamlarına gelmektedir. Kamu kavramı, o toplumda yaşayan herkesi kapsamaktadır. Kamu hizmeti kavramı Fransızca da “Service Public” ifadesine karşılık gelmektedir. Bu kavramın ise dilimize “Hidematı Umumiye” olarak geçtiği görülmektedir (Derbil, 1950: 28).

Derbil, İdare Hukuku isimli eserinde ise idari teşkilatların temel hizmetlerinin kamu hizmetlerini yürütmek olduğunu belirtmiş ve üçlü bir sınıfa tabi tutmuştur. Bu sınıflar:

- Yasama kamu hizmetleri
- Yargı kamu hizmetleri
- İdari kamu hizmetleri olarak üçlü bir sınıflandırma yapmıştır. (Derbil, 1959: 442-443)

Gözler ise kamu hizmeti kavramını; bir kamu tüzel kişisi veya onun denetimi altında bir özel kişi tarafından yürütülen kamu yararına yönelik faaliyetler, olarak tanımlamaktadır (Gözler, 2010: 297).

Ülkemizdeki İdare hukuku alanının tanınan isimlerinden S.Sami Onar ise kamu hizmeti kavramını, devlet veya onun tüzel kişileri ile ya da onların denetim ve gözetimleri altında genel ve umumi ihtiyaçların karşılanması amacıyla yürütülen tüm faaliyetleri kamu hizmeti olarak tanımlamaktadır (Onar, 1966: 13).

Zaman içinde yaşamın değişmesi ve gelişmesi ile birlikte güncel ihtiyaçlarda da değişimler oluşmuştur. Kamu yönetimleri, kamu hizmetinin doğru ve etkin sunulması açısından belirli kurallar koymakta ve bunların da doğru bir şekilde yürütülebilmesi için bir takım kurallar koymaktadır. Devlet, değişen koşullar altında sunulacak olan kamusal hizmetlerinde doğru bir şekilde sunulması amacıyla kendisini sürekli reforme etme ve güncellemesi gerekmektedir (Göküş, 2011: 23-24).

Kamu yönetimlerinin kamusal hizmetleri yürütmesi konusunda öğretide fikir birliği mevcuttur. Ancak hangi hizmetlerin kamusal hizmetlerin belirlenmesi konusunda Ulusoy eserinde, bir hizmetin kamu hizmeti olarak kabul edilip edilemeyeceği hakkında; modern idare hukuku alanında yasama erkinin bir hizmeti kamu hizmeti olarak kabul edebilmesinin başlıca temel olarak 3 görevinin olması gerekmektedir. Bunlar:

- Kamu yararının olması
- Özel sektör tarafından yerine getirilemez olması
- Kamusal hizmetlerin özel hizmetlerden ayırt edilebilmesi gerekliliğidir.

Kamu hizmetinde temel ve asıl amaç kamunun ortak yararınıdır. Kamunun ortak yararının olması kamu hizmetinin doğal bir sonucudur. Ulusoy'a göre bir kamu hizmetinin özel sektör tarafından yerine getirilebilir olması bu hizmetin kamu hizmeti olarak kabul edilmemesi gerektirir. Özel sektör ve devlet arasında keskin bir ayırım yapan Ulusoy, özel sektör eliyle yerine getirilebilecek bir hizmetin kamu hizmeti sınıfında olamayacağını belirtmiştir (Ulusoy, 2004:13-14).

Bu kavram ilk kez Fransız Uyuşmazlık Mahkemesi'nde 8 Şubat 1873 tarihli Blanco kararında kullanılmıştır. Ülkemiz ise idare hukukunda Fransız hukukundan etkilenmiş ve bu hukuk kaynaklarının büyük katkıları olmuştur. Kamu hizmeti kavramı da temelinde Fransız kökenli bir kavramdır. (Karahanoğulları, 2015: 80).

Fransızca da kullanılan "Service publique" kavramı Türkçe'de "Hidematı umumiye" kavramına denk gelmektedir. Derbil'e göre, "umumi kelimesi" "oeffentliche = public" ifadelerini tam karşılamadığı için bir dönem literatürde "hidematı amme" veya "amme hizmeti" olarak karşılık bulmuştur. Public kelimesi ise dilimizde karşılaman tek kelimenin ise kamusal hizmet olarak karşılık bulduğu için kamu hizmeti olarak kavramsallaşmıştır. Derbil'e göre, hukukçularımız arasında kamu hizmeti kavramının anlaşılır olmamasının sebeplerinden birisi de hizmet kelimesinin dilimizde durağan bir anlam ifade etmesidir (Derbil, 1950: 28-29).

Karahanoğulları, Türk kamu hukukunda kamu hizmeti kavramının günümüzdeki anlamında kullanılmasının iki temel faktöre dayandığını söylemektedir. Ona göre; ilk olarak kamu hizmetlerinin mutlak anlamda yasa koyucunun idaresinde olması, ikinci olarak ise piyasanın yetersizliğinden kaynaklanmasıdır. Piyasa yetersizliği anlayışı, devlet odaklı kalkınma yönteminin olması kaynaklıdır. Devletin, bir takım toplumsal ihtiyaçların karşılanması için kamu hizmetleri yaratması, geçici bir durumdur. Bu bakımdan, piyasanın noksanlıkları ortadan kalktığı ölçüde, kamu hizmetleri alanları boşaltılarak özelleşecektir. Kamu hizmetleri, yasa koyucu erkinin varlık iradesiyle hayat bulmaktadır. Karahanoğulları bu durumu, Jeze'in kurucusu olduğu hukuki pozitivizmin kamu hizmeti konusundaki yansımaları olarak ifade etmektedir (Karahanoğulları, 2015: 95).

Nitekim 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 47.maddesi ve 1999 yılındaki değişikliklerde bu konuya önemli bir açıklık getirmektedir. Söz konusu değişiklik ile, "Devlet, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişileri tarafından yürütülen yatırım ve hizmetlerden hangilerinin özel hukuk sözleşmeleri ile gerçek veya tüzel kişilere yaptırılabilirliği veya devredilebilirliği kanunla belirlenir." Denilerek kamu hizmetinde özel hukuk tüzel

kişileriyle ilgili yapılabilecek düzenlemeleri yasal açıklığa kavuşturmaktadır (1982 Anayasası md.47).

4. MERKEZİ ve YEREL YÖNETİMLERDE KAMU HİZMETİ

Marc'a göre, merkezi devlet asla bir kamu hizmetleri kurma, yönetim ve denetim tekeli oluşturmamaktadır. Ona göre, kamu hizmetlerinin oluşturulmasında, tekel yetkisi sadece merkezi idarenin bünyesinde değildir. Devletin kamu hizmetleri kendi hizmet birimleriyle sağlanabilmektedir. Buna örnek olarak: milli savunma, vergi toplama ve genel olarak da güvenlik hizmetleri bu kategoride yer almaktadırlar. Ancak bu genel hizmetlerin dışında kalan hizmetlerin anlaşma yoluyla kamu hukuku veya özel hukuk alanında faaliyet gösteren tüzel kişiler aracılığı ile de görülmektedir (Marc, 2009: 66-67).

Birçok hizmeti yürütmekle görevli olan merkezi idare bölgesel ve yerel ölçekte birtakım hizmetlerin yerinden yönetim kuruluşları tarafından gerçekleştirilmesi ilkesini benimsemiştir. Böylece sunulan kamu hizmetlerinin vatandaşlara etkin ve adil bir şekilde dağılımı hedeflenmiştir (Sezer&Vural, 2010: 208).

Yerel yönetimler çok eski dönemlerden beri var olagelen idari yapılardır. Yerel yönetimler temelinde kent oluşumlarıyla paralel bir şekilde ortaya çıkmıştır. Kentlerin kronolojik tarih içerisinde mazisi milatta önce dört binli yıllara dayanmaktadır. Ortaçağ dönemi, özellikle yerel yönetimler açısından bakıldığında önemli bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortaçağ'ın kendine özgü dönemsel yapısından kaynaklı olarak yerel yönetimler için ayrı bir yapı teşkil etmektedir (Görmez, 2015:3).

Yerel yönetimlerin doğmasındaki temel amacın, merkezi kamu idaresi olarak kabul edilen devlet aygıtının ve ona bağlı kuruluşların yeterli ölçüde giderilemeyen yerel ölçekli kamu hizmetlerinin daha etkin, verimli ve uygun bir şekilde yerine getirilebilme istek ve düşüncesidir. (Dönmez, 2002:157).

Devlet aygıtının ortaya çıktığı ilk zamanlardan itibaren toprağa bağlı bir anlayış vücut bulmuştur. Yerel yönetimler, olduğu bölge, yer veya muhite göre adlandırılmaya başlanmışlardır. En eski çağlardan günümüz çağdaş devlet yapılarına kadar yerel yönetimler her dönemde varlıklarını sürdürmüşlerdir. Yerel yönetimlerin tarih içindeki varlıkları süregelenmiş olsa da zaman zaman etkinlikleri günün devlet yapılarına göre değişkenlik göstermektedir. Kapitalizmin dünya üzerinde oluşmaya ve yayılmaya başlamasında yerel yönetimlerin kendi alanında büyük bir katkı sağladığı söylenebilmektedir. 16. yüzyıldan itibaren başlayan ticaret ve sanayideki önemli gelişmeler Ortaçağ yerel yönetimlerini sistematik açıdan oldukça zor bir döneme doğru itmiştir. Kapitalist anlayışa göre kapitalizm teorisinin temel fonksiyonları arasından olan; üretim, sanayi, pazar gibi tek tipleşmiş bir ekonomik modelin ve buna bağlı olarak gelişen siyasal, kültürel, toplumsal, idari yapı karşısında o dönemin yerel yönetimleri için aykırı geldiği görülmektedir (Ayman Güler, 1994:4).

Nadaroğlu Mahalli İdareler isimli eserinde, yerel yönetimlerin bazı kamu hizmetlerini merkez idarelerle birlikte yürüttüklerini bazı kamu hizmetlerinin ise sadece yerel yönetimler tarafından yürütüldüğünü anlatmıştır. Yerel yönetimlerin, merkezi idare ile ortak yürüttükleri hizmetler temel olarak;

- Eğitim Hizmetleri
- Bayındırlık ve İmar Hizmetleri
- Sağlık Hizmetleri
- Sosyal Yardım Hizmetleri

Bunun yanı sıra sadece yerel yönetimler tarafından yürütülen kamu hizmetleri ise, altyapı, ulaşım, imar, kent içi; elektrik, su, gaz hizmetleri, temizlik, park ve bahçeler, kalite ve fiyatların denetimi gibi birçok hizmetten oluşmaktadır. Nadaroğlu; özellikle bir yerel yönetim birimi olarak belediyelerin yerel yönetim birimleri içinde bu kadar önemli olmasının sebebini ise yürüttükleri hizmetler gereği tartışılmayacak seviyede günlük hayat içinde etkili olmaları olarak ifade etmektedir.. Çünkü ona göre, bu hizmetlerin birinin veya birkaçının yerine getirilmemesi durumunda kentte yaşayan insanların huzur ve sükunlarının bozulacağını ifade etmiştir (Nadaroğlu, 1982: 94-97)

Nadaroğlu eserinde ayrıca, özellikle bir yerel yönetim birimi olarak belediyelerin yerel yönetim birimleri içinde bu kadar önemli olmasının sebebini yürüttükleri hizmetler gereği tartışılmayacak seviyede günlük hayat içinde etkili olmaları olarak görmektedir. Çünkü bu hizmetlerin birinin veya birkaçının yerine getirilmemesi durumunda kentte yaşayan insanların huzur ve sükunlarının bozulacağını ifade etmektedir (Nadaroğlu: 1982: 94-97).

Yerel hizmetlerin ve yerel yönetimlerin önemini daha açık şekilde belirten ve hizmetlerde yerellik anlamına gelen subsidiarity kavramı ise, 1992 yılında Avrupa Birliği'nin temelini oluşturan Maastricht Anlaşması ile kullanılmaya başlanmıştır. Kavram, Avrupa Birliği'nde örgütlenme açısından yeni bir anlayışı kazandırmış oldu (Ayman Güler, 2005:121).

Subsidiarity ilkesi, temelinde kamusal gereksinimleri karşılamak amacıyla var olan farklı yönetim yapıları arasında yetki paylaşımını hedef edinen bir ilkedir. Bu ilkeye göre, kamu hizmetlerinin sunumunda önceliği ilk basamaklardaki yönetim birimlerine devretmeyi öngörmektedir (Ulusoy & Akdemir, 2009:33).

Yerelleşme açısından önemli bir diğer gelişme ise Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartıdır. Avrupa ülkeleri, yerel yönetimlerin gelişiminin daha hızlı sağlanması ve özerkliklerinin daha güçlü olması amacıyla yapmış olduğu ve Avrupa'nın bütünleşme sürecinde oluşturulan en önemli belgelerin başında bu belge gelmektedir. Kamu hizmetlerinin daha kullanılabilir, verimli ve etkin bir şekilde yürütülebilmesi için özerk yapıdaki yerel yönetim anlayışının fayda sağlayacağı düşünülmektedir (Görmez, 2015: 259-261)

Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'na yönelik ilk çalışmalar Avrupa Konseyi tarafından 1980'li yıllarda başlamıştır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi şartın sözleşme halinde imzaya açılmasına karar vermiş ve 15.10.1985 tarihinde üye ülkelerin imzasına açılmıştır. Türkiye'de ise şart İç İşleri Bakanlığı tarafından "sözleşme" şeklinde imzalanmasının doğru olacağı yönünde Dış İşleri Bakanlığına bildirmiş; 20.09.1988 ve 13296 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla Şartın imzalanması için Avrupa Konseyi nezdindeki Daimi Temsilcimizin yetkili kılınması üzerine şart 21.11.1988 tarihinde Daimi Temsilcimiz tarafından Sözleşme ülkemiz adına imzalanmıştır (Pıtırılı, 1989: 59-61).

Günümüz dünyasında demokratik anlayışın gün geçtikçe gelişip toplumsal hayatta kabulünün artması ve toplumsal bir yönetim modeli olarak genel bir kültür haline gelmesine paralel olarak yerel yönetimlerinde güçlendiği ve etkinliğinin arttığı görülmektedir. Demokrasinin temel yapıtaşlarından olan, demokratik katılım, siyasal temsil gibi olgular yerel yönetimlerdeki demokratik kültürün gelişmesine büyük katkı sunmaktadır (Bayrakçı, 2002:91).

Tortop Mahalli İdareler adlı eserinde, demokratik yerel yönetimler anlayışı hakkında, yerel yönetimlerin vatandaşa en yakın olan ve ilk basamak kamu idaresinin yerel yönetimler olduğunu vurgulamıştır. Ona göre, yerel yönetimlerin yürüttükleri hizmetler çok yönlü ve karmaşık bir yapıdadır. Yerel yönetimler, yerel düzeyde, toplumun kendisini en yakından ilgilendiren konular hakkında karar alma hakkına sahip bir yönetim birimidir. Yerel yönetimlerin demokratik yapıda olması aynı zamanda vatandaşların da demokratik kültür ve eğilimlerine de bir katkı sunmaktadır. Yine yerel yapıdaki demokrasinin başarısı ülke genelindeki demokrasinin akıbeti ile de yakından ilintili olduğunu vurgulamaktadır (Tortop, 1986: 34-35).

Temel yerel hizmetlerin sunulmasından sorumlu olan yerel yönetim kuruluşları hakkında Anayasamızın 127.maddesi de yerel yönetimlerle doğrudan ilintilidir. 127.madde, “Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişilerdir” olarak nitelendirmiştir. Yine aynı maddede yerel yönetimlerin yerellik boyutunda; “Mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir.” denilerek anayasal zeminde temelleri oluşturulmuştur. Anayasanın 127. maddesinde yerel yönetimlerin demokratik esaslara göre seçimi, seçim süreleri, organlarının oluşumu, demokratik usul ve esaslarla tatbiki ve uygulanışı ile ilgili hükümler yer almaktadır (1982 Anayasası md.127).

5. E-DEVLETİN TARİHÇESİ

Günümüzdeki bilgi toplumunun oluşumunun gerçekleşmesine kadar toplum yapıları birçok farklı aşamalardan geçmiştir. Bunlardan biri milattan önceki dönemlerde avcı-toplayıcı toplum yapısını çiftçi toplum yapısına dönüştüren Tarım Devrimi, diğeri de 18. yüzyılda temeli atılan tarım toplumlarının mal ve hizmet üreticisi yapısına getiren Sanayi Devrimi'dir. Günümüz dünyasında giderek büyüyen bir gerçek haline gelen küreselleşme döneminde toplum yapısını değiştiren bir diğer devrim de Enformasyon (Bilgi) Devrimi olacağı öngörülmektedir (Çalık & Çınar, 2009: 81).

Teknoloji, özellikle iletişim teknolojilerinde 1975'li yıllardan sonra yaşanan hızlı gelişmeler kamu yönetimini oldukça yakından etkilemiştir. Özellikle bilgisayar ve bilgisayar teknolojilerinin gelişmesi birçok dönüşümü beraberinde getirmiştir. Bireyler arasındaki iletişim adeta sınırsız bir hal almış ve küresel bir yapıya kavuşmuştur. Bu yaşanan hızlı gelişim sadece bireylerin sosyal hayatlarında değil aynı zamanda iş ve özellikle kamu hayatına da yansımıştır (Oğurlu, 2010:5).

Teknolojik gelişmeler içinde önemli sayılabilecek bir diğer gelişme ise internetin bulunuşudur. İnternet, insanların birbirileri arasında aracısız bir şekilde erişebilmeleri ve bilginin

paylaşılmasıdır. İnternetin ortaya çıkışı, Amerikan Federal Savunma Bakanlığı'nın araştırma ve geliştirme kolu olan "Savunma İleri Düzey Araştırma Projeleri Kurumu" tarafından bulunduğu bilinmektedir. 1969 yılında birtakım askeri ve diğer çalışmaların desteklenmesi amacıyla ABD Savunma Bakanlığının ARPANET adında paket anahtarlamalı bir ağ tasarımı yapmış olmasıyla bilgisayarların birbirlerine bağlanması sağlanmıştır. Teknolojideki yaşanan hızlı gelişim internette de yaşanmış; internet hayatına birçok farklı alanında bir gerçek olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Yıldırım vd, 2003:21)

23-24 Mart 2000 tarihinde Lizbon'da toplanan Avrupa Konseyi zirvesinde e-Avrupa girişiminin desteklenmesine karar verilmiştir Sonrasında Avrupa'daki her vatandaşın, her okulun, her şirketin devlet kurumları ile birlikte internete ulaşmaları gerekliliğini savunan e-Avrupa girişiminin devreye girmesi için Feira AB Konseyinde "e-Avrupa 2002 Eylem Planı" kabul edilmiştir (Uçkan, 2003: 128-129).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan bu hızlı gelişim ve dönüşüm, kamu yönetiminde de kendini hissettirerek yeniden yapılanma ve özellikle modernleşme açısından e-dönüşüm bağlamında devletin dijitalleşme sürecinin en önemli araçlarından birisi haline gelmiştir (Şahin, 2016:34-35).

6. E-DEVLET KAVRAMININ KURAMSAL BOYUTU

E-Devlet, Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin kullanılarak yönetimde etkinlik ve verimliliğin artırılarak, hizmetlerin daha elverişli bir şekilde sunulmasını sağlayan ve halkın bilgiye ve hizmete daha iyi bir şekilde ulaşmasını sağlayan bir projeyi ifade etmektedir (Pektaş, 2011: 68).

Bilgi çağı olarak nitelendirdiğimiz dönemde söz sahibi olmak isteyen devletlerin kamu hizmetlerini elektronik ortama taşıdığı görülmektedir. Bu anlamda, kamu hizmetlerinin daha esnek, hızlı, katılımcı ve özellikle de yerel hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi için e-devlet uygulamalarının büyük katkısı olduğu görülmektedir (Meydanlı, 2010: 20).

Son yıllarda teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte özellikle internet ve bilgisayarda yaşanan gelişmelerle vatandaş-kamu- işletme ve çalışanlar arasındaki ilişkiler yeni bir boyut kazanmıştır. E-Devlet, bu bağlamda yöneten ve yönetilenler arasındaki her türlü ilişki ve işlemi karşılıklı olarak dijital ortamda gerçekleşmesini sağlamış oldu (Çelikkol, 2008:24).

6.1. E-Devletin Özellikleri

E-Devlet uygulamalarının, kamusal hizmetlerin sunumunda büyük bir dönüşümü sağladığını daha önce ifade edilmişti. Elektronik devletin gerek teknik yapısında gerekse de kamusal yapısı itibarıyla birçok özelliğinin olduğunu söylemek mümkün olsa da e-devlet yapılanmasının temel bir takım özellikleri vardır. Bu özellikler şunlardır:

- *Elektronik Devlet Bir Bilgi Devletidir:*

Buna göre, günümüzde devletlerin gelişmişlik düzeyleri ellerinde var olan bilgilerin nitelik ve niceliklerine göre belirlenmektedir. Kamusal yaşam ise bilginin, en yoğun olarak üretildiği, toplandığı, dağıtıldığı ve belirli hedefler doğrultusunda saklanan sosyal bir bileşendir. Elektronik devletin oluşumunda vatandaş ile kamu kurumu bir araya gelmemektedir. Elektronik devlet, geleneksel devlet yapılanmasına göre daha fazla bilgiyi ön plana çıkaran ve hatta var olan bilginin daha hızlı ve etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere kurgulanmış bir sistemattir.

- *Elektronik Devlet Teknik Bir Devlettir:*

İnce, elektronik devletin iki temel özelliğinin olduğunu vurgulamıştır. Bu özelliklerden ikincisi olan elektronik devletin teknik bir devlet olduğu yargısında ise, günümüzde teknolojiye yaşanan gelişmelere dikkat çekilmektedir. Özellikle de elektronik devlet yapısı içinde teknolojinin yeri tartışılmaz derecede elzemdir. Ancak, bu yeni devlet yapılanması sadece teknoloji ile teknik bir yapı kazanmamaktadır. Elektronik devlet yapısı belirli ilkeler üzerinde inşa edilmesi gerekmektedir. Gerek merkezi idareler gerekse de yerel idareler bu ilkelere ne denli uyum sağlarsa elektronik devletin performans yapısı da o denli güçlenecektir (İnce, 2001: 22-27).

6.2. E-Devlet Modelleri

Devlet ile diğer paydaşlar arasındaki ilişkileri kapsayan e-devlet modelleri için farklı sınıflandırmalar yapılmış olmakla birlikte Uluslararası Telekomünikasyon Birliği (ITU) tarafından dört grupta incelenmiştir. Sınıflandırmanın merkezinde yer alan devletin diğer bileşenlerle ilişkileri e-Devlet kavramı temelinde ele alınmıştır. Bunlardan ilki olan Devletten Vatandaşa E-Devlet Uygulamalarının temel amacı (G2C-Government-to-Citizen) her türlü bilginin çevrimiçi bir biçimde halkın kullanımına sunulmasıdır. e-Devlet uygulamalarının vatandaş odaklı olması hizmet sunum kalitesinin artırılmasını gerektirir. Dünyada ilk dönem e-devlet sayfaları kurumların karmaşık yapısını yansıttıklarından memnuniyetsizlik yaratmıştır. Bunun üzerine bunun üzerine E-ticaret sitelerinden dersler çıkaran e-Devlet hizmetleri geliştiricileri, vatandaşların devlet web sitelerindeki çevrimiçi deneyimlerinden daha memnun olmalarına yardımcı olmak için müşteri merkezli yaklaşımlar benimsemiştir. İkinci olarak Devletten İş Dünyasına e-Devlet Uygulamaları (G2B-Government-to-Business), Özel şirketlerin işlemlerini koordine etmek ve şirketlere mal ve hizmet temin etmek konularında devlet ile özel sektör arasındaki ilişkileri kolaylaştırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını ifade etmektedir. Bu uygulama e-tedarik (electronic procurement) olarak da bilinir. Hükümetler, belge yönetimini geliştirmek, maliyetleri düşürmek, işlem sürelerini azaltmak, mal ve hizmet pazarlarına erişimi iyileştirmek ve kamu karar vermede şeffaflığı artırmak için e-tedarik sistemlerini devreye sokmuştur. Devletten Çalışanlara e-Devlet Uygulamaları (G2E-Government-to-Employees) ise çalışanlar arasındaki koordinasyonun sağlanmasına ve kurumsal verimin artırılmasına yönelik uygulamaları barındırır. Son olarak Devletten Devlete e-Devlet Uygulamaları (G2G-Government-to-Government) modelinde devletler arasında ve devletlerin kendi yerel yönetimleri ile bağlantılar kurması noktasında işlev görmektedir (Gant, 2008:15-17).

6.3. Dünya’da E-Devlet Uygulamaları

2001 yılında yayınlanan bir rapor e-devlet uygulamalarının olgunluğu bakımından Kanada, ABD ve Singapur’u “yenilikçi liderlik”; Norveç, Avusturalya, Finlandiya, Hollanda ve İngiltere’yi “vizyon sahibi izleyiciler”; Yeni Zelanda, Honk Kong, Fransa, İspanya, İrlanda, Portekiz, Almanya ve Belçika’yı “sağlam geliştiriciler”; Japonya, Brezilya, Malezya, Güney Afrika, İtalya, ve Meksika’yı ise “platform inşa edenler” kategorilerinde sınıflandırılmıştır. Bölgesel olarak Kuzey Amerika e-devlet performansının en yüksek olduğu kıta olarak göze çarpmakta ve onu sırası ile Asya, Batı Avrupa, Doğu Avrupa, Orta Doğu, Güney Amerika, Orta Amerika, Pasifik Okyanusu Adaları, Rusya, Orta Asya ve Afrika takip etmektedir. Aradan geçen zaman içinde bilişim sektöründeki gelişmelere ve ülkelerin bilişim politikalarına bağlı olarak bir çok yeni yazılım ve ağ tabanı kullanıma sokulmuş ve e-devlet uygulamaları çok daha geniş bir alanda uygulanmaya başlanmıştır. Waseda Üniversitesi’nin 2013 yılında yaptığı ve ülkelerin e-devlet performanslarını birbirinden farklı yedi kategori altında değerlendirdiği çalışması önemlidir (Ekinci, 2018:346-347).

6.3.1.Singapur

Dünyada e-Devlet sistemini ilk kez uygulayan devletlerden birisi Singapur’dur. Elektronik devletin Singapur’daki gelişimini beş basamakta anlatan Chua, bu aşamaları şöyle açıklamaktadır: İlk olarak 1980 ile 1999 döneminde kamusal uygulamalar teknolojik altyapı ile desteklenmeye başlanmıştır. Bu aşamada veri servisleri kurulmuş, e-posta ve bilgi ağı gibi ticaret, sağlık ve hukuk gibi hizmetler tek elde toplanmıştır. İkinci aşamada 2000-2003 döneminde I. E-devlet Hareket Planı başlatılarak on-line servisler hazır hale getirilmiştir. Üçüncü aşama olan 2003-2006 döneminde 2. Uygulama Planı ile uyumlu ve ulaşılabilir kamu hizmeti sunmak adına çevrimiçi müşteri, çevrimiçi vatandaş ve çevrimiçi devlet uygulaması devreye sokulmuştur. Dördüncü aşamada müşteri memnuniyeti parolası ile vatandaşları ortak bir platformda buluşturmayı amaçlayan Entegre Hükümet (iGov) projesi uygulanmıştır. Son aşamada eGov2015 vizyonu başlatılmış, halk kamu ve özel sektör arasında daha fazla işbirliği üretmek için yeni bir yaklaşım uygulamaya konulmuştur (Chua, 2012:49-50).

Singapur e-devlet portalı, bir devlet web sayfasından öte ticari amaçlı hazırlanmış bir eğlence sitesi gibi görünmektedir. Portalda dikkat çeken özelliklerden biri de başlıkların kamu-vatandaş ilişkilerinin konu başlığına göre kategorize edilmesidir. Siteye “e-vatandaş” ismi verilmiş ve “tek-duraklı vatandaş hizmet portalımız” yazılı bir amblem kullanılmıştır. Devletin vatandaşı ile birlikte olduğu ve yaşayacakları sorunların çözüleceği mesajı sayfada yer alan ve “yaşam yolculuğu” olarak ifade edilen bir yol resmi ile tasvir edilmiştir. Singapur e-devlet sayfasında herhangi bir hizmete ilişkin herhangi bir kurumda sorumlu olan kişiyle doğrudan iletişim sağlanabilmektedir. Arama butonundan kurum, hizmet ya da açıklama sorgulaması yaparak bu iletişim başlatılabilmektedir. Kamusal hizmetlerle ilgili bölümlere tek-duraklı “e-citizen” sitesinden ulaşmak mümkündür (İnce, 2001:55-57).

6.3.2.Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri'nde tüm resmi işlemlerin bir çatı altında çevrim içi sunulması hedefini güden “Access America” projesi 1993'te başlayıp 2003 yılına kadar, birbirinden farklı hizmetlerin bir araya getirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla “firstgov” adlı internet portalı hazırlanarak ve 2001 yılında uygulamaya geçmiştir. 15 Kasım 2002 tarihinde Başkan George W. Bush tarafından imzalanarak yürürlüğe giren “E-Devlet Yasası” ise bilişim ve iletişim teknolojilerinin federal devlet-vatandaş iletişimini artırmasını hedef edinmiştir. Kanunla birlikte Beyaz Saray'ın Yönetim ve Bütçe Ofisi bünyesinde bir e-devlet ofisi kurulması öngörülmüştür (Uçkan, 2003:75-76).

23 Mayıs 2012 tarihinde, Başkan Obama, “21. Yüzyıl Dijital Hükümetini Kurmak” adlı bir yönerge yayımlanmıştır. Yönerge ile Tüm ABD Hükümeti, departmanları ve ajansları, 21. yüzyıl dijital hükümetinin kurulmasına yardım etmekle görevli kılınmıştır. Zamanla birçok kurum birçok departman ve ajans örneğin Savunma Bakanlığı kendi dijital ajandalarını üretti ve görev performanslarını iyileştirmek için bunları takip etmektedir (Barrenechea & Jenkins, 2014:117).

Sürekli geliştirilen “usa.gov” sitesinde bugün güncel hayatın önemli bir kısmını düzenleyebilen bölümler görmek mümkündür. Birleşik Devletlere dair bayrağından, tarihine, başkanlarından bütçesine kadar veri içeren bölüm ilk sıradadır. Yanındaki butonda devlet yardımları, hibeler ve kredilere ayrılmış bir bölüm bulunur. Bu bölümde emeklilik ve sosyal yardım sistemine ilişkin hizmetler de bulunmaktadır. Bir sonraki bölüm hükümet kurumlarına ulaşımın sağlandığı ve on-line olarak doğrudan kurum görevlileriyle bağlantı imkânı veren sayfalar barındırmaktadır. İş ile ilgili bölümde iş arama sayfalarına, emeklilik bilgilerine ve iş mevzuatına ulaşmak mümkündür. “Para ve Vergi” başlıklı bölümde tüketici işlemleri, sigorta, piyango sonuçları ve konut işlemleri yer almaktadır. Üst başlıklardan sonuncusu seyahat ve göçmenlik konularına ayrılmıştır. Vatandaşlık ve pasaport gibi bilgilere bu bölümden ulaşılabilmektedir (usa.gov/, 26.11.2020).

6.3.3.Finlandiya

E-Devlet uygulamalarının başarılı uygulandığı ülkelerden bir tanesi de Finlandiya'dır. Merkezden koordine edilen desentralize model üzerine oturmuş sistem Maliye Bakanlığı sorumluluğunda yürütülmektedir. Finlandiya e-devlet parametleri açısından Avrupa Birliği ortalamasının üstündedir. Bu başarının en önemli sebeplerinden bir tanesi ulaşılabilmek beklenen hedeflerin çok önceden belirlenmiş olması ve bunun için konulan kriterlerin hemen uygulanmaya konulmasıdır. Elektronik hizmetlerin kullanıcı merkezli oluşturulması, geliştirilmesi ve izlenip değerlendirilmesi için konulan kriterlerle kalite artırılmış, özel sektörün ulaşımı kolaylaştırılmış ve İsveççe gibi gerekli diller eklenmiştir (Şahin, 2016:159-162).

2017 yılından itibaren ise www.suomi.fi, tüm hizmetleri tek sayfaya indirmek için kullanıma açılmıştır. Suomi.fi tek seferde tüm hizmetlere erişim sağlar. Sık kullanılan hizmetler ve formlar ana sayfada kolay erişilebilir bir kısma yerleştirilmiştir (suomfi.fi, 26.11.2020).

6.3.4. Türkiye

Türkiye’de e-devlet uygulamalarına giriş 2001 yılında olmuştur. Avrupa+ girişiminin Türkiye’ye uyarlanması ile eTürkiye ortaya çıkmıştır. eTürkiye uygulamaları ilk kez 09.10.2001 tarihindeki 352 sayılı genelge ile başlamıştır. Ancak ozaman ki altyapı sebebi ile tam olarak başlayamayan girişim E-Dönüşüm Projesi adı ile bu kez 2003 tarihinde tekrar devreye sokulmuştur. Daha sonra Avrupa Birliği üye ülkeleri için hazırlanan “eAvrupa+” projesinin Türkiye’de uygulanabilmesi adına Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı bünyesinde ‘Bilgi Toplumu Dairesi’ kurulmuştur (Erdem, 2014:738).

Yine de o yıllarda internet sitelerine ulaşım için gereken altyapının halen yeteri kadar olmadığı görülmektedir. 1997 yılı itibarı ile Türkiye’de bir bilgisayara sahip olma oranı % 6.5, internete ulaşım oranının ise %1.2 olduğu saptanmıştır. Sonraki üç yıl bilgisayara sahip olma oranı ikiye, internet kullanım oranının ise altıya katlandığı görülmüştür. Buna rağmen 2001 yılı verilerinde Türkiye’de e-devletin kullanım oranı %3’te kalmıştır. Bu veri ile Türkiye aynı dönemde 27 ülke içinde e-devlet kullanım oranının en düşük olduğu ülke olmuştur. Birinci ülke olan Norveç’te e-devlet kullanımı % 53 olarak ölçülmüştür (Uçkan, 2003:282-283).

2003/12 Sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde görülebileceği gibi, e-Dönüşüm Türkiye Projesi’nin esas gayesi; vatandaşlara daha kaliteli ve hızlı kamu hizmeti verebilmek için katılımcı, şeffaf ve etkin olmayı benimsemiş bir devlet yapısını ortaya çıkaracak koşulların hazırlanmasıdır. Bu proje ile;

- Avrupa Birliği müktesebatı esas alınarak Bilgi ve iletişim teknolojileri düzenlemelerinin gözden geçirilmesi ve bunun için eEurope+ kapsamında aday ülkeler için hazırlanan eylem planının Türkiye’ye uyarlanması,
- Vatandaşların, yönetsel alan içindeki karar alma mekanizmalarında aktif dahil olabileceği altyapının bilgi ve iletişim teknolojileri yardımıyla düzenlenmesi
- Kamu yönetiminin, şeffaf ve hesap verebilir bir hale gelmesinin sağlanması,
- İyi yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesi adına bilgi ve iletişim teknolojilerinden en üst düzeyde yararlanılarak Kamu hizmetlerinin sunumunun yapılması,
- Bilgi ve iletişim teknolojilerinin daha geniş kullanımının sağlanması,
- Bu alandaki kaynak israfının önüne geçmek amacıyla kamunun tekrar eden ya da benzer projelerinin bütünleştirilmesi, kontrol edilmesi, değerlendirilmesi ve arasında gerekli eşgüdümün sağlanması,
- Tüm bu yapılacaklar ile özel sektör faaliyetlerine de rehber olma amaçlanmaktadır (bilgitoplumu.gov.tr/bilgi-toplumu/e-donusum-projesi/,27.11.2020)

Türkiye’de “e-Devlet Kapısı” yani www.turkiye.gov.tr olarak bilinen proje tüm bu ilkelerin bir uygulaması ve sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 18 Aralık 2008 tarihinde ‘Devletin Kısayolu’ sloganıyla hizmete giren E-Devlet Kapısı, 2017 yılı baz alındığında hizmet ağını oldukça genişletmiştir. Organizasyonu Ulaştırma Bakanlığı’nca yapılan E-Devlet Kapısı, Türksat Uydu

Haberleşme Kablo TV ve İşletme A.Ş. tarafından yürütülmektedir (turkiye.gov.tr/bilgilendirme?konu=siteHakkinda, 27.11.2020).

6.3.4.1.Mernis

Tüm devlet hizmetlerinin tek bir merkezi site temelinde verilmesini sağlayan e-portal çalışmaları da e-devlet uygulamaları açısından önem arz etmektedir. Türkiye’de kamu kurumlarının hizmet sunumunda otomasyona geçilmesi konusunda herhangi bir sorun gözükmemekle birlikte, kurumların dijital ortamda kamu hizmetlerini farklı altyapı ve sistemlerle sunmayı tercih etmeleri sonucu bir çoğulluk ve dağınıklık ortaya çıkmaktadır. MERNİS projesinin ortaya çıkış sebebi bu farklılıkları gidermektir. Açılımı “Merkezi Nüfus İdari Sistemi” olan ve 1972’de başlayan proje ancak 2002 yılında somutlaştırılabilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına birer TC Kimlik numarası verilmesi bu projenin uygulamalarından bir tanesidir. Tüm nüfus kayıtları, elektronik ortama taşınarak tüm kamu kurumlarının vatandaşların bilgilerine aynı sistemi kullanarak yani MERNİS altyapısını kullanarak ulaşabilmelerinin yolu açılmıştır (Baştan&Gökınar, 2004: 83-84).

MERNİS, ilk dönemlerinden günümüze kadar nüfus kayıtlarının dijital ortamda tutulmasına, elde edilen bilgilerin kamu hizmetleri ve vatandaşlar için çok yönlü değerlendirilmesine ve bu bilgilerde meydana gelen herhangi bir değişikliğin ülkenin her tarafına gönderilmiş ve 923 ayrı merkezden anlık olarak güncellenmesine ve bir ağ üzerinden güvenle paylaşılmasına yarayan bir projedir (Eroğlu, 2006:86).

Günümüzde ise MERNİS uygulamalarının hedeflerine bakıldığında:

- Nüfus mevzuatının yapısına uygun biçimde merkez ve ona bağlı ilçe oluşumlarında nüfus işlemlerinin bilgisayar ortamında yapılması ve merkezi veri tabanının oluşturulması
- Vatandaşlara Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numarasının verilmesi
- Kolay taşınabilir ve taklit edilmesi imkânsız modern kimlik kartlarının dağıtılması
- Kamu kuruluşlarına ve vatandaşlara web ortamında bilgi hizmetlerinin sağlanması gibi önceliklere yöneldiği söylenebilir
- Nüfus kütüklerindeki bilgileri istatistik verileri olarak değerlendirerek, nüfus ve aile istatistiklerini elde etmek (nvi.gov.tr/mernis-projesi-hedefleri, 28.11.2020)

6.3.4.2.Vedop

Vergi Dairesi Otomasyon Projesi tarafından 1995 yılında vergi daireleri arasında otomasyon oluşturmak için bir pilot proje olarak hazırlanmıştır. 1998 yılında ise VEDOP, kurumsal işlemlerinin tamamının internet üzerinden yapılarak iş yükünün azaltılması ve işlemlerde etkinlik ve verimliliğin artırılması amacıyla Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğü tarafından devreye sokulmuştur. İlk olarak 22 il merkezinde ve 155 vergi dairesinde hayata geçirilmiştir (Kuran,2005: 27-28).

Projenin temel amaçları şöyle özetlenebilir:

- Vergi gelirlerinin yükseltilmesi,
- İlgililere verilen hizmet kalitesinin yükseltilmesi,
- Maliye Bakanlığı ile koordinasyon halinde olan diğer kurumlarla bilgi sistemleri anlamında işbirliğinin sağlanması,
- Vergi düzenlemelerinin ve denetim modellerinin belirlenmesinde karar vericilere gereken verilerin sağlanması (gib.gov.tr 27.11.2020).

6.3.4.3.Uyap

Kısa adı UYAP olan Ulusal Yargı Ağır Projesi, son teknolojilerin kullanılması yoluyla, başta Adalet Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatları ile bağlı ve ilgili kuruluşları olmak üzere, tüm yargı teşkilatının, donanım ve yazılım altyapısına ilişkin iç otomasyonu ile bilgi otomasyonu sistemlerini kurmuş kamu kurum ve kuruluşları ile uyum sağlayan bir bilişim projesidir. Bir e-devlet uygulaması olan UYAP, adalet ile ilgili işlemlerin ekonomik ve hızlı bir şekilde yapılarak vatandaşların mağduriyetini gidermek ve Türkiye Cumhuriyeti adli sisteminin işleyişine olan güveni koruyarak adli işlemlere hız kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu anlamda proje ile, e-Dönüşüm ve e-Devlet uygulamalarının son tekniklerini kullanarak tüm Adalet Bakanlığı teşkilatı ve yan birimlerinin donanım ve yazılım olarak iç yapısal otomasyonunu, benzer biçimde uygun altyapı sistemlerini kurmuş kamu kurum ve kuruluşları ile entegrasyonunu sağlayarak e-Devlet yapısının adalet ayağını (e-Adaleti) gerçekleştirmek ve kurumu kırtasiyeden kurtaran bir platforma taşımak planlanmıştır (Kaya &Güneş, 2013: 4-8).

UYAP kapsamında Avukat Bilgi Sistemi (Avukat Portal) ve Vatandaş Bilgi Sistemi (Vatandaş Portalı)bulunmaktadır. UYAP'ın dış otomasyonu kapsamında ise Yüksek Yargı Organları başta olmak üzere diğer birçok kamu kurum ve kuruluşları da yer almaktadır Bunlardan bazıları: Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü, Emniyet Genel Müdürlüğü (POLNET), Kamu İhale Kurumu, Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı (MASAK), Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı (VEDOP), Türkiye Barolar Birliği, Gümrük Müsteşarlığı ve Dışişleri Bakanlığıdır (Kaya &Güneş, 2013:7)

7. TÜRKİYE'DE E-BELEDİYECİLİK FAALİYETLERİ VE GELİŞİMİ

Kamu kurum ve kuruluşlarında başlanıp uygulanmakta olan “e-devlet” işlemleri ile beraber kamu kurumlarının vatandaşa dönük yüzündeki “e” yapılanma devletin taşra örgütlenmesi olan yerel yönetimlerde de sürmektedir. Bundan dolayı, yerelliğin tanımı da bir dönüşüme uğramakta, bunun sonucu olarak kentler yeni fonksiyonlar edinmekte ve bu dönüşüm sürecine ayak uydurmak adına etkin kentsel hizmet ağları yerel yönetimlerce oluşturulmaktadır. Bu anlamda e-Belediyecilik kamu hizmetlerinin vatandaşlara sunulması esnasında bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanmakla beraber insan kaynaklarının, iş süreçlerinin ve hizmet anlayışının değişmesini de içeren bir zihniyet değişimini temsil eder. E-Belediye kavramı ilk

bakışta yerel hizmetlerin internet mecrasına taşınması olarak ele alınsa da içeriği burada bahsedilen kapsamdan daha geniştir. Bu noktada işin teknolojik kısmı yani “e” boyutu sadece teknik bir araçtır. e-Belediye, temel olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması yoluyla daha şeffaf, daha etkin ve verimli, vatandaşa daha yakın ve onun katılımına daha açık bir yapılanmayı ifade eder (Karakaya Polat, 2006:10).

E-Belediyecilik uygulamaları, yöre halkının yönetim faaliyetlerine katılması, şeffaflığın ve hesap verilebilirliğinin oluşması için uygun ortamı oluşturmaktadır. E-belediye anlayışı temelde vatandaş odaklı bir anlayışa sahiptir. İnsanların yerel demokrasiye internet aracılığı ile katılması zaman ve mekân engelini ortadan kaldırılması ve demokratik katılımdaki maliyetlerin düşürülmesini sağlamaktadır. E belediye kavramı; performans ve verimlilik odaklı biçimde kentliye sürekli hizmet mantığının ön planda olduğu, bu anlayışın aracı olarak hizmetlerin elektronikleştirildiği ve bunun sonucu olarak kentlilerin ve kent yöneticilerinin kentle ilgili ihtiyaç duydukları her türlü bilgiye hızlı bir şekilde ulaşabildiği bir ortamı ifade eder. Dolayısı ile kurumların ve vatandaşların karşılıklı görev ve hizmetlerinin 7 gün 24 saat yerine getirilebildiği, şeffaflaşma politikası ile kâr-zarardan, ihale ve imara kadar diğer birçok konuda yapılanların takip edilebildiği, idarenin demokratikleşmesiyle vatandaşların her konudaki fikirlerini beyan edebilecekleri bilim ve teknoloji destekli müşterek bir sistem ortaya çıkmaktadır (Karakurt Tosun, 2008: 76).

Türkiye’de yerel yönetimler açısından bilgiye ulaşma ve paylaşımına duyulan ihtiyaç bilgi teknolojilerinin yönetim süreçlerinde uygulanmaya yeni başladığı 1999 yılından itibaren çeşitli projeler üretilmiştir. Örneğin, TODAİE Yerel Yönetimler Merkezinin, “Yerel Yönetimler İçin Eğitim Malzemesi Geliştirme” projesini DPT Yıllık Yatırım Programı’nda yer alması ile 1999 yılında başlatmıştır. 2009 yılına kadar geçen 10 yıllık süre içinde hem vatandaş hem de yerel yönetimler arasında bir köprü vazifesi görmüş ve görmeye devam etmektedir. Yerel Yönetimler İçin Eğitim Malzemesi Geliştirme, kısa adı ile YEREP Projesinin iki temel bileşeni ile dikkat çekmektedir:

- 1) Yerel yönetim dünyasına hitap edecek bir “YerelNET” sitesi kurarak devamlılığını sağlamaktır. YerelNET web sitesi paylaşım ağında hedef Türkiye’deki 2951 belediye, 81 il özel idaresi 500’e yakın şirket ve iştirak, 35.000 üzerinde köy, 892 ilçe, 1000’den fazla yerel yönetim birliği ile diğer yerel yönetim kuruluşlarının bu alana ilişkin bilgi ve mevzuata doğrudan ulaşabilecekleri, birbirleriyle bilgi ve deneyim alışverişi yapabilecekleri etkileşimli bir paylaşım ağı kurmaktır. YerelNET yerel yönetimler portalı 2000 yılında yayına girmiş ve günümüze kadar günlük yaklaşık 20.000 üzerinde ziyaretçi ile bilgi akışını sağlamaya çalışmaktadır. YEREP - YerelNET Projesi kapsamında bir web portalı tasarımı hazırlamıştır. 2000 yılında yayına geçen site, halen www.yerelnet.org.tr adresinden ulaşılabilir durumdadır. YerelNET sitesi hem kullanıcılar, hem de yerel yönetimler tarafından benimsenerek, yerel yönetimleri ilgilendiren çok farklı konularda başvuru aracı olarak hizmet vermekte, aynı zamanda vatandaşla belediye arasında da iletişim aracı olmaktadır. Yerel Yönetimler Merkezi, eğitimlere ilişkin çeşitli duyurularını www.yerelnet.org.tr üzerinden verilmektedir.

- 2) Projenin diğer amacı, yerel yönetimlerde eğitim için içerik hazırlamaktır. Bu amaçla gerekli çalışmalar yapılarak hazırlanan "Belediye Personel Yönetimi Elkitabı ve CD" ve "Belediye İmar Yönetimi Elkitabı ve CD" olarak yayımlanmıştır. 2005 yılından itibaren eğitim malzemesi üretimi yerel yönetimleri ilgilendiren farklı alanlarda akademisyen ve uzman desteği alınarak sürdürülmekte ve elde edilen sonuçlar hem site üzerinden yayınlanmakta hem de kitap şeklinde basılmaya devam etmektedir. 2007 yılında başlayan “Yerel Yönetimlerde Bütünleştirme Sorunları Araştırması” ve “Yerel ve Bölgesel Planlama İlişkileri Araştırması” sonuçları 2009 yılı itibarıyla tamamlanmıştır: “Yerel Yönetimlerde Personel Sorunları Araştırması” 2008 yılı itibarı ile başlatılmıştır (<https://www.yerelnet.org.tr/genel/hakkimizda.php>, 27.11.2020).

E-Devlet Kapısı projesi kapsamında ile 72 şehirde bulunan 301 adet belediyenin sunduğu hizmetlerin yanı sıra, bu belediyelere ait ulaşım, su, kanalizasyon vb. hizmetleri sunan 14 adet yerel hizmet kurumunun sunduğu bilgi ve başvuru hizmetlerinden faydalanmak mümkün hale gelmiştir (<https://www.turkiye.gov.tr/belediyeler>, 28.11.2020).

Bununla birlikte diğer belediyelerinde e-devlet sistemine entegre olmaya başladığı görülmektedir. Günümüzde vatandaşların e-belediyeçilik üzerinden faydalandığı on-line hizmetler genel itibarı ile şöyle sıralanabilir:

- Ulaşım Bilgi Sistemi
- Mezarlık Bilgi Sistemi
- Adres Bilgi Sistemi
- Elektronik Borç Sorgulama ve Fatura Ödeme Sistemi
- İş Yeri Ruhsat İşlemleri
- Emlak Vergi Bildirimi
- Nöbetçi Eczaneler
- Evrak Takibi
- Elektronik Bilet
- Şikayet Başvurusu ve Takibi
- Nikah Başvuru Sistemi
- Hava ve Yol Durumu ile Yoğunluk Bilgisi
- Hal Fiyatları
- Kurumdan Hizmet alma gibi daha birçok hizmete e-belediye uygulamaları ile online ulaşmak mümkündür (Postacı& Ayhan, 2013, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/News/-e-donusumun-kent-yasamina-etkileri-e-belediye-ve-yeni-beklentiler/414>, 28.11.2020).

e-Belediye uygulamaları ile belediyeler; büyük halk kitlelerine ulaşım sağlanmakta, yapılacak hizmetlerde hız ve kolaylık sağlamada ve belediye tarafından yürütülen belediye meclisi kararları, gelir gider durumları gibi birçok bilgiyi internet siteleri üzerinden yayınlamak şeffaf bir yönetim anlayışı ortaya koymaktadır (Alodalı vd., 2012: 88).

e-Belediyelerin e-Devlette olduğu gibi tek bir adımda kurulması mümkün olmadığı için, belirli aşamalardan geçmesi gerekmektedir. Bu anlamda Kent Bilgi Sistemleri belediyeler tarafından, e-Belediyeciliğin tüm aşamalarını kapsayan bir proje olarak sistemin iskeletini meydana getirir. Bu sistem bilgisayar kullanımının yaygınlaştırılmasından başlayarak sistemin birbiriyle tamamen entegre edilmesiyle tamamlanan son aşamaya kadar adım adım ilerlemeyi içerir (Oğurlu, 2010:249).

e-Belediyeciliğe dönüşme süreci yedi aşamadan oluşmaktadır. Bunlar:

- Bilgisayarlaşma: Bilgisayar ağının yaygınlaşması
- Otomasyon: İş standartlarına uygun yazılımların hazırlanması
- İnternet Kullanıcılığı: Çalışanların otomasyona geçişi
- Web Sitesi Kurma: Belediyelerin kendi e-belediye sayfalarını hazırlaması
- Hizmetleri İnternet'e Taşıma: Halka sunulan hizmetlerin elektronik ortama aktarılması
- Entegrasyon: Belediyelerin diğer kurumlarla organize bilgi paylaşımı
- Vatandaşların internet kullanım oranlarının artırılmasıdır (Çoruh, 2008: 10-11).

E-Belediye hizmetleri bütünsel bir dönüşüm hareketidir. Bu dönüşüm hareketinde belediye bünyesinde bulunan tüm birimlerin entegrasyonunu kapsamaktadır. E-Belediye çalışmalarının başarısı teknolojik kültürün özümsemesi ve çalışanlar tarafından benimsenmesi ile mümkün olacaktır. Bu uygulamalarla vatandaşlar, işletmeler ve büyük halk kitleleri büyük bir kolaylığa da erişmektedir. Belediyeler de böylece vatandaşlarının yanı sıra büyük halk kitlelerine ulaşmakta ve hizmetlerinde etkinlik ve verimliliklerini arttırmaktadır (Pektaş, 2011: 70).

E-Belediye uygulamaları gün geçtikçe artmaktadır. Güncel ve kamusal birçok hizmet e-leşmekte ve dijital ortamdaki sunumları artmaktadır. Bir yerel yönetim birimi olarak belediyelerde kamu hizmetleri de e-Belediye uygulamaları ile sunulmaya başlanmıştır. Ülkemizde de yerel hizmetlerin sunumu açısından belediyelerin e-Belediye uygulamalarını web sitelerinde kullanmaya başladıkları ve hatta büyükşehir belediyeleri gibi imkanları daha yüksek statüde olan belediyelerin bu uygulamaları daha fazla kullandıkları görülmektedir.

8. SONUÇ ve ÖNERİLER

Kamu yönetiminin doğal bir sonucu olarak kamu hizmetleri, kamu yönetimleri var oldukça olmuş ve olmaya devam edecek sürekli ve temel hizmetlerdir. Bu kavram, kamu yönetiminin

oluştugu çok eski dönemlerden beri var olan ancak kuramsal bir kavram olarak 18 ve 19. yüzyıllarda temellerinin Fransız Hukuku aracılığı ile atıldığı bilinmektedir. Devlet olgusunun bir sonucu olarak kamu yönetiminin kamuyu oluşturan vatandaşlara yönelik birtakım sorumluluk ve görevleri vardır. Kamu hizmeti olarak nitelendirilen bu hizmetler, hiçbir ayırım gözetilmeksizin kamunun tümüne yönelik bu hizmetleri gerçekleştirmekle sorumludur. Tarihin akışı içerisinde devlet olgusunda temel devlet felsefesinin değişmesi ile birlikte kamu hizmetlerinin de sunumu ve yöntemlerinde değişimler yaşanmıştır. Kamu hizmetleri nitelikleri gereği süreklilik arz etmektedir. Kamu hizmetlerinin sunumunda vatandaş memnuniyeti nasıl sağlanacaktır? Bu sorunun cevabı birçok ideoloji veya devlet yapısı tarafından farklı şekilde ele alınmış ve farklı bakış açıları geliştirilmiştir. Klasik kamu yönetimi anlayışında temel yapının da aşırı katı bürokratik bir yapının ve felsefenin var olduğu görülmektedir. Bu anlayışta devlet, kamu hizmetlerinin bizatihi sorumlusu ve yerine getirmekle yükümlü kamu tüzel kişisidir. Yerine getirilmesi gereken tüm kamu hizmetlerinin devlet yapılanması içinde gerek merkezi gerek yerel yönetimlerin bizatihi devlet eliyle yerine getirmesi anlayışına dayanan bu devlet yapısında zaman içinde kamu, kamu hizmetlerinin verimliliği açısından noksan veya yetersiz kalmıştır.

Merkezi yönetimin yanında yerel yönetimlerin de yürütmekle sorumlu olduğu kamu hizmetleri vardır. Yerel yönetimler literatürde vatandaşlara ilk elden hizmet basamakları olarak nitelendirilmektedir. Yasal düzenlemelerde de yerel yönetimlerin yürütmekle sorumlu oldukları kamu hizmetleri vardır. Bu minvalde; altyapı, ulaşım, temizlik gibi hizmet alanlarını örnek olarak göstermek mümkündür. Bu hizmetlerin sunumunda yerel yönetimler yerel ihtiyaçların karşılanmasında ilk muhatap konumundadır. Ülkelerin idari yapılarına göre değişebilen yerel yönetim yapılanmaları içinde en çok tercih edilen ve sorumluluk sahibi birimler ise belediyelerdir. Belediyeler; karar ve yürütme organları seçime iş başına gelen özerk kuruluşlardır. Bununla birlikte belediyelerin mali ve siyasi özerklik yapısı ülkeden ülkeye değişmektedir.

İçinde bulunduğumuz çağ sadece ekonomik veya siyasi anlamda değişimlerin yaşandığı bir çağ değildir. Özellikle bilimsel anlamda teknolojik gelişmeler de tüm insanlığı ve yaşamı yakından etkilemiştir. Teknolojide yaşanan gelişmeler insan hayatında ciddi bir dönüşümü beraberinde getirmiş ve yaşamı kolaylaştırıcı bir etki sağlamaktadır. Teknolojideki gelişmeler de kamu yönetimini etkilemiş ve beraberinde ciddi bir değişim ve dönüşümü getirmiştir. İlk olarak ABD ve Avrupa merkezli başlamış olan ve kamu yönetimlerinin elektronikleşme süreci olarak kabul edilen e-Devlet oluşumları dünya da hızlı bir şekilde yaygınlaşmaktadır. Dünya üzerinde hızlı bir şekilde artan e-devlet uygulamaları vatandaşa hizmetin ilk basamağı olarak kabul edilen yerel yönetimlerde ve dolayısıyla belediyelerde de e-Belediyecilik olarak uygulanmaya başlamıştır. Vatandaşlara yönelik olarak birçok hizmeti yerine getirmekle görevli olan yerel yönetimlerde uygulanmaya başlanan bu dijital hizmetler her geçen gün uygulanmaya başlanmış ve gündelik hayatta ciddi bir kolaylaştırmayı da beraberinde getirmiştir.

Ülkemizde de bu elektronik devletleşme mantığı karşılık bulmuş, E-Devlet ve belediyelerin yürüttüğü hizmetlerin elektronik ortamdaki ulaşım sağlanabilerek hizmet alımının yolu açılmıştır. Ülkemizde birçok büyükşehir, il ve ilçe belediyesinde “e” hizmetler yer alırken birçoğu da bu hizmetler ve dönüşüm sürecini bünyesine katmaya devam etmektedir. Sosyal yaşamın günümüzdeki hali göz önüne alındığında zaman önemli bir kavramdır. Zaman yönetimi açısından, devletin bireylere hizmetleri sunmasında en hızlı ve pratik yöntemleri tercih etmek



istememesi ve “e” sistemlere geçmesi olağandır. Bu bakımdan ülkemizde de E-Devlet projesi altında gerek merkezi hükümetin hizmetlerine gerekse de yerel yönetimlerin kendilerine ait hizmetlerine ulaşmak mümkündür.

Çalışmada bazı ülkelerdeki e-Devlet süreçleri hakkında bilgiler verilmiştir. Bahsedilen ülkeler özellikle elektronikleşen devlet bağlamında büyük bir gelişim göstermiş ve hala da göstermektedir. Bu ülkeler hakkında verilen bilgilere bakıldığında ülkemizde de elektronikleşen kamu hizmetlerinin daha aktif ve verimli sunulabilmesi için özellikle altyapı ve sistemsal bir eğitim sürecinin daha fazla olması gerektiğidir.

Ülkemizde gerek merkezi idarenin kamu hizmetlerinde gerekse de yerel yönetimlerin kamusal hizmetlerinde önemli projelerin hayata geçirildiği görülmektedir. Ancak söz konusu elektronikleşen kamusal hizmetlerde günümüz gelişmiş devletleri daha fazla bünyelerinde bu yapıya yer vermektedir. Bu bakımdan temel konularda (mernis, mhhs ve yerel ölçekli hizmetlerin bazıları) gerçekleştirilen hizmetlerin yanı sıra daha fazla hayatı pratikleştiren hizmetlere yer vermesi büyük bir fayda sağlayacağı su götürmez bir gerçektir.

KAYNAKÇA

- Alodalı, B., Tuncer, A.Usta, S. & Halis M. (2012). Yerel Yönetimlerde E-Belediyeçilik Uygulamaları: Akdeniz Bölgesi Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), ss. 83-95
- Ayman Güler, B. (1994). Yerel Yönetim Tarihi. *Belediye Dergisi*. Ss.44-46
- Ayman Güler, B. (2005). Devlette Reform Yazıları. *Ankara: Paragraf Yayınevi*
- Barrenechea, M., & Jenkins, T., (2014). E-Government or Out of Government. Ontario: Open Text Corporation
- Baştan, S. & Gökpinar, R. (2004). Kamu Hizmetlerinin Sunumunda E-Devletle İlgili Yeni Gelişmeler: Tümüleşik e-Devlet Sistemlerine Doğru. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*. Sayı.1. Cilt.19. ss.71-89
- Bayrakçı, E. (2002). Demokratik Yerel Yönetimin Temel İlkeleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7. ss.89-110
- Chua, J. (2012). The E-Transformation Journey Of Singapore. *National Strategies to Harness Information Technology, Innovation, Technology, and Knowledge Management*, Edt: N.K. Hanna and P.T. Knight. Springer Science+Business Media
- Çalık, D. ve Çınar, Ö.P. (2009). Geçmişten Günümüze Bilgi Yaklaşımları Bilgi Toplumu ve İnternet, 14.Türkiye’de İnternet Konferansı Bildirileri, İstanbul: ss.77-88
- Çelikkol, Ö. (2008). Kamu Yönetiminde E-Devlet Yapılanması ve Türkiye İçin E-Devlet Model Önerisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta
- Çoruh, M. (2008). Belediyeler ve İnternet. 13. Türkiye İnternet Konferansı. (http://www.mustafacoruh.com/PDFs/12_22_2008_Bildiri_Internet_Konferansi_ODTU.pdf)
- Derbil, S. (1950). Kamu Hizmeti Nedir?. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Sayı.3. Cilt.7. 28-38
- Derbil, S. (1959). *İdare Hukuku, Yeni Desen Matbaası, Ankara*
- Dönmez, M. (2002). Merkezi Yönetim ile Yerel Yönetimler Arasında Görev ve Kaynak Bölüşümü. *Mülkiye Dergisi*. Sayı.235. Cilt.26. 155-192
- Ekinci, T.A. (2018). Türkiye’nin e-devlet Görünümüne Uluslararası Göstergelerden Bir Bakış. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 32, ss.333-351
- Erdem, E. (2014). E-Devlet Uygulamaları Açısından Türkiye İncelemesi ve Bir Model Önerisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(33), ss.734-746
- Eroğlu, H.T. (2006). E-Devlet Uygulamaları Çerçevesinde MERNİS Projesi ve Beklentiler. *Sayıştay Dergisi*. 62. 83-106
- Gant, J.P. (2008). Electronic Government for Developing Countries. *ICT Applications and Cybersecurity Division* ([.itu.int/ITU-D/cyb/app/docs/e-gov_for_dev_countries-report.pdf](http://itu.int/ITU-D/cyb/app/docs/e-gov_for_dev_countries-report.pdf), 26.11.2020).
- Göküş, M. (2011). *Kamu Hizmeti*. Konya: Çizgi Kitabevi
- Görmez, K. (2015). *Yerel Yönetimler*. Ankara: Orion Kitabevi
- Gözler, K. (2010). *İdare Hukukuna Giriş*. 11.Baskı. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım

- İnce, M.M. (2001). Elektronik Devlet. Ankara: Dpt Yayınları, (bilgitoplumu.gov.tr/wp-content/uploads/2014/04/Murat_Ince_E-Devlet.pdf 26.11.2020)
- Karahanogulları, O. (2015). Kamu Hizmeti, 3.Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi
- Karakaya Polat, R. (2006). E-Belediyecilik Kılavuzu: Yerel Yönetim-Vatandaş Etkileşimi. İstanbul: Tasarım Yayınları
- Karakurt Tosun, E. (2008). Türkiye'de E-Belediyecilik Uygulamaları: Bursa Nilüfer Osmangazi - Yıldırım Belediyelerinin Web Sitelerinin Analizi. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi. 17(2), ss.71-94
- Kaya, A., & Güneş, M. (2013). Ulusal Yargı Ağı Projesi I, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Kuran, H. (2005). Devlet Babadan E-Devlete Türkiye İçin E-Devlet Modeli ve Analiz ve Model Önerisi. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Marc, R.D.D.S.(2009) Devlet, (Çev. İsmail Yerguz). Ankara: Dost Kitabevi
- Meydanlı, M.A. (2010). E-Devlet ve Türkiye’de E- Devlet Uygulamalarının Kamu Hizmetleri Üzerindeki Etkisi: İçişleri Bakanlığı MERNİS Uygulaması. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Nadaroglu, H. (1982), Mahalli İdareler. Kırklareli: Sermet Matbaası
- Oğurlu, Y. (2010). İdare Hukukunda “e-devlet” Dönüşümü ve Dijitalleşen Kamu Yönetimi. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık
- Onar, S.S., (1966). İdare Hukukunun Umumi Esasları, Cilt.1. İstanbul: Akgün Matbaası
- Pektaş, E.K. (2011). Belediye Hizmetlerinde Bilgi-İletişim Teknolojilerinin Kullanımı ve E-Belediye Uygulamalarındaki Son Gelişmeler: Bir Literatür Taraması. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 65-88
- Pıtırılı, A. (1989). Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı, Türk İdare Dergisi. Sayı: 383, ss.59-72
- Postacı, A. & Ayhan, A. (2013). E-Dönüşümün Kent Yaşamına Etkileri (E-Belediye) ve Yeni Beklentiler. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Dergisi, Sayı. 9
- Sezer, Ö. & Vural. T. (2010). Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Devletin Değişen Rolü ve Merkezi Yönetim ile Yerel Yönetimler Arasında Yetki ve Görev Paylaşımı. Maliye Dergisi. Sayı.159. 203-219
- Şahin, A. (2016). Türk Kamu Yönetiminde Yapısal Dönüşüm ve E-Devlet. Konya: Atlas Akademi Yayınları
- Tortop, N. (1986). Mahalli İdareler, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları
- Uçkan, Ö. (2003). E-devlet e-demokrasi ve Türkiye. İstanbul: Literatür Yayınları
- Ulusoy A. ve Akdemir T. (2009). Mahalli İdareler Teori-Uygulama-Maliye. Ankara: Seçkin Kitabevi
- Ulusoy, A. (2004). Kamu Hizmeti İncelemeleri. İstanbul: Ülke Kitapları
- Yıldırım, H., Kaplan, V., Çakmak, T. ve Üstün C.C, (2003). Her Şeyi e-leştirdik. Ankara: Başkent Matbaacılık
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası



İnternet Yayınları

(bilgitoplumu.gov.tr/bilgi-toplumu/e-donusum-projesi/,27.11.2020)

(turkiye.gov.tr/bilgilendirme?konu=siteHakkinda, 27.11.2020)

(usa.gov/, 26.11.2020)

(suomfi.fi, 26.11.2020)

(nvi.gov.tr/mernis-projesi-hedefleri, 28.11.2020)

(gib.gov.tr 27.11.2020)

(<https://www.yerelnet.org.tr/genel/hakkimizda.php>, 27.11.2020).

(<https://www.turkiye.gov.tr/belediyeler>, 28.11.2020).

TÜRK GİRİŞİMCİLİĞİNİN TARİHİ VE GELİŞİMİ*

The History and Development of Turkish Entrepreneurship

Hilal KAMAÇ†

Zülfükar Aytaç KİŞMAN‡

ÖZ

Toplumların, özellikle sanayi devrimi sonrası, ekonomik dönüşümünde önemli rol üstlenen özel teşebbüs faaliyetleri, tanımı zaman içinde gelişen ve zenginleşen bir olgu olan Girişimcilik ile her dönemde farklı seviyelerde ekonomiye katkıda bulunmuştur. Dolayısıyla girişimciliğin artırılması, girişimci niteliklerinin ve özelliklerinin geliştirilmesi mikro düzeyde bireysel ekonomik faaliyetlerin çeşitlenmesi ve sonuç vermesi, makro düzeyde de bir ülkenin kalkınması için oldukça önemli unsurlardır. Girişimciliğin başarılı çıktıları olarak, ekonomik büyümenin hızlandırılması, ülkede istihdamın yaratılması, yeni endüstrilerin ortaya çıkması vb. sayılabilir. Türk toplumu da ekonomik gelişim sürecinde girişimcilik faaliyetleri kapsamında değerlendirilebilecek çeşitli aktiviteler içinde bulunmuştur. Bu aktiviteler Osmanlı Devleti'nden itibaren başlamış ve günümüze kadar devam edegelmiştir. Bu çalışmanın amacı, Osmanlı imparatorluğu döneminden 2001 yılına ülkemizde girişimciliğin sayısal verilerle gelişmişlik derecesine değinmektir. Aynı zamanda belirtilen dönemlerde ülkemizde yaşanan ekonomik bunalımların girişimcilik üzerinde etkisi araştırılacaktır.

Anahtar Sözcükler: Girişimcilik, Türkiye, Serbest Piyasa Ekonomisi

JEL Sınıflandırması: D02, D25, L26

ABSTRACT

Private enterprise activities, which played an important role in the economic transformation of societies, especially after the industrial revolution, contributed to the economy at different levels in every period, alongside the definition of Entrepreneurship, which is a phenomenon that develops and gets richer over time. Therefore, increasing entrepreneurship, developing entrepreneurial qualities and characteristics are very important factors for the diversification of individual economic activities and their yields at the micro level, and the development of a country at the macro level. As successful outputs of entrepreneurship, acceleration of economic growth, increasing employment in the country, emergence of new industries, etc. can be stated. Turkish society has also participated in various activities that can be evaluated within the scope of entrepreneurship activities in the economic development process. These activities started from the Ottoman Empire and have continued until today. The aim of this study is to touch upon the degree of development of entrepreneurship in our country from the Ottoman Empire period to 2001 with numerical data. At the same time, the effects of the economic crises in our country on entrepreneurship will be investigated.

Keywords: Entrepreneurship, Turkey, Free Market Economy

JEL Classification: D02, D25, L26

* Bu yayın Hilal Kamaç'ın Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne sunulan "1980-2000 Arası Türkiye'de Yaşanan Siyasi Krizlerin Dış Ticaret ve Girişimcilik Üzerine Etkileri" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

† Fırat Üniversitesi, hkamac@gmail.com

‡ Doktor Öğretim Üyesi, Fırat Üniversitesi, aytac@firat.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5573-5448

1. GİRİŞ

Girişimcilik kavramı tanımı ve kapsamı zaman içinde evrilen ve önemin her geçen gün artıran bir olgudur. Ekonomik bir faaliyet yürütmek gibi dar bir tanımdan ekonomik olmayan unsurlardan da ekonomik değer üretebilme gibi kapsayıcı bir biçime dönüşen girişimcilik, sanayi devrimi ile birlikte yoğunlaşan ekonomik faaliyetlerin ve bu faaliyetlerin giderek özel teşebbüs elinde toplanır bir trend içine girmesi ile modern ekonomide özsel bir işlev görmeye başlamıştır. Tarihi gelişim süreci içerisinde Türk ekonomisi de çeşitli girişimcilik faaliyetleri ile beslenmiş ve bu süreç Osmanlı Devleti zamanından itibaren, dünyadaki gelişmelere paralel olarak ilerlemiştir. Ülkemizde de geçmişten günümüze kadar geçen sürede girişimcilik adına çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Bu çalışma Türk girişimciliğinin gelişim aşamaları çeşitli veriler ışığında ortaya konulmaya çalışılacaktır. Girişimciliğin ekonomik piyasalara etkisi ve kriz dönemlerinde ekonomiye yapabileceği katkılardan bahsedilecektir. Bu bağlamda, küresel ve yerel krizlerin gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın bütün ülkeleri olumsuz anlamda etkileme potansiyeli ve bu krizlerin fırsata dönüştürülmesinde girişimciliğin, yeni istihdam oluşturmaya ve dolayısıyla ekonomik anlamda canlandırılan piyasaların toplumsal refahı artırması gibi pozitif çıktıları değerlendirilecektir.

2. GİRİŞİMCİLİK, GİRİŞİMCİ, GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİM KAVRAMLARI

2.1. Girişimci Kavramı

Girişimci kavramı, Latince “intare” kökünden gelmektedir. İngilizce’de de “entrepreneur” yani ilk başlayan, girişen anlamına gelmektedir. İlk olarak girişimcilik kavramı Fransızca’da görülmüştür. Maceracı, araştırmacı, hükümet alt yapılarını kuran mimar, tarım ile uğraşan kişiler için kullanılmıştır. Sonrasında endüstri alanında; riski hesaba katabilen, risk alan sermayedarlar için de kullanılmıştır.

Girişimci;

- Kaynaklar konusunda öngöründe bulunarak işi planlayan,
- İnsan kaynaklarını örgütleyerek girdilerin işlenmesini sağlayan,
- Elde edilen çıktıyı da karlılık yaratacak biçimde tüketicilerin kullanımına sunma becerisi gösteren kişidir.

Kısaca girişimci; üretim faktörlerini en güncel tekniklerle etkili bir biçimde bilgilerle analiz ederek mal ve hizmet üreten kişidir. (Bozkurt 2011:3-4).

Diğer bir söylemle girişimci, fırsatları kovalayan ve bu fırsatları her türlü riski göze alarak gerçekleştiren kişidir.

Günümüzde girişimci denince insanların aklına iş sahipleri ve özellikle de yeni şirket sahipleri gelmektedir. Örneğin, yeni bir bakkalın açılması yenilikçilik değildir ancak üretimi yapılan bir mamulün markalaştırılması bir yenilikçiliktir.

Girişimci; yenilik yapmak için bir işi planlayan ve finansman bularak organizasyonu sağlayan ve bunların getirdiği riski göze alarak bir iş kuran kişidir. (Cansız 2013:14).

2.2. Girişimcilik Kavramı

Girişimcinin fırsatları kovalama, risk alma, yenilik yapma ve hayata geçirme sürecinin tamamıdır. (Çetindamar 2002: 33-34)

İlk kez girişimciliğin tanımı 18. yy başlarında Fransa’da yaşayan İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından yapılmıştır. Richard’a göre girişimci; Henüz belirginleşmemiş bir bedelle satılmak üzere üretim girdilerini ve hizmetlerini satın alan ve üreten kişi olarak ifade edilmiştir.

Girişimcilik; yeterli zaman ve çaba sonucunda fiziksel, finansal ve sosyal kaynaklarla birlikte risklere katlanarak parasal ödül, kişisel bağımsızlık ve tatmin elde edilerek yeni değer yaratma sürecidir. (Cansız 2011: 14).

Girişimcilik sosyal, ekonomik ve bireysel doyum sağlama açısından önemli bir değer ve önemli bir üretim faaliyetidir. Bu faaliyetin ülkemizde ve dünyada istihdam sorunlarının giderilmesinde önemi büyüktür. Girişimcilikle ilgili tüm tanımlar incelendiğinde; bağımsızlık, kar elde etme, risk alma eğilimi, yenilik yapma fikri, yaratıcı olma gibi kavramlar dikkat çekmektedir.

Bu dikkat çeken kavramlar ışığında girişimcilik;

- Yeni üretim teknikleri geliştirme,
- Ekonomik mal ve hizmet üretme,
- Yeni üretim için yeni kaynaklar ortaya çıkarma,
- Endüstride yeni organizasyonlar oluşturma,
- Marka yaratma,
- Prestij sağlama,
- Yeni girişimcilere yol gösterme,
- Topluma yarar sağlama,
- Kendi özgür fikirlerini geliştirme,
- Bağımsız çalışma,
- Sevdiği iş için çalışma olarak ifade edilebilir. (Özdevecioğlu, Karaca 2015:21-23).

2.3. Girişim Kavramı

Genel anlamda ticari faaliyetlerini gerçekleştirmek için girişimcilerin kurdukları ekonomik birimlerdir. Bir diğer deyişle; bir yeri, bir unvanı, bir sermaye ve bir organizasyonu olan ekonomik birimlerdir.

Girişim; fayda sağlamak veya kar elde etmek için mal ve hizmet üreterek ücret karşılığı satmak ya da fon sağlamak için kurulan finansal ve hukuki kişiliğe sahip devamlılığı olan nitelikli bir örgüttür. (Bozkurt 2011: 3)

Girişimin Özellikleri

- Ürün ve hizmet üretiminde pazarlanabilir olmanı seçmek,
- Para kazanma amacının olması,
- Beşeri ve maddi kaynaklar temel unsurlarıdır,
- Finansal anlamda yabancı ve öz sermaye bileşeninden oluşur,
- Finansman, üretim, kodlama, satış, dosyalama ve kayıt vb. gibi birden fazla işlevin gerçekleştirilmesi.

Girişimin en önemli özelliği; üretilen mal ve hizmetin pazarlanabilir olmasıdır. Girişimler bir ülke ekonomisinin en küçük yapı taşıdır. Ekonomiye yön verebildiği gibi ekonomik parametreleri etkileyebilir, değiştirebilir. (Özdevecioğlu, Karaca 2015: 14).

2.4. Girişimciliğin Önemi

İhtiyaçlarını insanların kendileri karşıladığı dönemde girişimciye ihtiyaç duyulmamıştır. Ancak ihtiyaçların artması uzmanlaşmayı gerektirdiği dönemlerde insanoğlu kendi ihtiyaçlarını karşılayamamıştır. Eski dönemlerde kervansaraylarda yapılan ticaret, girişimciliğin başlangıcı sayılabilir. (Akpınar 2009: 15).

Girişimci yeni fikrin yaratılmasını, yaygınlaşmasını ve bu yeni fikrin uygulanmasını hızlandırır bu da yeni endüstri dallarının oluşmasını sağlar. Teknolojiyi kullanan sektörlerde verimliliğin artmasına neden olduğu gibi hızla büyüyen sektörler de yarattığı için ekonominin büyümesine oldukça katkı sağlayarak hızlanmasını sağlar.

2.5. Girişimciliğin İşlevleri

- Atıl kaynakların etkin ve verimli bir şekilde ve yeni teknolojiyle kullanılmasını sağlayarak ekonomiye kazandırır,
- İşsizliğin önlenmesi için istihdam hacminin geliştirir,
- Bölgesel gelişmişlik seviyesinde meydana gelen farklılıkları azaltmak ya da ortadan kaldırır,
- Refah düzeyinin artırır ve toplumun geniş tabanına yayılmasıyla orta sınıfı güçlendirir,
- Toplumsal barışın sağlanmasında ve bütünleşmenin güçlendirilmesi gibi işlevlere sahiptir.

Girişimciliğin son dönemde popüler olmasının nedenleri;

- İstihdam sorunundaki artış,
- Yeni ekonominin güçlenmesiyle ekonomik yapının değişmesi,
- İşletme ve ekonomi alanında teorik gelişmeler ve girişimciliğin kabulü.(Bozkurt 2011: 10).

Ülkemizde istihdam önemli bir sorundur. Bu sorunun çözüm yolunun girişimcilik olduğu fikri yaygınlık kazanmıştır. 1988'de Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü olan KOSGEB kurulmuştur. Bu enstitü; girişimcilere, danışmanlık, eğitim, iş geliştirme ve başlangıç sermayesi sağlama gibi

konularda destek sağlamaktadır. Yeni küçük ve başarılı işletmelerin kurulup geliştirilmesiyle istihdamın artması ve ülkemizin gelişerek refah düzeyinin artmasına da katkısı olmuştur. Bu enstitünün bir başka amacı, girişimciliğin gelişmesini engelleyecek faktörleri ortaya çıkararak gerekli önlemleri almaktır.

Girişimcilik hareketleri ekonomik büyümenin artmasını sağlar. Yerel ekonomilerin küresel ekonomiyle birleştirilmesindeki en anlamlı ve en önemli etki girişimcilik faaliyetlerine aittir. (Çetindamar 2002: 40).

2.6. Girişimciliğin Özellikleri

- Yenilikçi,
- Risk alabilen,
- Değişime açık ve değişim odaklı,
- Fırsatları kollayan,
- İletişim becerisi gelişmiş,
- Yüksek başarı güdüsünün olması,
- Kararlarında ısrarcı olma,
- Başarma hırsı. (Bozkurt 2012: 232-233).

Girişimci, başkalarının göremediğini ve fark edemediğini ortaya çıkararak anlam kazandırır. Girişimcilerin asıl amacı kar elde etmektir. Girişimci karlılığı sağlamak için üretim faktörlerini temin edip bu faktörleri üretime yönlendirirken risk alır. Risk almak ve üretim faktörlerini temin ederek karlılık sağlamak, girişimciliğin en önemli 2 özelliği olmaktadır. Bunlara ek olarak şu özellikler de mevcuttur;

- Mevcut fırsatları görerek iş imkânları sağlar.
- Risk alarak yenilik yapar ve rekabete ayak uydurur.
- İstihdam yaratarak bu istihdamın gerektirdiği sorumluluğu üstlenir.
- Değişimi yönlendirir ve değişime uyum sağlar.
- Rekabetten dolayı kendini ve işletmesini geliştirir. (Akpınar 2009: 14-15).

2.7. Girişimci Olma Sebepleri

Ekonomik Düzeyi yükseltmek, yeni ürün ve fikirleri uygulamak, sosyal statü kazanmak, bağımsız çalışma isteği, özgürlük isteği gibi sebepleri vardır. Bu sebepleri alt başlıklar altında açıklayacak olursak;

Ekonomik Düzeyi Yükseltmek

İş kollarında elde edilecek maksimum gelir bellidir. Deneyim ve yetenekler ne olursa olsun insanların maksimum geliri aşmak gibi bir imkânları yoktur. Ancak bir kişi bir işletmeye tek başına sahip olabilir ve elde ettiği kar tamamen kalacağı için birçok kişinin kazanç sürekliliği sağlama gerekçesiyle işletme kurma amacı vardır.

Yeni Ürün ve Fikirleri Uygulamak

Girişimcilik ruhu olan kişilerin başarı arzusu yüksektir. Bu başarı arzusu onları yeni ürün ve fikirlere yöneltmektedir. Bu yeni ürün ve fikirler yeni girişim olarak ortaya çıkar. İnsanlar kendilerine özgü fikirleri uygulamak için girişimci olmayı tercih ederler. Çünkü girişimci olan kişi kendi işletmesinde kendi fikirlerini rahat bir şekilde uygulama fırsatı bulur.

Sosyal Statü Kazanmak

Kişinin kazandığı ve harcadığı para toplum tarafında değer ve başarı ölçüsüdür. Toplum gözünde girişimcilere verilen değer iyi bir iş ve unvana sahip olmakla alakalıdır. İyi bir iş ve unvan; sosyal statü belirler ve olumlu etkiler yaratır. Yaşadığı yerde iş adamı unvanıyla anılmak istenmesi girişimci olmanın bir diğer nedenidir.

Bağımsız Çalışma İsteği

Çoğu insan bir başkasına bağlı olarak çalışmak istemez. Kişinin kendi işini kurup patronu olma özgür olma isteğinden kaynaklanır. Hükmetmek nüfuz sahibi kazanmak da kişileri girişimciliğe iter.

Özgürlük İsteği

Yeteneklerini kullanabilme, başkasının emri altında çalışmama, kendi işinin patronu olmak özgürlük isteğiyle paraleldir. Özgürlüğü motivasyon sağlayıcıdır. (Bozkurt 2011: 15-16).

2.8. Girişimciliğin Öğeleri

Girişimci: İşe dönüştürülecek fikri oluşturan kişidir.

Yenilik/Farklılık: Fikir diğer girişimcilere fark atmasında oldukça önemlidir. Yenilikçi ve farklı olmalıdır.

Benzersizlik/Tek olmak: Var olan fikirlere farklı olmalıdır. Yükselmek için girişimcinin yolu diğerlerinden farklı, benzersiz ve tek olmalıdır.

Organizasyon Yapmak: Girişimci fikrini belirledikten sonra iyi bir organizasyon yapmalıdır. Zamanı iyi ayarlamalı, sermaye bulmak için öncesinde yatırımcılara fikrini nasıl sunacağını organize etmelidir. Fikrini nasıl mantıklı göstereceğini nasıl çalışmalar yapması gerektiğini önceden organize etmelidir.

Takım/Ekip Kurmak: Fikrini uygulayabilmesi için bazen kişilere ihtiyaç duyacağından dolayı ekiple çalışmalıdır.

Değer Yaratmak: İşini kuran girişimci düzgün bir yöntemle ve kazancıyla değer yaratmış olacaktır.

Takipçilik: İşini takip etmeli, devamlılığını sağlayabilmek için ve elde etme isteği gelir seviyesine ulaşır ulaşmadığını sıkı bir takiple kontrol etmelidir.

Büyüme: Girişimci fikrine para yatıran risk alan insanların güvenini kazanmak da istikrarlı, yılmadan işin devamını sağlamak zorundadır.

Süreç: En başından sonuna kadar girişimci girişim sürecine üstünden bakarak bu süreçte çıkan zorlukları edindiği tecrübelerle işi kurup yönetmesiyle kurduğu işin değerini anlamalı ve hayatına entegre etmelidir.

Şekil 1-Girişimciliğin Öğeleri



Kaynak: Ergen 2014: 39-41

3. TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİK

Türkiye'de Girişimcilik Tarihsel açıdan 4 farklı dönemden oluşur. Bunlar:

1. Osmanlı İmparatorluğu dönemi
2. Cumhuriyetin kurulmasından 1950'ye kadar olan dönem
3. 1950-1980 arası dönem
4. 1980 ve sonrası

3.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Bu dönemde pazarlar aramak veya oluşturmak ve piyasada rekabet oluşturulacak bir ortamdan bahsetmek yanlış olur. Osmanlı döneminde girişimcilerin çoğu yabancılardan oluşmaktadır. (Öktem 2007: 51).

Osmanlı döneminde Müslümanların ticari hayattan uzak olmalarının nedeni; Osmanlı İmparatorluğu'nun sanayi devrimi sonrasında Avrupa'ya yanaşma arzusuyla alakalandırılabilir. O dönemde modern Avrupa sanayisi ile Osmanlıdaki geleneksel sanayi rekabet edebilecek seviyede değildi ve durum gittikçe daha da kötüleşmekteydi. Bu durum hem gayrimüslimler hem de Müslümanlar için geçerli olsa da Osmanlı'nın Avrupa ekonomisine katılma arzusu Müslümanların ticari hayattaki durumlarını kötü etkilemiştir. Yine o dönemde kabul edilen kapitülasyonlar ve kapitülasyonların gayrimüslim tüccarlara getirdiği imtiyazlar yani gayrimüslimlere ticari faaliyetler üzerinde hukuksal ve idari kontroller yapma hakkının tanınması, Avrupa elçiliklerinin vatandaşlarına sağladıkları ayrıcalıklar ve koruma, zaman içinde tüccarlar arasında farklı ulusal kimlikli ticari grupların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu gruplar Osmanlı'nın son dönemlerinde Avrupa ile ilişkilerinde çok önemli rol oynayan Levanten (Avrupalı tüccarlara verilen Fransızca bir isimdir.) topluluğunu meydana getirmişlerdir. Bu dönemde gayrimüslimler Avrupalı ve Osmanlı tüccarları arasında aracı konumundaydılar ve bu nedenden dolayı imtiyazlı olmuşlardır. Bu nedenden ötürü Müslüman tebaa ticaret alanında ve git gide ülkenin diğer iş hayatından soyutlanmışlardır. 20.yy süresince Müslümanların iş hayatında olmaması önemli sorun olarak ele alınmıştır ve hatta Cumhuriyet döneminde yerli işadamları geliştirme çabalarına sebep olmuştur. (Akpınar 2009: 19-20).

Osmanlı'da gündemde sanayileşme olması gerekirken ticaret vardı. Azınlıklar sayesinde ticari işlemler sürdürülüyordu. O dönemde ticaret yolu kapatılmış olsaydı sanayiye yönelim olabilirdi ve gayrimüslimlere dışarıdan baskı uygulanması sonucunda sanayi gibi yerleşim temelli bir mevzuda tehlike zamanında sanayinin transferi mümkün olmayacağı için, sanayileşme gelişmemiş, tehlike anında ticari sermaye transferi mümkün olması nedeniyle ticarete yönelmişlerdir. Bu durum 1914'e kadar devam etmiştir. İttihat ve Terakki Fırkası'nın durumu fark etmesiyle Türk insanı motive edilerek ticari hayatta aktif konuma getirilmiş ve devlet dışında kazanç sağlanmıştır. Osmanlı'nın askeri siyaseti de sanayileşmemesinde etkili olmuştur. Mevcut nüfusun çoğunluğu asker konumundadır ve gayrimüslim tebaa askere alınmaması karşısında belirli bir bedel öderlerdi. Bunun sonucunda iş kurma, yerleşme ve meslek sahibi olma gayrimüslimlere kalmıştır. (Aşkın 2011: 63-64).

Tablo 1. Osmanlı'da ilk sanayi sayımı

	Toplam	Gıda	Dokuma	Diğer
İşletme Sayısı	264	75	73	116
Çalışan İşçi Sayısı	14,060	3916	6363	3781
Devlet Kuruluşu	22	1	18	3
Özel Kuruluş	242	74	55	113

Kaynak: Akpınar 2009: 21

1913'te "Teşviki Sanayi Kanunu Muvakkati" ile çıkarılan kanunla yeni kurulacak işletmelere hazine arazilerinde kuruluşun parasız olması ve vergi muafiyetleri gibi teşvik tedbirleri alınmıştır. Bu kanun uygulanması ile Bursa, İstanbul, Kocaeli Bölgesi, Bandırma, Batı Anadolu'da İzmir, Uşak ve Manisa Bölgesinde ilk sanayi sayımı yapılmıştır. Yukarıdaki tabloda sayımın verileri verilmiştir. Bu tabloya göre toplam işletme sayısı 264, çalışan işçi sayısı ise 14.060 kişi olarak tespit edilerek kayıta geçirilmiştir. 264 işletmenin sadece %19,6'lık kısmı Müslüman tebaaya aittir yani sayı olarak 42 işletmeye karşılık gelmektedir bu oran. Geriye kalan %80,4'ü ise gayrimüslimlere ait olup bu oran da sayı olarak 172 işletmeye denk gelmektedir.

Tablo 2. Osmanlıda sektöre göre faaliyette bulunan işletme sayı ve türleri

Sektör	İşletme Sayısı	Kamu Kuruluşu	A.Ş.	Kişi İşletmesi
Gıda	75	1	8	66
Çimento, Kil, Seramik	17	1	5	11
Deri Sanayi	13	1	1	11
Kereste Sanayi	24	-	-	24
Tekstil Sanayi	73	18	10	45
Kâğıt ve Baskı	51	1	-	50
Toplam	264	22	28	214

Kaynak: Akpınar 2009: 21

3.2. Cumhuriyetin Kurulmasından 1950'ye Kadar Olan Dönem

Bu dönemde kabul edilen girişimciler ticaret erbaplarıdır ve sayıları oldukça azdır. Sayılarının az olmasının yanı sıra mübadele veya göç gibi nedenlerle girişimciler kaybedilmiş ve bunlar girişimciliğin önündeki önemli sorunlar olarak kabul edilmiştir. Bu nedenlerden dolayı Cumhuriyet dönemindeki en büyük girişimci devlet olmuştur. Bununla beraber o dönemde girişimci özel teşebbüsün gelişmesinin önemi vurgulanmış ve girişimcilik yaratma imkânları yaratılmaya çalışılmıştır (Ötkem 2007: 51).

Sanayileşmeyi başlatmak için 1923 yılında İzmir'de yapılan Birinci İktisat Kongresi'ne işçi, tüccar, sanayici ve çiftçiler kendi aralarında temsilcilerini seçerek gönderdikleri toplamda 1135 delege katılmıştır. Kongrede kabul edilen kararlar 'çiftçi, tüccar, işçi ve sanayici grubu iktisadi esasları' ve 'Misak-i İktisadi' başlığı adı altında 2 grupta toplanmıştır. Alınan kararları özetleyecek olursak;

- Ticaret bankası kurulması kararı alınmıştır.
- Yeni bir gümrük tarifesi, iç sanayiye dış sanayiye karşı korumak için düzenlenmiştir.
- Armatörlere kredi temin etmesi için deniz ticaret bankaları kurulmuştur.

- Kabotaj hakkının Türklere verilmesi ve kendi sınırlarımız içinde kendi bayrağımızın dalgalandığı limanlarda sadece Türkler ticaret yapacaklardır.
- Bu kanunun sınaî gelişime yardımcı olacağı kararı alınmıştır.
- Bu teşvik yasasının 25 yıl yürürlükte kalacağı kararlaştırılmıştır.
- Türk sanayi şirketlerinin en az %75 oranında hissenin Türklere ait olması kararlaştırılmıştır.
- Askerlerin ve devlet memurlarının ihtiyaçları yerli üretimle karşılanması kararı alınmıştır.
- Şirketler için var olan kurallar o dönemin şartlarına göre düzenlenecek ve şirket kurmak kolaylaştırılacaktır.

3.3. 1950-1980 Arası Girişimcilik

1950'lerden sonra ekonomide özel sektörün ağırlığı giderek artmıştır ve bu dönemde KOBİ'leri görüyoruz. Dünya'da hâkim olan görüşler ve kurulan uluslararası ekonomik kuruluşlar değişmiştir. 1950'de Kuzey Atlantik Anlaşması'nın askeri, ekonomik ve siyasi yönleri meydana gelmiş ve uluslararası işbirliği blokları çerçevesinde belirlenmiş ve yardımlaşma kurumları kurulmuştur. 1950 ve sonrası dönem; iktisadi gelişme, iktisadi büyüme ve az gelişmiş ekonomilerin kalkındırılması için teorilerin oldukça fazla olduğu bir dönem olmuştur. (Akpınar 2009: 22-23).

Tablo 3. İşletmelerin Şirketleşme Dönemi

Şirketleşme Dönemi	Firma Sayısı
1910 öncesi	1
1910-1919	2
1920-1929	6
1930-1939	4
1940-1949	9
1950-1959	49
1960-1969	87
1970-1979	150
1980-1989	94
Tarihi Belli Değil	3
Toplam Firma Sayısı	405

Kaynak: Akpınar, 2009:24

Tablodan da anlaşılacağı gibi 1950 ve sonrasında artış gözlemlenmektedir. 1950-1980 yılları arası dönemde sanayileşme ve özel sektörün kalkındırılması yolunda önemli adımlar atılmaya çalışılmış. Yalnız altyapıda değişiklikler yapılmaması ve mevcut sistemin devam ettirilmesi

nedeniyle ekonomik sorunlar yaşanmıştır. Aynı zamanda 80’li yıllara kadar milli bir girişimci kesimi oluşturulmak için çabalar sarf edilmiştir. Bunun yanında kamu kesiminin elde ettiği geniş teşvikler yardımıyla girişimci sayısında önemli bir artış meydana gelmiştir. (Öktem 2007: 51).

1960-1970 döneminde özel girişimcilikte gelişme gözlemlenmiştir. Tarım ve ticaretten endüstriye yönelmeler devam etmiştir. 70’li yılların girişimcilerinde şu özellikler mevcuttur;

- Birçoğu yurtdışında ve yurtiçinde yükseköğrenim görmüş kişilerdir.
- Amaçları mevcutta bulunan geleneksel mal üretimini ileri aşamaya taşımaktır.
- Temellerinde üretim hırsları vardır. Yatırımın diğer boyutları yani; verimlilik, yönetim felsefesi, uygun fiyat ve kalite gibi ilkeler göz ardı edilmiştir.(Aşkın 2011:67).

3.4. 1980’li Yıllarda Girişimcilik

1980 ve sonrası, girişimcilik için önemli gelişmelerin olduğu bir dönemdir ve bu dönem Türkiye ekonomisinin miladı kabul edilmiştir.(Akpınar 2009:25).

Bu dönemde 24 Ocak 1980 İstikrar Kararları ile ekonomik gelişmelerle ilgili stratejiler yürürlüğe konmuş ve bu gelişmelerin ekonomiye olumlu etkileri olmuştur. Bu dönemde sık sık ve aniden alınan kararlar birbiriyle çelişerek ekonomide ilerleme kat edilmesini engellemiştir ve bu durum belirsizlik ortamı yaratmıştır. Girişimcilerin ileriye görmeleri istikrarsızlık nedeniyle imkânsızlaşmıştır. Politikalardaki ani değişiklikler en çok dış ticaret rejiminde ve vergi sisteminde kendini göstermiştir. Vergi alanında yapılan değişiklikler; vergi kanunlarında gelecekte oluşacak vergi yükünün tahmin edilmesini ve vergi oranının hesaplanmasını zorlaştırmış olması vergi kaçakçılığına teşvik edici olmuştur.(Aşkın 2011: 67-68).

70’li ve 80’li yıllarda uygulanan ekonomik politikalar ve benimsenen sanayileşmede büyük farklılıklar vardır. 80’e kadar ithal ikame politikası uygulanırken 80 sonrası ihracat temelli sanayileşme uygulamaya konulmuştur. Bu değişim ile serbest piyasa ekonomisi, esas ve ilkeleri geliştirmede bayağı yol kat etmiştir.(Cansız 2011: 36).

Strateji değişikliğiyle aynı doğrultuda serbest piyasa ekonomisini, sistemin önemli aktörlerinden olan girişimciler ve özellikle ihracat alanında girişimcilik yapan kişileri destekleme politikaları uygulanmaya konulmuştur.

Yeni Ekonomik Politikalarla;

Fiyatlandırma Süreci: Fiyatlar, arz ve talebe göre belirlenecek yani piyasada serbestçe oluşacaktır.

Mal ve Hizmet Piyasasında: Bunalımlı dönemlerde endüstriyel ürünlerin bir karaborsa bir de resmi fiyatı mevcuttu. Mal ve hizmetin fiyatının piyasada belirlenmesi bu ikili fiyatlandırmayı sonlandıracaktır.

Bir malın alımında dış alıma yönelmek ancak iç talebe yetmemesi durumunda olacaktır. Bu da yerli üretim rekabetini arttıracak, verimlilik ve kaliteli gibi kavramların ön plana çıkmasını sağlayacaktır.

Karaborsada ve resmiyette değer farkı olan TL'nin değer farkını azaltırken; gurbetçi işçilerden elde edilen dövizin artmasını ve borç alınmasını sağlamak. (Aşkın 2011: 67).

Türk ekonomisi dışa açılma sürecinde, girişimcilerin sadece görünüşünü değiştirmede; yükümlülüklerini arttırdı ve entelektüel olmaları konusunda zorlayıcı oldu. İthal ikameci dönemde üretim ve yatırım kararlarını girişimciler, iç piyasanın göstergelerinin takibindedir. Girişimcilerin karar alma fonksiyonları dışa açık ekonomi koşulları altında eskiden daha fazla değişken içermektedir. (Balıkçı 2014:283-284).

80'li yıllarda girişimci profilinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. 80 öncesinde;

- Sadece karı düşünen,
- Fırsatları değerlendirme amacıyla hareket eden,
- Eğitim seviyesi düşük,
- Profesyonel davranmayan,
- Vizyonu ve misyonu olmayan girişimci tipi terk edilmesiyle başlamıştır.

Serbest piyasa ekonomisi ve dünyaya açılmanın işlerlik kazanmasıyla rekabet sonucunda yeni girişimci tipi ortaya çıkar.

Yeni girişimci tipinin özellikleri;

- Dinamik, değişime ve gelişime açık,
- Profesyonel yönetim kuralları doğrultusunda hareket eder.
- Kaliteli ürün ve hizmeti amaçlar.
- Yükseköğrenim görmüştür.
- Piyasanın beklentisini karşılar.
- Müşteri memnuniyetini hedefleyen özellikler göze çarpmaktadır.

Bu yeni özelliklerin bulunduğu girişimcilerle birlikte piyasalarda güçlü ve yeni işletmeler ortaya çıkmıştır. (Akpınar 2009: 25-26).

Tablo 4. Yıllara Göre Türkiye'deki Girişimcilik Verileri

	Tarım, avcılık ve ormancılık		Enerji ve Doğal Kaynaklar		İmalat ve İnşaat		Hizmet Sektörü		Toplam		Toplam (%)	
	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
1985	517	118	164	51	6.412,00	2.334,00	25.299,00	12.555,00	32.392	15.058	38	18
1986	128	109	128	60	4.903,00	2.303,00	14.857,00	9.950,00	20.016	12.422	16	18
1987	87	34	125	40	4.822,00	1.804,00	11.820,00	8.251,00	16.854	10.129	-5	-35
1988	96	68	146	60	5.201,00	2.218,00	12.308,00	11.306,00	17.751	13.652	7	-8
1989	110	80	107	61	4.005,00	2.284,00	12.295,00	12.370,00	16.517	14.795	-14	12
1990	311	103	97	33	3.709,00	1.885,00	14.782,00	11.050,00	18.899	13.071	22	9
1991	125	91	40	35	2.792,00	1.610,00	11.757,00	10.130,00	14.714	11.866	7	0
1992	78	99	40	23	3.123,00	1.933,00	10.448,00	9.814,00	13.689	11.869	-2	1
1993	75	84	34	25	3.129,00	2.059,00	10.683,00	9.637,00	13.921	11.805	22	3
1994	77	88	13	13	2.581,00	2.633,00	8.214,00	8.708,00	10.885	11.442	-110	-68
1995	132	111	52	33	5.105,00	4.277,00	17.583,00	14.834,00	22.872	19.255	28	45
1996	86	54	63	19	3.848,00	2.163,00	12.490,00	8.374,00	16.487	10.610	30	-26
1997	49	66	46	48	2.758,00	2.436,00	8.745,00	10.841,00	11.598	13.391	-56	11
1998	88	57	63	28	3.797,00	2.183,00	14.090,00	9.683,00	18.038	11.951	-26	15
1999	105	42	82	14	4.724,00	1.474,00	17.780,00	8.636,00	22.691	10.166	6	-15
2000	83	62	80	25	4.142,00	1.568,00	17.099,00	10.040,00	21.404	11.695	24	-16
2001	56	45	44	16	2.789,00	1.664,00	13.406,00	11.858,00	16.295	13.583	-28	-10
2002	74	66	66	35	6.326,00	2.042,00	14.338,00	12.851,00	20.804	14.994	-59	12
2003	143	71	95	25	8.879,00	1.925,00	23.922,00	11.208,00	33.039	13.229	-23	-30
2004	124	34	81	25	12.224,00	2.787,00	28.111,00	14.375,00	40.540	17.221	-20	-2

Kaynak: TÜİK, 2018

TÜİK'ten alınan verilerle oluşturduğumuz tablodaki verilere bakıldığında 1985 öncesine ait resmi verilerin olmadığı görülmektedir. 1985-1990 yılları arasındaki verilere bakıldığında toplamda kurulan ve kapanan işletme sayısında oransal hareketliliğin olmadığı görülmektedir. Bu dönemde 1980'de yaşanan darbenin etkisi, dışa bağıllığı azaltma çabaları göz önünde bulundurulursa tarım avcılık ve ormancılıkta kurulan ve kapanan işletme sayılarının en fazla 1985 yılında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu dönemde, 1987'de, rakamların en az olduğu görülmektedir. Bahsedilen bu durum enerji ve doğal kaynaklar, imalat ve inşaat ve hizmet sektöründe de görülmektedir.

3.5. 1990'lı Yıllarda Türkiye'de Girişimcilik

Türkiye'nin teknolojik ve ekonomik alanındaki durumu genel olarak, düşük olan yatırım ve üretim seviyesinden kaynaklanan istihdam sorunu ekonomi açısından oldukça önemlidir. Teknolojiye gereken önem verilmediği için rekabet gücü hem devlet hem de firmalar nezdinde düşüktür. Yeni teknolojiler var etmek adına ihmal edilen alan; araştırma gelişme (Ar-Ge) olmuştur. Ülkemizde yeniliğe ve teknolojiye dayalı teşviklerle ilgili düzenlemelere 1990'ların sonuna doğru ağırlık verilmeye başlanılmıştır. O dönemlerde girişimciliğin önünde ekonomi boyutunda engeller bulunmaktadır. Bu engeller; rekabet gücündeki zayıflıklar, ekonomideki istikrarsızlıklar, yatırılan yabancı sermayelerdeki azlık, ekonomik yolsuzluklar ve belirsizliklerdir. Yine o dönemde var olan kayıt dışı ekonomi hem devlet için gelir kaybı olurken hem de özel sektör için de haksız rekabete neden olmaktadır. Girişimcilik için ekonomik altyapı yeterli değildir, bunun yanında akaryakıt elektrik gibi üretim girdisi olan hammaddelerin pahalı olması işletmelerin temel sorununu oluşturmaktadır. (Ötkem 2007: 52).

1990'lı yıllarda devlet önceki dönemlere nazaran daha fazla ekonominin içinde yer alırken, ekonomideki belirsizlik ortamı hala varlığını sürdürmektedir. Bu olumsuzluklara rağmen ülkemizde o dönemlerde girişimcilikte yadırganmayacak bir artış gözlemlenmiştir. Girişimcilerimiz gümrük birliğine girildikten sonra ticari hayatlarını sürdürülebilmek adına yollar aramışlardır. Dünya piyasalarında rekabet edebilmek için kişisel gelişimin gerekli olduğunu düşünen bunun için de yabancı dil öğrenen, aynı zamanda uluslararası pazarlarda efektif bir şekilde mal satabilmek adına yeni bilgiler gerektiğini anlayan, gelişime açık bir girişimci profili ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra verimlilik ve kalitenin dış pazarlar için gerekli olduğunu düşünen ve rekabetin artması için teknolojik gelişmelere karşı duyarlı olan girişimciler ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda sorgulayıcı bir kişiliğe sahip olmuşlardır. Bu anlamda neyi, nasıl, ne zaman üreteceği ve kime satacağı konusunda kendine sorular soran, hedef müşteri kitlesi oluşturmaya çalışan, piyasalaşmayı ve rekabeti öğrenmeye çalışan yeni girişimci kesimi yaygınlaşıyor ve geliyordu. 94 finansal krizinden Türk Girişimcileri başarılı bir şekilde çıkmışlardır. Bu durum ihracat alanında özellikle kendini göstermiştir. 96 yılında uygulamaya geçilen Gümrük Birliği ile korkulan yaşanmamıştır ve Gümrük Birliği'yle büyük sıkıntı yaşayacakları düşünülen KOBİ'ler o dönemde de yollarına devam etmekten geri kalmamışlardır. (Aşkın 2011: 69-70).

Tablo 5. Yıllara Göre Türkiye'deki Girişimcilik Verileri (TÜİK 2018)

	Tarım, avcılık ve ormancılık		Enerji ve Doğal Kaynaklar		İmalat ve inşaat		Hizmet Sektörü		Toplam		Toplam (%)	
	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
1985	517	118	164	51	6.412,00	2.334,00	25.299,00	12.555,00	32.392	15.058	38	18
1986	128	109	128	60	4.903,00	2.303,00	14.857,00	9.950,00	20.016	12.422	16	18
1987	87	34	125	40	4.822,00	1.804,00	11.820,00	8.251,00	16.854	10.129	-5	-35
1988	96	68	146	60	5.201,00	2.218,00	12.308,00	11.306,00	17.751	13.652	7	-8

1989	110	80	107	61	4.005,00	2.284,00	12.295,00	12.370,00	16.517	14.795	-14	12
1990	311	103	97	33	3.709,00	1.885,00	14.782,00	11.050,00	18.899	13.071	22	9
1991	125	91	40	35	2.792,00	1.610,00	11.757,00	10.130,00	14.714	11.866	7	0
1992	78	99	40	23	3.123,00	1.933,00	10.448,00	9.814,00	13.689	11.869	-2	1
1993	75	84	34	25	3.129,00	2.059,00	10.683,00	9.637,00	13.921	11.805	22	3
1994	77	88	13	13	2.581,00	2.633,00	8.214,00	8.708,00	10.885	11.442	-110	-68
1995	132	111	52	33	5.105,00	4.277,00	17.583,00	14.834,00	22.872	19.255	28	45
1996	86	54	63	19	3.848,00	2.163,00	12.490,00	8.374,00	16.487	10.610	30	-26
1997	49	66	46	48	2.758,00	2.436,00	8.745,00	10.841,00	11.598	13.391	-56	11
1998	88	57	63	28	3.797,00	2.183,00	14.090,00	9.683,00	18.038	11.951	-26	15
1999	105	42	82	14	4.724,00	1.474,00	17.780,00	8.636,00	22.691	10.166	6	-15
2000	83	62	80	25	4.142,00	1.568,00	17.099,00	10.040,00	21.404	11.695	24	-16
2001	56	45	44	16	2.789,00	1.664,00	13.406,00	11.858,00	16.295	13.583	-28	-10
2002	74	66	66	35	6.326,00	2.042,00	14.338,00	12.851,00	20.804	14.994	-59	12
2003	143	71	95	25	8.879,00	1.925,00	23.922,00	11.208,00	33.039	13.229	-23	-30
2004	124	34	81	25	12.224,00	2.787,00	28.111,00	14.375,00	40.540	17.221	-20	-2

Kaynak: TÜİK, 2018

Tabloya bakıldığında 1990'lı yıllarda girişimcilik tablosu tıpkı 1985 ve 1990 yıllarında olduğu gibi dalgalanmalar göstermektedir. Gerek gümrük birliği gerek teknolojik gelişmeler dış ticaretin geliştirilmesine, bu doğrultuda girişimcilik düşüncesinin gelişmesine neden olmuştur. Bu dönemde daha bilinçli girişimci grupları oluşmuştur. Tablodaki verilerde toplam girişimci sayısında kurulan işletmelerin, en az paya sahip olan tarım, avcılık ve ormancılık olduğu görülmektedir. Bunun yanında en fazla paya sahip olan, hizmet sektörüdür. 1994 yılına gelindiğinde baş gösteren krizin girişimcilik üzerinde de etkili olduğu, rakamlara bakılarak anlaşılmaktadır. Bu yılda tabloda belirtilen alanlara bakılacak olursa her alanda kurulan işletme sayısı kapatılan işletme sayısından düşüktür. Yani kriz, girişimciliği olumsuz anlamda etkilemiştir. Ancak daha sonraki yıllarda 98 ve 99'da yaşanan krizlerde kurulan işletme sayısı kapatılan işletme sayısından fazla olduğunu görürüz. Buradan da anlaşılıyor ki ülkemiz artık krizlerden önceki döneme nazaran daha az etkilenmiştir.

3.6. 1995 ve Sonrasında Türkiye'de Girişimcilik

Bu dönemde hükümetlerin ve bununla bağlantılı olarak politikaların da sıkça değişimi belirsizlik ortamının oluşmasına zemin hazırlamıştır. Fakat bütün bu olumsuzluklara rağmen Türkiye'de girişimciliğin de arttığı gerçeği göz ardı edilmemelidir. Ülkemizdeki girişimciler Gümrük Birliği'ne girilmesiyle hayatta kalabilmenin yollarını araştırmaya başlamışlardır. Uluslararası piyasalardaki rekabet gücünü arttırmak için yabancı dil öğrenmişlerdir. Uluslararası pazarlara ürün satmak için gerekli bilgiye sahip olunması gerektiğini düşünen yeni girişimci tipi oluşmuştur. Verimlilik ve kalite uluslararası pazarlama için lazım olduğundan, rekabeti arttırmaya yönelik teknolojik gelişmelere hassas olan girişimci kesimi ortaya çıkarmıştır.

1996'da Gümrük Birliği uygulamaya konulduktan sonra üretilen kötü senaryolar gerçekleşmemiştir. KOBİ'lerin Gümrük Birliği ile büyük darbe alacağı düşünülse de KOBİ'ler güçlerine güç katarak yollarına devam etmişlerdir. Gümrük Birliği ile birlikte KOBİ'lere yönelik çabalar konusunda geç kalınması, hazırsızlığın telaşını beraberinde getirmiştir. KOBİ'ler o dönemdeki Avrupa Birliği ülkelerindeki rakiplerine nazaran güçlü ve zayıf yanları, bununla birlikte Gümrük Birliği'nin getirdiği tehlike ve fırsatlara rağmen alınan tedbirler o dönemin girişimcilik kültürünün oluşumuna katkıda bulunmuştur. Ancak 1994-99 yılları arasında ekonomide negatif büyüme oluşmuş ve bu da girişimcilik hızını olumsuz yönde etkilemiştir. (Cabar 2006: 60-61).

Tablo 6. Yıllara Göre Türkiye'deki Girişimcilik Verileri

	Tarım, avcılık ve ormancılık		Enerji ve Doğal Kaynaklar		İmalat ve İnşaat		Hizmet Sektörü		Toplam		Toplam (%)	
	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
1985	517	118	164	51	6.412,00	2.334,00	25.299,00	12.555,00	32.392	15.058	38	18
1986	128	109	128	60	4.903,00	2.303,00	14.857,00	9.950,00	20.016	12.422	16	18
1987	87	34	125	40	4.822,00	1.804,00	11.820,00	8.251,00	16.854	10.129	-5	-35
1988	96	68	146	60	5.201,00	2.218,00	12.308,00	11.306,00	17.751	13.652	7	-8
1989	110	80	107	61	4.005,00	2.284,00	12.295,00	12.370,00	16.517	14.795	-14	12
1990	311	103	97	33	3.709,00	1.885,00	14.782,00	11.050,00	18.899	13.071	22	9
1991	125	91	40	35	2.792,00	1.610,00	11.757,00	10.130,00	14.714	11.866	7	0
1992	78	99	40	23	3.123,00	1.933,00	10.448,00	9.814,00	13.689	11.869	-2	1
1993	75	84	34	25	3.129,00	2.059,00	10.683,00	9.637,00	13.921	11.805	22	3
1994	77	88	13	13	2.581,00	2.633,00	8.214,00	8.708,00	10.885	11.442	-110	-68
1995	132	111	52	33	5.105,00	4.277,00	17.583,00	14.834,00	22.872	19.255	28	45
1996	86	54	63	19	3.848,00	2.163,00	12.490,00	8.374,00	16.487	10.610	30	-26
1997	49	66	46	48	2.758,00	2.436,00	8.745,00	10.841,00	11.598	13.391	-56	11
1998	88	57	63	28	3.797,00	2.183,00	14.090,00	9.683,00	18.038	11.951	-26	15
1999	105	42	82	14	4.724,00	1.474,00	17.780,00	8.636,00	22.691	10.166	6	-15
2000	83	62	80	25	4.142,00	1.568,00	17.099,00	10.040,00	21.404	11.695	24	-16
2001	56	45	44	16	2.789,00	1.664,00	13.406,00	11.858,00	16.295	13.583	-28	-10
2002	74	66	66	35	6.326,00	2.042,00	14.338,00	12.851,00	20.804	14.994	-59	12
2003	143	71	95	25	8.879,00	1.925,00	23.922,00	11.208,00	33.039	13.229	-23	-30
2004	124	34	81	25	12.224,00	2.787,00	28.111,00	14.375,00	40.540	17.221	-20	-2

Kaynak: TÜİK, 2018

Tablodaki verilerde 95 ve sonrasına bakacak olursak bu dönemde sektörel anlamda açılıp kapanan işletmelerin sayısı 1995 yılında 1996 yılına göre fazladır. Sonraki yıllarda 1998 dönemine kadar bu değerler düşmüş, 1998 ve 99'da tekrar artış göstermiştir.

3.7. 90'ların Sonu 2000-2001'de Girişimcilik ve TÜİK Verileri

90'ların sonunda Rusya ve Asya'da patlak veren krizlerin etkisiyle ülkemiz 2000'li yıllara finansal krizin patlak vermesiyle başlamıştır. Ülkemiz için ekonomik ve politik anlamda sıkıntılı dönemler olmuştur. 2001 krizi sonrası ekonomi bakanı olarak görev yapan Kemal Derviş, Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı'nı hazırlamış ve Türkiye ekonomik anlamda yeni bir döneme girmiştir. Dönemin bir başka özelliği ise girişimcilikle ilgili üst kurumların kurulması olmuştur (Candan 2011: 167).

İnsanların iletişim çağı olarak adlandırdığı 21.yy'da teknolojik alanda ve bilim alanında yaşanan gelişmeler doğrultusunda girişimci ve girişimciliğin önemi ve ekonomik değeri artmıştır. Bunun sonucunda birey, bireysel yeteneği kapsayan girişimcilik önem kazanmıştır. Taşdıkları özellikler bakımından 2000'li yıllarda girişimcilerin: dünyadaki gelişmelere uyum sağlayacak, kendi pazarına hakim olacak, ön planda hizmet anlayışı olacak, insana ve çevreye önem verecek, eğitimi, çalışkan, güçlü iletişime sahip olan, heyecanlı, üretici ruhu olan, ileriye görebilen, yeniliklere açık, yabancı dil bilen, analiz yeteneği olan, bilgi birikimi olan, kaliteye önem veren, başarıya hırslı olan, risk üstlenen, lider ruhlu, rasyonel ve takım çalışmasına önem verecek bireyler olmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Girişimcilik konusunu özetleyecek olursak Türkiye çapında girişimcilik ile ilgili çalışmalara 80'lerde başlanmış bununla birlikte 90'lı yıllarda girişimci sayıları artmış yani girişimcilik hız kazanmıştır, 2000'lerde ise girişimciliği destekleyen kurum ve kuruluşların sayısı artmıştır. (Aşkın 2011: 70)

Tablo 8. Yıllara Göre Türkiye'deki Girişimcilik Verileri

	Tarım, avcılık ve ormancılık		Enerji ve Doğal Kaynaklar		İmalat ve inşaat		Hizmet Sektörü		Toplam		Toplam (%)	
	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan	Kurulan	Kapanan
1985	517	118	164	51	6.412,00	2.334,00	25.299,00	12.555,00	32.392	15.058	38	18
1986	128	109	128	60	4.903,00	2.303,00	14.857,00	9.950,00	20.016	12.422	16	18
1987	87	34	125	40	4.822,00	1.804,00	11.820,00	8.251,00	16.854	10.129	-5	-35
1988	96	68	146	60	5.201,00	2.218,00	12.308,00	11.306,00	17.751	13.652	7	-8
1989	110	80	107	61	4.005,00	2.284,00	12.295,00	12.370,00	16.517	14.795	-14	12
1990	311	103	97	33	3.709,00	1.885,00	14.782,00	11.050,00	18.899	13.071	22	9
1991	125	91	40	35	2.792,00	1.610,00	11.757,00	10.130,00	14.714	11.866	7	0
1992	78	99	40	23	3.123,00	1.933,00	10.448,00	9.814,00	13.689	11.869	-2	1

1993	75	84	34	25	3.129,00	2.059,00	10.683,00	9.637,00	13.921	11.805	22	3
1994	77	88	13	13	2.581,00	2.633,00	8.214,00	8.708,00	10.885	11.442	-110	-68
1995	132	111	52	33	5.105,00	4.277,00	17.583,00	14.834,00	22.872	19.255	28	45
1996	86	54	63	19	3.848,00	2.163,00	12.490,00	8.374,00	16.487	10.610	30	-26
1997	49	66	46	48	2.758,00	2.436,00	8.745,00	10.841,00	11.598	13.391	-56	11
1998	88	57	63	28	3.797,00	2.183,00	14.090,00	9.683,00	18.038	11.951	-26	15
1999	105	42	82	14	4.724,00	1.474,00	17.780,00	8.636,00	22.691	10.166	6	-15
2000	83	62	80	25	4.142,00	1.568,00	17.099,00	10.040,00	21.404	11.695	24	-16
2001	56	45	44	16	2.789,00	1.664,00	13.406,00	11.858,00	16.295	13.583	-28	-10
2002	74	66	66	35	6.326,00	2.042,00	14.338,00	12.851,00	20.804	14.994	-59	12
2003	143	71	95	25	8.879,00	1.925,00	23.922,00	11.208,00	33.039	13.229	-23	-30
2004	124	34	81	25	12.224,00	2.787,00	28.111,00	14.375,00	40.540	17.221	-20	-2

Kaynak: TÜİK, 2018

2000’li yıllara gelindiğinde tarım, avcılık ve ormancılık sektörlerinde var olan toplam girişimci sayısı önceki yıllara nazaran azalmış ve bu dönemde de hizmet sektöründeki toplam girişimci sayısının ekonominin içindeki payı fazlaşmıştır. Hizmet sektörünü imalat ve inşaat sektörü izlemektedir. 2000’li yıllarda işletme sayısındaki bu artışın en büyük nedeni ise girişimciliği destekleyen kurum ve kuruluşlarının sayısının artmasıdır.

Girişimciliği engelleyen veya girişimciliği destekleyen unsurların gün yüzüne çıkarılması oldukça zor bir durumdur. Bu konu hakkındaki en doğru bilgilendirme ve araştırmalar, Dünya Girişimcilik Platformu (GEM) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından yapılmaktadır. OECD’nin verilerine göre girişimcilik için 3 temel faktör bulunmaktadır, bu üç faktörü şöyle sıralamaktadır: Birincisi; altyapı koşulları, ikincisi; devlet programları ve üçüncüsü ise kültürel tutumlar ve davranışlardır. GEM’ in yaptığı araştırma doğrultusunda, girişimcilik altyapısı ve devlet altyapısı, girişimciliği belirleyen faktörler olarak belirlenmiştir. Devletlerin altyapısı konusunda şu başlıklar incelenmektedir: Devletin rolü, ekonominin dışa açıklığı, teknoloji yoğunluğu, finansal sektörün etkin olma oranı, yönetim becerisi, fiziksel altyapı, yasal kurumlar, esnek işgücü pazarı, kültürel, sosyal ve politik ortam ve ekonomik büyümedir. Bir diğer girişimciliği belirleyen faktör olan girişimci altyapısı için ise şu başlıklar incelenmektedir: Devlet programları, finans, devlet politikaları, Ar-Ge transferi, eğitim, ticari altyapı, dışa açık olan iç pazar, ticari altyapı, kültürel normlar ve fiziksel altyapıdır.

4. SONUÇ

Bu çalışmada girişimcilik kavramı üzerinde durularak Türk girişimciliğinin Osmanlı Devleti’nden itibaren gelişimi hakkında bilgiler verilmiştir. Çoğu TÜİK verileri olmak üzere Türkiye’de girişimcilik sayısal verilerle aktarılmaya çalışılmıştır. Sektörel bazda girişimcilik faaliyetleri hakkında bilgiler verilmiştir. Osmanlı’nın son döneminde nispeten sınırlı olan

ekonomik faaliyetler ve özel teşebbüs Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren dünyadaki gelişmelerin de etkisi ile ilerleme kaydetmiştir. 1929 Büyük Ekonomik buhranın etkisi tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hissedilmiştir. Bu denli büyük ve küresel bir kriz karşısında Türkiye de dünya ülkelerince alınan ekonomik tedbirlere paralel çeşitli tedbirler almıştır. O dönemde Türkiye’nin benimsemiş olduğu karma ekonomi modeli içerisinde girişimcilik faaliyetleri de görece sınırlı kalmıştır. Ancak 1950 sonrası dönem girişimciliğin de –kısmen devlet eliyle de olsa- gelişmeye ve yabancı sermayenin ülkemize girmeye başladığı dönem olmuştur. 1980 sonrası dönemde dışa açık politika izlenmesi ve 1990’ların ikinci yarısından itibaren AB ile ilişkiler ve Gümrük Birliği’nin de etkisiyle girişimcilik faaliyetleri önemini artırmıştır. 2000’li yıllardan itibaren ise özellikle bilgi ve iletişim alanındaki gelişmeler girişimciliğin dünya çapında yapısını ve ölçeğini değiştirecek imkânlar sunmuştur.

Bu bilgiler ışığında ve konunun önemine binaen genel bir değerlendirme yapılacak olursa, sonuç olarak, girişimcilik kavramının ekonomiye pozitif yöndeki etkileri düşünüldüğünde girişimciliğin, tanımı ve kapsamı zaman içerisinde gelişerek günümüzde ekonomik faaliyetlerin neredeyse merkezinde yer alacak seviyede önemli hale geldiği görülecektir. Girişimciliğin sadece üretim faktörlerinden bir tanesi olmaktan sıyrılıp ekonomik olmayan unsurlardan dahi ekonomik değer üretebilme kabiliyetine dönüştüğü günümüzde özellikle inovasyon destekli girişimcilik faaliyetlerinin artırılması son derece önemlidir. Bu nedenle girişimcilik faaliyetlerinin ve dolayısıyla girişimci sayısının artırılması gerekmektedir. Girişimcilik potansiyeli olan şahısların sahaya çıkarılması bir ülkenin ekonomik alandaki kalkınmasını hızlandıracaktır. Bunun sağlanabilmesi için özellikle ülkelerin eğitim sisteminde girişimciliğe önem verilmesi ve gençlerin bu alana teşvik edilmesi gerekmektedir. Girişimciliğin devlet eliyle de çeşitli yollardan teşvik edilmesi, ülke çapında girişimcilik ortamının gerek hukuki düzenlemelerle gerekse de bir kültür olarak doğru dizayn edilmesi, girişimciliğin önünde engel olarak bulunabilecek her türlü içsel ve dışsal negatifliklerin ortadan kaldırılması için gerekli adımların atılması ülkemizde girişimcilik faaliyetlerini nicel ve nitel olarak artıracığı gibi dünyada ticaretin ve ekonomik faaliyetlerin geldiği nokta itibariyle, Türkiye’nin dünya ekonomisi içerisinde önemli bir çark olarak daha işlevsel ve üretken hale gelmesi son derece önemli hususlardır. Yine ülkemizdeki zor ekonomik koşullar ve iş yapabilme zorluğu göz önüne alındığında insanların daha rekabetçi, girişimci, yaratıcı ve atılgan olmasının gerekliliği görülmektedir. Değindiği üzere, teknolojinin gelişmesiyle bilgi kaynaklarına ulaşımın daha hızlı olmasından yola çıkarak uluslararası ve küresel boyutta girişimciliğin özendirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akpınar, S. (2009). *Girişimciliğin temel bilgileri*. Umuttepe Yayınları.
- Aşkın, A., Nehir, S., & Vural, S. Ö. (2011). Tarihsel süreçte girişimcilik kavramı ve gelişimi.
- Balıkçı, E. (2014). Girişimciliğin farklı yüzleri: 1950 ve 1980'lerde Türkiye'de değişen işadamları davranışları.
- Bozkurt, Ç. Ö. (2011). Dünyada ve Türkiye'de girişimcilik eğitimi: Başarılı girişimciler ve öğretim üyelerinden öneriler. *Ankara: Detay Yayıncılık*.
- Bozkurt, Ö. Ç., Kalkan, A., Koyuncu, O., & Alparslan, A. M. (2012). Türkiye'de girişimciliğin gelişimi: Girişimciler üzerinde nitel bir araştırma. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year, 1(15)*, 230-247.
- Cabar, H. (2006). Türkiye'de girişimcilik kültürünün oluşmasında etkili faktörler ve Denizli örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim-Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, 2-49.
- Candan, H. (2011). Osmanlı'dan Günümüze Türk Topraklarında Girişimcilik Serüvenine Dair Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 157-174.
- Cansız, M. (2013). *Türkiye'nin yenilikçi girişimcileri: teknoloji geliştirme bölgeleri örneği*. TC Kalkınma Bakanlığı.
- Dilek, Ç. (2002). Türkiye'de Girişimcilik [Kitap]. *İstanbul: TÜSİAD Lebib Yalkın Yayınları*, 33-210.
- Ergen, M. (2014). *Girişimci kapital: silikon vadisi ve? startup? ekonomisi*. Koç Üniversitesi.
- <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=81&locale=tr> (Erişim Tarihi: 20.06.2018)
- Öktem M., Aydın, M., & Ekinci, S. (2007). Türkiye'de Girişimciliğin Geliştirilmesinde KOSGEB'in Rolü ve Önemi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Sosyoekonomi*, 5(5).
- Özdevecioğlu, M., & Karaca, M. (2015). *Girişimcilik Girişimci Kişilik Kavram Ve Uygulama*. Eğitim Yayınevi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018)