Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi

Yıl Year 2023

Cilt Volume 6

Sayı Issue 4

ISSN: 2636-8048

International Journal of Management Academy



ULUSLARARASI YÖNETIM AKADEMISI DERGISI (UYAD)
INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT ACADEMY

Cilt 6, Sayı 4, Yıl 2023
Volume 6, Issue 4, Year 2023
ISSN: 2636-8048

Sahibi / Owner
MEHMET MECEK

Baş Editör / Chief Editor
Öğr. Grv. Mehmet MECEK

Genel Editörler / General Editors
Doç. Dr. Vedat YILMAZ
Bil. Uzm. Gülsevil MECEK

İletişim / Contact:
Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi Editörlüğü
E-mail: meceklife@gmail.com
Web: http://dergipark.org.tr/tr/pub/mana
Facebook : https://www.facebook.com/groups/417028645447471
Instagram : https://www.instagram.com/yonetimakademisidergisi/

Logo Tasarım : Öğr. Grv. Mehmet Akif AĞTAŞ
Kapak Tasarımı : Tamer TAKMAZ
Dergi Dizgi ve Tasarımı : Uzm. Gülsevil MECEK

Yayıncı / Publisher
Mehmet MECEK

Baş Editör / Chief Editor
Lecturer. Mehmet MECEK

Genel Editörler / General Editors
Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ
Uzm. Gülsevil MECEK

Editör Yardımcısı / Assistant Editor
PhD Stu. Serhat DÜVENCİ

Alan Editörleri / Departmental Editors

Yönetim Bilimleri / Management Sciences : Prof. Dr. Bekir PARLAK
Yerel Yönetimler / Local Governments : Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN
Kent Politikaları / Urban Politics : Prof. Dr. Hasan YAYLI
Kentsel Alan Yönetimi / Urban Management : Prof. Dr. Yakup BULUT
Kırsal & Dağlık Alan Yönetimi / Rural & Mountainside Management : Prof. Dr. Zerrin TOPRAK KARAMAN
Kentsel Dönüşüm Pol.ve Yön. / Urban Transformation Politics and Management : Prof. Dr. A. Menaf TURAN
Siyasi Coğrafya / Political Geography : Prof. Dr. Emin ATASOY
Kamu Politikaları / Public Policies : Prof. Dr. Hamza ATEŞ
Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi / Comparative Public Administration : Prof. Dr. Sefa USTA
Güvenlik Yönetimi ve Politikaları / Security Politics and Management : Assoc. Prof. Dr. Ali Fuat GÖKÇE
Çevre Yönetimi ve Politikaları / Environmental Politics and Management : Prof. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU
Göç Yönetimi ve Politikaları / Immigration Politics and Management : Prof. Dr. Mithat Arman KARASU
Afet Yönetimi ve Politikaları / Disaster Politics and Management : Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ
Sağlık Yönetimi ve Politikaları / Health Politics and Management : Prof. Dr. Oğuz IŞIK
Turizm Yönetimi ve Politikaları / Turism Politics and Management : Prof. Dr. Akyay UYGUR
Bilgi Yönetimi ve Bilişim Polit. / Knowledge Management and Information Pol. : Prof. Dr. Mustafa KOCAOĞLU
Eğitim Yönetimi ve Politikaları / Edicational Politics and Management : Prof. Dr. Ercan YILMAZ
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi / Industial and Organizational Psychology : Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU
Yönetim Tarihi / History of Management : Prof. Dr. Mehmet SEYİTDANLIOĞLU
Yönetim Hukuku / Administrative Law : Prof. Dr. Halil KALABALIK
İdari Yargılama Hukuku / Administrative Jurisdiction Law : Asst. Prof. Dr. Selman Sacit BOZ
Kamu Mali Yönetimi / Public Financial Management : Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA
Kamu – Özel İşbirliği / Public – Private Partnership : Assoc. Prof. Dr. Yusuf UYSAL
İnsan Kaynakları Yönetimi / Human Resources : Prof. Dr. Doğan Nadi LEBLEBİCİ
Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi / Organizational Behavior And Administration Psychology : Prof. Dr. Ferit İZCİ
Örgütsel Psikanaliz / Organisational Psychoanalysis : Assoc. Prof. Dr. Özge KOCAKULA
İşletme Yönetimi / Business Management : Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ
Siyaset Pazarlama / Political Marketing : Asst. Prof. Dr. Kürşad ÖZKAYNAR
Siyaset Bilimi / Political Science : Doç. Dr. Abdullah AYDIN
Siyasal Katılım ve Demokrasi / Political Participation and Democracy : Prof. Dr. Abdullah ÇELİK
Yerel Siyaset / Local Politics : Assoc. Prof. Dr. Aziz BELLİ
Avrupa Birliği / European Union : Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ
Sosyal Hizmetler / Social Services : Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY
Yönetişim ve Sosyal Politika / Governance And Social Policy : Assoc. Prof. Dr. Yıldız ATMACA
İktisat / Economy : Prof. Dr. Selçuk BALI
İşgücü Piyasası ve İşsizlik / Labor Market and Unemployment : Asst. Prof. Dr. Akif ABDULLAH
Siyasi Partiler ve Seçim Hukuku / Political Parties and Electoral Law : Assoc. Prof. Dr. Fatih GÜLER

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Öğr. Grv. Mehmet MECEK	:	Yayın Kurulu Başkanı / Genel Koordinatör
Lect. Mehmet MECEK	:	Head of the Editorial Board / General Coordinator
Doç. Dr. Vedat YILMAZ	:	ÜYE / Süreç Yönetimi ve Kurumsal Yönetim Sorumlusu
Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ	:	Member / Process Management and Corporate Governance Officer
Bilim Uzm. Gülsevil MECEK	:	ÜYE / Yayın Editörü
Scientist Gülsevil MECEK	:	Member / Publication Editor
Arş. Gör. Aras OKUYUCU	:	ÜYE / İngilizce Dil Editörü
Research Asst. Aras OKUYUCU	:	Member / English Language Editor
Doç. Dr. Özge KOCAKULA	:	ÜYE / İngilizce Dil Editörü
Assoc. Prof. Dr. Özge KOCAKULA	:	Member / English Language Editor
Dr. Öğr. Grv. Kürşad ÖZKAYNAR	:	ÜYE / Tanıtım Sorumlusu
Asst. Prof. Dr. Kürşad ÖZKAYNAR	:	Member / Publicity Officer
Doktorant. Serhat DÜVENCİ	:	ÜYE / Son Okuma ve Kontrol Sorumlusu
PhD Student. Serhat DÜVENCİ	:	Member / Proofreading and Control Officer
Bilim Uzm. Fatma AKAR DUMAN	:	ÜYE / İndeks Başvuru ve Değerlendirme Sorumlusu
Scientist Fatma AKAR DUMAN	:	Member / Index Application and Evaluation Officer
Bilim Uzm. Suna ÜNALAN	:	ÜYE / Ön Dizgi ve Kontrol Sorumlusu
Scientist. Suna ÜNALAN	:	Member / Pre-Typesetting and Control Officer
Öğr. Grv. Hilmiye KISA	:	ÜYE / Süreç Yönetimi Sorumlusu
Lect. Hilmiye KISA	:	Member / Process Management Officer
Umut ASLAN	:	ÜYE / Sosyal Medya Sorumlusu
Umut ASLAN	:	Member / Social Media Officer

Prof. Dr. Bekir PARLAK	:	ÜYE / TÜRKİYE (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Emin ATASOY	:	ÜYE / TÜRKİYE (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Eric James STRAUSS	:	ÜYE / ABD (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Svetlana TSOHLA	:	ÜYE / RUSYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Eva SCHMITT-RODERMUND	:	ÜYE / ALMANYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Igor JELEN	:	ÜYE / İTALYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Jan A. WENDT	:	ÜYE / POLONYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Snezana M. SERBULA	:	ÜYE / SIRBİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Mohamed BELKHIRA	:	ÜYE / CEZAYİR (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Doç. Dr. Neringa SLAVINSKAITE	:	ÜYE / LİTVANYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Doç. Dr. Murtaza HASANOĞLU	:	ÜYE / AZERBAYCAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Zharas G. BERDENOV	:	ÜYE / KAZAKİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Yrd. Doç. Dr. Azamat MAKSÜDÜNOV	:	ÜYE / KIRGIZİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Assist. Prof. Dr. Bobir TURSUNOV	:	ÜYE / ÖZBEKİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Maria Victoria Ortega ESPALDON	:	ÜYE / FİLİPİNLER (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Doç. Dr. Elena GALAY	:	ÜYE / BELARUS (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Liudmyla RADOVETSKA	:	ÜYE / UKRAYNA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Zouhour EL-ABIAD	:	ÜYE / LÜBNAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Assist. Prof. Dr. Ali Kasta MUKENDI	:	ÜYE / D.KONGO (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. S. E. L. LINDRIANASARI	:	ÜYE / ENDONEZYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Doç. Dr. Muhammad Ali TARAR	:	ÜYE / PAKİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Suranga SILVA	:	ÜYE / SRİ LANKA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)
Prof. Dr. Sevdie ALSHIQI	:	ÜYE / KOSOVA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Prof. Dr. A. Menaf TURAN	:	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	:	Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Adnan GERÇEK	:	Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY	:	Karabük Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Andrzej RYKALA	:	Lodz University (POLONYA)
Prof. Dr. Ayşe ÖZCAN BUCKLEY	:	Giresun Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bayram COŞKUN	:	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bekir PARLAK	:	Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bouaicha BOUGHOUFALA	:	Ammar Selici University (CEZAYİR)
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	:	Atılım Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Doğan Nadi LEBLEBİCİ	:	Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Elena GALAY	:	Belarusian State University (BELARUS)
Prof. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU	:	Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Emin ATASOY	:	Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Ercan YILMAZ	:	Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Eric James STRAUSS	:	Michigan State University (ABD)
Prof. Dr. Eva SCHMITT-RODERMUND	:	Potsdam University of Applied Sciences (ALMANYA)
Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ	:	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Ferit İZCİ	:	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Halil KALABALIK	:	Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hamza AL	:	İstanbul Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hamza ATEŞ	:	İstanbul Medeniyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hasan YAYLI	:	Kırıkkale Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ	:	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hüseyin GÜL	:	Süleyman Demirel Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Igor JELEN	:	Trieste University (İTALYA)
Prof. Dr. Jan A. WENDT	:	Gdansky University (POLONYA)
Prof. Dr. Kemal GÖRMEZ	:	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Kemal ÖKTEM	:	Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI	:	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	:	Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mehmet SEYİTDANLIOĞLU	:	Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mesut DOĞAN	:	İstanbul Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mete YILDIZ	:	Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mithat Arman KARASU	:	Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mohamed BELKHIRA	:	Hassiba Benbouali University (CEZAYİR)
Prof. Dr. Mustafa KOCAOĞLU	:	Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK	:	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Oğuz IŞIK	:	Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA	:	Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)

Prof. Dr. S. E. L. LINDRIANASARI : University of Lampung (ENDONEZYA)
Prof. Dr. Sefa USTA : Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU : Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Selçuk BALI : Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Semih Mustafa ÖNEN : İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Suranga SILVA : University of Colombo (SRİ LANKA)
Prof. Dr. Svetlana TSOHLA : V.I. Vernadsky Federal University of Crimea (RUSYA)
Prof. Dr. Tomasz MICHALSKI : Gdansky University (POLONYA)
Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN : Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Valentina KHRAPKINA : National University of Kyiv (UKRAYNA))
Prof. Dr. Veysel EREN : Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Yakup BULUT : Gaziantep Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Zerrin TOPRAK KARAMAN : Dokuz Eylül Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Zharas Galimzhanovich BERDENOV : Eurasian National University (KAZAKİSTAN)
Prof. Dr. Zouhour EL-ABIAD : Lebanese University (LEBANON)
Doç. Dr. Abdullah AYDIN : Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Abdullah TAŞTEKİN : Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Adam SZYMANSKI : WarszawaUniversity (POLONYA)
Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE : Gaziantep Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Andrey VERSHITSKY : V.I. Vernadsky Federal University of Crimea (RUSYA)
Doç. Dr. Aytekin ZEYNALOVA : Bakü Devlet Üniversitesi (AZERBAYCAN)
Doç. Dr. Aziz BELLİ : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Berat AKINCI : Adana Alparslan Türkeş Bil. ve Tek. Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Dinmukhamed KELESBAYEV : Hoca Ahmet Yesevi Üniversitesi (KAZAKİSTAN)
Doç. Dr. Fatih GÜLER : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ganizhamal Imankyzy KUSHENOVA : Eurasian National University (KAZAKİSTAN)
Doç. Dr. Hayriye ŞENGÜN : Bayburt Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Irına PAVLENKO : V.I. Vernadsky Federal University of Crimea (RUSYA)
Doç. Dr. Liudmyla RADOVETSKA : National Academy of Security Service of Ukraine (UKRAYNA)
Doç. Dr. Muhammad Ali TARAR : Ghazi University (PAKİSTAN)
Doç. Dr. Murtaza HASANOĞLU : Azerbaycan Devlet İdarecilik Akademisi (AZERBAYCAN)
Doç. Dr. Özge KOCAKULA : Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL : Kayseri Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sezai ÖZTOP : İstanbul Medeniyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Tuğba YOLCU : Tarsus Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Vedat YILMAZ : Malatya Turgut Özal Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Yıldız ATMACA : Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Akif ABDULLAH : Afyon Kocatepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Ali Kasta MUKENDI : Lubumbashi Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (D.KONGO)
Dr. Öğr. Üyesi. Azamat MAKSÜDÜNOV : Kırgız Türk Manas Üniversitesi (KIRGIZİSTAN)
Dr. Öğr. Üyesi. Bobir TURSUNOV : Taşkent Devlet Üniversitesi (ÖZBEKİSTAN)
Dr. Öğr. Üyesi. Kürşad ÖZKAYNAR : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (TÜRKİYE)

Dr. Öğr. Üyesi. Selman Sacit BOZ : Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Sevdie ALSHIQI : University of Prishtina (KOSOVA)
Dr. Öğr. Üyesi. Sevil NAJİMUDİNOVA : Kırgız Türk Manas Üniversitesi (KIRGIZİSTAN)
Dr. Antonina VATRAL : National Academy of Security Service of Ukraine (UKRAYNA)
Dr. Anwar SEKIOU : Belhadj Bouchaib University (CEZAYİR)

SAYI HAKEM KURULU / REWIEVER BOARD

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK : Harran Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet DİKEN : Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Aslı ÖZDEMİR : Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ : Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir PARLAK : Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Belgin AYDINTAN : Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL : Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Esin CAN : Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Hatice ULUSOY : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Himmet KARADAL : Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ : Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ : Şırnak Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail SEVİNÇ : Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Kerim ÖZCAN : Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ÜNLÜ : Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa KOCAOĞLU : Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa LAMBA : Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Mücahit ÇELİK : Adıyaman Üniversitesi
Prof. Dr. Necla Öykü İYİGÜN : İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT : Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Recep YÜCEL : Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Sahure Gonca TELLİ YAMAMOTO: Doğuş Üniversitesi
Prof. Dr. Selahaddin BAKAN : İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Sezen BOZYİĞİT : Tarsus Üniversitesi
Prof. Dr. Süreyya KARSU : Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Ünsal BEKDEMİR : Giresun Üniversitesi
Doç. Dr. Abdullah AYDIN : Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Doç. Dr. Abdullah TAŞTEKİN : Harran Üniversitesi
Doç. Dr. Abdulsemet YAMAN : Munzur Üniversitesi
Doç. Dr. Ahsen SAÇLI : Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Berat AKINCI : Ankara Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Doç. Dr. Beyza ERER : Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Demet DÖNMEZ : Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

Doç. Dr. Emine ÇELİKSOY	:	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Doç. Dr. Emine Nihan CİCİ KARABOĞA	:	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Ezgi SEÇKİNER BİNGÖL	:	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih GÜLER	:	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. İpek ÖZENİR	:	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım KILINÇ	:	Batman Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ÖZÇALICI	:	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ŞAHİN	:	Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Murat AK	:	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK	:	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Nazlı NALCI ARIBAŞ	:	İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. Oya ERU	:	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Özge KOCAKULA	:	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Said Alpagut ŞENEL	:	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Samet AYDIN	:	Maltepe Üniversitesi
Doç. Dr. Serdar ÇAKAN	:	Bolu Abant Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL	:	Kayseri Üniversitesi
Doç. Dr. Tuğba KILIÇER	:	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin MAMUR IŞIKÇI	:	Giresun Üniversitesi
Doç. Dr. Zeynep KÖSE	:	Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Ahmet ERKASAP	:	İstanbul Gedik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Sezer AYAZ	:	İstanbul Aydın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi. Yunus YILAN	:	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Gör. Abdullah TURAN	:	Aksaray Üniversitesi

DİZİNLER – VERİ TABANLARI / INDEXES - DATABASES

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi (UYAD) *35* adet ulusal ve uluslararası dizin / veri tabanı tarafından indekslenmektedir. Tarandığımız dizinler / veri tabanları:

Journal of International Management Academy (JIMA) is indexed by 35 national and international indexes / databases. Indexes / databases which we scanned:

Erih Plus	https://kanalregister.hkdir.no/publiseringskanaler/erihplus/periodical/info.action?id=499424
EBSCO	https://www.ebsco.com/m/ee/Marketing/titleLists/e5h-coverage.htm
Index Copernicus	https://journals.indexcopernicus.com/search/details?id=50272
ROAD	http://road.issn.org/issn/2636-8048-yonetim-akademisi#.WzHxY6czbIU
idealonline	http://idealonline.com.tr/IdealOnline/lookAtPublications/journalDetail.xhtml?uId=557
Eurasian Scientific Journal Index	http://esjindex.org/search.php?id=2681
ResearchBib	https://journalseeker.researchbib.com/view/issn/2636-8048
Rootindexing	https://rootindexing.com/journal/uluslararas-y-netim-akademisi-dergisi-international-journal-of-management-academy--2/
COSMOS IF	http://www.cosmosimpactfactor.com/page/journals_details/6291.html
OpenAIRE	https://explore.openaire.eu/search/find?f0=q&fv0=y%25C3%25B6netim%2520akademisi%2520dergisi&type=publications&active=result
Bielefeld Academic Search Engine (BASE)	https://www.base-search.net/Search/Results?type=all&lookfor=%22uluslararas%C4%B1+y%C3%B6netim+akademisi+dergisi%22&ling=0&oaboost=1&name=&thes=&refid=dcresen&newsearch=1
Jurix	https://jurix.com.tr/dergi/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi
Sindex	http://www.sindexs.org/JournalList.aspx?ID=5095
CiteFactor	https://www.citefactor.org/journal/index/22771#.Y8Xd0nZBzIV
Google Scholar	https://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=%22uluslararas%C4%B1+y%C3%B6netim+akademisi+dergisi%22&btnG=
Kaynakça.info	http://kaynakca.hacettepe.edu.tr/uye/37868286/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi
OJOP	https://www.ojop.org/wp-content/uploads/2023/09/IND-55-Uluslararasi-Yonetim-Akademisi-Dergisi.pdf
Türkiye Turizm Dizini	http://www.turizmdizini.com/p/uluslararasi-yonetim-bilim.html
Asos Indeks	https://asosindex.com.tr/index.jsp?modul=journal-page&journal-id=1156
DRJI - Directory of Research Journals Indexing	http://olddrji.lbp.world/IndexingCertificate.aspx?jid=9280
EuroPub	https://europub.co.uk/journals/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi-J-18653
Exaly Impact	https://exaly.com/journal/94754/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi/
Semantic Scholar	https://www.semanticscholar.org/search?q=uluslararas%C4%B1%20y%C3%B6netim%20akademisi%20dergisi&sort=relevance
Türk Eğitim İndeksi	http://www.turkegitimindeksi.com/Search.aspx?where=journal&field=all&text=y%c3%b6netim%20akademisi
Crossref	https://search.crossref.org/?q=2636-8048&from_ui=yes
Academindex	https://www.academindex.com/journals/3651
FatCat	https://fatcat.wiki/container/fcwst5tclvebxpbnq6qkhpczne
Acar Index	https://www.acarindex.com/journals/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi-1355#
Wizdom.ai	https://www.wizdom.ai/journal/uluslararasi_yonetim_akademisi_dergisi/2636-8048
Kezana	https://tr.kezana.net/Search/Result?q=&sf_21_0_3=International+Journal+of+Management+Academy&opsf_21_0=1
ScienceGate	https://www.sciencegate.app/source/1831679549
ResearchGate	https://www.researchgate.net/journal/Uluslararasi-Yoenetim-Akademisi-Dergisi-2636-8048
Scilit	https://www.scilit.net/wcg/container_group/98244
WorldCat	https://www.worldcat.org/search?q=%22y%C3%B6netim+akademisi%22
General Impact Factor	http://generalif.com/jdetails.php?jname=Uluslararas%C4%B1%20Y%C3%B6netim%20Akademisi%20Dergisi

ULUSLARARASI YÖNETİM AKADEMİSİ DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT ACADEMY

Yıl / Year: 2023 - Cilt / Volume: 6 - Sayı / Issue: 4

ISSN: 2636-8048

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, başta kamu yönetimi ve işletme yönetimi olmak üzere "yönetim" ile ilgili teorik ve uygulamalı bilimsel/özgün makaleleri kabul etmektedir. Yönetim Akademisi, yönetim ile ilgili hazırlanan ulusal ve uluslararası düzeydeki akademik çalışmaları yayınlayan hakemli bir dergidir. Dergi ile multidisipliner bir çalışma alanı tesis edilerek literatüre ve uygulamaya katkı sağlanılması hedeflenmektedir. Editörler tarafından yapılan ön değerlendirmeyi geçen çalışmalar, kör hakem sistemine göre seçilen en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Türkçe ve İngilizce dillerinde 2023 yılı itibariyle yılda dört sayı (Mart - Haziran - Eylül - Aralık) olarak yayınlanmaktadır. Dergi, 2018-2022 yıllarında yılda üç sayı olarak yayınlanmıştır. Makalelerin ortalama değerlendirme süresi 2 aydır. Makalelerin başvuru aşamasından yayın aşamasına kadar olan tüm süreçleri "*DergiPark*" sistemi üzerinden gerçekleştirilmektedir. Yazarlardan çalışmalarının yayınlanması için herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Ayrıca yazarlara ve hakemlere de bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Dergimize gönderilen makalelerin daha önce hiçbir fiziksel ve elektronik ortamda yayınlanmamış olması gerekmektedir. Aynı anda birden fazla dergiye gönderilen bir yayının tespit edilmesi halinde ilgili yazara/yazarlara ait tüm makale değerlendirmeleri iptal edilerek süreç sonlandırılacaktır. Bu nedenle başka bir bilimsel/aktüel dergiye gönderilen ve sonuçlandırılmayan çalışmaların sisteme yüklenmemesi önemle rica edilir. Yazarların ortaya koymuş oldukları veri, bilgi, belge, ifade ve değerlendirmeler kendi sorumluluklarındadır. Bu nedenle ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan dolayı yayın, hakem, bilim ve değerlendirme kurulu ile diğer çalışanlarımızın sorumlu tutulamaz. Her yazarın makalelerini sisteme yüklemekle birlikte tüm bilimsel, hukuki ve etik kuralları bildiğini ve bu kurallara uygun bir şekilde yayınını oluşturduğunu beyan ve taahhüt ettiği kabul edilmektedir. Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir, yayınlayan kurulu ve dergiyi bağlamaz. Dergimizde araştırma makalelerine yer verilmektedir.

INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT ACADEMY accepts the theoretical and practical scientific/original articles on "management", especially on public administration and business administration. It is aimed to contribute to the literature and practice by establishing a multidisciplinary workspace with the journal. The works having passed the preliminary consideration done by the editors is evaluated by at least two referees who are selected according to the blind referee system. It is published in Turkish and English languages four times a year (March - June - September - December) as of 2023. The journal was published three times a year in 2018-2022. The average evaluation period of the articles is 2 months. All the processes from the application process to the publication process are carried out through the DergiPark system. The writers don't charge a fee for publication of their works. There is also no payment for authors and referees. The articles submitted to our journal are supposed not to have been published in any physical or electronic environment before. In the event that it is identified that a publication has been sent to more than one journal at the same time, all article evaluations of the relevant author/authors will be cancelled, and the process will be terminated. For this reason, it is strongly recommended that the works, which have been sent to any other scientific/actual journal and not been completed, should not be loaded into the system. The data, information, documents, statements, and evaluations that authors present are at their own responsibility. The publication, referee, science and evaluation committee and other employees can not be held responsible for any inconvenience this may cause. It is accepted that along with the loading their articles to the system, all the authors know all legal and ethical rules and declares and undertakes that they have generated their publications in accordance with these rules. Any views expressed in this publication are the views of the authors and are not the views of International Journal Of Management Academy. Our journal includes research articles.

YAYIN ETİĞİ / PUBLICATION ETHİCS :

Yayın Etiği

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nin yayın süreçleri, bilginin bilimsel yöntemle yansız biçimde üretilmesi, geliştirilmesi ve paylaşılmasına dayanır. Hakemli makaleler, bilimsel yöntemin uygulanmasını, yansızlığı sağlayan çalışmalardır. Bilimsel üretimin gerçekleştirilmesinde yayın sürecinin tüm bileşenlerinin; yayıncı, editörler, yazarlar, hakemler ve okuyucuların etik ilkelere uymaları gerekir. Bu kapsamda Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nin yayın etiği ile açık erişim politikası da, Yayın Etiği Komitesi'nin (Committee on Publication Ethics, COPE) açık erişimde yayınladığı kılavuzlar ve politikalar doğrultusunda (Örneğin "Yayın Etiği Komitesi (COPE) Davranış Kuralları ve Dergi Editörleri İçin En İyi Uygulama Kılavuzları; "Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors" ve "COPE Best Practice Guidelines for Journal Editors") yayın sürecinin tüm bileşenlerinin etik ilkelere uymasını gerektirmektedir. Makalelerde kullanılan verilerin manipüle edilmesi, çarpıtılması ve uydurma verilerin kullanılması gibi durumlar tespit edilirse, makale yazarının çalıştığı kuruma bu durum resmi yollardan bildirilecek ve makale red edilecektir. Dergimiz, editörya ve/veya hakemler tarafından verilen dönütlere göre yazarlardan analiz sonuçlarına ilişkin çıktı dosyalarını isteme hakkına sahiptir.

Creative Commons

Creative Commons lisansı, telif hakkı bulunan bir eserin veya çalışmanın ücretsiz olarak dağıtılmasını sağlayan bir çeşit kamu telif hakkı lisansıdır. Bir yazar oluşturduğu eserin kullanılması için paylaşmak veya üzerinde değişiklikler yapma hakkını vermek istediğinde CC lisansını kullanır. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nde, yayımlanan tüm eserler **Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı** ile lisanslanmaktadır. Bu lisans, diğer yazarların, ticari olmayan amaçla ve eserinize atıfta bulunmak şartıyla, eserinizi kendi eserlerinde kullanmasına izin verir. Açık erişim, disiplinler arası gelişimi pekiştiren ve farklı disiplinler arasında işbirliğini teşvik eden bir yaklaşımdır. Bu nedenle Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi makalelerine daha fazla erişim ve daha şeffaf bir inceleme süreci sunarak kendi alanına katkıda bulunmaktadır. Bilimsel bir çalışma ortaya koyan tüm paydaşların (yazar, editör, hakem, yayıncı ve okuyucu), bilimin doğru bir şekilde ilerlemesine katkı sağlaması hedeflenir. Bu hedef gereğince hazırlanan bilimsel çalışmalarda bilimsel etik ilkelere uygunluk önemlidir. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, nitelikli bilimsel makaleleri yayımlamak amacıyla aşağıda belirtilen etik ilkeler ve kurallara bağlı olarak yayınlanan hakemli bir dergidir. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne gönderilen makaleler çift taraflı kör hakemlik süreciyle değerlendirilmekte ve ücretsiz erişimle elektronik olarak yayımlanmaktadır. Aşağıda yazarların, dergi editörünün, hakemlerin ve yayıncının etik sorumlulukları, rolleri ve görevleri yer almaktadır. Aşağıda yer alan etik ilkeler ve kurallar Yayın Etiği Komitesi'nin (Committe on Publication Ethics - COPE (https://publicationethics.org/) yönergesine göre hazırlanmıştır.

Yayıncının Etik Sorumlukları

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, Mehmet MECEK tarafından yayımlanmaktadır. Mehmet MECEK, bir gerçek kişidir. Yayıncının etik sorumlulukları aşağıdaki gibidir;

- Yayıncı, Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nde makale yayımlama sürecinde karar merciinin ve hakemlik sürecinin editörün sorumluluğu olduğunu kabul eder.
- Yayıncı, derginin web sayfasında derginin açık, elektronik ve ücretsiz erişimini sağlar.

Yazarların Etik Sorumlulukları

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne gönderilen makalelerin özgün çalışmalar olması gerekmektedir. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne makale başvurusu yapan yazar(lar)ın etik sorumlulukları;

- Yazar(lar), başka yerde yayımladıkları ya da yayımlanmak üzere gönderdikleri bir makalesini, aynı anda birden fazla makalesini Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne göndermemelidir.
- Yazar(lar), Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne özgün makale göndermelidir.
- Yazar(lar), makale yazımı sırasında yararlandıkları kaynaklara etik ilkeler doğrultusunda doğru biçimde yollama (atıf) yapmalıdır.
- Makaleye katkı sağlamayan kişilerin adı, yazar olarak yazılmamalı, yayımlanmak üzere başvurusu yapılan bir makalenin yazar sırasını değiştirme, yazar çıkartma, yazar ekleme önerilmemelidir.
- Yayınlanma başvurusu yapılan makaleyle ilgili çıkar çatışması-çıkar birliği olan kişileri editörlere bildirmelidir.
- Değerlendirme sürecinde yazar(lar)dan makalelerine ilişkin bilgi ya da ham veri istenmesi durumunda beklenen bilgileri Editörlere sunmalıdırlar.
- Yazar(lar), makalelerinde kullandıkları verilerin kullanım haklarına, araştırma-çözümlemelerle ilgili izinlerin ya da üzerinde araştırma yaptıkları katılımcıların onayının alındığını belgelemelidirler.
- Yazar(lar), değerlendirme ve erken görünüm aşamasındaki ya da elektronik ortamda yayımlanmış makalesiyle ilgili hatayı fark ettiklerinde bilgi vermek, düzeltmek ya da geri çekmek için editörle iletişime geçmesi gerekir.
- Yazar(lar), etik kurul kararı gerektiren deney, anket, ölçek, görüşme, gözlem, odak grup çalışması gibi nicel ya da nitel yöntemlerle veri toplamayı gerektiren araştırmalar için etik kurul onayı aldığını; etik kurul adı, karar tarihi ve sayısı aday makalenin ilk-son sayfasında ve yöntem bölümünde belirtmeli, etik kurul kararını gösteren belgeyi makalenin başvurusuyla

birlikte sisteme yüklemelidir. Ayrıca olgu sunumlarında aydınlatılmış olur/onam formunun alındığına ilişkin bilgiye makalede yer vermelidir.

- Yazar(lar), veri toplama sürecinde etik ilkelere özen gösterdiklerinin kanıtlarını (*başkalarının ölçek, anket, fotoğraf gibi belgelerinin kullanılması için kendilerinden izin alınması gibi*) makale içinde sunmalıdır. Makalelerde araştırma ve yayın etiği ile fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine uyulduğu belirtilmelidir. Araştırma insan ve hayvan denekler üzerinde gerçekleştirilmiş ise araştırmanın uluslararası bildiriler, kılavuzlar vb uygun gerçekleştirildiği bildirilmelidir.
- Yazar(lar)dan derleme makaleler için etik kurul onayı istenmez. Bununla birlikte etik kurul kararı gerektirmeyen makalelerde de, etik kurul kararının gerekmediği, makalenin ilk-son sayfasında ve yöntem bölümünde belirtilmelidir.
- Makalelerde yararlanılan tüm kaynaklar (*yazarlar, çevrimiçi sayfalar, kişisel görüşmeler vb.*) için doğru ve uygun bir şekilde kaynak gösterilmelidir.
- Dergiye gönderilen makalelerin başka bir dergiye gönderilmediği belirtilmeli ve Telif Hakkı Devir Formu (https://dergipark.org.tr/tr/pub/mana/page/11241) doldurulmalıdır.
- Makaleye fikren katkıda bulunmayan kişiler yazar olarak belirtilmemelidir.
- Gönderilen makaleye ilişkin çıkar çatışmaları belirtilmeli ve nedeni açıklanmalıdır.
- Yazarların, hakem sürecindeyken çalışmalarına ilişkin ham verileri editörler kuruluna iletmesi istenebilir, bu durumda yazarların ham verilerini editörler kuruluyla paylaşmaları beklenmektedir. Yazarlar, yayımlanan bir makaleye ilişkin verileri 5 yıl süreyle saklamakla yükümlüdürler.
- Yazarlar çalışmalarında bir hata tespit ettiklerinde editörü ve editörler kurulunu bilgilendirmeli, düzeltme ya da geri çekme süreci için işbirliği kurmalıdırlar.

Hakemlerin Etik Sorumlulukları

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne gönderilen tüm makaleler çift taraflı kör hakemlik süreci ile değerlendirilmektedir. Çift taraflı kör hakemlik, yansız, nesnel ve bağımsız bir değerlendirme sürecinin sağlanabilmesi için yazarların hakemlerden, hakemlerin de yazarlardan gizli tutulması anlamına gelmektedir. Hakemlere makaleler değerlendirilmek üzere dergi yönetim sisteminden iletilmektedir. Hakemlerin, makalenin yayımlanabilir olup olmadığına ilişkin kararları ve bu kararlarına ilişkin gerekçelerini içeren bir form doldurmaları gerekmektedir. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nin hakemlerinin etik sorumlulukları ve rolleri aşağıda belirtildiği gibidir;

- Hakemlerin yalnızca uzmanlık alanlarına ilişkin makalelere hakemlik yapmaları gerekmektedir.
- Hakemlerden çıkar çatışmaları bulunmayan makalelere hakemlik yapmayı kabul etmeleri beklenmektedir. Hakemler herhangi bir çıkar çatışması fark ettiklerinde editörü bilgilendirmeli ve ilgili makalenin hakemliğini yapmayı reddetmelidirler.
- Hakemler makaleleri yansız ve nesnel olarak değerlendirmelidirler.
- Hakemlerin değerlendirdikleri makalelere ilişkin Hakem Değerlendirme Formu'nu doldurmaları gerekmekte, çift taraflı kör hakemlik sürecine zarar vermemek için formlarda isimlerini belirtmemeleri beklenmektedir. Hakemlerin değerlendirdikleri makalenin yayımlanabilir olup olmadığına ilişkin kararları ile kararlarına ilişkin gerekçelerini de bu formda belirtmeleri gerekmektedir.
- Hakemlerin önerilerinde kullandıkları üslubun kibar, saygılı ve bilimsel olması gerekmektedir. Hakemler saldırgan, saygısız ve öznel kişisel yorumlardan kaçınmalıdırlar. Hakemlerin bu tür bilimsel olmayan yorumlarda bulundukları tespit edildiğinde yorumlarını yeniden gözden geçirmeleri ve düzeltmeleri için editör ya da editörler kurulu tarafından kendileriyle iletişime geçilebilmektedir.
- Hakemlerin kendilerine verilen süre içerisinde değerlendirmelerini tamamlamaları gerekmekte ve burada belirtilen etik sorumluluklara uymaları beklenmektedir.
- Hakemler, değerlendirmeyi yansızlık ve gizlilik içinde yapmalıdır. Bu ilke gereğince inceledikleri makaleleri değerlendirme sürecinden sonra yok etmeli, ancak yayınlandıktan sonra kullanmalıdırlar. Uyruk, cinsiyet, dinsel inanç, siyasal inanç ve ticari kaygılar, değerlendirmenin yansızlığını bozmamalıdır.
- Hakemler değerlendirmesini kabul ettikleri makaleyi süresi içinde değerlendirmelidirler.

Editör ve Alan Editörlerinin Etik Sorumlulukları

Editörün Yayın Etiği Komitesi'nin (Committe on PublicationEthics – COPE - https://publicationethics.org/) yayınlamış olduğu "*COPE Dergi Editörleri için Etik Davranışlar ve En İyi Uygulamalar Kılavuzu*" (Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors – COPE - https://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors_Mar11.pdf) ve "*COPE Dergi Editörleri için En İyi Uygulamalar Kılavuzu*"nda (COPE Best Practice Guidelines for Journal Editors - https://publicationethics.org/files/u2/Best_Practice.pdf) yer alan ve aşağıda listelenen etik sorumluluklara uyması gerekmektedir. Editör dergide basılan tüm makalelerden sorumludur. Editörün etik görevleri ve sorumlulukları aşağıdaki gibidir;

- Editörler, hakemlerin, yazar(lar)ın, araştırmacı, uygulayıcı ve okuyucuların bilgi gereksinimlerini karşılamaya gerektiğinde dönüt vermeye, yayın sürecinde düzeltme, açıklama gerektiren konularda açıklık ilkelerine göre davranmaya çaba gösterirler.
- Editörler, makalelerin yayımlanmasına karar verirken, makalelerin özgün olmasına, bilimsel alanyazına, okuyucu, araştırmacı ve uygulayıcılara katkı sağlamasına özen gösterirler.

- Editörler, makalelerle ilgili olumlu ya da olumsuz karar verirken, makalelerin özgün değeri, alana katkısı, araştırma yönteminin geçerli ve güvenirliği, anlatımın açıklığı ile derginin amaç ve kapsamını göz önünde tutarlar.
- Editörler, başvurusu yapılan makalelerin önemli sorunu olmadığı sürece ön değerlendirme aşamasına alır, olumlu hakem önerilerini göz önünde bulundurur, ciddi sorun olmadıkça önceki editör(ler)ce verilen kararları değiştirmezler.
- Editörler, derginin yayın politikaları arasında bulunan kör hakemlik ve değerlendirme süreci politikalarını uygular, hakemlerin kimlik bilgilerini gizli tutar, her makalenin yansız ve süresi içinde değerlendirilmesini sağlarlar.
- Editörler, makaleleri alan editörleri ve hakemlerin uzmanlık alanlarını dikkate alarak gönderir, değerlendirmelerin yansız ve bağımsız yapılmasını desteklerler.
- Editörler, makalenin yansız değerlendirilmesi için editörler, hakemler ve yazar(lar) arasındaki çıkar çatışması-çıkar birliği olup olmamasını göz önüne alırlar.
- Editörler, hakem havuzunun geniş bir yelpazeden oluşması ve sürekli güncellenmesi için arayış içinde olurlar.
- Editörler, akademik görgü kurallarına uymayan ve bilimsel olmayan değerlendirmeleri engellerler.
- Editörler, dergi yayın süreçlerini yayın politikaları ve kılavuzlara uygun işletilmesini sağlar, süreçte görev alanları yayın politikaları konusundaki gelişmelerden bilgilendirir, gerektiğinde eğitim programı hazırlarlar.
- Editörler, yayın sürecinde görev alanlar herkesle etkili bir iletişim içinde olur, belirli aralıklarla toplantılar düzenlerler.
- Editörler, değerlendirilen makalelerdeki kişisel verilerin korunmasını sağlarlar; yazar, hakem ve okuyucuların bireysel verilerini korurlar.
- Editörler; makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasına özen gösterirler, makalenin katılımcılarının açık onayının belgelendirilmesini önemserler, makalenin katılımcılarına ilişkin etik kurul onayı, deneysel araştırmalarda izinleri olmadığında makaleyi reddederler.
- Editörler; görevi kötüye kullanmaya karşı önlem alırlar. Görevi kötüye kullanmaya yönelik yakınmalar olduğunda, nesnel bir soruşturma yaparak, konuyla ilgili bulguları paylaşır.
- Editörler, makalelerdeki hata, tutarsızlık ya da yanlış yönlendirmelerin düzeltilmesini sağlarlar.
- Editörler, yayınlanan makalelerin fikri mülkiyet hakkını korur, ihlal olması durumunda derginin ve yazar(lar)ın haklarını savunurlar. Ayrıca yayımlanan makalelerin içeriğinin başka yayınların fikri mülkiyet haklarını ihlal etmemesi konusunda gerekli önlemleri alırlar; özgünlük-benzerlik denetimini yaparlar.
- Editörler, Dergide yayımlanan makalelere yönelik tutarlı eleştirileri dikkate alırlar, eleştirilen makalelerin yazar(lar)ına yanıt hakkı tanırlar.
- Editörler olumsuz sonuçları içeren çalışmaları da göz önünde bulundururlar.
- Editörler, Dergiye iletilen yakınmaları inceler ve gerekli açıklamaları yaparlar.

İntihal ve Etik Dışı Davranışlar

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne gönderilen tüm makaleler basılmadan önce Turnitin (https://www.turnitin.com/) yazılım programı ile taranmaktadır. Benzerlik oranı %25 ve altında olan makaleler yayına kabul edilir. Bu oranı aşan makaleler ayrıntılı olarak incelenir ve gerekli görülürse gözden geçirilmesi ya da düzeltilmesi için yazarlara geri gönderilir veya tespit edilmesi durumunda intihal ya da etik dışı davranışlar nedeniyle yayımlanması reddedilir. Aşağıda etik dışı bazı davranışlar listelenmiştir;

- Çalışmaya fikren katkıda bulunmayan kişilerin yazar olarak belirtilmesi.
- Çalışmaya fikren katkıda bulunan kişilerin yazar olarak belirtilmemesi.
- Makale yazarın yüksek lisans/doktora tezinden ya da bir projeden üretilmişse bunun belirtilmemesi.
- Dilimleme yapılması yani, tek bir çalışmadan birden fazla makale yayımlanması.
- Gönderilen makalelere ilişkin çıkar çatışmalarının bildirilmemesi.
- Çift taraflı kör hakemlik sürecinin deşifre edilmesi.
- Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemesi.
- Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaların, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanılması.
- İnsan ve hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalarda etik kurallara uyulmaması.
- Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânların ve cihazların amaç dışı kullanılması.
- Akademik atama ve yükseltmelerde bilimsel araştırma ve yayınlara ilişkin yanlış veya yanıltıcı beyanda bulunulması.
- ***İntihal Yapmak***: Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,
- ***Sahtecilik***: Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak,
- ***Çarpıtmak***: Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,

- ***Tekrar Yayımlamak***: Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- ***Dilimleme Yapmak***: Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- ***Haksız Yazarlık***: Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı halde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek.

Etik İlkelere Uymayan Durumun Editöre Bildirilmesi

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nde editörler, hakemler, yazarlar ile ilgili etik ilkelere uymayan bir davranış ya da değerlendirme sürecindeki, erken görünümdeki ya da yayımlanmış bir makale ilgili etik olmayan bir durumla karşılaşılması durumunda meceklife@gmail.com adresine ileti yoluyla bildirilmesi gerekir.

İletişim : meceklife@gmail.com
Web Site : https://dergipark.org.tr/tr/pub/mana

Publication Ethics

The publication processes of the International Journal of Management Academy are based on the impartial production, development and sharing of information using scientific methods. Peer-reviewed articles are studies that ensure the application of the scientific method and impartiality. All components of the publication process in the realization of scientific production; The publisher, editors, authors, reviewers and readers are required to abide by the ethical principles. In this context, the publication ethics and open access policy of the International Journal of Management Academy, in line with the guidelines and policies published by the Committee on Publication Ethics (COPE) in open access (For example, the "Committee on Publication Ethics (COPE) Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors; "Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors" and "COPE Best Practice Guidelines for Journal Editors") require all components of the publication process to comply with ethical principles. If situations such as the manipulation, distortion and use of fabricated data used in the articles are detected, this situation will be reported to the institution where the article author works, and the article will be rejected. Our journal has the right to request the output files of the analysis results from the authors according to the feedback given by the editor and/or the referees.

Creative Commons

A Creative Commons license is a type of public copyright license that allows free distribution of a copyrighted work or work. When an author wants to give the right to share or make changes to the work he has created, he uses the CC license. All works published in International Journal of Management Academy are licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. This license allows other authors to use your work in their own work for non-commercial purposes and attribution to your work. Open access is an approach that reinforces interdisciplinary development and encourages collaboration between different disciplines. For this reason, International Journal of Management Academy contributes to its field by providing more access to articles and a more transparent review process. It is aimed that all stakeholders (author, editor, referee, publisher and reader) who present a scientific study contribute to the correct progress of science. Compliance with scientific ethical principles is important in scientific studies prepared in accordance with this goal. International Journal of Management Academy it is a peer-reviewed journal. Articles submitted to International Journal of Management Academy are evaluated by double-blind peer-review process and published electronically with free access. Below are the ethical responsibilities, roles, and duties of the authors, journal editor, reviewers, and publisher. The ethical principles and rules below have been prepared in accordance with the guidelines of the Committee on Publication Ethics (Committe on Publication Ethics - COPE (https://publicationethics.org/).

Publisher's Ethical Responsibilities

International Journal of Management Academy is published by Mehmet MECEK. Mehmet Mecek is a real person. The publisher's ethical responsibilities are as follows;

- The publisher accepts that the decision maker and the refereeing process are the responsibility of the editor in the process of publishing an article in the International Journal of Management Academy.
- The publisher provides open, electronic and free access to the journal on the journal's web page.

Ethical Responsibilities of Authors

The articles sent to the International Journal of Management Academy of the fields that overlap there should be original studies on the subjects in the fields of study. Ethical responsibilities of the author(s) applying for an article to the International Journal of Management Academy;

- The author(s) submit an article that they have published elsewhere or sent for publication, or more than one article at the same time in the International Journal of Management Academy'. what not to send.
- The author(s) must submit an original article to the International Journal of Management Academy.
- The author(s) should refer to the sources they used during the writing of the article, in accordance with the ethical principles.

- The names of people who do not contribute to the article should not be written as authors, and it should not be suggested to change the author order, remove an author, or add an author for an article applied for publication.
- Persons who have a conflict-of-interest regarding the article applied for publication should be reported to the editors.
- If information or raw data are requested from the author(s) during the evaluation process, they should submit the expected information to the Editors.
- The author(s) should document that they have obtained the right to use the data they use in their articles, the permissions for the research-analysis or the consent of the participants on whom they have researched.
- The author(s) should contact the editor to inform, correct or retract when they notice an error in an article that is in the evaluation and early view stage or published in electronic media.
- The author(s) has obtained ethics committee approval for research that requires data collection through quantitative or qualitative methods such as experiments, surveys, scales, interviews, observations, and focus group studies that require an ethics committee decision; Ethics committee name, decision date and number should be stated on the first and last page of the article and in the method section, and the document showing the ethics committee decision should be uploaded to the system with the application of the article. In addition, the article should include information about obtaining the informed consent/consent form in the case reports.
- The author(s) should present in the article evidence of their observance of ethical principles during the data collection process (such as obtaining their permission to use other people's documents such as scales, questionnaires, photographs). It should be stated in the articles that research and publication ethics and copyright regulations for intellectual and artistic works are complied with. If the research was carried out on human and animal subjects, international papers, guidelines, etc. should be reported appropriately.
- Ethics committee approval is not required from the author(s) for review articles. However, in articles that do not require an ethics committee decision, it should be stated on the first-last page of the article and in the method section that an ethics committee decision is not required.
- All sources used in articles (authors, online pages, personal interviews, etc.) should be cited accurately and appropriately.
- It should be stated that the articles sent to the journal were not sent to another journal and the Copyright Transfer Form (https://dergipark.org.tr/en/pub/mana/page/11241) should be filled.
- Persons who do not contribute intellectually to the article should not be specified as authors.
- Conflicts of interest regarding the submitted article should be stated and the reason should be explained.
- Authors may be required to submit raw data regarding their work to the editorial board while in the peer review process, in which case the authors are expected to share their raw data with the editorial board. Authors are obliged to keep the data of a published article for 5 years.
- When authors detect an error in their work, they should inform the editor and the editorial board and cooperate for the correction or withdrawal process.

Ethical Responsibilities of Reviewers

All articles submitted to International Journal of Management Academy are evaluated by double-blind peer-review process. Double-blind refereeing means keeping the authors confidential from the referees and the referees from the authors in order to ensure an impartial, objective and independent evaluation process. Articles are sent to the referees from the journal management system for evaluation. The reviewers evaluated the article a are required to fill in the form. The ethical responsibilities and roles of the referees of International Journal of Management Academy are as follows;

- Reviewers are only required to referee articles related to their field of expertise.
- Reviewersare expected to agree to referee articles that do not have conflicts of interest. When reviewers realize any conflict of interest, they should inform the editor and refuse to referee the relevant article.
- Reviewers should evaluate the articles impartially and objectively.
- Reviewers are required to fill in the Referee Evaluation Form for the articles they evaluate, and they are expected not to mention their names in the forms in order not to harm the double-blind refereeing process. In this form, the referees are required to state their decision on whether the article they are evaluating is publishable or not, and the reasons for their decision.
- The style used by the referees in their suggestions should be polite, respectful and scientific. Referees should avoid offensive, disrespectful and subjective personal comments. When it is determined that the referees make such non-scientific comments, they can be contacted by the editor or the editorial board to review and correct their comments.
- Reviewers are required to complete their evaluations within the time given to them and are expected to comply with the ethical responsibilities set forth herein.
- Reviewers should make the evaluation with impartiality and confidentiality. Pursuant to this principle, they should destroy the articles they have reviewed after the evaluation process and use them only after they are published. Nationality, gender, religious belief, political belief and commercial concerns should not impair the impartiality of the assessment.
- Reviewers should evaluate the article for which they accepted the evaluation within the time limit.

Ethical Responsibilities of Editors and Field Editors

Editor's Publication Ethics Committee (Commit tenth publication ethics – COPE - https://publicationethics.org/) issued by the "*Ethical Conduct for COPE Journal Editor and Best Practices Guide*" (Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors – COPE - https://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors_Mar11.pdf) and "*COPE Best Practice Guidelines for Journal Editors - https://publicationethics.org/files/u2/Best_Practice.pdf*) and must comply with the ethical responsibilities listed below. The editor is responsible for all articles published in the journal. The ethical duties and responsibilities of the editor are as follows;

- Editors strive to meet the information needs of referees, authors, researchers, practitioners and readers, to provide feedback when necessary, and to act according to the principles of clarity in matters that require correction and explanation during the publication process.
- Editors, when deciding whether to publish the articles, pay attention to the originality of the articles and to contribute to the scientific literature, readers, researchers and practitioners.
- Editors take into consideration the original value of the articles, their contribution to the field, the validity and reliability of the research method, the clarity of the narrative, and the purpose and scope of the journal when making a positive or negative decision about the articles.
- Editors take the submitted articles to the preliminary evaluation stage as long as they do not have significant problems, consider positive referee suggestions, and do not change the decisions made by the previous editor(s) unless there are serious problems.
- Editors apply the policies of blind refereeing and evaluation process, which are among the publication policies of the journal, keep the identity information of the referees confidential, and ensure that each article is evaluated impartially and on time.
- Editors send the articles by taking into consideration the field of expertise of the editors and referees, and support the impartial and independent evaluations.
- Editors consider whether there is a conflict of interest between the editors, the referees and the author(s) for the unbiased evaluation of the article.
- Editors seek to have a wide range of referees and to be constantly updated.
- Editors prevent academic etiquette and unscientific reviews.
- Editors ensure that the journal publication processes are operated in accordance with publication policies and guidelines, inform those in charge of the developments in publication policies, and prepare a training program when necessary.
- Editors communicate effectively with everyone involved in the publication process and organize meetings at regular intervals.
- Editors ensure the protection of personal data in the evaluated articles; they protect the individual data of authors, referees and readers.
- Editors; They pay attention to the protection of human and animal rights in their articles, they care about documenting the explicit consent of the participants of the article, they reject the article when they do not have the approval of the ethics committee for the participants of the article, and permission for experimental research.
- Editors; take action against misconduct. When there are complaints about misconduct, he makes an objective investigation and shares the relevant findings.
- Editors ensure that errors, inconsistencies or misdirections in articles are corrected.
- Editors protect the intellectual property rights of the published articles and defend the rights of the journal and the author(s) in case of violation. In addition, they take the necessary measures to ensure that the content of the published articles does not violate the intellectual property rights of other publications; They perform the authenticity-similarity check.
- Editors take into account the consistent criticisms of the articles published in the Journal, and give the right to reply to the author(s) of the criticized articles.
- Editors also take into account studies with negative results.
- Editors examine the complaints submitted to the Journal and make the necessary explanations.

Plagiarism and Unethical Behaviors

All articles submitted to the International Journal of Management Academy are scanned with the Turnitin (https://www.turnitin.com/) software program before printing. Articles with a similarity rate of 25% or less are accepted for publication. Articles exceeding this rate are examined in detail and sent back to the authors for revision or correction if deemed necessary, or if detected, they are rejected for publication due to plagiarism or unethical behavior. Listed below are some unethical behaviors;

- Mentioning those who did not contribute intellectually to the study as authors.
- Not specifying the people who contributed intellectually to the study as authors.
- Not specifying if the article was produced from the author's master's/doctoral thesis or a project.
- Slicing, that is, publishing more than one article from a single study.
- Not reporting conflicts of interest regarding submitted articles.
- Deciphering the double-blind refereeing process.

- In the publications made as a result of the research carried out with support, the people, institutions or organizations that support them and their contributions are not stated.
- Using the thesis or studies that have not yet been presented or defended and accepted as a source without the permission of the owner.
- Failure to comply with ethical rules in research on humans and animals.
- Misuse of resources, places, facilities and devices provided or allocated for scientific research.
- Making false or misleading statements regarding scientific research and publications in academic appointments and promotions.
- ***Plagiarism***: To present the original ideas, methods, data or works of others as one's own work, in whole or in part, without attribution in accordance with scientific rules,
- ***Fraud***: Using non-existent or falsified data in scientific research,
- ***Distorting***: To falsify research records or data obtained, to present devices or materials that are not used in the research as if they were used, to falsify or shape the research results in line with the interests of the people and institutions that receive support,
- ***Republishing***: Presenting duplicate publications as separate publications for academic appointments and promotions,
- ***Slicing***: To present these publications as separate publications in academic appointments and promotions by dissecting the results of a research in a way that violates the integrity of the research and publishing it in more than one issue,
- ***Unfair Authorship***: Including people who do not have active contributions among the authors or not including those who do, changing the order of authors unjustifiably and inappropriately, removing the names of those who contributed actively from the work in subsequent editions, having their name included among the authors by using their influence, although they do not have active contributions.

Notifying the Editor of the Situation Not Complying with the Ethical Principles

In case of an unethical situation regarding an article in the evaluation process, early view or published in International Journal of Management Academy, which does not comply with the ethical principles regarding the editors, referees, authors, send a message to meceklife@gmail.com must be reported.

Contact : meceklife@gmail.com
Website : https://dergipark.org.tr/en/pub/mana

Açık Erişim Politikası

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi (UYAD) açık erişim politikası benimsemektedir. Dergi, Budapeşte Açık Erişim Girişimi'ni desteklemektedir. Bilimsel literatüre daha geniş ve daha kolay erişimin birçok derecesi ve türü vardır. Bu bildirgede açık erişim, "*bilimsel literatürün İnternet aracıyla finansal, yasal ve teknik bariyerler olmaksızın, erişilebilir, okunabilir, kaydedilebilir, kopyalanabilir, yazdırılabilir, taranabilir, tam metne bağlantı verilebilir, dizinlenebilir, yazılıma veri olarak aktarılabilir ve her türlü yasal amaç için kullanılabilir olması*" anlamında kullanılmıştır. Çoğaltma-dağıtım üzerindeki kısıtlama ve bu alandaki telif hakkı rolü; kendi çalışmalarının bütünlüğünü kontrol etmeleri, düzgün şekilde tanınmaları ve alıntı yapılabilmeleri için yazarlara verilmelidir. Bu nedenlerle Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi yayın kurulu tarafından kabul edilen açık erişim politikalarını https://www.budapestopenaccessinitiative.org/translations/turkish-translation adresinde bulabilirsiniz

Open Access Policy

International Journal of Management Academy (UYAD), adopts open access policy. Jornal also supports the Budapest Open Access Initiative.There are many degrees and kinds of wider and easier access to this literature. By "*open access*" to this literature, we mean its free availability on the public internet, permitting any users to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of these articles, crawl them for indexing, pass them as data to software, or use them for any other lawful purpose, without financial, legal, or technical barriers other than those inseparable from gaining access to the internet itself. The only constraint on reproduction and distribution, and the only role for copyright in this domain, should be to give authors control over the integrity of their work and the right to be properly acknowledged and cited. Thus, the open access policies adopted by the editorial board of UYAD can be found at https://www.budapestopenaccessinitiative.org/boai-10-recommendations/

CONTENTS

ARTİCLE	PAGE
Mehmet Akif ÖZER, Serpil YILDIRIM **Küreselleşme Sürecinde Ulus Devletin ve Kamu Yönetiminin Değişimine Dair Değerlendirmeler** **Evaluations on the Transformation of Nation-State and Public Administration in the Process of Globalization** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**966 - 985**
Kamil Ufuk BİLGİN **Türk İdare Sisteminde Güncel Sorun ve Çözüm Önerileri Açısından Kamu Personeli** **Public Personnel in Terms of Current Problems and Solution Suggestions in the Turkish Administrative System** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**986 - 1001**
Naoual OUMAKHLOUF **Evaluation of the Impact of Human Resources Practices on Organizational Performance Using the PLS Approach** **İnsan Kaynakları Uygulamalarının Orgütsel Performans Uzerindeki Etkisinin PLS Yaklaşımı İle Değerlendirilmesi** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1002 - 1016**
Sara TIMERIDJINE, Amina KACI **German - Algerian Cooperation: Emergence of the Agro-Logistics Beverage Cluster** **Alman - Cezayir İşbirliği: Tarımsal Lojistik İçecek Kümesinin Ortaya Çıkışı** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1017 - 1028**
Tuba VURAL AÇIKGÖZ, Belkıs ÖZKARA **Otel Devremülke Karşı: Turizm Sektöründe Topluluk Ekolojisi Bağlamında Bir Araştırma** **A Hotel Aganist A Timeshare: A Research in the Context of Community Ecology in the Tourism Sector** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1029 - 1042**

CONTENTS

ARTİCLE	PAGE
Gülperi Aylin İLGEN, Uğur YOZGAT **Konut Yönetim Faaliyetlerinin Müşteri Memnuniyetine Etkisi** **The Effect of Housing Management Activities on Customer Satisfaction** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1043 - 1059**
Museyib SHIRALIYEV **İran İslam Cumhuriyeti'nin İdeolojik Politikasında Borçalı Türkleri** **Borchali Turks in the Ideological Policy of the Islamic Republic of Iran** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1060 - 1072**
Abdullah KARAÇINAR, Berrin FİLİZÖZ **Uzaktan Çalışma Modelinin (Hibrit Model) Çalışan Performansı Üzerine Etkisi** **The Effect of the Remote Working Model (Hybrid Model) on Employee Performance** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1073 - 1089**
Ali ERBAŞI **Yeşil Entelektüel Sermaye Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Türk İmalat İşletmelerinin Yeşil Entelektüel Sermaye Olgunluk Düzeylerinin Belirlenmesi** **Adapting the Green Intellectual Capital Scale to Turkish and Determining the Green Intellectual Capital Maturity Levels of Turkish Manufacturing Enterprises** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1090 - 1107**
Muhammed MARUF, Kadir ÖZDEMIR **Ranking of Tourism Web Sites According to Service Performance Criteria with CRITIC and MAIRCA Methods: The Case of Turkey** **Turizm Web Sitelerinin Hizmet Performansı Kriterlerine Göre CRITIC ve MAIRCA Yöntemleri ile Sıralanması: Türkiye Örneği** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1108 - 1117**

CONTENTS

ARTİCLE	PAGE
Sefa USTA, Ali YILDIRIM **Türk Kamu Yönetiminde Etik İlke ve Değerlerin Kutadgu Bilig Üzerinden Okunması** **Reading Ethical Principles and Values in Turkish Public Administration through Kutadgu Bilig** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1118 - 1129**
Yusuf YILMAZ, Yahya KADIOĞLU **Osmanlı Devleti'nde İaşe Sistemi Üzerinde Etkili Olan Coğrafi Etmenlere Bir Bakış (1600-1850)** **An Overview of Geographical Factors Effective on the Subsistence System in the Ottoman Empire (1600-1850)** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1130 - 1144**
Tunç KÖSE, Ömer Orbay ÇETİN **Uluslararası Sürdürülebilirlik Açıklama Standartları IFRS S1 ve IFRS S2'nin Yayınlanmasının Ardından Sürece ve Standartlara İlişkin Bir Değerlendirme** **An Assessment of the Process and Standards Following the Publication of International Sustainability Disclosure Standards IFRS S1 and IFRS S2** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1145 - 1158**
Saliha KOÇ ASLAN, Dilek ÖZDEMİR, Zübeyde ÖZEL **Generation Z Workplace Expectations: Nursing Students' Perspectives** **Z Kuşağı İşyeri Beklentileri: Hemşirelik Öğrencilerinin Perspektifleri** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1159 - 1170**
Funda ÖZTÜRK, Beyza Nur ÖZCAN, Hüseyin ÇİÇEK **Akademisyenlerin İçsel Motivasyonlarının Uzaktan Eğitim Uygulamaları Tutumlarına ve İş Yaşam Kalitelerine Etkisi** **The Effect of Academicians' Intrinsic Motivation on Attitudes to Distance Education Practices and Quality of Work Life** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1171 - 1184**

CONTENTS

ARTİCLE	PAGE
Erhan KILINÇ **İşletmelerde Yapay Zekâ Alanında Scopus Veritabanında Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Olarak Analizi** **Bibliometrics Analysis of Studies Carried out in Scopus Database in the Field of Artificial Intelligence in Businesses** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1185 - 1198**
Yasemin SAVAŞ **Yönetim Literatüründe Postmodernizm: Bibliyometrik Bir Analiz** **Postmodernism in Management Literature: A Bibliometric Analysis** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1199 - 1213**
Fikret IŞIK **OECD Ülkelerinin Rekabet Performansının Entropi Tabanlı GİA Yöntemiyle Değerlendirilmesi** **Evaluation of Competitive Performance of OECD Countries by Entropy-Based GRA Method** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1214 - 1230**
Hatike KOÇAR UZAN **Tanzimat Döneminden Cumhuriyete Belediyelerin Çevre Hizmetleri: Mevzuat Çerçevesinde Değerlendirme** **Environmental Services of Municipalitiesfrom Tanzimat Period to the Republic: Evaluation within the Framework of Legislation** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1231 - 1242**
Aysema Pelin ŞAŞMAZ **Klasik Dönem Osmanlı Devleti'nde Halkın Adalete Ulaşma Aracı Olarak "*Arz-ı Hal*" Uygulaması** **The Procedure of "*Arz-ı Hal*" as a Means for the Public to Access to Justice in the Classical Era of Ottoman Empire** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1243 - 1256**

CONTENTS

ARTİCLE	PAGE
Merve DURMUŞ **Kadın Belediye Başkanlarının Kadınların Bürokratik Temsiline Etkisi: Yerel Yönetimlerde Kadınların Pasif Temsili Kapsamında Bir Araştırma** **The Effect of Female Mayors on the Bureaucratic Representation of Women: A Study in the Scope of Passive Representation of Woman in Local Governments** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1257 - 1268**
Hakan GÖKGÖZ **Yaratıcı Takım İkliminde Bilge Liderliğin Rolü: Havayolu Kabin Memurları Üzerine Bir Araştırma** **The Role of Wise Leadership on Creative Team Climate: A Study on Airline Flight Attendants** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1269 - 1277**
Hasan AKAY **Kalkınma Planlarındaki Gençlik Politikaları Üzerinden Genel Bir Değerlendirme** **A General Evaluation of Youth Policies in the Development Plans** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1278 - 1297**
Yavuz AKÇİ **Reklam ve Hedef Kitle İlişkisi: Hdfilmcehennemi ve Selcuksports'daki Reklamların Analizi** **Advertising and Target Audience Relationship: Analysis of Advertisement on Hdfilmcehennemi and Selcuksports** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1298 - 1310**
Fatma BUĞDAY **Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme** **A Historical Study of University Autonomy** **Araştırma Makalesi / Research Article**	**1311 - 1326**

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.966-985

https://doi.org/10.33712/mana.1333416

Küreselleşme Sürecinde Ulus Devletin ve Kamu Yönetiminin Değişimine Dair Değerlendirmeler[1]

Evaluations on the Transformation of Nation-State and Public Administration in the Process of Globalization

Mehmet Akif ÖZER
Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, mehmet.ozer@hbv.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-2220-2271

Serpil YILDIRIM
Dr., Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı,
serpilakis@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-7593-4666

Makale Başvuru Tarihi: 26.07.2023
Makale Kabul Tarihi: 14.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Özellikle 21. yüzyılda yaşanan ve hızlı dönüşümlerle karakterize olan küreselleşme, yeni dünya düzenini ve onun temel dayanaklarını açıklamak için kullanılmaktadır. Belli bir alanla sınırlı olmayan bu kavram, gücünü dünya üzerindeki etkisinden almaktadır. Küreselleşme büyük etkisini ise ulusal yapılar üzerinde göstermiştir. Ulusal yapıların siyasi formu olan ulus-devlet, sarmal bir şekilde hem küreselleşme olgusuna zemin hazırlamış hem de onun bir sonucu olarak evrilmiştir. Bu çalışmanın odağında olan küreselleşme ve ulus-devlet arasındaki ilişki tarihsel düzlemde değerlendirildiğinde, bu iki olgu arasındaki etkileşimin liberal ideolojinin ortaya çıktığı 16. ve 17. yüzyıllara kadar gittiği görülmektedir. Günümüzde ise bu ilişki çeşitli mekanizmalar aracılığıyla birbirini destekleyen ve geliştiren yapılar olarak devam etmektedir. Bu iki yapının devamlılığı devletin yönetim sistemini oluşturan kamu yönetimi yapıları ile sağlanmaktadır. Kamu yönetimi bu süreçte küreselleşme ve ulus-devleti birbirine eklemleyen ve uyumlaştıran bir sistem olarak işlev görmektedir. Bu çalışmada söz konusu kapsamda küreselleşme ve ulus-devlet ilişkisinin kamu yönetiminin değişimi üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Önce liberalizm ile ilgili temel bilgiler verilmiş; bu ideolojinin bireyci ve özgürlükçü devlet, sınırlı minimal devlet, sosyal refah devleti ve küçük ama güçlü devlet tezleri değerlendirilmiştir. Ardından muhafazakârlık-neomuhafazakârlık, yeni-sağ ve bu gelişmelerin Türk kamu yönetimine etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda yönetimde devletin etkinleştirilmesi çabaları, yönetimde sivil toplumun etkinliğinin artması, yönetimde demokratikleşme ve yerelleşme eğilimleri Türk kamu yönetiminde değişim kapsamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Küreselleşme,

Ulus Devlet,

Değişim,

Liberalizm,

Muhafazakârlık,

ABSTRACT

Globalization, which has been particularly experienced in the 21st century and characterized by rapid transformations, is used to explain the new world order and its fundamental foundations. This concept, which is not limited to a specific field, derives its power from its impact on the world. Globalization has had its greatest impact on national structures. The nation-state, which is the political form of national structures, has both paved the way for the phenomenon of globalization and evolved as a result of it. When the relationship between globalization and the nation-state is evaluated on a historical level, it can be observed that the interaction between these two phenomena dates back to the 16th and 17th centuries when liberal ideology emerged. Today, this relationship continues as structures that support and enhance each other through various mechanisms. The continuity of these two structures is ensured by public administration, which is the governance system of the state. In this process, public administration functions as a system that integrates and harmonizes globalization and the nation-state. This study aims to examine the impact of the relationship between globalization and the nation-state on the change in public administration. First, basic information

Keywords:

Globalization,

Nation-State,

Change,

Liberalism,

Conservatism,

1 Bu makale, ikinci yazarın birinci yazar danışmanlığında hazırlayıp 2023 yılında Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde başarıyla sunduğu "*Küreselleşme ve Ulus-Devlet İlişkisinin Türk Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkisi*" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

about liberalism is provided, and the individualistic and libertarian state, limited minimal state, welfare state, and small but powerful state theses of this ideology are evaluated. Then, the impact of conservatism-neoconservatism, new-right, and these developments on Turkish public administration is examined. In this context, efforts to empower the state in governance, increasing effectiveness of civil society in governance, tendencies towards democratization and localization in governance are discussed as part of the changes in Turkish public administration.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ÖZER, Mehmet Akif ve YILDIRIM, Serpil (2023), "*Küreselleşme Sürecinde Ulus Devletin ve Kamu Yönetiminin Değişimine Dair Değerlendirmeler*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.966-985, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1333416

1. GİRİŞ

Üzerinde çokça tartışılan bir kavram olarak değişim, hayatın tüm alanlarına ilişkin bir konudur. Değişim, genel bir anlatımla olayların/olguların bazı etkiler sonucunda evrilerek yeni bir duruma dönüşmesi süreci olarak tanımlanabilir (Dinçer, 2003:102). Bu makalenin konusu açısından değerlendirildiğinde ise değişim kavramının toplumsal ve siyasal sistemlerin özüne ilişkin bir kavram olduğu görülür. Bu özelliklerinden dolayı toplumsal yapılar ve siyasal sistemler ilkel yapılarından evrilerek günümüz modern toplumlarını ve modern devletlerini meydana getirmişlerdir. Bu süreçte göz önünde tutulması gereken husus ise değişim sürecinin tüm toplumlarda aynı çizgide gerçekleşmediğidir. Ancak günümüzde devletin değişimine ilişkin genel itibariyle mutabakat sağlanan bir konu vardır ki o da değişimin kapitalizmin ve Sanayi Devriminin etkisiyle gerçekleştiğidir.

Kuşkusuz değişim doğada ve toplumda kendi mecrasında kendiliğinden ilerleyen bir süreçtir. Ancak olayların ve kişilerin karşılıklı etkileşimi değişim sürecine yön verir. Bununla birlikte kültürel değerler, dini inançlar, ideolojiler vb. aygıtlar bazen değişim sürecinde bir araç olarak kullanılmakta ve değişimin yönü, hızı ve amacı üzerinde belirleyici olabilmektedirler. Kongar (2012:111-113), değişim süreçlerine etkide bulunan faktörleri şöyle sıralamaktadır;

- Toplumsal yapılar onu oluşturan bireylerin niteliklerinden bağımsız değildir. Aynı şekilde toplumsal yapının etkisi de bireylerin kişilik yapıları üzerinde etkilidir.
- Bir toplumun sahip olduğu üretim biçimi, üretim araçları ve mülkiyet ilişkileri o toplumun örgütlenme biçimini etkiler. Bu açıdan feodal, kapitalist ve sosyalist toplumların örgütlenme biçimleri de farklıdır.
- Bir devletin sahip olduğu siyasal sistem o toplumun yapısı ve örgütlenme şekli üzerinde belirleyicidir. Nitekim demokratik bir sistem ile otokratik bir sistemin toplum ve devlet örgütlenmesi farklıdır.
- Toplumun gelişmişlik düzeyi ve sahip olduğu teknolojik sistemler toplumsal yapı, üretim, planlama ve bölüşüm gibi süreçler üzerinde etkilidir.
- Yasal düzenlemeler toplumsal ve siyasal sistemlerin yapılandırılmasında doğrudan ve etkin bir araç olarak kullanılırlar.
- Toplumun yaş, cinsiyet gibi demografik özellikleri, ekolojik koşulları, nüfus yoğunluğu vb. özellikler toplumsal yapı ve siyasal örgütlenme üzerinde etkilidir.

Toplumsal değişim ve siyasal davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen Özgişi (2014:53) ise toplumsal değişimi belirleyen temel unsurların ağırlıklı olarak kentleşme ve göç olgusu olduğunu öne sürmektedir. Bu iki olgu birçok sorunu beraberinde getirdiği gibi küreselleşme sürecinden doğrudan etkilenmekte ve toplumsal bütünleşmeye de olanak sunmaktadırlar. Ayrıca siyasi katılım, birey siyaset ilişkileri de değişimin temelinde yatan bir başka unsur olarak değerlendirilmektedir. Toplumsal değişme üzerinde etkili olan unsurları çoğaltmak mümkündür. Ancak konumuzun sınırlılığı nedeniyle daha çok siyasal değişim üzerinde etkili olacağı düşünülen hususlara değinilmiştir. Bu kapsamda siyasal değişmeyi toplumsal değişmenin bir uzantısı ve sosyal değişmeye paralel olarak gerçekleşen bir değişim süreci (Küçük, 2019:23) olarak tanımlamak mümkündür.

Esasında 20. yüzyılın değişim parametrelerinin büyük ölçüde kapitalist sistemin kendini yenileme çabasının ve sanayi toplumlarının teknolojik ve ekonomik yapılarında meydana gelen değişikliklerin bir sonucu olduğu söylenebilir. Aynı sebepten dolayı kapitalist sistem dünya ölçeğinde kendisini yeniden üretecek bir küresel sisteme dönüşmüş olup bu değişim kapitalist olmayan, yarı kapitalist veya kapitalizm dışı dünya bölgelerini de içine alarak birlikte bir değişim dalgası yaratmıştır. Bu değişim dalgası ise salt teknolojinin, ekonominin ve siyasetin değişimi olmaktan çıkmış ve yeni bir dünya düzeni yaratmıştır (Bilgin, 2013:20-21).

Kuşkusuz yeni dünya düzeninin kurulmasında Sovyetler Birliği'nin çöküşü önemli bir etkiye sahiptir. Sovyetler Birliğinin çöküşüyle birlikte Batı kapitalizmi dünya ölçeğinde ideolojik ve politik bir üstünlük kazanmıştır. Batı Blokunun kazanmış olduğu bu üstünlük Fukuyama'nın "Tarihin Sonu" tezini gündeme getirmişse de bu tez bugün artık çok da kabul görmemektedir (Bilgin, 2013:24). Bugünün gündemi ise küreselleşme ve onun yarattığı yeni dünya düzeninin devam edip etmeyeceği ya da dünyanın ilerleyen süreçte hangi yöne doğru evrileceğinden oluşmaktadır.

Sonuç olarak dünya devletleri için gelinen süreç geçmişten bağımsız değildir. Bu kapsamda geleceğin ekonomi-politik yapısının izlerini de bugünden sürmek mümkündür. Bu nedenle devleti dönüştüren *ana düşünce akımları* olarak liberalizm, muhafazakârlık ve Yeni-Sağ gibi oluşumlar makalede tarihsel bağlamda ele alınmaya çalışılmıştır.

Makalede söz konusu kapsamda küreselleşme sürecinde ulus devletin ve kamu yönetiminin değişim sürecine bu düşünce akımlarının etkisi incelenmiştir. Öncelikle liberalizmin bireyci ve özgürlükçü devlet vurgusu klasik liberalizmin sınırlı minimal devlet anlayışıyla ortaya konmuştur. Ardından sosyal liberalizmin sosyal refah devleti düşüncesi, neoliberalizmin küçük ama güçlü devlet anlayışı, geleneksel değerlere bağlılık kapsamında muhafazakârlık-neomuhafazakârlık hususlarıyla birlikte tartışılmıştır. Bu şekilde teorik zemini oluşan yeni ulus devlet ve kamu yönetimi yapısındaki değişimi şekillendiren yeni-sağ düşünce ve sürecin Türkiye'de kamu yönetiminin değişimine neoliberal politikalar üzerinden etkisi incelenmiştir. Özellikle küreselleşme sürecinde Türk kamu yönetiminin niteliksel değişimi, yönetimde devletin etkinleştirilmesi ve demokratikleşme çabaları ile yerelleşme eğilimleri değerlendirilmiştir.

Makale kuramsal temelde yapılan çalışmalarla hazırlanmıştır. Bu kapsamda temel olarak teorik çerçeve oluşturma, mevcut teorileri analiz etme, kavramsal çalışmalar yapma ve genel olarak odaklanılan konuyu derinlemesine analiz etme çabası içinde olunmuştur. Bu kapsamda tüm süreçte nitel yaklaşımlardan yararlanılmıştır. Ağırlıklı olarak doküman analizi ve literatür taraması yapılmış; konuya ilişkin kitaplardan, makalelerden, derleme çalışmalardan, tezlerden ve çeşitli internet kaynaklarından yararlanılmıştır. Bu süreçte elde edilen veriler içerik analizi yapılarak makaleye aktarılmıştır.

2. LİBERALİZM: BİREYCİ VE ÖZGÜRLÜKÇÜ DEVLET

Liberalizm kavramı başlangıcından günümüze kadar birçok farklılığı içine alarak çeşitli değişim süreçlerinden geçmiş ve bugün çok az ortak noktası olan çeşitli tanımlamalarla kullanılmaktadır (Hayek, 2009:197). Liberalizm en genel anlamıyla siyasal iktidarın sınırlandırılıp bireysel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı, piyasa ekonomisi ve devletin ekonomiye minimum müdahalesinin savunulduğu bir doktrin, politik ve iktisadi bir akımdır (Şener ve Çolak, 2015:398).

Bir düşünce geleneği olarak liberalizmin kaynağı 1215 Magna Carta'ya, Antik Yunana (Yayla ve Seyitdanlıoğlu, 1998:52) hatta ilkçağa kadar (Hayek, 2009:197) götürülebilmektedir. Ağırlık kazanan görüş ise liberalizmin 17. yüzyılda John Locke'yle ve 18. yüzyılda David Hume ve Adam Smith'le ivme kazanarak 19. yüzyılda olgunluk devrine ulaştığıdır (Tayyar ve Çetin, 2013:108). Liberalizmin 18. ve 19. yüzyıllarda modern şeklini almasında ise İngiliz Whig'leri önemli bir etkiye sahiptir. Liberal düşünce bugünkü anlamda hürriyetlerin çoğunun tahrip edildiği Kıta Avrupası ülkelerinde özgürlük hareketine öncülük eden bir ülke olarak Büyük Britanya'da ortaya çıkmıştır.

Liberal düşüncenin gelişimi ise "*hukuk devleti*" aracılığıyla *bireysel özgürlüklerin* koruma altına alınması ve toplumun *aklın ilkelerine* göre bilinçli bir şekilde *yeniden* inşa edilmesi süreçlerine kaynaklık eden *rasyonalist* düşünceye dayanır. İngiliz aydınlanmacılarından Thomas Hobbes ile Fransız aydınlanmacılarından Rene Descartes tarafından geliştirilen rasyonalist felsefeden türeyen bu yaklaşım, 18. yüzyılda Fransız aydınlanmasının en entelektüel ve etkili şahsiyetleri olan Voltaire ve J. J. Rousseau gibi filozoflar sayesinde Kıta Avrupa'nda doruğa ulaşmıştır (Hayek, 2009:198).

Bu dönemde John Locke'nin insan özgürlüğünün korunması ve desteklenmesi için gerekli olan politik düzenin özelliklerinin tasvir edildiği 1689 tarihinde yayımlanan "*Two Treaties of Government*" isimli eserinin amacı ise önceki yıl vuku bulan "*Şanlı Devrim*"i ve anayasal uzlaşmayı haklı çıkarmaktı (Conway, 2011:86). Bu açıdan liberalizm feodaliteden sonra gelişen kapitalizmin bir ürünü olarak değerlendirilmektedir. 19. yüzyılda ise liberalizm "*laissez faire*" olarak ünlenen ve her çeşit hükümet müdahalesini reddeden bir iktisadi-siyasi yaklaşım olarak gelişmiş ve bu yaklaşım klasik liberalizmin özünü oluşturmuştur (Heywood, 2011:72).

Liberal düşünce geleneği 18. ve 19. yüzyıllarda hayata yoğun bir şekilde yansımış olup bu tarihten İkinci Dünya Savaşı'nın sonlarına kadar siyasi ve iktisadi bir model olarak gerilemiştir. Ancak 1960 sonrasında liberal düşünce tekrar canlanmış ve klasik liberal fikirler günün koşullarına göre uyarlanarak tekrar baskın bir ideoloji haline gelmiştir. Bunda F. A. Hayek, M. Friedman, J. Bunhanan, G. Becker, R. Nozick, M. Rothband, A. Rand, N. Barry gibi fikir adamlarının etkisi olmuştur (Yayla ve Seyitdanlıoğlu, 1998:52).

Liberalizmin kurucusu John Locke'ye göre devlet "*kendisine tâbi olan insanların rızasıyla kendilerinin hayatını, hürriyetini ve hukuka uygun olarak kazandıkları mallarını korumak için yaratılmış beşerî bir kurum*"dur. Yine Locke'ye göre insanların bir devlet iradesinin altına girmelerinin *temel hedefi* onların mülkiyetlerinin korunması arzusudur. Buna göre Locke için meşru devlet faaliyetlerinin amacı sadece yönetilenlerin haklarının korunması değildir. Kimse, diğerleri üzerinde, onların rızası olmaksızın, meşru politik güç kullanamaz. Locke; eşitlik, hukukun üstünlüğü, âdil yargılama, kuvvetler ayrılığı gibi bir takım politik süreçlerle siyasal güç sahiplerinin diğerlerini istismar etmelerinin önlenebileceğini savunmaktadır (Conway, 2011:86-87).

Locke'nin savunduğu bu tezler, bireyin ve onun sahip olduğu mülkiyetin korunmasına yöneliktir. Bu kapsamda liberalizmin unsurlarını *bireycilik, özgürlük, akıl, eşitlik, hoşgörü, rıza ve anayasacılık* şeklinde sıralamak mümkündür (Heywood, 2011:72-73). Bu ilkelerin etkin bir şekilde uygulanması hem bireyi koruyacak hem de Locke'nin savunduğu özgürlükçü ekonomik ve siyasal ortamı oluşturacaktır.

2.1. Klasik Liberalizmin Devlet Anlayışı: Sınırlı Minimal Devlet

Klasik liberalizm liberal geleneğin hem tarihi hem de fikri bakımdan özünü oluşturmaktadır (Yayla ve Seyitdanlıoğlu, 1998:52). Bu bakımdan klasik liberalizm ideolojinin *orijinal versiyonu* olarak da tanımlanmaktadır. Klasik liberalizme Avrupa liberalizmi de denmekte ve fikri temellerini David Hume ve Adam Smith'den almaktadır.

Savunduğu temel görüş ise; bireylerin kendilerinin ahlaki değerlerinin kaynağı oldukları, piyasanın kendiliğinden doğan bir düzen olduğu; milletler arasındaki ticaretin milletlerin zenginleşmesini sağladığı, bu ilişkiler nedeniyle savaş ihtimalinin azaldığı, devletin anayasal yetkilerle sınırlandırılması ve kamu politikalarının bireylerin ihtiyaçları çerçevesinde sınırlandırılması gerektiği yönündedir (Conway, 2011:85-86).

Klasik liberalizm, bireyci ve negatif özgürlük anlayışına dayanmaktadır. Bu anlayış devletin ekonomiye müdahalesine karşı çıkmakta, devletin görevlerinin sınırlandırılarak serbest piyasa ekonomisini savunmaktadır (Tayyar ve Çetin, 2013:109). Klasik liberalizmin sonraki diğer türlerinden doktrinel olarak farkı devletin özgürlük ve adaleti kazanma ve korumada üstlenmiş olduğu roldür. Bu kapsamda klasik liberalizmde devletten beklenen herkesin yararlandığı, ancak devletin tedarik etmesi haricinde toplumun temin edemediği sınırlı bir yelpazedeki hizmetleri (*yollar ve limanlar, ihtilaflı da olsa yoksulluğun giderilmesi*) sunmasıdır. Bunun haricinde devletin özgürlük ve adaletle uyumlu olacak şekilde bireylerin diğer bireyler tarafından sınırlandırılmalarını önlemek ve hak, hukuk ve mülkiyetlerini korumaktır. Bu temaya uygun olarak "*liberteryenizm*" ise klasik liberalizmin daha radikal bir versiyonudur (Conway, 2011:85-86).

Klasik liberalizmin siyasi ve ekonomik olmak üzere iki boyutu vardır. Başlangıçta 17. yüzyılda John Locke'yle birlikte siyasi liberalizm olarak doğan akım 19. yüzyılda Adam Smith ve sonraki düşünürlerce ekonomik liberalizm şeklinde gelişmiştir.

Klasik liberalizmin siyasi boyutunun gelişmesinde o dönem için devlete karşı birey haklarını savunmak ve devleti sınırlandırmak amacıyla verilen mücadeleler etkili olmuştur (Ercoşkun, 2019:110). Bu sebeple siyasi boyut tabii hukuk ve insan hakları teorisiyle, sosyal sözleşme ve anayasacılık teorilerine dayanmakta ve sınırlı devlet, kanun hâkimiyeti, güçler ayrılığı, dinsel hoşgörü gibi öğelerle de bireyin devlet karşında korunmasını ifade etmektedir. Klasik liberalizmin iktisadi boyutu ise "*laissez faire, laissez passer*" düşüncesine dayanmaktadır. Bu düşünce ise serbest piyasa ekonomisini, sözleşme özgürlüğünü, devletin ekonomiye müdahale etmemesini, üretimi sınırlayan her türlü engelin kaldırılmasını ve mal ve hizmetlerin serbestçe el değiştirebilmesini ifade etmektedir (Tayyar ve Çetin, 2013:110).

Devletin ekonomide "*gece bekçisi*" rolünde olduğu serbest piyasa ekonomisi modelini benimseyen klasik liberalizm (Çolak, 2016:358), kendisinden sonra birçok doktrine de öncülük etmiştir. Faydacılık, neoliberalizm, sosyal darwinizm, ekonomik liberalizm ve doğal haklar teorisi bunlardan bazılarıdır (Ercoşkun, 2019:111).

2.2. Sosyal Liberalizmin Devlet Anlayışı: Sosyal Refah Devleti

Liberal düşünce geleneğinin diğer çizgisini ise sosyal liberalizm oluşturmaktadır. Buna Amerikan liberalizmi de denmektedir. Felsefi temelleri T. Hill Green'e dayanan sosyal liberalizmin Amerikan geleneğindeki temsilcileri K. Arrow, P. Samuelson ve J. K. Galbraith'dir. Son yıllarda J. Rawis ve R. Dworkin de bu temsilciler arasına eklenmiştir. Amerikan liberalleri genel olarak sol çizgide yer almakla birlikte piyasa ve bireyselliğe karşı değildirler. Piyasanın yaratmış olduğu eşitsizliklerin devlet müdahaleleriyle giderilmesi gerektiğini, hatta bunun özgürlüğün daha iyi korunması açısından gerekli olduğunu savunurlar (Yayla ve Seyitdanlıoğlu, 1998:53).

Sosyal Liberalizm; Klasik liberalizmin aksine pozitif özgürlükçü ve devletçi bir yaklaşımı benimsemektedir. Bu yaklaşım serbest piyasanın ortaya çıkardığı dengesizliklerin giderilmesi için devletin ekonomiye müdahalesini gerekli görmektedir (Alp, 2009:266). Sosyal liberalizm ile klasik liberalizm arasındaki fark devletin sisteme müdahale edip etmemesine ilişkindir. "*Minimal devlet*", "*tarafsız devlet*", "*jandarma devlet*" gibi farklı isimlerle adlandırılan devlet anlayışını benimseyen klasik liberalizme karşın, sosyal liberalizm klasik liberalizme bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Ercoşkun, 2019:111).

Sosyal liberalizm ya da refah devleti de denen bu yaklaşım piyasanın başarısız ya da yetersiz olduğu durumlarda toplumsal refahın yükseltilmesi amacıyla devlet müdahalesinin gerekliliğini savunur. Sosyal liberalizmin de ekonomik ve siyasi olmak üzere iki boyutu vardır. Sosyal liberalizmin siyasi boyutu; demokratik katılım, çoğulculuk ve bireyin kendini geliştirmesi temelinde devlete pozitif görevler yüklemektedir. Ekonomik boyutu ise; devletin piyasanın işleyişini düzenleme, denetleme, piyasaya müdahale etme, sosyal adaleti sağlama gibi konularda aktif görevler üstlenmesini ifade etmektedir (Tayyar ve Çetin, 2013:110-111).

Refah devletinin temelleri 19. yüzyılda İngiltere'de devletin temel eğitimi verebilmek için çıkardığı yasal düzememelere kadar götürülmektedir. 1883 yılında ise yükselen sosyalizm dalgasına karşı Bismarc'ın hayata geçirdiği sağlık sigortası ve ABD ve Avusturya'da devlet mülkiyetli tramvay, gaz ve elektrik şirketlerinin kurulması vb. gelişmeler refah devletinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir (Alp, 2009:266). Refah devletinin yükselişi ise İkinci Dünya Savaşı sonrasına rastlar. Sanayi Devrimi'nden sonra meydana gelen savaşlar ve ekonomik krizlerin yarattığı tahribatlar, sanayi devrimi sonucunda karşılaşılan hayat şartları, çalışma koşulları, kadın ve çocuk işçilerin çalıştırılması ve bu süreçlerin beraberinde getirdiği güçlükler refah programlarının uygulanmasını zorunlu kılmıştır (Çolak, 2016:353).

Bu sorunlara ilaveten 1870'lerde yaşanan ekonomik krizlerle birlikte klasik iktisadın "*laissez faire, laissez passer (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler)*" sloganı sorgulanmaya başlanmış ve klasik akıma karşıt bir akım olarak neo-klasikler tarih sahnesine çıkmıştır. 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başını kapsayan neo-klasik okul; Lozan okulu (Walras, Pareto), Avusturya okulu (Stanley Jevons, Menger) ve Keynes'in de içinde bulunduğu Cambridge okulundan (Alfred Marshall, Clark, Pigou) oluşmaktadır (Tayyar ve Çetin, 2013:111-115).

Neo-klasiklerden John M. Keynes, 1929 Büyük Depresyonundan hareketle klasik liberalizme eleştiriler yöneltmiş ve refah devletinin de temellerini atan sosyal liberalizmin ortaya çıkışını sağlamıştır (Tayyar ve Çerin, 2013:111). Keynes'in "*Fonksiyonel Devlet ve Müdahaleci Sosyal Refah Devleti*" yaklaşımına göre devletin kaynak kullanımı ve dağıtımında etkinliğin sağlanması, gelir ve servet dağılımında adaletin gözetilmesi, ekonomik istikrarın korunması, büyüme ve kalkınmanın sağlanması, mali kaynakların yönetilmesi gibi alanlarda görev üstlenmesi gerekmiştir (Alp, 2009:267).

Keynes'le birlikte devletin görevleri artmış; Klasik Ekol'ün, devletin ekonomiye müdahale etmemesi gerektiği görüşü terk edilerek, devletin bizzat ekonomiyi yönlendirmesi gerektiği görüşü kabul edilmiştir. Neo-klasik ekol savunucuları bu müdahalenin, piyasaya işlerlik kazandırmak için piyasanın başarısız ve yetersiz olduğu durumlarla sınırlı olması gerektiğini savunurlar (Tayyar ve Çetin, 2013:116-119).

Sosyal refah devletine ilişkin yaklaşımlardan biri de Amerikalı iktisatçı J. K. Galbraith'e aittir. Galbraith "*Bolluk Toplumu*" isimli eserinde devletin iktisadi alanda bulunmasının gerekliliğini "*toplumsal denge*" teorisiyle açıklamaktadır. Ona göre toplum muazzam bir üretme kapasitesine sahiptir ancak üretimin paylaşımı ve bu konudaki kamu hizmetlerinin yetersizliği sorunun kaynağıdır (Alp, 2009:268).

Almanya'da Freiburg Okulu ve Ordo Liberalizmi olarak adlandırılan düşünce akımı ise; 1930'lu ve 1940'lı yıllarda Walter Eucken ve Franz Böhm öncülüğünde bir grup iktisatçı tarafından kurulmuştur. Bu akım, serbest piyasa ekonomisi içerisinde tam rekabet kurumunun bir ordro-naturel (doğal düzen) olarak kendiliğinden var olmayıp, bir ordro-social (sosyal düzen) olarak devlet tarafından organize edilmesi gerektiğini savunmuştur. Sosyal açıdan bir eşitliğin sağlanması amaçlanmakta ise de Ordo liberalleri aşırı müdahaleci devlet anlayışına karşı çıkmış bunun yerine, *sınırlı fakat aktif ve düzenleyici* devlet anlayışını savunmuşlardır.

Sosyal refah devletinde de klasik liberal devlette olduğu gibi, serbest piyasa ekonomisi esas alınmakta, özel mülkiyet ve miras hakkı korunmakta, girişim, sözleşme ve ticaret özgürlüğü savunulmaktadır. Keynes'in sosyal refah devleti anlayışı ile birlikte devlet; tam istihdamın sağlanması, işsizliğin önlenmesi, emeklilik, sağlık, eğitim, adil gelir ve servet dağılımı gibi konularda planlama yapma ve bunlara müdahale etmek üzere bir rol üstlenmiştir. Dolayısıyla, klasik liberalizmin sınırlı devlet anlayışı, Keynesyen iktisadi düşüncede, *sınırlı ve sorumlu* devlet anlayışına dönüşmüştür (Tayyar ve Çetin, 2013:117-119).

Günümüzde birçok ülke yasalarında refah devletini vurgulamakta ise de pek çoğunda refah devletinin gerekleri yerine getirilememektedir. Türkiye de de benzer bir durum söz konusudur. Örneğin, 1961 ve 1982 Anayasalarında "*sosyal devlet*" adı altında "*refah devleti*" kavramı yer almışsa da bu ilke çeşitli nedenlerle tam olarak uygulanamamıştır (Ateş ve Nohutçu, 2006:255). Ancak bu konudaki sıkıntılar devletin ekonomik ve sosyal imkânlarının yetersiz oluşuyla açıklanmaktadır.

2.3. Neoliberalizmin Devlet Anlayışı: Küçük Ama Güçlü Devlet

Neoliberalizm klasik siyasi iktisadın Frederich Hayek ve Milton Friedman gibi serbest piyasa iktisatçıları ile Robert Nozick gibi felsefeciler tarafından güncelleştirilmiş bir türüdür (Heywood, 2011:79). Temel argümanları birey ve piyasadan oluşan neoliberalizm sosyal liberalizmden farklı olarak devlete müdahale yetkisinin *fazla* verilmemesi gerektiğini savunur (Ercoşkun, 2019:111).

Boratav (2015:2), neoliberalizmi "*sermayenin tüm toplumlar ve dünya sistemi üzerinde sınırsız egemenliğini kurma programı*" olarak tanımlar. Boratav'a (2015:2) göre bu, "*devam eden bir süreçtir ve ulusal ve uluslararası düzeyde farklı derecelerde gerçekleşmeler görülmektedir. Güçlükler, ulusal burjuvazinin farklı kesimleri arasındaki bölünmelerden, diğer sınıfların ve ulusal devletlerin direnişinden*" kaynaklanır.

Neoliberalizm refah devleti eleştirilerinin üstüne kurulmuştur. Bu kapsamda neoliberalizm 1970'lerde yaşanan ekonomik krizi aşmaya yönelik devletin ekonomiye müdahalesini savunan Keynesyen politikaların eleştirisi üzerine kurgulanmıştır (Karahanoğulları, 2019:432). Postmodernizm; post-fordizm, bilgi toplumu gibi dinamiklerle sürekli evrilen (Aydınlı, 2003:85) neoliberalizm; devletin, kurumsal bir çerçevede bireyin hak ve özgürlüklerini güvence altına alması, toplumu ve piyasayı koruyacak hukuksal yapıları oluşturması, kendi görev sınırları dâhilinde hareket etmesi ve piyasaya mümkün olduğu kadar müdahale etmemesi (Ercoşkun, 2019:111) gerektiğini savunmaktadır.

Neoliberal politikalarla kamu müdahalesinin serbest piyasa ekonomisinin işlerliğini bozduğu öne sürülerek sosyal harcamaların kısılması için sosyal politika uygulamalarından geri adım atılmıştır. Eleştiriler sosyal harcamaların ulusal gelir içinde çok fazla yer kaplamasına karşın, yoksulluk, işsizlik ve güvencesizlik sorunlarının aşılamadığı, sosyal sorunların çözülemediği, eşitliğin sağlanamadığı, devletin bireylerin hayatına çok fazla müdahale ettiği, hantal bir kamu bürokrasisinin geliştiği ve devlet harcamalarının arttığı noktalarında yoğunlaşmıştır (Çolak, 2016:351).

1980'li yıllara gelindiğinde ise refah devleti anlayışının artık çözülme süreci içerisinde olduğu ve artık hem düşüncede hem de uygulamada neoliberal politikaların hâkim paradigma haline geldiği söylenebilir. Özellikle İngiltere ve ABD'de Thatcher ve Reagan'ın iktidara gelmesi ile liberal politikalar hızlı bir biçimde uygulamaya sokulmuştur (Alp, 2009:269). Bu politikalarla devletin küçültülmesi ve serbest piyasa ekonomisine geçilmesi hedeflenmiştir. Devletin küçültülmesindeki amaç ise her şeyi üreten, müdahale eden devlet yerine *standartları belirleyen, kural koyan, denetleyen* bir devlet modelinin oluşturulmasıdır. Böylece bireyin hak ve özgürlüklerini koruyan, çeşitli kesimler karşısında *tarafsız, sınırlı, sorumlu ve optimal* (Çelik, 2010:313) bir devlet yaratılmış olacaktır.

Özünde bir ekonomi-politik kuram olan neoliberalizm, uluslararası düzeyde belirlenecek olan özel mülkiyet, serbest piyasa ve serbest ticaret kurallarının ulusal devletler aracılığıyla hayata geçirilmesinin toplumsal refahı sağlamanın en iyi yolu olduğunu savunur (Gambetti, 2009:146). Bu amaçla kamu kurumlarında özel girişimciliğin özelleştirmeler yoluyla desteklenmesi, ayrıca yoksulluğu önlemediği gibi devleti yavaşlatarak üretim kaybına neden olan sosyal politika uygulamalarından da devletin geri çekilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Tayyar ve Çetin, 2013:120).

Neoliberalizme hakkındaki bu yorumlara karşın onun şiddeti ve terörü tırmandırdığına ilişkin görüşler de literatürde çokça yer almaktadır. Neoliberalizmin "*müphem*"likle eşdeğer olduğunu belirten Gambetti'ye göre neoliberal düzen "*postmodernizm*", "*çokkültürlülük*", ve "*küreselleşme*" kavramlarıyla ifade edilen bir müphemlik yaratmaktadır (Gambetti, 2009:146-148). Ayrıca neoliberalizm siyasal anlamda, devletin holding ve

çok uluslu şirketlerin önemli bir müttefiki haline gelmesine ve hukukun birey veya toplum haklarını korumaktan çıkıp şirket çıkarlarını korumada bir araç olarak kullanılmasına neden olmaktadır. Toplumsal anlamda ise yönetimde etkin kılınmasından dolayı "*sivil toplumun devletleşmesi*" riskini taşımakta ve bu durum Tocqueville'in ifadesiyle devletin "*çoğunluk diktatörlüğüne*" dönüşmesine zemin hazırlamaktadır (Gambetti, 2009:150). Harvey ise, neoliberalizmi uluslararası kapitalizmin yeniden örgütlenmesini sağlayan, sermaye birikimini zengin sınıfların lehine koruyacak şekilde yeniden restore eden (2006:148-149), "*emeğin gücünü*" yenmek için kapitalist sınıf tarafından "*umutsuzca*" yürütülen siyasal içerikli bir proje (Harvey, 2016:2) olarak tanımlamaktadır.

Neoliberalizme yönelik bu eleştirilerin karşısında ona "*anti*" bir durum sergilemekten ziyade, onu eleştirenlerin tam olarak neyi istediklerinin açık bir şekilde ortaya konması gerektiği de neoliberalizme ilişkin bir başka görüşü olarak karşımıza çıkmaktadır. Ferguson (2010:166-168), neoliberalizme ilişkin en önemli sorunun belki de bu konu olduğunu söyler. Zira suçlayıcı analizlerde bulunmaktan ziyade neye karşı olduğumuzu ve ne istediğimizi bilirsek sürecin daha iyi yönetileceğini belirtir.

Özellikle liberalizme karşı işleyebilecek etkin bir sosyalist politikanın bulunmamasını bu konudaki en önemli sorun olarak niteleyen Ferguson (2019:167), bu durumun devamında yoksulluğun bir devlet politikası haline geleceğine dikkat çekmektedir.

2.4. Muhafazakârlık-Neomuhafazakârlık: Geleneksel Değerlere Bağlılık

Muhafazakâr doktrin ilk olarak 18. yüzyılın sonu ve 19. yüzyılın başında Fransız Devrimiyle siyasi ve iktisadi alanda yaşanan değişime bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Ancien Regim'e (Eski rejime) dönmeye ilişkin bir eğilime işaret eden muhafazakârlık (Heywood, 2011:75) geleneksel değerleri toplumsal bütünlüğün temeli olarak görmekte ve bunlara yönelik müdahaleyi de bütünlüğü bozan bir etki (Şener ve Çolak, 2015:397) gibi değerlendirmektedir.

Muhafazakâr düşünce kendi içinde Kıta Avrupası Muhafazakârlığı ve Anglo-Amerikan Muhafazakârlığı olarak ikiye ayrılmaktadır. Kıta Avrupası muhafazakârlığı Joseph De Maistre ve Louis De Bonald gibi düşünürlerden oluşmakta ve Fransız aydınlanmasının akılcılık anlayışına şiddetle karşı çıkarak aydınlanmayı ve devrimin tüm sonuçlarını reddeden otoriteryen ve tepkici bir siyasi tutumu ifade etmektedir. Anglo-Amerikan Muhafazakârlığı ise İskoç aydınlanmasının evrimci ve liberal geleneğinden etkilenen ve Edmund Burke'nin temsil ettiği gelenek olup (Duman, 2013:159), Burke'nin "*muhafaza etmek için değişim*" fikrinde ifade bularak sonrasında *ihtiyatlı* bir süreç izlemiştir (Heywood, 2011:75-76).

Heywood (2011:76-77) muhafazakarlığın unsurlarını *gelenek, pragmatizm, beşerî mükemmel olmayış, organizmacılık, hiyerarşi, otorite ve mülkiyet* olmak üzere yedi başlıkta toplar. Buna göre; gelenek, geçmişin bilgeliğini yansıttığı, bireylerde aidiyet hissi yarattığı ve istikrar ve güvenliği sağladığı için hem bugünün hem de gelecek nesillerin yararı açısından korunmalıdır. Muhafazakâr düşünce dünyanın karmaşıklığı dolayısıyla insanın rasyonelliğinin sınırlı olduğunu, bu yüzden soyut ilke ve sistemlere güvenilemeyeceğini belirterek tecrübeye, tarihe ve pragmatizme önem verir. Yine muhafazakâr düşünce toplumdaki düzensizliğin ve sorunların kaynağının bireylerin bencillikleri ve iktidar hırslarından kaynaklandığını, bu nedenle güçlü bir devletin tesis edilmesi için sağlam kanunlara ve katı cezalara ihtiyaç olduğunu savunur. Toplumun devamı ve sosyal uyum açısından paylaşılan değerler ve ortak kültürü hayati önemde kabul eden muhafazakâr düşünce hiyerarşiyi ve otoriteyi toplumsal düzenin sağlanması açısından bir zorunluluk olarak değerlendirir (Heywood 2011:76-77).

Aile, din ve milliyetçilik muhafazakâr düşüncenin savunduğu temel değerlerdendir (Şener ve Çolak, 2015:397). Bireyin özgürlüğüne atfedilen değer ise sadece ekonomik alandaki girişimci özgürlük boyutuyla sınırlıdır. Çünkü muhafazakâr düşünce aşırı bireysel özgürlüğün toplumsal dengeyi bozacağını düşünmektedir (Uluç, 2014:112). Muhafazakârlar liberallerin aksine, piyasa ekonomisinin gerekliliğine katılmamakta; devlete, geleneğe ve ahlaksal değerlere (Çolak, 2016:358) vurgu yapmaktadırlar.

Muhafazakâr görüş insan doğasının sınırlı olmasından dolayı bir devlet ve hükümet otoritesini gerekli görür (Bakan ve Arpacı, 2012:132). Bu görüşten hareketle muhafazakâr görüşün otorite ve devlet vurgusu onun sürekli eleştirilmesine neden olmaktadır. Hatta bu vurgunun siyasal otoriteyi *otoriteryenizme* götüreceğinden de kaygı duyulmaktadır. Buna mukabil muhafazakâr görüşün bu eleştirilere yönelik savunusunda; siyasal otoritenin sınırlandırılması ve anayasal / parlamenter yönetim savunusu (Özipek, 2004:6) en ısrarlı oldukları alanlardandır.

Muhafazakâr görüşün önemli savunma noktalarından birisi de toplum anlayışının *tarihsel devamlılığa* dayandırılmasıdır. Bu anlayışa göre toplum "*sadece yaşayanlar değil ölüler ve hayata henüz gelecek olanlar arasındaki ortaklık*" olarak tarif edilmektedir. Yani yaşayan insanlar kendilerine emanet edilen bir akarı (hal, durum) kendilerinden sonrakilere iyi durumda devretmekle yükümlüdürler. Durum böyleyken akıl, hürriyet ve eşitlik adına meşru otoritenin tarihsel kurumlarının yok edilmemesi gerekmektedir (Harries, 2004:97). Zira otorite kaybolunca düzen de bozulur, zor ve kaba kuvvet hâkim olur.

18. ve 19. yüzyıllar boyunca burjuva özgürleşmesine duyulan bir tepki sonucu ortaya çıkan muhafazakârlık, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren özellikle 1960'lı yıllarda ABD'deki liberal katkılarla beslenip yerini neomuhafazakârlığa bırakmıştır. Neomuhafazakârlık da muhafazakârlık gibi bir tepki oluşumudur. Tepki duyduğu temel konular ise liberal sistemlerin bunalımları ve değer sistemlerinde ortaya çıkan otorite çözülüşüdür. Bu nedenle çocuk eğitimi, kadın, aile, cinsellik ve dinin yaşanışı gibi (Şener ve Çolak, 2015:397) kültürel değerler neomuhafazakârlığın temel çalışma alanlarıdır.

Sonuç olarak muhafazakârlar değişime değil değişimin yarattığı sıkıntılara ve düzenin bozulmasına karşıdırlar. Bu çerçevede muhafazakârlar değişimin gerekliliğine inanırlar ancak değişimin toplumsal yapıyı alt üst etmeden, ılımlı bir şekilde gerçekleşmesi gerektiğini savunurlar (Bakan ve Arpacı, 2012:132). Bu kapsamda muhafazakâr düşünceye göre değişim; düşünceden, gelenekten, dinden mevcut toplumsal kurum, ilişki ve normlardan bağımsız şekilde değil, bunları dikkate alarak "*süreklilik içinde değişim*" (Duman, 2013:163) şeklinde gerçekleştirilmelidir.

2.5. Yeni-Sağ ve Devlet: Özgür Ekonomi Güçlü Devlet

Yeni-Sağ, 1929'daki büyük ekonomik bunalıma çare olarak uygulanan Keynesyen refah devleti politikalarının İkinci. Dünya Savaşı sonrası önemini kaybetmesi ve 1970'li yıllarda gelişen petrol krizi vb. nedenlerle refah devletinin çöküşe geçmesi üzerine ortaya çıkmıştır (Heywood, 2011:79). Ekonomide liberalizmi, siyasette de muhafazakârlığı savunan bir görüş olarak gündeme gelen Yeni-Sağ, yaşanan krizlerin nedeni olarak devletin piyasaya müdahalesini göstermiştir.

1970'lerde devlet anlayışında yaşanan değişimin temel nedenlerinden birisi başta ABD ve İngiltere olmak üzere pek çok Batılı ülkede muhafazakâr partilerin iktidara gelmesidir. Bu partiler uyguladıkları özelleştirme ve serbestleştirme gibi politikalarla devletin iktisadi alandaki rolünü azaltarak liberal politikaların gelişimine öncülük etmişlerdir. Bu dönemde Yeni-Sağ olgusunun da devreye girmesiyle liberal fikirler pekiştirilmiş ve bazı muhafazakâr söylemlerle de desteklenerek bu yeni politiğin toplum tarafından da desteklenmesi sağlanmıştır (Haydaroğlu ve Tatlısu, 2016:31). Bu dönemde 1980'lerde İngiltere'de Thatcher, ABD'de ise Reagan'ın Yeni-Sağ'ın öncüleri olarak kabul edilmektedirler. 1970'lerde yaşanan krizi aşmak için Thatcher ekonomik yaklaşım olarak enflasyonun kontrolü ve borçların azaltılması yönünde politikalar uygularken Reagan arz yanlısı ekonomi modelini benimsemiştir (Çolak, 2016:354).

Yeni-Sağ devlet anlayışı, devletin piyasadaki ağırlıklı rolünü reddeden neoliberalizm ile otoriteyi güçlendirmek ve aile, din, millet temelinde geleneksel değerlere dönüşü arzulayan neomuhafazakarlık yaklaşımlarının birleşimi üzerine kurulmuştur (Şener ve Çolak, 2015:400). Burada neoliberalizmden kastedilen şey, Keynesyen sosyal refah devletinin geç kapitalizm koşullarına uyarlanmasıdır. Neomuhafazakârlık ile kastedilen şey ise, değişim süreçlerinde muhafazakârlığın kadim değerlerinin modern bir surette yeniden ele alınmasıdır (Köroğlu, 2012:122). Bu iki ideolojinin birlikteliği genel olarak taşıdıkları çelişkilerden dolayı eleştirilse de Andrew Gamble'nin ifadesiyle "*özgür ekonomi ve güçlü devlet*" fikrini desteklemek için bir araya getirildikleri kabul edilmektedir (Heywood, 2011:79).

Yeni-Sağın özünü oluşturan neoliberalizmle neomuhafazakarlığın bir araya gelmesi her iki akımın da güçlü yanlarının birleştirilmesiyle mümkün olmuştur. Ekonomik alanda devleti "*gece bekçisi*" olarak gören klasik liberalizm toplumsal alanda geleneği değerleri göz ardı ederken muhafazakâr düşünce tam tersi bir şekilde piyasa ekonomisinin gerekliliği düşüncesine katılmamakta devlet, gelenek ve ahlaksal değerlere vurgu yapmaktadır. Başarısız bir sosyal refah devleti deneyiminden sonraysa klasik liberalizm serbest piyasa sistemine dönüş yaparken muhafazakâr düşünce de otoritenin ve ahlaksal değerlerin korunmasında güçlü devlet yaklaşımını benimsemiştir (Baltacı, 2004:366).

Böylece bu iki akımın birbirine sentezlenmesiyle (Uluç, 2014:111), küresel sermaye gelişmek için kendisine yeni bir yol yaratmıştır. Küreselleşme olgusu ise Yeni-Sağın diğer devletlerde daha fazla uygulama alanı bulmasına neden olmuştur. Özellikle 1980'li yılların ortalarından itibaren iki kutuplu yapıdan tek kutuplu

yapıya doğru yaşanan değişim emareleri Yeni-Sağın diğer ülkelerde de yaygınlaşmasına neden olmuştur. Türkiye'de ise bu yaklaşım Turgut Özal ve partisi ANAP (Anavatan Partisi) tarafından temsil edilmiştir.

2.6. Türkiye'de Yeni-Sağ ve Neoliberal Politikaların Gelişimi

Türkiye'de liberal dönemin başlangıcı olarak kabul edilen 24 Ocak kararlarından sonra özellikle 1983-1989 yıllarını kapsayan dönemde pek çok alanda önemli değişimler yaşanmıştır. Bu süreç doğal olarak kamu yönetimi ve yerel yönetimler de etkilenmiştir. Neoliberalizmin piyasa merkezli anlayışı, hükümet programlarında da ağırlığını hissettirmiş ve yönetimde düzenleyici ve merkeziyetçi eğilimler başlamıştır. Bu dönemde küreselleşmenin de etkisiyle kamu yönetimi örgütlenme ve işleyiş sistemini piyasa mekanizmasıyla uyumlu ve eklemlenmiş bir pozisyona getirmiştir (Aydınlı, 2003:85).

Bu dönemde; çağdaş bir yönetim için kamu yönetiminde demokratikleşmenin gereğinden hareketle yönetimde yerelleşme ve yetki devri gibi süreçleri de içerecek şekilde âdem-i merkeziyetçi bir anlayış geliştirilmiştir. Bu amaçla yönetimde reform faaliyetlerinde bulunulmuş ve bu reformlarla merkezi yönetimden alınan birçok yetki yerel yönetimlere bırakılmış ve yerel yönetimler güçlendirilmiştir. Bu çerçevede Özal döneminde, özellikle eğitim, sağlık ve kamu düzeninin sağlanması gibi görev ve hizmetler yerel yönetimlere bırakılmaya çalışılmıştır (Şener ve Çolak, 2015:410).

1980'lerde uygulanan neoliberal politikaların Türkiye ekonomisinde büyük iyileştirmeler yaratacağı beklenmiştir. Ancak 1990'lı yıllara gelindiğinde Türkiye ekonomisi çok daha kötü bir duruma gelmiştir. Enflasyon artmış, Türk lirası değer kaybetmiş, gelir dağılımı ciddi oranda bozulmuştur. Gelir dağılımının bozulmasıyla bölgesel eşitsizlikler derinleşmiş, artan yoksulluk toplumsal sorunları da beraberinde getirmiştir. 1980'lerle beraber küresel ekonomi ile bütünleşen bir sınıf ortaya çıkmış ve bu durum toplumun bir kısmını fakirleştirirken bir kısmını da zenginleştirmiştir. Piyasa dinamiklerinde de tam bir dengesizlik olmuş ve bu durum yolsuzluk ve mafya ekonomisini oluşturmuştur (Köroğlu, 2012:125).

Öte yandan eğitim sağlık sosyal güvenlik alanında devlet korumasında olan birçok kişi de bu politikalar neticesinde bu korumayı kaybetmiş ve buna bağlı olarak işsizlik, güvencesizlik gibi sıkıntılar yaşamışlardır. Ayrıca ekonomi politikalarında enflasyonla mücadelede ve özelleştirme çabalarında başarı sağlanamaması ve artan yolsuzluklar, hızlı ekonomik büyümeden gelen kazançların eşit dağıtılmaması da toplumsal tepkilerin doğmasına neden olmuştur.

3 Kasım 2002 tarihinde iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi de serbest piyasa ekonomisi ve dünya sistemiyle bütünleşen rekabetçi bir politika benimsemiştir. Adalet ve Kalkınma Partisi'nin bu yönüyle Özal geleneğini devam ettiren bir çizgiyi benimsediği söylenebilir. Bu bağlamda Adalet ve Kalkına Partisi ekonomide izlediği liberal ve küresel sistemle eklemlenmiş politikalarla sermayenin mevcut konumunu güçlendirerek devamlılığını sağlamaya yönelirken toplumsal ve siyasal alanda da dönüştürücü bir işlev görmüştür (Bakan ve Arpacı, 2012:137).

3. KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE TÜRK KAMU YÖNETİMİNİN NİTELİKSEL DEĞİŞİMİ

Dünyada yaşanan ve bir dizi ekonomik, teknolojik, sosyal, politik ve çevresel faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenen hızlı değişim süreci yönetim alanına da etki etmiş ve bu değişim yönetimde köklü değişiklikler yapmayı zorunlu kılmıştır. Yönetim alanında meydana gelen bu değişim daha çok özel sektörün işleyişine yöneltilen eleştirilerin yoğunlaşması, küreselleşme sürecinde sivil toplum anlayışının gelişmesi ve ekonomi ve yönetim teorisindeki değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2007:1). Bütün bu değişiklikler kamu yönetiminin yapısı, işlevleri, rolü ve yönetimde kullandığı yöntem ve tekniklerin tartışılmasına sebep olmuş ve bu tartışmalar ışığında toplumun taleplerine duyarlı, katılımcılığa önem veren, şeffaf ve daha küçük ancak daha etkin bir kamu yönetimi talebi dile getirilmiştir. Bu kapsamda devletin ve onun yürütme organı olan kamu yönetiminin niteliğinde de bazı değişimler yaşanmıştır.

3.1. Yönetimde Devletin Etkinleştirilmesi Çabaları

Etkin devlete vurgu yapan ilk çalışmalar küresel sermayenin temsilcisi olan Dünya Bankasına aittir. 1989 yılında Afrika ülkeleri için neoliberal politikalar çerçevesinde "*iyi yönetişim*" "*minimal devlet*"le özdeşleştirilirken; 1993'de Doğu Asya mucizesinin araştırıldığı raporda "*devlet ekonomiye müdahale edebilir*" denilerek, *devlete* geri dönüşe izin verilmiştir (Kilim, 2010:57). Küresel ölçekte neoliberal politikaların

sözcülüğünü üstlenen Dünya Bankası 1990'ların ortalarına kadar "*minimal devlet*" anlayışını savunurken; 1997 tarihli "*The State in a Changing World*" isimli raporunda devletin yeniden güçlendirilmesi için "*etkin devlet*" yaklaşımını önermiştir (Demirel, 2007:115; Güzelsarı, 2003:28). 1990'lı yılların sonlarında serbest piyasa ekonomisinin uygulandığı Latin Amerika, Afrika, Batı ve Orta Asya'da büyük ekonomik çöküşler yaşanırken, Doğu Asya'da devlet güdümlü ekonomilerinin başarı kazanması "*yeni devletçilik*" anlayışının buralardan doğmasına neden olmuştur. Japonya, Güney Kore, Tayvan, Singapur, Hong Kong, Malezya, Tayland ve Endonezya gibi dönemin yükselen devletleri sert ve askerlerin ön planda olduğu otoriter yönetimlerle bu başarıya ulaşmışlardı (Kilim, 2010:57). İşte etkin devlet anlayışı da bu otoriter devletçilik modelinin neoliberalizme eklemlenme çabasının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır.

Etkinlik kavramı en genel tanımlamayla "*mevcut bir imkânın en yararlı şekilde kullanılması*" anlamına gelmektedir. Etkinlik kavramı sonuçlarla ilgili bir ölçüt olarak herhangi bir amaca ulaşma derecesini ifade eder (Ateş ve Nohutçu, 2006:258). Bu kapsamda etkin devlet neoliberal reformlarla atılan temeller üzerine inşa edilen *yeni bir devletçilik biçimi* olarak tanımlanabilir. Yeni devletçilik ise kalkınmayı gerçekleştirmek için devlet müdahalesinin yeniden gündeme gelmesini sağlayan bir düşünce akımıdır. Önceki devletçilikten en önemli farkı, küresel-yerel ayrımı yapılmadan sermayenin desteklenmesi ve yerel sermayeye özgü korumacılık anlayışının (Kilim, 2010:56) değişmesidir.

Dünya Bankası 1997 tarihli raporunda etkin devleti şu şekilde tanımlamıştır: "*Etkin devlet halkın daha sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmesi amacına yönelik mal ve hizmetler sunması ve piyasanın canlanması için gerekli kural ve kurumları oluşturması*" anlamına gelmektedir. Etkin devlet olmaksızın ekonomik ve sosyal anlamda sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi mümkün değildir. Etkin devlet, mal ve hizmetleri doğrudan sunarak değil, katalizör ve kolaylaştırıcı olarak büyüme ve kalkınmanın merkezindedir (Demirel, 2007:115). Bu tanımlama ile devletin sürdürülebilir bir kalkınmada nasıl bir işlev görmesi gerektiğine ve halkının refahı için piyasanın ve ekonominin işlemesine ilişkin kural ve kanunların belirlenmesindeki anahtar rolüne vurgu yapılmaktadır.

Dünya Bankasına göre etkin devlet "*kendi kapasitesini en iyi şekilde kullanan devlet*"tir. Bu tanıma göre zayıf devletin sınırları da kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Buna göre her devlet hukuk düzeninin kurulması, mülkiyet haklarının korunması, makro istikrarın sağlanması, fiyat bozulmalarından kaçınılması, ticaret ve yatırımda liberalizasyon, temel sosyal hizmetler ve alt yapı tesislerine yatırım gibi zorunlu hizmetleri yerine getirmeli, ancak kendi kapasitesini aşan işlere karışmamalıdır. Ancak devlet bu işleri yapamıyorsa o zaman bu işleri özel sektör, sivil toplum ya da dış yardım kuruluşlarına devretmelidir (Güzelsarı, 2003:29). Yani bir anlamda devlet yerine getirmesi gereken asli fonksiyonlarına yoğunlaşmalı ve etkin bir yönetimi tesis için katılımcı rekabetçi, şeffaf, âdem-i merkeziyetçi, etkin kurallar ve kısıtlamalara sahip bir yapı oluşturmalıdır (Güran, 2001:199).

Son yıllarda devlet neoliberal politikalarla her ne kadar minimalize edilmeye çalışılmışsa da hiçbir ülkenin kamu sektöründe bir küçülmenin olmadığı, devletin görevlerinde ve kamu harcamalarındaki artışın devam ettiği, dolayısıyla genişlemenin de devam ettiği görülmektedir (Akyel ve Köse, 2010:12). Bu durum kamu hizmetlerinin sunumuna da yansımıştır. Bu noktada kamu hizmetlerinin sadece devlet tarafından karşılanmaya çalışılması etkinliği azaltan bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle devletin etkinleştirilmesi için her şeyi devletten bekleyen "*paternalist*" anlayışın yerine kâr amacı gütmeyen STK'ların devletin kontrollü olarak çekildiği alanlara yerleştirilmesi ve bu iki sektörün işbirliği ve dayanışma halinde çalışmaları gerektiği belirtilmektedir (Ateş ve Nohutçu, 2006:258). Bu durum ise, kamu yönetiminin yapı ve işleyişinin sorgulanmasını ve yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede daha çok koordinatör ve hakem rolü üstlenen devletin yerine güçlü ama hantal olmayan bir kamu yönetimi için minimal ve müdahaleci yaklaşımları bir arada tutan yönetişim yaklaşımı önerilmektedir.

Etkinlik esaslı bir kavram olarak yönetişim yaklaşımı hesap verebilirlik, katılımcılık, vatandaş odaklılık, şeffaflık ve denetim gibi kavramlarla devlette etkinliğin sağlandığı bir yönetim yaklaşımı olarak kabul edilmektedir. Ayrıca kamu yönetimindeki yeni yönetim modelleriyle kamu kurum ve kuruluşları üzerinde yapılan her türlü denetim ve rehberlik çalışmaları da devlette etkinliği artıran uygulamalardır (Akyel ve Köse, 2010:10).

Şüphesiz devletin etkin kılınması iç siyasal sistem olarak devletin kendi ülkesinde etkililiği sağlayacağı gibi uluslararası düzlemde de devlete bir güç kazandıracaktır. Bu kapsamda devletin etkin kılınması siyasal, sosyal vb. bütün sistemlerin arzu ettiği bir sonuçtur. Bu çerçevede devletin faaliyet alanlarının sınırlandırılması ile yönetim süreçlerinde *etkililik, etkinlik ve verimliliğin* temel alındığı bir stratejinin benimsenmesi mevcut kapasitenin iyi kullanılması açısından önemlidir. Bununla birlikte özelleştirme uygulamaları, ekonomik

düzenlemeler ve serbest rekabeti güvence altına alacak yasal ve kurumsal serbestleştirme faaliyetleri ile *devletin halka yakınlaştırılması* ve *devletin kapasitesinin geliştirilmesi* yönündeki uygulamalar devleti etkin kılmaya ilişkin yaklaşımlardandır (Güran, 2001:201). Bu kapsamda devleti etkinleştirmeye yönelik süreçler değerlendirildiğinde 1980 ve 1990'lı yılların önemli tarihler olduğu görülmektedir. Bu dönemde artan küreselleşmenin de etkisiyle ulus-devletler uluslararasılaşma sürecine girmiş ve hatta yeni siyasal düzlemde meşruiyetlerini korumak için daha çok ulus-altı ve ulus-üstü sistemlerde yer alarak daha az egemen varlıklar olarak işlev görmeye başlamışlardır (Güzelsarı, 2003:22).

Dolayısıyla siyasal anlamda devletin etkinliği, günümüzde hâkim olan yeni dünya düzenine uyumlandığı ölçüde artacaktır. Ancak bu görüşün aksini savunan tezler de bulunmaktadır. Bu tezlere göre; liberal politikalarla birlikte devletin sorumluluğu bireye yönelmiş ve özelleştirme ve yerelleştirme faaliyetleri sonucunda sivil toplum daha da güçlenerek yönetimde etkin bir aktör haline gelmiştir. Bu gelişmeler sonucunda klasik devlet anlayışından farklı olarak devletin görev ve sorumluluk alanı değişmiş ve devletin etkinlik alanı daralmıştır (Çelik, 2010:314).

Etkin devlet arayışlarının Türkiye'ye yansımaları daha ziyade 2000'li yıllara rastlamaktadır. Bu dönemde ekonomik kriz sonrasında IMF'nin, Türkiye ile yaptığı stand by anlaşmalarında Dünya Bankası yaklaşımına paralel bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. Bu kapsamda devlette yeniden yapılanma sürecinde yürütülen idari, mali, ekonomik ve hukuksal içerikteki reformların tümü devleti etkin kılmaya yönelik faaliyetler olarak değerlendirilmektedir (Kilim, 2010:58).

3.2. Yönetimde Sivil Toplumun Etkinliğinin Artması

Sivil toplum, genel anlamıyla "*devletle aile arasında, gönüllü, kendi kendini yaratan, kendi ayakları üzerinde duran, hukuksal bir düzenle ya da bir ortak değerler kümesiyle sınırlı, devletten özerk, örgütlü toplumsal yaşam alanı*" olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2010:261). Bir başka tanıma göre sivil toplum, "*devlet yönetiminin dışında, vatandaşların gönüllü olarak oluşturduğu birliktelikler*"dir (Şahin ve Öztürk, 2011:11). Sivil yönetimi icra eden kuruluşlara "*Sivil Toplum Kuruluşları*" denmektedir. İngilizce non-governmental organizations (NGOs) olarak tanımlanan kavram "*katılım veya temsilen hükümete dâhil olmayan doğal ve yasal şahıslar tarafından yaratılan hükümet dışı örgütler*" anlamına gelmektedir (Talas, 2011:390). "*Kar amaçsız gönüllü kuruluşlar*" olarak da nitelenen bu kuruluşlar "*üçüncü sektör*" olarak da anılmaktadır (Bayhan, 2002:7).

Sivil toplum vatandaşlık bilinci ile geliştirilen gönüllü yapılanmalardan oluşur (Talas, 2011:394). Temel ilkeleri gönüllülük, bağımsızlık (özerklik), kâr amacı güdülmemesi ve bir vizyon ve ideale sahip olunmasıdır (Şahin ve Öztürk, 2011:12). Sivil toplumun modern devletteki temel unsurları ise çoğulculuk, kamusallık, özellik ve yasallık esasına dayanır (Bayhan, 2002:6).

Türkiye'de 1980'lerden itibaren liberal politikalar ve demokrasi taleplerinin artışı ile sivil toplum tekrar gelişmeye başlamıştır (Aslan, 2010:270). Bu dönemde "*sivil cumhuriyet*" ve "*ikinci cumhuriyet*" söylemleriyle 1990'ların başında en çok konuşulan konulardan biri olmuştur (Çaha, 1994:79). Bu anlamda STK'lar özellikle yakın geçmişte neoliberal ilkeler doğrultusunda, devletin üzerindeki yükün azaltılmasının bir yolu olarak ön plana çıkarılmıştır (Şahin ve Öztürk, 2011:14). Bu kapsamda sivil toplum kavramı ekseri "*yönetişim*" kavramı ile ilişkilendirilmiştir. Bu ilişki daha çok 1980'lerden sonra yönetişim kavramının başarısızlıkları çerçevesinde gelişmiştir. Bu kapsamda iyi yönetişimin hem güçlü bir devlete hem de güçlü bir sivil topluma ihtiyaç duyduğu belirtilerek (Yeşildal, 2020:33), yönetimde politika belirleme ve karar alma süreçlerine halkın katılımının sağlanması amacıyla sivil toplum kavramı öne çıkarılmaya çalışılmıştır. Sivil toplumun yönetimde etkinliğinin sağlanması ile toplumun tüm katmanlarının ihtiyaç ve beklentilerinin yönetime aktarılması, yönetimin de toplumun tüm katmanlarının ihtiyaç ve taleplerine duyarlılık geliştirmesi amaçlanmıştır.

Türkiye'de sivil toplumun gelişme alanlarından birisi de yerel yönetim birimleridir. Yerel yönetimler halka en yakın birimler olarak halkın ihtiyaç ve tercihlerini yönetime aktarmaya en uygun birimlerdir. Bu kapsamda STK'lar Türkiye'de yerel yönetimlerde katılımcı ve destekleyici uygulamaları ile eşit fırsat ve hizmet sunumunu teşvik etmektedirler (Yeşildal, 2020:31).

STK'lar küresel ölçekte, bir yönetim aygıtı olarak yerel, ulusal ve bölgesel ölçekte karşımıza çıkmaktadırlar. Belli bir faaliyet alanında varlık gösteren STK'ların çalışma alanları oldukça geniştir. Eğitim, sağlık, çevre, ekonomi, kadın, çocuk ve gençlik bunlardan birkaçıdır. Bu doğrultuda STK'lar faaliyette bulundukları alanda da politika belirleyebilme gücüne sahiptirler (Yeşildal, 2020:34). Bu yetkinin bir sonucu olarak birçok alanda sorunları birinci elden çözebilme imkânına sahiptirler. Dolayısıyla toplumsal ve yönetsel alanda da varlıklarını gittikçe daha çok hissettirmektedirler.

Türkiye'de sivil toplum, siyasi partileri, vakıfları, dernekleri, sanayi ve ticaret odalarını, meslek örgütlerini, üniversiteleri, sendikaları, farklı platform ve insani girişimleri, ticaret birliklerini, işveren kuruluşlarını, federasyonları, hizmet ve üretim birliklerini ve politik ve dinsel ilgi gruplarını içine almaktadır. Söz konusu STK'ların en etkili ve güçlüleri liberal çerçevede değerlendirilebilecek olan Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TUSİAD), Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MUSİAD) gibi iş adamları dernekleri; Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etütler Vakfı (TESEV), Türkiye Erozyonla Mücadele Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı (TEMA), Türk Eğitim Vakfı (TEV) gibi vakıflar; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) gibi birlikler ile İstanbul Sanayi Odası (İSO), İstanbul Ticaret Odası (İTO) gibi sanayi ve ticaret odalarıdır (Talas, 2011:396).

Modern devlet yapılanmasında bir gereklilik olarak değerlendirilen sivil toplum yapılanması âdem-i merkeziyetçi uygulamalar ve ulus-devletin otoritesinin ulus-üstü ve ulus-altı otoritelere devredilmesinin yarattığı endişeleri de bünyesinde taşısa da (Yeşildal, 2020:34), demokratik ve katılımcı bir yönetimin geliştirilmesi için desteklenmesi gereken bir alandır. Öte yandan bir ülkenin sosyal sermayesi anlamına da gelen sivil toplum demokratik, katılımcı ve güven esaslı yönetimlerde "*işbirlikçi yönetişim*" anlayışı çerçevesinde o ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasında önemli bir güç sahibi olarak büyük bir potansiyele sahiptir (Feiock vd., 2008:28). Bu nedenle bu gücü ve potansiyeli yakalamak ve yönetmek bugün kamu yönetimi alanının önemli bir çalışma konusunu oluşturmaktadır. Özellikle üretim faktörlerinin bilgi ve teknolojiye yöneldiği günümüzde daha kalifiye bir sivil toplum daha kalifiye bir beşerî faktör ve daha kalifiye bir sosyal sermaye gelecek süreçte yönetim alanının da dinamizmini belirleyen faktörler olarak görülmektedir.

3.3. Yönetimde Demokratikleşme Eğilimleri

Demokratik teori temelinde geliştirilmiş ve katılımcılığı teşvik eden birçok demokrasi modeli bulunmaktadır. Müzakereci demokrasi, diyalojik demokrasi, güçlü demokrasi, radikal demokrasi, genişlemeci demokrasi, feminist demokrasi, yeşil(ci) demokrasi, kozmopolit demokrasi gibi değişik fraksiyonlarda olan, ancak özünde *aktif siyasal yurttaşlığı* teşvik eden bu demokrasi modelleri birçok yönden birbirine benzemekte ve genel olarak liberal temsili demokrasinin eleştirisi üzerine inşa edilmektedirler. Nihai hedefleri liberal temsili demokrasi içindeki kurumların ve unsurların geliştirilmesi olan bu demokrasi modelleri (Karaçor ve Oltulu, 2011:407-408), ulusal ve uluslararası düzeyde, demokrasi ihtiyacının karşılanması üzerine temellendirilmişlerdir.

Günümüzde demokrasinin uluslararası boyutlarının dışında ulusal düzeylerde de hangi biçimi alırsa alsın herkesin yaralanması gereken küresel bir hak olduğu konusu geniş bir kabul görmektedir. Dolayısıyla, demokrasiyi ulusal düzeyde haklı ve geçerli kılan argümanların küresel düzeydeki yönetim için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Benzer şekilde küresel düzeyde geçerli argümanların günümüz küreselleşen dünyasında ulusal-yerel düzeyde de karşılık gördüğünü söylemek mümkündür (Sunay, 2003:77). Dolayısıyla bu diyalektik ilişki sadece demokrasi açısından değil bütün alanlar için geçerlidir. Konuyu çalışma alanımız olan kamu yönetimine yönlendirirsek küresel ölçekte kabul gören bir paradigma olarak Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımının piyasa mekanizmalarını düzenleyen ilkelerinin dışında yönetimde demokrasinin geliştirilmesine ilişkini bir dizi ilke ve esasları içerdiği de söylenebilir. Nitekim sanayi toplumunun yönetim biçimi olarak gelişen Weberyen bürokrasi modeli kuralcı, biçimsel, hiyerarşik, merkeziyetçi ve gayri şahsi nitelikleriyle yönetimde demokrasiye yer vermezken; Yeni Kamu Yönetimi katılımcılık, şeffaflık, yerellik, müşteri taleplerine duyarlılık, esneklik gibi demokrasiyi savunan ilkeleriyle ortaya çıkmıştır.

Yeni Kamu Yönetimi yukarıda sıralanan demokratikleşme hedeflerini geçekleştirebilmek için yönetişim yaklaşımından yararlanmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin demokrasilerinin geliştirilmesi için yönetişim kavramının geliştirildiği literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Karaçor ve Oltulu, 2011:408-409). Bu amaçla iyi yönetişimin ilkelerinin Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımına işlerlik kazandırdığı ifade edilmektedir (Eroğlu, 2006:201). Kamusal politikaların oluşturulması ve uygulanmasında çok aktörlüğü ifade eden yönetişim modeli, daha etkin ve demokratik bir yönetim yapısına ulaşmada kurumsal bir çerçeve önermektedir. Katılımcılık, hesap verebilirlik, şeffaflık, hukukun üstünlüğü, etkinlik, cevap verebilirlik, adil, kapsayıcı ve uzlaşmacı olma, etkinlik ve etkililik, yerinden yönetim, kalite, liyakat ve etik gibi ilkeleri esas alan yönetişim modeli, yönetim kavramının demokratik niteliklerine vurgu yapmaktadır (DPT, 2007:5).

Yönetimde demokrasinin geliştirilmesinde rol oynayan unsurlardan biri de "*hukukun üstünlüğü*" kavramıdır. Şüphesiz demokrasi hukukla güvence altına alınır. Hukukun üstün olduğu bir sistem de demokrasinin güvenliğinin sağlanması bakımından gereklidir. Bu kapsamda hukukun üstünlüğü ve koruması altında, bilgi edinme hakkı gibi halka yönetimi denetleme imkânı veren uygulamalarla yönetimin denetlenmesi, halkın yönetime yakınlaştırılması, yönetimde hesap verebilirliğin ve şeffaflığın sağlanması, kamu güveninin

yükseltilmesi gibi olumlu süreçler yürütülürken bu tür uygulamalarla devletin demokratik karakteri de güçlendirilmektedir (Gül, 2008:82). Bir başka ifadeyle bir yönetim ne kadar açık ve şeffaf ise demokrasiye de o kadar yakındır (Akpınar 2011:243). Bu nedenle hem demokrasiye işlerlik kazandırmak hem de kamu yönetimini güvenilir kılmak için açıklık ve şeffaflık önemli ilkelerdir.

Demokrasinin vatandaşlık ve bürokrasi ile ilişkisi ele alındığında kamu yönetiminin "*demokratik ahlak*"ı dikkate almasını gerekir. Demokratik ahlak sahip olunan değerler, vatandaşlık hukuku, kamu yararı, sosyal eşitlik gibi değerleri kucaklar ve bu değerlerin sürdürülmesine ilişkin uygulamaları destekler. İşte bu noktada demokratik ahlak hükümetlerin görevinin halkın bu değerleri bilmesine ilişkin bilgi ve bilinç düzeylerinin artırılması olduğunu savunur (Nabatchi, 2010:381). Bu bağlamda kamu yönetimi, bireylerin devletle en fazla etkileşim içinde bulundukları bir alandır. Dolayısıyla yönetimin işleyişine etki etme yollarından biri olarak "*katılım*" demokrasinin belirleyici unsurlarından biridir. Bu yönüyle katılım yalnızca siyasal sistemle ilgili bir eylem değil aynı zamanda demokrasinin kaynağını oluşturan yurttaşlık kavramının da önemli bir ölçütü ve göstergesidir (Eroğlu, 2006:192).

Bu kapsamda "*katılımcı*" ve "*çoğulcu*" olarak nitelendirilen günümüz demokrasilerinin işlerlik kazanmasında aktif sivil toplum önemli bir yere sahiptir. Demokrasi ile yakından ilişkili bir kavram olarak sivil toplum halk katılımını teşvik ederek halkın yönetime yabancılaşmasının önüne geçmektedir (Sunay, 2003:77). Ayrıca neoliberal politikalarla desteklenen ve piyasa sistemine dayanan yönetim yaklaşımlarındaki müşteri mantığından siyasal anlamda etkin bir özne konumunda olan vatandaşlık anlayışına dönüş ve bu dönüşe ilişkin düzenlemeler de birey özelinde olduğu kadar yönetim ve siyaset özelinde de demokrasiyi destekleyen uygulamalardır (Yılmaz, 2007:17). Türk kamu yönetimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olan AB'ye uyum sürecinde yürütülen çalışmalar da Türk kamu yönetiminin demokratik nitelikler kazanması açısından teşvik edici bir nitelik taşımaktadır (Koçak ve Ekşi, 2010:305). Özellikle bu süreçte yürütülen yerelleşme reformları halkın yönetime katılımını teşvik ederek demokrasi ve katılımcılık standardının yükseltilmesi bakımından önemli bir işlevi yerine getirmiştir.

Günümüzde demokratik rejimlerin ayırt edici ve üstün yanı katılımcı mekanizmalara sahip olması ve yönetimi geniş bir tabana yayabilmeleridir. Ancak çoğunluğu elde eden yönetimin otoriter ve diktatör bir çizgiye kaymaması için, ülkedeki siyasal rejimin ve kurumların da bütün unsurlarıyla tam olarak işlemesi gerekmektedir. Öyle ki bu süreçte "*güçler ayrılığı*" ilkesi dahi yetersiz kalabilir. Bu sorunun önüne geçilebilmesi açısından çoğunluk yönetiminin demokrasiye, hukuka, temel hak ve özgürlüklere bağlı kalması ve siyasal ve yönetsel kültürün de bu bağlamda gelişmiş olması gerekmektedir (Gül vd., 2017:103).

Şüphesiz yönetimin örgütlenme yapısı da demokrasinin gelişimi ve uygulanabilirliği üzerinde etkilidir. Bu anlamda Türk kamu yönetimi her ne kadar katı merkeziyetçi bir yapıya sahip olsa da demokratik işleyişin güçlendirilmesini de savunmaktadır. Ancak vesayetçi bir yaklaşımla bunun gerçekleştirilmesi pek mümkün görünmemekte ve böyle bir çelişki kamu yönetiminin tıkanması ve yönetsel sorunların yaşanmasına neden olmaktadır (Yılmaz, 2007:13). Bununla birlikte âdem-i merkeziyetçi uygulamalar demokratik yöntem ve tekniklerin Türk kamu yönetiminde uygulanmasını mümkün kılmaktadır (Aykaç, 1999:5). Bu kapsamda demokrasinin beşiği sayılan ve halka en yakın yönetim birimleri olarak yerel yönetimler önemli bir işleve sahiptir. Küçük yönetim birimleri olarak yerel yönetimlerin demokrasinin daha kolay uygulanmasına imkân tanıdığı ve halkın demokratik eğilimini yansıtmada önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir (Gökçe ve Turan, 2008:187).

Demokrasinin geliştirilmesi ve yerleşmesi için gerekli olan özgürlük, eşitlik, temsil ve katılım gibi koşulları sağlayan yerel yönetimler bu noktada bir demokrasi okulu ve demokratik eğitim kuruluşları olarak işlev görmektedirler (Görmez, 1997:51). Böylece yerel yönetim uygulamalarıyla demokrasiye işlerlik kazandırılmakta ve karar alma süreçlerinin merkezileşmesi ve tekelleşmesinin önüne geçilmektedir (Eroğlu, 2006:198).

Bununla birlikte demokrasinin sürekliliğinin sağlanması da önemli bir konu olarak karşımızda durmaktadır. Bu kapsamda demokrasinin "yerel demokrasi" haline dönüştürülmesi ve *yerelleştirilmesinin* demokrasiye süreklilik ve kalıcı bir nitelik sağlayacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla yerel bir nitelik kazanamayan bir demokrasinin sürekliliğinin sağlanması güç olabileceği gibi kesintiye uğraması ve askıya alınması tehlikesi de bulunmaktadır (Aykaç, 1999:2).

Türk kamu yönetiminde demokrasi sürecinin istenilen düzeyde gelişmesini engelleyen faktörlerden biri de küreselleşme ve bilgi çağında olduğumuz bu süreçte "*idare*" ve "*siyaset*" kavramları arasındaki ilişkiselliğe ve bu kavramlara yüklenen geleneksel anlamlara ilişkindir. Türkiye'de yerel yönetimler siyasal kurumlar olarak değil daha çok *merkezi yönetimin bir organı* olarak işlev görmektedirler. Bunun temelinde Türk kamu

yönetiminde siyaset kültürü yerine idare kültürünün egemen olması yatar. İdare kültürü ise merkeziyetçi, bürokratik ve vesayetçi yönetim anlayışına dayanır (Yılmaz, 2007:11-12).

Sonuç olarak demokrasi bugün özellikle çağdaş yönetimlerde vazgeçilmez bir özelliktir. Bu nedenle toplumdan her kesimin istek ve taleplerini yönetime aktarmalarına imkân tanıyacak katılımcı bir demokrasi anlayışının geliştirilmesi yönetimin meşruiyetinin sağlanması bakımından da bir gereklilik olarak görülmektedir.

3.4. Yönetimde Yerelleşme Eğilimleri

Türk kamu yönetiminin temel ilkelerinden biri olan yerelleşme Türk siyasal ve yönetsel hayatına koşut bir şekilde gelişmiştir. Tanzimat döneminde özellikle Batının etkisiyle "*modernizasyon*" başlığında geliştirilmeye çalışılan yerel yönetimler Cumhuriyet döneminde ulusal birlik ve beraberlik için risk oluşturabileceği gerekçesiyle yeterince güçlendirilmemiştir. Çok partili döneme geçişle beraber Türk yönetim yapısında önemli değişiklikler olmakla birlikte yerel yönetimlere ilişkin yaklaşım pek değişmemiş ve merkeziyetçi yapı ağırlığını devam ettirmiştir. Bu anlamda Türk kamu yönetimindeki yerelleşme uygulamalarının Batıdakinden farklı olarak âdem-i merkeziyetçi politikalarla merkeziyetçiliği artırmak amacıyla geliştirildiğini ve siyasal bir bilincin ürünü olmaktan ziyade merkezi otoriteyi güçlendirmeye yönelik örgütsel bir düzenleme olduklarını söylemek mümkündür (Yılmaz, 2007:2-4).

Türk kamu yönetimi, geldiği nokta itibariyle günümüzde yaşanan küresel nitelikli değişimlerden doğrudan etkilenmekte ve yönetsel yapılanmasında ulusal ve evrensel nitelikli gereksinimleri de dikkate almak zorundadır. Bu kapsamda özellikle yönetimi geliştirmeye ilişkin çalışmalarında yukarıdan aşağı doğru bir yapılanmadan ziyade yerelden gelecek taleplere karşı daha duyarlı olmalıdır. Bunun için Türk kamu yönetiminde yönetsel kapasitenin geliştirilmesi (Ökmen ve Canan, 2009:165-168) gerekmektedir.

Yönetişim Türk kamu yönetiminde yerelleşmenin önemli araçlarından birisidir. Yönetişimin uygulanmasındaki kilit nokta, halkın kendilerini ilgilendiren konularda alınacak kararlara katılımının sağlanması ve buna imkân verecek mekanizmaların oluşturulmasıdır. Bu kapsamda *yönetişim* modeline geçilmiştir. Çok aktörlü bir yönetim süreci olarak yönetişim yaklaşımına göre karar alma süreçlerinde ortak sorumluluğu taşıyan paydaşların alınan kararları uygulama sorumlulukları da vardır. Dolaysıyla karar alma süreçlerine katılım, daha derin bir anlam olarak alınan kararların içeriğine de ortak olmayı ifade eder (Sobacı, 2007:222-224). Bu nedenle yönetişim yerelleşme ilkesine bu *karşılıklı sorumluluk anlayışı* ile destek olmaktadır.

Kullanıldığı alana göre çeşitli şekillerde tanımlanan yerelleşme kavramının üzerinde en çok durulan yanı, yerel yönetimlerin güçlendirilmesidir (Övgün, 2016:163). Türk kamu yönetiminde yerelleşme politikaları Batıdakiyle benzer şekilde 1980 sonrası politikalarla hız kazanmıştır. 1983 yılında iktidara gelen ANAP hükümeti yerel yönetimleri desteklemeye yönelik uygulamalara geniş yer vermiştir. Bu dönemde yerelleşme adımları merkezin yetki devrini genişletmiş, mevcut belediye yönetiminin yetki, sorumluluk ve kaynaklarını artırmış ve büyük şehirlerde görev ve hizmet sunumunda yetkili yeni bir yerel yönetim biriminin kurulmasının önünü açmıştır.

Bununla birlikte yerel hizmetlerin sunumunda geleneksel yöntemlerin yanında farklı yöntemler de uygulanarak hizmet sunumu çeşitlenmiştir. Bu gelişmeler yerel yönetimlerde yönetsel ve mali özerkliğin gelişimini sağlamış ancak merkeziyetçi tutum muhafaza edildiğinden amaçlanan sonuca ulaşılamamıştır (Sezer ve Büyükpınar, 2021:94).

Bu dönemde ilk düzenleme yerel yönetimlerin bütçesini desteklemeye yönelik olarak yapılmıştır. 1981 tarih ve 2380 sayılı Kanunla çeşitli vergi gelirlerinden ayrılan paylar birleştirilerek, genel bütçe vergi gelirlerinden belediyelere %5, il özel idarelerine %1 oranında pay ayrılmış hem de 1948 yılından beri yürürlükte olan 5237 sayılı Belediye Gelirleri Yasası yürürlükten kaldırılarak 2464 sayılı yeni bir Belediye Gelirleri Yasası çıkartılmıştır (Sezer ve Büyükpınar, 2021:94). Yine bu dönemde 1985 tarih ve 239 sayılı kanunla belediye gelir kalemleri çoğaltılarak belediye gelirleri artırılmaya çalışılmış ve bu kanunla emlak vergisi belediyelerin öz gelirleri arasına eklenmiştir. Bu dönemde artan yerel nüfusun ihtiyaçlarını karşılamak için mali kaynaklarında artış sağlanmaya çalışılmışsa da bu destek yeterli olmamıştır. Yine bu dönemde 1985 tarih ve 3194 sayılı İmar Kanunu ile imar planlarını hazırlama ve onaylama yetkisi merkezi idareden belediyelere devredilmiştir. Bu dönemde belediye yönetiminde bir çeşitliliğe gidilerek 1984 tarih ve 3030 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu çıkarılmış ve Büyükşehir Belediyeleri kurulmaya başlanmıştır.

Bu dönemde Avrupa Birliği ve Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilen Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı AB'ye uyum süreci doğrultusunda 21.11.1988 tarihinde imzalanmış, 06.08.1992 tarihinde de onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartıyla üye ülkelerdeki yerel yönetimlerin idari

yapılarının geliştirilmesi, idari ve mali özerkliklerinin artırılması ve yerel yönetim birimleri arasında işbirliklerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Türkiye Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartının bazı maddelerine çekinceler koyarak imzalamıştır.

Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartında çekince konan maddeler değerlendirildiğinde ise yerel yönetimlerin iç yapılanmalarının kendileri tarafından belirlenmesi, yerel yönetimler üzerindeki vesayet yönetiminin azaltılması, yerel yönetimlerin mali alanda özerkliğinin artırılması, uluslararası alanda işbirliği yapabilmelerine ilişkin düzenlemelere gidilmesi, uluslararası birliklere katılma hakkının tanınması ve yargı yollarına başvuru haklarının genişletilmesi ile ilgili konular olduğu görülmektedir.

Türkiye'nin bu maddelere getirdiği çekinceler zamanla düzeltilmiş ve iç hukukta konuya ilişkin birçok düzenleme yapılmıştır. Özellikle 2000'li yıllarda yerel yönetimlere ilişkin yapılan reform çalışmaları bu konuda çekince konan birçok sorunun çözümüne de yardımcı olmuştur (Taştekin ve Akça, 2021:595-601).

2002 yılında tek başına iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi döneminde de kamu yönetimi reformları devam etmiştir. 2003 yılında kamu yönetiminin tümüne yönelik olarak hazırlanan Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun tasarısı Cumhurbaşkanlığı tarafından geri gönderildiği için yasalaşamamıştır. Ancak yerelleşmeye ilişkin reformlar yeni yasalarının çıkarılmasıyla gerçekleştirilmiştir (Taşçıer, 2018:654). Bu çerçevede 2005 yılında çıkarılan 5302 sayılı İl Özel İdareleri Kanunuyla İl Özel idarelerinin idari ve mali özerliği vurgulanmış ve görev ve yetkileri yeniden düzenlenerek güçlendirilmiştir. Bahse konu kanunla il genel meclis başkanının halk tarafından seçilmesi, valinin vesayet yetkilerinin azaltılması, meclis kararlarının halka duyurulması ve karar alma süreçlerine katılım kanallarının genişletilmesi gibi bazı düzenlemeler il özel idarelerini daha çok güçlendirmiştir.

2004 yılında çıkarılan 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ile 2005 yılında çıkarılan 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda belediyelerin idari ve mali özerkliklerinin artırılması ve görev ve yetkilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. 2005 tarihli 5393 sayılı Belediye Kanunu'yla bir yerde belediye kurulabilmesi için asgari nüfus sayısı 2000'den 5000'e çıkarılmıştır. Bununla ölçek ekonomilerinden yararlanarak hizmet maliyetlerinin düşürülmesi amaçlanmıştır. Ancak bu uygulama kırsal alan belediyelerini ortaya çıkarmış ve bu belediyelerin sorunları önleyemediği görüldüğünden küçük belediyelerin kapatılması ve geniş ölçekli alan yönetimini esas alan bir belediyeciliğe geçilmiştir. Bu amaçla 2012 yılında 6360 sayılı (*On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*) kanun çıkarılmış ve bu kanunla büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırı olmuştur. Bu kanunla birlikte il özel idaresiyle birlikte belde belediyelerinin ve köylerin tüzel kişilikleri kaldırılmış ve böylece büyükşehir ölçeğinde yerel yönetim kademe sayısı azaltılmıştır. Bu kanunla 30 ilde Büyükşehir belediyesi yapılanması ile kamu yönetimi alanında *yerelde merkezileşmeye* doğru bir gidişat yaşanmıştır. Yerel düzeyde halka en yakın birimler olarak en alt kademelerin kaldırılması ise halkın karar alma süreçlerine katlımı açısından sorun yaratmıştır.

Ayrıca kapatılan yerel yönetim birimlerinin personel, araç ve gereçleri her ne kadar büyükşehir belediyelerine devredilmişse de bu belediyelerin kırsal alanları da içerecek şekilde tüm il sınırlarına kadar nitelikli hizmet götürmesi de mümkün görünmemektedir. Öte yandan bu değişiklikle kentsel alt yapı, hizmet ve imar konusunda bütünlüğün sağlanması şehir planlaması gibi yöntemlerle çarpık kentleşmenin önüne geçilmesi ve uluslararası projelerin kent ölçeğinde uygulanması amaçlanmıştır (Kara, 2016:256).

Yerelleşme yönünde yapılan reform çalışmalarından biri de 2005 tarih ve 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu'dur. Bu kanun mahalli idare birliklerine yönelik yapılmış olan ilk yasal düzenlemedir. Bu kanunla birlikte birliklerin hak ve yetkileri arttırılmış, birliklere katılma ve ayrılma süreçleri kolaylaştırılmıştır (Övgün, 2016:165). Yine 2014 yılında çıkarılan 6552 sayılı Kanunla belediyelere hizmetleri özel sektörden sağlama yönünde önemli yetkiler verilmiştir. Türk kamu yönetiminde yerelleşe politikalarının yürütülmesinde itici güçlerden birisi de Avrupa Birliğidir. 1999 yılında AB'ye aday olan Türkiye o tarihten beri ilerleme raporlarında yerelleşmeye yönelik faaliyetlere ağırlık vermektedir (Sezer ve Büyükpınar, 2021:99). Genel itibariyle değerlendirildiğinde bu yıllarda yapılan düzenlemelerle yerel yönetimlerin karar organlarının güçlendirilmesi, yeni yetki ve görevlerle donatılmaları ve yönetim kapasitelerinin arttırılması (Övgün, 2016:164) yönünde adımların atıldığı görülmektedir.

Sonuç olarak Türkiye'de kamu yönetiminin merkeziyetçi yapısını değiştirmeye yönelik reform çabalarının 1960'lara kadar gittiği görülmektedir. 2000'li yıllarda gerçekleştirilmeye çalışılan yasal düzenlemeler ise merkeziyetçiliği azaltacak köklü değişiklikler içermekteydi. Bugün gelinen noktada, reformların merkeziyetçiliği azaltıp yerel yönetimleri etkili, verimli, katılımcı, saydam ve özerk iktidar merkezlerine dönüştürdüğü söylenemez (Uygun, 2015:1). Bu açıdan kamu yönetiminin merkeziyetçi yapısını pekiştiren

anayasal ilkelerde bir değişikliğe gitmeden yasal düzenlemelerle köklü bir reform yapmak mümkün görünmemektedir.

4. SONUÇ

Çalışmada genel olarak ele alındığı gibi küreselleşme son yılların en çok tartışılan konularından biridir. Genel itibariyle yeni bir dünya düzenini tanımlamak için kullanılan kavram; ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanlardaki hızlı değişimi ifade etmektedir. Bilim ve teknolojideki ilerlemeler, devletlerin karşılıklı bağımlılığı, uluslararası ilişkilerdeki artış, sınır tanımayan sermaye ve bütün bu alanları kuşatan sarmal bir ilişki ağı ile karakterize olan kavram, yeni bir dünya düzeni yaratma iddiasındadır.

Küreselleşmenin tasarladığı bu yeni dünya düzeni her ne kadar "bütünleştirici" söylemlerle öne çıksa da kavramın yarattığı etki bütünleştirmekten ziyade daha çok yoksulluk, eşitsizlik, kaynaklara erişimde güçlük ve derinleşen toplumsal farklılıklar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise küreselleşmeye ilişkin en nazik konulardan olan küresel eşitsizlik konusunun sorgulanmasına neden olmaktadır. Öte yandan küreselleşmenin olumsuzlukları karşısında küreselleşmeyi şiddetle savunan ve toplumsal gelişmenin ancak küresel değişimlerle mümkün olacağını ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşün savunucuları küreselleşmenin büyümek isteyen az gelişmiş ülkeler için fırsat yarattığını ve bu sürecin ilerlemek için kabul edilmesi gereken bir durum olduğunu ileri sürerler (Stiglitz, 2014:566).

Küreselleşme kavramının merkezindeki tartışmalardan biri de ulus-devlettir. Ulus-devletin küreselleşmeyle ilişkisi birçok boyutta tartışılmaktadır. Bir yandan ulus-devletlerin küreselleşmeyi hazırlayan ve hızlandıran yapılar olduğu ileri sürülürken, diğer yandan küreselleşmenin ulus-devleti aşındıran hatta yerine yeni yapılar oturtarak onu ortadan kaldıran bir yapı olduğu savunulmaktadır.

Ulus-devlet ile küreselleşme arasındaki bu ilişki; ulus-devletin artık insanların beklentilerine cevap veremediği, küresel nitelikli sorunlar karşısında sorun çözme gücünün kalmadığı, uluslararası kurumların ulusal yapılardan daha etkili olduğu ve egemenlik ve bağımsızlık gibi kavramların küreselleşmeyle birlikte aşındığı vb. iddialarına dayanmaktadır. Ancak bu tezlerin karşısında yer alan görüşler ise küreselleşmenin gereğinden fazla "*abartıldığını*" ve "*ulus-devletin hâlâ birçok insanın yaşamındaki en önemli siyasi, ekonomik ve kültürel kurum olduğunu*" (Heywood, 2018:133) belirtirler.

Tarihsel düzlemde değerlendirildiğinde ise ulus-devletin sosyolojik, ekonomik ve politik süreçlerin bir sonucu olarak geliştiği görülmektedir. Dolayısıyla ulus-devletin değişen ekonomik ve siyasal koşullar nedeniyle bir uyarlanma süreci içinde olduğu ve bu kapsamda küreselleşme ve ulus-devlet ilişkisinin de ulusal yapıların küresel sistemle bütünleşmesi yönünde geliştiği söylenebilir. Bu süreçte ulus-devlet "*kristalize olmuş*" "*pür*" bir devlet olarak değil; yetkilerini ulus altı ve ulus üstü kurumlarla paylaşmış bir yapı olarak küresel sistemde yer almaktadır. Bununla birlikte ulus-devletin sahip olduğu insan kaynağı, jeopolitik konum, güçlü devlet geleneği gibi ulusal kaynaklar ise onun küresel sistemde söz sahibi olması ve kural koyucu bir pozisyon almasına yardımcı olurlar.

Küreselleşme ve ulus-devlet olguları yaşadıkları bu değişim sürecini, doğrudan etkili oldukları ülkelerin kamu yönetimi sistemlerine aktarmaktadırlar. Bu nedenle küreselleşmenin ulus-devlet üzerinde en çok etkilediği alanın kamu yönetimi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Küreselleşme ve kamu yönetiminin gelişimi dikkate alındığında ise bu sürecin uzun bir zamanı kapsadığı görülmektedir. Ancak bu etkileşimde özellikle 1970'lerden sonraki dönemin daha belirleyici olduğu söylenebilir. Nitekim Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarından sonra devlet, zor koşullar altında bulunan halkı için kaynakların ekonomik ve adil kullanımını sağlamak amacıyla ekonomiye müdahale etmek durumunda kalmış ve bu süreç beraberinde Keynesyen ekonomi modeline dayanan refah devleti uygulamalarını getirmiştir.

Refah devleti anlayışıyla birlikte devletin yapı ve işlevlerindeki artış onun iyice büyümesine ve nihayetinde görev, yetki ve sorumluluklarının sorgulanmasına neden olmuştur. Bu süreçte 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz ise devletin işlev ve fonksiyonlarına da yansımış ve devlet bu süreçte değişerek yeni koşullara uyumlanmaya çalışmıştır. Sosyal refah devleti ise yaşanan bu krizin sorumlusu olarak gösterilmiş ve nihayetinde tüm bu gelişmeler devletin yönetimde bir paradigma değişimine gitmesini zorunlu kılmıştır.

Bu süreçten çalışmada değerlendirilen hususlarda birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi Türk kamu yönetimi de payına düşeni almıştır. Sonuçta Türk kamu yönetiminde gerek idari gerek siyasi anlamda devleti toplum karşısında koruma amacına yönelik olarak merkezileşme eğilimlerinin genel itibariyle muhafaza edildiği

görülmektedir. Dolayısıyla "*yerinden yönetim*", "*sivilleşme*", "*yetki devri*" gibi uygulamalar Türk kamu yönetiminde yaygın olmayan uygulamalardır (Eryılmaz, 2019:301).

Türk kamu yönetiminde merkezîleşmenin asıl dayanağının "*idari vesayet*" ile "*idarenin bütünlüğü*" ilkeleri, olduğu düşünüldüğünde Türk kamu yönetimindeki merkezileşme eğilimlerinin de yine Türk kamu yönetimine yön veren ilkelerden kaynaklandığı görülmektedir. Ancak küreselleşmenin yol açtığı değişim rüzgârından kaçınmanın mümkün olmadığı da uygulama örnekleri üzerinden rahatlıkla görülmektedir. Böyle bir ortamda Türk kamu yönetiminin, kendi hukuk yapılanmasının gerekleriyle, yaşanan hızlı değişimin gereklerini sentezleyebildiği oranda başarılı olacağı açıktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

AKPINAR, Mahmut (2011), "*Gün Işığında Yönetim Açısından Türk Kamu Yönetiminde Açıklık ve Şeffaflık Sorunu*", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.16(2), ss.235-261.

AKYEL, Recai ve KÖSE, Hacı Ömer (2010), "*Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Kamu Yönetimi İçin Etkin Denetimin Gerekliliği*", **Türk İdare Dergisi**, S.466, ss.9-45.

ALP, Salih (2009), "*Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör*", **Maliye Dergisi**, S.156, ss.265-279.

ASLAN, Seyfettin (2010), "*Türkiye'de Sivil Toplum*", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.9(31), ss.260-283.

ATEŞ, Hamza ve NOHUTÇU, Ahmet (2006), "*Kamu Hizmeti Sunumunda Gönüllü Kuruluşlar ve Devlet*", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.6(11), ss.244-276.

AYDINLI, Halil İbrahim (2003), "*1980 Sonrası Türk Belediye Sisteminde Yeni Liberal ve Desentralist Eğilimler*", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.5, ss.73-86.

AYKAÇ, Burhan (1999), "*Türkiye'de Kamu Yönetiminin Küçültülmesi, Yerel Yönetimler ve Yerel Demokrasinin Amaçları*", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.1(1), ss.1-12.

BAKAN, Selahaddin ve ARPACI, Işıl (2012), "*Liberal Değişim Sürecinde Dönüşen ve Dönüştüren Muhafazakârlık*", **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.2(2), ss.131-140.

BALTACI, Cemal (2004), "*Yeni Sağ Üzerine Bir Eleştiri*", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.9(2), ss.359-373.

BAYHAN, Vehbi (2002), "*Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm*", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.26(1), ss.1-13.

BİLGİN, Vedat (2013), "*Değişim Sorunları*", **Feodaliteden Küreselleşmeye Temel Kavram ve Süreçler** (Ed. Tevfik Erdem), Lotus Yayınevi, Ankara, 3. Baskı, ss.17-30.

BORATAV, Korkut (2015), "*The Turkish Bourgeoisie Under Neoliberalism*", **Research and Policy on Turkey**, S.1(1), ss.1-10.

CONWAY, David ve YAYLA, Atilla (2011), "*Klasik Liberalizm*", **Liberal Düşünce Dergisi**, S.64, ss.85-90.

ÇAHA, Ömer (1994), "*Osmanlı'da Sivil Toplum*", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.49(3), ss.79-99.

ÇELİK, Abdülhalim (2010), "*Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma*", **Journal of Social Policy Conferences**, S.50, ss.301-320.

ÇOLAK, Çağrı D. (2016), "*Yeni Sağ'ı Oluşturan Bileşenlerin Birbiri ile Çelişen Kavramları Üzerine Bir Değerlendirme*", **The Journal of Academic Social Science Studies**, S.44, ss.351-361.

ÇOLAK, Çağrı D. (2019), "*XI. Kalkınma Planında Yeni Kamu Yönetişimi Paradigmasından İzler*", **Ombudsman Akademik**, S.11, ss.39-71.

DEMİREL, Demokaan (2007), "*Küreselleşme, Etkin Devlet ve Türkiye*", **Türk İdare Dergisi**, S.456, ss.107-128.

DİNÇER, Mehmet (2003), "*Eğitimin Toplumsal Değişme Sürecindeki Gücü*", **Ege Eğitim Dergisi**, S.3(1), ss.102-112.

DPT – DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI (2007), **2008 Yılı Programı**, DPT Yayını, Ankara.

DUMAN, Fatih (2013), "*Modern Siyasal İdeolojiler*", **Feodaliteden Küreselleşmeye Temel Kavram ve Süreçler** (Ed. Tevfik Erdem), Lotus Yayınevi, Ankara, 3. Baskı, ss.153-197.

ERCOŞKUN, Burak (2019), "*Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye'de Liberalizm*", **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**, S.72, ss.105-122.

ERGÜZELOĞLU KİLİM, Esra (2010), "*Devletçiliğin Neo'su: Etkin Devlet*", **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, S.4(8), ss.55-74.

EROĞLU, Hacer Tuğba (2006), "*Yönetime Katılma Biçimleri ve Yerel Yönetimlerde Demokratik Mekanizmalar*", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.6(11), ss.190-206.

ERYILMAZ, Bilal (2019), **Kamu Yönetimi**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 12. Baskı.

FEIOCK, Richard C., MOON, M. Jae and PARK, Hyung Jun (2008)," *Is the World "Flat" or "Spiky"? Rethinking the Governance Implications of Globalization for Economic Development*", **Public Administration Review**, S.68(1), ss.24-35.

FERGUSON, Barry (2019), "*Competing for Influence: The Role of the Public Service in Better Government in Australia*", **The Role and Activities of the Public Service**, ANU Press, Acton, ss.167-222.

FERGUSON, James (2010), "*The Uses of Neoliberalism*", **Antipode**, S.41, ss.166-184.

GAMBETTI, Zeynep (2009), "*İktidarın Dönüşen Çehresi: Neoliberalizm, Şiddet ve Kurumsal Siyasetin Tasfiyesi*", **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S.40, ss.145-166.

GÖKÇE, Orhan ve TURAN, Erol (2008), "*Kamu Yönetiminin Dönüşümü ve Dönüşümün Temel Unsurları*", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.8(15), ss.175-200.

GÖRMEZ, Kemal (1997), **Yerel Demokrasi ve Türkiye**, Vadi Yayınları, Ankara.

GÜL, Hüseyin, KAMALAK, İhsan ve SALLAN GÜL, Songül (2017), "*Amerikan Başkanlık ve Fransız Yarı-Başkanlık Sistemleri Işığında Türkiye'nin Cumhurbaşkanlığı Hükümeti Sistemi*", **Strategic Public Management Journal**, S.3, ss.101-120.

GÜL, Serdar Kenan (2008), "*Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik*", **Polis Bilimleri Dergisi**, S.10(4), ss.71-94.

GÜRAN, Mehmet Cahit (2001), "*Etkin Devlet ve Türkiye*", **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.19(1), ss.199-218.

GÜZELSARI, Selime (2003), "*Neo-Liberal Politikalar ve Yönetişim Modeli*", **Amme İdaresi Dergisi**, S.36(2), ss.17-34.

HARRIES, Owen (2004), "*Muhafazakârlığın Anlamı*", **Liberal Düşünce Dergisi** (Çev. Metin Boşnak), S.34, ss.91-101.

HARVEY, David (2016), "*Neoliberalism is a Political Project*", **Jacobin Magazine** (E-Article), 23.07.2016, https://jacobin.com/2016/07/david-harvey-neoliberalism-capitalism-labor-crisis-resistance/ (Date of Access: 03.08.2022).

HAYDAROĞLU, Ceyhun ve TATLISU, Satı (2016), "*Turgut Özal Dönemi Yeni Sağ Devlet ve Liberalizm: Devlet ve Piyasa İlişkisinin Politik Ekonomisi*", **Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.1(1), ss.27-41.

HAYEK, Friedrich August ve ÇETİN, Ünsal (2009), "*Liberalizm*", **Liberal Düşünce Dergisi**, S.14(55), ss.197-224.

HEYWOOD, Andrew (2011), **Siyaset** (Çev. Bekir Berat Özipek, Bican Şahin, Mete Yıldız, Zeynep Kopuzlu, Bahattin Seçilmişoğlu, Atilla Yayla), Adres Yayınları, Ankara, 4. Baskı.

HEYWOOD, Andrew (2018), **Siyaset Teorisine Giriş** (Çev. Murad Köse), Küre Yayınları, Ankara, 9. Baskı.

KARA, Mustafa (2016), "*Türkiye'de Merkezileşme-Yerelleşme Tartışmaları ve Hizmet Sunumunda Ölçek Sorunu*", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.14(27), ss.249-276.

KARAÇOR, Süleyman ve OLTULU, Arif (2011), "*Demokrasi ve Yönetişim Boyutu ile Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı*", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.11(22), ss.403-418.

KARAHANOĞULLARI, Yiğit (2019), "*Türkiye'de Neoliberalizmin Kuruluş Süreci: 1980-1994*", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.74(2), ss.429-464.

KİLİM, Esra E. (2010), "*Devletçiliğin Neo'su: Etkin Devlet*" **Toplum ve Demokrasi**, S.4(8-9-10), ss.55-74.

KOÇAK, Süleyman Yaman ve EKŞİ, Ali (2010), "*Katılımcılık ve Demokrasi Perspektifinden Türkiye'de Yerel Yönetimler*", **Süleyman Demirel Üniversitesi FEF Sosyal Bilimler Dergisi**, S.2010(21), ss.295-307.

KONGAR, Emre (2012), "*Toplumsal Yapı-Örgütsel Yapı Üzerine Bir Deneme*", **Türkiye'de Kamu Yönetimi** (Ed. Burhan Aykaç, Şenol Durgun, Hüseyin Yayman), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı, ss.111-123.

KÖROĞLU, Ahmet (2012), "*Türkiye'de 1990'lı Yıllarda Ortaya Çıkan Siyasi Liberalizm Pratikleri*", **İnsan ve Toplum**, S.2(3), ss.119-138.

KÜÇÜK, Ayşe (2019), "*Türkiye'de Sosyal ve Siyasal Değişim: 1980 ve Sonrası*", **Harran Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.3(4), ss.20-45.

NABATCHI, Tina (2010), "*Addressing the Citizenship and Democratic Deficits: The Potential of Deliberative Democracy for Public Administration*", **The American Review of Public Administration**, S.40(4), ss.376-399.

ÖKMEN, Mustafa ve CANAN, Kadri (2009), "*Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde Türk Kamu Yönetimi*", **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.16(1), ss.139-171.

ÖVGÜN, Barış (2016), "*Kamu Yönetimi Reformunda Bir Açmaz: Yerelleşme mi, Merkezileşme mi?*", **Mülkiye Dergisi**, S.40(3), ss.159-180.

ÖZGİŞİ, Tunca (2014), "*Türkiye'de Toplumsal Değişimin Siyasi Katılıma Etkisi*", **TESAM Akademi Dergisi**, S.1(1), ss.52-101.

ÖZİPEK, Bekir Berat (2004), "*Muhafazakâr Siyasetin Temelleri*", **Liberal Düşünce Dergisi**, S.34, ss.5-9.

SEZER, Özcan ve BÜYÜKPINAR, Rabia (2021), "*Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Türkiye'de Yerelleşme Politikaları*", **Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, S.5(1), ss.80-105.

SOBACI, Mehmet Zahid (2007), "*Yönetişim Kavramı ve Türkiye'de Uygulanabilirliği Üzerine Değerlendirmeler*", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.5(1), ss.195-208.

STIGLITZ, Joseph (2014), "*Küresel Kurumların Vaatleri*", **Küresel Dönüşümler Büyük Küreselleşme** Tartışması (Ed. David Held, Anthony McGrew), Phoenix Yayıncılık, Ankara, ss.566-570.

SUNAY, Reyhan (2003), "*Küreselleşme ve Demokrasi*", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.11(1-2), ss.51-93.

ŞAHİN, Levent ve ÖZTÜRK, Mustafa (2011), "*Küreselleşme Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye'deki Durumu*", **Journal of Social Policy Conferences**, S.54, ss.3-29.

ŞENER, Bülent ve ÇOLAK, Çağrı D. (2015), "*Türkiye'de Yeni Sağ'ın Kamu Yönetimi Anlayışı: Turgut Özal ve ANAP*", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.3(18), ss.393-417.

TALAS, Mustafa (2011), "*Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye Perspektifi*", **Türklük Bilimi Araştırmaları**, S.29, ss.387-401.

TAŞÇIER, Ali Mert (2018), "*Neoliberalizmde Merkezileşme-Yerelleşme Gerilimi: İl Özel İdareleri, YİKOB Örnekleri ve Yerelde Merkezileşme*", **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.5(14), ss.650-662.

TAŞTEKİN, Abdullah ve AKÇA, Hakan (2021), "*Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'na Türkiye'nin Koyduğu Çekincelerin Yeniden Değerlendirilmesi*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.3(3), ss.594-609.

TAYYAR, Ayşegül ve ÇETİN, Birol (2013), "*Liberal İktisadi Düşüncede Devlet*", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.14(1), ss.107-120.

ULUÇ, A. Vahap (2014), "*Liberal-Muhafazakâr Siyaset ve Turgut Özal'ın Siyasi Düşüncesi*", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.12(23), ss.107-140.

UYGUN, Oktay (2015), "*Yerel Yönetim Reformu İçin Anayasal İlkeler*", **Strategic Public Management Journal**, S.1(2), ss.1-27.

YAYLA, Atilla ve SEYİTDANLIOĞLU, Mehmet (1998), "*Türkiye'de Liberalizm*", **Liberal Düşünce Dergisi**, S.10-11, ss.52-64.

YEŞİLDAL, Ali (2020), "*Sivil Toplum ve Yerel Yönetimlerde Katılımcı Yönetişim: Sivil Toplumcu Bir Yaklaşım*", **Sosyal Bilimler Üzerine Makaleler**, S.2020(2), ss.31-44.

YILMAZ, Abdullah (2007), "*AB'ye Uyum Sürecinde Türk Kamu Yönetiminin Dönüşümü Üzerine Notlar*", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.17, ss.1-26.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.986-1001

https://doi.org/10.33712/mana.1355732

Türk İdare Sisteminde Güncel Sorun ve Çözüm Önerileri Açısından Kamu Personeli

Public Personnel in Terms of Current Problems and Solution Suggestions in the Turkish Administrative System

Kamil Ufuk BİLGİN
Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,
İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
kamil.bilgin@hbv.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0001-5715-5466

Makale Başvuru Tarihi: 05.09.2023
Makale Kabul Tarihi: 28.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Kamu kurum veya kuruluşlarda, kamusal mal veya hizmetin ifasında bulunmak üzere, kendine özgü mevzuata uygun olarak görevlendirilen kamu personeli, idari sistemin de önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Ancak bir taraftan kurumun insan kaynağı olarak, bir taraftan da kamu hizmeti ve yararına çalışan olarak yönetiminde karşılaşılan çeşitli sorunlar olabilmektedir. Bu genellemeye, Türk idare sistemine özgü durumların da etkisini katmak gerekir. Buna göre çalışmanın amacı Türk kamu personelinin yönetiminde yapısal sorunların yanı sıra, hukuki ve uygulama sorunlarının belirlenmesi ve çözüm önerilerinin sunulmasıdır. Ancak bu sorunları Devlet memuru, işçi ve sözleşmeli personel statülerine göre de gruplandırabilmek mümkün olmakla birlikte çalışmada, Türk kamu personeli toplamı içinde önemli bir çoğunluğa sahip olan Devlet memurlarına ilişkin sorunlar üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla mevzuat olarak ta Devlet Memurları Kanunu esas alınmıştır. Bununla birlikte uygulamada karşılaşılan sorunlar incelenirken, diğer personele ilişkin bilgiler de verilmiştir. Çalışmada yöntem olarak konuyla ilgili bilimsel eserler taranmış ve ilgili mevzuat incelenmiştir. Buna göre Türk kamu personeline ilişkin sorunlar, personel yönetim ilkeleri, sınıflandırma ve istihdamdan başlayıp, ücretleme, ödülleme, yükselme ile hak ve yükümlülüklere kadar genişletilebilmektedir. Bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri de bu konulara göre yapılmış, en uygun ve en uygulanabilir olanlar tercih edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Türk kamu personeli,

Devlet memuru,

Devlet Memuru Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri,

ABSTRACT

Public personnel appointed by their legislation to perform public goods or services in public institutions or establishments also constitute an essential part of the administrative system. However, there may be various problems encountered in managing the institution as a human resource on the one hand and as a public service and benefit employee on the other. To this generalization, it is necessary to add the effect of the situations specific to the Turkish administrative system. This study aims to determine the legal and implementation problems and to propose solutions, as well as the structural problems in the management of Turkish public personnel. However, although it is possible to group these problems according to the status of civil servants, workers, and contracted personnel, the study focuses on the problems of civil servants, who are a significant majority of Turkish civil servants. Therefore, the Law on Civil Servants was taken as a basis. However, while examining the problems encountered in practice, information about other personnel is also provided. As a method of the study, scientific sources related to the subject were scanned and the relevant legislation was examined. Accordingly, the problems related to Turkish public personnel can be expanded from personnel management principles, classification, and employment to remuneration, promotion, rights, and obligations. This study also offers solution suggestions for these challenges, with a focus on identifying the most appropriate and feasible solutions.

Keywords:

Turkish Public Personnel,

Türkish Civil servant,

Civil Servant Current Problems and Solution Suggestions,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): BİLGİN, Kamil Ufuk (2023), "*Türk İdare Sisteminde Güncel Sorun ve Çözüm Önerileri Açısından Kamu Personeli*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.986-1001, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1355732

1. GİRİŞ

Türk idare sistemi çeşitli açılardan incelenmek istendiğinde, bu sistemin önemli bir inceleme alanı olarak kamu personelinin yönetimini de görmek gerekir. Çünkü sistemin en dinamik ve vazgeçilemez öğesi olarak kamu personelini görmek gerekir. Bu özellik, doğal olarak kamu personel yönetiminin alanına ilişkin çeşitli sorunlarıda beraberinde getirmektedir. Kamu hizmetlerinin önemi gereği, bu sorunların çözüme kavuşturulması kamu yararına bir çabadır. Kamu yararını tesis etmek için ise, hizmet politikasının belirlenip, yasal süreç tamamlandıktan sonra kurumsal yapılanma kapsamında, kamusal mal ve hizmetlerin üretim ve halka sunumu sürecinde yetenek, eğitim ve deneyimle kazınılmış bilgi ve beceriye sahip insan kaynaklarının seçimi, istihdamı, eğitimi, hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi, ücretlemesi, performans değerlemesi, yükseltilmesi, disiplini ve ödüllemesi gibi personel yönetim işlevlerinin yerine getirilmesi gerekmektedir.

Günümüz kamu kurumlarında personel yönetimi başarısı için yeni kamu yönetimi genel kuramı çerçevesinde oluşturulan insan kaynakları yönetimi yaklaşımları, her ne kadar kurum yönetimine karşı personeli daha iyi ve güçlü kılsa da uygulamaya ilişkin çeşitli sorunlar olabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, personel yönetimine ilişkin yeni kuram ve yaklaşımlardan etkilenme olsa da, Türk kamu personel yönetimi uygulamasında karşılaşılan sorunları belirlemek ve olası çözüm hedefleri önermektir. Çalışmada, 1965'de çıkarılan ve günümüzde de yürürlükte olan Devlet memurlarına ilişkin temel yasanın, pek çok kez değişime ve eklemelere karşın, günümüzün gelişen çalışma şartlarına, uygulamada yeterince cevap verememesi temel varsayım olarak alınmıştır. Ancak bu yasa ve bu yasaya göre uygulama, çalışmanın aynı zamanda sınırlılıklarını da oluşturmaktadır.

Türk Kamu Personel yönetimi alanına olası katkısını sağlamak ve çalışmayı özgün kılmak için ise, öncelikle kamu personeline ilişkin kavramların tanımı ve Türk kamu personelinin mevcut durumu hakkında bilgi verilecek; daha sonra da çeşitli başlıklar altında sorunların neler olduğu üzerinde durulacak; sorunlar özeğinde değerlendirmeler yapılacaktır. Ayrıca sorunların giderilmesi amacıyla gerek yasal açıdan ve gerekse yönetsel açıdan çözüm önerilerinde bulunulmaya çalışılacaktır. Çalışmanın, kamu personel yönetimi uygulamalarını da bizzat içerdiği için sadece kamu yönetim alanı akademisyenlerine değil; Türk kamu personelinin esas istihdam alanını oluşturan Devlet memurlarına da ışık tutması açısından katkı sağlayacağı beklenmelidir.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN KAMU PERSONELİ VE TÜRK KAMU PERSONEL YÖNETİMİ

Kamu personeline ilişkin olarak ele alınması gereken kavramları, özelden genele doğru bir sıralama yaparak incelemek gerekirse, öncelikle "*personel*" ve "*kamu personeli*" kavramlarını ele almak; daha sonra da "*Türk kamu personeli*" ve içinde bulunduğu yönetim sistemini incelemek yararlı olacaktır. Bu bağlamda;

- ***Personel*:** Günümüz ilgili alan öğretisine bakıldığında (Yalçın, 1971; Sönmez, 1977; Canman, 1995; Sabuncuoğlu, 2000; Tortop, 2005, Örücü, 2003; Şimşek, 2015; Açıkalın, 2016), işgören, işgücü, işçi, emekçi, insan kaynağı/ları ve beşeri sermaye olarakta kullanılan bir kavramdır. Personel, Türk Dil Kurumu Güncel Sözlüğü'ne göre (TDK, 2023), Fransızca kökenli bir isim sözcük olup, İngilizce yazımda da çift (n) harfiyle "*personnel*" olarak yazılır. Ancak Türkçe kullanımında da hem tekil ve hem de çoğul anlamlar için hep tekil yazılmalı; sonuna "*ler*" eki getirilmemelidir. Diğer taraftan İngilizcede kişisel anlamına gelen "*Personal*" sözcüğü ile de karıştırılmamalıdır. Etimolojik tahlil açısından son olarak iş yerinde çalışanların tümü anlamına gelen personel sözcüğüne daha çok yüklenen anlamı ise, üst yönetici/ler dışındaki çalışanlar için kullanılmasıdır. Ekonomi tabanlı Yeni Kamu Yönetimine göre de, kamu kurum ve kuruluşlarında uzman personel esastır (Özer, 2021:205).
- ***Kamu Personeli*:** Kamu personel yönetimi, devletin yürütmekle görevli olduğu kamu hizmetlerini yerine getiren kamu görevlilerinin bağlı olduğu temel kurallar ve uygulamalar bütünü (Tutum, 1980:95) olarak düşünüldüğünde; kamu personeli de, devlet ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi için çeşitli görevleri üstlenip bunları gerçekleştiren kamu görevlisidir. Personel, üç önemli özelliğiyle kamu personeli kavramı haline gelmektedir. Bu özellikler, şunlardır:
  - Bir kamu kurumu veya kuruluşunda görevli olmak
  - Kamusal malların üretiminde ve daha çok kamu hizmetlerin ifasında bulunmak
  - Kendine özgü bir kamu personel mevzuatına tabi olarak çalışmak

- ***Türk Kamu Personeli*:** Kamu personeli tanımına uygun olarak, Türk kamu yönetiminde, asli ve sürekli kamu hizmetlerini verenleri Türk kamu personeli olarak adlandırmak gerekir. Türk kamu personeli için benzer tanımların yapıldığı hukuki metinlerin başında ise, 1982 Anayasası gelmektedir. Buna göre kamu personeli, 128.maddede şöyle tanımlanmıştır: "*Devletin, kamu iktisadî teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevleri yerine getiren memurlar ve diğer kamu görevlileridir"*

  Türk kamu personeli için en geniş tanımlama da, Türk Ceza Kanun (TCK)'da yapılmıştır. Buna göre "*kamu görevlisi, kamusal faaliyetlerin yürütülmesine, atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılandır."* Tanıma göre, TCK, klasik anlamdaki atanmış memurların yanısıra, seçimle gelmiş milletvekillerini, belediye başkanlarını ve yerel yönetim meclis üyelerini kamu görevlisi saymakta; hatta kamu yararına kurulan sivil toplum kuruluşlarının üyelerini bile kamu görevlisi olarak kabul etmektedir. Kamu personelinin tanımlandığı bir başka hukuki metin ise, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur (DMK). Kamu personelini, istihdam biçimlerine göre tanımlayan kanuna göre kamu personeli, *"kamu hizmetlerini yerine getiren memur, sözleşmeli personel ve işçilerdir*"

  Tüm bu açıklamalar ışığında statü açısından "*Kamu personeli, görev yetki ve sorumlulukları ile hak ve yükümlülükleri anayasa ve kanunlarla önceden belirlenmiş olanlardır.*'' Tam ve kapsamlı bir tanım ise, "*kamu personeli, kamu kurum ve kuruluşlarında, asli ve sürekli kamusal mal ve hizmetleri kamu yararına üreten, görev, yetki ve sorumlulukları ile hak, yükümlülük ve yasakları kanun ve yönetmeliklerde belirtilen kamu görevlisidir*'' (Bilgin, 2015a:226).

- ***Türk Kamu Personel Yönetim Sistemi*:** Türk kamu personelinin, yukarıda yapılan tanımlar çerçevesinde görevini yapabilmesi için bir kamu yönetim sistemine ve bu sistemin alt bileşeni olarak, bir kamu personel yönetim sistemine ihtiyaç bulunmaktadır (Yılmazöz, 2009). Dolayısıyla Türk kamu yönetim sisteminin temelini oluşturan T.C.Anayasası, kanunlar, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, kararı ve yönetmeliklerle oluşturulmuş Türk kamu yönetimi yapı ve işleyişi, sistemin kendisi olmaktadır. Ancak bu sistemin içinde Türk kamu personelini en çok ilgilendiren, doğrudan kamu personeli mevzuatı olurken; bu mevzuatın temelini de doğrudan 657 sayılı DMK ve ilgili mevzuat oluşturmaktadır. Bu nedenle, Türk kamu personel yönetim sistemine ilişkin sorunlar ve bu araştırmanın bulguları olarak DMK bölüm başlıklarına göre sıralanmıştır.

3. TÜRK İDARE SİSTEMİNDE GÜNCEL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türk İdare sisteminde kamu personelinin yönetimi, Türkiye'de bürokrasi sorunları (Eryılmaz, 2012) ile benzer biçimde kamu hizmetlerinin önemi gereği, çözülmesi gereken çeşitli güncel sorunlara çözüm arayışı içindedir. Bu nedenle bu başlık altında Türk idare sistemi ve bu sistemin en önemli aktörü kamu personelinin, mevzuatı ve yönetimi uygulamalarına bakılmasının yanısıra; konuyla ilgili kamu yönetimi öğretisinde yer alan kaynak taramasına dayalı araştırmada elde edilen bulgular, öncelikle Türk idare sisteminin yapısına bakılarak; daha sonra da kamu personel hukuku ve yönetimine ilişkin sorunlar aşağıda incelenerek, çözüm önerileri getirilmiştir.

3.1. Türk İdare Sisteminin Yapısına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

İdari sistemin en önemli, vazgeçilmez ve en dinamik parçasını oluşturması açısından kamu personelinin (White, 1957:18); sistemin yapısına veya işleyişine ilişkin sorunlarının (Şen, 2020) başında, Türk Kamu Yönetiminin, kamu hizmetlerini yürütmekle görevli çok çeşitli ve çok sayıdaki kamu kurum ve kuruluşlarını içermesi sonucu, kamu personeli sisteminin de bu çokluk içinde sorunlarla karşılaşması gelmektedir. Çünkü Türk Kamu Yönetimi (TKY), ikibine yakın çok sayıdaki birimden oluşmaktadır.[1]

Merkez, taşra ve yer yerinden yönetim (yerel) kuruluşlar ile hizmet yerinden yönetim kuruluşlardan oluşan Türk kamu yönetiminin bu çoklu yapısında, hem kurumların örgüt yapısı ve hizmet farkı, hem de kurumsal kültür farkından kaynaklı sorunlar bulunmaktadır. Zira bu yapıda bakanlıklardaki bilindik örgütlenmeler dışında, özel idareler, belediyeler, üniversiteler, yatırımcı bölge kuruluşları, üst kurullar, KİT'ler, TBMM, EGM ve TSK ile bunlara bağlı çok değişik örgüt yapılarının varlığı söz konusudur.

1 Cumhurbaşkanlığı Merkez Teşkilatı (1), bağlı kurullar (9), bağlı ofisler (4), bağlı başkanlıklar (10)1; bağlı bakanlıklar (17), İl özel idareleri (51), Büyük şehir belediyeleri (30), İl belediyeleri (51), İlçe belediyeleri (922), Belde belediyeleri (388), Devlet üniversiteleri (129), Vakıf Üniversiteleri (74) olmak üzere 1686; bakanlıklara bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarla bu sayı 1755'i.bulmaktadır.

Bu çok çeşitlilik, kamu personelinin aşağıda ele alınan hukuki ve yönetime ilişkin sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Ancak, bu yapı içindeki üst yönetici ve yardımcılarının Cumhurbaşkanı tarafından (ve onayıyla) atanması dışında, personel açısından yapısal bir standart getirmek çok zordur. Zira bu kurumların, kendi mal ve hizmet üretimlerine göre yapılanmaları gerekmektedir. Dolayısıyla personeli de buna göre farklılık arzetmekte; eşitlik, liyakat ve kariyer ilkelerine uyuma ilişkin düzenlemeler dışında, genel geçer personel yönetim kuralları getirmek zorlaşmaktadır. Bu başlık altında ele alınan sorunlara, çözüm önerileri şunlardır (Bourn, 2007:109);

- Türk kamu yönetiminde, çeşitli dönemlerdeki (minimal devlet) yönetim politikalarından kalma üst kurullar gibi kamu örgütlenmelerinden vazgeçilip, üstlenilen görevler ilgili bakanlıklara bırakılmalıdır.
- Üniversite adı ve örgütlenmesi varken (İzmir ve Gebze) yüksek teknoloji enstitüsü ve Polis Akademisi gibi benzer isimli akademik örgütlenmelerden kaçınılmalı ve sadece üniversite adı ve yapısına sadık kalınmalıdır.
- Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu gibi Avrupa'ya öykünülmüş "*koordinatörlük*" örgütlenmelerden vazgeçilerek, mevcut ulusal örgütlenme modeli ve hiyerarşisi benimsenmelidir.
- KİT'lerde, stratejik olanlar dışında özelleştirmeye gidilmeli, kalanlar için standart bir örgütsel yapı belirlenmelidir.

Son olarak Bakanlıklar bünyesinde son yıllarda kurulan Adalet Akademisi, Dışişleri Akademisi, Milli Eğitim Akademisi gibi üniversiter öykünmeyle kurulmuş birimlerden vazgeçilmeli; bunlar bakanlık hizmet içi eğitim merkezlerine dönüştürülmelidir. İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak lisans/yüksek lisans eğitimi verilen Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ise isim, yapı ve işleyiş açısından Milli Savunma Üniversitesi gibi bir isimlendirmeyle, üniversiteye dönüştürülerek, akademik özgürlüğe ve yönetsel özerkliğe kavuşturulmalıdır.

3.2. Türk Kamu Personel Yönetiminin Tabi Olduğu Hukuka İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Türk kamu personeli hukuki sorunlarının başında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[2] temel kanun olmasına karşın; Kanunun1965 tarihli 58 yıllık eski bir metne sahip olması nedeniyle sürekli değişikliğe uğraması,[3] ancak yine de kapatılan "*Devlet Personel Başkanlığı*" ve "*TODAİE*" gibi, kaldırılan "*müsteşarlık*" gibi ifadelerin yer alması ve diğer gelişmeler sonucu, değişiklik ihtiyacının devam etmesi gelmektedir. Bunun başlıca sebebi, Kanun temel kanun olarak hazırlanmakla birlikte, ayrıntıların "*Kazuistik Yöntemle*"[4] kanunda olmasını sağlama çabasıdır. Oysa bu kanuna ilişkin çok sayıda genel yönetmelik, kanun, KHK ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) vardır. Ayrıca akademik personel, askeri personel ve yargı personeli için ayrı personel kanunları mevcuttur. Kamu kurum ve kuruluşlarında personel sıfatıyla çalışan sözleşmeli personel ve işçiler için genel mevzuat ve son olarak kamu kurumlarının kendi teşkilat ve personel mevzuatı; hatta bakanlar kurulu kararları da bulunmaktadır.

Bu karışık, çok ve oldukça dağınık mevzuat, aslında uygulamada pek çok soruna yol açabilmektedir. Örneğin aynı odada çalışıp aynı işi yapan memur, sözleşmeli personel ve işçi, gerek farklı hak ve yükümlülükler açısından; gerekse tabi olduğu mevzuatı bil(e)memekten yakınmakta, zor durumda kalabilmektedir. Bu konuda Türk kamu personelinin karşı karşıya kaldığı bu hukuki sorunlar için en uygun görünen şu üç çözümü önermek mümkündür:

- *İlk çözüm önerisi*, Devlet Memurları Kanunu, "*Kamu Çalışanları Kanunu-KÇK*" diye yeniden adlandırılmalı ve temel kanun olarak az sayıda hüküm içermelidir. KÇK'nın ayrıntıları için ise, tüm kamu personeli için ve tüm konular için genel, mesleki ve kurumsal yönetmelikler ayrıca çıkarılmalıdır.
- *İkinci öneri*, kamu hizmeti veren her meslek alanı personel için ayrı kanun çıkarılmalıdır. Buna göre DMK dışı akademik, askeri ve yargı personeli için zaten mevcut olan kanunların yanısıra, DMK olmaksızın 12 hizmet sınıfı için de ayrı kanunlar çıkarılmalıdır.
- *Üçüncü öneri* ise, karma bir çözüm olarak, KÇK'yı az sayıdaki temel hükümlerden oluşacak biçimde hazırlayıp, temel kanun olarak kabul ederek; tüm diğer hizmet ve meslek alanları için "*Emniyet Hizmetleri Personel Kanunu*", "*Din Hizmetleri Personel Kanunu*" gibi ayrı kanunlar çıkarılmalıdır.

2 Bkz.14.07.1965 kabul tarihli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı R.G.
3 DMK 9 kısım ve 8 bölümdeki, 239 md, 44 ek md, 66 geçici md ve 59 ek geçici md'den oluşmaktadır.
4 Kazuistik yöntem, her farklı durum için ayrı ayrı ve ayrıntılı hükümlerin hazırlanması yöntemidir.

3.3. Türk Kamu Personelinin Yönetimine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Türk kamu personelinin yönetimine ilişkin sorunları, uygulamada karşılaşılan sorunları da incelediğimizde, aşağıda başlıklar altındaki çeşitli sorunlardan oluşmakta olduğunu görmekteyiz.

3.3.1. Personel Yönetim İlkelerine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kamu personelinin başarıyla yönetilebilmesi için öngörülen temel ilkeler, gerek klasik kamu personel yönetimi, gerekse modern insan kaynakları yönetimi anlayışı açısından başlıca ''*eşitlik, liyakat (yeterlik), kariyer, güvence, tarafsızlık*'' olarak belirlenmiştir (Tutum, 1979:18-44). Bu ilkelere bazı kaynaklarda ''*açıklık ve performans*'' (Bilgin, 2020), ''*halef (yönetici) yetiştirme yönetimi geliştirme*'' ve ''*verimlilik*'' (Özer vd., 2019:43-44) gibi benzeri ilkelerin de eklendiği görülmektedir. DMK/3'de ise, sadece sınıflandırma, kariyer ve liyakat adlı üç ilkeye yer verilmiş, diğer ilkelerden bahsedilmemiştir. Çözüm önerisi olarak öncelikle şu konulara dikkat çekmek gerekir;

- DMK'daki üç ilkeden sınıflandırma ilkesi tanımının, "*görevlerin mi yoksa memurların mı sınıflandırmasının yapıldığının*" anlaşılmazlığından kurtarılması,
- Aslında sınıflandırmanın, ilke olmaktan çıkarılıp, yöntem olarak ele alınması,
- İlkelerin, "*eşitlik, liyakat, kariyer, tarafsızlık, performans*" ilkelerinden oluşacak şekilde, en az beş ilkeye çıkarılması;
- DMK/18'deki "*Güvenlik Hakkı*"nın ise, ilkelere güvence ilkesi olarak eklenmesi,
- İlkelerin doğru tanımlanması, örneğin liyakatın "*sistem*" olarak açıklanmaması,
- Ayrıca demokratikleşme açısından "*açıklık*" ile çağdaş insan kaynakları yönetimi açısından önemsenen "*mentorluk*" kavramı (Barutçugil, 2016:364) açısından, "*halef yetiştirme ilkesi*" nin de eklenmesi uygun olacaktır.

3.3.2. Personel Sınıflandırılmasına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Sınıflandırma, ilke olarak veya yöntem (Tutum: 1979:45-46) olarakta görülmekte; iş/görev//kadro/pozisyon veya personel/rütbelerin gruplandırılması olarak tanımlanmaktadır (Albayrak, 2016:110). DMK'daki bu ilkenin tanımında ise, hangisinin esas alındığını anlamak zordur. Çünkü 657-3/A maddesinde hem kamu hizmetleri görevlerini, hem de bu görevlerdeki Devlet memurlarını sınıflandırmanın bilgisi verilmiştir. 657/36.maddede ise görev/kadroların, 12 hizmet alanına göre sınıflandırmanın yapıldığı belirlenmiştir (Bilgin, 2009:5). Bu başlık altında belirlenen sorunlara ilişkin çözüm olarak, şunlar önerilebilir:

- Öncelikle sınıflandırma bir ilke olarak değil, yöntem olarak ele alınmalıdır;
- Hizmet sınıflandırması, sadece kendi özel (kurum veya personel) kanunu olmayanlardan seçilmelidir,
- Genel İdare Hizmetler Sınıfı'nın yönetici olmayanları da kapsaması yerine, sadece orta ve üst düzey yöneticileri kapsayan bir sınıf olarak belirlenmeli ve adı da "*İdari Hizmetler Sınıfı*" şeklinde değiştirilmelidir,
- Halen bu sınıfta yer alıpta, diğer hizmet sınıflarına girmeyenler, "*Genel Memurluk Hizmetleri Sınıfı*" adı altında yer almalıdır,
- Teknik hizmetler sınıfındaki 20'den fazla teknik kadro, güncellenmeli ve artırılmalıdır,
- Yardımcı hizmetler sınıfı, zaten hizmet alımı konusu yapılan temizlik, güvenlik, ulaşım, vb. işler olduğu için ilgili hizmet sınıflarına aktarılmalıdır (Akman, 2021),
- Verilen hizmetlerin kendine özgü nitelikleri gereği çok farklı ortam ve şartlarda gerçekleştirilen emniyet, jandarma, sahil güvenlik ve istihbarat hizmetleri sınıfları, genel ve ortak hükümler açısından bağlı kalmak üzere DMK'dan çıkarılmalı ve kendilerine özgü ve farklı personel mevzuatına göre yönetilmelidir,
- Bu farklılık sağlık personeli, kamu avukatları ve din hizmetleri personeli için de düşünülmelidir,
- Vali, kaymakam, mülkiye müfettişi gibi klasik ve sıradan bir kamu personeli olmayan Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı ise, zaten kendine özgü mevcut mevzuatı nedeniyle kaldırılmalıdır.

3.3.3. Personel İstihdamına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

İnsangücü planlaması eksikliği nedeniyle, bölgesel ve kurumsal dengesizliklerin olduğu Türk kamu personeli (Ergun, 2004:251) memurların, sözleşmeli personelin ve işçilerin işe alınması, kamu yönetimi anlayışı gereği "*kamu hizmetlerine giriş*" olarak ele alınmalıdır. Bu istihdam, Devlet memurları (DM) için temelde adaylarda aranan şartlar ile rekabet yöntemi sınav konularında karşılaşılan sorunlardan oluşmaktadır. Buna göre DMK 48.madde genel ve özel şartlarına ilişkin sorunları ve çözüm önerileri şunlardır;

- Genel şartların ilki olan "*Türk vatandaşı olmak*" şartı için getirilen Türk soylu Bulgar göçmenleri, KKTC vatandaşlara ilişkin açıklamaların yanısıra; son yıllarda vatandaşlık verilen Afgan, Iraklı ve Suriyeliler de dikkate alındığında bu şartın ırk ve soy çağrıştırıcı olması yerine, "*Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşı Olmak*" şeklinde yeniden düzenlenmelidir.
- 2.Genel Şart yaş şartının, "*bir meslek veya sanat okulu*" olarak meslek lisesi mezuniyetini esas alındığındaki yaşın zaten 18 yaş olması ve mahkeme kararı şartı (kazai rüşt) gerekmeden uygun adayların çokluğu nedeniyle, yaş şartı "*18 yaşını tamamlayanlar Devlet memuru olabilirler*" şeklinde belirlenmeli; üst yaş sınırı da, Özel Şartlara bırakılmalıdır.
- 3.Genel Şart öğrenim, ''*alt sınır olarak ortaokulu bitirmek*'', hatta ortaokul mezunlarından istekli yoksa ilkokulu bitirmek olması, günümüz memur adaylarının genel eğitimlerine bakıldığında çok gereksiz ve anlamsız durmaktadır. Bu nedenle, sadece alt öğrenim sınırının "*en az lise mezunu olmak*" şeklinde belirlenmesi ve öğrenime ilişkin üst şartları da, Özel Şartlara bırakılmalıdır.
- 8.Genel Şart "*Soruşturma ve Arşiv Araştırması*" şartı, Anayasa Mahkemesi kararıyla[5] 2019 yılında iptal edilmiş, ancak üç yıl sonra Cumhurbaşkanlığı Yönetmeliği[6] ile memurluğa veya kamu görevine atanacaklar için Arşiv Araştırması; ayrıca Yönetmelikte sayılan kurumlar personeli ile bazı kamu görevlileri için Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması getirilmiştir. Bu, DMK'ya eklenmelidir.
- İkinci grup şartlara ise, kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartlarına, "*atanacak kamu göreviyle doğrudan ilintili olması*" ifadesi eklenmelidir.
- Rekabet yöntemi olarak ulusal ölçekte yapılan merkezi bir sınav belirlenmiştir. İlk kez 1999 ve 2000 yıllarında Devlet Memurluğu Sınavı (DMS); 2001'de Kurumlar Merkezi Eleme Sınavı (KMS); 2002 yılından itibaren de kamu personel seçme sınavı (KPSS) olarak yapılandırılmış olan bu sınav, adayların mezun olduğu bölüm veya istenen kadroların bölümlerine göre değişiklik göstermektedir. Buna göre, KPSS-B Sınavı düz memur istihdamı için, ortaöğretim/ön lisans için 2 yılda bir ve sadece çift yıllarda (2024 vb.) yapılmakta; Sınavda adaylara 60 soru "*Genel Kültür*" ve 60 soru "*Genel Yetenek*" olmak üzere toplam 120 soru sorulmakta ve sınavdan alınan puanlar, sınav tarihinden itibaren iki yıl, öğretmenler için bir yıl geçerli sayılmaktadır. KPSS-A sınavı ise, ilgili yönetmeliğe göre,[7] özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle ve belli bir yetişme programı sonrası yeterlik sınavına tabi tutularak mesleğe alınan (Uzman Yardımcılığı, Müfettiş Yardımcılığı gibi kariyer) personel için ihdas edilmiş kadrolar için tanımlanmıştı (Albayrak, 2016:109). Uzman bir kurum tarafından ve merkezi biçimde yapıldığı için teorik olarak güvenilir olduğu düşünülen bu sınav sisteminin, işleyişine ilişkin son yıllarda ortaya çıkan ve örneğin 2022 yılı Sınavın iptal edilmesi söz konusu olmuştur. Ancak, güvenilirlik ilkesi açısından vazgeçilmemeli ve sistemin aksayan yönleri düzeltilmelidir. Diğer bir sorun ise, B grubu memurluklar ve öğretmenlik için sınav sonuçlarına göre merkezi yerleştirme yapılırken, A grubu kariyer kadrolar için ayrıca kurumsal ortamdaki seçimde test ve sözlü-görüşme (mülakat) sınavının geçerlik ve güvenilirlik ilkesine ilişkin karşılaşılan şikâyetlerdir. Çünkü boş kadro sayısının 4 katı kadar adayın kurumsal sınav sonrası çağrıldığı sözlü ve görüşme sınavında, aday sayısının çokluğu, jüri üyelerinin sınav tekniğine uygun seçilmeyişi ve siyasi kayırmacılık (kronizm ve klientalizm), hemşehri kayırmacılığı (favorizm) ve hatta kanbağı-akraba kayırmacılığına (nepotizm'e) kadar giden kayırmacılık iddiaları olmuştur (Büte, 2011). Ancak sözlü sınavlarının sesli ve görüntülü kayıtlamasına ilişkin Danıştay kararı sonrası, bazı kurumların (Kaymakamlık ve Sayıştay Denetçiliği sınavında) mevzuatına engel getirmesini, Anayasa Mahkemesi de uygun bulmuştur (Sayan, 2016). Bu tür sınav sorunlarına en iyi çözüm ise, B grubu düz

5 Bkz.Anayasa Mahk. 24/7/2019 tarihli ve E:2018/73; K.:2019/65 sayılı Kararı, 29/11/2019 tarihli R.G.

6 Bkz.Güvenlik Soruşturması Ve Arşiv Araştırması Yapılmasına Dair Yönetmelik, 5649 sayılı Cumbaşkanlığı Kararı Yönetmelik, 3/6/2022 tarihli ve 31855 sayılı R.G.

7 Bkz.Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik, 3/5/2002 tarih ve 24744 sayılı R.G.

memurluk kadroları için olduğu gibi, insan unsurunun bulunduğu sözlü-görüşme-mülakat vb. sınavların tamamen kaldırılması ve adayların gerek ulusal merkezi, gerekse kurumsal merkezi sınavla istihdamıdır.

- Sözleşmeli Personel (SP) için ise istihdam, öncelikle bunun ilk olarak DMK'ya girdiği 1978 yılı, daha sonra 1980, 2018, 2020 ve sonrası değişikliklerle önem kazanmıştır. Buna göre başlangıçta DMK 4/B'li SP, kadro karşılığı olan, kadro karşılığı olmayan ve aylıksız-izinli nakledilen kurumsal SP, 399 KHK çerçevesinde KİT'lerdeki SP olurken (Güler, 2013:119); bu üçlü ayırıma 2000'lı yıllarda, belediye ve il özel idarelerinde; TSK'daki bazı subay, astsubay, uzman erbaş ve erlikte; TBMM personelinde; kamu hastanelerindeki yöneticiler dâhil, aile hekimi, eleman temininde güçlük çekilen yerlerde sözleşmeli sağlık personelinde; Devlet Tiyatrosu sanatçılarında; MEB öğretmenliğinde; yükseköğretim kurumlarında araştırma görevlisi, Dr.öğretim üyesi, öğretim görevlisinde ve hatta emekli ve yabancı akademisyenliklerde (Kayar, 2021:46- 69); son olarakta Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı ve Ofisleri için SP istihdamı söz konusu olmuştur. Çeşitliliği ve sayısı giderek artan bu istihdam biçiminin istihdamı için ise, Bakanlar Kurulu Kararı[8] cetvellerine bakıldığında sınav şartı aranmaksızın hizmete alınacaklar, sadece mesleki uygulamalı sınav sonucuna göre hizmete alınacaklar, KPSS-B sınavıyla yerleştirilecekler, bu sınav sonucu kurumsal yazılı ve/veya sözlü sınav sonucuna göre hizmete alınacaklar şeklinde pozisyon unvanları ve hizmete kabul edilmelerin dile getirildiği görülmüştür. Sınavlara ilişkin olarak Memur alımındaki sorunlar, SP için de geçerlidir. Ancak, norm kadro nedeniyle memurluğa yeni atamaların yapılamadığı kurumlarda SP istihdamı, aslında DMK'ya göre nitelik gerektiren işler için bir yıl ve daha fazla süreyle geçici işler için düşünülen SP istihdamı yönteminin, giderek yaygınlaştığı görülmüştür. Üstelik SP'nin geçici olma özelliği dikkate alınmadan, çeşitli dönemlerde memurluk kadrolarına geçirilmesi yoluna da gidilerek, SP istihdamı amacına ters düşülmüştür. İşçilerin kamuda istihdamı ise, İş Kanunu hükümlerine göre yapılmaktadır. SP ve işçilerin istihdamında karşılaşılan sorunlara kökten çözüm gerekmektedir. Sözleşmeli Personel genel kamu, özerk kurumlar, KİT'ler vb. kurumuna bakılmaksızın tüm kamu kurum ve kuruluşlarında CEO-üstyöneticilik gibi, yabancı uzman, yabancı akademisyen, yabancı hekim gibi gerçekten çok nitelik ve özel durumlarda; profesyonel ordu sistemine geçme kararı gereği; turizm vb. geçici dönemler için yerel yönetimlerde; Dünya şampiyonu sporcuların ve Dünyaca ünlü sanatçıların desteklenmesi için uygulanmalıdır. Sıradan memurluklar ve işçi kadrolar için başvurulmamalı; norm kadro baypası olarak kullanılmamalı; sözleşmeli öğretmenlikte ve akademisyenlikte olduğu gibi iş barışını bozucu bir yöntem olmaktan çıkarılmalıdır. Son olarak kurumlarca alımı yapılan bazı SP kadrolar için sahte diploma ve belgelerle hekimliğe, kamu avukatlığına, psikologluğa, mimarlığa, ünvanlı akademisyenliğe vb. atamaların yapıldığına ilişkin basında çıkan haberler çerçevesinde SP istihdamında, adayların mezun olduğu eğitim kurumlarından doğrudan ve güvenilir bilgi alınması yoluna gidilmelidir.

3.3.4. Personel Atama ve Adaylığa İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Atama, işe almada aday evrenini belirleme ve (sınavla) seçme sonrası atılan son adımdır. Başarılı bulunan adaylar için asıl ve yedek liste belirlenir. Daha sonra da asıl listenin son halindeki adayların, "*aday*" olarak ataması yapılır. En az 1 yıl ve en çok 2 yıl olmak üzere süren adaylık sürecindeki yetiştirme ve deneme sürecini başarıyla geçenlerin de "*asaleten*" ataması yapılır. Ancak hem adaylık sürecindeki aşamaların formaliteye dönüştüğü; hem de asaleten atanma sırasında yemin etme töreninin bazı kurumlarda gerçekleştirilmediği bilgisi alınmaktadır. Oysa adaylık sürecindeki temel-genel memurluk bilgisi eğitimi ile kuruma özgü mevzuat ve oryantasyon eğitiminin büyük önemi bulunmaktadır (Flippo, 1976:210). Bu nedenle adaylık eğitiminin, programlı ve uzman eğitmenlerce verilmesi; eğitim sonrası sınav benzeri değerlendirmelerin ciddi tutulması gerekmektedir. Öte yandan yemin etme töreninin de, sonradan etik ilkeleri metnini imzalamaktansa, kurumlarda baştan gerçekçi biçimde yapılması geleneğinin oturtulması sağlanmalıdır.

Atamada "*istisnai memurluk*" adı altında, bazı kadrolar için farklı bir yöntem mevcuttur. Buna göre Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Memurlukları başta olmak üzere, bakanlık ve diğer kurumlarda toplam 21 grup kadro için memurluğa, genel şartlara uymak dışında, sınav vb. hiçbir işlem olmaksızın doğrudan atama yapılabilmektedir (Dinç, 2011:172). Bu istisnaların giderek artırılması, siyasi amaçla ve diğer memuriyet kadrolarına geçiş için kullanılabilmesi önemli bir sorun teşkil etmektedir. Çözüm önerisi, ilkece istisnai memur atamalarında sayının anlamlı biçimde çok aza düşürülmesidir.

8 Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, 7/15754 sayılı BK Kararı, 28/6/1978 tarih ve 16330 sayılı R.G.

Atama konusunda, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonraki kamu personel sisteminde (Albayrak, 2020) karşılaşılan ve sistemin gereği gibi düşünülen bir konu da 87'sı doğrudan, 67'si onayla yapılan Cumhurbaşkanı atamalarıdır. Çünkü bakanlık bünyesindeki üst düzey yöneticilerinin yanısıra, yardımcılarının, bölge ve il müdürlerinin, daire başkanlarının bile Cumhurbaşkanlığı kararı ile atanması, üstelik bunların görevden alınması, Cumhurbaşkanı makamının iş yükünü gereksiz miktarda artmasına yol açmaktadır. Oysa Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatı, bağlı kurul, ofis ve bağlı kuruluş yöneticileri dışında, bakanlıklardaki merkez ve taşra yöneticileri ile bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşların üst düzey yöneticilerinin atanmasını, zaten Cumhurbaşkanına bağlı olan bakanlara bırakılması daha uygun ve pratik olacaktır.

3.3.5. Personel Hizmet İçi Eğitimine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kamu personeline adaylık (eşik) eğitimi sonrası yetiştirme, performansı artırma, daha ileriki görevlere hazırlama amacıyla verilmesi gereken hizmet içi eğitimin (HİE), "*yılda en az bir kez ama herkes*" temel ilkesiyle verilmesi; öncelikle değişime uyum, performans, yükselme ve kişisel gelişim eğitim ihtiyacının belirlenmesi; daha sonra da eğitim yönteminin, eğitim ortamının (işbaşı, rotasyon vb. Starling, 2008:478), katılacak personelin ve eğitmenin belirlenmesi; eğitim bitiminde ise, katılanlarca değerlendirilmesi gerekmektedir.

HİE konusunda etkin kurum TODAİE Enstitüsü iken, 2018 yılında kapatılmıştır (Bilgin, 2015b). Bu nedenle kurumlar, HİE hizmetini kendi İKY birimlerince kurum içi ve seçeneklerle karşılamaktadırlar. Ancak HİE için Devlet memurları Eğitimi Genel Planı'nın, Cumhurbaşkanı kararıyla yürürlüğe konması gerekmektedir. Oysa HİE için genel planı yerine sadece genel ilke ve kuralların belirlenmesi sonrası, HİE konusunun ve diğer özelliklerin kurumlara bırakılması daha pratik olabilecektir. Çünkü HİE öncesi belirlenmesi gereken aşamaların biçimsel kaldığı, sonrasında ise değerlendirmelerin yetersiz ya da kuruma yansıtılmadığı görülmektedir. Bu nedenle çözüm önerisi olarak, yukarıda sayılan HİE ilke ve aşamalarına uyulması; üst yönetimce ciddiye alınması; motivasyon etkisi için kurum dışı eğitim ortamlarının seçilmesi; yurt içi ve dışı sempozyum ve konferanslara katılım ile personelin lisansüstü programlara katılım girişimlerinin de desteklenmesi gerekmektedir.

3.3.6. Personel Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kamu hizmetine özgü özelliklerde olsa kamu personelinin de, bir çalışan olarak hakları bulunmaktadır. Bu haklardan Devlet memurları için öncelikle ''*Uygulamayı İsteme Hakkı ve Güvenlik Hakkı*'', işin doğası gereği hukuk devletinde zaten olması gereken haklardır. "*Çekilme Hakkı*" için ise, kuruma yazılı başvuru gerekir. Kurumca kabul edilen mazeret olmaksızın, kesintisiz 10 gün görevin terk edilmesi halinde yazılı başvuru aranmaz. Çekilmek isteyen, yerine atananı bekler; çekilme isteğinin kabulüne kadar göreve devam eder; olmazsa, 1ay içinde görevini bırakabilir. Ancak olağanüstü mazerette 1 ay kaydı aranmaz. Çekilenler, devir ve teslim varsa, işlemler bitene kadar görevi bırakmazlar. Olağanüstü hal, sıkıyönetim, seferberlik ve savaş ve afetlerde, yerine atanan beklenir. Uygulamada pek işlemeyen/işletilmek istenmeyen bu hak için öncelikle, en geç 1 yıl içinde ve en çok 1 kez dönüş şartı getirilmeli ve kurumsal/kişisel engellemeler olmaması için "*Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi*" bilgilendirilmeli ve izlenmelidir.

Devlet memurlarının kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinde ''*müracaat*''; amirleri veya kurumlarınca kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı ''*şikâyet ve dava açma hakkı*'' vardır. Ancak bu, amirlerin takdirine ve hoşgörüsüne bağlı olarak uygulanan, başvuru ve şikâyetin gerçeği dile getirip-getirmemesine değil, bu girişimde bulunanların kimler olduğuna bakılan bir hak olmaktadır. Çözüm önerisi olarak, personel arasında kişisel kin ve gareze yol açmaması için özellikle resmi belgeli şikâyetlerin üst yönetimin de görebileceği bir iç internet ortamına taşınmasında fayda vardır. Dava açan memurun ise, davayı kazanması halinde yasal haklarına örneğin görevden alındığı makama tekrar ataması yapılmakla birlikte, bir süre sonra aynı memurun tekrar görevden alınması söz konusu olabilmektedir. Bu şekildeki haksız/mazeretsiz görevden alınmaların önüne geçilmeli, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından takibi yapılmalıdır.

Anayasa'da (1982/51), sendikal haklar olarak belirlenen "*sendika kurma veya üye olma, toplu sözleşme yapma ve grev hakkı*" nın tamamı, kamu personeli işçiler için geçerli olurken, diğer kamu görevlisi Devlet memuru ve sözleşmeli personele grev hakkı tanınmamış ve özel kanuna bırakılmıştır (Aydın, 2004:247). Sendikal haklara ilişkin özel kanuna göre ise,[9] kamu personelinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin

[9] Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu-4688, 12.7.2001 tarih ve 24460 sayılı R.G.

korunması ve geliştirilmesi için sendika ve değişik hizmet kollarında bu kanuna tabi olarak kurulmuş en az 5 sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşlar olan konfederasyon kurabilmeleri ve toplu sözleşme yapabilmeleri mümkündür. Ancak meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz ve yine Kanunda belirtilen Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatı personelinden, kamu yöneticileri ve MİT mensuplarına kadar 36 çeşit personel sendika kuramaz ve üye olamaz. Oysa Balkan ülkelerinde de olduğu gibi (Bilgin, 2019), ilkece her kamu çalışanının sendika kurma, üye olma ve toplu sözleşme yapma hakkı, hatta grev hakkı olmalıdır. Sınırlama asker, polis, istihbaratçı, hâkim-savcı, itfaiyeci gibi meslekler ile üst yöneticiler dışında, personele değil; sendikal amaç, iş, işlem ve eylemler için getirilmelidir.

Devlet Memurları, yasal veya takdire dayalı gerekçelerle, belli süre ve şartlarla ''*izin*'' hakkına sahiptir. Buna göre Devlet memurlarının Cumartesi ve Pazar haftalık izin; yıllık izin; bayram tatili gibi genel; doğum, ölüm gibi kişisel ve adı kanunda geçen mazeret izni; yılda en çok 10 güne kadar amirin takdirine dayalı mazeret izni; hastalık izni; refakat izni; aylıksız örneğin 5 yıllık memura, isteği halinde en çok 2 kez, toplam 1 yıla kadar izin; muvazzaf askerlik bitene kadar izin; işyerinde radyasyona maruz kalma vb. sebeplerle izin, genel idari izni olmak üzere 9 çeşit izin hakkı bulunmaktadır. Buna göre Devlet memurlarının ülkemizde yıllık 155 gün izin yapmaları ve kala 210 günde 1680 saat çalışmaları söz konusudur. Ancak, idari (bayram köprü) izinleri, dava açma süresini durdurmamakta;[10] ayrıca işçiler için halen geçerli olan resmi tatil dışı "*işgünü izni*" yönteminin, çağdaş bir hak olarak memurlara da uygulanması gerekmektedir.

Devlet memurlarının görevleriyle ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı ''*özel hükümlere göre kovuşturma ve yargılanma hakkı*'' bulunmaktadır. Haklarında soruşturma ve kovuşturma ile dava açılması, özel hükümlere tabidir. Buna göre önce soruşturma izni alınması ve ön inceleme yapılması; daha sonra da yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden, iddianamenin kabulüne kadar geçen evrede ''*soruşturma*'' yapılması; iddianamenin kabulü ile başlayıp, hükmün kesinleşmesine kadar geçen evrede de ''*kovuşturma*'' yapılması gerekmektedir. Bu hakka ilişkin sorun ise, soruşturma izninin, üst yönetici veya bakanlar tarafından haklı bir gerekçe olmaksızın bazen verilmemesidir. Oysa bu izin yetkisi, yeterli bilgi ve belge sunulması halinde kaçınılmaz olmalıdır veya savcı iddiası üzerine hâkimin takdirine bırakılmalıdır.

Kamu hizmetlerinin sunumu sırasında, memurların ''*isnat ve iftiralara karşı korunma hakkı*'' bulunmaktadır. Çünkü ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadıyla yapıldığı ve soruşturma ve yargılama konusu kanuni işlem sonucunda, bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde en büyük amir, illerde Vali, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcıları isterler. Uygulamada çok az karşılaşılan bu hakkın varlığı, amaca ulaşmak açısından yeterli görülmektedir.

Devlet memurlarının, özel kanununda yazılı şartlarda, ''*emeklilik hakkı*'' vardır. Ancak bu hakkın kullanımı için çıkarılan özel kanunlar, mali nedenlerle, işe başlamadaki kanundan farklı ve hak kaybedici hükümler içermektedir. Oysa başta emekliliğe kademeli geçişi sağlayan kanunda olduğu gibi, hükümler geçmişe şamil olmamalı, bunlar yeni işe başlayanlar için geçerli olmalıdır. Emeklilik hakkı, gerek ikramiye miktarı açısından gerekse emekli ödemeleri açısından, asgari olarak açlık sınırının değil, yoksulluk sınırının üstünde bir miktar olmalıdır.

3.3.7. Personel Ücretlemesine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Çalışanların zihinsel ve/veya bedensel çalışması karşılığı hak ettiği, ayni veya nakdi ödeme olan ücretin, belirlenmesine ilişkin olarak ücretlemenin temel amacı personele, çalışmasının karşılığını vermektir. Diğer amaçlar ise personelin performansını artırmak, yönetici ve ast personeli gruplamak, kariyer ve destek personeli gruplamak ve motivasyonu sağlamaktır. Ancak ücretin personel üzerindeki etkisi, ülkedeki güncel ekonomiyle doğru orantılı olarak değişmektedir. Bu nedenle, iyi bir ücretlemede ücret, kişinin işine verdiği emek, zaman ve gayretin (performansın) karşılığı olmalıdır (Bilgin, 2020:218). Ücretlemede, yükselme, ödülleme ve disiplin yönetiminde olduğu gibi, performans değerlendirmesi esas alınmalıdır (Klinger,1980:227). Kişinin kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilmelidir; eşit işe eşit ücret uygulanmalıdır (aynı kadrolar, farklı birim ve kurumlarda aynı ücreti almalıdır). Ücret yelpazesi - İç dengesi (kurum içinde en yüksek-en düşük ücret arası uygun oran 1/4) olmalıdır. Dış dengesi (kurumdaki ücretler - benzer dış örnekler arası uygun oran) olmalıdır. Esnek olmalı, kişisel özelliğe göre esneklik sağlamalıdır. Açık olmalı, herkes kendi ücret hesabını bilmeli ve bordrosunu görebilmelidir. Ücret miktarı ise, öncelikle işin özelliğine ve niteliğine göre belirlenmeli; daha sonra personelin eğitim, kıdem, statü ve unvanı ile varsa bölgesel, mesleki ve kurumsal teşviklerine göre ekleme

10 Dava açma süresi idari izinde durmamaktadır. Bkz.Danıştay 3.Daire E.No: 1991/1566, K.N:1992/1335.

yapılmalı; son olarak, kamu performans yönetim sistemi (Bouckaert, 2009) içindeki performansa göre ücretlemeyle tamamlanmalıdır.

3.3.8. Personel Ödüllemesine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Personelin disipline uyumu ve üstün performansı karşılığında takdir edilmesi anlamına gelen ödüllemenin amacı, personelin öncelikle disiplin kurallarına uyması ve ortalamanın üstünde çalışmasının sağlanmasıdır. Buna göre örneğin "Bürokrasiye karşı Hümanokrasi" adlı insan odaklı yeni bir yaklaşımda (Özer, 2023:39-54), hümanokrasiye giden yol bürokratların zararlı etkilerinden arındırılması, çalışanlara yetki ve sorumluluk verilmesi, bu konudaki iyileştirmelerin aşama aşama zamana yayılarak gerçekleştirilmesi ve tüm iyileştirme süreçlerinin ölçeklendirme ve değerlendirmeyle yürütülmesini önermektedir. Bunun için önce ödülleme ölçütlerini, miktarını, zamanını ve uygun personelin belirlenmesi; daha sonra da ödülün sözlü veya yazılı; doğrudan veya dolaylı olarak parayla veya mesleki yaşama katkı biçimlerinde personele törenle verilmesi gerekmektedir. Kamu personelinin kurumlardaki ödüllemesi üç aşamada olabilmektedir. Önce personele "*Başarı Belgesi*" verilmekte; üçüncü kez bu belgeye alana mutlaka "*Üstün Başarı Belgesi*" verilmekte; son aşamada ise personelin başarısı daha fazla önemsenirse, yönetici takdiriyle "*Ödül*" veya Belediyelerde "*İkramiye*" verilmektedir. Ancak tüm bunlar için personelin olağanüstü gayretle çalışması veya emsallerine göre başarılı olması veya yüksek miktarda tasarruf sağlaması veya kamu zararının önlemesi veya kamusal fayda ve geliri artırması veya hizmette etkinlik ve kaliteyi somut olay verilere dayalı olarak sağlaması gerekmektedir. Ancak ödüllemede temel sorun, TKPYS'de yöneticilerin ödülleme gelenek ve kültürüne genel olarak sahip olmamalarıdır. Bu konuda kamu yöneticilerinin bu genellemeye tepkisi, "*zaten işlerini yapıyorlar*" şeklindedir. Oysa istenirse mutlaka ödüllemeyi hak edecek personel, hemen her kurumda az ya da çok bulunabilir. Bu nedenle Cumhurbaşkanı ve bakanlar düzeyinde personelin ödüllemesi, bir kamu personel politikası olarak ele alınmalıdır. Uygulanması teşvik edilmeli; atama, yükselme ve disiplin yönetiminde de özellikle dikkate alınmalıdır.

3.3.9. Personel Yükselmesine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kurum personelinin yetki ve sorumlulukları daha fazla olan üst bir göreve atanması olan yükselme, genelde kurumlarda boşalan üst kadroların doldurulması ile kurum İKY planına uyum sağlanması amacıyla yapılmaktadır. Ancak yükselmenin ikincil amacı olan motivasyon etkisi, göz ardı edilmektedir. Yükselmenin etkin ve adil olabilmesi için kurumlarda öncelikle kıdemin dikkate alınması, aday sayısı çoktan aza doğru sınavla, dosya karşılaştırmasıyla ve sadece birkaç aday varsa deneme yöntemiyle yapılması gerekmektedir. Kurumlarda "*vekâlet etme*" veya "*tedviren atanma*" bir çeşit deneme yönteminin kullanılması olmaktadır. Ancak, başta bu iki yöntem olmak üzere kurumlardaki yükselmelerin, kurallı olmaktan çok bazı kayırmacılıklarla yapıldığı iddia edilmekte ve sık sık basında örneklerine rastlanmaktadır. Buna göre vekâletin, asaletin atanmada aranan şartları taşıyanlar arasından geçici yapılması; tedviren de ise, bu şartları taşımamakla birlikte acil durumlarda, en uygun personelin geçici atanması yoluna gidilmelidir. Oysa asaleten yükseltme yerine, atama makamı bazı yöneticiler gerekmediği halde bu iki yöntemi kullanma eğiliminde olabilmektedir. Çünkü asaleten atama kararının geri alınması, hukuki sorunlara yol açabilmektedir. Yüksel(t)meye ilişkin sorunlara en uygun çözüm önerisi, ilk kademeden itibaren tüm yöneticiliklerin belli bir süreyle (2-3-4 yıl) ve temel şartları sağlayanlar arasından sırayla yapılmasının kurumda kurala bağlanması, sistemleştirilmesi ve/veya geleneğinin oluşturulmasıdır.

3.3.10. Personel Yükümlülüklerine ve Yasaklarına İlişkin Sorunlar

Devlet memurlarının yukarıda sıralanan haklarına karşın, kamu hizmetinin ve Türk Kamu Yönetiminin kendine özgü özellikleri nedeniyle çok sayıda yerine getirmesi gereken ödevleri, üstlendiği sorumlulukları ve uyması gereken yasakları bulunmaktadır. Bunlar, aşağıda sorun ve çözüm önerileriyle birlikte verilmiştir.

- ***Sadakat Ödevi*:** Devlet memurları, T.C. Anayasasına ve diğer mevzuata bağlı kalmak ve milletin hizmetinde bunları uygulamak zorundadırlar. Bunun için T.C. Devletine sadık kalacaklarına ilişkin aşağıdaki yemin metnini, törenle okuyup, imzalamaları gerekmektedir. Yemin metni 4 bölümden meydana gelmektedir ve şöyledir:

> *"T.C.Anayasasına, Atatürk İnkılâp ve ilkelerine, Anayasa ifadesi Türk milliyetçiliğine sadakatle bağlı kalacağıma; T.C. Kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik*

ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk milletinin milli ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; İnsan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik bir hukuk devleti olan T.C.'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime, namusum ve şerefim üzerine yemin ederim."

- ***Tarafsız Olma ve Devlete Bağlılık Ödevi*:** Devlet memurları görevlerinde Anayasanın 1982/10.maddesinde yer alan eşitlik anlayışına uygun olarak dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapamazlar, siyasi partiye üye olamazlar, hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar, katılamazlar. TC Anayasası ve diğer mevzuata aykırı, memleket bağımsızlığını bozan, T.C.güvenliğini tehlikeye düşüren faaliyetlerde bulunamazlar. Aynı nitelikteki bir harekete, gruba, teşekküle veya derneğe katılamaz ve yardım edemezler. Devlet menfaatlerini korumakla ödevlidirler. Ancak sorun, bu genel tarafsızlık anlayışına karşın, kayırmacılık konusu da çok önemli olmasına karşın anayasa veya kanunlarda değil, Etik Yönetmeliği'nde (14.md.) düzenlenmiştir. Buna göre;

  "Kamu görevlileri görev, unvan ve yetkilerini kullanarak, kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayırımcılık veya kayırmacılık yapamazlar"

- ***Uygun Davranış ve İşbirliğinde Bulunma Ödevi*:** Hizmet içinde ve dışında, resmi sıfatlarına uygun davranışta bulunmalıdır. D.M. işbirliği içinde çalışmaları esastır. Yurt dışındaki görevlerde ise, devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar.

- ***Mal Bildiriminde Bulunma Ödevi*:** Kendileriyle, eşlerine ve velayet altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz mal, alacak ve borçlarını bildirmek zorundadır. (1982/71) Ancak, beyan usulü hem personel dosyası soruşturma vb. bir durum olmadıkça incelenmemekte; hem de e-Devlet vb. merkezi elektronik kayıt sistemleriyle zaten ulusal ölçekte görülebilmektedir. Bu nedenle, etkisiz kalmıştır, kaldırılmalıdır.

- ***Basına Bilgi veya Demeç Vermeme Ödevi*:** Kamu görevleri hakkında, basına, haber ajanslarına, Radyo ve TV kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu ödev ilkece kalmalıdır, ancak sosyal medya vb. etkin iletişim ortamında anlamını yitirmiştir.

- ***Hizmet Alanlara Zarar Vermeme Ödevi*:** Kişilerin uğradığı zararlardan dolayı, memura değil, idare aleyhine dava açılır. Daha sonra sorumlu personele rücu edilir. İşkence, zalimane, gayri insani veya haysiyet kırıcı muamele suçları nedeniyle, AİHM kararı sonucu devletçe ödenen tazminatlardan dolayı da, sorumlu personele rücu hakkı vardır. Ancak, basına da yansıyan bazı davalarda bilirkişi kararı vb. sonucu, siyaseten devlet lehine sonuçlanmasına ilişkin örneklere rastlanmaktadır. Bunun önüne geçilmesi, gerçekten hata, kusur, ihmal veya kasten sorumlulukları olan görevlilerin, hukuk önünde kayrılmaması gerekmektedir.

- ***Disipline Uyma Ödevi*:** Personelin kurumca belirlenen iş ve yönetim kurallarına uyması anlamına gelen disiplinin, etkin kullanımı için disiplin kurallarının işe yönelik olması, sık değiştirilmemesi, personele açıklanması ve benimsetilmesi gerekir. Disiplin cezalarının (DC) ise, sonuçlarıyla beraber personele anlatılması; DC'nin son çare olması ve disiplin ihlaline uygun olması; personele her türlü DC için önce savunma, sonrasında ise itiraz ve dava açma hakkının olması gerekmektedir.

  TKPS disiplin yönetiminde, dünyada en çok başvurulan "*Kademeli Disiplin*" yöntemi uygulanmaktadır. Buna göre personele, yükümlülükler ile yasaklara uymaması halinde, farklı durumlar için farklı ve tekrarında daha ağır cezalar verilmektedir. Bu cezalar Devlet memurları için "*uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkrama*" şeklinde beş aşamada iken; sözleşmeli personel için "*uyarma, kınama, sözleşme ücretinden kesme, işine son verme*" ve işçiler için toplu iş sözleşmesiyle veya kurumsal ceza hükümleri belirlemek mümkün olmakla birlikte, bunların İş Kanunu hükümlerine aykırı olmaması örneğin, ücret kesme cezası bir ayda iki gündelikten fazla olamamakta; akademik personel ve polis personel için Devlet memurluğundan çıkarma öncesi "*meslekten çıkarma*"; askeri personel için son ceza "*Silahlı Kuvvetlerden ayırma*"; hâkim ve savcılar için ise son ceza "*meslekten çıkarma*" şeklinde farklı cezalar şeklinde uygulanmaktadır.

  Tüm bu farklılıkların yanısıra, disiplin cezası yönetimi hükümlerinin çokluğu; ceza alan personele, sadece kurumdaki personelin nesnel bakmaması değil, idari yargının da yeterince nesnel olamaması yönündeki

kurumsal tepkilerin olması; ancak diğer taraftan sicil sisteminin olmadığı bir ortamda yöneticilerin DC'yi amacı dışında kullanmaları; son olarak ta personele verilen DC'lerin, emekli olunca hiçbir etkisinin olmaması ve hatta DC öncesi personelin emekliliğini isteyerek cezadan kurtulması gibi sorunlar bulunmaktadır. Çözüm önerisi olarak tüm kamu personeline "*Kamu Çalışanları*" adıyla, temel cezalar ve uygulama kuralları aynı olmalıdır. Anlamsız hale gelen meslekten çıkarma cezası, kaldırılmalıdır. Sadece ara cezalarda farklılığa izin verilmeli; ancak İngiltere'de olduğu gibi "*Emekli maaşı indirilerek veya maaşsız memurluktan çıkarma*"; İtalya'da olduğu gibi "*Emeklilik haklarının kısmen veya tamamen kesilerek göreve son verme*"; Fransa'da olduğu gibi "*Emeklilik hakkıyla veya kaybıyla memurluktan çıkarma*" cezalarının da (Chapman, 1970:153), TKPS disiplin sistemine, benzer biçimde eklenmesi gerekmektedir. Böylece birçok yolsuzluk, rüşvet vb. olaya karışan personelin, DC almadan emeklilik hakkını kullanarak kurumdan ayrılmasının önüne geçilmiş olunacaktır.

Devlet memuru amirlerin, öncelikle mevzuatta belirlenen görevleri yapma ve yaptırma açısından ''*Amir Ödev ve Sorumlulukları*'' bulunmaktadır. Buna karşılık memurların da ast olarak mevzuata uymak; emirleri yerine getirmek; amire karşı sorumlu olmak; kanunsuz sözlü emri ve konusu suç teşkil eden emri uygulamama "*Memur Ödev ve Sorumlulukları*'' bulunmaktadır. Ancak amirlerin bunlara uygun olmayan emir vermesi; memurların da verilen emirlerin yapmaması halinde, yaptırım olarak sadece disiplin cezası vardır ve süreci uzundur. Çözüm önerisi ise, stratejik yöneticilik anlayışına dayalı (Barutçugil, 2004:56), takım çalışmasıyla motivasyon sağlanması (Dimock, 1954:65), yönetime katılma (McGregor, 1970:91) ve biran önce performans değerlendirmesi sistemine (Bilgin, 2016) geçilmesidir.

Türk kamu personelinin, belki de güçlü, merkezi ve üniter devlet geleneğinden kaynaklı, kamu hizmetini aksatacak şekilde, memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilme; göreve gelmeme; göreve gelipte devlet hizmeti ve işlerinin yavaşlatılması; aksatılması sonucunu doğuracak ''*Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı*'' vardır. Buna benzer bir başak yasak ise, ''*Grev Yapma Yasağı*''dır. Çünkü işçiler dışında SP ve DM, grev kararı veremez; grev tertipleyemez; grev ilan edemez; grev propagandası yapamaz; greve katılamaz; grev teşebbüsüne katılamaz; grevi destekleyemez ve grevi teşvik edemez. Oysa birçok gelişmiş ülkede asker, polis, hâkim/savcı, itfaiyeci gibi mesleklere kısıtlama; diğer iş ve görevlerdeki personele ise sınırlı sayıda ve belli şartlarda bu iki yasak, hak olarak verilmiştir. TKPS'de de buna benzer bir düzenlemeye gidilmelidir.

Kamu personeli için getirilen bir başka yasakta, ''*Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunma Yasağı*''dır. Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan, TACİR veya ESNAF olamaz; ticaret ve Sanayi Kuruluşlarda görev alamaz; ticari mümessil olamaz; ticari vekil olamaz; kollektif şirkete ortak olamaz; komandit şirkette "*komandite Ortak*" olamaz. Mesleki faaliyette veya serbest meslek icrası için ofis, büro, muayene vb. açamaz; gerçek kişilere ait işyerlerinde çalışamaz; özel hukuk tüzel kişilere ait işyerlerinde çalışamaz. Oysa uygulamada bu yasaklardan çeşitli kurtulma yöntemleriyle örneğin eşinin/akrabasının üzerine ticaret yapılmakta, esnaf olunmakta, ofis, büro ve muayenehane açılmaktadır. Çünkü insanların kamu personeli olarak aldıkları ücretleri harcamalarına yetmiyorsa, ek gelir sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle, bu yasağın ilkece kalması; ancak ticaretin veya esnaflığın "*memur yetki ve görevinin kötüye kullanılmaması veya ilgisi olmadan*" yapılmasına izin verilmesi daha insani ve gerçekçi olacaktır.

Bazı kamu hizmetlerinin sunumunda Devlet memurlarına getirilen ve halk tarafından en çok bilinen yasaklardan birisi olan ''*Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı*'' memurun hizmet verilen halktan doğrudan - dolaylı hediye isteyememesi; görev sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacıyla hediye kabul edememesi; iş sahiplerinden borç para isteyememesi ve iş sahiplerinden borç para alamaması yasağıdır. Ancak bu yasağın en çok tartışılan kısmı hediye yasağıdır. Çünkü hediye vermek, Türk halkının mutlu edildiğinde en çok başvurduğu bir nezakettir. Oysa hediyenin maddi değeri, hediye verene göre değiştiği için ilkece hiç hediye kabul edilmemesi; normalde de yapılan bir işin karşılığı olarak çiçek veya tatlı gıda gibi basit ve belirgin hediyeler dışında kalıcı ve maddi değeri olan hediyelerin kabul edilmemesi esastır.

Devlet memurları kamu hizmetleriyle ilgili bilgileri özellikle de "*Gizli Bilgileri*", görevlerinden ayrılmış olsalar bile, açıklayamazlar. Ancak, saydamlığın çokça ele alınıp önemsendiği ve bilgi edinme hakkı hukukunun oluştuğu günümüzde, hangi bilginin gizli olduğu konusu veya gizli denilen bilginin neden gizli olduğu tartışmalıdır. Bu nedenle, yasak kapsamına giren gizli bilginin, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nda[11] istisna sayılan bilgilerin, ilkece gizli sayılması ve buna göre bir yasaklamaya gidilmesi/yapılması gerekmektedir.

11 Bkz.Bilgi Edinme Hakkında Kanun – 4982, 24.10.2013 tarih ve 25269 sayılı R.G.

4. SONUÇ

Taylor, Gulick ve Weber'in klasik yönetim anlayışından, Waldoya (Fry, 2017); küresel ölçekteki teknolojik ve sistemsel gelişmeler (Flett, 2009:119-133), devletin değişen hizmet alanları (Nascio, 2009:15-31), stratejik yönetimi benimseyen CEO tarzı kamu yöneticiliği (Poister, 2009:85-102), yerinden yönetim (Pollitt, 2009) ve postmodern kamu yönetimi (Bogason, 2007) kuramları içinde performans yönetimi (Talbot, 2009) ve e.Devlet anlayışı (Snellen, 2009), kamu yönetiminde pek çok işlevi olan kamu personelinin yönetimini (Horton, 2009), 21.yüzyıl kamu bürokrasisinde (Meier, 2007) insan odaklı "*Hümanokrasi*"ye (Özer, 2023:2-57) yönlendirmiştir.

Kamu personeli Türk idare sisteminde de, hem verilen kamu hizmetinin önemi, kamu kudretinin öncelikle kullanılması ve üstünlüğü nedeniyle; hem de ülke genelindeki toplam sayı ve nitelikleri açısından önemli bir ulusal aktördür. Ancak, yapısal, hukuki ve yönetsel sorunları, ilk memur yasası olan "*Memurin Kanunu-1926*"dan bu yana dönemsel şartlarla göre artmaya devam etmekte; çeşitli idari reform çalışmalarına konu olmaktadır (MEHTAP, 1964; KAYA, 1991). Minimal devlet politikaları gereği özelleştirmelerle ve sözleşmeli personel istihdam tercihi gibi nedenlerle azaltılmak istense de temel kamu personeli Devlet memuru sayısı, 3 milyon 60 bin; kamu işçi sayısı 1.4 milyon; SP sayısı ise, 590 bindir (T.C.Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023).

Gerek sayısal açıdan gerekse nitelikli olmaları açısından önemine binaen kamu personelinin, öncelikle Türk Kamu Yönetimi yapısına ilişkin sistemsel sorunları bulunmaktadır. Bakanlık merkez ve taşra teşkilatından, belediyesine; KİT'lerinden üniversite ve üst kurul/kurumlara, sivil bürokrasiden polis ve askeri bürokrasiye kadar çok farklı biçimlerde örgütlenmiş kamu kurum ve kuruluşlarındaki personelin de kendine özgü yapısal sorunları olmaktadır. Buna, bu yapıları gereği ve dönemsel kamu politikaları gereği değişen hukuk kuralı birincil ve kurumsal mevzuata ilişkin sorunları da eklemek gerekir. Üstelik kamu personelinin, kurumsal ölçekte yönetimine ilişkin gündelik sorunlarını da bulunmaktadır.

Bu çalışmada, yukarıda ayrıntılarıyla ele alınan kamu personel yönetimi sorunları için uygulamalar da göz önünde bulunularak bazı çözüm önerileri getirilmiştir. Buna göre, Türk kamu personeli hangi meslek ve kurumdan olursa olsun adı "*Kamu Çalışanı*" veya "*Kamu Görevlisi*" olmalıdır. Bu ad altında kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm Devlet memuru, sözleşmeli personel veya işçi ayırımı yapılmaksızın hepsi kamu çalışanı adı altında ele alınmalı ve temel bir kanun çıkarılmalıdır. Bu kanun, kamu personelinin anayasası gibi olmalı ve az sayıdaki temel hükümleri içermelidir. Buna göre, kanunda amaç ve kapsam sonrası temel ilkeler, temel haklar, ödevler ve yasaklar ile istihdam, eğitim, ücretleme, yükselme, ödülleme ve disiplin temel hükümleri mevcut olmalıdır. Daha sonra, bu temel kanunda belirtilen temel hükümlere aykırı olmamak üzere, her meslek (Uzmanlıklar, hekimlik, hâkimlik, avukatlık, akademisyenlik, öğretmenlik, askerlik, polislik vb.) için ayrı personel kanunu çıkarılmalıdır. Ancak kurumların teşkilat kanunlarındaki, çelişkili personel hükümleri temizlenmelidir.

Özel harekât polisi, özel kuvvetler askeri personeli gibi hayati risk taşıyan görevler ile zor koşullar ve terör tehlikesi olan bölgelerde çalışacak hâkim, hekim, öğretmen, polis vd. kamu personeli için getirilecek konuma ve duruma özgü ücret, lojman gibi özel personel hak ve avantajların ise, bir istisna olarak ve temel dengeyi bozmadan teşvik edici olması sağlanmamalıdır. Toplam Devlet memurlarının sadece 1/10'na bile yetmeyen 230 bin lojmanın, bu istisna kuralı dışında tahsisine son verilmelidir.

Kaldırılan sicil sistemi sonrası, kişisel yetkinlik ve performansı ölçen bir personel değerlendirmesi getirilmelidir. Ücretleme, yükselme, ödülleme ve disiplin yönetiminde performans değerlendirmesi esas alınmalıdır. İyileştirmek için hizmet içi eğitim, düzenli ve sürekli verilmelidir. Disiplin cezasının verilmesi için kurallara uyumda hassasiyet gösterilmeli; ancak performansı gereği hak edenlere, ödüllendirmede cömert olunmalıdır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar, dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical

permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

AÇIKALIN, Aytaç (2016), **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi**, Pegem Yayıncılık, Ankara.

ALBAYRAK, Süha Oğuz (2016), **Kariyer Uzmanlık Sistemi**, TODAİE Yayınları, Ankara.

ALBAYRAK, Süha Oğuz (2020), "*Türkiye'de Kamu Personel Yönetiminin Yeni Kurumsal Yapısı ve Kamu İstihdamının Yeni Görünümü*", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.75(4), ss.1517-1549.

ALBAYRAK, Süha Oğuz (2021), "*Din Hizmet Alanı Perosenel Yönetim Sistemi*", **Türk Kamu Personel Sistemi** (Ed. Kamil Ufuk Bilgin, Esra Nur Tuğan), Akademisyen Kitabevi, Ankara, ss.195-236.

AKMAN, Elvettin (2021), "*Yardımcı Hizmet Alanı Personel Yönetim Sistemi"*, **Türk Kamu Personel Sistemi** (Ed. Kamil Ufuk Bilgin, Esra Nur Tuğan), Akademisyen Kitabevi, Ankara, ss.319-343.

AYDIN, Mehmet Devrim (2004), "*Memurların Sendikal Hak ve Özgürlükleri*", **Kamu Yönetimi Gelişimi ve Güncel Sorunları** (Ed. M. Kemal Öktem, Uğur Ömürgönülşen), İmaj Yayınevi, Ankara, ss.231-266.

BARUTÇUGİL, İsmet (2016), **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayınları, İstanbul.

BİLGİN, Kamil Ufuk (2015a), "*İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türk Personel Sistemi*", **Türkiye'de Kamu Yönetimi ve Kamu Politikaları** (Ed. Filiz Kartal), TODAİE Yayını, Ankara, ss.221-240.

BİLGİN, Kamil Ufuk (2015b), *"TODAİE'nin Kamu Yönetimi Eğitimindeki Yeri ve Önemi"*, **Kamu Yönetimi Eğitimi** (Ed. Bekir Parlak, Elvettin Akman, Murat Okçu), Ekin Kitabevi, Bursa, ss.327-346.

BİLGİN, Kamil Ufuk (2016), "*A Parallel Change with the New Public Administration Approach*", **New Public Management in Turkey** (Ed. Yüksel Demirkaya), Routledge Publisher, London (UK), ss.177-206.

BİLGİN, Kamil Ufuk (2019), "*Türkiye Devlet Memurluğu Sistemi "Devlet memuru*", **Balkan Ülkelerinde Devlet Memurluğu** (Ed. Kamil Ufuk Bilgin), Gazi Kitabevi, Ankara, ss.1-50.

BİLGİN, Kamil Ufuk (2020), "*Kamusal Bir Sorumluluk Olarak Kamu Peroseneli Performans Yönetimi*", **Kamuda Performans Yönetimi** (Ed. Veysel Eren, Tuğba Eroğlu), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ss.195-236.

BİLGİN, Kamil Ufuk (2021), "*Milli İstihbarat Hizmet Alanı Perosenel Yönetim Sistemi*", **Türk Kamu Personel Sistemi** (Ed. Kamil Ufuk Bilgin, Esra Nur Tuğan), Akademisyen Kitabevi, Ankara, ss.381-408.

BOGASON, Peter (2007), "*Postmodern Public Administration",* **Public Management** (Ed. Ewan Ferlie, Laurence E. Lynn, Christopher Pollitt), Oxford University Press, Oxford (UK), ss.234-255.

BOUCKAERT, Geert ve DOOREN, Wouter van Dooren (2009), "*Performance Measurement and Management in Public Sector Organizations*", **Public Management and Governance** (Ed. Tony Bovaird, Elke Löffler), Routledge Publisher, London (UK), ss.151-164.

BOURN, Sir John (2007), **Public Sector Auditing**, John Wiley Ltd. Press, West Sussex.

BÜTE, Mustafa (2011), "*Kayırmacılığını Çalışan Davranışları ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri*", **Amme İdaresi Dergisi**, S.44(1), ss.135-153.

CANMAN, Doğan A. (1995), **Çağdaş Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara.

CHAPMAN, Brian (1970), **İdare Mesleği Avrupada Devlet Memurluğu** (Çev. Cahit Tutum), TODAİE Yayınları, Ankara.

DIMOCK, Marshall Edward (1954), **Amme İdaresinin Prensipleri** (Çev. Nermin Abadan Unat), Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, Ankara.

DİNÇ, Adem (2011), **Açıklamalı ve Yargı Kararları ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu**, TBD Yayınları, Ankara.

ERGUN, Tugay (2004), **Kamu Yönetimi: Kuram, Siyasa, Uygulama**, TODAİE Yayınları, Ankara.

ERYILMAZ, Bilal (2012), "*Türkiye'de Bürokrasinin Sorunları*", **Türkiye'de Kamu Yönetimi** (Ed. Burhan Aykaç, Şenol Durgun, Hüseyin Yaman), Nobel Yayıncılık, Ankara, ss.207-214.

FLETT, Peter, CURRY, Adrienne ve PEAT, Adam (2009), "*Technology and Systems Change*", **The New Face of Government** (Ed. David E. McNabb), CRC Press, London (UK), ss.119-133.

FLIPPO, Edwin B. (1976), **Principles of Personnel Management**, McGraw-Hill Publisher, New York (US).

FRY, Brian R. ve RAADSCHELDERS, Jos C. N. (2017), **Weber'den Waldo'ya Kamu Yönetimi** (Çev. Oktay Koç), Anı Yayıncılık, Ankara.

GÜLER, Birgül Ayman (2013), **Kamu Personeli Sistem ve Yönetim**, İmge Kitabevi, Ankara.

HORTON, Sylvia (2009), "*Human Resource Management in the Public Sector*", **Public Management and Governance** (Ed. Tony Bovaird, Elke Löffler), Routledge Press, London (UK), ss.121-134.

KAYA - KAMU YÖNETİMİ ARAŞTIRMA PROJESİ (1991), **Personel Rejimi, Kamu Yönetimi Araştırma Genel Raporu**, Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, ss.199-209.

KAYAR, Nihat (2021), **Kamu Personel Yönetimi**, Ekin Yayınları, Ankara.

KLINGER, Donald E. (1980), **Public Personnel Management**, Prentice-Hall Press, London (UK).

McGREGOR, Douglas (1970), **Örgütün İnsan İlişkileri** (Çev. Doğan Dervis Energin), ODTÜ Yayınları, Ankara.

MEHTAP - MERKEZİ HÜKÜMET TEŞKİLATI ARAŞTIRMA PROJESİ (1963), **Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu Raporu**, TODAİE Yayınları, Ankara.

MEIER, Kenneth J. ve HILL, Gregory C. (2007), "*Bureaucracy in the Twenty-First Century*", **Public Management** (Ed. Ewan Ferlie, Laurence E. Lynn, Christopher Pollitt), Oxford University Press, Oxford (UK), ss.51-61.

NASCIO, C. (2009), "*The Shape and Scope of Changes in Government*", **The New Face of Government: How Public Managers Are Forging a New Approach to Governance (Public Administration and Public Policy)** (Ed. David E. McNabb), CRC Press, London (UK), ss.15-31.

PRIGOGINE, Ilya (2000), "*People and the Changing Face of Government*", **The New Face of Government** (Ed. David E. McNabb), CRC Press, London (UK), ss.135-155.

ÖRÜCÜ, Edip ve KÖSEOĞLU, Mehmet Ali (2003), **İşletmelerde İşgören Performansını Değerlendirme**, Gazi Kitabevi, Ankara.

ÖZER, Mehmet Akif (2021), **Yeni Kamu Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara.

ÖZER, Mehmet Akif (2023), "*Bürokrasiye Karşı Hümanokrasi: İnsan Odaklı Örgütlenmenin DNA'sı*", **Kamu Yönetiminde Yeni Yönelimler** (Ed. Mehmet Akif Özer), Ekin Yayıncılık, Ankara, ss.1-56.

ÖZKAL SAYAN, İpek (2016), "*Türkiye'de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri*", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.71(3), ss.669-691.

POISTER, Theodore H. ve STREIB, Gregory D. (2009), "*How Public Managers Shape and Direct Change*", **The New Face of Government** (Ed. David E. Mcnabb), CRC Press, London (UK), ss.85-102.

POLLITT, Christopher (2007), "*Decentralization*", **Public Management** (Ed. Ewan Ferlie, Laurence E. Lynn, Christopher Pollitt), Oxford University Press, Oxford (UK), ss.371-397.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2000), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Kitabevi, Bursa.

SNELLEN, Ignace (2007), "*E-Government: A Challenge for Public Management*", **Public Management** (Ed. Ewan Ferlie, Laurence E. Lynn, Christopher Pollitt), Oxford University Press, Oxford, ss.398-421.

STARLING, Grover (2008), **Managing the Public Sector**, Thomson Wadsworth Publisher, Boston (US).

SÖNMEZ, Fikret (1977), **Kamu Personeli Yönetimi**, İstiklal Matbaası, İzmir.

ŞEN, Mustafa Lütfi (2020), "*Türkiye'de Kamu Personel Rejiminin Sistemsel Sorunları*", **Strategic Public Management Journal**, S.6(12), ss.70-85.

ŞİMŞEK, M. Şerif ve ÖGE, Serdar (2015), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Eğitim Yayınevi, Konya.

TALBOT, Colin (2007), "*Performance Management*", **Public Management** (Ed. Ewan Ferlie, Laurence E. Lynn, Christopher Pollitt), Oxford University Press, Oxford (UK), ss.491-520.

T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI (2023), **Kamu Sektörü İstihdam Sayıları 2022**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/ (Erişim Tarihi: 24.01.2023).

TDK – TÜRK DİL KURUMU (2023), **Güncel Türkçe Sözlük**, TDK Yayını, Ankara, https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 24.01.2023).

TORTOP, Nuri (2005), **Kamu Personel Yönetimi**, Yargı Yayıncılık, Ankara.

TORTOP, Nuri, AYKAÇ, Burhan, YAYMAN, Hüseyin ve ÖZER, Mehmet Akif (2019), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara.

TUTUM, Cahit (1979), **Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara.

TUTUM, Cahit (1980), "*Türk Personel Sisteminin Sorunlarına Genel Bir Yaklaşım*", **Amme İdaresi Dergisi**, S.13(3), ss.95-107.

TUTUM, Cahit (1990), "*Kamu Personeli Sorunu*", **Amme İdaresi Dergisi**, S.23(3), ss.31-45.

WHITE, Leonard D. (1957), **Amme İdaresine Giriş** (Çev. Reyan Toluner, Arif Payaslıoğlu), TODAİE Yayınları, Ankara.

YALÇIN, Selçuk (1971), **Personel İdaresi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul.

YILMAZÖZ, Mehmet (2009), "*Türkiye'de Kamu Personel Yönetimi Sorunu"*, **Maliye Dergisi**, S.157, ss.293-302.

ZENGİN, Gökhan (2023), "*Kamu İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Arayışlar: Yerelden Bakış*", **Kamu Yönetiminde Yeni Yönelimler** (Ed. Mehmet Akif Özer), Ekin Yayıncılık, Ankara, ss.139-161.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1002-1016

https://doi.org/10.33712/mana.1306769

Evaluation of the Impact of Human Resources Practices on Organizational Performance Using the PLS Approach

İnsan Kaynakları Uygulamalarının Orgütsel Performans Uzerindeki Etkisinin PLS Yaklaşımı İle Değerlendirilmesi

Naoual OUMAKHLOUF
PhD, University of Bejaia (Algeria),
vnaoual.oumakhlouf@univ-bejaia
https://orcid.org/00009-0004-1115-2752

Makale Başvuru Tarihi: 30.05.2023
Makale Kabul Tarihi: 30.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

İK Uygulaması,

Organizasyonel Performans,

İlişki,

Akıllı PLS,

ÖZET

Bireyin insan kaynakları stratejilerinin merkezinde yer aldığı düşünüldüğünde, bu maddi olmayan sermayeye yatırım yapmak, mükemmelliğe ulaşmak isteyen şirketler için bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu çalışmada insan performansı ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi ele alan teorik yaklaşımları sunduk. Bu çalışmada, birey ve kurumsal performans arasındaki ilişkiyi ele alan teorik yaklaşımları sunduk. Evrenselci yaklaşımı izleyerek, literatürde en yaygın olan insan motivasyonu uygulamalarını birbirine bağlayan kavramsal bir model geliştirdik: ücretlendirme, eğitim, bilgi paylaşımı ve iletişim, çalışanların katılımı, uygulanan liderlik tarzı ve kurum içi profesyonel ilişkiler. Araştırma modelini doğrulamak için Béjaia Vilayeti'nde sanayi sektöründe faaliyet gösteren 46 şirketle bir saha araştırması gerçekleştirdik. SMART PLS kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi yoluyla elde edilen araştırma sonuçları, liderlik tarzının ve şirket içi mesleki ilişkilerin finansal ve finansal olmayan performans üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını gösterdi. Ancak bilgi paylaşımı ve iletişim yalnızca finansal olmayan performansı etkiler. Ücret ve eğitimi ölçen iki değişken ise "PLS Algoritması" yöntemiyle ortadan kaldırıldı.

Keywords:

HR Practice,

Organizational Performance,

Relationship,

Smart PLS,

ABSTRACT

Considering that the individual is at the heart of human resources strategies, investment in this intangible capital becomes an imperative for companies seeking to achieve excellence. The aim of this research is to demonstrate the causal link between human resource development practices and organizational performance. In this work, we have presented the theoretical approaches that to treat the relationship between human performance and business performance. Following the universalist approach, we have developed a conceptual model linking the human motivation practices most common in the literature, namely: compensation, training, information sharing and communication, employee involvement, applied leadership style and internal professional relations. To verify the research model, we conducted a field survey of 46 companies in the industrial sector in the wilaya of Béjaia. The research results, obtained through structural equation modelling using SMART PLS, showed that leadership style and internal professional relationships have no direct impact on financial and non-financial performance. However, information sharing and communication only impact non-financial performance. And the two variables which measure remuneration and training were eliminated by the "PLS Algorithm" method.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): OUMAKHLOUF, Naoual (2023), "*Evaluation of the Impact of Human Resources Practices on Organizational Performance Using the PLS Approach*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1002-1016, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1306769

1. INTRODUCTION

Managing information, planning, making decisions, organizing and defining tasks and responsibilities are necessary to improve organizational performance, but all of this can only be done in the presence of a key element that represents the very essence of the company, namely human capital. The individual, with his knowledge, expertise, and intelligence, presents an asset for improving the effectiveness of the firm (Lesmini et Al., 2023:713). Moreover and Adesina (2021:310) confirms that human capital positively influences organizational performance. Indeed, HR managers must be able to anticipate a future in which strategies and performance can be transformed through effective and efficient management of this resource. Human resource management (HRM) is "*the ability for the company to find a match between its human resources and the constant evolution of its needs in skills*" (Soutenain and Farcet, 2006:270).

According to resource-based theory, firms gain sustainable competitive advantage by creating value in ways that are scarce and difficult for competitors to imitate (Barney, 1991:99-120; Barney, 1995:49-61). Even if traditionally the sources of competitive advantage are natural, technological, material resources, etc., the human capital can constitute a key element of competitive advantage. Now human capital can be a particularly important source in achieving competitive advantage (Garengo et Al., 2022:3057). According to Rouag and Kaddouri (2023:6) people are considered as the generator of productivity surpluses and business development.

The development of human resources is reflected in actions that ensure the enrichment of knowledge, know-how, favorable working conditions and social recognition of employees through motivation, which is a determining factor in motivating workers to act in a certain way (Garengo et al., 2022:3067).

The academic literature shows that the relationship between human resources (HR) and company performance is a recognized phenomenon. The influence of HR practices on performance has been of growing interest to researchers for the past thirty years and this interest has never lost its vigor (Gagnon and Arcand, 2011:2). As a result, this work proposes an additional approach to better understand this phenomenon.

Within the framework of this research work, the objective is to describe the reality of HRM within some industrial companies, from different sectors, in the wilaya of Bejaia and to provide elements of answers to the following problem: what is the impact of HR practices on organizational performance?

Based on the work of Kichou (2015) and de Muliyati et al. (2023:1129-1142), we postulate hypothesis H: which states that the existence of a favorable social climate positively impacts the performance indicators of these companies.

2. LITERATURE REVIEW

The economic instability and the intensity of the competition that characterize most sectors of activity incite companies to value their human capital in order to stand out from other competitors and improve their performance. For most companies, it is no longer enough to exist; it is necessary to perform. Thus, HR practices must be integrated with the specific objectives of the company in order to be consistent with the need for organizational performance (Gagnon and Arcand, 2011:2). Human resources have traditionally been considered as a cost to be minimized, yet very rarely have HR decisions been considered as a source of value creation (Becker and Gerhart, 1996:780).

In this perspective, human performance is understood at the individual or group level and suggests that the company should ensure that its employees are satisfied and enthusiastic in the performance of their work, and direct the attention of its employees to the important activities (Oubya, 2016:38).

Valuing human resources is first and foremost about recruiting and searching for talent to fill the gaps felt in terms of numbers and skills. It is a matter of matching a suitable personal profile to the appropriate job profile, thus, "*the quality of a recruitment is the result of the adequacy existing between the person recruited and the immediate and future needs of the company*" (Kichou, 2015:75). According to Rouag and Kaddouri (2023:20), recruitment represents a well-determined procedure in the most successful companies, as it is the first condition to guarantee a continuity of performance and success. Once the person has been identified, recruited and integrated into the company, he or she must be developed through a set of practices, such as compensation, training, motivation, staff involvement and social climate, aimed at stimulating his or her interest in work and

significantly reducing dissatisfaction. Thus, the creation of an atmosphere encourages employees to work better and therefore to develop their businesses (Susanto et al., 2023:553).

2.1. Human Resource Development and Organizational Performance

In the last decade, the performance management system has become increasingly important, and the need to manage human performance will also remain a parameter to be taken into consideration as the performance of employees impact organizational performance (Tian et al., 2021:1). The addition of the term performance to that of the individual refers to the idea of measurement, quantification, and evaluation of this complex resource. The place of the individual has become central in the value chain, and the individual has thus passed from the status of a simple passive executor, in the Taylorian model, to that of strategist and developer.

The relationship between human resources and performance is at the center of current debates. However, Tian et al. (2021:1), point out that most existing meta-analyses conducted on the relationship between human resource management (HRM) practices and performance have yielded mixed results. For example, measuring employee motivation and reward is operationally difficult because it is not very tangible. Nevertheless, there are ratios or indicators that we can identify in the social balance sheet, which are: turnover, the rate of absenteeism, illnesses and the number of work-related accidents, the constitution of quality circles[1] (Johnson et al., 2005:113) and the importance of conflicts between the company's internal actors.

The first HR measures were always linked to the notion of costs (cost/employee ratio). Later, with the inclusion of human capital, other complementary indicators were used. In this context, Naro (2006) establishes several categories of social indicators, namely.

- *Economic and financial indicators*: productivity ratios, efficiency indicators, HR expenditure ratio.
- *Structural indicators*: the management ratio, the rate of direct productivity.
- *Recruitment indicators*: time to hire, selectivity, quality of recruitment and average cost of recruitment.
- *Training indicators*: amount spent on training/payroll, number of employees trained/total workforce, number of participants/number of registrants and coverage rate in strategic skills.
- *Compensation indicators*: average compensation ratio, compensation increase ratio, promotion ratio, salary hierarchy ratio etc.
- *Social climate indicators such as*: turnover, absenteeism, conflict, employee involvement etc.
- Indicators for measuring occupational risk, such as accidents and occupational health.

For his part, Guest (1997:270) establishes three types of performance measures due to the application of HR practices. He summarizes them as quantitative measures (units produced, customers served) or qualitative measures: number of errors, employee complaints, time measures such as lateness, absences, lost work time and financial measures, which include a wide range of possibilities.

However, these indicators, which companies use to measure the HR function, are not sufficient on their own to conclude the impact of HR practices on organizational performance. Other measurement indicators must complement them. The most commonly used in previous work are productivity, profitability, innovation capacity, market share, sales growth, efficiency and effectiveness etc.

2.2. Theoretical Approaches to the Relationship between HR Practices and Organizational Performance

The human resources theory considers the human as a source of performance that can strengthen competitiveness by contributing to the economic and business performance. Of the company, this is justified on the one hand, by the fact that the human asset is a non-imitable element that distinguishes each company and allows it to stand out from the competition (Rouag and Kaddouri, 2023:1). On the other hand, the performance of employees has an impact positive impact on organizational performance (Muliyati et al., 2023:1139).

The relationship between HR practices and performance has long been the subject of researchers (Delery and Doty, 1996:802-835; Pfeffer and Veiga, 1999:37-48; Lacoursière et al., 2000; Decock Good and Georges,

1 Consists in changing a group of voluntary employees to know the possibilities to improve the work.

2003:151-170; Chrétien et al., 2005:107-128; Gagnon and Arcand, 2011:1-23; Kichou, 2015:1-251; Samwel, 2018:68–79; Susanto, 2022:96-103; Muliyati et al., 2023:1129-1142; etc.). However, they did not specify the most effective practices and how to apply them, as this depends on several contingency factors. We distinguish three approaches in HRM establishing the causal link between HR practices and organizational performance which are: the Universalist approach, the contingency approach and the configuration approach.

The Universalist approach refers to Taylor's idea of "*The one best way*", which stipulates the existence of universal best practices that enable high performance to be achieved by adopting them. According to Kichou (2015:55) and Allani-Soltan et al. (2005:606), the implicit assumption of this line of research is that the influence of a best practice is unique, independent of the strategic context and systematically gives companies that use it a competitive advantage over those that do not. According to this model, the application of one or more HR practices could have a direct effect on a company's performance.

This was confirmed by Pfeffer (1998:100), who put forward seven practices considered excellent for better organizational performance: job security, selective hiring, decentralized operation in autonomous teams, a high proportion of remuneration linked to organizational performance, training, reduction of status differences and a strong willingness to share information. In another study, Chrétien et al. (2005:111) surveyed 60 companies in the project management sector. They found a positive relationship between the use of certain HRM practices and performance.

According to previous studies, the Universalist perspective advocates that the most recognized human resource management practices have a positive effect in all companies where they are applied. Indeed, Pfeffer and Veiga (1999:44) supported this point of view, asserting that human resource management practices, regardless of the business context, contribute to increased performance levels. However, this approach does not take into account the context in which these practices are implemented, as some may have a positive impact in some cases and neutral or negative effects in others. This is why other approaches have emerged to complement the shortcomings of this approach.

The contingency approach rejects the idea that there are universal best practices for any company, and is based on the premise that there are as many context-specific practices that must be compatible with the contingency factors prevailing in the environment, both internal and external to the company.

> "*Thus, the idea of absolute superiority of one HRM practice or set of practices over others is completely rejected, because all organizations operate in a context of the contingency. This theory seeks to go beyond the sole financial dimension of the performance, as the dependent variable, to integrate other criteria such as innovation, increased market share, customer satisfaction, product quality, flexibility, or social image*" (Kichou, 2015:133).

So, performance depends on the coherence between HR practices and the contingency factors that impose themselves on the company. Therefore, despite the relevance of this approach, in that it takes into account different contexts to determine HR organizational modes, we agree with Chrétien et al. (2005:115) that it is a complex approach to determine and explain the contingency factor-HR practice-organizational performance relationship.

Finally, the configurational approach is based on the most comprehensive yet complex reasoning of the other approaches. According to this approach, organizational performance is the result of a synergy effect due to the clustering of HR practices. In other words, if there is complementarity between different HRM practices, the overall effect of the system will be greater than the sum of the individual effects (Barney, 1995:58).

She is interested in the link between a set of independent variables (HR practices) and a dependent variable (performance) rather than the individual links that various independent variables have with a dependent variable (Kichou, 2015:120). The results found by El Adraoui (2015:48) confirm the hypothesis of the relevance of the configurational model. The author finds that the aggregate effect of HRM practices explains more about the performance of large companies in Morocco than can the sum of the individual effects of these practices.

Although each of the Universalist, contingent and configurational perspectives discussed above is defensible from a theoretical point of view, it is the Universalist perspective that will be retained in the present study. For we wish to see the impact of each practice on organizational performance.

3. CONCEPTUAL RESEARCH MODEL

In what follows, we will select a set of dependent and independent variables according to the following two criteria;

- The data are available and frequently used in our companies.
- The data best reflect the elements highlighted in previous empirical research.

3.1. The Independent Variables of the Research Model

Although there is a wide range of practices cited in the scientific literature, we have selected only five staff developments and motivation practices for two main reasons. One the one hand, these practices are the most frequented in the literature and on the other hand, our pre-survey indicated that they are the most usedin the field, namely compensation, training, information sharing and communication, employee involvement and applied leadership style, and internal professional relations. Each practice is measured by a set of overt variables (see appendix). It should be noted that all responses to the variables are coded either in dichotomous form (yes/no), or according to the five-point Likert scale.

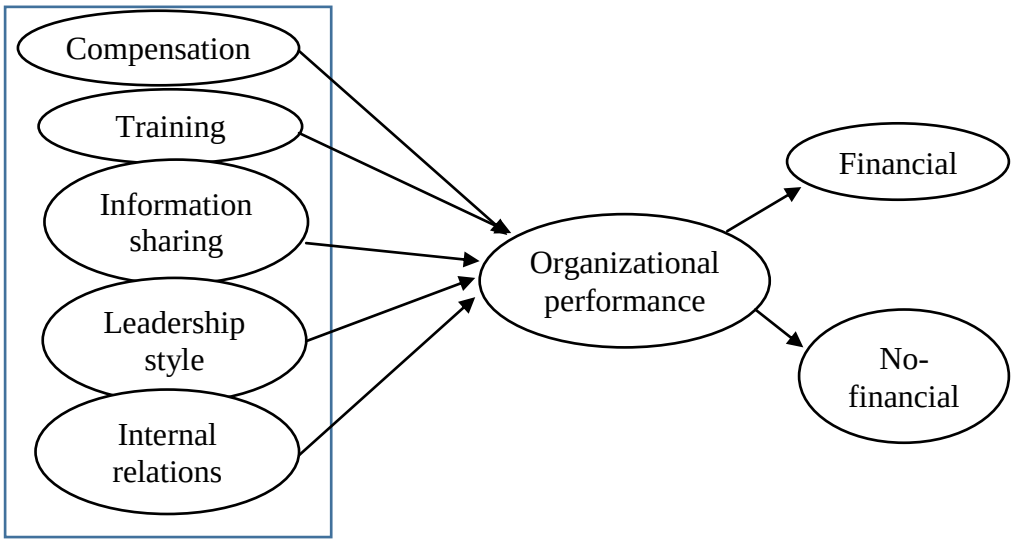
3.2. Research Models Dependent Variables

To measure organizational performance, which is the dependent variable in our model, we selected the following criteria: sales, production, annual profit, financial profitability, customer satisfaction rate and complaint rate. They are measured on a three-item scale (increase, decrease, stable), with evolution referring to the last three years. Drawing on the various works cited, we used social indicators to assess the social climate of the companies surveyed, namely: absenteeism rate, turnover, workers' punctuality, degree of conflict and workers' punctuality.

Finally, we also retained other organizational performance criteria, namely: the degree of innovation and the company's position in relation to the competition, the ability to achieve objectives (effectiveness), the degree of efficiency and effectiveness. All these subjective variables are measured using the Likert scale (see appendix).

Figure.1 gives an overview of our research model, explaining the link between the main HR dimensions and variables retained in our study.

Figure 1. Research Model Linking HR Practices to Organizational Performance



Source: Compiled by us

The aim of this research is to verify the impact of certain HR enhancement practices on the organizational performance of companies. To this end, we postulate the overall hypothesis (H3), derived from various previous works;

H: HR enhancement practices have a positive impact on companies' organizational performance.

This leads to five sub-hypotheses, inspired by the work cited above, as follows;

Ha: The more employee-friendly the compensation policy, the higher the company's organizational performance.

Hb: The more employee-friendly the training policy, the higher the company's organizational performance.

Hc: The more employee-friendly the sharing of information and communication, the higher the company's organizational performance.

Hd: The more employee-friendly the leadership style, the higher the company's organizational performance.

He: The better the professional relations, the higher the organizational performance of the company.

4. METHOD AND MATERIALS OF RESEARCH

Our research is based on a positivist, hypothetico-deductive approach. We chose the quantitative method of investigation for data collection by means of a questionnaire administered face-to-face or distributed, depending on the opportunities that arose during the field survey, during the year 2021-2022. We targeted top management (*CEOs, directors, or human resources managers*) to answer our questions.

4.1. Presentation of the Sample

We projected a sample of industrial companies in the wilaya of Bejaia (Algeria), selected from a directory list issued by the CNCR (Center National of commercial registers), as this is the most dynamic sector in the region. It should be pointed out that this list was not exhaustive or up to date, as some of the companies present in the field were not registered, while others had undergone a change of status or had ceased trading.

Our research field is made up of 46 companies, 34 of which are private and l2 public. We approached 57 companies, but some refused due to the unavailability of managers. The sample size is deemed representative in relation to the population size of 83 parent companies. It was obtained by applying the following formula (Thietart, 2014:240);

n= T2 x pq/E2 = 1.96 x (0.5 x 0.5)/0.12 = 96

n : sample size

T : the value of the normal distribution for a significance level of 5%, which is 1.96

p : observed frequency = 0.5

q : 1-p = 0.5

E: the error; in most surveys, the value of E is between 3% and 4%. In our case, the value of E is 10%, a rate tolerated for data collected in companies considered as rational agents (Thietart, 2014:219-253).

According to Thietart (2014:241), if the sampling rate, which designates the ratio between n/N, is greater than 1/10, we can calculate the sample size corrected by the coefficient of completeness: which is obtained by: n'=nN/N+n. In our case, n/N=96/83=1.15>0.1. We then have the corrected sample size n'=45. Given that we collected 46 usable questionnaires, we consider our sample size to be representative.

To select the companies to be surveyed, we used the quota sampling method, which is a non-random method. The choice of this method is justified by the fact of having a list of the parent population subdivided into homogeneous sub-groups with the same common characteristic (sector of activity). The selection procedure we

chose was random, according to the opportunities that presented themselves to us. We then calculated the number of companies each quota should contain, based on proportional sampling rates (Oumakhlouf and Kherbachi, 2023:116).

Table 1. Construction of Sample Quotas

Activity area	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Food industry	33	39.75	18	23	4	19
Textile	5	7.14	3	5	/	5
metallurgy	14	16.67	8	5	1	4
Chemistry and plastic	5	5.95	3	5	1	4
Wood processing	4	4.76	2	3	/	3
Construction materials	10	11.90	5	5	2	3
Miscellaneous industry	12	14.29	6	9	1	8
Total	83	100%	45	55	9	46

1: existing number, 2: proportion, 3: number required, 4: number requested, 5: refusal, 6: accepted

Source : Oumakhlouf and Kherbachi, 2023:116.

4.2. Data Analysis

We used SPSS V20 to analyze the questionnaire. Table 02 shows Cronbach's Alpa value to demonstrate the reliability of the variables we used in our study. With a value of 71.5%, it is significant and we can draw reliable conclusions in future analyses.

Table 2. Reliability Statistics (PS/Organizational Performance)

Cronbach's Alpha	Number of variables
0,715	42

Source: Survey results using SPSS V20, 2022.

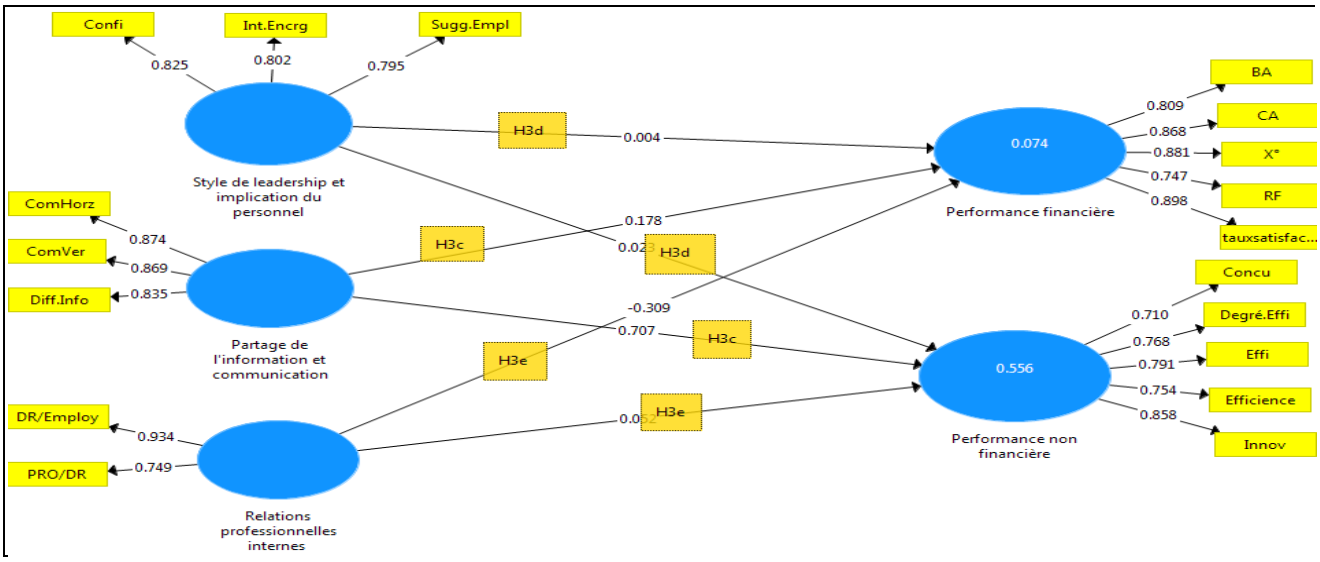
Subsequently, we used the Structural Equation Method (SEM) to analyze our theoretical model through the PLS "*Partial Least Squares*" approach using Smart-PLS Version 3.0 software. We chose SmartPLS, because the variables in our research had several indicators and PLS weights the loads of the indicators on the constructs in the context of the theory rather than in isolation (Tian et al., 2021:8). PLS makes it possible to measure the impact of several variables on another set of variables through the structural equation method, which is subdivided into two parts, namely evaluation of the measurement model and evaluation of the structural model.

4.2.1. Evaluation of the Measurement Model

Evaluation of the measurement model is based on internal consistency indices for the variables selected, namely the loading factor, which must exceed 70%, Cronbach's alpha coefficient (*deemed satisfactory when its value is close to 60% and above*) (Gerbing and Anderson, 1988; Bouzida, 2019:201). The composite index or (*Composite Reliability, when its value exceeds 70%*) and the Average Extracted Variance (*AVE when it exceeds 50%*) (Bagozzi and Yi, 1988:77).

Figure 02 shows only the variables and items selected, as we have excluded the least reliable items, i.e. customer complaint rate, social indicators and staff monitoring sheets. With regard to the items used to measure the circulation of information and communication, all items will be eliminated with the exception of vertical and horizontal communication. We found that all the items measuring training and remuneration did not allow us to measure the phenomenon under study. As a result, these two latent variables are also excluded from our model.

Figure 2. Selected Measurement Model (HR Practices and Organizational Performance)



Source: Survey Results Using Smart PLS V3, 2022.

The formative variables represent the two dimensions of organizational performance. They are explained and formed by a set of independent variables (*the questions related to each dimensions are different, and we cannot do without one of them*) (Oumakhlouf and Kherbachi, 2023:118). The reflective variables are linked to leadership style, information sharing and internal professional relations. Their corresponding items are close and correlated. As a result, the direction of the arrows is related to the nature of the normative or reflective variable.

4.2.2. Assessment of Convergent Validity

Analysis of our selected measurement model begins with verification of the validity and reliability of the endogenous (*financial and non-financial performance*) and exogenous latent variables (*information sharing and communication, leadership style, internal professional relations*).

Table 3. Convergent Validity Results for the HR/Organizational Performance Model

Latent variable	Item codes	Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Information sharing and communication	Diff.Info	0.835	0.830	0.894	0.739
	CommVer	0.869			
	CommHorz	0.874			
Internal Professional Relations	PRO/DR	0.749	0.632	0.833	0.716
	DR/Employ	0.934			
Leadership style and employee involvement	Confi	0.825	0.737	0.849	0.653
	Int.Encrg	0.802			
	Sugg.Empl	0.795			
Financial performance	CA	0.868	0.902	0.924	0.710
	X°	0.881			
	BA	0.809			
	RF (Rentabilité Financière)	0.747			
	Taux de satisfaction clients	0.898			
No-Financial performance	Eff	0.791	0.837	0.884	0.605
	Degré d'eff	0.768			
	Efficience	0.754			
	Concu	0.710			
	Inno	0.858			

Source: Survey Results Using Smart PLS V3, 2022.

Table.3 shows the convergent validity results for the constructs used. We find that all measures are above the recommended limits. Cronbach's Alpha values range from 0.632 (Internal Professional Relations) to 0.924 (Financial Performance). Composite Reliability (CR) values range from 0.833 (Internal Professional Relations) to 0.927 (Financial Performance). In this case, we consider that the variables used are reliable. The validity of the variables is also verified by means of AVE, which varies between 0.605 (Non-financial performance) and 0.739 (Information sharing and communication).

4.2.3. Assessment of the Discriminant Validity of the HR/Organizational Performance Model

The results of the cross loadings test presented in Table 04 show that all manifest variables are relevant, as there is no overlap in their distribution. Each item belongs to the appropriate latent variable.

Table 4. Results of the Cross Loadings Test of the HR/organizational Performance Model

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait Ratio (HT... | Heterotrait-Monotrait Ratio (HT... | Copy to Clipboard: | Excel Format | R For

	Partage de l'information et com...	Performance financière	Performance non financi...	Relations professionnelles i...	Style de leadership et implication du p...
CA	-0.011	0.868	-0.022	-0.148	0.004
ComHorz	0.874	-0.023	0.521	0.457	0.474
ComVer	0.869	-0.048	0.537	0.397	0.437
Concu	0.403	-0.027	0.710	0.318	0.419
Confi	0.437	0.024	0.328	0.363	0.825
DR/Emp...	0.514	-0.250	0.404	0.934	0.405
Degré.Effi	0.672	-0.092	0.768	0.405	0.344
Diff.Info	0.835	0.111	0.781	0.392	0.431
Effi	0.519	0.065	0.791	0.251	0.071
Efficience	0.556	0.235	0.754	0.321	0.372
Innov	0.673	0.085	0.858	0.262	0.389
Int.Encrg	0.391	-0.054	0.376	0.285	0.802
PRO/DR	0.240	-0.085	0.246	0.749	0.233
RF	-0.047	0.747	0.032	-0.111	-0.119
Sugg.E...	0.441	-0.027	0.280	0.319	0.795
X°	-0.010	0.881	0.044	-0.200	0.027
tauxsati...	0.124	0.898	0.097	-0.228	-0.009

Source: Survey Results Using Smart PLS V3, 2022.

Table.5 shows the correlation matrix for the latent variables used. All values on the diagonal are higher than those outside the diagonal. This indicates that the model variables are valid and reliable and confirms the discriminant validity of our measurement scales.

Table 5. Correlation Matrix of Latent Variables (HR/Organizational Performance)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait Ratio (HT... | Heterotrait-Monotrait Ratio (HT... | Copy to Clipboard: | Excel Format | R For

	Partage de l'inf...	Performance financière	Performance non fina...	Relations professionnelles...	Style de leadership et imp...
Partage de l'information et communication	0.859				
Performance financière	0.032	0.843			
Performance non financière	0.744	0.067	0.778		
Relations professionnelles internes	0.481	-0.221	0.401	0.846	
Style de leadership et implication du personnel	0.520	-0.026	0.411	0.397	0.808

Source: Survey Results Using Smart PLS V3, 2022.

After assessing the internal consistency of the research constructs, we will present the evaluation results of the structural model that relates HR enhancement practices to the organizational performance of the surveyed companies.

4.2.4. Evaluation of the Structural Model (HR/Organizational Performance)

To evaluate the structural model of our research, we will present the results of the parameters, namely the goodness of fit (GOF), the coefficient of determination (R2), and the hypothesis test. Before calculating the GOF, which measures, the goodness of fit of the overall model, we first give the value of R2. According to Chin 1998 in (Bouzida, 2019:222) , if R2 is less than 19%, it is rejected; if its value is between 19% and 33%, it is insignificant; if it is between 33% and 67%, it is moderately significant; and if it is more than 67, it is highly significant. Table 6 (in appendices) gives the R2 results for the latent variables to be explained:

The R2 value is equal to the average of the R2s of the variables presented, and the AVE value is equal to the average of the AVEs of the variables in the model multiplied by the number of items in each variable (Bouzida, 2019:204). The structural model goodness-of-fit test measures the model's degree of predictability in explaining the phenomenon under study. The fit of the overall model is estimated by calculating the following GOF (Goodness Of Fit) formula (Ali Belhadj, 2016:52);

$$GOF = \sqrt{(\overline{AVE}) \times (\overline{R^2})}$$

AVE: Average Shared Variance

R2: Coefficient of determination

According to Henseler and Sarstedt (2013:573-577) , if GOF is less than 0.1: the model is not predictable, if its value varies between 0.1 and 0.24: the model is not very predictable, if it is between 0.25 and 0.36: the model is moderately predictable and if it exceeds 0.36, the model is very predictable. After the calculations, we obtained GOF = 0.25, based on the following data: R^2 = 0.33 and AVE = 0.19. We consider the structural model's goodness of fit to be average.

Finally, the hypotheses supported are those with a P-value less than 0.05 and a T-Student value greater than 1.97 (Bouzida, 2019:206). Table.6 gives the R2 results for the latent variables, namely financial and non-financial performance;

Table 6. Coefficient of Determination R2 (SP/Organizational Performance)

Variable	R2 R-Square	Decision
Financial performance	0.074 < 0.19	Rejected (insignificant)
No-Financial performance	0.556 > 0.19	Accepted

Source: Survey Results Using Smart PLS V3, 2022.

According to the table, information sharing and communication, leadership style and staff involvement, and internal professional relations (*independent variables*) contributed 7.4% to the explanation of financial performance. A very low and insignificant rate, which means that these variables do not explain the variation in financial indicators. On the other hand, the R2 value for non-financial performance is 55.6%, a moderately satisfactory rate, and these variables contribute moderately to improving the non-financial performance of the companies surveyed.

After calculation, we obtained GOF= 0.46 > 0.36, based on the following data: R2 = 0.315 (*average R2 of latent variables to be explained*) and AVE=0.68 (*average AVE of latent explanatory variables*). We consider the goodness-of-fit of the structural model to be very good, and the model linking HR practices and organizational performance to be highly predictable.

The values of the "*Effect size*" F2, which measures the contribution of each latent explanatory variable to the improvement in organizational performance (*financial and non-financial*), are presented in the following table;

Table 7. Effect Size F2 Result (PS/Organizational Performance)

f Square

Matrix | f Square | Copy to Clipboard: Excel Format

	Partage de...	Performance financière	Performance non financière	Relations prof...	Style de leader...
Partage de l'information et communication		0.022	0.721		
Performance financière					
Performance non financière					
Relations professionnelles internes		0.076	0.004		
Style de leadership et implication du personnel		0.000	0.001		

Source: Survey Results Using Smart PLS V3, 2022.

According to table 07, information sharing and communication (horizontal and vertical) have a very low impact on financial performance (F2= 0.02 = 0.02) and a very significant impact on non-financial performance (F2=0.721 > 0.35). Internal professional relations have a very weak impact on financial performance (F2=0.07), and no impact on non-financial performance (F2 = 0.004 <0.02). Leadership style and staff involvement have no impact on either financial performance (F2 = 00) or non-financial performance (F2 = 0.001).

Finally, to affirm or confirm the hypotheses initially put forward, we rely on the results presented in Table.7. Since all overt variables measuring compensation and training were eliminated by the PLS Algorithm, the sub-hypotheses corresponding to these two aspects are not verified, as they were not subjected to hypothesis testing. On the other hand, the hypotheses supported are those whose P-value is less than 0.05 and whose T-Student value is greater than 1.97. We find that only information sharing and decision communication have an impact on non-financial performance.

Table 8. Result of Hypothesis Test (HR/Organizational Performance)

Hypothesis	Relation	P-Value	T Student	Decision
Hc	Information sharing and communication - financial performance	0.490	0.692	Rejected
Hc	Information sharing and communication - no-financial performance	0.000	5.573	accepted
Hd	Leadership style and employee involvement - financial performance	0.987	0.017	Rejected
Hd	Leadership style and employee involvement - no-financial performance	0.860	0.176	Rejected
He	Internal Professional relations-financial performance	0.216	1.240	Rejected
He	Internal Professional relations- no-financial performance	0.674	0.421	Rejected

Source: Survey Results Using Smart PLS V3, 2022.

5. CONCLUSION

According to the results, the two hypotheses Ha and Hb were not tested because they were excluded from our research model. Table.8 shows that all sub-hypotheses are rejected except the sub-hypothesis Hc. As a result, we reject the overall hypothesis (H) linking HR valuation practices to organizational performance, with the exception of the hypothesis stipulating a positive relationship between information sharing and communication and non-financial performance.

We can therefore affirm that, despite the importance of HR improvement practices for employee job satisfaction, they do not have a direct impact on organizational performance. This result can be justified by the fact that the increase in figures achieved over the last three years is linked to internal factors (which may include managerial practices, organizational structures, innovation, product quality, etc.) or external (supply/demand). .

Given that all of the manifest variables which measure remuneration and training were eliminated by the "PLS Algorithm" method, the sub-hypotheses which correspond to these two aspects were not the subject of the hypothesis test.

Or, the results showed that leadership style and internal professional relationships have no direct impact on financial (Sales (CA), Production (X°), Annual profit (BA), Financial profitability and Customer satisfaction and complaints) and non-financial performance (efficiency, effectiveness, innovation, competition and social indicators). However, information sharing and communication only impact non-financial performance.

We therefore reject researchers' assertions that there are individual links between best HR practices and organizational performance (Pfeffer and Veiga, 1999; Chrétien et al., 2005). Organizational performance could then result from the coherence and synergy of all HR practices. On the other hand, we note a positive link between information sharing and extra-financial performance indicators. Through their information systems and social dialogue, workers share their cultures and knowledge, building a common language that allows them to effectively accomplish their tasks and advance the projects of the companies concerned.

At the end of this work, we can say that human resources development actions are diverse and aim to take into consideration the intangible aspect, which is becoming an imperative for any company seeking to achieve excellence. We have tried to summarize the most frequent practices likely to motivate staff and rally them towards the company's common objectives, namely remuneration, training, the social climate and staff involvement, which translates into employee participation in the company's actions and the leadership style adopted by managers.

We have developed a theoretical model that relates several HR practices to financial and non-financial performance. The survey results showed that no correlation existed between HR practices and organizational performance, with the exception of information sharing and non-financial indicators, and this was confirmed by structural analysis. Consequently, we reject our hypothesis linking HR practices to financial and non-financial indicators. Despite the absence of a direct link between HR practices and organizational performance, they nevertheless remain necessary for the development of workers within these companies.

This work remains a common thread both in managerial and academic terms. On the one hand, this research could serve as food for thought for managers wishing to improve the performance of their companies. In this case, they should place the human being at the forefront of their concerns by offering them a working climate in which they can fade away and add value to their companies. It is also advisable to monitor the evolution of employee performance, which is likely to have an impact on organizational performance. Following the example of this research, several avenues can be explored to complement our work. It would be interesting to broaden our targets by including other companies in other sectors. To integrate other performance measurement variables, so as to be able to be more exhaustive in the assessment of HR practices in the operation of company activities, and to choose a more comprehensive approach that links human capital with company performance.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was optained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject.

BIBLIOGRAPHY

ADESINA, Kolade Sunday (2021), "*How Diversification Affects Bank Performance: The Role of Human Capital*", **Economic Modelling**, S.94, ss.303-319.

ALİ BELHADJ, Yassine (2016), "*Factors Influencing the Use of the Balanced Scorecard Performance Model by Algerian Companies*", **Forum for Economic Studies and Research Journal**, S.4(1), ss.20-31.

ALLANİ-SOLTAN, Nada, ARCAND, Michel and BAYAD, Mohamed (2005), "*La Gestion Stratégique Des Ressources Humaines: Un Déterminant de L'accroissement du Niveau D'innovation Des Entreprises Françaises*", **Revue İnternationale Sur Le Travail Et La Société**, S.3(2), ss.602-638.

BAGOZZI, Richard P. and YI, Youjae (1988), "*On the Evaluation of Structural Equation Models*", **Journal of the Academy of Marketing Science**, S.16(1), ss.74-94.

BALLAND, Stephane and BOUVIER, Anne-Marie (2008), **Management Des Entreprises En 24 Fiches**, Dunod Publisher, Paris (France).

BARNEY, Jay (1991), "*Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*", **Journal of Management**, S.17(1), ss.99-120.

BARNEY, Jay (1995), "*Looking Inside for Competitive Advantage*", **Academy of Management Executive**, S.4, ss.49-61.

BECKER, Brian and GERHART, Barry (1996), "*The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects*", **The Academy of Management Journal**, S.39(4), ss.779-801.

BOUZIDA, Zahia (2019), "*L'impact De La Démarche Qualité Sur La Performance Des Entreprises İndustrielles Algériennes: Cas De: ENIEM Et Condor Electronics*", **Thèse D Doctorat**, Univerisité Mouloud Maameri, Tizi Ouzou.

CHRÉTIEN, Lise, ARCAND, Guy, TELLIER, Genevıève and ARCAND, Michel (2005), "*Impacts Des Pratiques De Gestion des Ressources Humaines Sur La Performance Organisationnelle Des Entreprises De Gestion De Projets*", **Revue İnternationale Sur Le Travail Et La Société**, S.3(1), ss.107-128.

DECOCK GOOD, Christel and GEORGES, Laurent (2003), "*Gestion Des Ressources Humaines Et Performance Economique : Une Etude Du Bilan Social*", **Revue De Comptabilite-Controle-Audit**, S.9(2), ss.151-170.

DELERY, John H. and DOTY, D. Harold (1996), "*Modes of Theorizing in Strategic Human Ressource Management : Tests of Universalistic, Contingency and Configurational Performance Predictions*", **Academy of Management Journal**, S.39(4), ss.802-835.

EL ADRAOUI, Hayat (2015), "*Effet De La GRH Sur La Performance: Validation Du Modèle Configurationnelle Auprès D'un Echantillon De 92 Entreprises Au Maroc*", **Rvue Question(s) De Management**, S.3(11), ss.43-56.

GAGNON, Olivier and ARCAND, Guy (2011), "*Les Pratiques De GRH Comme Catalyseur De La Performance Organisationnelle*", **Revue İnternationale Sur Le Travail Et La Société**, S.9(2), ss.1-23.

GARENGO, Patrizia, SARDI, Alberto and NUDURUPATI, Sai Sudhakar (2022), "*Human Resource Management (HRM) in the Performance Measurement and Management (PMM) Domain: A Bibliometric Review*", **International Journal of Productivity and Performance Management**, S.71(7), ss.3056-3077.

GUEST, David E. (1997), "*Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda*", **The International Journal of Human Resource Management**, S.8(3), ss.263-276.

HENSELER, Jörg and SARSTEDT, Marko (2013), "*Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling*", **Computational Statistics**, S.28(2), ss.565-580.

JOHNSON, Gerby, SCHOLES, Kevan, WHITTINGTON, Richard and FRÉRY, Frederic (2005), "*Les Leviers Stratégiques*", **Stratégique**, Pearson Education, Paris (France).

KICHOU, Djedjiga (2015), "*L'impact Des Pratiques De Gestion Des Ressources Humaines Sur La Performance De L'entreprise: Cas Des Entreprises Algériennes*", **Thèse De Doctorat**, Université De Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou.

KMIECIAK, Roman, MICHNA, Anna and MECZYNSKA, Anna (2012), "I*nnovativeness, Empowerment and IT Capability: Evidence from SMEs*", **Industrial Management & Data Systems**, S.112(5), ss.707-728.

LACOURSIÈRE, Richard, FABI, Bruno and ST-PIERRE, Josee (2000), "*Impacts De Certaines Pratiques De GRH Sur La Performance Organisationnelle Et Financière Des PME*", **5. Congrès International Francophone Sur La PME**, 25-27 October 2000 – Lille, AIREPME Publisher, Lille (Fr), ss.1-18.

LESMINI, Lis, KAMSARIATY, Kamsariaty, MARLITA, Devi, SAWITRI, Ni Nyoman and SOEHADITAMA, Josua Panatap (2023), "*Business Software Human Resource Information System for Assistance Human Capital Performance*", **Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)**, S.2(4), ss.711-718.

MEZIANI, Mustapha (2012), "*Contribution A la Méthodologie D'intégration De La Qualité Dans Les Entreprises: Evaluation Des Performances Managériales*", **Thèse De Doctorat**, Université MIRA, Béjaia.

MULIYATI, Muliyati, LILY, Lily, FEBRIAN, Wenny Desty, RAJAB, Muhammad and AR, Muhammad, Thamrin (2023), "*Transactional Leadership: Employee Performance and Organizational Performance (Literature Review)*", **East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)**, S.2(3), ss.1129-1142.

NARO, Grald (2006), "*Les Indicateurs Sociaux : Du Contrôle De Gestion Sociale Aux Développements Récents Du Pilotage Et Du Reporting*", **Récupéré sur slideshare** (E-Article), https://fr.slideshare.net/AbderraoufHAMZAOUI/les-indicateurs-sociaux-grald-naro (Date of Access: 03.08.2022).

OUBYA, Ghozlene (2016), "'*Contribution De L'étude Des Déterminants De La Performance De L'entreprise : İmpact De La Création De Valeur Pour Le Client Sur La Performance Des Entreprises Hotelières En Tunisie*", **Thèse de Doctorat**, Université CÔTE D'AZUR, Nice.

OUMAKHLOUF, Naoual and KHERBACHI, Hamid (2023), "*Measuring the Impact of Strategic Planning on Organizational Performance Using the PLS Approach*", **Les Cahiers Du Cread**, S.39(2), ss.103-131.

PFEFFER, Jeffrey (1998), "*Seven Practices of Successful Organizations*", **California Management Review**, S.40(2), ss.96-124.

PFEFFER, Jeffrey and VEIGA, John F. (1999), "*Putting People First for Organizational Success*", **Academy of Management Executive**, S.13(2), ss.37-48.

ROUAG, Soumia and KADDOURI, Amar (2023), "*Le Capital Humain, Un Elément Immatériel Stratégique Pour Devenir Meilleur*", **La Ressource Humaine Un Facteur A L'origine De L'Avantage Concurrentie**, Ecole Supérieur Du Commerce, ss.1-22.

SAMWEL, Janes O. (2018), "*Effect of Employee Relations on Employee Performance and Organizational Performance-Study of Small Organizations in Tanzania*", **Global Journal of Management and Business Research**, S.18(8), ss.68-79.

SOUTENAIN, Jean-François and FARCET, Philiphe (2006), **Dans Organisation Et Gestion De L'Entreprise**, Foucher Publisher, Berti (France).

SUSANTO, Primadi Candra (2022), "'*Employee Engagement Strategy: Analysis of Organizational Commitment, Compensation,, Career Development*", **International Conference of Humanities and Social Science (ICHSS)**, 15-17 December 2022, V.1, ss.96-103.

SUSANTO, Primadi Candra, AGUSINTA, Lira, SETYAWATI, Aswanti and PANJAITAN, Anggia Rettrisunz Pim (2023), "*Determinant Organization Commitment and Development Organization: Analysis Servant Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership*", **Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)**, S.2(3), ss.541-558.

THIETART, Raymond-Alain (2014), **Méthode Et Recherche En Management**, Dunod Publisher, Paris (France).

TIAN, Anna Yumiao, AHAMMAD, Mohammad Faisal, TARBA, Shlomo Yedidia, PEREIRA, Vijay and ARSLAN, Ahmad (2021), "*Investigating Employee and Organizational Performance in a Cross-Border Acquisition: A Case of Withdrawal Behavio*r", **Hum Resour Manage**, S.60(5), ss.1-17.

Appendix. Summary of Research Model Variables (HR/Organizational Performance)

	Variable	Items	Reference
Remuniration	Type of remuneration	Our remuneration policy is based on : - Diplomas required - Positions held - Individual skills - Experience acquired within the same company (employee loyalty)	Balland and Bouvier, 2008:289
	Individual bonuses	- The manager gives rewards or incentives to his employees for positive results or specific tasks.	Inspired by Kichou, 2015:178
Training	Training program Executive training	- The use of specific training programs to enable employees to fulfill their job requirements - You've had management training - You have received training in entrepreneurship	Kichou, 2015:181 From the survey
Sharing information	The flow of information	- Staff members concerned are informed of decisions taken - The organization enables employees to share corporate values and culture. - Information is disseminated in a timely and effective manner (Diff.info)	From the survey. Inspired by Kmieciak, Michna and Meczynska, 2012:720
	The communication	- Your company's structure enables vertical communication (ComVer) - Your company's structure enables horizontal communication (ComHorz)	From the survey
Leadership style and Employee involvement	Executive orientation	The top priority in our company is : - Task completion - Employee satisfaction - Both	Meziani, 2012:356
	Employee trust	- We believe in the abilities of our subordinates (Confi) - Initiatives are officially encouraged (Int.Encrg)	From the survey Meziani, 2012:356
	Participation in decision-making	- We take our subordinates' suggestions into account (suggestion box) (Sugg.Empl)	From the survey
Internal relations	Professional Relations	- Owner-manager relationship (PRO/DR) -Management-employee relationship (DR/Employ)	From the survey
Personnel monitoring	Personnel monitoring	- Our company has personnel tracking sheets.	From the survey
Organizational performance	Financial measures	- Sales (CA) - Production (X°) - Annual profit (BA) - Financial profitability (RF) - Customer satisfaction and complaints	Inspired by Tian et al., (2021:7); Adesina, 2021:309-310
	Non-financial measures	-Competitive position (Concu) -Innovation in relation to competitors (Inno) - Efficiency: the company is able to achieve its objectives (Eff) -Degree of effectiveness (Eff Degree) -Efficiency - Social indicators : * Absenteeism rate (Absent) * Turnover rate (Turnv) * Degree of conflict (Conflict) * Worker punctuality (Ponctu)	Kichou, 2015:201) Various jobs

Source: Compiled by us from Several Readings.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1017-1028

https://doi.org/10.33712/mana.1306772

German - Algerian Cooperation: Emergence of the Agro-Logistics Beverage Cluster

Alman - Cezayir İşbirliği: Tarımsal Lojistik İçecek Kümesinin Ortaya Çıkışı

Sara TIMERIDJINE
PhD., University of Bejaia, Management Sciences, RMTQ Laboratory (Algeria), tim.sara@hotmail.fr
https://orcid.org/0009-0000-6016-0960

Amina KACI
PhD., University of Tizi-Ouzou, Economics Sciences, Algeria, mina_eco96@yahoo.com
https://orcid.org/0009-0003-6657-7822

Makale Başvuru Tarihi: 30.05.2023
Makale Kabul Tarihi: 29.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Küme,

İşbirliği,

GIZ,

Gıda Endüstrisi,

Cezayir,

ÖZET

Küreselleşme ve Cezayir pazarının açılması, başta Almanya olmak üzere Avrupa Birliği ülkeleri ile çok sayıda ortaklığın ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sahip olduğu oyuncu ağlarına güvenerek kendini farklılaştırmayı başaran ve uluslararası üne sahip bir dizi kümenin ortaya çıkmasına tanık olan bir ülke olan Cezayir için bu deneyim, bu çalışmada ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu deneyiminin başarısından yararlanarak Cezayir'de küme sistemlerinin kurulması yoluyla sektörler arası koordinasyonu ve yerel ve ulusal ekonomik kalkınmayı güçlendirmeyi amaçlayan işbirliğinin ortaya çıkmasına katılarak öncü ülke rolünü oynamasını sağlamıştır. Bu katkı, Cezayir'de kümelenmelerin ülke içinde rekabetçiliği ve yeniliği güçlendirmek için bir araç olarak uygulanmasına dayanan DEVED-GIZ programı kapsamındaki Alman-Cezayir işbirliğinin etkisine genel bir bakış sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, Cezayir sanayi politikasının önemli bir eksenini temsil eden Bejaia vilayetinde yer alan tarım-lojistik içecek kümelenmesi örneğini ele alıyoruz.

Keywords:

Cluster,

Cooperation,

GIZ,

Food industry,

Algeria,

ABSTRACT

Globalization and the opening up of the Algerian market have led to the emergence of numerous partnerships with the European Union countries, particularly with Germany. A country that has been able to differentiate itself by relying on its networks of players and which has seen the emergence of numerous internationally renowned clusters, this experience is discussed in detail in this study. The success of this experience has enabled Algeria to play the role of a pivotal country, participating in the emergence of cooperation aimed at strengthening cross-sectoral coordination and local and national economic development through the establishment of cluster systems in Algeria. This contribution aims to provide an overview of the impact of German-Algerian cooperation under the DEVED-GIZ program, which is based on the establishment of clusters in Algeria as a tool for strengthening competitiveness and innovation within the country. To this end, we illustrate the case of the agro-logistics beverage cluster located in the wilaya of Bejaia, which represents a major axis of Algerian industrial policy.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): TIMERIDJINE, Sara ve KACI, Amina (2023), "*German-Algerian Cooperation: Emergence of the Agro-Logistics Beverage Cluster*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1017-1028, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1306772

1. INTRODUCTION

The success of clustering policies in Germany and Europe, with more than 2,000 clusters founded by public policies in 25 years, to encourage private sector development and strengthen its autonomy, has enabled partners and actors in development assistance programs to transfer the cluster organization approach to the level of partner countries in order to participate in supporting private sector development (Paris, 2013).

On the other hand, Algeria is lagging far behind in implementing the latter. In fact, compared with developed countries and its Maghrib neighbors, Algeria has only been implementing the competitiveness cluster policy since 2007. This delay gives others a head starts and shows that Algeria still has a lot to learn about the latter. It's against this backdrop that the rapprochement between Algeria and Germany was born. A new relationship that brings the two parties together to cooperate in setting up and developing clusters.

The Sustainable Economic Development Program (DEVED), implemented by the German Development Cooperation GIZ ((Deutsche Gesellschaft für International Zusammenarbeit) on behalf of the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), aims to promote sustainable and innovative entrepreneurship in Algeria, while strengthening the competitiveness and diversification of the country's economic fabric through the involvement of sectors with high growth potential, such as the agri-food sector, which is one of the priorities of Algeria's industrial economic policy.

In an economic landscape characterized by heavy dependence on hydrocarbons, non-hydrocarbon GDP fell from 2.7% in 2019 to -3.9% in 2020, a decline influenced by the effects of the health crisis. In 2021, growth is expected to reach 2.4%, but this remains insufficient in the face of hydrocarbon growth of 10.3% for the same year. To boost and diversify the country's production base, the Algerian government is focusing on the agrifood industry.

This sector has been booming in recent decades. According to ONS (national statistics office) data, it is the second-largest export sector after hydrocarbons, with an estimated annual growth rate of 6% in 2018, and accounts for 50% of national industrial output, with almost 23,000 active companies, 300 of which are state-owned (ONS, 2022). In 2021, the agrifood industry stood out with a value added of 8.1% in the fourth half of the year, compared with 1.7% for the same period in 2020. Promising results that make them an engine of economic growth outside hydrocarbons (European Comission, 2017).

Based on the findings developed, ex-ante, and the NSPS (National Spatial Planning Scheme) program initiated by the government, which predestined the wilaya of Bejaia to host the food cluster (Arabi K. , 2013). The main aim of agri-food clusters is to increase sustainability of the firms, their value chains and territories supported by public authorities, research and training centers (Gerritsen, 2019:19).

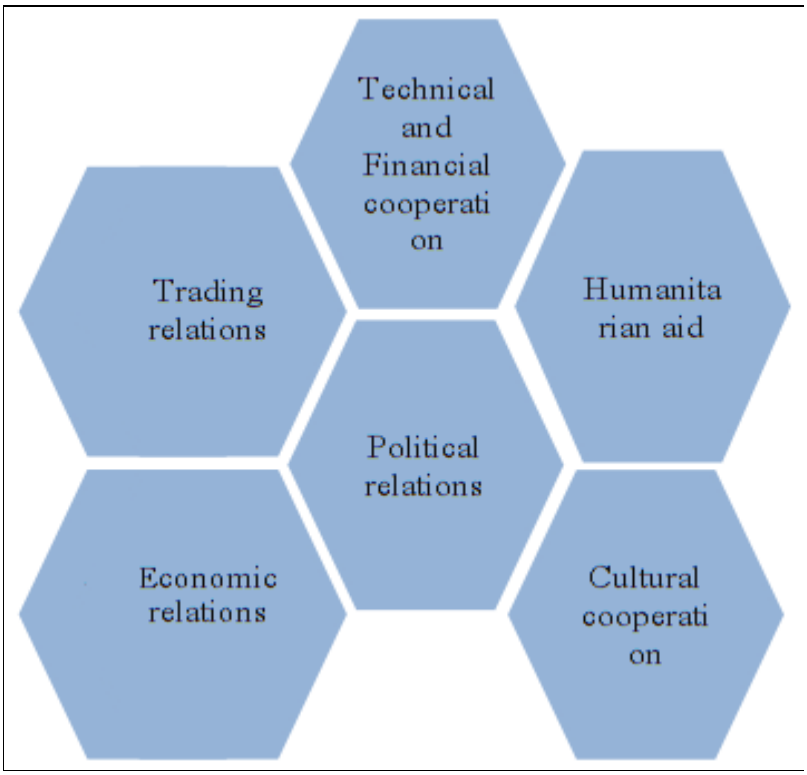
In this article, we will attempt to highlight the experience of setting up clusters in Algeria, initiated under the aegis of GIZ and the Ministry of Industry, by illustrating the case of the agro-logistics beverage cluster (CBA) in the wilaya of Bejaia. To perform out this study, we carried out a literature search using various sources, mainly articles and reports on the Algerian experience in setting up clusters produced by the GIZ, on the one hand. On the other hand, we conducted interviews with the cluster's president and some of its member players, in order to understand the reality of setting up the CBA cluster.

The plan we follow in this research is structured around four axes. The first focuses on the genesis of German-Algerian cooperation, while the second presents the German experience through the internationally renowned Kompetenznetze. This is followed by a presentation of GIZ cluster initiatives in Algeria. Finally, an overview of the Bejaia agro-logistics cluster.

2. INTRODUCTION TO GERMAN-ALGERIAN COOPERATION

Relations between Algeria and the European Union date back to independence, but it wasn't until 2002 that the two parties signed an association agreement. This agreement only came into force in September 2005, and covers all areas of cooperation between the two parties, as shown in figure 01 below. These areas include the economy, trade, politics, technical and financial aspects, culture and humanitarian aid, channeled directly to Western Sahara (European Union, 2022).

Figure 1. Algeria's Areas of Cooperation with the European Union



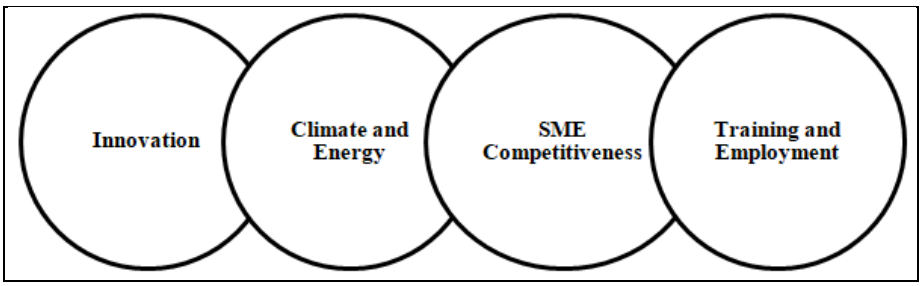
Source: Authors' Conception

Each of the six areas groups together a set of objectives that have been defined by both parties. For the purposes of this work, we will focus on economic relations, as they are at the origin of the German-Algerian collaboration that initiated the creation of the clusters.

In addition to increasing Algerian exports to the European Union (EU), this economic cooperation has led to the development of projects designed to strengthen the Algerian economic model around two main axes: the first revolving around private initiative and entrepreneurship, and the second around public-private cooperation and the knowledge economy. With a view to ensuring economic diversification, these two axes aim to consolidate various sectors, namely rural and agricultural development, fisheries, the maritime economy and tourism, national procurement, statistics and customs, ICT (Information and Communication Technologies) and energy.

Relations between Algeria and Germany have always existed, particularly in the economic sphere, where Germany is one of Algeria's supplier countries (4 positions). Relations which did not stop there, in the field of these economic relations, Algeria's association with Germany in the context of international cooperation has distinguished itself through GIZ which started in 1970. GIZ works primarily on behalf of the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ). It also works for the Federal Ministry of Economics and Climate Protection (BMWK), the Federal Foreign Office and the European Union. It focuses on the following themes: innovation, climate and energy, SME (Small and Medium-sized Enterprises) competitiveness and training and employment.

Figure 2. GIZ Activities in Algeria



Source: Authors' Conception.

Following these themes, the Innovation Sustainable Development Entrepreneurship Employment (*the French translation of the abbreviation DEVED*) program was launched in 2013 in partnership with the Ministry of Industry and GIZ in Algeria. The objectives of the project are;

- Promote sustainable private entrepreneurship and strengthen the competitiveness of VSE/SMEs through innovation and diversification of the private sector.
- Create new jobs.
- Create multi-stakeholder networks for the development of local innovations.
- Support for entrepreneurs and mentoring of start-ups.
- Introduction of new services for small and medium-sized enterprises (SME).
- Support for public and private sector players, at national and regional level, through the implementation of promotional tools tailored to VSEs (Very Small Enterprises) and SMEs.

The results achieved following its implementation are as follows;

- Creation of task forces and selection of 4 innovation networks: organic waste in Tipaza; plastics industry in Setif; beverage industry in Bejaia and mechanical industry in Blida.
- Training of 12 national consultants to work as CEFE Green-Business coaches.
- Presentation of the draft of the new law to promote VSE-SMEs to the Algerian parliament for consideration.

3. THE GERMAN EXPERIENCE IN SETTING UP "KOMPETENZNETZE[1]" CLUSTERS

In order to understand the cluster experience, it is important to highlight the German experience in disseminating the cluster approach, as the Algerian experience in setting up clusters is inspired by the German model within the framework of the program for sustainable economic development and support for economic diversification in Algeria (GIZ-DEVED) (Kaci and Amiar, 2022:472).

Studies on the phenomenon of clusterization have identified a variety of meanings for the concept of "*cluster*". It's a concept adapted to various disciplines, after research on Google Scholar using the key word "*cluster*" reveals 17 900 results for the last decades (2013-2023). Most of them are related to different fields, and many of them use this term to explain or represent various concepts. We next used Scopus database using the same concept and considered only the academic works in Management and business fields, and we found 3816 articles, and only 164 using it as a keyword for the same period. These results show that many works have been written to analyze this concept, but that their numbers are not enough to conduct to a general conclusion about its definition, other particular characteristics and its functioning. This is why the table below lists the most commonly definitions found in the literature dedicated to this phenomenon.

Table 1. Industrial Cluster Concept

Authors	Definitions
(Porter, 1998)	*«A geographical concentration of interrelated companies, specialized suppliers, service providers, firms in related industries and associated institutions (universities, standards agencies or professional organizations) that compete and cooperate with each other».*
(OECD, 2004)	*«Production network of highly interdependent companies (specialized suppliers), knowledge-producing agents (universities, research institutes, engineering companies), relay institutions (brokers, consultants) and customers, linked together in a value-added production chain».*
(Rosenfeld, 2002)	*«A critical mass of companies, sufficient to attract specialized services, resources and suppliers, with systemic relationships based on complementarities and similarities, over a limited geographical area. »*

Source: Authors' Summary.

1 This term refers to "*competence networks*."

Following these definitions, Leducq and Lusso (2011:20) resent three characteristics of the cluster;

- ***Economic***: this characteristic refers to the sectoral dimension and makes the cluster a grouping of companies linked by customer-supplier relations or by common technologies, employment areas, customers or distribution networks, and the emergence of innovation projects (Brunner and Schaeffer, 2021:57).
- ***Relational***: the cluster is based on the networking of actors, where geographical proximity is an advantage. This connection is a connection between two firms and more that combine between cooperation and competition (Chai et al., 2020).
- ***Territorial***: the cluster represents a place, a pole, governed by a group of players resulting from a concentration of companies, research and training organizations, operating in a particular field, supported by the presence of venture capital, the State and local authorities, and aiming for international excellence. A policy based on territorial anchorage (Crevoisier and Jeannerat, 2022:2), that established that its purpose is the sustainability of the resources required quantity and quality for the production (Nikolaenko, 2022:96).

The concept of cluster has become a generic term for regional studies (Porter, 1998), that leads to create competitive and specialized regions which aims to promote knowledge transfer, innovation networks, attractive investment for companies to benefit from opportunities and externalities offered by the cluster (Jeannerat and Crevoisier, 2022:4). Added to this, the cluster preserves the legal independence of the participant which is voluntary and self-sustained, unite enterprises of different organizational and legal forms, sizes and types of economic activity and at the same time ensure a coordination of their activities (Nikolaenko, 2022:91).

Thus, following Nikolaenko works (2022:95) the common features for the cluster are relation between members competition among firms and cooperation between them and other actors that leads to a coopetition relation (Runping et al., 2023:145), homogeneity of elements, spatial localization and uncertainty of the configuration. It is this embeddedness of firms and other actors that enable them to share knowledge and to enhance collective learning (James et al., 2016). The main goal is to create a value chain and cooperation between all the participants.

All these links have given rise to different forms of clusters grouped into two categories. The first one is associated to an entrepreneurial dynamism and broad autonomy as the Silicon Valley and the second one includes the public authority's role in it as the Munich Biotech cluster (Hamadi et all., 2018:31). Even though, that's not the subject of this contribution, we consider this distinction helpful in understanding the emergence of clusters, and subsequently in recognizing the case of the Algerian CBA cluster studied in this work.

In Germany, clusters are made up of a majority of SMEs that form a skills network thanks to their operating modes (Azouani et al., 2014). A very broad conception of the cluster concept "*Kompetenznetze*", "*Spitzencluster*", which tend to follow a logic more focused on the existence of a territorially anchored value-added chain (Muller et al., 2011:4). Since 1995, Germany has been focusing on the creation of clusters, supported by various government policies. Cluster policies are generally implemented at national level, but in Germany they are mainly the responsibility of the Länder (*German administrative division*), which follow a top-down approach (Rehfeld, 2010:243). Following Porter's and the previous definitions used, a cluster is a regional initiative, but for some German clusters they came from a national initiative and unlike others they have a specific funding condition (Hantsch et al., 2013:11).

By 2006, however, it was clear that Germany was lagging far behind its compatriots in the UK, Ireland and Latvia, who were leading the way at the time. To catch up, the government encouraged the creation of clusters under the High-Tech strategy (Kind, 2010:16-20). According to the work of Rothgang et al. (2021:110) this government policy was implemented by a set of local actors: the federal republic, the federal states, the regional administrative authorities and the local authorities supported by the EU, without any specific hierarchical organization.

To support clustering initiatives, Germany has a roughly 25-year history of diverse cluster programs developed under the government (Rothgang et al., 2021:106). The latter has set up several programs to support these companies in: technological innovation and developing R&D proximity by setting up national and transnational partnership networks (Moumen and Knouch, 2017:24). Added to this, there are state-of-the-art cluster competitions "*Spitzenclusterwettbewerb*", which is a cluster support program initiated in (2007) by the Federal Ministry in charge of Research (BMBF), as part of the federal government's High-Tech Strategy (Lallement, 2016:21). The competition is open to five clusters of excellence, with a total of 200 million € allocated to

clusters that meet the following three criteria: innovation potential to achieve international leadership, clearly defined and adapted projects strategies, and a sustainable financing project to satisfy and make profitable the industries and private investors actively participating in the cluster (Kind, 2010).

By cooperating with local or foreign entities, these SMES have given rise to "*Hidden champions*", i.e., leading European companies in the high-tech segment. They act as a locomotive, pulling up the partners in their networks, thereby boosting their competitiveness (Moumen and Knouch, 2017:26). Among them is Munich's Biotech cluster by excellence in Germany, but also in Europe and worldwide. Active in biotechnology, it brings together over 350 institutions and companies (Muller et al., 2011:3).

Following the Germany Trade and Invest (GTAI, 2022), among its 2,000 clusters, Germany is home to almost 46 active medical technology clusters, the result of R&D-oriented cooperation between universities, companies, more than 30 university hospitals and research centers. This number rank Germany third internationally and Europe's largest medical technology market, with over 1,450 medical device manufacturers and two-thirds of revenues generated outside the domestic market. These clusters as all others are made of SME'S companies.

4. SETTING UP CLUSTER SYSTEMS INITIATED BY GIZ IN ALGERIA

The sustainable economic development program initiated by GIZ-DEVED was launched in 2007 in a context characterized by two challenges: promoting the competitiveness of SMEs and creating jobs for young people. To meet these challenges, the program focuses on two areas: improving framework conditions and developing skills for innovation, and developing human resources in companies and their support and intermediary institutions.

The second phase of this program, running from 2010 to 2013, aims to promote SMEs by improving conditions conducive to competitiveness and job creation through four components;

- *Component 1*: National SME promotion system,
- *Component 2*: Promotion of regional economic development and innovation clusters,
- *Component 3*: Strengthening the microfinance sector for VSEs and SMEs,
- *Component 4*: Youth entrepreneurship and employability.

The second component aims to promote economic development in the selected regions. The services provided by this component include support for policy-makers at national and regional level to help them identify clusters with innovation and employment potential and to develop participatory strategies to promote them. The partners have opted to develop the strategic clusters of transport, logistics and agrifood (Marz and Yahia, 2015:2).

In this context, in 2015, clusters were born out of a German-Algerian cooperation involving the Ministry of Industry and Mines and GIZ, which supports and accompanies the creation of a number of clusters in Algeria in various fields through GIZ's DEVED (*Sustainable Economic Development*) program. According to Pommier (2014), these clusters are active in the beverage, digital, precision engineering, renewable energies, tourism and date and tomato production sectors. As part of the "*National Schema territory planning*" *(abbreviation of the SNAT in French*) for 2030 initiated by the Algerian government, there are 6 pre-identified competitiveness clusters (see table 2) capable of contributing to the attractiveness and competitiveness of territories.

Table 2. Six (6) Pre-identified Clusters in Algeria

Cities	Business areas
Alger, Sidi Abdellah, Bouinan	Advanced technologies and ICT (Sidi Abdellah) and food biotechnologies and sports medicine (Bouinan)
Oran, Mostaganem, Sidi Bel Abbès, Tlemcen	Organic chemistry, energy, space technologies and telecommunications
Constantine, Annaba, Skikda	Biotechnologies metallurgy-mechanics and petrochemicals
Sétif, Bejaia, Bordj Bou Arréridj, M'sila	Plastics processing, food biotechnology and production engineering
Médéa, Boughezoul, Laghouat	Renewable energies, biotechnologies, environment, health, agriculture and food, water resources and pharmaceutical industry
Ouargla, Hassi Messaoud, Ghardaïa	Petrochemicals - additional energies, renewable energies and Saharan agronomy - arid zone and water biotechnologies

Source: Summary Document NSPS on the Horizon (2030).

The table above summarizes the various clusters pre-identified by NSPS, some of which are struggling to get off the ground due to the absence of many of the conditions required to set them up (Timeridjine and Chitti, 2021:307). However, we are seeing the emergence of some clusters in the agrifood, mechanical engineering, ICT and energy sectors supported by the DEVED-GIZ program following German cooperation (Pommier, 2014). The following table lists the various clusters created in Algeria;

Table 3. Some Experiences and Examples of Clusters in Algeria

Algerian Clusters	Date of Creation	Geographical Location	Sector of Activity
Industrial tomato Cluster	2012	Annaba	Food Industry
Dates Cluster	2013	Biskra	Food Industry
Beverages Cluster « CBA »	2015	Bejaia	Food Industry
Mechanics and Precision Cluster	2014	Blida	Mechanics
Algeria Digital Cluster	2015	Algiers	ICT
Solar Energy Cluster « CES »	2017	Algiers	Energy

Source: Author's Conception Cased on Pommier (2014) Report.

Under the name Algeria Cluster, the six Algerian clusters have created an exchange platform to help each other meet their common challenges and to act as an incubator for clusters and start-ups in Algeria. Two agri-food clusters have been identified as pilot projects: the tomato processing cluster in Guelma and Annaba, and the date processing cluster in Biskra, which will serve as a driving force for the other clusters. Not forgetting the olive oil cluster in Bouira (Idir et al., 2020:474).

In addition to these clusters, other industrial cluster projects have been proposed and some are in the pipeline, covering many sectors as electronics, mechanics, ICT, textiles and leather, steel and petrochemicals (Maatouk and Bouadem, 2018).

5. ILLUSTRATION OF THE AGRI-LOGISTICS BEVERAGE CLUSTER (CBA)

For the purposes of this study, we are focusing on the CBA, as it is one of the most active food clusters in the country. The cluster is located in the wilaya of Bejaia, which has been pre-identified by the NSPS (2008) as one of the strategic wilayas to host an agrifood cluster.

This illustration is based primarily on the responses to our directive interviews with the CEO of the CBA cluster and with some of its partners (ANDI, University of Bejaia, DGPME, Chamber of Trade) even with two companies that were cluster members but have withdrawn, with whom we had the opportunity to exchange and to find out why they withdrew. These interviews enabled us to understand the context of the cluster's emergence, the process it is pursuing, but also some of the shortcomings it is encountering and which constitute barriers to its development.

The aim of this research is to assess the real impact of German-Algerian cooperation in setting up clusters. This cooperation stems from the Algerian government's failure to set up an agri-food cluster, due to a number of factors described in Timeridjine and Chitti's work (2021), which gave way to the CBA cluster.

The economic interest group for the beverage industry is the first cluster officially created in Algeria on the initiative of the association of beverage producers (APAB) in February 2015 initially under the name of Soummam Beverage Cluster (CBS) then subsequently transformed into "*Algeria Beverage Cluster*" (CBA) at the end of 2016 (Kaci and Amiar, 2022:475).

This cluster benefits from the DIVECO program (*support program for economic diversification in Algeria*) initiated by the German-Algerian cooperation (GIZ) with the participation of institutional bodies such as ANDI, ANDPME, the University of Bejaia, and DGPME/MM (Timeridjine, 2022:58).

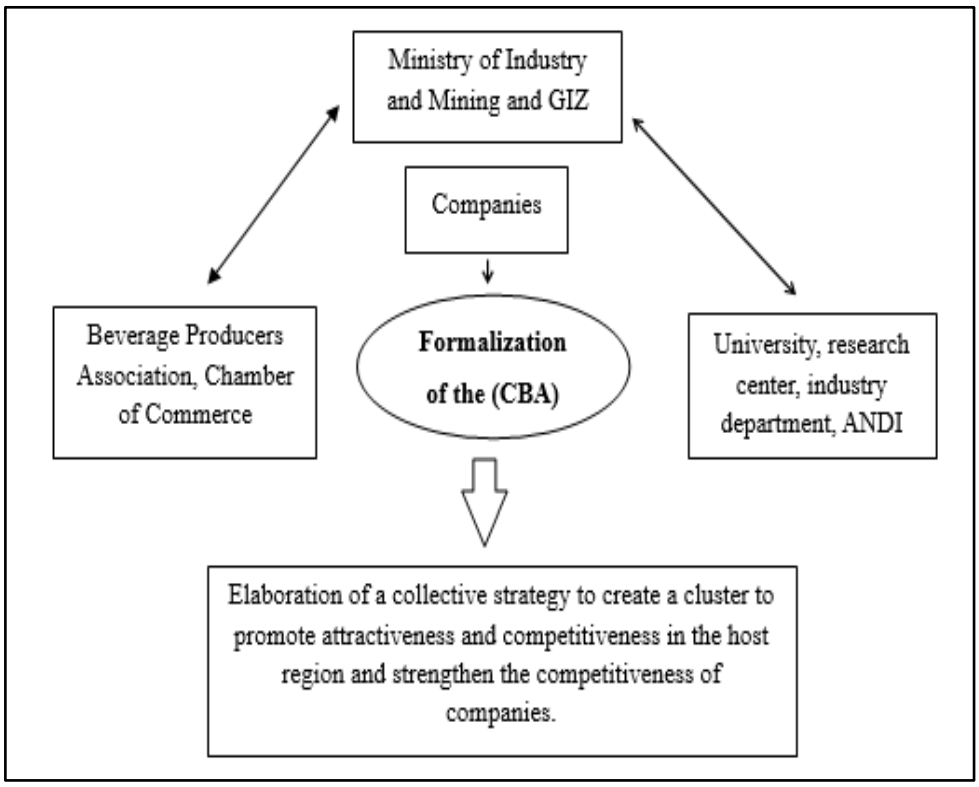
This cluster is characterized by a concentration of players operating in the same sector of activity and/or from the same industry, i.e., beverage industry producers and logistics service providers, making up the CBA cluster.

These companies are mainly located in the Taharacht industrial zone, and the majority are SMEs specializing in the production of soft drinks, bottled waters, juices and packaging.

Following an initiative by GIZ, chaperoned by the Ministry of Industry and companies active in the beverage and logistics sectors, and supported by the Association of Beverage Producers (APAB), public bodies and institutions in partnership with the University of Bejaia formalized the creation and installation of the Agro-logistics cluster in 2015.

The figure above shows the path followed to establish the current beverage cluster. It groups the different phases and players involved in its emergence. This cluster is in line with the GIZ program, which aims to establish a collective strategy to promote the competitiveness of territories and businesses.

Figure 3. The Formation Process of the Agri-logistics Beverage Cluster



Source: Author's Conception.

CBA cluster partners include the University of Bejaia. The aim of these partnerships is to develop partnerships driven by innovation and the dissemination of knowledge, which will ultimately lead to the emergence of new start-ups. Its missions are to;

- Promote competitiveness and innovation within the beverage industry, by creating competence clusters aimed at pooling and optimizing the supply chain.
- Creating an attractive investment climate and integrating the sector into the production value chain.

During an interview with the actual CEO of CBA's cluster, the main goal to reach is to strengthen support through cooperation between actors to be more competitive together, because the impact on the various actors is measured by their ability to share and innovate. This cluster has been designed to act as a lever for regional development, based on the activities of its members, and through the cooperation and synergies that will be created. A future ambition is to become more integrated into the cluster's digitalization space, by making group purchases and sales, which would pave the way for setting up an export hub to promote the CBA and all the beverage sector.

However, the responses to the reluctance of some partners and companies to join the cluster, who have in fact withdrawn, are in line with the studies carried out by (*Chitti et al., 2013:113; Djouab and Abdou, 2018:350-354; Idir et al., 2020:476; Timeridjine and Chitti, 2021:307-308; Kaci and Amiar, 2022:716-717*) around the issue of setting up clusters in Algeria, in particular the CBA, reveal that despite the dynamism recorded among local companies, the conditions for the emergence of these structures do not fulfill the desired characteristics.

This state is justified by the lack or non-existence of cooperative relations between local organizations, local players and inter-company relations, an increased lack of valorization of technological innovation as well as research and development, an unfavorable investment climate particularly within the wilaya of Bejaia characterized by problems related to industrial land, the instability of laws, bureaucracy, the proliferation of the informal sector, unfair competition and the problem of closed roads (Djouab and Abdou, 2018:350-354). Admittedly, this cluster is recent, but the length of time it has taken to set up, its status and the lack of support from local public authorities for its establishment, testify the fragility of this approach (Arabi K., 2014:312).

Moreover, as Nikolaenko (2022:92) points out in his work, the distinctive features of industrial clusters lie in the horizontal integration of production value chains and the technological unity of its members. Something we did not observe in the context of the CBA cluster, either in terms of integration or technological links between companies and other members. All these factors combine to create an environment that is not conducive to the growth of the beverage cluster, in line with the work of (Arabi K. , 2013; Idir et al., 2020) and explain why it is struggling to grow and expand.

6. CONCLUSION

Cooperation between Algeria and Germany has played a crucial role in the emergence of promising clusters. These clusters, are the fruit of close and fruitful collaboration between the two countries, which have pooled their skills, resources and knowledge to promote the growth of specific sectors.

Algeria, with its vast natural resources, has attracted Germany's attention as a potential partner in areas such as energy, infrastructure and industry. Germany, for its part, is renowned for its technological expertise and innovative know-how. As a result, the two countries saw a mutual opportunity for economic cooperation and began working together to stimulate economic growth and create jobs.

DEVED supports MIPMEPI (*Ministry of Industry, Small and Medium-sized Enterprises and Investment Promotion*) at national and regional level in the identification, structuring and promotion of innovative economic clusters representing strong economic potential and increased job creation opportunities. Thanks to its extensive experience in the agriculture and agrifood industries. This program was closed in 2016, following several relaunches in 2010 and 2014 (GIZ, 2021).

As part of the continuity of German-Algerian cooperations, another program was born under the name "*InnoDev*" launched in 2018, which aims to strengthen the public and private consulting offer for the benefit of SMEs and support them to become more competitive and greener, relying on specialized expertise and training.

To this end, the Algerian government has set up the Agency for SME Development and Innovation Promotion, under the supervision of the ministry responsible for small and medium-sized enterprises. This project is structured around four (04) components linked to the green economy/resource efficiency, the conquest of new markets, innovation management and the reduction of business mortality.

The aim of this work was to highlight the benefits of the Algerian-German cooperation, that led to the emergence and formalization of the CBA. Yet, our results have led us to the conclusion that, even though its established, it remains in its primitive stage, despite various efforts, notably on the part of GIZ, which has contributed to the training of some of the cluster's partners and various working meetings have been held to promote cooperation and exchanges between the various partners.

The results have not lived up to expectations, which explains the difficulty in promoting it due to various factors that we were able to identify through the responses of the partners. Indeed, the reluctance or even absence of cooperation between companies and with other partners is hindering the development and growth of the CBA. This is mainly due to the profiles of managers who would rather work with foreign companies rather than local ones, the unfavorable investment climate, bureaucracy and the weight of the informal sector, particularly in the beverage industry. Difficulties that have come to light but have not yet been dealt with, hence the importance of efforts on both sides to overcome them.

However, the cooperation that has emerged between Algeria and Germany has led to the emergence of other clusters alongside the one we have analyzed in the present work. In particular, the industrial tomato cluster, the date cluster and the CES "*Solar Energy Cluster*" are in their embryonic stages. Clusters providing a platform to boost the Algerian economy by creating local jobs, stimulating foreign investment and enhancing the country's technical and technological capabilities. What's more, this cooperation could give Algeria access to new international markets, thanks to the global reputation of German clusters and their extensive business networks.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1** ve **Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1** ve **Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1** ve **Y2**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1** and **Y2**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1** and **Y2**, Final Approval and Accountability – **Y1** and **Y2**.

BIBLIOGRAPHY

ARABI, Khelloudja (2013), "*La Dynamique De Structuration Du Territoire De Bejaia, Une Apporche Par Les Réseaux*", **Journée D'Etude Des Acteurs Economiques Et Structuration Des Territoires**, Université de Bejaia, Bejaia.

ARABI, Khelloudja (2014), "*Entrepreneurial Dynamics and Territorial Construction in Algeria. A Stakeholder and Network Approach: The Case of the Bejaia Region*"", **The Territorial Economy in Questions**, L'Harmattan, Paris.

AZOUNAI, Nabil, BOUYAHIAOUI, Nasser and CHERROU, Kahina (2014), "*Analyse Des Avantages Des Pôles De Compétitivité : Etats Des Lieux Et Perspectives Pour L'économie Algérienne*", **Revue Des Réformes Economiques Et İntégration Dans L'économie Mondiale**, S.9(18), ss.101-122.

BRUNNER, Pauline and SCHAEFFER, Veronique (2021), "*The Determinants of the Innovation Protection Strategies for Start-Ups within a Mobility Ecosystem*", **International Management**, S.25, ss.53-76.

CHAI, Linlin, LI, Jun, TANGPONG, Chanchai and CLAUSS, Thomas (2020), "*The Interplays of Coopetition, Conflicts, Trust, and Efficiency Process Innovation in Vertical B2B Relationships*", **Industrial Marketing Management**, S.85, ss.269-280.

CHITTI, Mohand, DJEFLAT, Abdelkader and NAFA, Aziz (2013), **Stratégie D'acteurs Dans Le Développement Economique Des Territoires Et Le Secteur Des TIC**, CREAD, Algérie.

DJOUAB, Mustapha and ABDOU, Abderrahmane (2018), "*Le Cluster De Boisson De Bejaia: Un Pilastre Promoteur Du Secteur Agroalimentaire En Algérie*", **Afkar Wa Affak**, S.6(1), ss.327-358.

EC - EUROPEAN COMISSION (2017), **Programme D'appui à La Diversification De L'économie**, MIPI-MADR – E.C. Publisher, Strazburg (Fr).

EU - EUROPEAN UNION (2022), "*l'Union Européenne Et L'Algérie"*, **Union Européenne** (E-Document), https://www.eeas.europa.eu/algerie/lunion-europeenne-et-lalgerie_fr?s=82 (Date of Access: 03.02.2023).

GERRITSEN, Alwin L. (2019), '**Territorial Knowledge Governance, Pursuing Sustainbaility in Agriculture and Food Cluster**', Wageningen University & Research Publisher, Wageningen (Holland).

GIZ (2021), **Innovation Développement Durable Entrepreuneuriat Et Emploi**, Innovation Développement Durable Entrepreneuriat Emploi Publisher, Bonn (Germany).

GTAI – GERMANY TRADE AND INVEST (2022), **Medical Technology Clusters in Germany**, Germany Trade and Invest Publisher, Berlin.

HAMADI, Abdelkader, FERDJ, Youns and DATOUSSAID, Aimad (2018), "*Triggering Factors for Cluster Emergence: Case Study from Algeria*", **International Journal of Innovation & Knowledge Managment in MENA**, S.7(1), ss.28-50.

HANTSCH, Sophie, KERGEL, Helmut, NERGER, Michael, LAMME-GAMP, Thomas and MEIER ZU KOCKER, Gerd (2013), "*Cluster Management Excellence in Germany, German Clusters in Comparison with European Peers*", **Institut Für Innovation Und Technik**, European Secretariat for Cluster Analysis Publisher, Berlin.

IDIR, Mohamed, BENAICHA, Badis and CHABI, Tayeb (2020), "*Trust and Structuring of Corporate Networks in Algeria, Case Study: Soummam Beverage Cluster*", **Entreprise Review**, S.9(1), ss.465-479.

JAMES, Laura, VISSERS, Gaert, LARSON, Anders and DAHLSTROM, Margareta (2016), "*Territorial Knowledge Dynamics and Knowledge Anchroring Through Localized Networks: The Automotive Sector in Vastra Gotaland*", **Regional Studies**, S.50, ss.233-244.

KACI, Amina and AMIAR, Lila (2022), "*Analyse Des Conditions Territoriales De La Mise En Place D'un Cluster De Boisson Agrologistique : Comme Outil D'attractivité Territoriale Dans La Wilaya De Bejaia*", **Revue Forum D'études Et De Recherches Economiques**, S.6(1), ss.702-720.

KIND, Sonia R. (2010), "La Stratégie "*Hautes-Technologies" De L'Allemagne Et La Promotion Des Slusters Et Réseaux*", **Les Politiques D'innovation Coopérative En Allemagne Et En France: Expériences Et Approches Comparée** (Eds. Solène Hazouard, René Lasserre, Henrik Uterwedde), CIRAC Publisher, Open Edition, ss.55-70.

LALLEMENT, Remi (2016), "*Le Rôle Des Ecosystèmes Dans L'innovationde Rupture: Elements De Cadrag*", **Atelier "Innovation De Rupture"**, 16 Juil 2016, France Stratégie, https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/mise_de_jeu_ecosystemes_innovation_de_rupture_relu_2.pdf (Data of Access: 03.04.2023).

LEDUCQ, Divya and LUSSO, Bruno (2011), "*Innovative Cluster: Conceptualization Ans Spatial Implementati*", **European Journal of Geography**, S.521, ss.x.

MAATOUK, Atik and BOUADEM, Kamel (2018), "*Identifying Industrial Clusters in Algeria*", **Journal of Economics Studies and Researches in Renewables Energies**, S.5(8), ss.442-454.

MARZ, Ulrich and YAHIA, A (2015), **Guide De Montage Des Clusters Consolidation De L'approche Des Clusters**, GIZ Publisher, Allemagne.

MOUMEN, Charefeddine and KNOUCH, Mohamed (2017), "*Les Modes De Régulation De La Gouvernance Des Clusters, Un Levier Pour La Performance Des PME/ Le Cas Des Clusters En Allemagne*", **Recherhes Economiques Et Managériales**, S.22, ss.15-28..

MULLER, Emmanuel, ZENKER, Andrea and SCHRICKE, Esther (2011), "*Clusters Et Politique De Cluster En Allemagne Et Au Canada*", **Evo Reg Research**, S.13, http://www.spitzencluster.de/de/die-spitzencluster-1693.html (Date of Access: 03.02.2023).

NIKOLAENKO, Svitlana (2022), "*Formation of Territorial Cluster in the Diary Industry*", **Business Inform**, S.10, ss.89-99.

ONS – OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES (2022), **Les Comptesnationaux Trimestrièls-4ème Trimestre 2021-n°960**, Alger, https://www.ons.dz/spip.php?rubrique333 (Date of Access: 03.02.2023).

PARIS, Pierre (2013), **Difusion De La Démarche Cluster Dans Trois Pays Du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie)**, ONUDI Publsher, Algerie.

POMMIER, Paulette (2014), **Clusters Au Maghreb, Vers Un Modèle De Cluster Maghrebins Specifique**, IPEMED Publisher, Tunnisia.

PORTER, Michael E. (1998), **Clusters and Compétition: New Agenda for Companies, Governments and Institutions**', Harvard Business School Working Publisher, Boston (US).

REHFELD, Dieter (2010), "*Politique De Clusters: Des Expériences De Gouvernance Politique*", **Politiques D'innovation Coopérative EnAllemagne Et En France: Expériences Et Approches Comparées** (Eds. Solène Hazouard, René Lasserre, Henrik Uterwedde), CIRAC Publisher, Open Edition, ss.235-249.

REVOISIER, Olivier and JEANNERAT, Hugues (2022), "*From Competitiveness to Territorial Value: Transformative Territorial Innovation Policies and Anchoring Milieus*", **European Planning Studies**, S.30(11), ss.2157-2177.

ROTHGANG, Michael, LAGEMAN, Bernard and SCHOLZ, Anne-Marie (2021), "*Why Are There so Few Hards Facts About the Impact of Cluster Policies in Germany? A Critical Review of Evaluation Studies*", **Review of Evolutionary Political Economy**, S.2, ss.105-139.

RUNPING, Guo, HAOBO, Yin and XIAO, Liu (2023), "*Coopetition, Organizational Agility, and Innovation Performance in Digital New Ventures*", **Industrial Marketing Management**, S.111, ss.143-157.

SNAT (2008), **La Mise En Oeuvre Du Schéma National D'aménagement Du Territoire 2030**, Ministère De L'aménagement Du Territoire, De L'environnement Et Du Tourisme, Algeria.

TIMERIDJINE, Sara (2022), "*Compétitivité Des Entreprises Locales Dans Un Contexte De Mondialisation Cas De La Wilaya De Bejaia*", **Thèse De Doctorat**, Université de Tizi Ouzou, Tizi Ouzou (Algeria).

TIMERIDJINE, Sara and CHITTI, Mohand (2021), "*Pôle De Competitivité En Algérie: Cas Du Pôle Agroalimentaire De La Wilaya De Bejaia*", **Revue Algérienne De Developpement Economique**, S.8(1), ss.301-310.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
International Journal Of Management Academy
2018

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1029-1042

https://doi.org/10.33712/mana.1367659

Otel Devremülke Karşı: Turizm Sektöründe Topluluk Ekolojisi Bağlamında Bir Araştırma

A Hotel Aganist A Timeshare: A Research in the Context of Community Ecology in the Tourism Sector

Tuba VURAL AÇIKGÖZ
Öğr., Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sandıklı MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, tubavural@aku.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-1737-4343

Belkıs ÖZKARA
Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, bozkara@aku.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0002-4324-9741

Makale Başvuru Tarihi: 28.09.2023
Makale Kabul Tarihi: 31.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Örgütlerin oluşturduğu popülasyonlar çıkarları doğrultusunda kendi aralarında bağlar oluşturduklarında karşılıklı etkileşim içine girebilmektedirler. Örgütler birbirlerinden pozitif veya negatif yönde etkilenmektedir. Negatif yönde etkilenme örgütler arasında rekabete neden olabilir, pozitif etkilenme ise fayda sağlayıcı nitelik taşır. Aynı popülasyonu oluşturan iki farklı tür form arasındaki fonksiyonel ilişkiyi ortaya koymak, araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın amacı popülasyonların birbirleri ile olan etkileşimlerinin niteliğini ortaya koymaktır. Afyonkarahisar'daki termal turizm merkezleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde farklı örgüt popülasyonların varlığından, toplanmasından söz edilebilir. Popülasyon dinamiklerini belirleyebilmek için Kültür ve Turizm Bakanlığı, Turizm İl Müdürlüğü ve yerel yönetimlerden veri toplanmıştır. Elde edilen veriler Lotka-Volterra modeliyle test edilmiştir. Çalışmada parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılıkları incelendiğinde Afyonkarahisar'daki termal oteller ve devremülkler arasında karşılıklı yaşam (mutualist) ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Topluluk Ekolojisi,

Lotka Volterra,

Örgütsel Form,

ABSTRACT

When the populations formed by the organizations form bonds among themselves in line with their interests, they can interact with each other. Organizations are positively or negatively affected by each other. Negative influence can cause competition between organizations, while positive impact is beneficial. The research aims to uncover the functional relationship between two different forms constituting the same population. In this context, the study aims to reveal the nature of the interactions of populations with each other. When evaluating the thermal tourism centers in Afyonkarahisar, it is observed that various organizational populations exist and converge. We collected data from the Ministry of Culture and Tourism, the Provincial Directorate of Tourism, and local administrations to determine the population dynamics. We tested data with the Lotka-Volterra model. When we examined the statistical significance of the parameter estimates in the study, we revealed a mutualistic relationship between thermal hotels and timeshare properties in Afyonkarahisar.

Keywords:

Community Ecology,

Lotka Volterra,

Organizational Form,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): VURAL AÇIKGÖZ, TUBA ve ÖZKARA Belkıs (2023), "*Otel Devremülke Karşı: Turizm Sektöründe Topluluk Ekolojisi Bağlamında Bir Araştırma*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1029-1042, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1367659

1. GİRİŞ

Örgütler arası ilişkiler, belirli bir alandaki iki ya da daha fazla örgüt arasında gerçekleşen kalıcı kaynak alışverişi ve kaynaklar için rekabet ile alandaki faaliyetleri ve ilişkileri düzenleyen örgütlerin koyduğu kural ve normlardan oluşur (Oliver, 1990:241). Burada sözü edilen ilişkiler destekleyici (*kaynak alışverişi*), rekabetçi (*rakipler arasında kaynaklar için mücadele*) ve düzenleyici (*merkezi ve yerel yönetimler ile meslek örgütleri*) olarak nitelendirilebilir. Örgüt kuramları çeşitli bakış açılarından hareketle bu ilişkileri araştırmışlar, örgütler arası ilişkiler konusunda farklı kavramsal anlayışlar ve açıklama biçimleri oluşturmuşlardır.

Astley ve Van de Ven (1983)'e göre örgüt kuramlarının örgütler arasındaki ilişkilere yaklaşımları analiz düzeyine ve yapı-eylem ikiliğindeki konumlarına göre farklılaşmaktadır. Analiz düzeyine göre örgütler arası ilişkiler belirli bir örgütsel alandaki örgüt topluluğu (community) belirli bir örgüt nüfusu (population) ya da tek bir örgüt ve onun ilişkileri düzeyinde ele alınabilir. Yapı ve eylem ikiliği açısından örgütlerin eylemleri iradeci ya da belirlenimci bir yaklaşımla incelenebilir. Buna göre aktörlerin (örgütler ve onların yönetimi) eylemleri ya doğrudan kendi tercihlerinin bir ürünü olarak ortaya çıkabilir ya da çevredeki fırsatlar veya bağlama dayalı kısıtlılıklar nedeniyle iradi olmayan (belirlenimci) bir biçimde ortaya çıkabilir. Bu iki boyut örgütler arası ilişkilere dört farklı yaklaşım üretir: Mikro düzeyde belirlenimci sistem-yapısal görüş, iradeci stratejik seçim görüşü, makro düzeyde belirlenimci doğal seçilim görüşü ve iradi toplu eylem görüşü. Durumsallık ve kaynak bağımlılığı yaklaşımları mikro düzeydeki belirlenimci ve iradi bir görüşe sahipken nüfus ekolojisi ve kurumsal teori makro analiz düzeyinde belirlenimci bir yaklaşıma sahiptirler.

Bu çalışma örgütler arasındaki ilişkileri makro-topluluk düzeyinde incelemeyi amaçladığı için sistem-yapısal ve stratejik seçim görüşleri araştırma alanının dışındadır ve nüfus ekolojisi bu çalışmanın ana kuramsal temelini oluşturmaktadır. Nüfus ekolojisi kuramı kapsamındaki araştırmalar, ortak metodolojik varsayımlardan hareket ederek örgüt nüfuslarını yoğunluk bağımlılığı, kesim genişliği ve kaynak bölünmesi gibi bileşenler açısından incelemişlerdir (Carroll ve Hannan, 2015:358-363). İlgili yazında kapanma ve kurulum hızlarını açıklamaya çalışan çok sayıda çalışma vardır (Baum and Haveman, 1997; Hannan, 1998; Lomi, 2000; Sorenson, 2000; Kaya, 2013; Yeloğlu ve Arslan, 2006; Yeloğlu, 2007; Coşar, 2013; Arıkan, 2014; Keskin ve Kıcır, 2020; Kılıç, 2020). Ancak aynı alanda birden fazla örgüt nüfusu ya da aynı nüfus içinde farklı örgüt formlarına sahip topluluklar olduğunda, bu popülasyonlar arasındaki etkileşimler ve bu etkileşimlerin kurulum ve kapanma hızları üzerindeki etkileri hakkında çalışmalar daha azdır.

Barnett ve Carroll (1987:402) ve Baum (1996:93) nüfuslar arasındaki etkileşimler, ortak yaşarlık (symbiosis) ya da rekabetin ne zaman ortaya çıkabileceği hakkında daha fazla araştırma yapılması konusunda hemfikirdirler. Örgütlerin topluluk bağlamında incelenmesine yönelik çalışmalar giderek artarken Hawley (1986), merkezi ekolojik sorunun örgüt birimleri ve çevreleri arasındaki ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Bu ilişki geleneksel olarak nüfusların mekansal örgütlenmesi ile ekoloji arasındaki özdeşleşmeyi içeriyordu. Hawley toplulukların mekânsal boyut olmadan da incelenebileceğini ileri sürer. Ruef (2015) örgüt topluluklarını tanımlamaya yönelik işlevsel yaklaşımların toplulukların bağlantılarını vurgulamaya odaklandığını belirtir. Bu bağlantılar yerel bağlamın çok ötesine uzanırken rekabet yanında işbirliği de önemli bir yönlendirici olmaktadır (Freeman ve Audia, 2006:148; Ruef, 2015:662).

Staber (1992) nüfuslar arası etkileşimlerin bir nüfsun dinamiklerini etkileyeceğini, örgütsel boşlukları yeniden yapılandıracağını, zamanla evrimsel örüntülerin bir sonucu olarak farklı örgüt formlarının ortaya çıkacağını ya da kaybolacağını ileri sürer (1196-1208). Ruef (2015) örgüt topluluklarını birer form kümesi olarak nitelendirmektedir. Buna göre örgüt toplulukları arasındaki ilişkiler form oluşumunu ve yeni örgüt formlarının gelişimini etkilemektedir. Yazarlar (Barnett ve Carroll, 1987; Baum, 1996; Staber, 1992), örgüt topluluklarının etkileşimleri sonucunda ne tür örgüt formlarının belireceği ya da kaybolacağı hakkındaki çıkarımların henüz yetersiz olduğunu, bu nedenle topluluklar arası etkileşimlerin daha yoğun olarak çalışılması gerektiğini belirtmektedirler.

Bu çerçevede, çalışmanın amacı bir nüfusu oluşturan örgütlerin kendi aralarındaki fonksiyonel ilişkiyi ve aynı alanda bulunan, benzer kaynakları kullanan ve farklı formlara sahip nüfusların aralarındaki etkileşimlerin niteliğini ortaya koymaktır. Çalışma topluluk düzeyinde örgütler arası ilişkileri tamamlayıcı, destekleyici ve rekabetçi bakış açısıyla görme imkânı sağlayacaktır.

2. ÇALIŞMANIN KURAMSAL YAPISI

Çalışmanın kuramsal yapısı sırasıyla "*Kuramsal Arkaplan: Örgüt Nüfusları (Popülasyonlar) ve Topluluk Ekolojisi*", "*Analiz Düzeyleri ve Tanımlayıcı Unsurlar*", "*Nüfus İçi ve Nüfuslar Arası Dinamikler*" ve "*Topluluk Ekolojisi*" başlıkları altında ele alınacaktır.

2.1. Kuramsal Arkaplan: Örgüt Nüfusları (Popülasyonlar) ve Topluluk Ekolojisi

Örgüt topluluğu ve örgüt toplumu kavramları, insan ekolojisinden benzetilerek oluşturulmuş kavramlardır. Birey olarak insanlar, insan grupları ve insan toplulukları ile insan topluluklarının oluşturduğu toplum kavramlarıdır. Örgütler için ise, bireysel örgütler, örgüt toplulukları ve örgüt toplumları olarak kavramlaştırılmıştır. Nüfus ekolojisi, tek bir türün nüfuslarının, yayılımının zaman ve mekândaki değişkenliklerinin incelenmesine odaklanır. Buna karşılık, topluluk ekolojisi, belirli bir alandaki farklı türler arasındaki etkileşimleri, yapılarını ve dinamiklerini ele alır. Bu nedenle, nüfus ekolojisi bireysel türlerle ilgilenirken, topluluk ekolojisi daha büyük bir ekolojik sistem üzerinde odaklanır (Cornell ve Harrison, 2012:289).

Bu farklılık aynı zamanda analiz düzeyine de işaret eder. Örgüt teorisinde nüfus (population) ekolojisi ve topluluk (community) ekolojisi, örgütlerin çevreleri ile ilişkilerini açıklamayı amaçlayan iki önemli kuramsal yaklaşımdır. Örgütler açısından ekoloji belirli bir çevredeki örgütler (nüfus) arasındaki kıt kaynaklar için rekabetin yol açtığı etkileri vurgulayan bir bakış açısı sunar. Bu bakış açısı belirli bir nüfus için olduğu kadar farklı nüfusların oluşturduğu topluluklara da uygulanabilir (Scott, 2008; Monge vd., 2008; Weber vd., 2016). Örgüt topluluğu ve örgüt toplumu kavramları, insan ekolojisinden esinlenerek oluşturulmuştur. İnsanlar, insan grupları ve insan toplulukları ile oluşturulan toplum kavramları, örgütler için bireysel örgütler, örgüt toplulukları ve örgüt toplumları olarak kavramlaştırılmıştır.

2.2. Analiz Düzeyleri ve Tanımlayıcı Unsurlar

Örgüt kuramında temel olarak üç analiz düzeyi vardır: Birey, grup ve örgüt. Hannan ve Freeman (1977) bu üç düzeye ilave olarak iki analiz düzeyi daha tanımlarlar: Örgüt nüfusu (popülasyon) ve örgüt toplumları (birden fazla örgüt nüfusu, örgüt toplulukları). Hannan ve Freman (1977:1989) bir örgüt topluluğunun "*belirli bir alanda karşılıklı etkileşimde bulunan örgütler*"den oluştuğunu belirtmektedirler. Karşılıklı etkileşimin temelinde benzer faaliyetler ve benzer kaynak kullanımları bulunmaktadır. Bir topluluktan söz edebilmek için belirli bir zaman diliminde, belirli bir coğrafi ya da siyasi bölgede, belirli bir örgütsel forma sahip örgütlerin bir arada bulunması gerekir (Hannan ve Freeman, 1977:933-934; Hannan ve Freeman, 1989:428; Önder ve Üsdiken, 2015; Keskin vd., 2016:305; Sözüer, 2017:12). Bu bağlamda, belirli bir örgüt topluluğundan bahsedebilmek için, aynı anda iki koşul öne sürülebilir. Bunlar ortak bir örgütsel forma sahip olmak ve benzer bir sosyal çevrede bulunmaktır.

Örgütsel form teknik bir araç ya da bir örgüt yapısı türü olmaktan çok toplumsal düzeyde kabul görmüş, örgütler arasında yaygın olarak benimsenmiş bir görünüm, biçim ya da tarz olarak ifade edilebilir. Romanelli (1991) örgüt formunu biyolojideki türlerin sosyal alandaki bir karşılığı olarak konumlandırırken McKendrick ve Caroll (2001) örgüte ayrı bir kimlik veren ve onu benzer örgütlerden oluşan bir grubun üyesi olarak sınıflandıran özellikler olarak tanımlarlar (Özkara, 2020:502).

Polos vd., (2002:85) formları sosyal olarak kodlanmış bir kimlik türü ve kimliği de bir örgütün meşru olarak sahip olabileceği özellikleri belirleyen sosyal kodlar olarak tanımlamışlardır. Buna göre bir nüfus da bir sistemin asgari dışsal kimliğine sahip varlıklar kümesidir. Ruef (2001:661) "*kimlik*" kavramını, genellikle bireysel örgütler için değil, bir grup örgütün kolektif kimliği olarak nitelendirir. Bu kolektif kimliğin sınırları net bir şekilde tanımlandığında ve sosyal değerlendirmelerle ilişkilendirildiğinde, bir örgüt formunun varlığından bahsetmek mümkündür.

Örgüt formu kavramının açıklanması için en yaygın yaklaşım formların belirli özellikler yığını olarak görülmesidir. Scott (1992:1995) örgüt formlarının amaçlar, stratejiler, teknoloji ve formal örgüt yapısı (otorite ilişkileri) olmak üzere dört içsel özelliğe dayandırmıştır. Bu özellikler belirli değer ve normlarla birlikte bir bütünü oluşturur. Örgüt formları belirli koşullarda (pazar koşulları ve genel olarak çevrenin özellikleri gibi) ortaya çıkmışsa, koşullarda önemli bir değişme olmadığı sürece form kendisini yeniden üretir. Ancak koşullarda

önemli ölçüde farklılıklar meydana geldiğinde, önce en kolay değişen özelliklerden başlayarak tüm özellikler değiştiğinde formun dönüşümü yeni örgüt formlarının ortaya çıkmasına yol açabilir (Özkara vd., 2008; Özkara 2020:504).

Örgüt topluluklarını tanımlayan ikinci koşul ise topluluğun içinde yer aldığı sosyal sistem ya da çevredir. Bir örgütsel nüfustan bahsedebilmek için örgütlerin benzer çevresel koşullara maruz kalmaları (benzer istek ve beklentileri olan müşteriler ya da yasal düzenlemeler) ve birbirleriyle etkileşim içinde olmalarını engellemeyen (örneğin coğrafi uzaklık ya da yasal engeller gibi) bir çevrede bulunmaları gerekir (Önder ve Üsdiken, 2007:141). Ekoloji kuramlarında ilgi alanı bireysel örgütlerden topluluklara ve örgüt formlarının oluşumuna kaydıkça sınırlar yeniden önem kazanır. Örgütleri birbirinden ayıran sınırlar çok açık iken örgüt topluluklarını birbirinden ayıran sınırlar bu kadar net olmayabilir.

Bir topluluk ekolojisinin sınırlarını tanımlamak için iki genel yaklaşım bulunmaktadır: (1) alan/coğrafi kriterleri kullanma ve (2) topluluğun işlevine ilişkin kriterleri kullanma. Yerel bağlam topluluğun oluşması için gerekli etkileşimi kolaylaştıran bir rol oynadığı düşünülürken işlevsel yaklaşımlar yerel bağlamdan çok daha geniş bir bakış açısından düzenleyici, tedarikçi, müşteri ve yan kuruluşlar arasındaki bağlantıları vurgular (Ruef, 2000:662).

Hannan ve Freeman (1986:57) örgüt formlarını tanımlamak için nüfusun niş yapısını kullanırken çevre ve örgüt formunun etkileşimini vurgularlar. Onlara göre bir nüfusun nişi bir örgüt formunun ortaya çıktığı ve varlığını sürdürdüğü kaynak bolluğu ve kısıtlamalarının bileşimlerinden ibarettir. Nişler formları belirlerken aynı zamanda formlar da nişleri belirleyebilir. Buna göre bir nişin özellikleri ile formun özellikleri birbiriyle uyumlu olmalıdır. Ancak bu henüz kolayca gözlenebilir değildir.

2.3. Nüfus İçi ve Nüfuslar Arası Dinamikler

Örgüt ekolojisi açısından nüfus ve topluluk kavramları ile nüfus içi topluluk dinamiklerini daha net bir biçimde ortaya koymak için yapılan tartışmalar üç alanda olmaktadır: Nüfus yoğunluğu ve bağımlılığı, nüfus içindeki örgütlerin özellikleri ve bu örgütlerin birbirleriyle etkileşimi.

Nüfus yoğunluğu nüfus içindeki örgüt sayısıdır. Yoğunluk bağımlılığı ise belirli bir alanda yeni örgütlerin kurulması ile mevcut örgütlerin başarısızlık nedeniyle alandan çıkmasının birbiriyle ilişkili olmasını ifade eder. Kurulumlar yoğunluğu artırırken başarısızlar azaltır. Burada ilişkiyi belirleyen faktör taşıma kapasitesidir. Taşıma kapasitesi yeni kurulumların azaldığı ve rekabet nedeniyle başarısızlıkların giderek arttığı bir düzeyi ifade eder. Bununla birlikte ilişkiler rekabet eden örgüt formlarını, taşıma kapasitesindeki değişkenliği (pazarın genişlemesi gibi) ve örgütsel büyüme ya da küçülmeyi dikkate almaz (Freeman, 1990:22).

Nüfus yoğunluğuna ilişkin tartışmalardan bazıları da nüfus içindeki homojenlik ve farklılaşmaya ilişkindir. Nüfus içindeki homojenlik benzer form özelliklerinin benimsenmesi (eşbiçimlilik) yoluyla gerçekleşir. Eşbiçimlilik çeşitli kurumsal baskılar (zorlayıcı, normatif ya da taklitçi) karşısında meşruiyet kazanmak amacıyla belirli form özelliklerinin benimsenmesi yoluyla olabileceği gibi, çevresel belirsizlik arttığında belirsizliği azaltarak çevreye uyum sağlamak için başarılı form özelliklerinin benimsenmesi yoluyla da olabilir (Yeloğlu, 2020:217). Bununla birlikte, bir nüfus yalnızca eşbiçimliliği destekleyen etkilere maruz kalmayabilir. Çevresel belirsizlik yeni form özelliklerinin geliştirilmesine yol açarak çeşitlenmeyi artırabilir. Yeni örgüt formlarının yaygınlaşması aynı kesimdeki toplulukların (nüfuslar) sayısını artırabilir Astley (1985:224), örgütsel evrimi, nüfuslar içinde homojenlik, istikrar ve nüfuslar arasındaki çeşitliliği aynı anda üreten güçlerin ortak ürünü olarak açıklar.

Bir nüfus içindeki ve nüfuslar arasındaki dinamikleri belirleyen faktörlerden birisi de kesim genişliğidir (taşıma kapasitesi). Bir örgütün kesim genişliği Hannan ve Freeman'a (1977) göre onun kaynak kullanımı modelindeki değişkenliği ifade eder. Buna göre daha geniş bir yelpazede çevresel kaynaklara sahip örgütler genelciler ve daha dar çevresel kaynaklara sahip örgütler de özelciler olarak sınıflandırılır. Kesim genişliğini açıklamak için Carroll (1985) kaynak bölüşümü kavramını kullanır.

Kaynak bölüşümünün teorik temeli, sonlu sayıda heterojen kaynakların şekillendirdiği bir pazarda örgütlerin kalabalıklaşmasına dayanır. Teori üç bileşenden oluşur: Genelci örgütlerin evrimi, özelci örgütlerin evrimi ve çevre hakkındaki varsayımlar. Örgütler başlangıçta ürünlerini çeşitli kaynak segmentlerine yönlendirerek bu pazarda uygun bir konum bulmaya çalışırlar. Özelci örgütler dar homojen hedefler seçerken, genelci örgütler heterojen segmentlerden oluşan hedefler seçerler. Teori için çevresel kaynakların dağıtılma tarzı ve pazarın ölçek ekonomisi avantajına sahip olması (Carroll vd., 2002:7).

Kesim genişliği ve nüfus yoğunluğu, birlikte yoğunluk bağımlılığını belirler. Taşıma kapasitesi henüz boşken nüfus yoğunluğu azdır ve yeni örgütlerin kurulumu için fırsatlar vardır. Buna karşılık taşıma kapasitesi en üst düzeye ulaştığında yoğunluk bağımlılığına göre örgütler arasında kaynaklar için rekabet başlar ve örgüt ölümleri meydana gelir. Ölümler yoğunluğun azalması yanında örgüt formlarının seçilimi (*hangi formların kalacağı ya da ortadan kalkacağı, yeni formlarının ortaya çıkışı*) açısından da inceleme konusu yapılabilir.

2.4. Topluluk Ekolojisi

Örgütsel topluluklar, örtüşen kaynak kesimleri içinde iletişim ağları ve diğer ilişkilerle birbirine bağlı olan örgütlerin "*mekânsal veya işlevsel olarak sınırlanmış bir nüfus kümesi*" olarak tanımlanır (Aldrich ve Ruef, 2006:240). Örgütleri evrim bakış açısından inceleyen teorisyenler ve araştırmacılar daha çok örgüt nüfuslarını incelemişlerdir. Topluluk ekolojisi, nüfus ekolojisi perspektifini kapsar ve tamamlar. Nüfuslar istikrarlı bir biçimde varlıklarını sürdürebilirlerse, daha büyük bir topluluk içindeki temel analiz birimleri olarak kabul edilebilirler. Örgütsel toplulukların kendi içlerinde homojen, ancak çeşitli nüfus kümeleri olarak evrimsel gelişimi birçok ekonomik, sosyal, yasal, teknolojik faktörlere bağlıdır (Astley, 1985:225). Ancak ortaya çıkmış ve aynı alanda birlikte var olan nüfusların aralarındaki etkileşim de değişimin ya da çeşitlenmenin tetikleyicisi olabilir.

Örgütler arasındaki karşılıklı bağımlılık nüfusun yoğunluğuna ve örgütlerin karakteristik özelliklerine bağlıdır. Örneğin bir nüfusun yoğunluğu arttıkça örgütler arasındaki rekabette artabilir çünkü kaynaklar daha çok sayıda örgüt tarafından paylaşılır. Diğer yandan nüfus içindeki örgütlerinin karşılıklı bağımlılığını etkileyen önemli bir faktör de etkileşimdir. Bir nüfustaki örgütler arasındaki etkileşim benzeşmeye yol açtığı gibi, benzeşim de aralarındaki etkileşimlerin daha olumlu olmasına yol açabilir (Staber, 1992).

Örgütler birbirleriyle olan etkileşimlerinde rekabet veya işbirliği gibi farklı sonuçlar yaratabilirler. Negatif yöndeki bir etkilenme rekabete neden olabilir. Diğer bir ifadeyle bir örgütün başarısı diğer örgütlerin başarısını olumsuz yönde etkileyebilir ve bu durum rekabete neden olabilir. Ancak örgütler aynı zamanda işbirliği yaparak birbirlerine fayda sağlayabilirler ve birbirlerinin yaşayabilirliğini artırabilirler. Eğer örgütler birbirlerinin tamamlayıcısı ise, başka bir deyişle birbirlerinin eksiklerini gideren faaliyetleri gerçekleştiriyorlarsa, ortak yaşam (symbiosis) özelliği gösterirler. Örgütler birbirlerinden farklı faaliyetleri gerçekleştiriyorlarsa, karşılıklı yaşama (mutualism) özelliği gösterirler. Bu durumda, örgütler birbirlerine fayda sağlayabilir ve birlikte daha güçlü hale gelebilirler. Burada pozitif yönde bir etkilenme söz konusudur (Barnett ve Carroll, 1987:400-402).

Popülasyonlarda bulunan örgütler arasındaki bağımlılığın rekabete göre değişen düzeyleri farklı yazarlarca (Rao, 2002:545; Brittain ve Wholey, 1988:200) ele alınarak "*ortak yaşarlık*" (symbiosis), "*kommensalism*" (commensalizm), "*karşılıklı yaşam*" (mutualism), "*ilgisizlik*" (neutrality), "*kısmi rekabet*" (partial competition) ve "*tam rekabet*" (full competition) olarak tanımlanmıştır. Tam rekabet (full competition) durumunda, her iki nüfusun yoğunluğundaki artış, diğer nüfusun örgütsel kurulma oranını azaltmaktadır. Kısmi rekabet (partial competition) durumunda ise, bir nüfusun yoğunluğundaki artış diğer nüfusun örgütsel kurulma oranını azaltırken, diğer nüfusun yoğunluğundaki artış etkileşim halinde bulunan nüfusun kurulma oranını etkilemez. İlgisizlik (neutrality), durumunda, iki nüfus arasında herhangi bir etkileşim yoktur. Her iki nüfus, yoğunluğundaki artış, örgütsel kurulma oranı üzerinde artırıcı veya azaltıcı bir etkiye sahip değildir. Kommensalizm (commensalizm), durumunda, bir nüfus diğer nüfustan yararlanırken, diğer nüfusun bu durumdan zararı ya da yararı yoktur. Bu nedenle, bir nüfusun yoğunluğundaki artış, diğer nüfusun kurulma oranını artırabilir. Ancak diğer nüfusun yoğunluğundaki artış etkileşim halinde bulunan nüfusun kurulma oranı üzerinde bir etkiye sahip olmamaktadır. Son olarak ortakyaşarlık (symbiosis), durumunda, iki nüfus arasında karşılıklı yarar sağlayan bir ilişki söz konusudur. Her iki nüfusun yoğunluğundaki artış, diğer nüfusun örgütsel kurulma oranını artırıcı etkiye sahip olmaktadır. Karşılıklı yaşam (mutualism), durumunda da benzerlikler söz konusudur, ancak ortakyaşarlık (symbiosis), durumda, karşılıklı yaşamdan (mutualism), farklı olarak, nüfuslar arasındaki ilişki daha yakın ve daha özel bir ilişki olabilir.

Modis'e (1999; 2013) göre genel olarak bir türün etkisi, diğer türün nüfusunu arttırmak veya azaltmak şeklindedir. Böylece iki tür arasında altı tip etkileşim oluşur. Eğer her iki nüfus birbirinin nüfusunu azaltıyorsa etkileşim her iki topluluk için de olumsuzdur. Her iki tür de aynı kaynağı kullandığı için bu durumdaki ekolojik etkileşim yarışma (rekabet) olarak tanımlandırılır. Eğer bir tür diğer türü azaltıyorsa, bu tip etkileşim av-avcı etkileşimi olarak adlandırılır. Eğer her iki nüfus birbirinin nüfusunu arttırıyorsa bu durumdaki ekolojik etkileşim mutulalizm olarak nitelendirilir. Eğer tek taraflı yarar varsa ve kısa vadede bir tarafın yararı diğer topluluğun olumsuz etkilemiyorsa bu tip etkileşim kommensalizm olarak isimlendirilir. Eğer türlerden biri zarar görüp

diğer tür bu durumdan hiç etkilenmiyorsa, bu tip etkileşim amensalizm iken türler arasında herhangi bir etkileşim yoksa bu tip etkileşim de nötralizm olarak anılır.

Tablo 1. İki Rakibin Birbirlerinin Büyüme Hızını Etkileyebileceği Altı Yol/ İki Türün Nüfus Etkileşimi.

Etkileşim Modu	Açıklama	İlişki Türü
Saf rekabet	Türler aynı kaynaklar için rekabet eder. Her iki tür de birbirinin varlığından zarar görür.	Olumsuz-olumsuz ilişki
Av-avcı	Taraflardan biri diğerini yok ettiği ya da diğerine yem olduğu durumda ortaya çıkar.	Olumlu-olumsuz ilişki
Ortaklık	Türler birbirinden yararlanır. Simbiyoz veya bir kazan-kazan durumu durumunda ortaya çıkar.	Olumlu-olumlu ilişki
Kommensalizm	Bir türün diğerinin varlığından yarar sağladığı, diğerinin bu ortaklıktan etkilenmediği parazitik bir ilişki türünde ortaya çıkar.	Olumlu-nötr ilişki
Amensalizm	Bir tür zarar görürken, diğeri olanlardan etkilenmiyorken ortaya çıkar.	Olumsuz-nötr ilişki
Nötralizm	Türler arasında herhangi bir etkileşim olmadığında ortaya çıkar.	Nötr-nötr ilişki

Kaynak: Modis, 2013:136.

3. ÇALIŞMANIN METODOLOJİ

Afyonkarahisar'da dört termal turizm bölgesi (*Gazlıgöl, Ömer-Gecek, Sandıklı-Hüdai ve Bolvadin Heybeli Kaplıca alanları*) bulunmaktadır. Sağlık turizmin öneminin gittikçe artması nedeniyle termal kaynaklara bağlı yatırımlar da her geçen gün artmaktadır. Yatırımlar konaklama ve yeme-içme hizmetlerinin yanı sıra hamam, havuz, sauna, kür hizmetlerini de sunacak şekilde yapılanmaktadır.

İlk yatırımlar belediyeler tarafından işletilen, daha çok bölge insanının günlük ya da belirli süreli kiralama yoluyla yararlandığı konaklama ve hamam hizmetlerini kapsayan kaplıcalar şeklindeyken, zamanla ulusal ve uluslararası turizmin gelişmesiyle yatırımlar da biçim değiştirmiştir. 1990'lardan itibaren Sandıklı ve Ömer-Gecek bölgelerinde çeşitli büyüklükteki oteller faaliyete geçerken Gazlıgöl bölgesinde de devre mülkler kurulmaya başlamıştır. Günümüzde 21 otel ve 66 devre mülk termal turizm hizmeti sunmaktadır. Oteller daha çok Ömer-Gecek ve Sandıklı-Hüdai bölgesinde yoğunlaşırken devre mülkler de Gazlıgöl ve Bolvadin Heybeli bölgesinde yoğunlaşmaktadır.

Termal turizm hizmetlerinin sunulmasında oteller ve devre mülkler olarak meydana gelen çeşitlenme iki örgüt formunun ortaya çıkmasına işaret etmektedir. Oteller süreli kiralama yoluyla konaklama, yeme-içme, eğlenme ve diğer sağlık hizmetlerinin alındığı örgütlerdir. Oteller müşteri olsa da olmasa da belirli bir hizmet kapasitesini ve gerekli hizmet birimlerini oluşturarak hazır tutmak durumundadırlar. Devre mülkler ise hizmet birimlerinin kullanımının zaman esasına dayanarak satıldığı ve sahipleri (ya da sahipleri tarafından belirlenen kişiler) tarafından belirlenen dönemlerde kullanıldığı örgütlerdir. Devre mülkler termal su dışında yeme-içme, eğlenme ve diğer sağlık hizmetlerini sunmamaktadır. Her iki örgüt formu sahiplik yapısı ve sunulan hizmetlerin türü ve niteliği bakımından farklılaşmaktadır.

Bu çalışma Afyonkarahisar'da Gecek-Ömer, Gazlıgöl, Sandıklı ve Bolvadin termal havzalarında iki farklı forma sahip nüfuslar olan oteller ve devremülkleri araştırma alanı olarak belirlemiştir. Araştırmanın temel amacı bir nüfusu oluşturan örgütlerin kendi aralarındaki fonksiyonel ilişkiyi ve aynı alanda bulunan ve benzer kaynakları kullanan farklı nüfusların aralarındaki etkileşimlerin niteliğini ortaya koymaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma soruları şunlardır;

1. Toplulukta bulunan türlerin kendi nüfusunda büyüme kapasitesi nedir?
2. Topluluktaki her bir türün niş kapasitesinin sınırlamaları nedir?
3. Topluluktaki türler arasındaki etkileşim pozitif yönde bir bağımlığa mı yoksa negatif yönde rekabete mi neden olmaktadır?

Araştırma, zaman ve maliyet kısıtları ve ülkemizde veri elde etme zorluğu nedeniyle, turizm sektöründe alternatif turizm türlerinden sağlık turizmine yönelik termal otel işletmeleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kültür ve Turizm Bakanlığı'na göre, son dönemlerde çağdaş termal turistik işletmelerinin Afyonkarahisar, Pamukkale, Bursa, Kızılcahamam gibi yerleşimlerde daha iyi niteliklerle açıldığı bilinmektedir. Araştırma için elde edilecek verilerin ulaşımı ve maliyet açısından sadece Afyonkarahisar tercih edilmiştir. Nüfus dinamiklerini

belirleyebilmek için Kültür ve Turizm Bakanlığı, Turizm İl Müdürlüğü ve yerel yönetimlerden veri toplanmıştır. Elde edilen veriler Lotka-Volterra modeliyle test edilmiştir.

Sınırlı kaynaklar üzerinde var olan nüfusların büyüme yolunu modellemede kullanılan Lotka-Volterra denklem sistemleri iki tür arasında, ilişkinin yönünü belirlemek için kullanılacaktır. Av-avcı denklemleri olarak da bilinen Lotka-Volterra denklemleri, biri av, diğeri avcı olmak üzere iki türün etkileştiği biyolojik sistemlerin dinamiklerini tanımlamak için sıklıkla kullanılan bir çift birinci dereceden doğrusal olmayan diferansiyel denklemlerdir (Novozhilov, 2015:88; Taşdemir, 2016:6). Denklemler, sınırlı kaynaklar üzerinde var olan popülasyonların büyüme yolunu modellemektedir (Hannan and Freman, 1977:961). Diğer bir ifadeyle biyolojik yaşam formları arasındaki ilişkileri modelleyen Lotka-Volterra denklem sistemi ile "*avcı*" durumunda olan canlı türü ve bu canlının besin kaynağı olan "*av*" arasındaki popülasyon dinamikleri açıklanmaktadır (Wang and Wang 2016:38; Atay vd., 2007:2).

Modis (1997), araştırmasında sınırlı bir büyüme alanında rakipler arasındaki dinamik rekabet ilişkisini ortaya çıkarmak için Lotka–Volterra modelini kullanarak, her iki taraf arasında rekabet eden modeller ortaya koymuştur. Aynı niş içinde birden fazla rakip olduğunda, aralarındaki etkileşimi, yani birinin büyüme hızının diğerinin varlığına nasıl bağlı olduğunu hesaplamak için şu şekilde denklem kurmuştur;

$$dX/dt = a_1X + b_1X^2 + c_1XY$$

$$dY/dt = a_2Y + b_2Y^2 + c_2YX$$

Lotka–Volterra denklemlerinde, X ve Y, t zamanında rekabet eden iki türün popülasyonlarıdır; X^2 ve Y^2, kendisiyle etkileşime giren aynı türlerdir ve XY ile YX, farklı tür etkileşimleridir. Her denklemin, çevredeki iki rakibin mevcut büyüme durumunu açıklamak için üç parametresi vardır; bunların arasında, ilk parametre a_i, türün kendisinin büyüme kapasitesini ifade eder. İkinci parametre b_i, tür i için niş kapasitesinin niş boyutuna bağlı olarak sınırlandırılmasını yansıtır. Üçüncü parametre c_i, iki tür arasındaki rekabet oranını sembolize eder. Modis (1999), bu üç parametrenin pazardaki ürün büyümesini etkileyen üç temel faktör olduğunu ve sırasıyla (a) ürün çekiciliğini, (b) pazar nişinin büyüklüğünü ve (c) etkileşimin doğasını temsil ettiğini varsaymıştır. Modis (1999;2013), Tablo 2'de gösterildiği gibi, rekabetçi rol türlerini c_i parametrelerinin işaretlerine göre sınıflandırmıştır.

Genel olarak bir türün etkisi, diğer türün nüfusunu arttırmak veya azaltmak şeklindedir. Böylece iki tür arasında altı tip etkileşim oluşur. Bunlar sembol kümesi ile gösterilirse; + -, + +, - -, - 0, +0, 00 durumlarıdır. Eğer her iki nüfus birbirinin nüfusunu azaltıyorsa (- -) etkileşimi olur. Bu durumdaki ekolojik etkileşim yarışma (rekabet) olarak adlandırılır. Örneğin her iki türün de aynı kaynağı kullandığı etkileşim bir yarışmadır. Eğer bir tür diğer türü azaltıyorsa, bu tip etkileşim de (+ -) veya (- +) etkileşimi olup av-avcı etkileşimi olarak nitelendirilir. Eğer her iki nüfus birbirinin nüfusunu arttırıyorsa (+ +) etkileşimine sahiptir. Bu durumdaki ekolojik etkileşime ortaklık adı verilir. Eğer tek taraflı yarar varsa ve herhangi birini olumsuz anlamda etkilemiyorsa, bu tip etkileşim (+0) kommensalizm olarak isimlendirilir. Eğer türlerden biri zarar görüp diğer tür bu durumdan hiç etkilenmiyorsa, bu tip etkileşim de (-0) amensalizm olarak adlandırılır. Türler arasında herhangi bir etkileşim yoksa (00) bu tip etkileşim ise nötralizm olarak adlandırılır. Bunlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. c_1 Ve c_2'Nin İşaretlerine Göre İlişki Türleri

α_{12}	α_{21}	İlişki	Açıklama
-	-	Saf Rekabet	Her iki türünde birbirinin varlığından muzdarip olduğunu ifade eder. Her iki konaklama yerinin aynı pazar talebi için rekabet ettiklerinden dolayı sıkıntı yaşadığını gösterir.
+	+	Mutualist	Her iki türün birbirinden faydalandığını ifade eder. Piyasa perspektifinde kazançların paylaşıldığı ve bir konaklama yerinin varlığının diğerine zarar vermediği, karşılıklı olarak avantajlı (kazan-kazan) bir evrimsel süreci gösterir.
+	-	Av – Avcı	Pazardaki konaklama yerlerinden biri diğerinin zarar görmesinden ya da yok olmasından fayda sağlamaktadır. (X_2, X_1 için av rolünü üstlenir.)
-	+	Av – Avcı	Pazardaki konaklama yerlerinden biri diğerinin zarar görmesinden ya da yok olmasından fayda sağlamaktadır. (X_1, X_2 için av rolünü üstlenir.)
-	0	Amensalizm	Türlerden birinin etkilenmediği, diğerinin ise zarar gördüğü etkileşimdir. Yani konaklama yerlerinden biri diğeri tarafından hissedilen çok az fayda olsa dahi; diğerinin varlığı tarafından engellenir.
+	0	Komensalizm	Aynı pazarda yer alan konaklama yerlerinden biri yarar sağlarken; diğerinin etkilenmemesi durumudur. Burada popülasyonlardan biri diğerini etkilemeden fayda sağlamaktadır.
0	0	Tarafsızlık	Aralarında etkileşimin olmadığını ifade eder.

4. ÇALIŞMANIN BULGULARI

Bu çalışmada 1993:Q1-2021:Q4 dönemleri arasında Afyonkarahisar'da bulunan otel ve devre mülklerin yoğun olduğu 4 bölge ele alınmıştır. Bölgelerdeki tesis sayına ilişkin veriler Kültür ve Turizm Bakanlığı, Turizm İl Müdürlüğü ve yerel yönetimlerden elde edilmiştir. Söz konusu veriler kullanılarak, Lotka-Volterra modeli yardımıyla otel ve devre mülklerin rekabet durumu araştırılmaktadır. Geleneksel Lotka-Volterra modelinin gösterimi aşağıdaki gibidir;

$$\frac{dX_1(t)}{dt} = X_1(t) * \left(\alpha_{10} + \alpha_{11}X_1(t) + \alpha_{12}X_2(t)\right) = \alpha_{10}X_1(t) + \alpha_{11}X_1(t)X_1(t) + \alpha_{12}X_2(t)X_1(t) \quad (1)$$

$$\frac{dX_2(t)}{dt} = X_2(t) * \left(\alpha_{20} + \alpha_{21}X_1(t) + \alpha_{22}X_2(t)\right) = \alpha_{20}X_2(t) + \alpha_{21}X_1(t)X_2(t) + \alpha_{22}X_2(t)X_2(t) \quad (2)$$

Burada X_1 ve X_2 devre mülk ve otel tesis sayısını; $\frac{dX_1(t)}{dt}$ ve $\frac{dX_2(t)}{dt}$ X_1 ve X_2 t zamanındaki büyüme oranlarını göstermektedir. $X_1(t)$ ve $X_2(t)$ sırasıyla X_1 ve X_2'nin t zamanına kadar olan kümülatif ölçekleridir. $X_1(t)X_1(t)$ ve $X_2(t)X_2(t)$ kendisiyle etkileşime giren aynı popülasyonu ifade ederken; $X_1(t)X_2(t)$ ve $X_2(t)X_1(t)$ birbiriyle etkileşime giren iki popülasyonu belirtmektedir. $i,j = 1,2$ için α_{ij} iki popülasyonun rekabetini ve iş birliğini belirlemede kullanılmaktadır. α_{10} ve α_{20} sırasıyla $X_1(t)$ ve $X_2(t)$'nin içsel büyüme oranlarını temsil eden lojistik parametrelerdir. α_{11} ve α_{22} sırasıyla $X_1(t)$ ve $X_2(t)$'nin niş kapasitesinin sınırlama parametreleridir. Değişkenler arasındaki olası içsellik dikkate alındığında α_{12} ve α_{21} iki nüfusun birbirini nasıl etkilediğini temsil eden etkileşim parametreleridir.

Etkileşimin türü hakkında bilgi veren α_{12} ve α_{21} katsayılarının işaretine göre nüfuslar arasında üç tür etkileşim ilişkisi mevcuttur: iş birliği, rekabet, av-avcı. İş birliği ve rekabet ilişkileri kendi içerisinde iki alt kategoriye ayrılmaktadır. Popülasyonların etkileşim durumlarına ait ilişki türleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Lotka-Volterra modeline ait Denklem (1) ve Denklem (2) sürekli-zamanlı modeller olduğundan ve bu çalışmada konaklama tesis sayısına ait verilerin ise kesikli-zamanlı olduğundan dolayı sürekli Lotka-Volterra modeli kesikli (ayrık) zamanlı bir versiyona dönüştürülmesi gerekmektedir (Leslie, 1958). Ayrıklaştırma işlemi için Leslie'nin yöntemi kullanılmıştır. Yukarıda verilen denklem (1) ve denklem (2)'nin ayrık zamanlı formu aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

$$X_1(t+1) = \frac{\beta_{10}X_1(t)}{1-\beta_{11}X_1(t)-\beta_{12}X_2(t)} \quad (3)$$

$$X_2(t+1) = \frac{\beta_{20}X_2(t)}{1-\beta_{21}X_1(t)-\beta_{22}X_2(t)} \quad (4)$$

Denklem (3) ve Denklem (4)'teki $i = 1,2$ için β_{ii} ve β_{i0} sadece i'inci türün varlığındaki (sadece tek türün varlığında) lojistik parametrelerdir. β_{12} ve β_{21} iki tür arasındaki ilişkinin ilgili büyüme oranları üzerindeki etkisinin derecesini ifade etmektedir. Denklem (1) ve (2)'deki parametreler ile Denklem (3) ve (4)'teki parametreler arasındaki ilişki Denklem (5)'te gösterilmektedir.

$$\alpha_{i0} = ln\beta_{i0} \; ; \alpha_{ij} = \frac{\beta_{ij}\, ln\beta_{i0}}{\beta_{i0}-1} \; ; i,j = 1.2 \quad (5)$$

Burada β_{i0} bire eşit olmadığında $\frac{ln\beta_{i0}}{\beta_{i0}-1}$ her zaman pozitif olduğundan dolayı α_{ij} işareti β_{ij} 'nin işaretiyle aynıdır. Regresyon hesaplamalarını yapmak için Denklem (3) ve (4) aşağıdaki denklem formlarına dönüştürülür;

$$\frac{X_1(t)}{X_1(t+1)} = \frac{1}{\beta_{10}} - \frac{\beta_{11}}{\beta_{10}}X_1(t) - \frac{\beta_{12}}{\beta_{10}}X_2(t) \quad (6)$$

$$\frac{X_2(t)}{X_2(t+1)} = \frac{1}{\beta_{20}} - \frac{\beta_{21}}{\beta_{20}}X_1(t) - \frac{\beta_{22}}{\beta_{20}}X_2(t) \quad (7)$$

Denklem (6) ve (7)'daki terimler aşağıda verilen denklem formlarına dönüştürülür;

$$Y_1(t) = c_{10} + c_{11}X_1(t) + c_{12}X_2(t) \quad (8)$$

$$Y_2(t) = c_{20} + c_{21}X_1(t) + c_{22}X_2(t) \qquad (9)$$

Burada $i = 1,2$ için $Y_i(t) = \frac{X_i(t)}{X_i(t+1)}$; $c_{i0} = \frac{1}{\beta_{i0}}$; $c_{i1} = -\frac{\beta_{i1}}{\beta_{i0}}$; $c_{i2} = -\frac{\beta_{i2}}{\beta_{i0}}$ eşittir. Doğrusal en küçük kareler tahmin yöntemi kullanılarak Denklem (10) ve (11)'deki parametrelerin tahminleri yapılmaktadır. Elde edilen katsayı tahminlerinin istatistiksel olarak anlamlı olması bir bölgedeki otel ve devre mülk tesis sayısının birbirini nasıl etkilediğinin ortaya konulmasına yardımcı olmaktadır.

Lotka-Volterra modeli yardımıyla 4 bölgedeki tesis sayına ilişkin veriler kullanılarak otel ve devre mülklerin rekabet durumu sonuçları Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Otel ve Devre Mülk Rekabet İlişkisi Sonuçları

AFYON					
Parametreler	X_1: Devre mülk X_2: Otel	Parametreler	X_1:Devre mülk X_2: Otel	Parametreler	X_1: Devre mülk X_2: Otel
Denk.(8) - Denk.(9)		Denk.(3) - Denk.(4)		Denk.(1) - Denk.(2)	
c_{10}	0.700509 (1.061613)	β_{10}	1.42753	α_{10}	0.35595
c_{11}	0.176333*** (3.339220)	β_{11}	-0.25172	α_{11}	-0.20957
c_{12}	-0.418470** (-2.281294)	β_{12}	0.59738	α_{12}	0.49736
R^2	0.132	β_{20}	-4.66420	α_{20}	-1.53992
F_{ist}	8.310***	β_{21}	0.12880	α_{21}	0.03502
c_{20}	-0.214399 (-1.368333)	β_{22}	0.91625	α_{22}	0.24910
c_{21}	-0.027615** (-2.202274)	β_{10}	1.42753	α_{10}	0.35595
c_{22}	0.196442*** (4.509923)	β_{11}	-0.25172	α_{11}	-0.20957
R^2	0.322	β_{12}	0.59738	α_{12}	0.49736
F_{ist}	25.933***	β_{20}	-4.66420	α_{20}	-1.53992

Not: Parantez içindeki değerler t istatistik değerleridir. *, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

Afyonkarahisar'daki örgüt topluluğuna ait Lotka-Volterra model tahmini;

$$\frac{dX_1(t)}{dt} = X_1(t) * \left(0.35595 - 0.20957X_1(t) + 0.49736X_2(t)\right) \qquad (10)$$

$$\frac{dX_2(t)}{dt} = X_2(t) * \left(-1.53992 + 0.03502(t) + 0.24910X_2(t)\right) \qquad (11)$$

Denklem (8) ve Denklem (9)' a ait parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılıkları incelendiğinde devre mülke ait modelde c_{10} katsayı tahmini istatistiksel olarak anlamsız iken; c_{11} katsayı tahmini %1 ve c_{12} katsayı tahmini %5 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Benzer şekilde otele ait tahmin modelinde c_{20} katsayı tahmini istatistiksel olarak anlamsız iken; c_{21} katsayı tahmini %5 ve c_{22} katsayı tahmini %1 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Tablo 3'teki α_{10} içsel büyüme oranları pozitif iken α_{20} içsel büyüme oranları negatiftir. α_{11} ve α_{22} niş kapasite sınırlamaları sırasıyla -0.20957 ve 0.24910 olarak tahmin edilmiştir. Niş kapasitesinin devre mülkler üzerinde engelleyici bir etkiye sahip iken oteller üzerinde teşvik edici etkiye sahip olduğunu göstermektedir. α_{12} ve α_{21} etkileşim katsayıları ise sırasıyla 0.49736 ve 0.03502 olarak tahmin edilmiştir. Katsayıların işaretleri pozitiftir.

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, topluluk ekolojisi kuramı çerçevesinde aynı kaynakları kullanan ancak farklı örgüt formları olan topluluklar arasındaki ilişkiyi test etmektir. Topluluk düzeyinde farklı örgüt toplulukları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda daha çok örgüt toplulukları arasındaki meşruiyet ve rekabet süreçleri ve benzer örgüt topluluğunun alt formları arasındaki topluluk ilişkileri incelemiştir. Bu çalışmada ise, 1993:Q1-2021:Q4 dönemleri arasında Afyonkarahisar'da bulunan otel ve devre mülk nüfuslarının birbirleri ile olan etkileşimlerinin niteliği incelenmiştir. İki topluluk arasında rekabetçi bir ilişki olması beklenirken, elde edilen bulgular doğrultusunda Afyonkarahisar bölgesindeki devre mülk ve oteller arasında karşılıklı yaşam (mutualist) ilişkisi olduğu, her iki türün birbirinden faydalandığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, piyasa perspektifinde kazançların paylaşıldığı ve bir konaklama yerinin varlığının diğerine zarar vermediği karşılıklı olarak kazan-kazan prensibine dayalı bir yaklaşım benimsendiği dikkat çekmektedir. Her iki nüfusun da birbirinin yararını arttırdığını göstermektedir. Bu da taşıma kapasitesi gibi örgütsel açıdan daha esnek ve genişletebilir olan bir etkene bağlanabilir. Öte yandan mutualist ilişkilerde hibrit formlar ortaya çıkma olasılığına da işaret edebilir.

Lotka Volterra modeliyle popülasyonlar arasındaki ilişkileri araştıran diğer çalışmalara (Lee vd., 2005; Chiang vd., 2008; Chiang, 2012) bakıldığında; karşılıklı yaşam (mutualist) ilişkisinden daha çok rekabetçi ilişkiler olduğu görülmüştür. Kim vd. (2006), Kore'de cep telefonu pazarındaki dinamik rekabet ilişkisinin özellikleri, pazar talebini tahmin etmek için yaptıkları araştırmalarında Kore cep telefonu pazarındaki rekabetçi ilişkinin, bilgisayar hizmetleri pazarının cep telefonu pazarının varlığından yararlandığı, cep telefonu abone sayısının bilgisayar hizmetleri pazarından pek etkilenmediği, bir tür kommensalizm ilişki sergilediği sonucunu elde etmişlerdir.

Araştırma alanında rekabet yerine karşılıklı destekleyici bir ilişkinin olmasının nedeni taşıma kapasitesinin dolmamasına bağlanabilir. Türler arasında henüz örgüt ölümlerinin başlamaması ve kaynak (termal su ve müşteri gibi) yetersizliklerinin olmaması da taşıma kapasitesinin dolmadığını göstermektedir. Ayrıca her iki türün de farklı sosyo-ekonomik Pazar bölümleri hedeflendiği için rekabetin oluşmadığı durumu açıklayabilir. Diğer bir ifadeyle termal terapiyi arzu eden ziyaretçilerin, farklı sosyo-ekonomik gruplara ait olan otel ve devre mülk tesislerinin müşterileri olmaları, bu nedenle iki tür tesis arasında rekabetçi bir ilişkinin oluşmamasına yol açmaktadır. Popülasyonların her biri kaynaklara ulaşabildiği ve bu kaynaklar örgütlere yarar sağladığı sürece, nüfus içerisindeki kurulmalar devam edecektir. Bölgede yatırım aşamasında olan girişimlerin varlığı bunu desteklemektedir. Araştırma sahasında pazar şu anda genişlemekte olsa da önümüzdeki yıllarda doymuş hale dönüşebilir. Türlerden biri diğerine üstün geldiğinde (ayakta kalan) pazarın genelini sahiplenebilir. Kurulmaların gerçekleşmesi, yoğunluğu artıracak ve kurulma oranı buna bağlı olarak artacaktır.

Araştırmada dikkat çeken diğer sonuçta devre mülklerle otellerin içsel büyüme oranı ile niş kapasitesi etkileridir. Devre mülklerin içsel büyüme oranı pozitif iken otellerin içsel büyüme oranının negatif olması; niş kapasitesinin devre mülkler üzerinde engelleyici etkiye sahip iken oteller üzerinde teşvik edici etkiye sahip olmasıdır. Lodka-Volterra denklemleri, iki rakipli bir nişteki büyümeyi tanımlamak için rakip başına üç parametre gerektirir. Bir parametre çoğalma yeteneğini, diğeri nişin büyüklüğünü ve üçüncüsü diğer rakibin müdahalesini temsil eder (Modis, 2013:139).

Örgüt nüfuslarında niş kapasitesi ile içsel büyüme oranı arasında bir ilişki vardır. Niş kapasitesinin artması hem yeni kurulumların artması hem de mevcut örgütlerin içsel büyüme oranlarının artması için fırsatlar sağlar. Devre mülklerin içsel büyüme oranlarının pozitif olması niş kapasitesi artmıyorsa, büyümeyi sınırlandırıcı bir etkiye sahiptir. Buna karşılık otellerin içsel büyüme oranının negatif olması niş kapasitesi artmıyorsa dahi yeni kurulumlar ve içsel büyüme için henüz fırsatlar olduğunu gösterebilir. Rekabetçi bir ilişkide büyüme olasılıklarını artırmak için; ürün çekiciliği (bizimkini artırın veya onlarınkini azaltın), pazar nişinin boyutu (bizimkini artırın veya onlarınkini azaltın), etkileşimin doğası (saldırımızı artırın veya karşı saldırılarını azaltın) parametrelerinden biri veya birkaçı değiştirmeye çalışılabilir (Modis, 2013:139).

Bu araştırmada devre mülk ve oteller arasında karşılıklı yaşam (mutualist) ilişkisi olduğu için birinin büyüme oranı artarken diğerinin büyüme oranı azaltması söz konusu değildir. Türlerden biri kendi niş kapasitesinde sınıra doğru yaklaşırken, öteki henüz bu sınıra gelmiyorsa büyüme fırsatına sahip olabilir. Otellerde büyüme oranı negatif olduğu için kendi bir miktar daha büyüyebilir ya da nüfusta yeni kurulumlar olabilir. Devre mülkler de kendi taşıma kapasitesi dolana kadar büyüyebilir.

Bu çalışma, teknik bakış açısından ziyade topluluk düzeyinde örgütler arası ilişkileri tamamlayıcı, destekleyici ve rekabetçi bakış açısıyla görme imkânı sağlayarak turizm gelişimini simbiyotik sistemler perspektifinden

orijinal model endekslerle incelemeye yönelik yeni bir yaklaşım sunmaktadır. Ayrıca, bu yaklaşımın turizm politikası geliştirme için içgörüler üreten pratik uygulamasını göstererek turizm literatürüne katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, Lotka Volterra Model, pazar büyüklüğünü tahmin etmek ve gelecekteki eğilimi belirlemek için etkili bir araç olarak kullanılabilir. Bu yüzden bu çalışma bu konuda daha fazla bilimsel çalışmaya ilham vermek için yararlı bir başlangıç noktası olabilir. Yeni bakış açıları sağlayarak sektörler arasındaki etkileşimleri tanımlamada uygun araç olabilir. Böylece karar verme sürecinde yeni yatırımcıların yanı sıra mevcut iş stratejileriyle ilgili karar vermede yöneticilerin de yardımcı aracı olacağı düşünülmektedir.

Diğer bir açıdan, gelecekteki araştırmalar, modeli geliştirilerek bölgeye gelen turist sayısına dayanarak gelecek yıllara ilişkin tahminler yapabilir. Uygun verilere ulaşıldığı takdirde bölgelerin çekiciliği, rekabet durumu ve bölgeler arası karşılaştırma daha kapsamlı ekonometrik analizlerle araştırılabilir. Ayrıca modeli herhangi bir ürün, endüstri, teknoloji ve diğer birçok tür olabilecek bir turizm ekosistemi içindeki rekabet halindeki türler arasındaki dinamizmi analiz edecek şekilde uyarlayabilir. Diğer endüstri kollarında iş tahminleri için uygulanabilecek yararlı bir istatistiksel araç olarak kullanılabilir. Son olarak, bu etkileşimlerin örgüt formlarına nasıl yansıdığı araştırılabilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazarlar, dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was optained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. / There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1** ve **Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1** ve **Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1** ve **Y2**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1** and **Y2**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1** and **Y2**, Final Approval and Accountability – **Y1** and **Y2**.

KAYNAKÇA

ALDRICH, E. Howard ve RUEF, Martin (2006), **Organizations Evolving**, SAGE Publications, California (US), Second Edition.

ARIKAN, Samed (2014), "*Örgütsel Ekoloji Kuramı: Türkiye'de Siyasi partiler Örneği*", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ASTLEY, W. Graham (1985), "*The Two Ecologies: Population and Community Perspectives on Organizational Evolution*", **Administrative Science Quarterly**, S.30(2), ss.224-241.

ASTLEY, W. Graham, VAN DE VEN, Andrew H. (1983), "*Central Perspectives and Debates in Organization Theory*", **Administrative Science Quarterly**, S.28(2), ss.254-273.

ATAY, Mehmet Tarık, ÖZYAZICIOĞLU, Mehmet ve COŞKUN, Safa Bozkurt (2007), "*Değişken Katsayılı Avcı-Av Probleminin Varyasyonel İterasyon Modeli ile Analizi*", **XX. Ulusal Matematik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, 3-6 Eylül 2007 – Erzurum, Atatürk Üniversitesi Yayını, Erzurum, ss.1-4.

BARNETT, Wiiliam P. ve CARROLL, Glenn R. (1987), "*Competition and Mutualism among Early Telephone Companies*", **Administrative Science Quarterly**, S.32, ss.400-421.

BAUM, Joel A. C. ve HAVEMAN, Heather A. (1997), "*Love thy Neighbor? Differentiation and Agglomeration in the Manhattan Hotel Industry, 1898-1990*", **Administrative Science Quarterly**, S.42(2), ss.304-338.

BAUM, Joel A.C. (1996), **The SAGE Handbook of Organizational Ecology** (Ed. Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy, Walter R. Nord), Sage Publications, Londra (UK).

BRITTAIN, Jack ve WHOLEY, Douglas R. (1988), "*Competition ve Coexistence in Organizational Communities: Population Dynamics in Electronics Components Manufacturing*", **Ecological Models of Organizations** (Ed. Glenn R. Carroll), Ballinger Publisher, Cambridge, ss.195-222

CARROLL, Glenn R. (1985), "*Concentration and Specilization: Dynamics of Niche with in Populations of Organizations*", **American Journal of Sociology**, S.90(6), ss.1262-1283.

CARROLL, Glenn R., DOBREV, Stanislav ve SWAMINATHAN, Anand (2002), "*Organizational Processes of Resource Partitioning*", **Research in Organizational Behavior**, S.24, ss.1-40.

CARROLL, Glenn R. ve HANNAN, Michael T. (2015), "*International Encyclopedia of Scoal and Behavioral Sciences*", **Elsevier**, S.17, ss.358-363.

CHIANG, Su-Yun, WONG, Gwo-Gauang, LI, Yiming ve YU, Hsiao-Cheng (2008), "*A Dynamic Competition Analysis on the Personal Computer Shipments in Taiwan Using Lotka-Volterra Model*", **2008 IEEE Asia-Pacific Services Computing Conference**, 9-12 December 2008, Yilan (Taiwan), IEEE Publisher, New York (US), ss.1412-1417.

CHIANG, Su-Yun (2012), "*An application of Lotka–Volterra Model to Taiwan's Transition from 200 mm to 300 mm Silicon Wafers*", **Technological Forecasting & Social Change**, S.79(2), ss.383-392.

CORNELL, Howard V. ve HARRISON, Susan P. (2014), "*What are Species Pools and When are They Important?*", **Annual Review of Ecology, Evolution, and Systematics**, S.45, ss.45-67.

COŞAR, Bora (2013), "*Örgütsel Ekoloji Kuramı ve Ampirik Bir Çalışma: İstanbul Avrupa Yakası Tekstil Sektöründe Bir Örnek*", **Yüksek Lisans Tezi**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

FREEMAN, John (1990), "*Ecological Analysis of Semiconductor Firm Mortality*", **Organizational Evolution**: **New Directions** (Ed. Jitendra V. Singh), Sage Publications, Newbury, ss.53-77.

FREEMAN, John H. ve AUDIA, Pino G. (2006), "*Community Ecology and the Sociology of Organizations*", **Annual Reviews**, S.32, ss.145-169.

HANNAN, Michael T. (1998), "*Rethinking Age Dependence in Organizational Mortality: Logical Fromalizations*", **American Journal of Sociology**, S.104(1), ss.126-164.

HANNAN, Michael T. ve FREEMAN, John (1977), "*The Population Ecology of Organizations*", **Amreican Sociological Review**, S.82(5), ss.929-964.

HANNAN, Michael T. ve FREEMAN, John (1986), "*Where do Organizations Come From?*", **Sociological Forum**, S.1(1), ss.50-72.

HANNAN, Michael T. ve FREEMAN, John (1989), **Organizational Ecology**, Harvard University Press, Harvard.

KIM, Jonghwa, LEE, Deok-Joo ve AHN, Jaekyoung (2006), "*A Dynamic Competition Analysis on the Korean Mobile Phone Market Using Competitive Diffusion Model*", **Computers and Industrial Engineering**, S.51(1), ss.174-182.

KAYA, Çiğdem (2013), "*Hukuki-Politik ve Ekonomik Değişikliklerin Örgütlerin Hayatta Kalma ve Ölüm Oranlarına Etkisi: Türkiye Bankacılık Popülasyonu, 1923-2011*", **Doktora Tezi**, Marmara Universitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KESKİN, Halit, AKGÜN, Ali Ekber ve KOÇOĞLU, İpek (2016), **Örgüt Teorisi**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

KESKİN, Uğur ve KIYIK KICIR, Güzin (2020), "*Örgütsel Ekoloji Kuramı Açısından Türkiye'deki Kamu Radyoları ve Özel Radyoların Analizi*", **TRT Akademi Dergisi**, S.5(9), ss.8-27.

KILIÇ, Funda (2020), "*Örgütsel Ekoloji Teorisi Üzerinden Girişimcilik Ekosisteminin Girişimciler Üzerindeki Etkisi*", **Beykoz Akademi Dergisi**, S.8(1), ss.154-173.

LEE, Seong-Joon, LEE, Deok-Joo ve OH, Huyung-Sik (2005), "*Technological Forecasting at the Korean Stock Market: A Dynamic Competition Analysis Using Lotka–Volterra Model*", **Technological Forecasting and Social Change**, S.72(8), ss.1044-1057.

LESLIE, Patrick H. (1958), "*A Stochastic Model for Studying the Properties of Certain Biological Systems by Numerical Methods*", **Biometrika**, S.45(1/2), ss.16-31.

LOMI, Alessandro (2000), "*Density Dependence and Spatial Duality in Organizational Founding Rates: Danish Commercial Banks, 1846-1989*", **Organization Studies**, S.21(2), ss.433-461.

McKENDRICK, David G. ve CARROLL, Glenn R. (2001), "*On the Genesis of Organizational Forms: Evidence from the Market for Disk Arrays*", **Organization Science**, S.12(6), ss.661-682.

MODIS, Theodore (1997), "*Genetic Re-Engineering of Corporations*'', **Technological Forecasting and Social Change**, S.56(2), ss.107-118.

MODIS, Theodore (1999), "*Technological Forecasting at the Stock Market*", **Technological Forecasting and Social Change**, S.62(3), ss.173-202.

MONGE, Peter, HEISS, Bettina M. ve MARGOLIN, Drew B. (2008), "*Communication Network Evolution in Organizational Communities*", **Communication Theory**, S.18(4), ss.449-477.

NOVOZHILOV, Boris V. (2015), "*Linear Analysis of Hotspot-Pulsating Mode of Propellant Combustion*", **Russian Journal of Physical Chemistry B**, S.9(1), ss.43-49.

OLIVER, Christine (1990), "*Determinants of Interorganizational Relationships: Integration and Future Directions*", **Academy of Management Review**, S.15(2), ss.241-265.

ÖNDER, Çetin ve ÜSDİKEN, Behlül (2007), "*Örgütsel Ekoloji: Örgüt Toplulukları ve Çevresel Ayıklama*", **Örgüt Kuramları** (Ed. A. Selami Sargut, Şükrü Özen), İmge Kitapevi, Ankara, ss.133-191.

ÖZKARA, Belkıs (2020), "*Yeni Örgüt Formlarının Doğuşu*", **Örgüt Kuramları** (Ed. Hulusi Cenk Sözen, Hamdullah Nejat Basım), Beta Yayıncılık, İstanbul.

ÖZKARA, Belkıs, KURT, Mustafa ve KARAYORMUK, Kemal (2008), "*Türkiye'de İşletme Grupları: Eskiler ve Yeniler*", **Journal of Management Research/Yönetim Araştırmaları Dergisi**, S.8(1-2), ss.59-83.

POLOS, Laszlo, HANNAN, Michael T. ve CARROLL, Glenn R. (2002), "*Foundations of a Theory of Social Forms*", **Industrial and Corporate Change**, S.11(1), ss.85-115.

RAO, Hayagreeva (2002), "*Interorganizational Ecology*", **Companion to Organizations** (Ed. Joel A. C. Baum), Blackwell Publisher, Oxford.

ROMANELLI, Elaine (1991), "*The Evolution of New Organizational Forms*", **Annual Review of Sociology**, S.17, ss.79-103.

RUEF, Martin (2000), "*The Emergence of Organizational Forms: A Community Ecology*", **American Journal of Sociology**, S.106(3), ss.658-714.

RUEF, Martin ve NAG, Manish (2015), "*The Classification of Organizational Forms Theory and Application to the Field of Higher Education*'', **Remaking College** (Ed. Michael W. Kirst, Mitchell L. Stevens), Stanford University Press, Stanford – Calıfornia (US), ss.84-109.

SCOTT, W. Richard (1992), **Organizations: Rational, Natural, and Open Systems**, Prentice Hall Publisher, New Jersey (US).

SCOTT, W. Richard (1995), **Institutions and Organizations Foundations for Organizational Science**, A Sage Publication Series, London (UK).

SCOTT, W. Richard (2008), **Institutions and Organizations**, Sage Publications, Thousand Oaks.

SORENSEN, Jesper B. ve STUART, Toby E. (2000), "*Aging, Obsolescence and Organizationalinnovation*", **Administrativescience Quarterly**, S.45(1), ss.81-112.

SÖZÜER, Aytuğ (2017), "*Tekboynuzlar Örgütsel Topluluk Oluşturur Mu? Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme*", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, S.46, ss.11-17.

STABER, Udo H. (1992), "*Organizational Interdependence and Organizational Mortality in the Cooperative Sector: A Community Ecology Perspective*", **Human Relations**, S.45(11), ss.1191-1212.

TAŞDEMİR, Fatma (2016), **Av-Avcı Biyoekonomik Modellerine Genel Bir Bakış**, TÜBİTAK Araştırma Projesi, Ankara.

YELOĞLU, Hakkı Okan ve ARSLAN, Güvenç (2006), "*Örgütsel Ekoloji Kuramında Ele Alınan Modellere Yönelik Alternatif Bir Yaklaşım: Model Birleştirmeleri ve Uygulamaları*", **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 25-27 Mayıs 2006, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Yayını, Erzurum, ss.193-199.

YELOĞLU, Hakkı Okan (2007), "*Örgütsel Ekoloji ve Popülasyonlar Arası Etkileşimler: Türkiye Sermaye Piyasasındaki Aracı Kurumlar Örneği*", **Doktora Tezi**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

YELOĞLU, Hakkı Okan (2020), "*Yeni Örgüt Formlarının Doğuşu*", **Örgüt Kuramları** (Ed. Hulusi Cenk Sözen, Hamdullah Nejat Basım), Beta Yayıncılık, İstanbul, 5. Baskı, ss.489-528.

WANG, Hsi-Tse ve WANG, Ta-Cuhung (2016), "*Application of the Grey Lotka–Volterra Model to Forecast the Diffusion and Competition Analysis of the TV and Smartphone Industries*", **Technological Forecasting and Social Change**, S.106, ss.37-44.

WEBER, Matthew S., FULK, Janet ve MONGE, Peter (2016), "*The Emergence and Evolution of Social Networking Sites as an Organizational Form*", **Management Communication Quarterly**, S.30(3), ss.305-332.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1043-1059

https://doi.org/10.33712/mana.1331779

Konut Yönetim Faaliyetlerinin Müşteri Memnuniyetine Etkisi[1]

The Effect of Housing Management Activities on Customer Satisfaction

Gülperi Aylin İLGEN
Dr., Genel Başkan, TESYÖN-Uluslararası Tesis Yöneticileri Derneği, aylin@aylinilgen.com
https://orcid.org/0000-0002-3149-6315

Uğur YOZGAT
Prof. Dr., Nişantaşı Üniversitesi, İİBF, ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr
https://orcid.org/0000-0001-9893-3551

Makale Başvuru Tarihi: 24.07.2023
Makale Kabul Tarihi: 23.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Tesis yönetimi sadece konut olarak değil hastane, fabrika, okul, alışveriş merkezleri vb. pek çok alanda yapıların yönetimi için profesyonel bir çalışma alanını ifade etmektedir. Teknoloji ve inşaat alanındaki ilerlemeler binaların yapısında değişikliklere yol açmış, yönetimi daha karmaşık ve zor hale getirmiştir. Ticari binaların yönetimi mali açıdan daha kolay iken konut binalarının yönetimi mali imkansızlıklar ve hukuki kısıtlar nedeniyle daha zor olmaktadır. Özellikle de günümüz ekonomik koşullarında artan enflasyon ve satın alma gücünde yaşanan düşüş konut kullanıcılarını da aldıkları hizmet ve ödedikleri bedel konusunda etkilemektedir. Daha fazla bütçe oluşturulmasına rağmen hizmet kalitesi gün geçtikçe düşmektedir. Bu noktada yöneticinin bilgi ve tecrübesi önemli bir rol almaktadır. Çünkü binaların yönetiminde sadece finans değil teknik konular, kanunlar ve operasyonel bilgilere de sahip olmak gerekir. Bu araştırmanın amacı, öncelikle farklı disiplinleri içinde barındıran konut yönetiminin akademik camia tarafından üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğunun vurgulanması, bu alanda akademide ve sahada çalışanlar için kaynak oluşturması istenmiştir. Bu çalışma, toplu yapılara ilişkin yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve daire sakini memnuniyetinin yönetim faaliyetleri ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. İstanbul ilinde yaşayan 400 Daire sakinleri ile yapılan anket çalışması ile yönetim süreçlerinin daire sakini (konut kullanıcıları) memnuniyeti üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri ile tekrar satın alma ve tavsiye etme kararına etkisi araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Konut Yönetimi,

Müşteri Memnuniyeti,

Tekrar Satın Alma Niyeti,

ABSTRACT

Facility management refers to a professional field of work for the management of buildings in many areas such as hospitals, factories, schools, shopping centers, etc., not only as housing. Advances in technology and construction have led to changes in the structure of buildings, making management more complex and difficult. While the management of commercial buildings is financially easier, the management of residential buildings is more difficult due to financial impossibilities and legal restrictions. Especially in today's economic conditions, increasing inflation and the decline in purchasing power affect housing users in terms of the services they receive and the price they pay. Despite the creation of more budget, the quality of service is decreasing day by day. At this point, the knowledge and experience of the manager plays an important role. Because in the management of buildings, it is necessary to have not only financial but also technical issues, laws and operational knowledge. The aim of this research is to emphasize that housing management, which includes different disciplines, is an important issue that should be emphasized by the academic community and to create a resource for those working in academia and in the field. This study shows that improving the quality of life in public housing and resident satisfaction are linked to management activities. With a survey conducted with 400 residents living in Istanbul, the positive and negative effects of management processes on resident (housing users) satisfaction and their impact on repurchase and recommendation decisions were investigated.

Keywords:

Housing Management,

Customer Satisfaction,

Repurchase Intent,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): İLGEN, Gülperi Aylin ve YOZGAT, Uğur (2023), "*Konut Yönetim Faaliyetlerinin Müşteri Memnuniyetine Etkisi*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1043-1059, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1331779

1 Bu makale 1. yazarın, 2. yazar danışmanlığında hazırladığı ve Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından 2022 yılında kabul edilen "*Müşteri İlişkileri Bağlamında Konut Yönetim Faaliyetlerinin Müşteri Memnuniyetine Etkisi*" başlıklı doktora tezinden geliştirilerek elde edilmiştir.

1. GİRİŞ

İnsanların en özel anlarını paylaştığı, mahrem alan olarak kabul edilen konut, geçmişten günümüze kavramsal boyutuna ek olarak fiziki yapısı ile de birçok evreden geçmiştir. İnsanoğlunun ilk başlardaki amacı barınma ihtiyacını karşılamaya yönelik korunaklı bir yapıya sahip olabilmek iken günümüzde gelişen mimari ile birçok sosyal donatının ve imkânın proje kapsamına dâhil edilmesi ile lüks olarak lanse edilen Toplu Yapılar, tüketicileri "*Konforlu ve Ayrıcalıklı Yaşam Alanları*" sloganıyla çekmeyi başarmış ve günümüzde konut sadece bir ihtiyaç değil, aynı zamanda da bir statü haline gelmiştir.

19.yüzyılda, Sanayi Devrimi sonrası pek çok yönetim yaklaşımı uygulanmış, her yeni model en iyisi olarak sunulmuştur. Thomas Kuhn (1970), bu değişimlerin ortaya çıkışı ve gerekliliğini, *"her dönemin yaklaşımını kendi küresel görüşünü belirler ve belirli kurallar ve inançlar ile farklı dönemlerde yenileri ile değişimi olur"* şeklinde belirtmiştir (Khorasani ve Almasifard, 2017:134). Geçmişten günümüze mükemmel yönetim şekline ilişkin pek çok görüş bildirilmiş, modern yönetim yaklaşımları denenmiş ve gerek firma başarısı gerekse müşteri kazanımı açısından insan odaklılık yani müşteri ilişkileri ön plana çıkmıştır.

Bu çalışmada, tüm sektörlerde yaygınlaşan müşteri odaklı yönetim anlayışının, özellikle somut bir ürün sunumu sağlayamayan hizmet sektörü açısından önemi üzerinde durulmaktadır. Yönetim hizmet faaliyetlerinin yerine getirilmesinde müşteri ilişkileri bağlamında atılacak adımların ve belirlenen yönetim stratejilerinin çalışmadan elde edilen bulgular ile müşteri memnuniyeti üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Daire sakini yaşağı konutta, yönetim faaliyetlerinden memnun ise projedeki konut satışlarına tavsiye aracılığı ile yeni müşteriler kazandırabilmesi hatta firmanın diğer projeleri için de potansiyel müşteri olma özelliği taşımaktadır. Ancak daire sakini memnuniyeti düşük olduğu durumlarda, bu kişilerin firma ile ilgili referansları da olumsuz olmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, site olarak adlandırılan toplu yapılarda yaşayan daire sakinlerinin site/toplu yapı yönetiminin tutum ve davranışları karşısındaki memnuniyetlerinin ve memnuniyetsizliklerinin nedenleri araştırılmıştır.

Yapılan çalışmanın göstermekte olduğu üzere memnuniyet ile hizmet sunum kalitesi birbirini etkilemektedir. Ancak güncel ekonomik koşullar hizmetlerin geçmiş zamanlar ile aynı şekilde sağlanmasını kısıtlayabilmektedir. Bu nedenle hizmetlerde kısıtlama yapılırken daire sakini beklentilerinin karşılanabilir olması ve hizmet kalitesinin korunabilmesi, özellikle de hayati riskler taşıyan teknik konularda tüm gereklerin yerine getirebilmesi için bu alanda yapılacak akademik çalışmalar, sahada çalışan yöneticilere yol gösterici olup, zor koşullarla başa çıkabilme konusunda dayanak olacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ OLARAK KONUT

Konutun barınma dışında yuva gibi duygusal anlamlar da içeren tanımları yapılmaktadır. Bunun dışında konut sahipliğinin yanı sıra konutun bulunduğu yerin, özelliklerinin bir statü simgesi olarak görülmesi de son zamanlarda ortaya çıkan yeni bir yaklaşımdır (İçli ve Çiçek, 2008:11). İnşaat firmalarının kampanya afişleri ve reklamlarında üretilen projeleri pazarlarken bu kavramları kullandıkları görülmektedir (https://www.insaatderyasi.com/insaat-ile-ilgili-22-slogan-288h.htm). Hatta yapılan araştırmalar, insanların statü elde etmek, kendisine benzer kişilerle veya yakın çevresi ile bir arada olabilmek için maddi imkanlarının üzerindeki konut projelerini tercih edebildiklerini ortaya koymaktadır (Demiral, 2016:94). Pazarlama aşamasında olduğu kadar yaşam başladıktan sonra konutların doğru yöntemlerle ve faaliyetler aksamadan yönetilmesi de kişilerin olumlu deneyimlerine eklendiğinde projenin değerini yükseltmektedir. Bir ihtiyaç olmasının yanı sıra yatırım aracı olarak da değerlendirilen konut, değerinin artması ile diğer yatırım araçlarına göre alıcısını enflasyona karşı korumakta ve kazandırmaktadır (Türker, 2010: 73). Konut fiyatlarının artması, alt ve üst yapıda yoğun teknoloji kullanımı yönetim faaliyetlerinin de önemini ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde konut alıcıları yatırımlarının korunması için yapının da korunmasına önem vermeye başlamışlardır.

Şehir merkezlerindeki projelerin sahip olduğu lokasyon değeri yüksek olduğundan metrekare fiyatları da yüksek olunca, alternatif olarak bir yaşam tarzını yansıtmayı hedefleyen büyük ve karma yapılı konut projeleri, şehir merkezinde olmaya ihtiyaç duyulmayacak ek hizmetleri barındırarak, metrekare fiyatlarının daha düşük olduğu arazilerde daha büyük ölçekli projeler ile daha geniş bir alana konumlandırılmaya başlamışlardır. Ancak konutların satış sürecinde vaad edilen yaşamı kolaylaştıran ve hayata keyif katacak olan hizmetlerin, örneğin açık-kapalı yüzme havuzları, spor salonu, kafeterya, çocuk aktivite alanı, basketbol-voleybol-tenis sahaları,

yürüyüş yolları, market vb. aksamadan faaliyet göstermesi, yönetim hizmet biriminin yeterliliğine ve bilgisine bağlıdır.

Moralı'nın (2018: 56) belirttiği üzere maddi yönden güçlü olan konut alıcıları projeleri araştırırken marka değeri yüksek olanları tercih etmektedirler. İnşaat firmasının da bu değeri koruyabilmesi vaad ettiklerini sağlayabilmesi ile bağlantılıdır. Konut yönetim hizmetlerinin altında toplanan ve sitelerin yönetiminde öne çıkan ana faaliyetleri, şu şekilde belirtebilebilir (İlgen, 2016:47);

- Temizlik hizmetleri
- Güvenlik hizmetleri
- Teknik hizmetler
- Peyzaj ve bahçe bakım hizmetleri
- Pest kontrol ve ilaçlama hizmetleri
- Sosyal tesislerin yönetimi
- Hukuki hizmetler
- Fianansal hizmetler
- Operasyonel hizmetler
- İdari hizmetler (*personel özlük işlemleri, aidat takibi vb*.)
- Halkla ilişkiler/sekretarya hizmetleri
- Konsiyerj[2] Concierge hizmetleri

Bu hizmetlerin tamamından sorumlu olan yönetim hizmet biriminin sağlayacağı başarı operasyonel etkinliktir. 1980 yılında konut ve ticari binaların yönetiminde belirli standartların oluşturulması için kurulmuş olan International Facility Managemen Association (IFMA)[3], konutu tek başına ele almamış ancak geniş bir çerçevede tesis yönetiminin tanımını yapmıştır; "*insanları, yeri, süreci ve teknolojiyi entegre ederek yapılı çevrenin işlevselliğini, konforunu, güvenliğini ve verimliliğini sağlamak için birden fazla disiplini kapsayan bir meslektir*" (IFMA, 2021). Uluslararası Standartlandırma Kuruluşu olan ISO tesis yönetimini ISO 41001:2018 olarak belirtmiş ve tanımını "*İnsanların hayat kalitesini ve esas işlerinin verimliliğini arttırmak amacıyla bir yapılı çevrede insan, yer ve süreci bütünleştiren yönetimsel bir faaliyet*" olarak tanımlamıştır (Kalafat, 2023). Bu tanımlar ile gerçekleşen konut yönetim hizmetleri göz önüne alındığında konut yönetiminin tanımı; "*daire sakinlerinin bir arada yaşamlarını sürdürdükleri ortak alanların ve bunlarla ilişkili yerlerin ilgili kanunlarda belirtildiği şartlara bağlı kalınarak ve gereklerini uygulayarak, yıllık hazırlanan bütçe dâhilinde teknik, temizlik, güvenlik vb. faaliyetler aksamayacak şekilde etkin yönetiminin sağlanmasıdır*" olarak genişletilmektedir. Bu bağlamda sunulan yönetim hizmeti ile müşteri beklentilerinin ne derecede örtüştüğü ve algılanan müşteri memnuniyetinin tekrar satın alma ve tavsiye üzerindeki etkilerinin araştırılması çalışmanın ana çerçevesini oluşturmaktadır.

3. KONUT KULLANICILARI AÇISINDAN MÜŞTERİ İLİŞKİLERİ YÖNETİMİNİN ÖNEMİ

Konut yönetiminde müşteri kavramı bazı noktalarda farklı anlamlar ifade edebilmektedir. İnşaat firması açısından kavram incelendiğinde müşteri konutu alma niyetinde olan kişidir. Bu konutları yönetmek isteyen firması açısından bakıldığında ise kimi zaman hizmet sözleşmesinin yapıldığı inşaat firması kimi zaman ise konutun yönetiminden sorumlu olan konut sahipleridir. Ancak değişmeyen nokta ise inşaat firması tarafından konut satışı yapılırken yanında bir de hizmet satışı yapılmakta olduğudur (Pekdemir, 2010: xiii). Bu hizmetin kapsamı da satış sözleşmesi ile birlikte imza atılan yönetim planı adındaki yapıyla ilgili bilgilerin olduğu sözleşmede detaylı şekilde yazmaktadır. Konutun yönetimine talip olan firmalar, ilgili konut projesinde uzun

2 Konsiyerj: Konsiyerj başta turizm sektörü olmak üzere 5 yıldızlı oteller, AVM, rezidans, plaza, büyük siteler ve konuk ağırlanan lüks tesislerde uygulanan, konukların tesis içi ya da dışı fark etmeksizin ihtiyaçlarını karşılayan birim ya da kişidir (https://www.kariyer.net/pozisyonlar/konsiyerj/nedir).

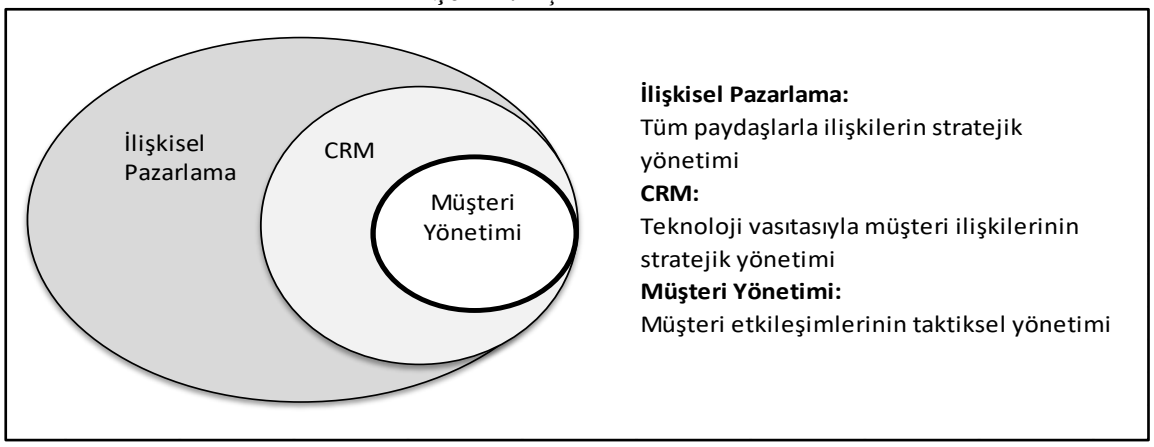
3 1980 yılında Amerika'da kurulan derneğin ilk ismi National Facility Management Association (NFMA) iken, Kanada'nın da derneğe katılması ile 1981 yılında ismi değişerek International Facility Managemen Association (IFMA) olmuştur (www.ifma.org).

yıllar hizmetlerini satabilmek için müşteri memnuniyeti odaklı olarak yönetim planına bağlı kalmak üzere kendi yönetim modellerini sunmaktadırlar. Uzun vadede bakıldığında ana müşteri konut kullanıcılarıdır. İster inşaat firması ister bağımsız bir yönetim firması hizmet sağlayıcı olsun, bu hizmet sözleşmelerinin sürekliliği aynı zamanda bir müşteri olan konut kullanıcılarının memnuniyetine bağlıdır.

Rekabetin yoğun olduğu sektörlerde firmaların başarılarını sürdürebilmeleri için, piyasalardaki değişimlere ve yeniliklere en hızlı şekilde uyum sağlayabilmeleri gereklidir (Penpece ve Çelik, 2013:2). Geleneksel pazarlama yaklaşımıyla ürüne ve firma özelliklerine odaklanmış yönetim şekli, günümüzde sürdürülebilir bir başarı sağlayamamaktadır. Müşteri odaklı modern yönetim yaklaşımları ise firmalara piyasa koşullarında rekabet edebilme kabiliyeti kazandırmaktadır. Ancak bu şekilde firma sunduğu hizmetler ve yönetim şekli ile sektördeki diğer firmalardan farklılaşacağı için, müşteriler bu farklılık için daha yüksek bir fiyat ödemeyi kabul edeceklerdir (Ülgen ve Mirze, 2004:256). Her ne kadar hizmet sektöründe emek daha yoğun olsa da faaliyetlerin hızını ve operasyonun gücünü artıracak teknolojilerden de yararlanılması gerekmektedir.

Yolaç (2007:166), müşteri ilişkilerini kurum ile müşteri arasındaki karşılıklı yarara odaklanılmış satış öncesi ve sonrasındaki eylemlerin bütünü olarak tanımlamıştır. Günümüzde bu eylemlerin daha sistemli ve geleceğe ışık tutacak veri kaynağı olarak işlem görmesi karşımıza daha profesyonel müşteri ilişkileri yönetim modellerini çıkarmaktadır. Payne (2005:22), müşteri ilişkileri yönetiminin (CRM) tanımını yaparken önemini ve gerekliliğini bir arada vurgulamaktadır; CRM, firmalar için önemli olan müşteri ve müşteri grupları ile etkili ve uzun soluklu bir ilişkinin geliştirilmesi için stratejik bir yaklaşımdır. CRM, firma için karlı olacak bu ilişkilerin sağlanması için bilgi teknolojileri ile ilişki pazarlama becerilerinin bir arada kullanılmasını sağlar. Ancak CRM ile ortaya çıkan bir düşünce veya yaklaşım değildir. Kitlesel üretimin sonlanması ve modern yönetim yaklaşımlarının gelişmesinden bu yana birçok firma müşteri ilişkilerine önem vermekte ve sistemli olarak müşteri verilerini saklamaktadır (Khorasani ve Almasifard, 2017:134).

Şekil 1. İlişki Pazarlaması



Kaynak: Payne ve Frow, 2013.

Şekil 1'de belirtilen ilişkisel pazarlama ve müşteri ilişkileri arasındaki bağ, CRM sistemi sayesinde güçlenirken, firmalar ilişki yönetimini ana stratejileri haline getirmelidirler. Güçlü müşteri ilişkileri yönetiminin çevresel etkileri ile yeni fırsatların firmalar tarafından araştırılması ve takip edilmesi, yeni pazar ve müşteri kazanımları sağlayacaktır.

Bozgeyik'e (2005:80) göre (CRM) müşteri, ilişkiler ve sürecin yönetimi olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Bu üç bileşen üzerinden CRM, müşterileri yönetmek, süreci yönetmek, müşteri ile firma arasındaki bağı güçlendirmek, iş süreçlerini yönetmek gibi tanımlanmaktadır. Ancak asıl olan firma ve müşteri arasındaki ilişkiyi yönetmektir. Konut yönetimlerinde sunulan hizmetin alt sınırda bir maliyeti vardır ve bunun daha fazla düşürülmesi mümkün değildir. İşletmeler arasında sabit gider maliyetleri eşit olduğu için fark yaratacak tek argüman faaliyetlerin kalitesi ve müşteri ilişkileri sürecinin doğru yönetilmesidir. Müşteri ilişkileri yönetim süreçleri aşağıdadır;

- CRM
- Yüz yüze iletişim yönetimi
- Şikâyet yönetimi

Bu modeller arasında tercih yapılmaksızın her birbirinin birbiri ile bağlantılı ve etkin yönetilmesi müşteri memnuniyeti açısından gerekliliktir. Konut yönetimleri açısından şikâyet yönetimi ve geri bildirim önemli bir rol oynarken müşterinin/daire sakininin talebi olumsuz karşılansa dahi yüz yüze kurulan iletişim ve güven ile memnuniyet algısı oluşturmak mümkündür. Kurumlar için hayati önemi bulunan müşteri odaklı yönetim ve etkin bir iletişim dilinin firma genelinde kullanılıyor olması ve amaca yönelik etkileşim yöntemlerinin oluşturulması ve sürdürülmesi, güçlü müşteri ilişkilerinin oluşturulmasını sağlayacaktır. Bu durumun farkında olan firmaların, en önemli kaynağı müşterileri olduğu için rakiplerine karşı üstünlük elde etmek istediğinde müşteri ilişkileri yönetim sistemlerini kullanarak geleceğe dönük politikalarını belirlemeleri mümkün olacaktır (Yaşin, 2015: 25).

2000'li yıllar ile müşteri ve insan odaklı yönetim modellerinin önem kazanması ile uygulanmaya başlanan duygusal değerlerin ürün ve hizmetlere yansıtılması, artan rekabet ile günümüzde daha da yoğun kullanılmaya başlanmıştır. Duygusal anlamların ön plana çıkarılması ve hizmetlere yansıtılması, sadece deneyim olarak değil firmaya karşı da memnuniyeti ve hayranlığı artırmaktadır (Karaca, 2001:126).

Müşteri memnuniyeti odaklı yaklaşım ve yönetim sistemleri, sadece konut yönetim ofisi personeli ve daire sakini arasında değil, kurumun genelini kapsayan tüm iletişim yöntemlerine yayılmalıdır. Bütün birimlerdeki çalışanlardan ve tedarikçilerden tüm paydaşlara kadar geniş bir yelpazede gerçekleştirilen stratejik bir yönetim şekli olmalıdır (Peltekoğlu, 2001:181). Bu nedenle müşteriler ve tedarikçiler ile iletişimde bulunan tüm birimler ve personelin, kurumun memnuniyet odaklı politikalarını benimsemesi ve bu yönde eğitimle desteklenmeleri gerekmektedir. Çünkü bir zamanlar konut üretim kalitesi memnuniyeti belirlerken günümüzde konut çevresi olarak tanımlanan ilişkiler ve sağlanan hizmetlerin kalitesi de kullanıcı memnuniyetini etkilemektedir.

4. MÜŞTERİ DEĞERİ YARATMANIN MEMNUNİYET İLE İLİŞKİSİ

Hizmet sektörü başta olmak üzere, rekabetin her alanda yoğunlaşması ile müşterinin yeri ve önemine faklı boyutlardan bakmak ve yeni yaklaşımlar geliştirmek gerekmiştir. Müşterilerin daha talepkar olmaları ile birçok firma, rekabet avantajını elde etmek ve müşteriyi elde tutmak için organizasyonlarını iyileştirmeye yönelik geçmişten günümüze kadar her dönemde yeni yollar aramaktadır (Woodruff, 1997:139).

Wang vd.'nin (2004:171)), müşterilerin gerçekte neye değer verdiklerini ve müşteri konumlandırmasının nerede olması gerektiğini anlayabilmeleri için yöneticilere yol gösterici olan çalışmasında, CRM performansının ve müşteriyi işbirlikçi, ortak olarak görmenin önemine dikkat çekmişlerdir. Firmanın rakiplerinin önüne geçebilmesini sağlayacak bir müşteri değeri yaratabilmesi için öncelikle yönetim yaklaşımını müşteri odaklı olarak organize etmesi gerekir ve yine faaliyetlerin ana çıkış noktası müşteri beklentileri olmalıdır. Çalışmalar da göstermektedir ki, firma kaynakları, müşteri beklentilerini karşılamak için kanalize edilirse, müşteri değerine dayalı stratejiler firma standartlarına dayalı olanlardan daha etkin olacaktır (Zeithaml, 1988:18).

Firmalar, müşterilerinin ihtiyaç ve beklentilerine kendi bakış açılarıyla değil; müşteri tarafından bakmalı, faaliyetlerini ve organizasyonunu müşterisine ilişkin temel unsurları odak noktası yaparak oluşturmalıdır (Uzunoğlu, 2007:12). Müşteri ilişkileri yönetiminin farklı sektörden birçok firma tarafından etkin bir şekilde uygulanıyor olması, müşteri değeri yaratma ve sunma faaliyetlerindeki artış ile müşterinin algıladığı değer ve kendisini konumlandırdığı yer değişmiştir (Onaran vd., 2013:39).

Oh'un (1999:68) müşteri değerinin mevcut pazardaki rolünü değerlendirmek için, müşterilerin satın alma sonrası karar verme sürecine odaklanan çalışmasında; fiyat ile müşteri değeri, performans algıları, hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve tekrar satın alma ve tavsiye etme niyetleri incelenmiş ve neticesinde hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve müşteri değerinin birbiri ile ele alınması gereken bir yaklaşım olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak diğer yandan, Kanıbir ve Nart (2006:82), değer ve algılanan değer kavramlarına ilişkin olarak; firma ile müşteri arasında geçen faaliyetler sonucunda elde edilmesi, farklı biçimlerde ortaya çıkması, kişiye göre değişen anlamlar taşıması nedeniyle standart bir tanımlamanın yapılmasının güçlüğüne dikkat çekmiştir. Herkesin mutlu olacağı tek bir nokta belirlemek zor olabilir ama çoğunluğun faydası üzerine kurulacak bir değer sistemi kullanışlı olacaktır.

Müşteriler ile yüz yüze gerçekleşen diyaloglardaki iletişimin derinliği, hizmet veya satış sonrasındaki süreçlerin müşteri dostu uygulamalar içermesi, müşteri öneri ve şikâyetlerine kısa sürede çözüm sunulurken rakiplere oranla daha uzun vadeli ilişkilerin kurulması ve korunması müşteri ilişkileri yönetiminin firmalar açısından rekabet avantajı sağlamadaki önemini ortaya koymaktadır (Güleş vd., 2005:274). Tam tersi durumlarda ise müşteri şikâyetlerine ve taleplerine kısa sürede dönüş yapılmayıp cevap verilmediğinde veya yeterli bir

açıklama sunulmadığında ise müşteride ve etki çevresinde memnuniyetsizlik oluşacaktır. Memnuniyet hem müşterilerin kuruma bakışı hem de rekabet açısından firmalara maliyet avantajı sağlayacaktır (Kerse, 2021:403).

5. KONUT YÖNETİMİNDE MÜŞTERİ İLİŞKİLERİ YAKLAŞIMI

Müşteriye sunulan hizmetlerin sorunsuz ilerlemesi, personel performansının yüksek olması, müşteriler tarafından şikâyet edilecek bir unsur olmadığı gibi yanıltıcı bir düşünce oluşmasına neden olabilir. Herkesin bir bedel karşılığında hizmet aldığı sistemlerde mutlak memnuniyet sağlanması oldukça zor bir hedeftir. Çünkü katlanılan satın alma maliyeti her bir müşteri için farklı bir etkiye ve beklentiye neden olmaktadır. Ancak kimi zaman şikâyetler ve bu şikâyet sürecinin doğru yönetilmesi müşterilerin memnuniyet derecesinde artışlar sağlayabilmektedir. Özellikle de memnuniyetsizliği yüksek olan bir müşterinin şikâyetlerine çözüm üretilmesi (Öztürk ve Pekduyurucu, 2009:38), birebir ilişki kurulması müşteri değerinin artmasına ve memnuniyetin etki çevresine yayılmasına olanak sağlamaktadır.

Gücün artık müşteride olduğu gerçeğini kabullenen firmalar, müşteri odaklı ve müşterinin karşısına bir bütün olarak çıkabilecek yapılara doğru değişmek ve fark yaratmak zorundadır (Kılıç ve Öter, 2015:398). Müşterileri ile olan ilişkilerini kesintisiz ve uzun süreli sağlamak isteyen yönetimler, müşteri odaklı düşünerek ve yapılarını bu doğrultuda oluşturarak sektörde rekabet avantajı sağlayabilirler (Ovalı, 2014:3).

Konut yönetim sektörü pek çok farklı iş kolunu içerirken güvenlik, temizlik gibi yaşamın güvenliği ve devamlılığı için acil ve önemli hizmetler ile spor salonu işletmesi, bahçe bakımı gibi hayati önem taşımayan ancak konutların satışı esnasında fiyata dâhil olarak sunulan hizmetler sunar. Daire sakinlerinin konut alımı esnasında kendilerine vaat edilen ile yaşam başladıktan sonra sunulan hizmetler arasındaki beklentiler örtüşmediğinde doğal olarak bir memnuniyetsizlik ve ilgili firmaya karşı güven sorunu ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber tüm hizmetlerin eksiksiz yerine getirilmesi durumunda dahi müşterilerin firmadan beklediği ilgi ve özen yeterli gelmediği takdirde memnuniyet performansında düşüş yaşanma riski vardır. Bu nedenle sadece fonksiyonel açıdan değil duygusal tatmin yönünden de müşteri memnuniyeti konusuna yaklaşmak gerekmektedir.

İşletmelerin bütün gayretleri ve odak noktaları müşteri memnuniyeti üzerine kurulu olsa dahi bazı durumlarda memnun müşteriler rakip firma hizmetlerini tercih edebilmektedirler. Bu durumda her memnun müşteri aynı zamanda sadık müşteri anlamına gelmemektedir (Bayuk ve Küçük, 2007:290). Konut yönetim faaliyetlerinde müşterilerin herhangi bir şikâyette bulunmamaları, daha iyisini istemedikleri anlamına gelmemelidir. Yönetim, müşterileri ile kurmuş olduğu ilişkileri doğru yöneterek onların içten içe gelen taleplerini araştırmalı gerek anket gerekse etki çevresi geniş olan müşterilerden destek alarak beklentileri bilmelidir.

Tatmin olmuş müşteriler firmaya güvenmektedirler ve firmanın hizmetlerinden gelecekte de kullanmaya devam etme niyeti içerisindedirler. Tatmin olmuş müşteri dış faktörlerden etkilenmediği ve firma hizmet kalitesini bozmadığı sürece, mevcut sözleşmelerinin tekrar satın alma sürecinin devam etmesi olasıdır. Firmanın yapması gereken çalışma, müşteri ilişkileri yönetimi uygulamaları ile tatmin olmuş müşterileri elinde tutmak için gerekli faaliyetleri sunarak rakipleri devre dışı bırakmak ve müşterinin bu hizmetleri sürekli kullanmasını sağlamaktır (Odabaşı, 2019:17-20).

6. KONUT YÖNETİM FAALİYETLERİNİN MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNE YANSIMASI

Müşteri satın alma motivasyonunun ve memnuniyet beklentilerinin neler olduğu firma tarafından detaylı incelenmesi ve rakiplere karşı müşterileri koruma stratejilerinin oluşturulması, sürdürülebilir başarı için büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma ile genel düzeyde yönetim faaliyetlerinin müşteri memnuniyeti ve tekrar satın alma niyeti üzerindeki etkileri ölçülmüştür. Ancak her firma kendi hizmetlerine özgü değerlendirme yapabilmek için detaylandırılmış bir çalışma yaparak müşteri memnuniyetini yükseltebilir, rakiplerine oranla daha uzun süreli hizmet avantajı sağlayabilir.

6.1. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın evreni İstanbul genelinde marka değeri kazanmış inşaat firmaları tarafından üretilen tüm toplu yapılar, sitelerde yaşayan kişilerdir. Marka bilinirliliği yüksek toplu yaşam alanları içerisinde bağımsız konut sayısı 200'ün üzerinde olan ve en az 3 farklı sosyal donatının (*açık/kapalı yüzme havuzu, yürüyüş parkuru, spor salonu, çocuk kulübü vb*.) olduğu bu konutlar arasından aşağıdaki özelliklere sahip konut siteleri seçilmiştir;

1. İnşaat firmasının kendi bünyesindeki yönetim firması tarafından yönetilen,
2. Dışarıdan profesyonel bir yönetim firması aracılığıyla yönetilen,
3. Dışarıdan hizmet almadan kendi bünyesinde yönetimin gerçekleştiği,

Burada konut yönetiminde birbirinden farklı üç yönetim modelinin de olmasına önem verilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş farklı yönetim modellerinin söz konusu olduğu marka değeri kazanmış konut sitelerinde yaşayan kişiler, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem sayısının belirlenmesinde yukarıda belirtilen özelliklere sahip olan, bir yıldan daha uzun süredir yaşamın başlamış olduğu projeler ve bağımsız bölüm sayıları dikkate alınarak hesaplanmıştır. 11 adet sitede 414 site sakinine ulaşılarak yapılan çalışmanın detayları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Anket Çalışması Genel Bilgileri

Anket Yöntemi	5'li likert
Örneklem Seçimi	Kolayda örneklem
Araştırma Evrenindeki Site Sayısı	56
Araştırma Evrenindeki Konut Sayısı	39.493
Anket Yapılan Site Sayısı	11
Anket Katılımcı Sayısı	414
Geçersiz Anket Sayısı	14
Geçerli Anket Sayısı	400

Ankete katılanlardan 14 yanıtlayıcının cevabının anlaşılamaması veya yanlış işaretlemelerin bulunmasından dolayı geçersiz kabul edilmiştir. 11 site içerisinde çeşitli yönetim modellerinin olmasına ve çeşitliliğe önem verilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Testi Sonuçları

Ölçekler	Madde Analizi	Cronbach Alpha (α)
Memnuniyet Düzeyi	76	0,867

Tablo 2'de yer alan sonuçlara bakıldığında, verilen bilgilere göre araştırmada kullanılan anket formunun güvenirliliği kabul edilebilir düzeyde ve yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Uygulanan anket çalışması 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Anket sonuçlarının incelenmesinde SPSS 25.0 ve yapısal eşitlik modelinde Amos 24.0 programları kullanılmış olup güvenilirlik testinin yüksek oranda geçerli olması ile araştırma sonuçları yorumlanmıştır.

6.2. Araştırma Hipotezleri

Konut alımına yönelik olarak satış döneminde vaat edilenler ile gerçekleşen durum, memnuniyeti etkilemektedir. Bu noktada yaşam başladıktan sonraki durum ve yapının yönetimi oldukça önemlidir. Çünkü kötü yönetim dışa taşınmaları artırırken memnuniyetsizliğin duyulması buradaki mülklerin değerine olumsuz etki etmektedir. Çalışma ile ilgili hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Hipotez 1: Site yönetim faaliyetleri arasında yer alan hizmet birimlerinin performansı, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,a}$: Karşılama ve güvenlik hizmetleri, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,b}$: Temizlik hizmetleri, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,c}$: Sosyal hizmetler (ilaçlama, peyzaj, spor aktiviteleri vb.), daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,d}$: Teknik hizmetler, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,e}$: Genel yönetim hizmetleri (aidat toplama, sorunlara dönüş hızı ve çözüm süresi, mali hesaplarda şeffaflık vb.) daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

Hipotez 2: Daire sakinlerinin, yönetim memnuniyet düzeyi, yönetim faaliyetlerinin sağlanması için toplanan avans niteliğindeki aidatların miktarı hakkındaki düşüncelerini etkiler.

Hipotez 3: Daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyi, konutlarında oturuma devam etme kararlarını etkiler.

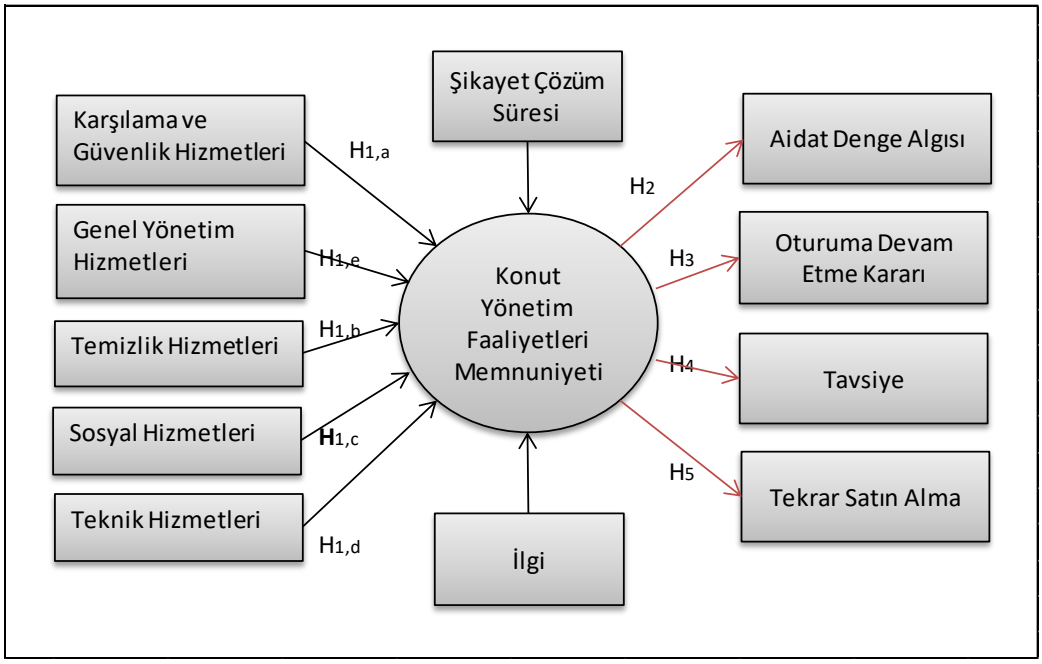
Hipotez 4: Daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyi, tavsiye etme kararını etkiler.

Hipotez 5: Daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyi, tekrar satın alma kararını etkiler.

6.3. Araştırmanın Modeli

Bir inşaat firması için konutu olsun ya da olmasın herkes potansiyel müşteri niteliğindedir çünkü beğendiği bir yapıyı bir başka kişiye önerebilir, dolaylı olarak alıma ya da kiralamaya aracılık edecek olabilir. Ancak özellikle mevcut yaşamın başlamış olduğu projelerde yaşayan kişiler olumlu ya da olumsuz referans olarak çevresini en çok etkileme gücüne sahip kişilerdir.

Şekil 2: Araştırma Modeli



Şekil 2'de görüldüğü üzere yaşamın başlamış olduğu projelerdeki konut yönetim faaliyetleri, hem inşaat firmasının bir sonraki projelerinin pazarlama faaliyetlerine etki etmekte, hem de konut yönetim firmalarının müşteri memnuniyeti karnelerini etkilemektedir.

6.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları, sırasıyla "*katılımcıların demografik özellikleri*" ve "*araştırma hipotezlerinin ve değişkenler arası ilişkilerin yapısal eşitlik modeli ile yorumlanması*" alt başlıkları altında ayrı ayrı değerlendirilecektir.

6.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Anket çalışmasına katılanların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablo 3'te ilk özellik olarak ankete katılan kişilerin %62'sinin erkek olduğu görülmektedir. Bu da anketin ulaştırılması için kullanılan ve sitede komşular arası haberleşmek amaçlı kurulan mesajlaşma grubunda erkeklerin daha yoğun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

ÖZELLİKLER		FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Cinsiyet	Kadın	152	38
	Erkek	248	62
Medeni Durum	Bekâr	106	26,5
	Evli	294	73,5
Çocuk Sahipliği Sayısı	0 (Çocuğu Yok)	147	36,8
	1	131	32,8
	2	110	27,5
	3 ve üzeri	12	3
Evin Oda Sayısı	1+1	58	14,5
	2+1	173	43,3
	3+1	152	38
	4+1 ve üzeri	17	4,3
İş Durumu	Çalışmıyor	62	15,5
	Çalışıyor	288	72
	Emekli	50	12,5
Gelir Durumu	Alt	1	0,3
	Alt - Orta	28	7
	Orta	241	60,3
	Orta – Üst	112	27,8
	Üst	18	4,5
Ev Sahipliği Durumu	Kiracı	235	58,8
	Mülk Sahibi	165	41,3
Başka Gayrimenkul Sahipliği	Evet	190	47,5
	Hayır	210	52,5
Daha Öncesinde Site Tecrübesi	Evet	221	55,5
	Hayır	179	44,5

Tablo 3'e bakıldığında, sitede oturanların (ankete katılanlar) %73,5'i evli iken %63,2'si en az bir çocuk sahibidir. Katılımcıların %60,3'ü orta gelir grubunda olduğunu ifade etmişken %58,8'i oturduğu evde kiracıdır ve %55,5'i daha önce başka bir sitede oturma/yaşama tecrübesine sahiptir. %72 katılımcı iş yaşamında aktifken, %81,3'ü 2+1 ve 3+1 tipteki dairelerde ikamet etmektedir.

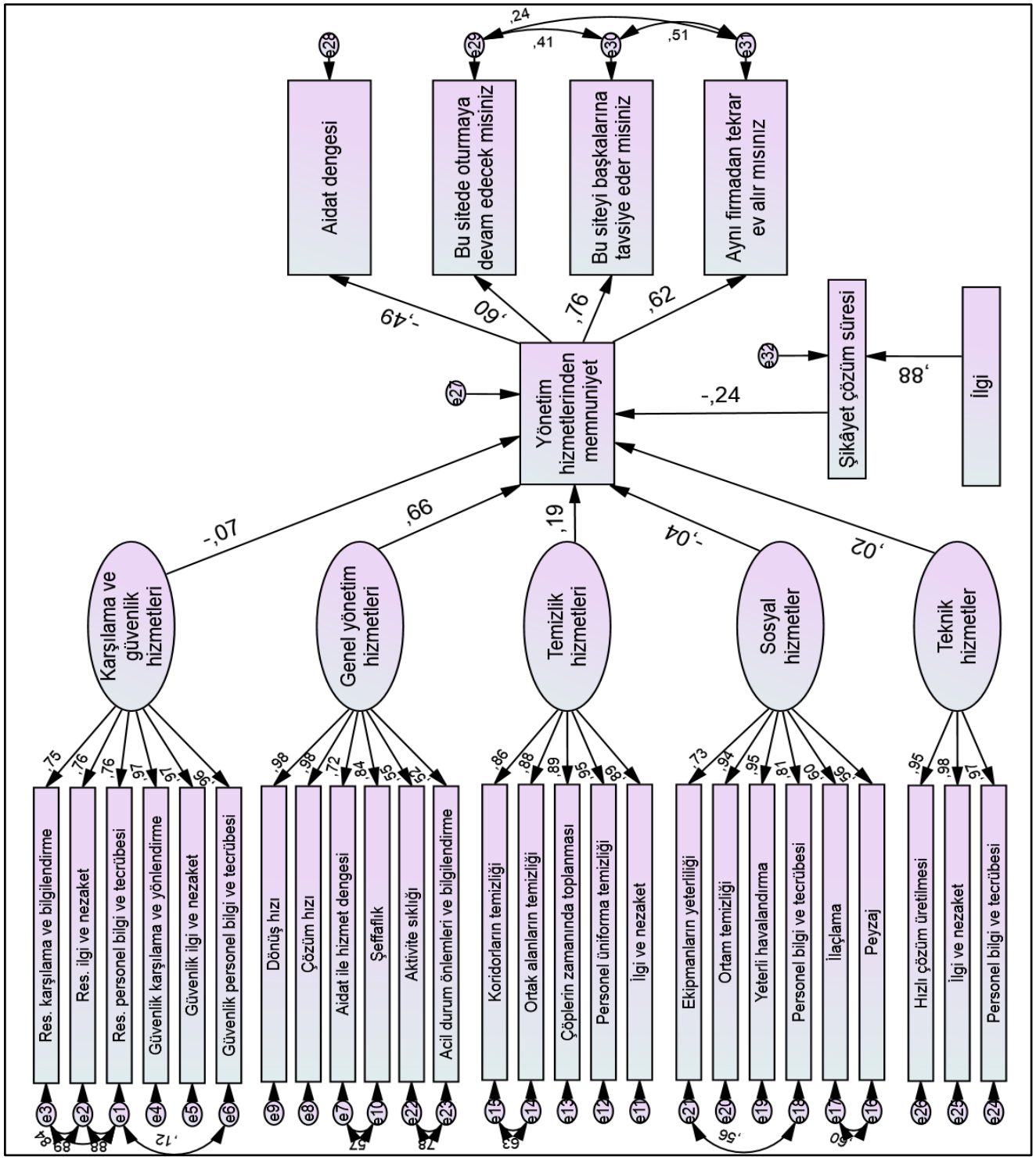
Sitede oturmayı tercih edenler arasında en küçük daire sakini yaşı 21, en büyüğü ise 76 yaşındadır. Tek başına yaşayan bekâr ve öğrencilerin de son zamanlarda güvenlikli siteleri tercih etmeleri sebebiyle özellikle 1+1 daire tipinde ikamet eden sakinlerin çoğunun genç yaşta olduğu söylenebilir. Kimi anket katılımcıları ise aile yanında yaşayan bireylerdir.

Gerek inşaat kalitesi gerekse site yönetim hizmetlerinden kaynaklı olarak memnuniyet düzeyleri o sitedeki içeri ve dışarı taşınma sirkülasyonuna yansımaktadır. Ancak sirkülasyonun çok olduğu sitelerde genel olarak yönetim hizmetleri memnuniyeti düşüktür denilmesi çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Çünkü daire sakinlerinin iş veya okul adresleri değişebileceği gibi gelir durumu da değişebilir.

6.4.2. Araştırma Hipotezlerinin ve Değişkenler Arası İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Yorumlanması

Anket çalışmasında sorulan tüm soruların cevapları yukarıdaki bölümde SPSS 25.0 programı ile detaylıca incelenmiş ve yorumlanmıştır. Bu bölümde hipotezlerde belirtilen ilişkilerin olup olmadığı yapısal eşitlik modeli ile incelenecektir. Aşağıdaki yapısal eşitlik modelinde hangi unsurların memnuniyeti etkilediği ve memnuniyet düzeyinin yükseltilmesi için hangi hizmetlerde iyileştirme yapılması gerektiği detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

Şekil 3. Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli, $\chi 2=1613,91$; sd=469; p<0,001



Yapısal eşitlik modelinin çalışmanın tümünü kapsayan ilk aşaması Şekil 3'te sunulmaktadır. Burada, karşılama ve güvenlik hizmetleri, genel yönetim hizmeti, temizlik hizmetleri, sosyal hizmetler ve teknik hizmetlerin birlikte yönetim hizmetlerinden memnuniyet üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bununla birlikte şikâyet çözüm süresi ve ilginin, yönetim hizmetlerinden memnuniyete etkisi incelenmiştir. Ayrıca, yönetim hizmetlerinden memnuniyetin aidat dengesi, sitede oturmaya devam etme durumu, siteyi başkalarına tavsiye etme durumu ve aynı firmadan tekrar ev alma durumu üzerindeki etkisi gözlenmiştir. Bu doğrultuda, Şekil 3'te yer alan model test edilmiştir.

Şekil 3'teki modelin test edilmesi ile elde hesaplanan uyum değerleri ($\chi 2=1613.91$, Sd=469, p=0.001, $\chi 2/sd=3.44$, CFI=0.93, TLI=0.92, RMSEA=0.08) kabul edilebilir uyumu göstermiştir (Byrne, 1989; Browne ve Cudeck, 1993; McDonald ve Marsh, 1990). Eldeki veriler ile test edilen modelin doğrulandığı gözlenmiştir.

Tablo 4. Şekil 3'teki Modelde Yer Alan Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Değerler

Bağımlı değişken		Bağımsız değişken	B	β	SH	KO
Şikâyet çözüm süresi	<---	İlgi	1,14	0,88	0,03	37,24***
Memnuniyet	<---	Karşılama ve güvenlik hizmetleri	-0,08	-0,07	0,05	-1,54
Memnuniyet	<---	Genel yönetim hizmetleri	0,67	0,66	0,06	11,56***
Memnuniyet	<---	Temizlik hizmetleri	0,20	0,19	0,05	3,92***
Memnuniyet	<---	Sosyal hizmetler	-0,06	-0,04	0,07	-0,91
Memnuniyet	<---	Teknik hizmetler	0,02	0,02	0,04	0,54
Memnuniyet	<---	Şikâyet çözüm süresi	-0,14	-0,24	0,02	-7,43***
Bu siteyi başkalarına tavsiye eder misiniz?	<---	Memnuniyet	0,73	0,76	0,03	23,57***
Bu sitede oturmaya devam edecek misiniz?	<---	Memnuniyet	0,54	0,60	0,04	15,17***
Aidat dengesi	<---	Memnuniyet	-0,44	-0,49	0,04	-11,25***
Aynı firmadan tekrar ev alır mısınız?	<---	Memnuniyet	0,66	0,63	0,04	15,63***

SH=Standart hata, KO= Kritik oran(t), ***p<0,001

Şekil 3'teki verilerin yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde, ilgi değişkeninin şikâyet çözüm süreci üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (β=0,88; p<0,001). Karşılama ve güvenlik hizmetlerinin (β=-0,07; p>0,05), sosyal hizmetlerin (β=-0,04; p>0,05) ve teknik hizmetlerin (β=0,02; p>0,05) memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Genel yönetim hizmetlerinin (β=0,66; p<0,001) ve temizlik hizmetlerinin (β=0,19 p<0,001) memnuniyet üzerinde pozitif yönlü, şikâyet çözüm süresinin (β=-0,24; p<0,001) ise memnuniyet üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Memnuniyete etki eden faktörler, memnuniyetteki değişimin %58'ini açıklamıştır.

Memnuniyetin, oturulan siteyi başkalarına tavsiye etme durumu (β=0,76; p<0,001), sitede oturmaya devam etme durumu (β=0,60; p<0,001), aynı firmadan tekrar ev alma durumu (β=0,63; p<0,001) üzerinde pozitif yönlü, aidat dengesi (β=-0,49; p<0,001) üzerinde ise negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Memnuniyet aidat dengesinin %24'ünü, sitede oturmaya devam etme durumunun %37'sini, bu sitede oturmayı başkalarına tavsiye etme durumunun %58'ini ve aynı firmadan tekrar ev satın alma durumunun %38'ini açıklamıştır.

Şekil 3 ve Tablo 4 birlikte değerlendirildiğinde öncelikli olarak genel yönetim hizmetlerinin, tüm faaliyetleri kapsayan yönetim ile ilgili memnuniyet algısı üzerinde büyük bir etkisinin olduğu görülmektedir. Müşteri şikâyetlerinin dinlenmesi ve hızlı dönüş yapılmasının müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisi Şekil 3'te açıkça görülmektedir. Müşteri şikâyet ve problemlerine karşı gösterilen duyarlılık, müşterinin kendisini önemli hissetmesini sağlayacağı gibi bulunduğu ortamdaki (*hizmet verilen ortak yaşam alanları*) konfor alanını genişletecek ve yaşadığı deneyimi olumlu yönde algılamasını sağlayacaktır.

Konutların yönetimini kapsayan hizmet birimlerinde, müşterilere hizmetin sunulduğu yer ile müşterilerin yaşam alanı bir arada olduğu için çok daha fazla yakın temas söz konusu olmaktadır. Bu nedenle hizmet personelinin güler yüzü ve saygılı davranışları, müşterinin taleplerine karşın gösterilen ilgi, memnuniyet üzerinde etkili olduğu kadar müşterilerin etki çevrelerine de yansımaktadır. Memnuniyet düzeyi yüksek olan sakinler, oturdukları konutlarında yaşamaya devam etmeyi düşünüyorken çevrelerine de olumlu yönde tavsiye vermektedirler. Aynı zamanda aynı inşaat firmasının başka projelerinden tekrar gayrimenkul alma konusunda da pozitif yönde bir tutumları bulunmaktadır.

Yönetim hizmetlerinden memnuniyeti etkileyen bir diğer faktör yönetimin mali konularda daire sakinlerine karşı olan açıklığı, şeffaflığıdır. Anket çalışmasının yapıldığı konut sitelerinin bazılarında her ay gelir ve gider kalemlerinin belirtildiği işletme bütçesi tüm sakinler ile paylaşılırken bazılarında talep edilmesine rağmen verilmediği ilgili anket katılımcısı tarafından belirtilmiştir. Daire sakinleri ve site yönetim personeli ile yapılan yüz yüze görüşmelerde, aidat borcu olan daire sakinleri ile ilgili olarak kimi zaman inşaat firması veya yönetim firması tarafından ayrımcılık yapıldığı, borçlu olan her daire hakkında yasal takip işleminin başlatılmadığı öğrenilmiştir. Mali konularda müşterilerin yönetime karşı güvensizliğinin olması yönetim hizmetleri memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yönetimsel memnuniyeti etkileyen bir diğer hizmet grubu da temizlik faaliyetleridir. Ortak alanlar, daire sakinlerinin yönetimin sorumluluğunda olan hizmetler ile en çok karşılaştığı alanlardır. Güvenlik bariyerlerine gelmeden önce güvenlik mobasının ve panellerin temizliği ilk izlenim noktasıdır. Service Scape yani hizmetler manzarası veya fiziksel çevre olarak adlandırılan alan, hizmetlerin müşteri ile buluştuğu yerdir. Hem iletişim hem de algı açısından çok etkileyici olan ilk izlenim, konut yönetimi alanında temizlik ve ortam kokusu olarak görülmektedir. Daire sakinlerinin her kapısını açtığında gördüğü koridor temizliği ve koku, doğal yaşam alanları içerisinde yönetim faaliyetleri arasında en sık karşılaştıkları hizmet türüdür. Temizlik hizmetini sağlayan personelin kişisel ve üniforma temizliği, iletişim ve davranışları yine bu alanda etkilidir. Şekil 3'e göre güvenlik ve karşılama hizmetleri ile teknik hizmetler ise daire sakinlerinin memnuniyetinin yüksek olduğu gruptadır.

Yönetime iletilen talep ve sorunlara karşı gösterilen ilgi memnuniyeti yükseltirken çözüm süresinin uzaması ise olumsuz yönde etki etmektedir. Site yönetim hizmetlerinden memnuniyet yükseldikçe daire sakinleri tarafından aidatlar normal seviyede algılanırken, yönetim tarafından sunulan hizmet deneyimlerinden memnun olmayanlar ise aidat bedellerini yüksek bulduklarını belirtmişlerdir.

Son olarak Şekil 3 ve Tablo 4 göstermektedir ki, site yönetimine ilişkin hizmetler toplamından memnuniyet arttıkça daire sakinleri burada oturmaya devam etmeyi düşünmekte ve çevresine de bulunduğu yeri tavsiye etmektedir. Memnuniyetin düşük olması durumunda aynı firmadan tekrar ürün veya hizmet satın almayı düşünmüyorken çevresini de bu yönde etkilemektedir. Bu noktada mevcut müşterilerin memnuniyetinin yeni müşteriler kazanmak için ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmaya eklenmeyen ama çalışmanın ön hazırlığında sadece kiracılar üzerinde yapılan analiz[4], diğerlerinden farklı olarak, yönetim hizmetlerine karşı duyulan memnuniyetin, aidatlar ve konutunda oturmaya devam etme kararı üzerinde daha etkili olduğunu göstermiştir. Yapılan araştırmaya ve görüşmelere dayanarak, ev sahiplerine göre kiracıların ev değiştirmesinin daha kolay olmasından ve konutunun değer kaybetmesi gibi bir kaygı yaşamamasından dolayı, yönetim faaliyetlerine karşın daha hassas olduklarını söylenebilir.

Yapısal eşitlik modeli ile yapılan analizler incelendiğinde, daire sakinlerinin yönetime bildirdikleri sorunlara veya taleplere geri dönüş hızı ve çözüm süresinin, yönetim memnuniyet düzeyini önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Bu da daire sakinleri ile yönetim arasındaki iletişimin önemini ortaya çıkarmaktadır. Daire sakinlerinin bireysel menfaatini içeren taleplerin karşılanması mümkün olmadığı gibi yönetimler çoğunluğun faydasını gözetmek zorundadır. Ancak böyle bir durumda dahi daire sakinleri ile iletişim kurarak gerekli açıklamaların yapılması gerekmektedir. Daha önce hiç üzerinde durulmamış olmasına karşın bu analizlerde yöneticinin ikna kabiliyetinin olmasının daire sakinlerinin tatmin edici cevaplar bulmaları konusunda ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Sitenin gelir ve gider kalemlerinin erişime açık ortamlarda şeffaflık ilkesi ile paylaşılması yönetim hizmetlerinden memnuniyeti etkileyen faktörlerden biridir. Şekil 3'te belirtildiği üzere, hizmet birimleri içerisinde genel yönetim hizmetleri ile temizlik hizmetlerinin anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Aidat algısının doğru yorumlanabilmesi için analiz iki şekilde test edilmiştir. Birinde aidat miktarının algılanma düzeyinin yönetim hizmetlerinden memnuniyete etkisine, bir diğerinde ise memnuniyet düzeyinin aidat algısına etkisine bakılmıştır. Ortaya çıkan sonuç ise yönetim hizmetlerinden memnuniyet yüksek ise aidat dengesi normal olarak karşılanmaktadır. Ancak yönetim hizmetlerinden memnuniyet düşük ise daire sakinleri ödedikleri aidatın karşılığında yeterli hizmeti alamadıklarını düşündükleri için bu miktarı fazla olarak değerlendirmektedirler. Karşılaştırmalı analizde ortaya çıkan sonuç, az hizmet alıp az aidat ödemektense daire sakinlerinin arzu ettikleri hizmeti almaları karşılığında gerekli olan aidat miktarını ödemeye razı olduklarıdır.

Şekil 3 incelendiğinde, yönetim hizmetleri memnuniyetinin o sitede oturmaya devam etme, başkalarına tavsiye etme ve yeni konut alma kararına anlamlı ve direk etkisinin olduğu açıkça görülmektedir. Yönetime bildirilen şikâyetlerin çözüm süresi ve gösterilen ilgi/tepki ile yönetim memnuniyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında burada ters bir ilişki olduğu görülmektedir. Çözüm süresi kısaldıkça memnuniyet düzeyi artmaktadır.

Daha önceki SPSS ile yapılan incelemelerde ve yapısal eşitlik modelindeki yorumlarda yönetim memnuniyet düzeyinin daire sakinlerinin genel olarak düşüncelerine ve kararlarına etki ettiği görülmüştür. Bu nedenle yöneticilerin, daire sakini memnuniyetine etki edecek tüm süreçlerde çok daha dikkatli olmaları ve iletişime önem vermeleri gerekmektedir.

4 Belirtilen analiz, Dr. Aylin İlgen'in Prof. Dr. Uğur Yozgat danışmanlığında hazırladığı ve Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından 2022 yılında kabul edilen "*Müşteri İlişkileri Bağlamında Konut Yönetim Faaliyetlerinin Müşteri Memnuniyetine Etkisi*" başlıklı doktora tezinde detaylı olarak yer almaktadır.

Bulgular ve yapılan analizler H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezlerini doğrulamıştır. Hatırlanacağı üzere H1 hipotezi ile site yönetim faaliyetleri arasında yer alan hizmet birimlerinin performansı, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkilediği yönündedir. Bu bağlamda beş tane alt hipotezi bulunmaktadır.

$H_{1,a}$: Karşılama ve güvenlik hizmetleri, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,b}$: Temizlik hizmetleri, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,c}$: Sosyal hizmetler (ilaçlama, peyzaj, spor aktiviteleri vb.), daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,d}$: Teknik hizmetler, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

$H_{1,e}$: Genel yönetim hizmetleri (aidat toplama, sorunlara dönüş hızı ve çözüm süresi, mali hesaplarda şeffaflık vb.) daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyini etkiler.

H1 hipotezinin doğrulanması, yönetim faaliyetlerin aksaklık olmadan ve zamanında yerine getirilmesinin yönetime karşı duyulan memnuniyet üzerinde etkili olduğu görülmektedir. En çok genel yönetim hizmetleri ve temizlik hizmetlerinin, yönetim memnuniyeti üzerinde etkili olduğu Şekil 3 ve Tablo 4'te gösterilmiştir.

H2 hipotezi ile daire sakinlerinin, yönetim memnuniyet düzeyi, yönetim faaliyetlerinin sağlanması için toplanan avans niteliğindeki aidatların miktarı hakkındaki düşüncelerini etkilediği belirtilmiş ve bu hipotezin incelendiği Şekil 3 ve Tablo 4'teki istatiksel veriler ile ortaya konulmuştur. Yönetim tarafından toplanan aidatlarla ilgili olarak, ilgili işletme bütçesinin detaylarının daire sakinleri ile paylaşılması, firmaya olan güvenin artmasını sağlayacaktır. Ayrıca yönetim faaliyetlerinin aksaksız ve zamanında yerine getirilmesi memnuniyeti artıracağı için aidatların fazla olduğu yönündeki algıyı da değiştirecektir.

H3 hipotezinde, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyinin, konutlarında oturmaya devam edip etmeme kararları üzerindeki etkisi incelenmiş olup istatiksel veriler memnuniyetin bu karar üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Memnuniyet düzeyi düştükçe daire sakinlerinin oturdukları konutlarından taşınma kararı da aynı şekilde artmaktadır.

H4 hipotezi, daire sakinlerinin yönetim memnuniyet düzeyinin, konutlarının bulunduğu sitede yaşamayı başkalarına tavsiye etme kararı üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Bu hipotez daha çok inşaat firması ile ilgili olup mevcut müşterilerin, pazarlama açısından etkili ve yeni müşteriler ile etkileşim için daha az maliyetli olduğunu göstermektedir.

Son olarak H5 hipotezi ile inşaat firmasının tamamlamış olduğu konutlardaki yönetim memnuniyet düzeyinin, aynı inşaat firmasının başka projelerinden konut alma kararı üzerindeki etkisi araştırılmış ve daire sakini memnuniyetinin tekrar satın alma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu analiz, yaşam başladıktan sonraki hizmetlerin inşaat firmasının diğer projelerindeki satışları üzerinde etkili olduğunu, konutun tamamlanıp sahiplerine teslim edilmesinin bir son olmadığını ortaya koymuştur. İnşaat firmaları marka değerlerini ve müşterilerini koruyabilmek için yaşam sonrası süreçlerle ilgili de politikalar üretmeli ve faaliyetlerine dâhil etmelidirler.

7. SONUÇ

Günümüz yaşam koşullarında stres, trafik, geçim kaygısı, gürültü vb. olumsuz deneyimler insanları bulundukları noktadan kaçarak kendilerini en konforlu hissettikleri alana doğru itmektedir. Bu konfor alanı ise beklentileri ile yaşadıkları deneyimin örtüştüğü, kendilerini memnun hissettikleri yerlerdir. Firmalar, sundukları hizmetlerin ve bu süreçte yaşanan ilişkilerin, müşterilerinin kendilerini tatmin hissedebilecekleri kalitede olmasına önem vermeleri gerekmektedir. Özellikle de sadece deneyimi yaşayan değil, bu süreç içerisinde katılımcı olan kişilerde oluşan algı ve firmaya olan güven duygusu, çevresine de pozitif yönde yansıyacaktır.

Firmalar, mevcut ve potansiyel müşterilerine yönelik stratejiler oluştururken bu topluluğun etki çevresini de hesaba katmalıdırlar. Örneğin hizmet satın alan müşterinin sevdiklerine götürmesi için hazırlanan/tasarlanan bir promosyon aynı mutluluğun başka bir çevrede de yaşanmasını sağlayacaktır. Bu nedenle CRM (*Müşteri İlişkileri Yönetimi*) süreçlerinin müşteri memnuniyeti odaklı tasarlanması kadar bunun uygulama esnasında karşı tarafa hissettirdiği memnuniyet algısı, müşteri için değer yaratmalıdır.

Konut yönetim hizmetlerinde operasyonel faaliyetlerin aksamadan yerine getirilmesi önemlidir. Fonksiyonel faaliyetlerde aksaklıkların olması durumunda müşteriler ile kurulan duygusal bağ ne yazık ki durumu düzeltmek için yeterli olmayacak, olumsuz deneyimler müşterilerin hayatına eklenmiş olacaktır. Çünkü firmalar

müşterilerini tatmin edebildikleri ölçüde başarılı olurlar ve günlük yaşam aktivitelerinin sekteye uğraması başarılı bir yönetim faaliyeti olarak algılanmayacaktır.

Zamanla konuttan beklentiler ve konutun ifade ettiği anlamlar değişime uğrayınca, konut alanlarının yönetiminde de günün gereklerine uygun yönetim modelleri uygulamak, beklentileri doğru algılayarak hizmet yelpazesini ona göre oluşturma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Özellikle lüks konut projeleri ile yaşam alanları, kişilerin yaşam tarzlarını ve statülerini yansıtırken, modern yönetim anlayışı ile bu beklentileri karşılayabilmek firmaların ana görevleri arasında olmalıdır. Müşterilerin yönetimden ne beklediğini anlayan, hizmet süreci içerisindeki ilişkileri iyi yönetebilen ve gerektiğinde hataları telafi yöntemlerini etkin kullanarak memnuniyeti sürdürülebilir bir hedef olarak gören yöneticiler ile çalışmak ve firmayı profesyonel yönetim anlayışına doğru yönlendirmek gerekmektedir. İhtiyaçları doğru şekilde karşılanan müşteriler ise çok büyük maliyet farkları ya da değişimler olmadığı sürece hizmet firmasını değiştirerek risk almak istemeyecektir. Bu nedenle yönetim politikalarının odak noktasına müşteriyi koyan firmalar için müşteri memnuniyeti hem bir amaç hem de firmanın başarısı için ana faktördür. Beklentileri karşılanan müşteriler fiyata daha az duyarlı olmalarına ek olarak olumlu deneyimlerini çevrelerine de aktarmaktadırlar (Gökdeniz vd., 2011:174).

Site sakinleri ile yönetim arasındaki ilişkilerde ve site düzeninin işleyişinde yaşanan sıkıntıların birçoğu daire sakinlerinin ilgili kanunu ve yapıya ilişkin yönetim planı ile yaşam kılavuzunu okumamalarından ya da farkında olmamalarından kaynaklanmaktadır. Birçok vatandaş elbette ki ülkemizde çıkan tüm kanunları okumamıştır, ancak mesleği ya da yaşantısı süresince gelişen olaylar nedeniyle ilgili kanunları incelemiştir. Apartman ve site olarak adlandırılan toplu yapılar da artık hayatın bir parçası olduğu için bu yerler ile ilgili kanunlar konusunda bilinçli olmak gerekmektedir. Bu şekilde konu ile ilgili bilgi donanımı sağlandıktan sonra daire sakini şikâyetleri çok daha azalacağı için yönetimler tarafından toplu yaşam kuralları ile ilgili daha çok bilgi içeren paylaşımlar yapmanın yolları aranmalıdır. Daire sakinleri sadece kendi konutlarından hukuken sorumlu iken site yönetim kurulları ve profesyonel yöneticiler kanunlar karşısında vekil olarak sorumlu olduklarından kanunlara aykırı davranmaları beklenemez ve istenemez.

Site yönetimlerinin amacı hayatı zorlaştırmak değil, aksine çoğunluğun faydasına olacak en iyi uygulamaları gerçekleştirmektir. Bu nedenle yönetimlere birer rakip olarak değil takım arkadaşı olarak yaklaşıp birlikte daha iyisini yapabilmek için çaba gösterilmelidir.

Anket bulgularında görüldüğü üzere özellikle aidatların yüksek olarak belirtildiği sitelerde yönetimden memnuniyet düzeyi daha düşük çıkmıştır. Oysa konutta kullanılan ve temel gereksinim olan elektrik, doğalgaz gibi hizmetlere gelen zamlar, ortak alanlarda sağlanan hizmetler için de geçerli olmaktadır. Aidatların yüksek olması her alanda yaşanan hayat pahalılığından kaynaklanmaktadır. Bir kesimi memnun etmek için personel sayısı, kullanılan ekipman ve malzemeler, kimyasalların kalitesi, vb. alanlarda yapılacak tasarruflar ile hizmet kalitesi düşeceği için daha büyük bir kesimin memnuniyetsizliği söz konusu olacaktır. Bu nedenle yönetime iletilen şikâyetler fırsata çevrilerek tüm sakinleri kapsayan açıklamalar ile bilgilendirmeler yapılmalı, yönetimin mali hesaplar konusunda şeffaflığı ön plana konularak güven ortamı oluşturulmalıdır.

Birçok alanda iş dünyasının üniversiteler ile iş birliği yaptığı gibi tesis yönetim alanında kurulmuş derneklerin de bu konuda firmalar ile mezunlar arasında bir köprü kurarak ilgili bölümlerin daha da güçlenmesine katkı sağlamaları gerekmektedir. Hem idari yönetici hem de tesis yönetimi kapsamındaki tüm pozisyonlar için nitelikli işgücü yetiştirilmesi, hizmetin kalitesini artıracağı gibi müşterilerin de hayatını daha kolay hale getirecektir. Özellikle teknik alt ve üst yapının bakımı ve sürdürülebilirliği açısından yetişmiş işgücü ihtiyacı önemli bir konu olarak gündeme gelmektedir. Ancak üniversite ve diğer yetkili kurumlardan mesleki eğitim ve belge alan kişilerin iş arayışlarında yeterli ilan bulamaması ve istihdam edilememesi, eğitim programlarına olan talebin azalmasına ve bazen de bu bölümlerin kapanmasına neden olmaktadır.

Anket çalışması yapılırken daire sakinlerine ulaşılmasına izin vermeyen site yönetimleri, profesyonel yönetim firmaları ve inşaat firmalarının merkez yönetimi tarafından konulan engellemeler, araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Ancak akademik çalışmaların artması, bu tür araştırmalara yer verilmesi zamanla baskı oluşturacağından bundan sonraki dönemlerde engellemeler azalacaktır. Ayrıca bu çalışma içerisinde kişilerin bahsi geçen sitede yatırım amaçlı mı yoksa oturum amaçlı mı ev almayı düşündüğü veya düşünmediği sorulmamış olup, çalışmanın bu yanı eksik kalmıştır. Yönetim hizmetlerinden genel memnuniyet düzeyi düşük olduğu halde, firma projelerinin yüksek prim yapması ve değer kazanması nedeniyle oturmasa dahi yeni bir konut almayı düşünen veya yatırım amaçlı etrafına tavsiye edecek olanlar olabilir. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda bu eksiğin araştırılması faydalı olacaktır.

Son olarak anket çalışmasının sonuçları ile sosyal medyada yer alan genel yönetim konularına dair şikâyetlerin benzerliği ve uyumu, toplu yapı ve sitelerin yönetiminin inşaat kalitesi kadar önemli olduğunu, inşaat firmasının

markasının artık bu sitelerdeki yönetim ile değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Pekdemir'in (2010) yapmış olduğu çalışma da müşteri memnuniyeti açısından anlık bir satışı değil bir süreç olan hizmetler bütünü olarak konuyu ele almamız gerektiğini ortaya koymuştur. Bezek'in (2023: 74) hizmet sektöründe yaptığı bir alan araştırması da müşterilerin, duyusal deneyim, duygusal deneyim ve davranışsal deneyim boyutlarındaki pozitif duygularının aynı yönde müşteri memnuniyetini de olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu durum inşaat firmalarının konutlarda yerleşim sonrasında yönetim faaliyetlerine daha fazla önem vermeleri gerektiğini göstermektedir. Yaşamın başlamış olduğu konutlardaki yaşam deneyimleri daire sakinleri için bir referans oluştururken inşaat firmaları mevcut müşterilerinin memnuniyeti ile çevrelerine ulaşabilme ve etkileşim kurma yolları üzerinde durmalıdırlar.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak İstanbul Nişantaşı Üniveritesi Etik Komisyonundan 29/03/2023 tarih ve 2022/10 sayılı "*Etik İzni Belgesi*" alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was optained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "*Ethics Permission Certificate*" dated 29/03/2023 and numbered 2022/10 was obtained from the Ethics Committee of the University of İstanbul Nişantaşı.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1** ve **Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1** ve **Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1** ve **Y2**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1** and **Y2**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1** and **Y2**, Final Approval and Accountability – **Y1** and **Y2**.

KAYNAKÇA

BAYUK, M. Nedim ve KÜÇÜK, Ferit (2007), "*Müşteri Tatmini ve Müşteri Sadakati İlişkisi*", **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.22(1), ss.285-292.

BEZEK, Ebru (2023), "*Deneyimsel Pazarlamanın Müşteri Memnuniyetine Ve Sadakatine Etkisi: Restoran İşletmelerinde Bir Araştırma*", **Doktora Tezi**, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Mersin.

BOZGEYİK, Abdullah (2005), **Rekabet Avantajı İçin Müşteri İlişkileri Yönetimi**, Hayat Yayınları, İstanbul.

BROWNE, Michael W. ve CUDECK, Robert (1992), "*Alternative Ways of Assessing Model Fit*", **Sage Focus Editions**, S.21(2), ss.229-258.

BYRNE, Barbara M. (1989), **A Primer of LISREL, Basic Assumptions and Programming for Confirmatory Factor Analysis Models**, Springer Publisher, New York (US).

DEMİRAL, Seran (2016), "*Farklı Sosyal Sınıfların Mekânsal Ayrışma Eğilimleri: Üst Tabakaların Mekân Tercihlerine İstanbul'dan Karşılaştırmalı Örnekler*", **Yüksek Lisans Tezi**, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Bölümü, İstanbul.

ELTEKOĞLU, Filiz Balta (2022), **Halkla İlişkiler Nedir?**, Betaş Yayınları, İstanbul, 11. Baskı.

GÖKDENİZ, İsmail, BOZACI, İbrahim ve KARAKAYA, Ertuğrul (2011), "*Şikâyet Yönetim Süreci Sonrası Memnuniyeti Etkileyen Faktörler Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.26, ss.173-185.

GÜLEŞ, Hasan Kürşat, AKGEMCİ, Tahir ve CİVELEK, Ayşen (2005), "*Stratejik Bir Rekabet Aracı Olarak Müşteri İlişkileri Yönetimi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*", **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.5(9), ss.272-290.

İÇLİ, Gönül ve ÇİÇEK, Zuhal (2008), "*Statü Sembolü Olarak Konut ve Konut Kullanımı: Denizli Örneği*", **Araştırma Projesi**, T.C. Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi, Denizli.

İLGEN, Aylin (2016), **Apartman ve Site Yönetimi: Apartmanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, Legal Yayıncılık, İstanbul.

KALAFAT, Gürkan (2023), "*Tesis Yönetimi Temel Kavramlar*", **Gürkan Kalafat Kişisel İnternet Sitesi** (E-Doküman), https://www.gurkankalafat.net/post/tesis-y%C3%B6netimi-temel-kavramlar (Erişim Tarihi: 07.10.2023).

KANIBİR, Hüseyin ve NART, Sima (2006), "*Hizmet Sağlayıcıların Değer Yaratma Faaliyetlerinin Endüstriyel Müşteriler Cephesinden Algılanış Biçimi: GSM Hizmetleri Üzerine Bir Araştırma*", **11. Ulusal Pazarlama Kongresi (Pazarlamada Değer Yaratmak) Bildiriler Kitabı**, İzmir, ss.79-100.

KARACA, Yusuf (2001), "*Müşteri Sadakati Ve Müşteri İçin Değer Yaratma*", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.3(1), ss.125-136.

KERSE, Yağmur (2021), "*Müşteri Memnuniyeti ve Müşteri Sadakati Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Meta Analiz Çalışması*", **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 10(1), 397-406.

KHORASANİ, Sasan Torabzadeh ve ALMASİFARD, Maryam (2017), "*Evolution of Management Theory within 20 Century: A Systemic Overview of Paradigm Shifts in Management*", **International Review of Management and Marketing**, S.7(3), ss.134-137.

KILIÇ, Burhan ve ÖTER, Zafer (2015), **Turizm Pazarlamasında Güncel Yaklaşımlar**, Beta Yayınları, İstanbul.

MORAL, Seda (2018), "*Konut Satın Alımlarında Tüketici Davranışı ve Marka Algısı ile Bilinirliğinin Satın Alıma Etkisi*", **Yüksek Lisans Tezi**, T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

McDONALD, Roderick P. ve MARSH, Herbert W. (1990), "*Choosing a Multivariate Model: Noncentrality and Goodness of Fit*", **Psychological Bulletin**, S.107(2), ss.247-255.

NAM, Selçuk (2009), "*Pazarlamanın Değişen Yüzü ve Müşteri İlişkileri Yönetimi*", **Müşteri İlişkileri Yönetimi** (Ed. Burhan Kuzu, Zafer Öter), Beta Yayınları, İstanbul.

OH, Haemoon (1999), "*Service Quality, Customer Satisfaction and Customer Value: A Holistic Perspective*", **Hospitality Management**, S.18, ss.67-82.

ONARAN, Berrin, BULUT, Zeki Atıl ve ÖZMEN, Alparslan (2013), "*Müşteri Değerinin, Müşteri Tatmini, Marka Sadakati ve Müşteri İlişkileri Yönetimi Performansı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*", **Business and Economics Research Journal**, S.4(2), ss.37-53.

OVALI, Elif (2014), "*Müşteri İlişkileri Yönetimi Programının Bir Parçası Olarak Satış Görüşmelerinde Müşteri Memnuniyetinin Ölçülmesi Üzerine Bir Pilot Araştırma*", **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.2(4), ss.1-14.

ÖZTÜRK, Yüksel ve PEKDUYURUCU, Burcu (2009), "*Müşteri İlişkileri Yönetiminde Ön Büro Departmanı*", **Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi**, S.15, ss.33-44.

PAYNE, Adrian (2005), **Handbook of CRM: Achieving Excellence Through Customer Management**, Butterworth-Heinemann Press, Oxford.

PAYNE, Adrian ve FROW, Pennie (2013), **Strategic Customer Management: Integrating Relationship Marketing and CRM,** Cambridge University Press, Cambrıdge (UK).

PEKDEMİR, Aylin (2010), "*Konut Yapımında Mimar-Müşteri İlişkisi*", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

PENPECE, Dilek ve ÇELİK, Onur (2013), "*Bilişim Sektöründen Pazarlamaya Aktarılan Yeni Bir Kavram: Çevik Pazarlama*", **Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.17(2), ss.1-13.

TÜRKER, Ebru Güven (2010), "*21.Yy İstanbul Büyük Kent Modelinde Bir Yatırım Aracı Olarak Konut Olgusu ve Piyasa Baskısının Mekan Organizasyonları Üzerindeki Belirleyici Etkilerinin Analizi*", **Yüksek Lisans Tezi**, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

UZUNOĞLU, Ebru (2007), "*Müşteri Odaklı Pazarlama Anlayışına Göre Değer Yaratma: Bir Model Olarak Değer İletim Sistemi*", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.2(1), ss.11-29.

ÜLGEN, Hayri ve MİRZE, S. Kadri (2013), **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, Beta Yayınları, İstanbul, 8.Baskı.

WANG, Yonggui, LO, Hing Po, CHI, Renyong ve YANG, Yongheng (2004), "*An Integrated Framework for Customer Value and Customer-Relationship Management Performance: A Customer-Based Perspective from China*", **Managing Service Quality**, S.14(2/3), ss.169-182.

WOODRUFF, Robert B. (1997), "*Customer Value: The Next Source for Competitive Advantage*", **Journal of the Academy of Marketing Science**, S.25(2), ss.139-153.

YAŞİN, Bahar (2015), **Müşteri İlişkileri Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Ders Kitabı, İstanbul.

YOLAÇ, Gökhan (2007), "*Müşteri İlişkilerinde İletişimin Rolü*", **Öneri Dergisi**, S.7(27), ss.165-169.

ZEITHAML, Valarie A. (1988), "*Consumer Perceptions of Price, Quality and Value: A Means-End Model and Synthesis of Evidence*", **Journal of Marketing**, S.52(3), ss.2-22.

https://www.insaatderyasi.com/insaat-ile-ilgili-22-slogan-288h.htm (Erişim Tarihi: 18.12.2023).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1060-1072

https://doi.org/10.33712/mana.1307522

İran İslam Cumhuriyeti'nin İdeolojik Politikasında Borçalı Türkleri

Borchali Turks in the Ideological Policy of the Islamic Republic of Iran

Museyib SHIRALIYEV
Doktorant, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler A.B.D.,
shiraliyev.museyib@hbv.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-7407-194X

Makale Başvuru Tarihi: 31.05.2023
Makale Kabul Tarihi: 27.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Borçalı Türkleri,

Gürcistan,

İran,

Azerbaycan,

Şii Propagandası,

ÖZET

İran İslam Cumhuriyeti'nin dış politika eksenini şekillendiren iki temel etken olan "devrim ihracı" ve İslamcılık (özellikle Şiilik) anlayışları, rejimin ana ideolojik bileşeni olan Velayet-i Fakih teorisinin kavramsal hükümleri üzerine temellendirilen pragmatik dış politika anlayışını belirlemiştir. Bununla beraber, Şiilik üzerinden kurguladığı mezhepçi ideoloji niteliğinde dış politika anlayışına sahip Tahran'ın, kendisini İslam Dünyası'nın önderi olarak sunma amacı bulunmakta ve bu sebeple İran, İslam'ın gücüyle Şii nüfusun zihin ve kalplerini fethetme yönünde yumuşak güç politikası yürüterek nüfuz alanını genişletmek istemektedir. İranlı misyonerlerin faaliyetlerinin bir sonucu olarak, Gürcistan'ın Borçalı (Kvemo-Kartli) bölgesindeki yerel halk arasında belirli bir sosyal desteğin yaratılmasının çeşitli tezahürleri dikkat çekmektedir. Şiilik fikirlerinin ve Velâyet-i Fakih görüşlerinin arkasına saklanan Tahran misyonerleri, aslında Gürcistan'daki Azerbaycan Türkleri arasında İran nüfuzunu önemli ölçüde yaygınlaştırmakta ve burada yaşayan etnik Azerbaycan Türkleri aracılığıyla Azerbaycan üzerinde stratejik üstünlük elde etmeyi amaçlamaktadırlar. Makalede, Azerbaycan Türklerinin yoğun olarak yaşadığı Borçalı (Kvemo-Kartli) bölgesinde İran'ın aktif ideolojik faaliyetlerinin Azerbaycan'a yönelik potansiyel tehditleri incelenmekte, Borçalı Türkleri arasında artan İran etkisine karşı alınabilecek sosyoekonomik, kültürel ve eğitimsel önlemler sunulmaktadır.

Keywords:

Borchali Turks,

Georgia,

Iran,

Azerbaijan,

Shia Propaganda,

ABSTRACT

The two main factors shaping the foreign policy axis of the Islamic Republic of Iran, the concepts of "exporting the revolution" and Islamism (especially Shi'ism), have determined the pragmatic foreign policy understanding based on the conceptual provisions of the Velâyat-e faqih theory, which is the main ideological component of its regime. However, Tehran, which has a foreign policy built on a sectarian ideology it has constructed on Shiism, has the goal of presenting itself as the leader of the Islamic World, and for this reason, Iran aims to expand its sphere of influence by conducting a soft power policy to conquer the Shia's minds and hearts of through the power of Islam. As a result of the activities of Iranian missionaries, various manifestations of the creation of certain social support among the locals of the Borchali (Kvemo-Kartli) region of Georgia draw attention. Tehran missionaries, hiding behind the Shiism ideas and Velâyat-e faqih views, significantly spread Iran's influence among the Georgian Azerbaijanis and aim to gain strategic superiority over the Republic of Azerbaijan. The article examines the potential threats of Iran's ideological attacks in the Borchali (Kvemo-Kartli), where the Azerbaijani Turks is densely populated and presents measures that can be taken against the increasing Iranian influence among Georgian Azerbaijanis.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): SHIRALIYEV, Museyib (2023), "*İran İslam Cumhuriyeti'nin İdeolojik Politikasında Borçalı Türkleri*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1060-1072, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1307522

1. GİRİŞ

Modern jeopolitik süreçlerde din, sıklıkla önemli bir etki aracı olarak öne çıkmaktadır. Şiilik ise İslam dünyasında İran'ın etkin bir aktör olmasını sağlayan jeopolitik tasarımındaki en önemli unsurlardandır. Jeopolitik tasarım, belli bir kültürel sistemin devlet aracılığıyla hedef coğrafyalarda kültürel ve beşerî bir dünya inşa etme girişimi olarak tanımlanabilir. Şiiliğin kendi içinde farklılıkları olmasına rağmen, 1979 Devrimi'nden sonra Humeyni'nin kurduğu sistem sayesinde İran İslam Cumhuriyeti, Şii topluluklarını hem bölgede hem de dünyada seferber etme imkânı ve kapasitesini oluşturmayı başarmıştır.

Devrimle birlikte ulusal çıkar tanımı da değişikliğe uğrayan Tahran yönetimi, "*devrim ihracı*" politikasını da gündeme getirerek rejimini güçlendirmeyi amaçlamıştır. Dini yönetimiyle hem bünyesindeki değişik etnik grupların iç bütünlüğünü korumakta hem de rejim ihracı politikasıyla dış güvenliğini sağlamaktadır. Zira Humeyni'ye göre İslami rejimin İran sınırları içinde kalması rejimin sonunu getirecektir. Böylece İran devleti sadece ideolojik ve mezhepsel bir devlete dönüşmekle kalmamış, aynı zamanda Şiiliğin yeryüzündeki dini ve ruhani otoritesi haline gelmiştir.

Şiilik, İran'ın bölgedeki toplulukları ikna etmesi ve politikalarına karşı bir cazibe yaratması için çok güçlü bir araçtır. Zira mezhep kimliği İran için itikâdî ve siyasi bir kimliğe dönüşmüştür. İran, dünyanın dört bir yanında açtığı kültür merkezleriyle Şiiliğin yaygınlaştırılmasını ve anlatılmasını İslami tebliğin önemli bir enstrümanı haline getirmiştir. İran aslında İslam öğretisi ve irşat adı altında kendi mezhebini ve mezhepsel değerlerini anlatmaktadır. Ayrıca İran'ın Şii yayılmacılığı için kullandığı en önemli araçları; dini yayınlar, üniversiteler ve kültür merkezleridir. İran İslam Cumhuriyeti'nin Şiiliği devlet ideolojisine dönüştürmesi ve devleti Şii merkezli fıkıh kurallarıyla yönetmesi, aynı geleneği paylaşan farklı güç merkezleri arasındaki rekabeti daha da keskinleştirmiştir.

Özellikle Ortadoğu'daki olaylar ve bölgenin kilit oyunculardan biri olan İran'ın din üzerinden yürüttüğü siyasi planları Tahran'ın Güney Kafkasya'daki aktif katılımını gündeme getirmiştir. İran'ın "*Şii Hilali Projesi*" çerçevesinde bölgeye nüfuz etme isteği, kendisini Şiiliğin hâkimi gibi gösterme girişimleri ve Ehl-i Beyt'in en hassas noktalarını kullanarak komşu ülkelerde Müslüman azınlık halklarını manipüle etmeye çalışması nedeniyle bölge ülkelerinde tehdit algısı yaratmaktadır.

İran'ın devlete bağlı ideolojik kurumları diğer ülkelerdeki propaganda faaliyetleri için çeşitli kanallar kullanmaktadır. Bu kapsamda dini kitapları, dergiler ve yurtdışında diğer propaganda materyallerini yaymak; mescitler inşa etmek ve dini merkezler (*medreseler, kültür merkezleri, kütüphaneler vb.*) tesis etmek; Kum ve Meşhed şehirlerindeki kutsal Şii türbelerine dini geziler düzenlenmek; Şii topluluklar da dâhil olmak üzere yurtdışındaki birçok Müslüman topluluğu desteklemek ve onların propaganda faaliyetlerinde kullanılması gibi birçok örnekler mevcuttur. Resmi İran temsilcileri de Velayet-i-Fakih[1] fikirlerini yaymak için diplomatik statüleri dâhilinde faaliyetler yürütmektedirler. İran'da ve yurtdışında kurulan bazı uluslararası İslami vakıflarda eğitim gören gençler, geniş çaplı bir propaganda ağına dâhil olarak ülkelerinde İslam Devrimi fikirlerinin araçlarına dönüştürülmek için Şii misyonerliği üzere eğitilmektedirler. Bu çerçevede İran diasporası da yurt dışında Şii propagandasını geliştirmek için kullanılmaktadır. Yerel etnik ve dini özellikleri ile halkın İslami devrim fikrini benimseme isteğini göz önüne alarak, özellikle de Kafkasya ve Orta Asya'da İslami yönelimleri yükseltmeye yönelik yoğun çaba sarf edilmektedir (Sazhin, 2004:90).

2. İRAN'IN İDEOLOJİK POLİTİKASINDA "YUMUŞAK GÜÇ"

İran İslam Devrimi'nden sonraki yıllarda "*devrim ihracı*" stratejisi, Tahran yönetiminin siyasi gündeminde öncelikli yerlerden birini tutmuştur. Soğuk Savaş sonrası dönemde Sovyetlerin dağılmasıyla bölgede bağımsız devletlerin ortaya çıkması, yeni dünya düzeninin transformasyonu, Batılı ülkelerin bölgede faaliyetlerinin

1 Arapçadan tercümede "*adil bir fakihin otoritesi (ilahi kurallara hâkim olan ve şeriatın gereklerine göre yaşayan din âlimi, dini lider*)" anlamına gelen Velayet-i Fakih terimi, 1979 İran İslam Devrimi'nin lideri olan Ayetullah Humeyni tarafından geliştirilmiş aynı adlı dini-politik teorinin temel bir unsurunu oluşturmaktadır. Humeyni, Velayet-i Fakih'in şeriat kurallarını tesis etmek için siyasi güce sahip olması gerektiğini öne sürerek siyaset ve din arasındaki ayrımı kesin olarak reddeder. İran Anayasasının dini liderin hakları, yetkileri ve görevlerine ilişkin ilgili hükümlerinin bu teorinin ilkelerine uygun olarak geliştirildiğini belirtmek gerekir. Humeyni'nin Velayet-i Fakih için iddia ettiği geniş yetkiler, özellikle İran İslam Cumhuriyeti'nin temel organları üzerinde tam kontrol hakkı, Anayasanın 57. maddesinde resmileştirilmiştir (Bkz.: Humeyni, tarihsiz:64; Iran (Islamic Republic of)'s Constitution, 20).

güçlenmesi, Ayetullah Humeyni'nin ölümü gibi etkenler bu "*idealist*" politikanın yerine daha pragmatik dış politika anlayışının gündeme gelmesine neden olmuştur. Aslında İran başlangıçta İslam'ın gücüyle kalpleri fethetme yönünde bir düşünce benimsemesine, devrimden sonra liderlerin, özellikle reformcuların orduya olan güvensizliğinden dolayı sert güç unsurlarını devre dışı bırakmak istemesine rağmen, takip eden yıllarda Irak-İran Savaşı, ABD ve İsrail'in Ortadoğu'da aktifliğinin artması ve iç politikada muhafazakârların baskıları üzerine politika araçlarını değiştirmiştir (Ametbek, 2021:17-18).

İran'ın ideolojik politikası ağırlıklı olarak Şiilik üzerine kurulu olduğundan en önemli hedefi, aslında diğer ülkelerin kamuoylarının tamamının değil, o kamuoyu içerisindeki Şii nüfusun zihin ve kalplerini kazanmaktır. Bu yumuşak güç, İran İslam Cumhuriyeti'nin dış politikasının temelinde duran dini-siyasi ideolojiyi Azerbaycan ve Gürcistan dâhil olmak üzere bölge ülkelerine yaymak için kullanılmaktadır. Bilindiği gibi İslam Cumhuriyeti ideolojisinin tamamlayıcı unsurlarından biri, bölgede aynı ideolojiyi paylaşan, yani İslam'ın Şii eğilimini siyasi yönetimin temeli olarak kabul eden rejimlerin oluşmasıdır. Azerbaycan nüfusunun büyük çoğunluğunun Şii Müslümanlardan oluşması teorik olarak İran'a daha verimli fırsatlar sunmalıdır, ancak laiklik, hoşgörü ve çokkültürlülük ilkelerinin de kök saldığı ülkede İran istediği sonuçları alamamaktadır.

İran'ın bu "*yumuşak gücü*", 1990 yılında dini lider Hamaney ve diğer nüfuzlu seçkin temsilciler tarafından kurulan Dünya Ehl-i Beyt Meclisi ile daha da yoğunlaşmıştır. Resmi olarak amacı dünya çapında Ehl-i Beyt takipçilerini belirlemek, organize etmek, eğitmek ve desteklemek olan bir sivil toplum kuruluşudur. Yani İran'ın siyasal İslam'ın yayılması için her yıl yüz milyonlarca dolar harcadığı, şu anda dünya çapında onlarca ülkede varlığını sürdüren, İran istihbarat servislerinin doğrudan kontrolü altında ya da aslında onun kollarından biri olan bir örgütten bahsediyoruz. Bu örgütün eski Sovyet ülkelerinde şubelerinin kurulmasının 2000'li yılların başında başladığını ve İran'da din eğitimi alan Azerbaycan vatandaşlarının imkânlarının bu faaliyette yaygın olarak kullanıldığını da belirtmek gerekir.

1990'ların başından itibaren İran, eğitim bursları ve sosyal proje finansmanlarının yanı sıra dini personel ve öğrenci değişim programları yoluyla Azerbaycan'daki Şii gruplara siyasi ve ekonomik desteğini güçlendirmiştir. İran, bu bölgede kendi ideolojisini yaygınlaştırarak, dini açından lider bir ülke olmayı hedeflemektedir. İran Kültür ve İslami Rehberlik Bakanlığı tarafından finanse edilen ve yönlendirilen Kültür ve İslami İlişkiler Teşkilatı, Azerbaycan'ın Şii toplumunun Sovyetler Birliği döneminde aşınmış olan dini duygularının yeniden canlandırılmasında ve İran'ın bu Şii gruplar üzerindeki nüfuzunun pekiştirilmesinde aktif bir rol oynamaktadır. Bu organizasyon, diğer İran kurumlarıyla birlikte Azerbaycan'da İran sineması, müziği, edebiyatı, din felsefesi ve Şii ideolojisini ön planda tutan kültür ve dil faaliyetleri düzenleyerek, Şii gruplar arasında ileri düzeyde bir iş birliği ortamı oluşturarak İran'ın etkisini de güçlendirmektedir.

İran'ın "*yumuşak güç*" vasıtasıyla nüfuzunu genişletmesini engellemek için Azerbaycan istihbarat teşkilatları ve kolluk kuvvetlerinin tavizsiz faaliyetleri dikkate alınarak, bu yöntem ağırlıklı olarak üçüncü ülkeler üzerinden bu devlete karşı kullanmaya başlanmıştır (DTX, 2022a). Özellikle istihdam sebebiyle göç eden veya sosyoekonomik ve siyasi sorunlarla diğer eski Sovyet cumhuriyetlerinde yaşamakta olan milyonlarca Azerbaycan Türkü İran'ın ideolojik politikası için elverişli koşullar ve fırsatlar yaratmaktadır. Bunların arasında, genel eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle çeşitli ideolojik etkilere kolayca düşme eğiliminde olan insanlar çoğunluğu teşkil etmektedir.

İran'ın Şiiliği eski Sovyet ülkelerinde yaymasının temel amaçlarından biri de İslam Cumhuriyeti'nin yurtdışındaki nüfuz dairelerini genişletmektir. Ancak İran özel servisleri, bu ülkedeki Azerbaycan kökenli din adamlarını potansiyel olarak Azerbaycan Cumhuriyeti'nin güney bölgesinde ayrılıkçılığı alevlendirmek için bir araç olarak kullanmak istemektedir (Milli.az, 2021).

Son yıllarda İran özel servislerinin Ehl-i Beyt toplulukları üzerindeki faaliyetlerinin analizi, Devrim Muhafızları'nın (SEPAH) ana taktik olarak İran'a bağlı radikal Şii grupları oluşturmayı seçtiği sonucuna varmak için sebep vermektedir. Bu, ağırlıklı olarak Azerbaycan'ın güney bölgesinde ve Azerbaycan devletinin ayrılmaz bir parçası olan Nahçıvan Özerk Cumhuriyeti'nde yaşayan bazı kişilerin İran'ın Azerbaycan'a karşı propagandası ruhunda sosyal medyada kışkırtıcı dezenformasyon yayınlamasıyla da kanıtlanmaktadır (DTX, 2022b).

Görüldüğü gibi, eski Sovyet cumhuriyetlerinin topraklarında ideolojik dayanak oluşturmada, Azerbaycan Türklerini sosyal yapı olarak gören İran özel servisleri, Tahran'ın gelecekteki siyasi çıkarlarını gerçekleştirmek için Suriye, Irak, Lübnan ve Yemen gibi ülkelerde olduğu gibi, kendi vekil ordularını veya silahlı terör gruplarını oluşturmayı düşünmektedirler.

3. İRAN'IN AZERBAYCAN CUMHURİYETİ'NE YÖNELİK ŞİİLİK PROPAGANDASI

Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra bağımsızlığını kazanan ve laik bir devlet olan Azerbaycan devleti, her ne kadar dini propagandaya karşı önleyici politikalar geliştirmiş olsa da son yıllarda Şiiler için "*kutsal topraklar*" sayılan Kerbela ve Necef'e giden Azerbaycan vatandaşlarının sayısındaki artış göz önünde bulundurulduğunda, İran'ın Şii ideolojisini Azerbaycan toplumunda tekrardan canlandırma politikası bağlamında Kafkasya'daki etkisini başarılı şekilde kullandığını söyleyebiliriz. İran'da yetişen Şii din adamları Azerbaycan'a gönderilip orada misyonerlik hizmeti yapsalar da Azerbaycan hükümetinin, İran'ın kendi içişlerine karışmasını önlemek için yurtdışında dini eğitim almış veya yabancı uyruklu din adamlarının Azerbaycan'da dini faaliyetlerde bulunmasını yasaklayan kanunu çıkarmasının ardından İran, 2000'ler boyunca İranlı mollaların etkin bir eğitim verdiği ve Tahran yönetimi tarafından finanse edilen yaklaşık 200 medresede yetiştirilen Şii mollalar vasıtasıyla kendi ideolojisini Azerbaycan toplumunda yaymaya devam etmiştir. Bu durum, İran'ın mezhepsel açıdan Azerbaycan'da nasıl güçlü bir konum kazandığını göstermektedir. 2017 yılı verilerine göre, İran toprakları üzerinden Şii mezhebinin kutsal toprakları olarak bilinen Kerbela'ya giden Azerbaycan kökenli ziyaretçilerin sayısında diğer yıllara kıyasla %33'lük bir artış olması, Şii ideolojinin Azerbaycan toplumunda tekrar hızlı bir canlanma sürecine girdiğini göstermiştir (Pamuk, 2019).

İran, Şiiliği yumuşak bir güç olarak kullanarak Azerbaycan'da elde etmek istediği prestiji çeşitli yollarla kazanmaya çalışmaktadır. Ülkeye atanan büyükelçilerin yanı sıra Dini Lider Ayetullah Hamaney'in bir temsilcisi de atanmıştır. Azerbaycan kökenli veya akıcı Azerbaycan diline sahip temsilcilerin seçimi de ihmal edilmemiştir. Çünkü halkla kendi dillerinde iletişim kurabilen kişilerin varlığı, mesajı daha akılda kalıcı ve insanları bir araya getirmek için daha uygun kılmaktadır. Ancak İran'ın 44 günlük savaş sırasındaki tutumu[2] Şii toplumun aklında soru işaretleri yaratarak İran'a karşı şüphe ve kafa karışıklığı yaratmıştır. Savaş dönemi ve sonrasında İran üzerinden Ermenistan'a silah sevkiyatının yapılması gibi hareketler, İran'ın imajına ciddi şekilde zarar vermiştir (Presidentaz, 2022).

Ayetullah Hamaney'in dini temsilcisinin faaliyetleri ile birlikte İran'da özellikle Kum ve Meşhed'te eğitim görenlerin yıllar içinde ülkeye dönüşleri veya Azerbaycan vatandaşlarının İran'da dini çalışmaları İran'ın yumuşak gücünü canlandırmakla Azerbaycan Cumhuriyeti'nde güçlenmesinde önemli etkenlerden biri olmuştur. Böylece İran'ın farklı şehirlerinde Velayet-i-Fakih doktrinine dayalı din eğitimi almak için bilimsel havzalara (dini eğitim merkezlerine) gidenler, insanların dini kimliklerine dönüş sürecinde dini şahsiyetler (en azından din eğitimi almış biri olarak) olarak sempati kazanmış ve benimsedikleri inancı kendi ülkelerindeki dindar insanlara öyle ya da böyle telkin etmeye başlamışlar.

Öncelikle belirtmek gerekir ki İran Anayasası Velayet-i Fakih'e dış politika alanında iki önemli yetki vermektedir. Birincisi, İran İslam Cumhuriyeti'nin genel devlet politikasının tanımı ile ilgili, ikincisi ise bu politikanın doğru şekilde uygulanmasını kontrol etmektir (Menuçehri, 2007:35-36). Bu anayasal haklar, Âli Dini liderin hem cumhurbaşkanının hem de İslami Şura Meclisi'nin (parlamento) dış politika adımlarına ve kararlarına her an müdahale etmesine izin vermektedir. Ayrıca, Velayet-i Fakih'in izleyeceği dış politika seyrinin ana ideolojik hatları ve hedefleri İran Anayasası'na açıkça yansımaktadır. İranlı araştırmacı Menuçehri (2007), İran İslam Cumhuriyeti'nin dış politika hedeflerini şu şekilde özetlemiştir (Menuçehri, 2007:186);

- Ülkenin koşulsuz egemenliğini sağlamak ve dünya güçlerine her türlü bağımlılığın ortaya çıkmasını önlemek
- Dünyadaki Müslümanların haklarının korunması ve karşılık beklemeden dünyadaki mazlum halkların haklarının korunması
- "*İslam Devrimi*" fikirlerinin ihracatı
- Filistin halkının kurtuluş mücadelesini her şekilde desteklemektir.

Sonuç olarak, Azerbaycan'da özellikle İran Ayetullahlarının müntesiplerinin sayısı artmış ve mevcut Velayet-i-Fakih'in otoritesi güçlenmiştir. Dini törenlerin yıllardır İran'da olduğu gibi taklit edilerek düzenlenmesi bu propagandanın mantıksal sonucudur. Zaman zaman aslen Azerbaycan Türkü olan yüksek mevkili din adamlarının Bakü ve Azerbaycan'ın güney bölgelerine ziyaretleri ve dini toplantılara katılmaları İran'a duyulan sempatiyi güçlendirmiştir.

2 44 günlük İkinci Karabağ Savaşı ve İran'ın yaklaşımı ile ilgili kapsamlı bilgi için Bkz.: Shiraliyev, 2022:181-196.

Şii mezhep politikası İran'da faaliyet gösteren çeşitli medya kuruluşları ve tüzel kişiler vasıtasıyla da uygulanmaktadır. Azerbaycan'da açıkça ifade edemediklerini İran'da Azerbaycan dilinde yayın yapan televizyon kanalları üzerinden yapmaktadırlar. Azerbaycan, bu televizyon kanallarında yer alan haberlerde ve diğer siyasi-analitik programlarda bazen yumuşak, bazen de sert bir şekilde eleştirilmektedir. Televizyon programları, dini diziler ve filmlerin yanı sıra tercüme edilmiş kitaplarla birlikte, İran'ın "*mezhep kardeşi*" gibi olumlu bir imajı oluşturulmaktadır. Böylece insanlar, dolaylı da olsa İran'ı dini düzeyde yakın görmeye başlamışlar. Hatta paradoksal bir şekilde, meselelere tarihsel bir bakış açısıyla yaklaşanların bazısı dini konularda nispeten yumuşak davranmakta ve hâlihazırda oluşturulmuş görüşleri kabul etmek zorunda kalmaktadırlar (Bağırov, 2021).

Artık Azerbaycan'a radikal İran yanlısı casuslar göndermekte güçlük çeken İran, onların bulundukları yerden propaganda yapmalarına destek vermektedir. Çeşitli internet siteleri, sosyal medya ve Youtube kanalları aracılığıyla Azerbaycan dini bir devlet olmadığı için eleştirilmekte, orada İran modelinin uygulanmasının önemi vurgulanmakta, Batılı ülkeler ve İsrail ile ilişkileri şiddetle kınanmaktadır. Görünen o ki, Azerbaycan bağımsızlığını kazandıktan sonra İran, burada mezhep temelleri üzerinde İran yanlısı güçlü bir dini topluluk oluşturabilmiştir. Örneğin, Kasım Süleymani'nin[3] Irak'ta öldürülmesinin ardından Azerbaycan'daki çok sayıda sosyal medya kullanıcının Süleymani'ni şehit olarak görmesi ve bu konuda ciddi tartışmalar yürütmesi, İran'ın mezhepçi politikasının "*başarısının*" bir göstergesiydi. Fakat propaganda sonucunda oluşan imaj, 44 gün süren İkinci Karabağ Savaşı'nın ardından İran'ın sert güç politikası ve açık tehditleriyle sarsılmaya başlamıştır. Yıllardır oluşturmaya ve güçlendirmeye çalıştığı imaja kendi elleriyle zarar vermiştir. Elbette İran, Azerbaycan'da sadece dini odaklı çalışmalar yapmakla kalmamış, alternatif yollar da kullanmıştır. İran'ın Güney Kafkasya'da yaşananları kolay sindirememesi, aynı zamanda doğru dürüst analiz ve değerlendirme yapamaması, Azerbaycan'daki etkisinin zayıflamasına sebep olmuştur. Ermenistan'la olan yakınlık, hâlihazırda Azerbaycan'ın kontrolüne geçen İran-Ermenistan güzergâhına alternatif bir yolun inşasında ilgili taraf olması Şii toplumunun hayal kırıklığına ve İran'ı sorgulamasına neden olmuştur (Bağırov, 2021).

Günümüz Azerbaycan yönetimi için Türk milliyetçiliği, İran'la Şii dayanışmasından çok daha önemlidir. Ayrıca, Azerbaycan'ın Sünni toplumun üstün olduğu, aynı zamanda İran'ın ezeli bölgesel rakipleri olan nükleer silahlara sahip Pakistan, Suudi Arabistan, Katar, Birleşik Arap Emirlikleri ve Kuveyt gibi zengin petrol ülkeleriyle ilişkilerini güçlendirmesi Tahran'ın karşı saldırı taktiklerini kullanmasını tetiklemektedir (Magic-rust.su, 2020).

Azerbaycan'ın İkinci Karabağ Savaşında Ermenistan işgali altındaki topraklarını kurtarması sonrasında onlarca yıldır hiçbir askeri hareketliliğin görülmediği Karabağ'ın güneyinde askeri tatbikata girişen ve İran tırlarının bölgeye Azerbaycan'ın izni olmaksızın girişinin engellenmesiyle birlikte, Türkiye ve Azerbaycan karşıtı kampanya başlatan İran'ın Azerbaycan'da yürüttüğü dini temelli propaganda faaliyetleri ifşa edilmiştir. Basında yayınlanan belgelere göre Azerbaycan'da casusluk faaliyetleri yürüttüğü ortaya çıkan İran'ın dini lideri Hamaney'in Azerbaycan'daki temsilcisi Seyyid Ali Ekber Ocak Nejat, hakkında başlatılan soruşturmalar nedeniyle İran'a kaçmak zorunda kalmıştır. Elde edilen raporlara göre, Hamaney temsilcisi dört alanda Azerbaycan'ın ulusal güvenliğine karşı faaliyet göstermekteydi (Tamga Türk, 2021);

1. Görünüşte dindar misyonerler yetiştirmek amacıyla İran'da ideolojik eğitime gönderilmeye uygun gençleri belirlemek ve İran'a göndermek
2. Gence ve Nardaran'da meydana gelen olaylar gibi Azerbaycan'ın farklı bölgelerinde silahlı terör gruplarını örgütlemek
3. Azerbaycan ve Borçalı'dan humus ve zekât adı altında yasa dışı para toplanması, ideolojik ve terörist faaliyetler için harcanması
4. Azerbaycan'daki yüzlerce acentesini farklı başlıklar altında finanse etmek.

3 ABD'nin 2020 yılının ocak ayında Bağdat Havalimanına düzenlediği saldırıda öldürülen İran Devrim Muhafızları Ordusu'na bağlı Kudüs Gücü Komutanı General Kasım Süleymani, Afganistan'dan Irak'a, Suriye'den Lübnan'a İran'ın bölgedeki politikalarını belirleyen en önemli isimlerden biri olarak bilinmekteydi. İran'ın ülke dışındaki askeri istihbarat operasyonlarından sorumlu Süleymani, İran lideri Ayetullah Ali Hamaney tarafından "*yaşayan şehit*" olarak adlandırılmıştır.

4. BORÇALI TÜRKLERİNİ İRAN'IN İLGİ ODAĞI YAPAN FAKTÖRLER

Tarihî Borçalı bölgesi Gürcistan Cumhuriyeti'nin güneydoğusunu, bugünkü Ermenistan Cumhuriyeti'nin kuzeyini kapsamaktadır. Borçalı Türkleri ise Gürcistan'ın Kvemo Kartli bölgesinde yaşayan Türk dilli bir halktır. Gürcü ve Rus tarihçilerin Borçalı Türklerinin çoğunun bölgeye 17. yüzyılda Şah Abbas tarafından göç ettirildiklerini belirtmelerine rağmen, bazı tarihçiler ve Borçalı Türkleri bölgedeki varlıklarının 2. yüzyıla dayandığı görüşünü savunmaktadırlar (Aydıngün, 2013:824).

Kaynaklarda Barslılar (Barsiller) olarak adı geçen, 2. yüzyılda Güney Kafkasya'da yaşayan Burcoğlu/Borçoğlu uruğunun bugünkü Borçalıların ecdadı ve Borçalı yer adının da onların hatırası olduğu ileri sürülmektedir. Borçalı'da, Bun-Türklerin yanı sıra Bulgarların da yaşadıkları belirtilmektedir. Bu görüşe göre 6. yüzyılda Hunlarla Batı'ya hareket etmeyip Kafkasya'da kalan Bulgarlar, Burçalılar olarak adlandırılmışlardır (Ramazanlı, 2009:18).

İlgili yazında tarihî Borçalı bölgesinde yaşayan halk için "*Azeriler*", "*Gürcistan Azerbaycanlıları*", "*Gürcistan Azerileri*" ve "*Borçalı Türkleri*" gibi farklı adlandırmalar kullanılmaktadır. Sovyet döneminde tek destekçisi ve çekim merkezi Azerbaycan olmuş bu grubun adlandırılmasına önemli bir etkisi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Borçalı Türklerinin tüm cemiyetlerinin adlarında "*Azerbaycanlı*" ifadesi kullanılmaktadır. Bununla birlikte, yapılan mülakatlarda neden "Borçalı Türkü" adlandırmasının kullanılmadığı sorusuna görüşmeciler, "*Borçalı Türkü*" teriminin kullanılması hâlinde cemiyetlerin resmî kaydında sorun yaşayacaklarını belirtmişler, o nedenle "*Azerbaycanlı*" terimini kullandıklarını ifade etmişlerdir (Aydıngün ve Asker, 2012:177).

Şii topluluklarını kendi stratejik ve ideolojik amaçları doğrultusunda kullanan İran'ın Azerbaycan'ın yanı sıra bölge ülkeleri üzerinden uygulamaya çalıştığı bu dini ve siyasi eksenin temel hedeflerinden biri de coğrafi olarak bugünkü Gürcistan sınırları içinde yer alan tarihi Borçalı bölgesinde yaşayan Azerbaycan Türkleridir. Bölgedeki Azerbaycan Türklerinin dini liderliğinin 2011'den beri Kafkas Müslümanları İdaresi'nde[4] olmadığı düşünüldüğünde, İran'ın elde etmek istediği sonuçlar için uyguladığı mezhep esasına dayalı stratejilere karşı daha savunmasız oldukları ortaya çıkmıştır (Asker, 2017:153).

Gürcistan, Güney Kafkasya'da en büyük Müslüman nüfusa sahip tek Hıristiyan devletidir. Bu ülkenin İslam'a inanan vatandaşlarının önemli bir kısmını oluşturan Azerbaycan Türklerinin genel nüfusunun 2021 yılı istatistiklerinde yaklaşık 440 bin olarak görünse de Gürcistan'daki Azerbaycan Türkleri ile bu rakamlara ilişkin yapılan görüşmelerde Gürcistan hükümetinin çoğunlukla Borçalı (Kvemo-Kartli) bölgesinde yaşayan Azerbaycan Türklerinin nüfusunu resmî kaynaklarda gerçekte olandan daha az gösterdiği ve sonuçların 380 bin ile 500 bin arasında değiştiği ortaya çıkmıştır (Shiraliyev, 2022:152).

Borçalı Türkleri faktörü, Gürcistan'ın komşularıyla, özellikle Azerbaycan ve Türkiye ile olan ilişkilerinde önemli, dengeleyici ve koordine edici bir rol oynamaktadır. Ancak bölgede, Gürcistan'daki Azerbaycan Türklerine ideolojik ve sosyal etki aracı olarak ciddi ilgi gösteren bir başka Müslüman devleti de İran İslam Cumhuriyeti'dir. İran'ın Gürcistan'da yaşayan Azerbaycan Türkleri arasındaki nüfuzunu genişletme arzusu birkaç önemli faktör tarafından şartlandırılmıştır. Bu etkenlerden ilki kuşkusuz mezhepçilik temelinde Azerbaycan'ı dolaylı olarak etkileyebilecek efektif bir sosyal dayanak yaratma girişimleriyle ilgilidir.

Borçalı bölgesinin Gürcistan yönetimi altında olmasına rağmen Gürcistan'daki Azerbaycan Türklerinin Azerbaycan Cumhuriyeti ile yakın ekonomik, sosyokültürel bağlarını koruduğu bir sır değildir (Asker ve Kahraman, 2016:41). Hatta bazıları Azerbaycan'da yaşamakta ve çalışmaktadır. İran'ın radikal dini propagandasının hedefi haline gelen bazı Borçalı Türklerinin, Bakü'ye karşı Tahran'ın nüfuz ajanları haline gelmeleri ihtimali çok yüksektir. İran'ın Ortadoğu'nun Şii bölgelerindeki eylemleri bu konuda açık bir örnek olarak kabul edilebilir.

İslam medeniyeti ve Müslüman toplulukların 7. yüzyıldan itibaren Güney Kafkasya ve Gürcistan tarihinin birer parçası olmasına rağmen, Gürcistan'da İslam'ın yayılması belli bölgelerle sınırlı kalmış ve zamana yayılarak gerçekleşmiştir. Günümüzde ise İran'ın Şiiliği Gürcistan'da yaymak için sistematik bir şekilde çalıştığı ve bu işte ciddi sonuçlar elde ettiği görülmektedir. Bu faaliyet, 2000'li yılların başında ağırlıklı olarak Gürcistan'daki Azerbaycan Türklerinin yaşadığı bölgelerde başlamış, sonuç olarak 1990'larda yeknesak bir dinî yapıya sahip

4 Merkezi Bakü'de olan ve Şeyhülislam başkanlığında yönetilen Kafkas Müslümanları İdaresi, Transkafkasya Müslümanları Ruhani İdaresi temelinde kurulmuş olup, bölgede yaşayan Müslümanların dini kurumlarını birleştiren yüksek İslam dini merkezidir.

olmayan Azerbaycan Türkleri arasında Şii-Sünni oranıyla ilgili rakamlar neredeyse birbirine yakınken, şu an nüfusun çoğunluğu Şii mezhebine ve onun kollarına mensuptur (Asker ve Öğütcü, 2016:223).

Zaman zaman ister Azerbaycan isterse de Gürcistan medyasında İran'ın Kvemo Kartli (Borçalı) bölgesindeki sürekli mezhep propagandası ile ilgili ayrı ayrı makaleler, potansiyel tehditler hakkında düşünmek için ilginç materyaller sunulmaktadır. Örneğin, Borçalı bölgesinde İran'ın Kum ve Meşhed şehirlerinden gelen misyonerlerin Şiiliğin yanı sıra Humeyni'nin fikirlerini de teşvik ettiği konusunda yapılmış araştırma birkaç önemli noktaya odaklanmıştır (Alieva, 2005);

1. İranlı misyonerlerin Azerbaycan Türkleri arasında mezhepçilik temelinde hareket etmelerinin asıl amacı, İslam ideallerini değil Tahran'ın çıkarlarını yaymaktır.
2. İkinci ilgi alanı ise İranlı misyonerlerin faaliyetlerini organize etme çalışmalarıdır. İran'ın doğrudan desteğiyle Gürcistan'da "*Ehl-i Beyt*", "*Ahl ul-Beyt*" ve "*Ali Hikmat*" dini toplulukları kurulmuş ve kısa sürede Borçalı Türkleri arasında ciddi bir propaganda ağı oluşturmayı başarmışlar.

Daha sonra Azerbaycan basınında da benzer içerikli yazıların yayınlandığını belirtmek gerekir. Bu yazılardan İran'ın bazen doğrudan bazense dolaylı olarak Azerbaycan Türklerini ideolojik ve siyasi etki alanına sokmak için ciddi adımlar attığı görülmektedir. Bunun bir örneği, İran büyükelçilerinin ara sıra Gürcistan'daki Gardabani (Karayazı) ve Marneuli'ye (Sarvan)[5] yaptığı ziyaretlerdir. Örneğin, 2009 yılında İran'ın Gürcistan Büyükelçisi Mücteba Demirci Azerbaycan Türklerinin yaşadığı bölgeleri ziyaret etmiş, Ehl-i Beyt çatısı altında çalışan aktivistlerle bir araya gelmiş ve Azerbaycan kökenli dindarların sorunlarını çözmek için İran'ın elinden gelen her şeyi yapacağına söz vermiştir (APA, 2009).

Öte yandan, Azerbaycan'ın Tiflis Büyükelçiliği ve Kafkas Müslümanları İdaresi var olduğu sürece İran'ın Borçalı bölgesindeki dini sorunların çözümünde gayret göstermesi anlaşılabilir değildir. Azerbaycan haber sitelerinden birinde 27 Nisan 2019 tarihinde yayınlanan bir makalede, Borçalı Türkleri arasında uzun yıllardır mezhep çatışmalarının olmadığı belirtilmiştir. Ancak İranlı misyonerlerin bölgedeki faaliyetlerinin organize edilmesinden sonra Azerbaycan Türkleri arasında mezhep ayrımcılığı açık ve tatsız hale gelmiştir. SSCB'nin dağılmasından sonra oluşan boşluktan yararlanan İran, Azerbaycan Türklerinin yoğun olarak yaşadığı bölgelerde cami ve medreselerin inşasında çok aktif olduğu gibi, dini yayınların toplu olarak yayınlanması konusunda da sürekli çalışmıştır. Bu, İranlı misyonerlere propaganda işlerinde önemli bir avantaj sağlamaktadır. İran'ın bu bölgelerdeki ideolojik etkisinin gücünü anlamak için yıllık Aşure törenlerinde gözlemlenen kalabalığa dikkat etmek yeterlidir (Zencani, 2019).

Dini bayram ve anma günleri gibi önemli bir propaganda aracı olan ritüellerin yapılması değerlerin korunmasına önem veren tüm siyasi yapılanmalar tarafından uygulanan ve toplumsal birlikteliği güçlendiren en önemli metottur. Ancak İran Şiî propagandası ile bu törenlerin ayrıştırıcı mezhebi yönünü büyütmektedir. 2011 yılında Gürcistan hükümeti tarafından bağımsız Gürcistan Müslümanları İdaresi'nin kurulması ve bölgedeki din işlerinin Kafkas Müslümanları İdaresi'nin elinden alınmasından bu yana, İranlı misyonerlerin bu ülkedeki faaliyetleri karşısında hiçbir engel kalmamıştır (Tsurtsumia, 2015:32).

İran Kafkasya ve Orta Asya'da ise idealist/İslami bir devlet gibi değil çıkarları peşinde koşan bir ulus-devlet gibi davranmaktadır. Tahran'ın ciddi ilgi odaklarından biri olarak Gürcistan'daki Azerbaycan Türklerini seçmesinin bir diğer önemli nedeni de kuşkusuz Gürcistan'ın aktif olarak izlediği Batı yanlısı dış politikasıdır. İran, Gürcistan'ın Avrupa Birliği ve NATO ile yakın iş birliğinden ciddi şekilde endişe duymaktadır. Çünkü Gürcistan'ın Batı'nın askeri ve siyasi yapılarına istikrarlı entegrasyonu, İran'ın Güney Kafkasya'da zaten kırılgan olan konumunu kaybetmesi anlamına gelmektedir. Burada öne çıkan noktalardan biri, İran'ın Basra Körfezi'nden Karadeniz'e bir ulaşım ve iletişim koridoru oluşturma planıdır.

İran-Ermenistan-Gürcistan güzergâhında önerilen projenin Borçalı bölgesinden geçmesi planlanmaktadır. Diğer bir deyişle, İran'ın bu meseleyi Gürcistan'daki ideolojik ve jeopolitik konumunu güçlendirmek için bir araç olarak kullanmak niyetinde olduğuna şüphe yoktur. Fakat dış politikanın her zaman ulusal çıkarlara göre

5 Borçalı'daki coğrafi isimlerin Gürcüceye değiştirilmesi her zaman bölgede uygulanan geleneksel bir dil politikası olmuştur. Hatta köylerin girişlerine ve Müslüman mezarlıkların yakınına haç sembolleri yerleştirmekle burada yaşayan insanların Hıristiyan oldukları izlenimini yaratmaya çalışmaktadırlar. 2016 yılında Gürcistan'daki Avrupa Ulusal Azınlıklar Merkezi tarafından yapılan bir araştırmada da Azerbaycan kökenli yerleşim yerlerinin adlarının değişikliği, "*bölgedeki Türk nüfusun çoğunluğuna rağmen, bu yerlerin gelecek nesillere tarihi Gürcü toprakları olarak sunulabilmesi*" için olduğunu onaylamaktadır. Bazı Gürcü aydınlar, bu "*sahte Gürcüleştirme*" faaliyetlerinden Gürcülerin değil, Gürcü soyadına sahip Ermeni asıllı yetkililerin sorumlu olduğunu söylemektedirler. Gürcistan'da tek bir Ermeni köyünün isminin değiştirilmemesi de bu varsayımı güçlendirmektedir. Bkz.: Shiraliyev, 2022:145-164.

yürütüldüğünün en güzel örneğini ise İran sergilemektedir. Azerbaycan'ın nüfusunun çoğunluğunu Şiiler oluşturmasına rağmen, Azerbaycan-Ermenistan arasındaki sorunlar, özellikle Karabağ meselesi söz konusu olduğunda İran, daha çok Ermenistan'a yakın politika takip etmektedir. Buna göre şu ortaya çıkmaktadır; İran kendi ulusal çıkarı ve rejimini korumak için Şiiliği ön planda tutarak bölge Şiilerini bir dış politika aracı olarak kullanmaktadır.

Görünürde İran ve Gürcistan arasındaki ilişkiler şu ana kadar sabit mecrada ilerlemiş ve taraflar arasında uzun süreli ciddi bir çatışma yaşanmamıştır. Bunun tek istisnası 2008 yılında taraflar arasında yaşanan olaydır. O sırada ABD'nin talebi üzerine Gürcistan tarafından gözaltına alınan ve dolandırıcılıkla suçlanan bir İran vatandaşı, Washington'a iade edilmiştir. Olay taraflar arasında geçici bir soğukluğa neden olsa da bir süre sonra temaslar yavaş yavaş düzelmiştir. 2006'da Rusya ile Gürcistan arasındaki siyasi gerilimler sonucunda Moskova'nın bu ülkeye gaz arzını kestiği zaman, Azerbaycan'ın desteğinin yanı sıra İran'ın yardımı da Tiflis'in krizden çıkmasında önemli bir rol oynamıştır (Shlapentokh, 2012:26-28).

Bilindiği üzere, 2011 yılından itibaren iki ülke arasında kısa vadeli ziyaretlerde vize şartı kaldırılmıştır. O zamandan beri Tahran ve Tiflis arasında doğrudan bir hava iletişimi de kurulmuştur. Önemli noktalardan biri de Mart 2017'den beri Gürcistan vatandaşlarının AB ülkelerine vizesiz seyahat edebilmesidir. Bu, İran istihbaratı için yeni fırsatlar açmıştır. Böylece, Gürcistan vatandaşlarının bu hakkını kullanarak, İran özel servisleri, Borçalı'da beyinleri yıkanan Azerbaycan Türklerini çeşitli görevler için Avrupa'ya ajan olarak göndermektedir (Zencani, 2019).

Gürcistan ve İran arasındaki sabit ilişkilere rağmen Tahran, Tiflis'in kararlı ve amaçlı Batı politikasının sonunda ülkeyi NATO'nun ve ABD'nin Güney Kafkasya'daki kalelerinden biri haline getireceğinin farkındadır. Bu durumda İran, Gürcistan'daki Batı yanlısı politikaya karşı direniş için Borçalı Türklerini etkili kaynaklardan biri olarak kullanabilir. Böylece, İran'ın yıllarca süren ideolojik propagandası sonucunda oluşan muhafazakâr Şiiler, gerçekten de Batı için ciddi bir baş ağrısı haline gelebilir. İran'ın bir noktada bu gizli silahı kullanmaya çalışması muhtemeldir. Ancak şimdilik Gürcistan hükümeti İran'ın Borçalı bölgesindeki faaliyetlerine göz yummayı tercih etmekte ve Tahran'ın bölgede artan etkisinin, Borçalı Türklerini İkinci Karabağ Savaşı'ndan sonra gücü ve nüfuzu artan Azerbaycan'ın etkisinden uzak tutmada olumlu bir rol oynayacağına inanmaktadır. Gürcistan'daki bazı milliyetçi çevrelerin Borçalı'da yaşayan Azerbaycan Türklerini Gürcistan devleti için potansiyel bir tehdit kaynağı olarak gördükleri ve bölgenin sosyo-ekonomik geriliğinin devam etmesinde ilgili oldukları bir sır değildir (Shiraliyev, 2022:153). Buna rağmen Orta Doğu'nun Şii bölgelerinde İran İslam Cumhuriyeti tarafından son 40 yılı aşkın süredir gerçekleştirilen faaliyetlerin sonuçları analiz edildiğinde Azerbaycan Türklerini bir tehdit unsuru olarak algılayan Gürcü milliyetçilerinin Borçalı bölgesinde İran'ın mezhepsel yayılmacılığına karşı yaklaşımı ikircikliidir.

Son olarak, Tahran'ın Gürcistan'daki aktif katılımına katkıda bulunan bir diğer faktör, son zamanlarda yaşamak ve çalışmak için çok sayıda İran vatandaşının ülkeye akın etmesidir. 2018 yılı istatistiklerine göre Gürcistan'da geçici oturum ve çalışma izni için başvuranların %87'si İran vatandaşlarına aittir (Lomsadze, 2020). Bu gibi durumlarda, Gürcistan'da zengin ve güçlü bir İran diasporasının kurulmasının kaçınılmaz olduğu açıktır. Bu, Batı ile bütünleşen Gürcistan'da sürekli Avrupa ve ABD'den etkilenebilecek büyük bir kitle demektir. Gürcistan'daki İranlıların zamanla Tahran'a karşı potansiyel bir muhalif güç haline gelmemesi için İran'ın ülkede örgütlü bir toplumsal tabana sahip olması gerekmektedir. Bu anlamda İran hükümeti, Gürcistan'daki Azerbaycan Türklerini mezhepsel ve dini çıkarları koruma kisvesi altında kolayca casusluğa dâhil etme fırsatına sahiptir.

4.1. İran'ın Borçalı Bölgesindeki Faaliyetleri İçin Elverişli Koşulları Yaratan Unsurlar

Tahran'dan gelen misyonerlerin bu kadar kısa sürede Borçalı Türkleri üzerinde böyle ciddi bir etki kazanmaları ve örgütsel faaliyetlerde bulunmaları, kuşkusuz ülkedeki verimli sosyo-politik ve ekonomik ortamdan kaynaklanmaktadır. SSCB'nin dağılmasından sonra ciddi ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalan Gürcistan, yabancı yatırımları ülkede tutmakla ilgilenmiştir. İranlı misyonerlerin ilk dalgası girişimcilik bahanesiyle de o dönemde ülkenin sosyo-ekonomik açıdan en geri kalmış bölgelerinden biri olan Borçalı'ya gelmiş ve Azerbaycan Türklerini insani yardım perdesi altında çeşitli faaliyetlere dâhil etmiştir.

İranlıların yaptığı küçük yatırımlar, girişimcilik faaliyetleri ve gençlerin yüksek öğrenim için İran'daki dini üniversitelere ücretsiz olarak kabul edilmesi, yerel halkın Tahran'a olan sempatisini önemli ölçüde güçlendirmiştir. Gürcistan hükümetinin Azerbaycan Türklerine karşı çoğu zaman samimiyetsiz tavrı, onların sosyal sorunlarına kayıtsızlığı ve onların kendi anadilinde eğitim görmelerinin önündeki çeşitli suni engeller

aslında öncelikle İran'ın lehine olmuştur. Ermenistan'ın saldırganlığı sonucunda Azerbaycan'ın savaş hali ile karşı karşıya kalması, Bakü'nün Borçalı'daki Azerbaycan Türklerinin sorunlarına gereken ilgiyi göstermesini engellemiştir.

Ayrıca, Türkiye'nin bu dönemde Borçalı bölgesinin ekonomik ve kültürel gelişimine gereken özeni göstermediğini de belirtmek gerekir. Çünkü Stalin zamanında Gürcistan'dan Orta Asya ve Sibirya'ya sürgün edilmiş Ahıska Türklerinin[6] Gürcü milliyetçiliğini öne çeken Gamsahurdia yönetimi tarafından kabul edilmemesi nedeniyle Türkiye ile ilişkilerde soğukluk yaranmıştır (Aydıngün ve Asker, 2012:131-132). Aynı zamanda Eduard Şevardnadze'nin iktidara gelmesiyle Ahıska Türklerinin anavatanlarına geri dönüşünün düzenlenmesi yönünde çeşitli kararlar alınmışsa da somut bir gelişme olmamıştır. Zira Gürcistan, 1944 sürgününü SSCB'nin gerçekleştirmesi nedeniyle bu meselede bağımsız Gürcistan devletinin bir rolünün olmadığını ve dolayısıyla Gürcistan Cumhuriyeti'nin Ahıska Türklerinin geri dönüşünden sorumlu tutulmasının mümkün olmadığı tezini savunmuştur (Trier vd., 2011:39). Ne yazık ki İran 1990'lı yıllardan itibaren bu boşluktan ustaca yararlanmış ve Gürcistan'da yaşayan Azerbaycan Türkleri arasında sosyal dayanak sağlamayı başarmıştır. Tahran'ın bu etkisi mezhepçiliğe dayandığı için ulusal mirasın unutturulmasına hizmet etmektedir.

Öte yandan, İkinci Karabağ Savaşı'nın sonuçları açısından Kafkasya'da yaratılması düşünülen "3+3" modeli bağlamında bölgesel iş birliği mekanizmaları hem Azerbaycan hem de Türkiye'nin, İran'ın Borçalı bölgesindeki yabancılaştırma politikasını önlemesini kolaylaştıracaktır (Shiraliyev, 2022:110). Uluslararası siyasi ortamın böyle bir politikanın tutarlı ve kararlı bir şekilde uygulanması için oldukça elverişli olduğu gözden kaçırılmamalıdır. ABD ve Avrupa Birliği'nin İran'a yönelik politikalarını sıkılaştırdığını Gürcistan'ın dikkate alacağına şüphe yoktur. Batıya meyleden Tiflis'in gelecekte İran bağlantılı grupların kendi topraklarındaki faaliyetlerine göz yumması mümkün olmayacaktır.

4.2. İran'ın Borçalı Türkleri Üzerindeki Potansiyel Etkisi ve Olası Tehditler

Mevcut siyasi durumda, İran'ın Azerbaycan Cumhuriyeti'ni Borçalı Türkleri aracılığıyla herhangi bir biçimde doğrudan tehdit etmesi pek olası değildir. Ancak, bu tür dolaylı tehditler mümkündür ve Azerbaycan tarafından dikkate alınmalıdır. Bu tehditlerden ilki terörizm ve casuslukla ilgilidir. Marneuli'de (Sarvan) ikamet eden Gürcistan vatandaşı Ferda Gadirov'un 2009 yılı Nisan ayında Azerbaycan Devlet Petrol Akademisi'nde (*Azərbaycan Dövlət Neft Akademiyası – ADNA)* gerçekleştirdiği katliamdan ders alınmalı ve benzer olayların yaşanmaması için tüm önleyici tedbirler alınmalıdır. Olayla ilgili soruşturma, Ferda Gadirov'un yabancı özel servislerle bağlantılı olduğuna dair güçlü kanıtlar olduğunu ortaya koymuştur (NTV, 2009).

İran İslam Cumhuriyeti farklı ülkelerde Hizbullah modeli şeklinde faaliyet gösteren siyasi-dini ideolojik merkezlerin örgütlenmesi ve silahlı gruplar oluşturma potansiyeline sahip terör örgütlerinin kurulması yönünde planları hayata geçirmektedir. Post-Sovyet mekânında ise bu faaliyetler Azerbaycan Türklerinin Şii inancını çeşitli politik amaçlar doğrultusunda kullanmaya çalışan İran gibi asil aktör (*vekil aktöre sponsor olan devlet*) tarafından desteklenen "*Hüseyniyyun*" grubu[7] tarafından yürütülmektedir. Azerbaycan'da yeni "*Hizbullah*" planı ilk etapta gerçekleşmemiştir. 2015 yılında Nardaran olaylarıyla ülkede "*Şeriat Rejimi*" kurmak isteyen "*Müslüman Birliği Hareketi*"nin[8] etkisiz hale getirilmesi İran için ciddi bir fiyasko olmasından sonra Gürcistan,

6 1944 sürgününe kadar etnik olarak heterojen bir bölge olan Mesheti-Cavahetya'da yaşamış ve çoğunluğunu Türkler oluşturan Türk dilli Müslüman bir halktır. Bu topluluğun adlandırılması son derece tartışmalı bir meseledir ve bir ölçüde de siyasallaşmıştır. Ayrıca grup içinde az sayıda Kürt, Terekeme, Hemşin ve Gürcülerin de olduğu bilinmektedir. Bu topluluğun ezici çoğunluğunun kendini "*Ahıska Türkü*" olarak tanımlaması nedeniyle makalede bu terim tercih edilmiştir. Aynı zamanda Gürcistan'da, Ahıska Türklerinin Müslüman Gürcüler olduğu tezi kabul edilmekte, Türk oldukları görüşü reddedilmektedir. Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz. (Aydıngün ve Asker, 2012:178-180, Aydıngün ve Aydıngün, 2014:1; Aydıngün vd., 2016:275-346).

7 İran'ın bu terörist grup aracılığıyla Azerbaycan'a yönelik ideolojik saldırılarının temel unsurlarından biri de "*Kerime Devleti Teorisi*"dir. Kerime devleti, Azerbaycan'daki sosyo-politik yapıya bir alternatif olarak sunulmakta ve kurulması ile halkın asil ve mutlu bir yaşama kavuşacağı iddia edilmektedir. İsnâaşeriyye Şîası'na göre İmam Mehdi'nin dört sefirinden biri olan Muhammed bin Osman el-Ömerî tarafından anlatıldığı söylenen ve Ramazan ayında okunması müstehab olan "*İftitah Duası*"nda kullanılmıştır. Dini literatürde bu devletin, "*büyük gaybet*"ten sonra zuhur edecek İmam Mehdi tarafından kurulacağı belirtilmektedir. Amaç, bu tür bir "*teori*" ile gerçek niyetin üzerini örterek Azerbaycan'ın laik devlet modelini ve anayasal yapısını hedef alarak İran tarzı İslam devrimini gerçekleştirmeye çalışmaktır. Ayrıca bkz.: Youtube, https://www.youtube.com/watch?v=96tPVXOfYSo&ab_channel=CSSC_CQTM

8 Tale Bağırzade liderliğindeki radikal aşırılık yanlısı terör örgütü olan "*Müslüman Birliği Hareketi*"nin Azerbaycan'da radikal Şii ideolojisinin yayılması ve darbe yaparak şeriat yasalarının uygulanması gibi ana faaliyet istikametleri olmuştur.

Rusya ve Ukrayna'daki Azerbaycan Türkleri ile ilgili çalışmalar yoğunlaştırılarak ikinci planı devreye sokmuştur. Bu planın ana hedefi, Azerbaycan'a yönelik eylemleri bu ülkelerde yaşayan Azerbaycan Türkleri aracılığıyla uygulamaktır. "*Hüseyniyyun*" grubu daha radikal bir adıma başvurarak, 2018 yılında Rusya vatandaşı Yunus Seferov'u "*din uğruna*" Gence terörü yapmaya teşvik etmiş ve Azerbaycan'ın dini kesimini "*direniş hareketi*" adı altında birleşmeye çağırmıştır. Gence teröründen sonra Gürcistanlı Müslümanların Yüksek Dini Kurulu Başkanı Mirtağı Asadov'un Azerbaycan'a gelişi de aslında bu "*direnişi*" harekete geçirmek yönünde olmuştur (Nerimanlı, 2021).

İran'ın sadece Azerbaycan'ı değil, Gürcistan'da Şii Müslümanların yoğun olarak yaşadığı bölgeleri de Güney Kafkasya'daki konumunu güçlendirmek yolunda hedef olarak seçtiği görülmektedir. Borçalı'dan gelen haberler, İslam Devrimi doktrininin (Velâyet-i Fakih) Müslüman nüfus arasında, özellikle de gençler arasında yayıldığını doğrulamaktadır. Merkezi hükümeti laik, Hıristiyan Gürcü devletçiliği üzerine kurulu olan Gürcistan'da İslam devriminden bahsetmek elbette ilk bakışta gerçekçi gelmeyebilir. Ancak İran yönetimi, Şii mezhebinin Azerbaycan'da geniş bir şekilde yayılmasını bölgedeki jeopolitik nüfuzunu artırmak, istihbarat faaliyetlerini güçlendirmek ve mümkünse bir İslam Devrimi yaratarak kendine bağımlı bir dini devlet oluşturma amacıyla kullanmak niyetindedir. Gürcistan'daki Müslümanlar arasında mezhepsel nifak tohumları serpmekle ise İran'ın bölgede "*yarı devlet*" (*quasi-state*) yapıları oluşturma planı açık bir şekilde görülmektedir (Abdulla, 2021).

İran'ın Gürcistan'da yaşayan Azerbaycan Türklerinin de dâhil olabileceği Azerbaycan karşıtı faaliyetlerinin potansiyel alanlarından biri de bu ülkeye yönelik casusluk faaliyetleri düzenlemesi ile ilgili olabilir. Gürcistan'daki Azerbaycan Türklerinin Azerbaycan Cumhuriyeti ile geniş bağları olduğu ve bir kısmının bu ülkede sürekli olarak yaşayıp çalıştığı düşünüldüğünde, bu ihtimal her zaman ciddi kalacaktır. Borçalı Türklerinin Gürcistan'daki işsizlik sorunu ve çözülmemiş sosyoekonomik zorlukları göz önüne alındığında, yabancı güçlerin bölgeyi etkileme şansı yüksektir. Örneğin, 2019 yılında Gürcistan'da Azerbaycan Türkleri arasında yapılan bir anketin sonuçları, onların yüzde 68'inin kendilerini işsiz olarak gördüğünü ve ciddi maddi sıkıntılarla karşılaştıklarını göstermiştir (Report, 2019).

Bugün, durumun önemli ölçüde değiştiğini söylemek zordur. Bu nedenle Azerbaycan'ın güvenliğinden sorumlu kurumların bu riskleri hesaplaması gerekmektedir. Bu sorunu Azerbaycan'ın lehine çözmenin en hızlı ve etkili yollarından biri, Gürcistan'da yatırım yapan Azerbaycan şirketlerinin Borçalı Türklerinin istihdamında aktif faaliyet göstermeleri olabilir. Bunun özellikle petrol ve turizm sektörlerinde ciddi sonuçları görülebilir. Borçalı bölgesinin Azerbaycan devlet sınırlarının yakınında yer aldığı ve ülke ekonomisi için stratejik öneme sahip birçok iletişimin bu alandan geçtiği unutulmamalıdır. Bu iletişim kaynaklarının güvenliği, olası risklerden biri olarak her zaman ilgi odağı olmalıdır.

5. SONUÇ

Kafkasya siyasetinde Şiilik üzerinden kurguladığı mezhepçi ideoloji niteliğinde dış politika anlayışına sahip Tahran'ın, Azerbaycan ve Gürcistan Müslümanlarını kazanmak amacıyla yumuşak güç unsurlarını da aktif bir biçimde kullandığı görülmektedir. İran'ın yumuşak güç politikasının arka planındaysa, kendisini İslam Dünyası'nın önderi olarak sunma amacı bulunmakta ve bu sebeple Tahran, ağırlıklı bir diplomatik faaliyet yürüterek Güney Kafkasya'daki nüfuz alanını genişletmek istemektedir. Bu çerçevede kendisiyle bağlantısı olan ayrılıkçı grupların olumsuz imajını ortadan kaldırmak isteyen İran, söz konusu ülkelerde kendi ideolojisini yaymayı hedefleyen kültür faaliyetlerini ön planda tutmaktadır.

Bu makalede ortaya konulmaya çalışıldığı gibi, Gürcistan'daki Müslüman topluluklar birlik olmaktan çok uzaktır ve onlar arasında birden çok parçalanma eğilimi mevcuttur. Bununla birlikte, çok sayıda güvensizlik ve hatta bölünme olsa da durum büyük ölçüde barışçıl olmaya devam etmektedir. Daha da önemlisi, tüm ana gruplar hala Gürcistan hükümetine belirli bir düzeyde güven duymaktadır. Bu durumda açık diyalogu teşvik etmek, aralarındaki güveni artırmak ve iletişimi güçlendirmek amacıyla tüm büyük grupları bir araya getirmeye yönelik meselelerin Gürcistan hükümeti tarafından incelikli, açık ve kapsayıcı bir şekilde ele alınması gerekmektedir.

Gürcistan Müslümanlarının dini meselelerini çözmek için Gürcistan Müslümanları İdaresinin kurulması, prensipte olumlu bir gelişmedir ve ülkedeki dini şahsiyetlerin çoğunluğu tarafından desteklenen bir fikirdir. Sünni mezhebine mensup müminlerin çoğunlukta olduğu Acara Özerk Cumhuriyeti'nde uzun yıllar imamlık yapan Cemal Paksadze'nin bu kuruma getirilmesi de Tiflis'in ülkedeki tüm Müslümanları mezhep farkı gözetmeksizin tek çatı altında birleştirme ve kontrol gücünü artırma arzusunu göstermekteydi. Gürcistan hükümetinin, son yıllarda önemli ölçüde değişen Müslüman toplumun faaliyetleri ve gelişimi üzerinde bir

miktar kontrol ve izleme yapmak istemesi anlaşılır ve olumludur. Aynı zamanda hükümetin, Gürcistan'ın Borçalı Türkleri için yapıcı bir yaklaşım benimsemesi, yerel kaygıları dikkate alması ve Gürcistan Müslümanlarının yönetiminin nasıl daha etkili hale getirilebileceğine bakması hayati önem taşımaktadır. Aksi takdirde, kuruluş, gerektiğinde değişiklik yapma gücünden veya yeteneğinden yoksun, yalnızca sembolik bir otorite haline gelme riskiyle karşı karşıya kalabilir.

Ehl-i Beyt ve diğer bağımsız dini kuruluşlar da mümkün olduğu kadar uzlaşmaya hazır olmalı ve tarafları bir araya getirmek ve aralarındaki diyaloğu artırmak için her türlü çaba gösterilmelidir. Hükümet, Ehl-i Beyt'e karşı ayrımcılık yapmayacağını ve İdare'de rol oynayabileceğini açıkça belirterek bunu kolaylaştırmaya yardımcı olabilir. Ehl-i Beyt, Gürcistan hükümetinin makul endişelerini anlamalı ve bir uzlaşmaya varmaya çalışmalıdır.

Spesifik olarak, faaliyetleri, amaçları ve finansman kaynakları konusunda mümkün olduğunca açık olmalıdır. Marneuli'de (Sarvan) yerel halk desteğini toplamak için Ehl-i Beyt adına ılımlı bir yaklaşım hem en uygun hem de en pratik olanıdır. Bu onların çıkarınadır; Kvemo Kartli'nin (Borçalı) yerel nüfusu, kendi topluluklarında İran etkisine destek göstermemektedir, ancak Ehl-i Beyt'in liderliğine saygı duymaktadır ve birçoğu yönetimi sorgulamaya devam etmektedir (Prasad, 2012).

Bu değerlendirme ve analizlerden, İran'ın Gürcistan'daki Azerbaycan Türklerinin yoğun nüfusta yaşadığı bölgelerde etkisini genişletmesinin yanı sıra aktif dini faaliyetler yoluyla İran'a bağlı sosyal dayanak yaratmasının Azerbaycan devletine belirli tehditler oluşturma potansiyeline sahip olduğu sonucuna varılabilir. Azerbaycan bu tehditleri önlemek için ekonomik, sosyokültürel ve hatta bazen siyasi nüfuz araçlarını kullanmalıdır. Gürcistan'daki Azerbaycan Türklerinin Tahran'la değil, Bakü ile bağlantılarının güçlendirilmesi amacıyla sosyoekonomik durumlarının iyileştirilmesi, kültürel haklarının korunmasına yönelik planlı faaliyetlerde bulunulması ve somut bir strateji geliştirilmesi gerekmektedir. İran'ın büyük bir nüfuz aracı olarak yaygın kullandığı dini aydınlanma ve din eğitimi alanında önemli önleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir. Örneğin, Azerbaycan'daki İlahiyat Enstitüsünün Gürcistan'da yaşayan Azerbaycan Türkleri için uygun burs programları başlatması, din adamlarına yönelik Azerbaycan'da bazı kurslar düzenlemesi ve teşvik edici mali destek sağlaması yararlı olabilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

ABDULLA, Müşfiq (2021), *"İran Gürcistanda İslam İnqilabı Hazırlayır? - Moskva ve Tehranın Azerbaycanlılara Karşı Yeni Planı"*, **Cebhe.info Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 25 Ekim 2021, https://xeber.media/news/17298244/iran-gurcustanda-islam-inqilabi-hazirlayr-moskva-ve-tehranin-azerbaycanlilara-qarsi-yeni-plani (Erişim Tarihi: 04.08.2022).

ALIYEVA, Ramilya (2005), "*Gürcistan: İran Misyoner Faaliyetleri Endişe Yaratıyor*", **IWPR** (E-Makale), 18 Kasım 2005, https://iwpr.net/ru/global-voices/gruziya-deyatelnost-iranskikh-missionerov-vyzyvaet-opaseniya (Erişim Tarihi: 03.05.2022).

AMETBEK, Dinmuhammed (2021), **İran Vakıfları: Dış Politika Arkasındaki Yumuşak Güç**, Astana Yayınları, Ankara.

APA (2009), *"İranın Gürcistandaki Sefiri Marnueli ve Kardabanide Azerbaycanlı Dindarlarla Görüştü*", **APA.AZ Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 11 Haziran 2009, https://apa.az/az/xeber/xarici-siyaset/-156787 (Erişim Tarihi: 11.05.2022).

ASKER, Ali (2016), *"Gürcistan'da Din-Devlet veya Kilise-Siyaset İlişkisinin Zorlukları",* **Doğu'dan Batı'ya: Devletler, Toplumlar, Farklılıklar** (Ed. Ayça Günkut Vurucu, Gürsoy Akça, İkbal Vurucu), Aygan Yayınları, İstanbul, ss.47-76.

ASKER, Ali (2017), *"Gürcistan'ın Din Siyaseti ve Müslüman Azınlıklar*", **Yeni Türkiye**, S.98, ss.145-162.

ASKER, Ali ve KAHRAMAN, Alter (2016), *"Gürcistan'da Devletleşme, Kimlik İnşası ve Müslüman Topluluklar*", **Gürcistan'daki Müslüman Topluluklar: Azınlık Hakları, Kimlik, Siyaset** (Ed. Ayşegül Aydıngün, Ali Asker, Aslan Yavuz Şir), AVİM - Terazi Yayıncılık, Ankara, ss.23-47.

ASKER, Ali ve ÖĞÜTCÜ, Özge Nur (2016), "*Borçalı Türkleri: İslam, Mezhep ve Din Temelli Sorunlar*", **Gürcistan'daki Müslüman Topluluklar: Azınlık Hakları, Kimlik, Siyaset** (Ed. Ayşegül Aydıngün, Ali Asker, Aslan Yavuz Şir), AVİM - Terazi Yayıncılık, Ankara, ss.219-244.

AYDINGÜN, Ayşegül (2013), *"The Ethnification and Nationalisation of Religion in the Post-Soviet Georgian Nation-State Building Process: A Source of Discrimination and Minority Rights Violations?*", **International Journal of Human Rights**, S.17(7-8), ss.810-828.

AYDINGÜN, Ayşegül ve ASKER, Ali (2012), *"Gürcistan: De Jure Üniter, De Facto Parçalı*", **Bağımsızlıklarının Yirminci Yılında Azerbaycan, Gürcistan ve Ukrayna** (Ed. İsmail Aydıngün, Çiğdem Balım), Atatürk Kültür Merkezi Yayınları, Ankara, ss.117-208.

AYDINGÜN, Ayşegül ve AYDINGÜN, İsmail (2014), **Ahıska Türkleri: Ulusötesi Bir Topluluk-Ulusötesi Aileler**, Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi Yayını, Ankara.

AYDINGÜN, Ayşegül, ASKER, Ali ve ŞİR, Aslan Yavuz (2016), **Gürcistan'daki Müslüman Topluluklar: Azınlık Hakları, Kimlik, Siyaset**, AVİM - Terazi Yayıncılık, Ankara.

BAĞIROV, Reşad (2021), *"İranın Azerbaycanda Mezhepçilik Siyaseti ve Kazanılmış İmici İtirmek Korkusu*", **Politicon** (E-Haber), 22 Ekim 2021, https://www.politicon.co/az/analytics/123/irans-sectarian-policy-and-fear-of-losing-its-image-in-azerbaijan (Erişim Tarihi: 04.06.2022).

CSSC_CQTM (2022), "*Kerima Devleti "Nazariyyesi" İranın Azerbaycana ideoloji Hamleleri II hisse*", **Youtube**, 8 Eylül 2022, https://www.youtube.com/watch?v=96tPVXOfYSo&ab_channel=CSSC_CQTM (Erişim Tarihi: 11.01.2023).

DTX - AZERBAYCAN CUMHURİYETİ DEVLET GÜVENLİK SERVİSİ (2022a),*"İran Xüsusi Xidmət Orqanının Nəzarəti Altında Yaradılmış Qanunsuz Silahlı Birləşmə İfşa Edilmişdir*", **DTX Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 1 Kasım 2022, https://www.dtx.gov.az/az/news/1728.html (Erişim Tarihi: 15.11.2022).

DTX - AZERBAYCAN CUMHURİYETİ DEVLET GÜVENLİK SERVİSİ (2022b), *"Sosial Şəbəkələrin Azərbaycan Seqmentində Naxçıvanla Bağlı Təxribat Xarakterli Məlumatlar Yayımlanır*", **DTX Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 7 Kasım 2022, https://www.dtx.gov.az/az/news/1730.html (Erişim Tarihi: 15.11.2022).

HUMEYNİ, Ruhullah (bila tarih), **Velayet-i Fakih (İslam Devleti)**, İmam Humeyni'nin Eserlerini Tanzim ve Yayınlama Müessesesi Uluslararası İlişkiler Bürosu Yayını, Tahran (İran).

LOMSADZE, Giorgi (2020), "*İranlılar Gürcistan'a Sığınıyor (Doğru Her Zaman Dost Değil)*", **Eurasianet Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), (tarihsiz), shorturl.at/bgxN8 (Erişim Tarihi: 19.05.2022).

MAGIC-RUST.SU (2020), *"Азербайджан Сунниты Или Шииты. Азербайджанские Шииты И Грузинские Сунниты Создали Единое Управление",* **MAGIC-RUST Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 14 Ocak 2020, https://magic-rust.su/vse-stati/azerbajdzhan-sunnity-ili-shiity-azerbajdzhanskie-shiity-i-gruzinskie-sunnity-sozdali-edinoe-upravlenie.html#i-2 (Erişim Tarihi: 13.06.2022).

MENUÇEHRİ, Abbas (2007), **İran Siyasi Sistemi**, Petersburg Oryantal Çalışmalar Yayını, St. Petersburg.

MİLLİ.AZ (2021), "*İran Azərbaycana Qarşı "Yumşaq Gücü" İşə Salıb*", **Milli.Az Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 9 Ekim 2021, https://news.milli.az/politics/986273.html (Erişim Tarihi: 05.08.2022).

NERİMANLI, Asif (2021), *"İranın Gürcüstan, Rusiya və Ukraynada "Hizbullah" Planı*", **525-ci Qəzet** (E-Haber), 8 Ekim 2021, https://525.az/news/177612-iranin-gurcustan-rusiya-ve-ukraynada-hizbullah-plani (Erişim Tarihi: 04.08.2022).

NTV (2009), *"Bakü Baskınında Soru İşaretleri Çözülmedi",* **NTV Medya Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 4 Mayıs 2009, https://www.ntv.com.tr/dunya/baku-baskininda-soru-isaretleri-cozulmedi,gIPKOAoD2UWC17CSRNGTvA (Erişim Tarihi: 11.07.2022).

PAMUK, Hüseyin (2019), *"İran'ın Kafkaslarda Nüfuz Arayışı*", **Anadolu Ajansı** (E-Haber), 8 Mart 2019, https://www.aa.com.tr/tr/analiz/iranin-kafkaslarda-nufuz-arayisi/1412713 (Erişim Tarihi: 25.05.2022).

PRASAD, Conor (2012), *"Georgia's Muslim Community: A Self-Fulfilling Prophecy?*", **European Centre for Minority Issues (ECMI) Working Paper**, S.58, ss.2-25.

PRESIDENT.AZ (2022), "*ADA Universitetində "Cənubi Qafqaz: İnkişaf və Əməkdaşlıq" Mövzusunda Keçirilən Beynəlxalq Konfrans",* **Youtube** (V-Haber), 30 Nisan 2022, https://www.youtube.com/watch?v=lQ_tvgD7Jf8&ab_channel=presidentaz (Erişim Tarihi: 04.07.2022).

RAMAZANLI, Kamran (2009), **Borçalı Dünən, Bu Gün və Sabah,** Adiloğlu Neşriyyatı, Bakü.

REPORT (2019), *"Sorğu: Gürcüstan Azərbaycanlılarının 68%-i İşsizdir*", Report Kurumsal Web Sayfası (E-Haber), 21 Mayıs 2019, https://report.az/diaspora/sorgu-gurcustan-azerbaycanlilarinin-68-i-issizdir/ (Erişim Tarihi: 30.07.2022).

SAZHIN, Vladimir (2004), *"On Relations between Iran and Azerbaijan*", **Central Asia and the Caucasus**, S.4(28), ss.88-96.

SHIRALIYEV, Museyib (2022a), *"Jeopolitik ve Jeoekonomik Perspektifden İkinci Karabağ Savaşı'nın Sonuçları: Zengezur Koridoru'nun Stratejik Önemi",* **II. Uluslararası Soğuk Savaş Sonrası Sosyal, Ekonomik ve Siyasal Gelişmeler Bağlamında Güney Kafkasya Sempozyumu Bildiri Kitabı** (Ed. Vefa Kurban), 1-2 Nisan 2021 – İzmir, İKSAD Yayınevi, İzmir, ss.181-196.

SHIRALIYEV, Museyib (2022b), *"Language Policies Directed at Borchali and South Azerbaijan Turks and Mother Tongue Problem*", **Turkish Journal of Diaspora Studies**, S.2(2), ss.145-164.

SHIRALIYEV, Museyib (2022c), *"Uluslararası Hukuk Açısından Şuşa Beyannamesi ve Önemi*", **II. Uluslararası Kafkasya'nın Geleceği Kongresi Bildiri Kitabı**, 11-13 Mayıs 2022 – Ankara, SDE Yayını, Ankara, ss.103-111.

SHLAPENTOKH, Dmitry (2012), "*Gürcistan'ın İran'la Flört Etmesi ve Muhtemel Jeopolitik Sonuçları*", **Kafkasya ve Küreselleşme Dergisi**, S.6(3), ss.17-32.

TAMGA TÜRK (2021), *"Hamaney'in Azerbaycan'daki Casusu Ocaq Nejad İran'a Kaçtı*", **Tamga Türk Kurumsal Web** Sayfası (E-Haber), 12 Ekim 2021, https://www.tamgaturk.com/hamaneyin-azerbaycandaki-casusu-ocaq-nejad-irana-kacti/39176/ (Erişim Tarihi: 22.06.2022).

TRIER, Tom, TARKHAN-MOURAVI, George ve KILIMNIK, Forrest (2011), **Meskhetians: Homeward Bound…**, European Center for Minority Issues – Caucasus Publisher, Cezanne (GEORGIA).

TSURTSUMİA, Zaza (2015), *"Gürcistan'da İslam: Tarihi ve Bugünü*", **Yeni Türkiye**, S.78, ss.24-33.

ZENCANİ, Rza (2019), "*İranın Gürcüstanda Məzhəbçi və Anti Azərbaycan Fəaliyyəti*", **Gulustan.info** (E-Haber), (tarihsiz), https://gulustan.info/2019/04/27/iranin-gurcustanda-m%C9%99zh%C9%99bci-v%C9%99-anti-az%C9%99rbaycan-f%C9%99aliyy%C9%99ti/ (Erişim Tarihi: 16.05.2022).

IRAN (ISLAMIC REPUBLIC OF)'S CONSTITUTION (of 1979 with Amendments through 1989), https://www.constituteproject.org/constitution/Iran_1989.pdf?lang=en (Erişim Tarihi: 16.05.2022).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1073-1089

https://doi.org/10.33712/mana.1394601

Uzaktan Çalışma Modelinin (Hibrit Model) Çalışan Performansı Üzerine Etkisi

The Effect of the Remote Working Model (Hybrid Model) on Employee Performance

Abdullah KARAÇINAR
Doktorant, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, SBE, İşletme A.B.D., abdullah.karacinar@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0003-0504-8049

Berrin FİLİZÖZ
Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, bfilizoz@cumhuriyet.edu.tr
https://orcid.org/0000-0001-6442-9867

Makale Başvuru Tarihi: 22.11.2023
Makale Kabul Tarihi: 01.01.2024
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ve bu teknolojilerin sağladığı imkanlar ile bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkardığı uzaktan çalışma şekli, Covid-19 salgını ile birlikte çok daha popüler hale gelmiştir. Uzaktan çalışma, geleneksel ofis ortamından ziyade çalışanlara esneklik, özerklik ve iş-yaşam dengesi gibi bazı avantajlar getirmiş olmasının yanı sıra yalnızlık, sosyalleşmede zayıflık ve iş yoğunluğunun artması gibi bazı dezavantajları da ortaya çıkarmıştır. Uzaktan çalışma şekli olan hibrit modelde çalışanlar belirli günlerde ofisten çalışırken, kalan diğer günlerde ise uzaktan çalışmayı taahhüt eder. Bu çalışmada uzaktan çalışma şeklinin özellikle hibrit model çalışma şekli üzerinde durularak çalışan performansına etkisi incelenmiştir. Bir telekominükasyon şirketinin İstanbul Anadolu yakasındaki genel müdürlüğünde yaklaşık 325 kişi uzaktan çalışmaktadır. Uzaktan çalışan 325 kişiye ulaşılmaya çalışılmış ancak araştırmaya 179 kişi katılmıştır. Örneklem sayısı hata payı %5, güven düzeyi %95 olarak değerlendirildiğinde ulaşılması gereken örneklem sayısı 176 kişidir. Tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,873'tür. Sonuçlar uzaktan çalışmanın çalışan performansına etkisinde yapılacak araştırmalarda kullanılabilecek geçerlilik ve güvenirlik sonuçlarına sahip olduğunu göstermiştir. Uzaktan çalışma modelinin alt boyutlarının farklı değişkenlerle ilişkili olduğu ve uzaktan çalışmanın çalışan performansını pozitif yönde etkileyebildiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Uzaktan Çalışma,

Evden Çalışma,

Hibrit Model Çalışma,

Çalışan Performansı,

ABSTRACT

The technological developments in recent years and the opportunities provided by these technologies and the remote working method created by information and communication technologies have become much more popular with the Covid-19 epidemic. While remote working has brought some advantages to employees, such as flexibility, autonomy, and work-life balance, compared to the traditional office environment, it has also revealed some disadvantages such as loneliness, weakness in social interractions and increased work intensity. In the hybrid model, which is a form of remote working, employees work from the office on certain days and undertake to work remotely on the remaining days. Approximately 325 people work remotely in the headquarters of a telecommunications company on the Anatolian side of Istanbul. An attempt was made to reach 325 people working remotely, but only 179 people participated in the research. When the margin of error of the sample number is evaluated as 5% and the confidence level is 95%, the number of samples to be reached is 177 people. The internal consistency coefficient (Cronbach's alpha) of the entire scale is 0.873. The results showed that the remote working has validity and reliability results that can be used in research on the effect of the remote working on employee performance. It was concluded that the sub-dimensions of the remote working model are related to different variables and that remote working can positively affect employee performance.

Keywords:

Remote Working,

Working from Home,

Hybrid Model Working,

Employee Performance,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KARAÇINAR, Abdullah ve FİLİZÖZ, Berrin (2023), "*Uzaktan Çalışma Modelinin (Hibrit Model) Çalışan Performansı Üzerine Etkisi*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1073-1089, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1394601

1. GİRİŞ

Uzaktan çalışma modeli 1990'lardan itibaren güçlenerek devam eden bir çalışma şekli olmasının yanında, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte son yıllarda daha da popüler hale gelmiştir. Bu kapsamda özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, klasik çalışma hayatının mekân ve zaman sınırlarının dışında devam etmesine zemin hazırlamıştır. Uzaktan çalışma, teknolojinin sağladığı imkânlar neticesinde ortaya çıkmış ve teknolojiye dayalı bir çalışma tarzı oluşturmuştur. Uzaktan çalışmanın bu yönü, diğer çalışma tarzlarından farklı olarak işlerin iş yeri dışında herhangi bir yerden yapılmasını mümkün kılmaktadır. Teknolojik gelişmeler ile birlikte iş yeri dışında çalışan personelin yönetim ile sürekli iletişim halinde olması ve takip edilmesi de artık son derece kolaydır.

2019 yılının sonlarında ortaya çıkan Covid-19 salgını, ekonomik ve sosyal hayat başta olmak üzere birçok alanı durma noktasına getirmiştir. Salgının getirdiği kısıtlamalara çare olarak uzaktan çalışma yöntemi hem özel hem de kamu sektöründe zorunlu olarak tercih edilmeye başlanmıştır. Covid-19 salgını ile artan uzaktan çalışma işgören maliyetlerinden tasarruf sağlaması yönüyle de ilerleyen zamanlarda işverenler açısından da cazip hale gelmiştir.

Uzaktan çalışma; başlangıçta salgın nedeniyle bir zorunluluk olarak uygulamaya koyulurken, işgörenlere evde günlük çalışma saatlerini ayarlayabilme imkânı tanıması yönüyle ilerleyen zamanlarda işgörenler tarafından daha fazla kabul edilmeye başlamıştır. Özellikle evde çocuk, ebeveyn bakımı gibi sorumlulukları olan çalışanlar açısından uzaktan çalışma bir avantaj olarak görülmüştür. Uzaktan çalışmanın kabul görmesi ve yaygınlaşmasında, internet teknolojisi ve iletişim araçları ile çalışanlara her an her yerde ulaşılabilme imkânı önemli rol oynamaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışanların işyeri dışında herhangi bir yerde görev yapabilmelerine de imkân tanımaktadır. Teknolojik gelişmeler ile personel uzaktan izlenip denetlenebilirken, çalışana da işinin sonuçları ile ilgili sorumluluk almasını sağlamaktadır.

Bu çalışmada uzaktan çalışma modelinin çalışan ve örgütler açısından literatürde belirtilen özellikleri, etkileri, avantajları ve dezavantajları ele alınmıştır. Uzaktan çalışma modeli olan hibrit çalışma tarzında, çalışanın uzaktan çalışırken verimliliği, içsel ve dışsal faktör etkileri, duygu ve düşünce yapısı, inanç ve tutumları, sosyal faktör etkileri ele alınarak çalışan performansına olumlu ve olumsuz etkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda öncelikle uzaktan çalışma modelleri, hibrit çalışma modeli ve uzaktan çalışma modelinin avantaj ve dezavantajları ile ilgili bilgiler verilmiş, daha sonra ise çalışan performansı ve çalışan performansını etkileyen unsurlar açıklanarak uzaktan çalışma modelinin çalışan performansına etkileri araştırılmıştır.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN UZAKTAN ÇALIŞMA

Uzaktan çalışma, fiziksel olarak geleneksel bir işyeri gereksinimi duyulmadan yapılabilen, bu nedenle kişinin iş yeri dışında, özellikle evi olmak üzere herhangi bir yerde çalışmayı mümkün kılan bir çalışma şeklidir. Bu yönüyle uzaktan çalışma hem işverenler hem de çalışanlar için cazip bir esnek çalışma türüdür. Bilgi ve iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler ile birlikte özellikle COVİD-19 salgını sonrası çalışma koşulları göz önüne alındığında, önümüzdeki dönemde uzaktan çalışmanın yaygınlaşmaya devam edeceğinin söylenmesi yanlış olmayacaktır (Erdayı, 2019:52).

Bazı araştırmalarda uzaktan çalışma, iş yapma biçimi olarak ifade edilmekte ve işin ev veya benzeri bir işyeri dışında herhangi bir yerden yapılması ilkesine dayalı olarak alternatif bir çalışma biçimi olarak ifade edilmektedir (Tutar, 2002:8). Özellikle dijital çağda esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan/evden çalışma modeli, eski kuşaklara kıyasla çalışanların kişisel nedenlerle kendi motivasyonlarını artırmak, iş-yaşam dengesini kurmak, yolda geçirdikleri zamandan tasarruf etmek gibi nedenlerle tercih edilirken, işletme sahip/yöneticileri tarafından ise işyeri maliyetlerini azaltmak, finansal kazanç sağlamak, enerji tasarrufu yapmak, işletmeye olan bağlılığı artırmak amacıyla tercih edilmektedir (Göktepe, 2020:634; Kıcır, 2019:178).

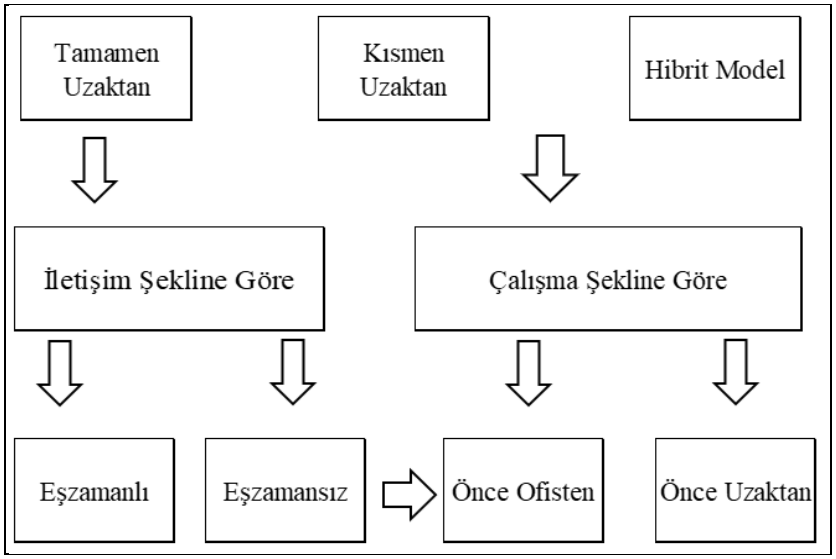
Covid-19 salgını zamanına kadar uygulanmış esnek çalışma düzenlemeleri, işin nasıl yapıldığını kapsayan uygulamalar ve düşünce yapısı, bu yeni dönemle birlikte değişmeye başlamıştır. Pandemi, iş modellerindeki ve işgücündeki değişim oranını önemli ölçüde artırarak kapasite, yapılandırma ve esneklik sözleşmelerine meydan okumuş, uzaktan eğitim ve çalışma kapsamında işin yeniden yapılandırılması, seçim zenginliği, esneklik ve özerkliğe odaklanılmıştır (Deloitte, 2020:5). Yasal mevzuatta 20.05.2016 tarih ve sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6715 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde uzaktan çalışma esnek çalışma modellerinden biri olarak düzenlenmiştir. Uzaktan çalışma "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında çalışma*

fiilini evde veya işyeri dışında teknolojik iletişim araçlarıyla yerine getirmesi esasına dayanan yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir" (Tiryaki, 2016:9). Buna göre uzaktan çalışma en basit şekliyle işgörenin çalışma fiilini işyeri dışında gerçekleştirmesi şeklinde tanımlanabilir.

2.1. Uzaktan Çalışma Modelleri

Uzaktan çalışma modeli, Tamamen Uzaktan Çalışma, Kısmen Uzaktan Çalışma ve Hibrit Model olarak üçe ayrılmaktadır.

Şekil 1. Pandemi Sonrası Uzaktan Çalışma Modelleri



Kaynak: Çakmak ve Büyükyılmaz, 2021:155.

Covid-19 salgınının getirdiği kısıtlamalar hemen hemen tüm mesleklerde uzaktan çalışma uygulamalarına geçişi zorunlu kılmıştır. Uzaktan çalışma modeli genel olarak üç türde sınıflandırılmaktadır. Bunlar; Tamamen Uzaktan Çalışma, Kısmen Uzaktan Çalışma ve Hibrit Model'dir. Ayrıca modellerin iletişim türüne ve işyeri önceliğine göre alt boyutlara ayrıldığı görülmekte, sadece bir modelin uygulanamayacağı, şartlara göre birlikte uygulanabileceği de düşünülmektedir. Uzaktan çalışma modellerini kısaca aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür (Taştan, 2021:154,158).

2.1.1. Tamamen Uzaktan Çalışma

Tamamen uzaktan çalışma modelinde bütün işgörenler uzaktan çalışır ve genellikle organizasyonun bir çalışma ofisi yoktur. İşgörenler arada bir rahatlamak için bir araya gelebilir ama örgütün toplanmak için kalıcı bir yeri yoktur (Achurch Consulting, 2021). Bu modelde özellikle işyeri kiralama maliyetlerine katlanmak istemeyen ve işin özelliği nedeniyle bu modele uygun olan işlerde bu çalışma modeli tercih edilmektedir. Bu model; eş zamanlı ve eş zamansız tamamen uzaktan çalışma modeli olmak üzere iki şekilde görülmektedir. Eş zamanlı tamamen uzaktan çalışma modelinde; örgütlerin çalışma saatleri belirlenerek gerçek zamanlı etkileşim kurulabilmekte, iki veya daha fazla kişiyle bilgi paylaşımı ve eş zamanlı toplantılar yapılabilmektedir. Eş zamansız tamamen uzaktan çalışma modelinde ise; herhangi bir çalışma saati bulunmadığından dünyanın her yerinden çalışma imkânı vardır. Yer ve zaman olarak çok fazla esneklik sağlayan bu model, ucuz iş gücüne erişimde avantaj yaratabilecek olsa da politika ve protokollere özellikle dikkat edilmelidir (Taştan, 2021:155).

2.1.2. Kısmen Uzaktan Çalışma

Kısmi uzaktan çalışma modelinde, örgütteki bütün çalışanlar yöneticilerin yönlendirdiği şekilde haftada birkaç gün uzaktan çalışır. Bu model, çalışan ekipleri veya proje grupları ile koordine edilir. Her alt birim bazında ofiste çalışan döngüsü kendi içinde oluşur. Örgütlerin kabullendiği bu çalışma modelinde bütün işgörenler eğitilmekte ve tamamen uzaktan çalışmaya hazır halde bulunmaktadır. Bu modelde çalışanlar kendi aralarında çalışma gün ve saatlerini belirleyebilecekleri gibi, yönetim tarafından da belirlenebilir (Taştan, 2021:156).

2.1.3. Hibrit Model Çalışma

Hibrit model çalışma, organizasyonun coğrafi konumuna dayanmaktadır. Modelde yöneticilerin en çok dikkat etmesi gereken konu uzaktan kumandadır. Yöneticiler hibrit bir ekibi gereken bilgi ve becerilere bağlı olacak şekilde yönetir. Uzaktan çalışanlar, izole ve döngünün dışında hissedebilir ve akranlarıyla aynı erişim fırsatlarına sahip olmayabilirler. Ofiste çalışanlar ise uzaktan çalışanların çalışma koşullarını kıskanabilir, çalışma koşullarını karşılaştırma davranışında bulunabilirler (Davis, 2020:41).

Hibrit uzaktan çalışma ve kısmen uzaktan çalışma modelleri oldukça benzer olmalarına rağmen, ofisten ve uzaktan çalışmanın farklı bir karışımını ifade etmektedir. Dolayısıyla hibrit uzaktan çalışma, kısmen uzaktan çalışmaya göre daha fazla esneklik ve modelin ilkelerini uygulamak için daha büyük bir fırsat sunmaktadır. Örneğin; hibrit uzaktan çalışma modelini benimseyen bir organizasyon aynı zamanda tamamen uzaktan çalışma modelini benimseyen ekipleri ve ofiste çalışan diğer ekipleri istihdam edebilir. Dahası organizasyonların eşit sayıda uzaktan çalışan ve ofis çalışanı olabilir. Bu farklılıklar, hibrit uzaktan çalışma modelinin bir parçasıdır.

Uzaktan çalışma hibrit modelde, işgörenlerin bazıları neredeyse her zaman ofisten çalışırken, bazıları ise neredeyse her zaman uzaktan çalışır. Bu modelde yönetim, çalışanların nerede çalışacağını belirleyebilir veya onlara istedikleri işyerini seçme özgürlüğü verebilir. Uzaktan çalışma hibrit modelinde işyeri önceliğe göre genellikle iki tipi vardır: Bunlar; ofis öncelikli ve uzaktan öncelikli çalışma modelleridir. Modellerde, çalışanların genel çalışma durumları şirketler tarafından seçilen çalışma modeline göre konumlanmıştır (Achurch Consulting, 2021).

Hibrit modeli benimseyen ofis öncelikli bir işyerinde, işgörenlerin çoğu ofisten çalışır. Modele göre, işverenler çalışanlarının zamanının çoğunu iş yerinde geçirmelerini beklemektedir. Ancak az da olsa bir departmanın uzaktan çalışması mümkündür. Ofis öncelikli bir işyerinde, genellikle haftada veya ayda bir uzaktan çalışmak için, 16-24 saat olmak üzere belirli bir süre ayrılmıştır. Modelin esnekliği, tatil veya hastalık izni ihtiyacını azaltmak, çalışanların kişisel sorunlarıyla ilgilenmek, işe gidip gelme yükleriyle ilgilenmek ve azaltmak faydalı olabilir. Bu modelde yöneticilerin tutumuna göre çeşitli uzaktan çalışma süreleri belirlenebilmektedir. Tipik olarak, bir "*ev ofis*" belirli bir ekibin yöneticisi tarafından onaylanmaktadır (Sowierszenko, 2020).

Uzaktan öncelikli çalışma modelini benimseyen örgütlerde ise; işgörenlerin birçoğu uzaktan çalışma koşullarına uygun olarak zamanının çoğunu ofis ortamında harcamak zorunda değildir. Uzaktan öncelikle hibrit çalışma modelinde çalışan, çalışma süresinin çoğunluğunu ofis dışında, çok az bir süresini ofiste geçirmektedir. Bu çalışma durumunu yönetici ve çalışan karşılıklı anlaşarak belirler. Örneğin; belirlenen iki gün ofisten çalışma, diğer günler uzaktan çalışma kararı verilebilir.

Örgütlerde iş yükü, görevler ve sorumluluklar dâhil tüm yönetim uygulamalarının uzaktan çalışmaya dayalı olması ve buna göre ayarlanması çok önemlidir. Şirketler bu ayarlamayı yapmalı ve önlem olarak bazı adımlar atmalıdırlar. Bunları şöyle sıralamak mümkündür (ILO, 2020);

- Çalışanlar, ilk amirleri ile görüşerek uzaktan çalışma üzerinde anlaşmaya varılacak bireysel bir çalışma planı hazırlamayı talep etmelidirler. Prosedürleri değiştirmek yerine tamamlamalı veya iş planları yeni gerçekliğe uyacak şekilde ayarlanmalıdır.
- Tükenmişlik riskini tespit etmek için erken uyarı sistemi görevi görecek şekilde, çalışanların aşırı iş yükünden bunaldıklarını hissettiklerinde bu durumu paylaşmaları istenmeli ve/veya ekipteki kişilerin ne zaman terfi edeceği şeffaf bir şekilde paylaşılmalıdır.
- Çalışanlara çalışmalarını yaparken nasıl enerjik ve odaklanmış bir şekilde hissetmelerinin mümkün olacağı anlatılmalıdır. Çalışanlarla işin nasıl yapılacağı hakkında konuşmak gerekmektedir. Teşvik edici çalışma çok faydalıdır.
- Çalışanlardan günlük rutinlerini kendileri için uygun olacak şekilde düzenlemeleri istenir.

Tam uzaktan çalışma veya hibrit çalışmayı düşünen şirketlerin insan kaynakları politikaları ve uygulamalarında değişikliklere gitmeleri gerekebilir. Özellikle dijitalleşen dünyada uzaktan çalışma bazı sektörler için bir gereklilik olmanın ötesinde artık bir zorunluluk halini almaya başlamıştır. Bu nedenle uzaktan çalışma insan kaynakları uygulamalarında yerini almalıdır (Makarius vd., 2021).

2.2. Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın temel avantajlarından birisi işgörenlerin evden ya da başka yerden çalışma sürelerinin esnekliği sayesinde kendi programlarını isteklerine göre ayarlayabilmeleridir. Böylece, işgörenler aile ve iş yaşamları arasında makul bir denge kurabilmektedirler. Ancak ücretler, sosyal yardımlar, yoğun denetim, sosyal izolasyon ve kariyer gelişimi konularında önemli sorunlar da yaşanabilmektedir (Tremblay ve Thomsin, 2012:104). Uzaktan çalışma hibrit modelinde belirlenen ekipler hem ofisten çalışma hem de uzaktan çalışma olarak iki şekilde çalışmaktadır. Bu tür ekiplerin evde veya ofiste çalışacağı zamanlar planlanmıştır. Belirlenen bazı günlerde ofisten çalışma yapılırken, diğer günlerde ise uzaktan çalışma yapılmaktadır. Hem ofise yabancılaşmama hem de uzaktan çalışarak bireylerin kendi zamanlarını oluşturma avantajı vardır. Bu sayede hibrit çalışma sistemi herhangi bir karışıklık olmadan düzenli olarak işlemektedir.

Uzaktan/evden çalışma modelinin avantajları olduğu kadar dezavantajları da söz konusudur. Özellikle kadınların ev işleri, çocuk bakımı ve evden çalışmaları sonucunda yoğunluklarının artması, çalışanların sosyal çevreden ve fırsatlardan uzak olması, yalnızlık, sosyal becerilerin zayıflaması, iş-yaşam dengesinin kurulamaması, teknik destek ve aksaklıkların olması bu dezavantajlardan bazılarıdır. Ayrıca, pandemi çalışanların devamlı ev ortamında bulunmaları ve çalışma süresince sosyalleşmemeleri nedeniyle aile içinde çatışmalara ve stres düzeylerinde artışa sebep olmaktadır (Akça ve Tepe Küçükoğlu, 2020:76). Pandemi sırasında uzaktan çalışanların çalışma koşullarının kötüleşmesinden kaynaklanan bazı sorunlar incelenmiş, öncelikle çalışanların verimli çalışıp çalışmadıklarını kontrol altında tutmak için kullandıkları mobil cihazlar, bağlı oldukları araçlar ve teknoloji aracılığıyla yoğun bir şekilde gözetime maruz kaldıkları görülmüştür. İkinci olarak çalışma saatleri normal çalışma saatlerinden daha uzun ve düzensizdir. Bunun yanı sıra, molalar, vardiyalar ve fazla mesai çalışmalarının da düzensiz olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, uzaktan çalışanların iş yoğunluğunun normal zamanlara göre arttığı tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmanın dezavantajlarından biri de örgütsel öğrenmeyi azaltmasıdır. Çalışan performansının izlenmesinde ve ölçülmesinde zorluklar vardır. İşyerindeki gibi sosyal paylaşımın olmamasının bir sonucu olarak, uzaktan çalışmadaki en önemli faktör yabancılaşmadır. Bu durum önemli bir dezavantaj olarak görülmektedir (Öztürkoğlu, 2013:122). Uzaktan çalışma hibrit modelde, işgörenler belirlenen bazı günler ofisten, kalan günlerde ise uzaktan çalışmaktadırlar. Özellikle bazı günler ofisten çalışma, bireylerin sosyalleşmesi, iletişim kurması, moral - motivasyon seviyelerini ve yalnızlaşmamaları için büyük önem taşımaktadır. Çalışanların iş arkadaşları ile görüşmesi, yöneticileri ile sohbet etme fırsatı bulması, çalışanların var olma psikolojilerine katkı sağlamaktadır. Wilton vd. (2011) tarafından uzaktan çalışmanın bireysel, toplumsal ve kurumsal olarak avantaj ve dezavantajları olduğu tespit edilmiştir (Wilton vd.'den akt.: Mükellef, 2022:34).

Tablo 1. Uzaktan Çalışmanın Bireysel/Toplumsal/Kurumsal Avantaj ve Dezavantajı

Düzey	Avantaj	Dezavantaj
Bireysel	• Özerklik veya bağımsızlık • Esnek çalışma saat ve günleri • Zamanı iyi kullanma ve mesleki esneklik • Seyahat (işe-gidiş geliş) giderlerinde azalma • Aile yükümlülüklerinde esneklik	• Aidiyet hissinde kötüleşme durumu • İzolasyon • İş ve ev ortamı arasındaki farkın azalması • Öz disiplin ihtiyacı • Profesyonel destek eksikliği • Kısıtlanan kariyer gelişimi • Aşırı kullanılabilirlik sendromu • Kişilik uyumsuzluğu • Yasal sorunlar
Kurumsal	• Verimliliği arttırır • İnsan kaynaklarının sağlanması (insan kaynakları havuzu) • Devamsızlık ve geç kalma durumlarında iyileşme • Masraflarda azalma • Yükselen motivasyon ve memnuniyet • Pozitif kurumsal imaj oluşturulması	• Merkezi yönetimin olduğu örgütlerde uygulama zorluğu • Eğitime yatırım • Çalışma usullerinde değişim • Uzaktan çalışma maliyetleri • Yasal sorunlar
Toplumsal	• Çevresel zararlarda azalma • Trafik sorununda azalma • Özel ihtiyacı olanlar için çözüm olma • Altyapı ile enerji tasarrufu	• İlişkileri zayıflamış toplum oluşması

Kaynak: Wilton vd., 2011'den akt.: Mükellef, 2022:34.

3. ÇALIŞAN PERFORMANSI

Performans kavramı, hedeflere ulaşmakla doğrudan ilişkilidir. Amaçlanan hedeflere ulaşma derecesiyle performans düzeyi arasında yakın bir ilişki vardır. Performans, çalışanın işinde ne yaptığı ve ne yapması gerektiğine ilişkin beklentiler ile gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin fonksiyonu olarak adlandırılır (Başaran, 2000:424). İşlevsel olarak performans görev ve kişi ile ilgili, görevin gereği olarak önceden belirlenmiş kriterleri karşılamak için görevin yerine getirilme ve belirlenen hedeflere ulaşma oranıdır (Bingöl, 1997:223). Performans, "*belirli koşullara göre bir işin şartlara veya çalışanın davranış tarzına göre yerine getirilme düzeyi*" olarak da anılmaktadır (Bingöl, 2003:273). Borman ve Motowidlo (1997) ise performansı, görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki gruba ayırmıştır. Yazarlara göre görev performansı, kuruluşa doğrudan fayda sağlar. Önemli sonuçlar üreten davranış ve faaliyetler olarak tanımlanır. Görev performansı, çalışanın şekilsel ve teknik görevlerle ilgili faaliyetlerin sonuçlarıdır. Bağlamsal performans ise bu temel faaliyetleri destekleyen faaliyetlerdir. Bağlamsal performans daha çok psikolojik, sosyal ve örgütsel çevreye destek sağlayan ekstra aktiviteler olarak tanımlanabilir (Borman ve Motowidlo, 1997'den akt.: Batuk, 2011:19-20).

İşletmeler için en önemli konuların başında bireysel performans gelir. Çünkü bir işletme sadece çalışanlarının performansı kadar iyi olabilir (Çöl, 2008:39). Çalışanın performansının yüksek olması, kendini çalıştığı örgüte bağlı hissetmesine, duygusunu güçlendirmesine ve iyi bir motivasyona bağlıdır (Barutçugil, 2004:334). Bir örgüt hedeflerine ancak çalışanlarının performansı ölçüsünde ulaşır (Kaya ve Kesen, 2014:107). Bununla çalışan performansının arttırılmasında ekonomik ve sosyal motivasyonların da önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir (Turunç, 2010:252). Sosyal faktörlerden birçoğu örgütsel demokrasidir ve çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeye ilişkin algıları olduğuna inanılır (Sadykova ve Tutar, 2014:13). İlgili literatür ve benzeri çalışmalar incelendiğinde çalışan performansını etkileyen faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Batuk, 2011:22-25);

- Yetenek - Eğitim - Bilgi seviyesi - Çalışanın kişisel özellikleri
- Yönetim ve çalışan politikası - Motivasyon - Çalışma koşulları
- Kariyer fırsatları - Örgüt içindeki insan ilişkileri
- Çalışanlara geri bildirimde bulunmak
- Ödül sistemi ve performans değerlendirme

Bir örgütün başarısı işgörenlerinin performansları ile doğrudan ilişkili olduğu için, örgütler için sön derece önemlidir. Bu nedenle örgütler çalışanlarının performanslarının yüksek olmasını isterken, aynı zamanda bunun için de çaba sarf etmektedir. Çalışanların performansları üzerinde uzaktan çalışmanın olumlu etkisinin olabileceği düşüncesi bir araştırma ile belirlenmeye çalışılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında sırasıyla araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, modeli, hipotezleri, vreni/örneklemi, sınırlılıkları, veri toplama yöntemi ve bulguları hakkında bilgiler verilecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

2019 yılının sonlarına doğru meydana gelen küresel salgının oluşturduğu kısıtlamalara çözüm olarak birçok şirket uzaktan çalışma yöntemini tercih etmiştir. Uzaktan çalışma yönteminin çok sık kullanıldığı hibrit çalışma modeli (*belirli günler ofiste bulunma diğer günler uzaktan çalışma*) günümüzde çoğu şirketin, işgören yan hak olarak çalışanlarına sağladığı avantajlarındandır. Şirketlerin uzaktan çalışma tarzlarını devamlı hale getirmesi, insan, bilgi ve iletişim kaynakları ile sağlanmaktadır. Bu noktada şirketler çalışanların performansına dayalı verimliliğine önem vermektedir.

Örgütler ve işgörenler arasındaki bu yeni çalışma modeli, çalışanlar açısından duygusal, mantıksal, sosyal ve ekonomik olarak değerlendirildiğinde şirketler daha verimli ve daha yüksek performans beklentisi içine girmişlerdir. Bu amaçla özel sektör çalışanlarının örneklem olarak seçilmesindeki etken, yasallaşan bu çalışma modelinin çalışan performansına etkisi ve sektöre katkısının, bu modelin uygulanması ile anlam kazanacağının

düşünülmesidir. Bu kapsamda çalışma ile uzaktan çalışmanın çalışan performansına ne derece etki ettiği araştırılmaktadır.

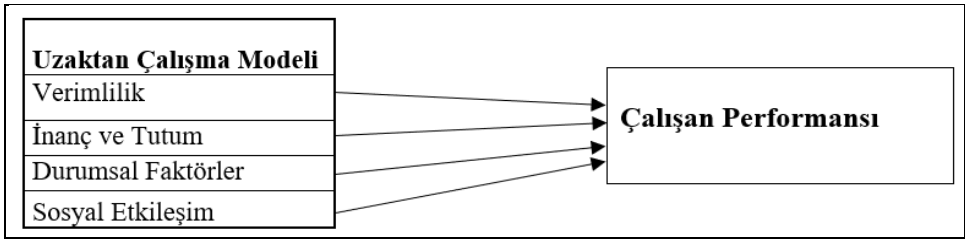
4.2. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada verilerin analizleri için *SPSS* 22.0 sürüm programından faydalanılacaktır. Araştırma verilerini değerlendirebilmek amacı ile tanımlayıcı istatistiklerinin ortalamaları, frekansları, standart sapmaları ve yüzdeleri kullanılacaktır. Devamlı değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinde ise, ortalama ± standart sapmalar kullanılmış, Kategorik değişkenlerdeyse yüzde ve sayı olarak ifade edilir. Devamlı olarak elde edilen verilerin değerlendirilebilmesi için öncelikli olarak "*Skewness, Kurtosis değerleri ve Kolmogrov-Smirnov*" testi kullanılarak normal dağılıma uygunluğu değerlendirilmiş ve verilerin normal dağıldığı tespit edildi. Normal dağılıma uyum sağlayan niceliksel verilerin değerlendirilmesindeyse "*bağımsız örneklemlerde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*" testi kullanılmıştır. İleri düzey analizlerde ise "*post hoc testlerden Bonferroni testi ve Kruskal Wallis Testi*" grupların arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklanmış olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada aynı zamanda regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi anlamak ve bu ilişkiyi kullanarak bir değişkenin diğer değişkenler tarafından nasıl tahmin edilebileceğini belirlemek için istatistiksel bir yöntemdir. Genel olarak, regresyon analizi, bağımlı değişkenin (*tahmin etmek istediğimiz değişken*) bir veya daha fazla bağımsız değişkene (*tahmin edici değişkenler*) bağlı olduğu varsayımına dayanır. Regresyon analizinde, bağımlı değişkenin sürekli bir ölçüm olduğu durumlarda kullanılır. Bu analiz türü, ilişkiyi tanımlayan bir regresyon denklemi oluşturur ve bu denklemin parametrelerini tahmin eder. Bu parametreler, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirler. Regresyon analizi, gelecekteki değerleri tahmin etmek veya değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamak için kullanılabilir.

4.3 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli oluşturulurken "*uzaktan çalışma modeli*" ile "*çalışan performansı*" arasındaki ilişkinin ölçülmesi esas alınmıştır.

Şekil 2. Araştırma Modeli



Uzaktan çalışma modellerinden biri olan hibrit çalışma şeklinin çalışan performansı üzerine etkisi analizinde hipotezlerimizi oluştururken; uzaktan çalışma modeli ölçeğinde olan alt hipotez olarak kullandığımız; verimlilik, inanç ve tutum, durumsal faktörler ve sosyal etkileşim faktörlerinin ayrı ayrı çalışan performansına etkisi incelenmiştir. Bu amaçla;

H1: Uzaktan çalışanların verimliliğinin çalışan performansı üzerine etkisi vardır.

H2: Uzaktan çalışanların inanç ve tutumlarının çalışan performansı üzerine etkisi vardır.

H3: Uzaktan çalışanların durumsal faktörlerinin çalışan performansı üzerine etkisi vardır

H4: Uzaktan çalışanların sosyal etkileşimlerinin çalışan performansı üzerine etkisi vardır.

H5: Uzaktan çalışma modelinin çalışan performansı üzerine etkisi vardır.

4.4. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni Türkiye'de uzaktan çalışma şekline geçiş yapan tüm Telekomünikasyon şirketlerinin tamamıdır. Bu evrenin tamamına ulaşmanın zorlukları nedeniyle %95 güvenilirlik sınırları dâhilinde %5'lik bir hata oranına göre İstanbul Anadolu yakasındaki telekomünikasyon şirketinin genel müdürlük çalışanlarına uygulanmıştır. Telekominükasyon şirketinin İstanbul Anadolu yakasındaki genel müdürlüğünde yaklaşık 325

kişi uzaktan çalışmaktadır. Uzaktan çalışan 325 kişiye ulaşılmaya çalışılmış, ancak araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 179 kişiye anket uygulanmıştır. Örneklem boyutu hesaplamada hata payı %5, güven düzeyi %95 olarak değerlendirildiğinde;

$$\mathbf{n} = \text{Örnek boyutu} = \frac{\frac{z^2 \times p\,(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p\,(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

z : t-tablosundan, belirli güven düzeyinde (genellikle %95) "sonsuz"serbestlik derecesindeki değer (%95 için t-tablo değeri=1.96'dır).

N : Evrendeki birey sayısı (325)

n : Saptanacak minimum örnek büyüklüğü

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (0,5)

(1-p) : İncelenen olayın görülmeme olasılığı (0,5)

e : Standart sapması (0,05)

n = (1.96)²x0,5(1-0,5)/(0,05) / 1+((0,05)²x(0,5)(1-0,5)/ (0,05)²325 = 176 örneklem boyutunun olması gereken sayısıdır.

Ölçek uygulaması 01.09.2023 - 31.09.2023 tarihleri arasında elden ve mail yoluyla katılımcılara iletilmiştir. Ancak uzaktan çalışma uygulaması kişilere ulaşma konusunda zorluk yaşanmasına neden olmuştur. Araştırma İstanbul Anadolu yakasındaki telekomünikasyon şirketinin genel müdürlük çalışanlarına uygulanması yönü ile sınırlı kalmıştır. Telekomünikasyon şirketinin genel müdürlük binalarında çalışanlarının çoğunluğu uzaktan çalışma esasına göre çalışmaktadır. Örneğin bir telekomünikasyon şirketinde, yönetici, müdür ve üstü kişiler haftada iki gün ofise gitmek zorunda olup, diğer çalışanlar ise birimlerin özelliklerine göre ofisten yada uzaktan olacak şekilde değişiklik gösterse de çoğunlukla uzaktan çalışmaktadır. Yine araştırma uygulandığı zaman aralığı ile uygulandığı sektör ile sınırlıdır.

4.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın teorik kısmı ilgili literatür taranarak oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplama araçlarından biri olan anket tekniği kullanılmış ve ilgililerden anketleri manuel doldurmaları istenmiştir. Ölçeğin uzaktan çalışma modeli Ülkü Mükellef'in Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi "*Uzaktan çalışmada verimlilik: Zonguldak devlet okullarında bir araştırma*" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Mükellef ölçeği, Neufeld ve Fang (2005) makalesinde uygulaması yapılan modelin ifadelerinden ve Berkün (2012) tele çalışma ölçeğinde yer alan ifadelerinden 31 tutum ifadesini alarak 57 madde oluşturmuştur.

Ankette yer alan 57 ifade ana başlıklar altında uzaktan çalışmayı etkileyen başarı faktörleri olan verimlilik, durumsal faktörler, inanç ve tutumlar ve sosyal faktörler olarak gruplandırılmıştır. Ölçeğin ikinci kısmı olan çalışan performans ölçeği ise Sevgi Batuk'un Marmara Üniversitesi, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, "*The Relatıonshıps between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Ratednb Performance and the Moderatıng Effect of Preferred Level of Empowerment*" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Suliman (2001) tarafından hazırlanan "*Job Performance*" ölçeği de araştırmada kullanılmıştır. Bu ölçeğin orjinali Farh vd. (1991) tarafından hazırlanmış olup, toplam 19 ifadelik bir ölçeğe dönüştürmüştür. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Batuk tarafından 2 uzman kişi ile yapılmış olup, ölçeğinin alfa güvenirlik katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur. Buna göre, ölçeğin Türkçe uyarlamasının çalışma kapsamında kullanılabileceği sonucuna varılmıştır. Ölçekteki 3 ifade birbirine benzediği için çıkarılmış ve 16 tane ifade dâhil edilmiştir.

Ölçek formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcının demografik özelliklerini açıklayan 8 soru yer almaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde ise uzaktan çalışma modelini açıklayan verimlilik, durumsal faktörler, inanç ve tutumlar ile sosyal faktörleri içeren toplam 57 ifadeden oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcının uzaktan çalışmaya yönelik tutumları ölçülmeye çalışılmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise çalışan performans ölçeği ile ilgili 16 soru bulunmaktadır. Ölçek gönüllülük esasına uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Ölçek 5'li Likert ölçek türünde hazırlanmıştır. Buna göre; katılımcılara kendilerine uygun olan aşağıdaki seçeneklerden (ifadelerden) birini işaretlemesi istenmiştir.

(1) Kesinlikle katılmıyorum,

(2) Katılmıyorum,

(3) Kararsızım,

(4) Katılıyorum,

(5) Kesinlikle katılıyorum

4.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırma ile elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular sırasıyla açıklanacaktır. Ancak öncelikle bu bulguların geçerlik ve güvenirliğinin kısaca ortaya konması bulguların değeri açısından açıklayıcı olacaktır. Bu kapsamda ilk olarak ölçeğin güvenirlik ve KMO analizi ele alınacaktır.

Güvenirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmeyi amaçladığı şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesidir. Ölçeğin sosyal bilimlerde Cronbach Alpha (α) katsayısına göre güvenirlik değerlendirme aralıkları şu şekildedir (İslamoğlu ve Alnıçık, 2013:278);

- $0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,41 < \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür,
- $0,61 < \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilirliği kabul edilebilir seviyededir,
- $0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir.

Uzaktan Çalışma ölçeğinin 57 maddesi, Çalışan Performans Ölçeğinin 16 maddesi ve Genel Ölçek maddelerinin (73 madde) güvenirlik kat sayıları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlik Analizi

	Cronbach Alfa (α) Kat Sayısı	**İfade Sayısı (N)**
Uzaktan Çalışma Ölçeği	0,886	57
Çalışan Performans Ölçeği	0,865	16
Ölçek Geneli	0,873	73

Genel Ölçek Cronbach Alfa (α) 0,873 olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki maddeler arasındaki iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan 0,70'ten büyük olduğu görülmektedir. Tablo 3'de araştırmaya katılan kişilerin sosyo-demografik özellikleri betimsel olarak istatiksel dağılımlarına yer verilmektedir.

Tablo 3. Sosyo Demografik Özellikler

Değişken	**Özellikler**	**Sayı (n)**	**Frekans (%)**
Yaş	18-25	11	6,1%
	26-35	62	34,6%
	36-50	102	57,0%
	50 ve üzeri	4	2,2%
	Toplam	**179**	**100%**
Cinsiyetiniz	Kadın	89	49,7%
	Erkek	90	50,3%
	Toplam	**179**	**100%**
Eğitim Seviyeniz	Lise	21	11,7%
	Ön Lisans	42	23,5%
	Lisans	102	57,0%
	Yüksek Lisans	14	7,8%
	Toplam	**179**	**100%**

Medeni Durumunuz	Bekar	88	49,2%
	Evli	91	50,8%
	Toplam	**179**	**100%**
Ne Kadardır İş Hayatı İçindesiniz	1-5 (Yıl)	26	14,5%
	6-10 (Yıl)	46	25,7%
	11-15 (Yıl)	74	41,3%
	16 ve üstü (Yıl)	33	18,4%
	Toplam	**179**	**100%**
Kurumdaki Çalışma Süreniz	1-5 (Yıl)	33	18,4%
	6-10 (Yıl)	43	24,0%
	11-15 (Yıl)	79	44,1%
	16 ve üstü (Yıl)	24	13,4%
	Toplam	**179**	**100%**
Kurumdaki Göreviniz	İdari Personel	20	11,2%
	Teknik Personel	24	13,4%
	Uzman Yrd./Uzman	94	52,5%
	Mühendis	4	2,2%
	Yönetici	23	12,8%
	Müdür	8	4,5%
	Müdür Üstü	3	1,7%
	Diğer	3	1,7%
	Toplam	**179**	**100%**
Uzaktan çalışma ile ilgili detaylı bilginiz var mı?	Evet	132	73,7%
	Hayır	47	26,3%
	Toplam	**179**	**100%**
Daha önce uzaktan çalıştınız mı?	Evet	73	40,8%
	Hayır	106	59,2%
	Toplam	**179**	**100%**

Çalışma kapsamında kişilerin yaş dağılımına baktığımızda 18-25 yaş aralığı 11 kişi (6,1%), 26 ile 35 yaş aralığı 62 kişi (34,6%), 36 ile 50 yaş aralığı 102 kişi (57,0%), 50 ve üzeri yaş aralığı 4 kişi (2,2%) olarak bulunmuştur. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarına baktığımızda Kadın katılımcılar 89 kişi (49,7%) ve Erkek katılımcıların sayısı ise 90 (50,3%) olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim seviyelerine göre dağılımına baktığımızda Lise 21 kişi (11,7%), Ön Lisans 42 kişi (23,5%), Lisans 102 kişi (57,0%) ve Yüksek Lisans 14 kişi (7,8%) olarak bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre dağılımlarına baktığımızda bekâr katılımcıların kişi sayısı 88 (49,2%) ve evli olan kişi sayısının 91 (50,8%) olduğu bulunmuştur. Ne kadardır iş hayatı içindesiniz 1-5 Yıl olan kişi sayısı 26 (14,5%), 6-10 yıl olan kişi sayısı 46 (25,7%), 11-15 yıl olan kişi sayısı 74 (41,3%) ve 16 ve üzeri olan kişi sayısı 33 (18, %) olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımlarına baktığımızda 1-5 Yıl 33 kişi (18,4%), 6-10 Yıl 43 kişi (24,0%), 11-15 Yıl 79 kişi (44,1%) ve 16 ve üstü Yıl 24 kişi (13,4%) olduğu bulunmuştur. Kurumdaki görevlerine göre katılımcılarına dağılımlarına baktığımızda idari personel 20 kişi (11,2%), Teknik personel 24 kişi (13,4%), Uzman Yrd./Uzman 94 kişi (52,5%), Mühendis 4 kişi (2,2%), Yönetici 23 kişi (12,8%), Müdür 8 kişi (4,5%), Müdür Üstü 3 kişi (1,7) ve diğer görevlerde bulunan kişilerin dağılımları 3 kişi (1,7) olarak tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışma ile ilgili detaylı bilginiz var mı? Sorusuna evet cevabı veren katılımcı sayısı 132'dir. Hayır cevabını verenlerin sayısı ise 47 olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda daha önce uzaktan çalıştınız mı? Sorusunda evet cevabını veren kişi sayısı 73, hayır cevabı verenlerin kişi sayısı ise 106 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. Uzaktan Çalışma Modeli ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar Yaş	N	S.O.	x^2	Sd.	p
Durumsal Faktörler	18-25	11	45,38	0,357	4	0,654
	26-35	62	65,21			
	36-50	102	41,15			
	50 ve üzeri	4	28,13			
İnanç ve Tutumlar	18-25	11	49,41	0,372	5	0,028*
	26-35	62	72,10			
	36-50	102	42,13			
	50 ve üzeri	4	25,19			
Sosyal Faktörler	18-25	11	46,50	0,440	4	0,014*
	26-35	62	69,14			
	36-50	102	44,21			
	50 ve üzeri	4	25,17			
Verimlilik	18-25	11	47,42	0,451	4	0,012*
	26-35	62	71,10			
	36-50	102	42,51			
	50 ve üzeri	4	29,13			

Tablo 4'de anlaşılacağı üzere, uzaktan çalışma modeli ölçeği alt boyut ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile yapılmış olan "*Kruskal Wallis-H*" testi sonucunda yaş düzeyine durumsal faktörler alt boyutu ile aralarındaki istatiksel olarak anlamsız bir ilişki bulunmuştur (x2=,357; sd=4; p<0,654). İnanç ve tutumlar boyutu ile yaş düzeyi arasında da istatiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (x2=,421; sd=5; p<0,028*). Sosyal Faktörler boyutu ile yaş düzeyi arasında da istatiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (x2=,440; sd=4; p<0,014*). Son olarak verimlilik alt boyutu ile (x2=,451; sd=4; p<0, 012*) anlamlı sonuç bir sonuç vardır. Bu durumda yaş düzeyinde katılım sağlayan katılımcıların ölçekte belirtilen uzaktan çalışmada kullanılan meteryallerin ve ortamın (durumsal faktörlerlerin) yaş düzeylerinde bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. İnanç ve tutum boyutunda yaş düzeyi arttıkça uzaktan çalışmadaki inanç ve tutumlar da artmaktadır. Sosyal faktör boyutunda yaş düzeyi arttıkça uzaktan çalışmadaki sosyal faktörler de artmaktadır. Verimlilik alt boyutunda yaş düzeyi arttıkça uzaktan çalışmadaki verimlilik düzeyi de artmaktadır.

Tablo 5. Uzaktan Çalışma Modeli ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan T- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Durumsal Faktörler	Erkek	90	35,14	06,17	1.321	0.012*
	Kadın	89	33,20	07,02		
Sosyal Faktörler	Erkek	90	42,19	05,20	1.420	0.514
	Kadın	89	41,30	05,19		
İnanç ve Tutumlar	Erkek	90	46,17	06,12	1.050	0.021*
	Kadın	89	45,20	06,14		
Verimlilik	Erkek	90	49,20	06,20	1.119	0.009*
	Kadın	89	45,22	07,05		

Tablo 5'de görüldüğü gibi, uzaktan çalışma modeli ölçeği alt boyutları ve cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi ile incelenmesi neticesinde grupların arasındaki farkın istatiksel olarak pozitif olduğu tespit edilmiştir (p>0.05). Başka bir deyişle, yalnızca alt boyutların cinsiyet değişkeni ile birbirlerinden ayırt edici seviyede ayrılmadığı görülmektedir. Durumsal faktörler (t(179)=1.321; p<0.05), sosyal faktörler (t(179)=1.420; p<0.05) İnanç ve Tutumlar (t(500)=1.050; p<0.05) ve verimlilik (t(500)=1.119; p<0.05) üstünde grupların arasındaki farkın istatiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Uzaktan Çalışma Modeli ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	x̄	ss	F	p
Durumsal Faktörler	Lise	21	11,14	05,12	1.172	0.004**
	Ön Lisans	42	12,13	11,21		
	Lisans	102	52,10	10,23		
	Yüksek Lisans	14	10,35	18,21		
Sosyal Faktörler	Lise	21	11,14	09,12	-1.425	0.224
	Ön Lisans	42	11,13	12,09		
	Lisans	102	55,23	10,14		
	Yüksek Lisans	14	10,12	20,24		
İnanç ve Tutumlar	Lise	21	11,112	4,34	1.251	0.005**
	Ön Lisans	42	11,09	5,10		
	Lisans	102	44,21	4,58		
	Yüksek Lisans	14	10,20	5,60		
Verimlilik	Lise	21	10,11	5,34	1.110	0.007**
	Ön Lisans	42	13,09	5,12		
	Lisans	102	46,21	5,40		
	Yüksek Lisans	14	09,13	5,51		

Tablo 6'te görüldüğü gibi uzaktan çalışma modeli ölçeği alt boyutlarından durumsal faktörler alt boyutu ile eğitim durumuna göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (F=1.172; p<0.04**). Sosyal faktörler alt boyutu ise eğitim durumuna göre anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (F=-1.425; p<.224). İnanç ve Tutumlar alt boyutu ise eğitim durumuna göre anlamlı yönde etki ettiği bulunmuştur (F=1.251; p<0.05**) ve son olarak da verimlilik alt boyutu ise eğitim durumuna göre anlamlı yönde etki ettiği bulunmuştur (F=1.110; p<0.07**).

Tablo 7. Uzaktan Çalışma Modeli ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	S.O.	x^2	Sd.	p
Durumsal Faktörler	Evli	88	30,14	2,151	4	0,013*
	Bekar	91	51,10			
Sosyal Faktörler	Evli	88	44,12	2,142	5	0,008*
	Bekar	91	48,15			
İnanç ve Tutumlar	Evli	88	34,13	2,220	5	0,123
	Bekar	91	49,12			
Verimlilik	Evli	88	36,21	2,212	4	0,122
	Bekar	91	41,14			

Tablo 7'da anlaşılacağı üzere, uzaktan çalışma modeli ölçeği alt boyut ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile yapılmış olan "*Kruskal Wallis-H*" testi sonucunda medeni durum düzeyine göre durumsal faktörler alt boyutu ile aralarındaki istatiksel olarak anlamlı bulunmuştur (x2=2,151; sd=4; p<0,013*). Sosyal faktörler boyutu ile medeni durum düzeyi arasında da istatiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (x2=2,142; sd=5; p<0,008*). İnanç ve tutumlar alt boyutu ile de (x2=2,220; sd=5; p<0,123) anlamsız olduğu tespit edilmiştir ve son olarak verimlilik alt boyutu ile de (x2=2,212; sd=5; p<0,122) anlamsız bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Uzaktan Çalışan Kişilerin Verimliliğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi Belirlemek Üzere Yapılan Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	β	t	P	R^2
Verimlilik	52,021	2,061		22,521	0.000	
Çalışan Performansı	0,121	0,018	0,071	6,352	0.000	0.071

Tablo 8'de anlaşılacağı üzere bağımsız değişkenin bağımlı değişken üstündeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Modelde, verimlilik bağımsız değişken olup bağımlı değişken olan çalışan performansının yordama durumunun incelemesi yapılmıştır. Bağımsız değişken modelin %8'in açıkladığı tespit edilmiştir (R^2=0,071). Verimlilik bağımsız değişkeninin (β=0,260; p<0.01) çalışan performansına istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir. Bu durumda bağımsız değişkende meydana gelen bir birimlik değişimin, çalışan performansında pozitif yönlü bir etki yarattığı görülmektedir. Başka bir deyişle, kişinin uzaktan çalışmada verimlilik derecesi arttıkça çalışan performansında da artış meydana gelmektedir.

Tablo 9. Uzaktan Çalışan Kişilerin İnanç ve Tutumların Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi Belirlemek Üzere Yapılan Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	β	t	p	R^2
İnanç ve Tutumlar	41,020	2,121		21,452	0.000	
Çalışan Performansı	0,125	0,024	0,272	5,420	0.000	0.086

Tablo 9'de anlaşılacağı üzere bağımsız değişkenin bağımlı değişken üstündeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Modelde, inanç ve tutumlar bağımsız değişken olup bağımlı değişken olan çalışan performansının yordama durumunun incelemesi yapılmıştır (R^2=0,086). İnanç ve tutumlar bağımsız değişkeninin (β=0,272; p<0.01) çalışan performansına istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir. Bu durumda bağımsız değişkende meydana gelen bir birimlik değişimin, çalışan performansına pozitif yönlü bir etki yarattığı görülmektedir. Başka bir deyişle, uzaktan çalışmada kişinin inanç ve tutumları arttıkça, çalışan performansında da artış meydana gelmektedir.

Tablo 10. Uzaktan Çalışan Kişilerin Durumsal Faktörler Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi Belirlemek Üzere Yapılan Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	β	t	p	R^2
Durumsal Faktörler	45,022	2,150		28,351	0.000	
Çalışan Performansı	0,130	0,034	0,294	7,325	0.000	0.082

Tablo 10'da anlaşılacağı üzere bağımsız değişkenin bağımlı değişken üstündeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Modelde, durumsal faktörler bağımsız değişken olup bağımlı değişken olan çalışan performansının yordama durumunun incelemesi yapılmıştır (R^2=0,082). Durumsal faktörler bağımsız değişkeninin (β=0,294; p<0.01) çalışan performansına istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir. Bu durumda bağımsız değişkende meydana gelen bir birimlik değişimin, çalışan performansına pozitif yönlü bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, kişinin uzaktan çalışmada durumsal faktör boyutu arttıkça, çalışan performansında da artış meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 11. Uzaktan Çalışan Kişilerin Sosyal Faktörlerin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi Belirlemek Üzere Yapılan Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	B	t	P	R^2
Sosyal Faktörler	53,061	2,322		22,425	0.000	
Çalışan Performansı	0,127	0,032	0,264	7,229	0.000	0.089

Tablo 11'da anlaşılacağı üzere bağımsız değişkenin bağımlı değişken üstündeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Modelde, sosyal faktörler bağımsız değişken olup bağımlı değişken olan çalışan performansının yordama durumunun incelemesi yapılmıştır (R^2=0,089). Sosyal faktörler bağımsız değişkeninin (β=0,264; p<0.01) çalışan performansına istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir. Bu durumda bağımsız değişkende meydana gelen bir birimlik değişimin, çalışan performansına pozitif yönlü bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, kişinin uzaktan çalışmada sosyal faktör boyutu arttıkça, çalışan performansında da artış meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 12. Uzaktan Çalışan Kişilerin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi Belirlemek Üzere Yapılan Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	β	t	P	R^2
Uzaktan Çalışma	35,061	2,110		29,223	0.000	
Çalışan Performansı	0,114	0,042	0,251	7,521	0.000	0.078

Tablo 12'de anlaşılacağı üzere bağımsız değişkenin bağımlı değişken üstündeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Modelde, uzaktan çalışma bağımsız değişken olup bağımlı değişken olan çalışan performansının yordama durumunun incelemesi yapılmıştır (R^2=0,078). Uzaktan çalışma bağımsız değişkeninin (β=0,251; p<0.01) çalışan performansına istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir. Bu durumda bağımsız değişkende meydana gelen bir birimlik değişimin, çalışan performansını pozitif yönlü bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, kişinin uzaktan çalışması arttıkça, çalışan performansında da artış meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

5. SONUÇ

Son yıllarda teknolojik gelişmeler ve iletişim araçlarının ilerlemesi, iş dünyasında dönüşümü tetiklemiş ve çalışma modellerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Uzaktan çalışma, bu değişimlerin en belirgin örneklerinden biridir. Geleneksel ofis ortamlarının yerini alan uzaktan çalışma modelleri, çalışanların esneklik, özerklik ve iş-yaşam dengesi gibi avantajlara sahip olmasını sağlamıştır. Ancak, uzaktan çalışmanın faydaları ve olumsuzlukları hakkındaki tartışmalar devam etmektedir. Uzaktan çalışmanın, çalışan performansı üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin hangi faktörlere bağlı olduğu konusu önemli bir araştırma alanıdır.

Uzaktan çalışma modeli, çalışanların mekâna bağımlılığını azaltarak işlerini yürütebildikleri bir çalışma şeklidir. Bu modelde, çalışanlar evlerinden veya farklı bir uzaktan çalışma merkezinden çalışma imkânına sahiptirler. Bununla birlikte, bazı organizasyonlar hibrit bir çalışma modelini tercih etmektedir. Hibrit çalışma modeli, çalışanlara hem uzaktan çalışma hem de ofis ortamında çalışma seçeneği sunmaktadır. Bu model, çalışanların esneklikten yararlanırken aynı zamanda yüz yüze etkileşim ve iş birliği fırsatlarından da faydalanmalarını sağlamaktadır.

Uzaktan çalışma (hibrit) modelinin çalışan performansına etkisi, birçok faktörü içermektedir. Uzaktan çalışmanın alt boyutları olan Verimlilik, İnanç ve Tutum, Durumsal Faktörler ve Sosyal Etkileşim incelendiğinde; iş-yaşam dengesi, moral-motivasyon, iletişim, iş birliği, sosyalleşme, zaman kullanımı ve çeşitlilik gibi vb. unsurlar, uzaktan çalışmanın performans üzerindeki etkisini belirleyebilir. Bu nedenle, uzaktan çalışmanın çalışanların performansını nasıl etkilediğini anlamak, şirketlerin çalışma modellerini optimize etmeleri ve çalışanlarına en iyi deneyimi sunmaları açısından önemlidir.

Öncelikle, uzaktan çalışma (hibrit) modeli, çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirme potansiyeline sahiptir. Çalışanlar, evden çalışma seçeneği sayesinde trafik, yolculuk süresi ve taşıma maliyetleri gibi stres faktörlerinden kurtulmaktadır. Bu durum çalışanların daha dinlenmiş ve enerjik olmalarını sağlamakta ve dolayısıyla iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. İkinci olarak, uzaktan çalışma (hibrit) modeli, çalışanların motivasyonunu artırma potansiyeline sahiptir. Bu araştırmada, çalışanların işe daha motive oldukları ve işlerine daha bağlı oldukları gözlemlenmiştir. Evden çalışma imkânı, çalışanların çalışma ortamlarını kendilerine göre düzenleyebilmelerini sağlamakta ve bireysel ihtiyaçlara daha fazla odaklanmalarına imkân tanımaktadır. Buna bağlı olarak, çalışanların işe olan ilgisi ve motivasyonu ve verimlilik düzeyleri yükselmektedir. Üçüncü olarak, uzaktan çalışma (hibrit) modeli, işbirliğini ve iletişimi güçlendirebilir. Bu araştırmada, uzaktan çalışmanın iletişimi zorlaştırabileceği endişelerine rağmen, çalışanlar arasında etkili iletişim kanalları kurulduğunu ve işbirliğinin devam ettiği görülmüştür. Gelişmiş iletişim teknolojileri ve çevrimiçi işbirliği araçları, çalışanların birbirleriyle kolayca iletişim kurmasını sağlayarak projeler üzerinde birlikte çalışmayı kolaylaştırmaktadır. Son olarak, uzaktan çalışma (hibrit) modeli, çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından olumlu etkilere sahiptir. Çalışanların coğrafi konumlarındaki sınırlamalar ortadan kalkmış ve şirketler daha geniş bir yetenek havuzuna erişebilmektedir. Bu durum, farklı geçmişlere, becerilere ve bakış açılarına sahip çalışanların şirkete katılımını artırmaktadır.

Araştırma bulgularına dayanarak, çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir;

- Yaş değişkeni ile uzaktan çalışma modeli alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Durumsal faktörler, inanç ve tutumlar, sosyal faktörler ve verimlilik alt boyutlarının yaş düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

- Cinsiyet değişkeni ile uzaktan çalışma modeli alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Durumsal faktörler, inanç ve tutumlar, sosyal faktörler ve verimlilik alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.
- Eğitim durumu değişkeni ile uzaktan çalışma modeli alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Durumsal faktörler alt boyutunun eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği, sosyal faktörler alt boyutunun ise eğitim durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. İnanç ve tutumlar ile verimlilik alt boyutlarının da eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
- Medeni durum değişkeni ile uzaktan çalışma modeli alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Durumsal faktörler ve sosyal faktörler alt boyutlarının medeni durum düzeyine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İnanç ve tutumlar ile verimlilik alt boyutlarının medeni durum düzeyine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- Ayrıca, çalışan performansı üzerindeki etkileri belirlemek için yapılan regresyon analizleri sonucunda, verimlilik, inanç ve tutumlar, durumsal faktörler ve sosyal etkileşimler alt boyutlarının çalışan performansını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca, uzaktan çalışma şeklinin de çalışan performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgulara dayanarak, araştırma sonucunda uzaktan çalışma modelinin alt boyutlarının farklı değişkenlerle ilişkili olduğu ve çalışan performansını etkilediği sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçları sadece İstanbul Anadolu yakasındaki bir telekominikasyon şirketi ile sınırlıdır. Araştırmanın farklı sektörler ve örneklem gruplarında uygulanması araştırma sonuçlarının genellenebilmesine katkı sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Sivas Cumhuriyet Üniveritesi Etik Komisyonundan 23/11/2023 tarih ve 2023/9 sayılı "*Etik İzni Belgesi*" alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was optained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "*Ethics Permission Certificate*" dated 23/11/2023 and numbered 2023/9 was obtained from the Ethics Committee of the University of Sivas Cumhuriet.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1** ve **Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1** ve **Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1** ve **Y2**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1** and **Y2**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1** and **Y2**, Final Approval and Accountability – **Y1** and **Y2**.

KAYNAKÇA

ACHURCH CONSULTING (2021), "*6 Remote Work Models to Consider for Your Organization's Future*", **Achurch Consulting Corporate Web Page**, 2 Şubat 2021, https://www.achurchconsulting.com/blog/6-remote-work-models-to-consider-for-your-organizations-future/ (Erişim Tarihi: 11.04.2023).

AKCA, Meltem ve TEPE KÜÇÜKOĞLU, Mübeyyen (2020), "*Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma*", **Journal of International Management Educational and Economics Perspectives**, S.8(1), ss.71-81.

ASLAN, Mustafa, YAMAN, Fatih, AKSU, Ayhan, TOPGÜL, Erbil (2021), "*Covid-19 Döneminde Evden Çalışma ve Çalışanların Görev Performansı: Çağrı Merkezi Çalışanlarında Bir Araştırma*", **BMİJ - Business and Management Studies an International Journal**, S.9(4), ss.1255-1269.

BARUTÇUGİL, İsmet (2004), "*Performans Yönetimi",* **Kariyer Yayıncılık**, İstanbul 2. Baskı.

BAŞARAN, İbrahim Etem (2000), **Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü**, Feryal Matbaası, Ankara.

BATUK, Sevgin (2011), "*The Relationships between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated Performance and the Moderating Effect of Preferred Level of Empowerment*", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BİNGÖL, Dursun (1997), **Personel Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul, 3. Baskı.

BORMAN, Walter C. ve MOTOWIDLO, Stephan J. (1997), "*Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*", **Human Performance**, S.10(Special Issue), ss.67-69.

CARMELI, Abraham, GILAT, Gershon ve WALDMAN, David (2007), "*The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification Adjustment and Job Performance*", **Journal of Management Studies**, S.44(6), ss.972-992.

ÇAKMAK, Ahmet Ferda ve BÜYÜKYILMAZ, Ozan (2021), **Uzaktan Çalışmada Yönetsel Konular**, Gazi Kitabevi, Ankara.

DAVIS, Julie (2020), "*Tips to Stay Connected and Maintain Your Organization's Culture Virtually*", **Achurc Consulting**, https://www.achurchconsulting.com/blog/tips-to-maintainorganizational-culture-virtually (Erişim Tarihi: 10.04.2023).

DELOITTE (2020a), "*Covıd-19: Çalışanlara ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri*", **Deloitte Corporate Web Page**, https://www2.deloitte.com/content/dam/deloitte/tr/documents/human-capital/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2023).

DELOITTE (2020b), "*Covid 19 İşletmelere Olan Finansal Etkileri ve Çözüm Önerileri*", **Deloitte Corporate Web Page**, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/financial-advisory/COVID-19-un-isletmelereolan-finansal-etkileri.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2023).

DELOITTE (2020c), "*İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak*", **Deloitte Corporate Web Page**, https://www2.deloitte.com/content/dam/deloitte/tr/documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calismasisteminde-organizasyonel-dayanikliligi-korumak.pdf (Erişim Tarihi: 16.05.2023).

ERDAYI, Utku (2019), "*Emek Piyasalarında Esneklik ve Güvence Arasındaki Ütopik Denge: Esneklik - Güvence Dengesi Yaklaşımı*", **Kamu Politikalarına Sosyal Bakış** (Ed. Şeren Kurular, Gamze Yıldız), Gazi Kitabevi, Ankara, ss.45-72.

GÖKTEPE AYDIN, Esra (2020), "*Kriz Döneminde İş Sürdürülebilirliğine Yönelik Yönetim Uygulamaları; Cavid-19 Pandemi Araştırması*", **Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences**, S.6(26), ss.630-638.

ILO (2020), "*Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma*", **ILO Kurumsal Web Sitesi**, www.ilo.org/publns (Erişim Tarihi: 05.04.2023).

KAYA, Nihat ve KESEN, Mustafa (2014), "*İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma*", **Ekev Akademi Dergisi**, S.18(58), ss.97-122.

KESEN, Mustafa (2015), "*Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü*", **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.6(2), ss.535-562.

KICIR, Başak (2019), "*Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?*", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.21(1), ss.173-196.

MAKARİUS, Erin E., LARSON, Barbara Z., VROMAN, Susan R. (2021), "*What is Your Organization's Long-Term Remote Work Strategy?*", **Harvard Business Review** (E-Article), https://hbr.org/2021/03/what-is-yourorganizations-long-term-remote-work-strategy (Erişim Tarihi: 13.08.2023).

MÜKELLEF, Ülkü (2022), "*Uzaktan Çalışmada Verimlilik: Zonguldak Devlet Okullarında Bir Araştırma*", **Yüksek Lisans Tezi**, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

ÖZTÜRKOĞLU, Yücel (2013), "*Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri*", **Beykoz Akademi Dergisi**, S.1(1), ss.109–129.

SADYKOVA, Guzel ve TUTAR, Hasan (2014), "*Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*", **İşletme Bilimi Dergisi**, S.2(1), ss.1-16.

SOWIERSZENKO, Magda (2020), "*Different Remote Setups: Hybrid, Split, or Fully Remote Team - Which One Are You?*", **Remote-How Corporate Web Page**, https://remote-how.com/blog/remote-team-setups (Erişim Tarihi: 11.04.2023).

TAŞTAN, Kürşat (2021), **Uzaktan Çalışma Örgütlenmesi**, Gazi Kitabevi, Ankara.

TUTAR, Hasan (2002), "*Sanal Ofislerde Koordinasyon ve İletişim: Teorik Bir Çerçeve*", **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.2, ss.15-30.

TİRYAKİ, Hamit (2016), "*Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma*", **Lebib Yalın Mevzuat Dergisi**, S.151, ss.1-18.

TREMBLAY, Diane Gabrielle (2003), "*Telework: A New Mode of Gendered Segmentation? Results from a Study in Canada*", **Canadian Journal of Communication**, S.28(4), ss.461-478.

TREMBLAY, Diane Gabrielle ve THOMSIN, Laurence (2012), "*Telework and Mobile Working: Analysis of its Benefits and DRawbacks*", **Internatioanl Journal Work Innovation**, S.1(1), ss.100-113.

TURAN, Başak Özer (2019), "*Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye'de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme*", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TURUNÇ, Ömer (2010), "*Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi*", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.11(1), ss.251-269.

YILDIZ, Oktay, DAĞDEVİREN, Metin ve ÇETİNYOKUŞ, Tahsin (2008), "*İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması*", **Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi**, S.23(1), ss.239-248.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1090-1107

https://doi.org/10.33712/mana.1326700

Yeşil Entelektüel Sermaye Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Türk İmalat İşletmelerinin Yeşil Entelektüel Sermaye Olgunluk Düzeylerinin Belirlenmesi[1]

Adapting the Green Intellectual Capital Scale to Turkish and Determining the Green Intellectual Capital Maturity Levels of Turkish Manufacturing Enterprises

Ali ERBAŞI
Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, aerbasi@selcuk.edu.tr
https://orcid.org/0000-0001-5709-9775

Makale Başvuru Tarihi: 12.07.2023
Makale Kabul Tarihi: 23.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Alan yazında son derece yeni bir kavram olan yeşil entelektüel sermaye ile ilgili farklı kültürlerde yapılacak araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ihtiyacın yanı sıra yeşil entelektüel sermaye konusu ile ilgili yerli alan yazında yapılmış teorik veya ampirik hiçbir araştırma tespit edilememiştir. Bu bağlamda Türk iş örgütlerinin yeşil entelektüel sermaye olgunluk düzeylerini ölçen bir araştırmaya rastlanmamış ve yerli alan yazında Türk iş örgütleri için kullanılabilecek bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Bu araştırmanın amacı, Chen (2008) tarafından geliştirilen ve Huang ve Kung (2011) tarafından revize edilen yeşil entelektüel sermaye ölçeğini Türkçe'ye uyarlamak ve Türk imalat işletmelerinin yeşil entelektüel sermaye olgunluk düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın ilk aşaması olan ölçek uyarlama aşaması kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Konya ilinde farklı sektörlerdeki 452 imalat işletmesi yöneticisinden oluşan bir çalışma grubundan elde edilen veriler ile ikinci aşaması olan YES olgunluk düzeylerinin belirlenmesi aşaması ise kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Türkiye'nin farklı illerinde faaliyet gösteren 545 imalat işletmesi yöneticisinden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın ilk aşaması kapsamında, Türk iş örgütleri için geçerli ve güvenilir bir yeşil entelektüel sermaye ölçeği elde edilmiştir. Elde edilen ölçek, 3 boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci aşaması kapsamında elde edilen bulgular, Türk imalat işletmelerinin %75.6 oranında yeşil insan sermayesi, %67.5 oranında yeşil yapısal sermaye ve %72.5 oranında yeşil ilişkisel sermaye, genel olarak %71.8 oranında yeşil entelektüel sermaye düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre Türk imalat işletmelerinin 4. seviyede yeşil insan sermayesi, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye olgunluğuna, genel olarak yine 4. seviyede yeşil entelektüel sermaye olgunluğuna sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Yeşil Entelektüel Sermaye,

Ölçek Uyarlama,

Yeşil İnsan Sermayesi,

Yeşil Yapısal Sermaye,

Yeşil İlişkisel Sermaye,

ABSTRACT

There is a need for research in different cultures on green intellectual capital, which is an extremely new concept in the literature. In addition to this need, no theoretical or empirical research has been identified in the domestic literature on green intellectual capital. In this context, no research has been found that measures the green intellectual capital maturity levels of Turkish business organizations and there is no measurement tool that can be used for Turkish business organizations in the domestic literature. The aim of this research is to adapt the green intellectual capital scale developed by Chen (2008) and revised by Huang and Kung (2011) into Turkish and to determine the green intellectual capital maturity levels of Turkish manufacturing enterprises. The first stage of the research, the scale adaptation stage, by using the convenience sampling method, the data obtained from a working group consisting of 452 manufacturing business managers from different sectors in Konya, and the second stage, the determination of GIC maturity levels, by using convenience sampling method, it was conducted on a sample of 545 manufacturing business managers operating in different provinces of Türkiye. Within the scope of the first phase of the research, a valid and reliable GIC scale for Turkish business organizations was obtained. The scale consists of 3 dimensions and 18 items. The findings obtained within the scope of the second phase of the research reveal that Turkish manufacturing enterprises have 75.6% green human capital, 67.5% green structural capital and 72.5% green relational capital, and overall 71.8% green intellectual capital. Accordingly, it has been determined that Turkish manufacturing enterprises have green human capital, green structural capital and green relational capital maturity at the 4th level, and green intellectual capital maturity at the 4th level in general.

Keywords:

Green Intellectual Capital,

Scale Adaptation,

Green Human Capital,

Green Structural Capital,

Green Relational Capital,

1 Bu çalışma "*Türk İmalat İşletmelerinin Yeşil Entelektüel Sermaye Olgunluk Düzeylerinin Belirlenmesi"* adlı ve 23401020 nolu *Selçuk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinatörlüğü* tarafından desteklenen proje kapsamında elde edilen veriler kullanılarak üretilmiştir. Araştırma, 16-18 Haziran 2023 tarihlerinde Amerika Birleşik Devletleri'nde düzenlenen 6th International CEO (Communication, Economics, Organization) Congress isimli kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ERBAŞI, Ali (2023), "*Yeşil Entelektüel Sermaye Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Türk İmalat İşletmelerinin Yeşil Entelektüel Sermaye Olgunluk Düzeylerinin Belirlenmesi*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1090-1107, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1326700

1. GİRİŞ

Kurumsal sürdürülebilirliklerini sağlayabilmek için işletmelerin üretim süreçlerinde çevreye zarar vermeyen yaklaşımlar, yöntemler, stratejiler, girdiler vb. araçlara sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu gelişmeler paralelinde işletmelerin yönetim karar ve stratejilerinde, finansman modellerinde, pazarlama yöntemlerinde, üretim süreçlerinde geleneksel yöntemlerden yeşile dayalı yöntemlere doğru bir yönelim söz konusudur. Bu yönelimle birlikte yeşil yönetim, yeşil pazarlama, yeşil finansman, yeşil insan kaynakları yönetimi gibi çeşitli işletme fonksiyonlarına yönelik yeşil odaklı kavramların ortaya çıktığı ve bu başlıkların çok sayıda akademik araştırmalara konu edildiği görülmektedir (Erbaşı, 2022:XIII).

Çevresel değerleri önemseyen bir işletme olabilmek, yalnızca iyi bir marka imajı oluşturmak ve birtakım sosyal sorumluluk projeleri üretmekten ibaret değildir. Bu katkı, işletme fonksiyonlarının tümünde çevreyi de bir argüman olarak kabul etmeyi ve işletme stratejilerini bu bakış açısını dikkate alarak belirlemeyi gerektirmektedir (Erbaşı, 2022:XIV).

Kurumsal sürdürülebilirlik perspektifinde çevre odaklı yaklaşımların bu denli önem kazandığı günümüz pazarlarında, işletmelerin rekabet güçlerini artırabilmek ve pazardaki mevcut pozisyonlarını korumak/geliştirmek/büyütmek için yeşil konusundaki yeteneklerini geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Aslında bu durum işletmelerin çevre argümanını fonksiyonlarında ne düzeyde yaşattığı veya örgüt kültürlerine bunu ne düzeyde yansıttıklarıyla ilgilidir.

Mikro düzeyde işletmelerin yeşil yeteneklerini geliştirmeleri, makro düzeyde ülkelerin yeşil yeteneklerinin gelişmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ülkelerdeki yeşil yeteneklerin düzeylerini görebilmek için işletmelerin yeşil yeteneklerini tespit etmek gerekmektedir. İşletmelerin veya diğer analiz birimlerinin yeşil değerlerini tespit edebilmek için literatüre dâhil edilen kavramlardan biri de yeşil entelektüel sermaye (YES) kavramıdır. Bu kapsamda YES kavramının anlaşılması ve mikro düzeyde işletmelerde makro düzeyde ise ülkelerdeki olgunluk düzeylerinin tespiti önemli bir araştırma konusu halini almıştır.

Bu varsayımlardan yola çıkarak bu araştırmanın amacı, Chen (2008) tarafından geliştirilen ve Huang ve Kung (2011) tarafından revize edilen yeşil entelektüel sermaye ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve Türk imalat işletmelerinin yeşil entelektüel sermaye (YES) olgunluk düzeylerinin belirlenmesidir.

YES kavramı alan yazında green intellectual capital (Chen, 2008), environmental intellectual capital (Kadhim ve Malik, 2021) ya da sustainable intellectual capital (López-Gamero vd., 2011) olarak kullanılmaktadır. Türkçe alan yazında bu konuda yapılmış bir araştırmaya rastlamamış olmamızdan dolayı kavramın Türkçe tercümesinin "*yeşil entelektüel sermaye (YES)*" olarak kullanımının uygun olacağı araştırmacı tarafından mütalaa edilmektedir.

Bu araştırmanın yapılması gerekliliğini doğuran başlıca nedenler vardır. Birincisi, YES kavramı ile ilgili ulaşabildiğimiz kadarıyla yerli alan yazında yapılmış teorik veya ampirik hiçbir araştırma tespit edilememiştir. İkincisi, yerli alan yazında herhangi bir araştırmaya rastlanmamış olmasından dolayı Türk iş örgütlerinin YES olgunluk düzeylerini ölçen bir araştırma da bulunmamaktadır. Üçüncüsü, yerli alan yazında Türk iş örgütler için kullanılabilecek bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Dördüncü olarak, YES, yerli alan yazında başlamamış olan ve yabancı yazında 2008 yılından itibaren yeni başlayan bir çalışma alanıdır. Bu amaçla Chen (2008)'in ifade ettiği üzere YES konusunda farklı kültürlerde yapılacak araştırmalara ihtiyaç vardır. Ayrıca Bombiak (2021:1143) YES uygulamalarını, firmaların mikroekonomik düzeyde kurumsal rekabet gücünü ve makroekonomik düzeyde sürdürülebilir kalkınma politikasını geliştiren bir değer olarak değerlendirmektedir. Yazar, bu nedenle YES uygulamalarına yönelik ülkelerin ve işletmelerin olgunluk seviyelerinin değerlendirilmesinin son derece büyük önem taşıdığına vurgu yapmaktadır.

Bu amaçlara ulaşabilmenin arayışı içinde bu araştırmanın organizasyonu şu şekilde yapılandırılmıştır: Bu genel girişten sonra ikinci bölüm olan "*Kavramsal Çerçeve*" bölümü, yeşil entelektüel sermaye kavramı, ortaya çıkışı ve bileşenlerini teorik perspektifte ele almaktadır. İkinci bölüm olan "*Literatür Taraması*" bölümü, YES kavramının kullanılmaya başlandığı 2008 yılından 2022 yılı sonuna kadar yapılmış alan yazındaki araştırmalar

hakkında genel bilgiler vermektedir. "*Yöntem*" bölümü, araştırma hedeflerine ulaşmak için veri toplama ve ölçüm süreçleri ve kullanılan istatistiksel tekniklerle ilgili metodolojiyi sunmaktadır. "*Bulgular*" bölümü, veri analizi sürecini göstermekte ve elde edilen bulguları ortaya koymaktadır. Son olarak "*Sonuç*" bölümü ise sonuçların genel değerlendirmesini içeren tartışmaları, çıkarımları, sınırlamaları ve gelecekteki araştırma önerilerini sunmaktadır.

2. YEŞİL ENTELEKTÜEL SERMAYE KAVRAMI

YES kavramı literatüre ilk kez Chen (2008) tarafından dâhil edilmiştir. Chen (2008:274) YES'i, firmanın bireysel veya organizasyonel düzeyde maddi olmayan varlıklarının tüm türleri, bilgi, yetenek, ilişkiler gibi çevre koruma ve yeşil inovasyon konusundaki toplam stoğu olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle YES, bir firmanın çevre koruma alanındaki bilgi, yetenek, deneyim ve yeniliklerini içeren maddi olmayan varlıklarının toplamıdır. Huang ve Kung (2011:1407-1408) YES'i, bir firmanın çevre koruma alanındaki bilgisi, bilgeliği, yetenekleri, deneyimi ve yenilikçiliği dâhil olmak üzere maddi olmayan varlıklarını temsil eden bir kavram olarak ele alınmaktadır.

YES'in bileşenlerinin neler olduğu konusunda literatürde çok fazla tartışma ortamı oluşturulmamıştır. Çünkü YES, entelektüel sermayenin çevre odaklı bakış açısını yansıtmaktadır. Bu doğrultuda YES bileşenleri literatürde, Entelektüel Sermaye Temelli Görüş teorisinin ele aldığı şekliyle entelektüel sermaye bileşenlerinden yola çıkarak açıklanmaya çalışılmaktadır.

Chen (2008) YES'in boyutlarını; yeşil insan sermayesi (YİS) (Green human capital), yeşil yapısal sermaye (YYS) (Green structural capital) ve yeşil ilişkisel sermaye (YLS) (Green relational capital) olarak tanımlamıştır. Benevene (2021:7-8) 2008-2020 yılları arasında Scopus ve Web of Science veri tabanlarında İngilizce dilinde YES konusunda yayınlanmış 31 araştırma ile ilgili yaptığı bibliyometrik değerlendirme neticesinde, bu araştırmaların 18 tanesinin Chen (2008) tarafından önerilen şekliyle üçlü bir sınıflandırmayı esas aldığı, 4 araştırmanın sadece yeşil insan sermayesi göstergelerini, 1 araştırmanın yeşil ilişkisel sermaye ve yeşil yapısal sermaye olmak üzere ikili sınıflandırma, 1 araştırmanın sadece yeşil sosyal sermaye, 1 araştırmanın sadece yeşil yapısal sermaye, 1 araştırmanın yeşil insan sermayesi ve yeşil ilişkisel sermaye olmak üzere ikili sınıflandırma esas aldığı, 1 araştırmanın dört boyut kullandığı, 3 araştırmanın genel ölçüm yaptığı, 1 araştırmanın ise yeşil girişimsel entelektüel sermaye olarak nitelendirme yaptığı belirlenmiştir.

YİS; çevre koruma konusunda bilgi, beceri, yetenek, deneyim, tutum, bilgelik, yaratıcılık ve bağlılığa sahip çalışanların firmadaki varlığıdır. YYS; organizasyonun yeteneği, organizasyonel bağlılık, bilgi yönetim sistemleri, ödül sistemleri, bilgi teknolojisi, veri tabanları, yönetim organizasyonu, operasyon süreçleri, yönetim felsefesi, organizasyon kültürü, kurumsal imaj, patentler, telif hakları ve ticari markalar, çevrenin korunması veya işletmedeki yeşil inovasyon uygulamalarının gelişmişliğini ifade etmektedir. YLS ise, işletmenin kurumsal çevre yönetimi hakkında müşteriler, tedarikçiler ve ortaklarla olan etkileşimli ilişkilerini ifade etmektedir (Chen, 2008:275).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmada geliştirilen teorik model, Hart'ın (1995) Doğal Kaynak Temelli Görüş (Natural Resource-Based View) Teorisi ve Seviby'nin (1997) Entelektüel Sermaye Temelli Görüş (Intellectual Capital-Based View) Teorisi kapsamında ele alınmıştır. Araştırmada işletmelerin YES düzeylerini ölçebilmek için Chen (2008) tarafından geliştirilen ve Huang ve Kung (2011) tarafından revize edilen yeşil entelektüel sermaye (YES) ölçeği Türkçe'ye uyarlanarak kullanılmıştır. Bu nedenle iki aşamalı bir araştırma süreci yürütülmüştür. Bunlar ölçek uyarlama aşaması ve YES olgunluk düzeyinin belirlenmesi aşamasıdır. Araştırma keşfedici bir araştırma özelliğine sahip olduğu için problem cümleleri oluşturmaya ve hipotez geliştirmeye gerek duyulmamıştır.

Araştırmanın ilk aşaması olan ölçek uyarlama aşamasına geçmeden önce literatürde YES düzeyini ölçmeye yönelik geliştirilmiş ölçekler arasından seçim yapma gereği doğmuştur. Çünkü alan yazında bu konuda çeşitli ölçekler önerilmektedir. Alan yazında YES'in ölçümüne yönelik yapılmış araştırmalar incelendiğinde, büyük kısmının Chen (2008) tarafından geliştirilen 19 madde ve 3 boyutlu ölçeği kullandığı görülmektedir (Almahirah, 2022; Anik ve Sulistyo, 2021; Jirakraisiri vd., 2021; Liao vd., 2021; Ma vd., 2021; Sheikh, 2021; Sidik vd., 2019; Yadiati vd., 2019; Yong vd., 2019; Chaudhry vd., 2016).

Araştırmaların önemli bir kısmının ise Chen (2008) tarafından geliştirilen 19 madde ve 3 boyutlu ölçeği 18 madde ve 3 boyutlu olarak revize eden Huang ve Kung (2011)'un araştırmasındaki haliyle kullandığı görülmektedir (Chaudhry ve Chaudhry, 2022; Jermsittiparsert, 2021; Mansoor vd., 2021; Yusoff vd., 2019a; Yusoff vd., 2019b; Omar vd., 2017). Az sayıdaki araştırmada ise Chen (2008) tarafından geliştirilen 19 madde ve 3 boyutlu ölçeği 14 madde ve 3 boyutlu olarak revize eden Chang ve Chen (2012)'in araştırmasındaki haliyle kullandığı görülmektedir (Sudibyo ve Sutanto, 2020). Bunların dışında farklı denemeler ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Asiaei vd. (2022), 3 boyut ve 14 maddeli bir ölçek elde ettiklerini belirtmişler, ancak ölçek maddelerinin Chen (2008) tarafından geliştirilen 19 maddeli ölçekle olan benzerliği dikkat çekmektedir.

Dewi vd. (2021) literatür taraması neticesinde 3 boyut ve 24 maddeli bir ölçek önermiş; Abrudan vd. (2022) ise Wang and Juo (2021) tarafından geliştirilen 3 boyut ve 11 maddeli ölçeği esas almışlardır. Bombiak (2021) 3 boyut ve 30 madde, Cahyono ve Hakim (2019) 3 boyut ve 16 madde, Kadhim ve Malik (2021) 3 boyut ve 14 madde, Al-Khatib ve Shuhaiber (2022) 3 boyut ve 16 madde, Marco-Lajara vd. (2022) ise Zaragoza-saez vd. (2020) tarafından önerilen tek boyut ve 7 madde, Shang vd. (2019) 3 boyut ve 15 madde, Yahya vd. (2019) 3 boyut ve 39 maddeden oluşan ölçek denemeleri yapmışlardır. Bunların dışında kullandığı ölçek bilgisine yer vermeyen ampirik araştırmalar da bulunmaktadır (Fitri vd., 2022; Syahidun ve Nawangsari, 2022; Katuwandeniya vd., 2021; Widyastuti vd., 2021; Dwianika ve Gunawan, 2020; NR ve Rahmawati, 2017; Rezaei vd., 2016).

Araştırmada işletmelerin yeşil entelektüel sermaye düzeylerini ölçebilmek için kullanılan ölçeğin orijinali 19 madde ve 3 boyuttan oluşan bir yapıda (5 maddeli YİS, 9 maddeli YYS ve 5 maddeli YLS) Chen (2008) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeği esas alarak ifadelerde revizyona giden Huang ve Kung (2011), 5 maddeli YİS ve 5 maddeli YLS boyutlarında ifadelerin anlamlarını etkileyen bir değişiklik yapmamış, anlam bütünlüğünü koruyarak ifadelerin sunum tarzlarını değiştirmiştir. Ayrıca Huang ve Kung (2011), orijinal ölçeğin YYS boyutunda yer alan 4 maddeyi çıkarmış ve yerine 3 madde ekleyerek bu boyutu 8 madde ile temsil edecek şekilde revize etmişlerdir.

Sonuçta 5 maddeli YİS, 8 maddeli YYS ve 5 maddeli YLS olmak üzere 3 boyut ve 18 maddeden oluşan bir revize ölçek elde etmişlerdir. Huang ve Kung (2011) tarafından revize edilen ölçeğin Cronbach alfa katsayıları boyutlar için sırasıyla 0.94, 0.92 ve 0.93 olarak bulunmuştur. Ölçekte yapılan değişiklik ve düzenlemelerin daha anlamlı olduğu düşüncesiyle Chen (2008) tarafından geliştirilen ölçeğin Huang ve Kung (2011) tarafından revize edilmiş halinin Türkçe'ye uyarlaması tercih edilmiştir.

Araştırmanın birinci aşaması olan ölçek uyarlama sürecinde beş alt aşamalı bir süreç takip edilmiştir (Erbaşı, 2021:623). Birinci alt aşamada ölçeği Türkçe'ye uyarlayabilmek için yazarlarından elektronik ortamda izin alınmıştır. İkinci alt aşamada uyarlama çalışması için izin alınan ölçeğin kaynak dil olan İngilizce'den hedef dil olan Türkçe'ye çevrilmesine yönelik bir dizi işlem yapılmış ve dil geçerliği sağlanmıştır. Bu kapsamda orijinal dili İngilizce olan ölçek öncelikle araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında çevirisi yapılan 18 maddeli ölçeğin dil ve anlam uygunluğunun sağlanabilmesi için her iki dile hâkim Türk Dili, İngilizce, Çevre, Yönetim, İstatistik alanlarından her biri alanında en az doktora eğitim seviyesine sahip olan birer uzman akademisyenin değerlendirmelerine başvurulmuştur.

Uzman görüşlerinden yararlanılarak her bir ölçek maddesinin kapsam geçerlik oranları ve kapsam geçerlik indeksi hesaplanmıştır. Lawshe yöntemine uygun olarak üçlü bir derecelendirme yapılmış ve ifadelerde bazı değişikliklerle uzmanların her bir maddeye ilişkin görüşleri tekrar alınmıştır. Uzman görüşlerine dayanarak ölçekteki 18 maddenin her birinin kapsam geçerlik oranları 1.00 olarak belirlenmiştir.

Ayre ve Scally (2014) tarafından önerildiği şekliyle 5 uzman değerlendirmesi için α=0.05 anlamlılık düzeyinde gerekli olan minimum kapsam geçerlik ölçütü 0.75'tir. Her bir maddenin kapsam geçerlik oranının kapsam geçerlik ölçütünden yüksek olması nedeniyle herhangi bir eliminasyon yapılmamış ve ölçekteki 18 maddenin tamamı dahil edilerek kapsam geçerlik indeksi hesaplanmıştır. 18 madde için hesaplanan kapsam geçerlik indeksi, kapsam geçerlik ölçütünden (0.75) yüksek olduğu için kapsam geçerliğine sahip bir ölçek elde edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen ölçeğin bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun olduğuna yönelik 10.05.2022 tarih ve 08/96 karar numaralı Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul Raporu alınmıştır. Üçüncü alt aşamada dil geçerliği sağlanan ölçek çalışma grubuna uygulanmıştır.

Ölçek uyarlama süreci, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Konya ilinde farklı sektörlerdeki 500 imalat işletmesi yöneticisinden oluşan bir çalışma grubu ile online bir araştırma paneli (googleform) aracılığıyla yürütülmüştür. Çalışma grubunda imalat işletmelerinin seçilme nedeni, üretim prosesleri nedeniyle genel olarak

çevreyi en çok kirleten işletme türleri olarak kabul görmeleridir. Öyle ki Chaudhry ve Chaudhry (2022:259) imalat sektörünün ekoloji üzerinde büyük etkisi olduğu ve başlıca kirlilik kaynaklarından biri olduğu, bu nedenle YES kullanımının değerlendirilmesinde imalat işletmelerinin incelenmesinin büyük önem taşıdığını vurgulamaktadırlar.

Ölçeğe katılım düzeylerini belirleyebilmek için 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Soru formları online bir araştırma paneli (googleform) aracılığıyla örnekleme uygulanmış, çelişkili yanıtlar içeren ve diğer geçerlilik durumlarını taşımayan 48 anket formu geçersiz sayılarak değerlendirme dışı bırakılmış, eksik kalan kısım kadar anket tamamlanarak sonuçta 452 yöneticiden elde edilen verilerle analizlere başlanmıştır. Örneklem grubundan elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanarak ölçeğin faktör yapısı ortaya konmuştur. AFA için SPSS 21 programı kullanılmıştır. Dördüncü alt aşamada, açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen faktör yapısının doğruluğunu incelemek için AMOS 21 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Beşinci ve son alt aşamada ise güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın birinci kısmına katılan örneklemde 170 kadın (%37,6) ve 282 erkek (%62,4) bulunmaktadır. Katılımcı yöneticilerin %67'si üniversite mezunu ve %41,6'sı evlidir. Katılımcılar sırasıyla %21'i gıda, %17,5'i otomotiv ve %14,4'ü makine sektörlerinde çalışmaktadır. Yine katılımcıların %56,2'sinin 15 yıldan daha uzun sektör deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların görev yaptığı işletmelerdeki çalışan sayısına göre dağılıma bakıldığında, %32,5'inin mikro işletme, %25'inin küçük işletme, %20,6'sının orta büyüklükteki işletme ve %21,9'unun büyük işletmede yöneticilik yaptıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 31 ve çalıştıkları işletmedeki mesleki kıdem ortalaması 11 yıldır.

Araştırmanın ikinci aşaması, Türk imalat işletmelerinin YES olgunluk düzeylerinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda ölçek uyarlama süreci neticesinde elde edilen ölçek, bir soru formuna dönüştürülerek online bir araştırma paneli (googleform) aracılığıyla kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Türkiye'nin farklı illerinde faaliyet gösteren 600 imalat işletmesinin yöneticisine uygulanmıştır. Soru formlarında çelişkili yanıtlar içeren ve diğer geçerlilik durumlarını taşımayan 55 anket formu geçersiz sayılarak değerlendirme dışı bırakılmış, 545 yöneticiden elde edilen verilerle analizler yapılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 21 programı aracılığıyla betimsel ve tanımlayıcı istatistiklere tabi tutulmuştur. İşletmelerin YES düzeyleri, Bombiak (2021) tarafından önerilen olgunlaşma düzeylerine uygun şekilde dönüştürülmüştür. Bombiak (2021:1143) 5'li likert ölçeklerinden elde edilen verilerden yola çıkarak YES olgunluk düzeylerinin %0-20 arasında 1. seviye, %21-40 arasının 2. seviye, %41-60 arasının 3. seviye, %61-80 arasının 4. seviye ve %81-100 arasının 5. seviye olgunluk düzeyini temsil ettiğini vurgulamaktadır. Sonuçta katılımcı Türk imalat işletmelerinin YES olgunluk düzeyleri alt boyutlarıyla (YİS, YYS, YLS) birlikte ele alınmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın ikinci kısmına katılan örneklemde 194 kadın (%35.6) ve 351 erkek (%64.4) bulunmaktadır. Katılımcı yöneticilerin %65'i üniversite mezunu ve %48,3'ü evlidir. 27 farklı sektörden katılımın olduğu araştırmada en çok katılımcının %26,6 ile gıda sektöründen olduğu, bunu sırasıyla %15,6 ile tarım, avcılık ve balıkçılık sektörü ve %14,8 ile makine sektörü takip etmektedir. Katılımcıların %54,8'inin 15 yıldan daha uzun sektör deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların görev yaptığı işletmelerdeki çalışan sayısına göre dağılıma bakıldığında, %36,3'ünün mikro işletme, %25,5'inin küçük işletme, %19,4'ünün orta büyüklükteki işletme ve %18,7'sinin büyük işletmede yöneticilik yaptıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 33 ve çalıştıkları işletmedeki mesleki kıdem ortalaması 12 yıldır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Ölçek Uyarlama Aşamasına Ait Bulgular

Ölçek uyarlama aşamasına başlarken öncelikle her bir maddeye ilişkin en düşük, en yüksek, ortalama ve standart sapma incelenmiştir. Ayrıca verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini görebilmek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçek Maddelerine Ait En Düşük, En Yüksek, Ortalama, Standart Sapma, Basıklık İndeksi ve Çarpıklık İndeksi Değerleri

Madde Numarası	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	Ortalama Değer	Standart Sapma	Basıklık İndeksi	Çarpıklık İndeksi
YİS1	1	5	3.9425	0.93764	-0.793	0.429
YİS2	1	5	3.5044	1.06859	-0.400	-0.571
YİS3	1	5	3.6416	1.02511	-0.491	-0.435
YİS4	1	5	3.7058	1.04432	-0.644	-0.178
YİS5	1	5	3.8761	1.04134	-0.756	-0.114
YYS1	1	5	3.5730	1.10089	-0.587	-0.298
YYS2	1	5	3.0553	1.11194	-0.051	-0.827
YYS3	1	5	3.3119	1.18098	-0.291	-0.906
YYS4	1	5	3.3319	1.11453	-0.325	-0.663
YYS5	1	5	3.6350	1.02168	-0.613	-0.162
YYS6	1	5	3.2080	1.22107	-0.315	-0.947
YYS7	1	5	3.5354	1.13054	-0.597	-0.458
YYS8	1	5	3.0841	1.30223	-0.126	-1.165
YLS1	1	5	3.6261	1.10010	-0.765	-0.095
YLS2	1	5	3.6991	1.00230	-0.709	0.164
YLS3	1	5	3.5442	1.03606	-0.551	-0.178
YLS4	1	5	3.5442	1.07802	-0.606	-0.211
YLS5	1	5	3.5420	1.11252	-0.596	-0.346

Tablo 1'den elde edilen verilere göre, ölçekte yer alan maddelere ait ortalama değerlerin 3.9425 ile 3.0553 aralığında, basıklık indeks değerlerinin 0.793 ile 0.126 aralığında, çarpıklık indeks değerlerinin 1.165 ile 0.095 aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre her bir maddeye katılım düzeyinin genel olarak orta ve yüksek seviyelerde olduğu söylenebilir. Ayrıca her bir maddeye ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin, verilerin normal dağılım sergilediğini gösteren +1.5 ve -1.5 aralığında olduğu (Tabachnick ve Fidell, 2013) görülmektedir.

Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra, faktör analizi için uygunluğunu görebilmek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett değerleri incelenmiştir. Yapılan analizlerde ölçeğe ait KMO değerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (KMO=0.947). Buna göre veri setinin faktör analizi için uygun olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca Barlett değerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (χ^2=4387.000, df=153, p=0.000). Buna göre sıfır hipotezi reddedilmiş ve korelasyon matrisinin birim matrise eşit olduğu değerlendirilmiştir.

Verilerin faktör analizi için uygunluğuna yönelik değerlendirme yapılmasını mümkün kılan bir başka veri ise anti imaj korelasyon katsayılarıdır. Ölçekte yer alan her maddenin örneklem yeterliliğine katkı sağlama düzeyini görebilmek için anti imaj korelasyon katsayıları incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçek Maddelerine Ait Anti-İmaj Korelasyon Katsayısı

Madde Numarası	Anti-İmaj Korelasyon Katsayısı
YİS1	0.908
YİS2	0.894
YİS3	0.941
YİS4	0.967
YİS5	0.958
YYS1	0.965
YYS2	0.967
YYS3	0.952
YYS4	0.949
YYS5	0.960
YYS6	0.924
YYS7	0.962
YYS8	0.951
YLS1	0.944
YLS2	0.937
YLS3	0.942
YLS4	0.942
YLS5	0.953

Tablo 2'den elde edilen verilere göre, ölçekte yer alan maddelerin anti-imaj korelasyon katsayıları 0.967 ile 0.894 arasında olduğu belirlenmiştir. Elde edilen katsayıların hepsi beklenen değerden (>0.50) büyük olduğu için ölçekte yer alan her bir maddenin örneklem yeterliliğine katkı sağladığı değerlendirilmiş ve bu nedenle ölçekten herhangi bir madde çıkarmadan analizlere devam edilmiştir.

Ölçek maddelerinin kendi arasındaki korelasyon değerlerini inceleyebilmek için Pearson Korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Ölçekteki maddelerin aralarındaki korelasyon değerleri 0.558 ile 0.311 aralığında ve istatistiksel açıdan anlamlı olarak belirlenmiştir ($p<0.01$). Maddeler arasında beklenen değerden düşük (<0.30) veya otokorelasyon riski oluşturabilecek düzeyde yüksek (>0.80) bir maddeye rastlanmadığı için ölçekten herhangi bir madde çıkarmadan analizlere devam edilmiştir.

Ölçeğe ait faktör yapısının, orijinal haline uygunluğunu inceleyebilmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizi kullanılarak, 25 derecelik varimax eksen döndürme işlemi yapılmıştır. Bu aşamada orijinal ölçekte yer aldığı şekliyle üç faktörlü bir yapı kısıtı konulmuştur. Ölçek maddelerine ait faktör yük değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçek Maddelerine Ait Faktör Yükleri

Madde Numarası	Ortak Faktör Varyans Değeri
YİS1	0.547
YİS2	0.744
YİS3	0.585
YİS4	0.528
YİS5	0.597
YYS1	0.631
YYS2	0.544
YYS3	0.561
YYS4	0.567
YYS5	0.495
YYS6	0.727
YYS7	0.593
YYS8	0.570
YLS1	0.595
YLS2	0.723
YLS3	0.697
YLS4	0.665
YLS5	0.663

Tablo 3'te elde edilen verilere göre, en düşük ortak faktör varyans değerinin 0.495 ile YYS5 maddesinde, en yüksek ortak faktör varyans değerinin ise 0.744 ile YİS2 maddesinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerden bir tanesi (YYS5) hariç faktör yük değerleri, ideal olarak kabul edilen değerden yüksek bulunmuştur (>0.50). Ancak söz konusu YYS5 maddesinde elde edilen değerin, ideal değere çok yakın olması nedeniyle bu aşamada ilgili maddenin analizden çıkarılmasına gerek duyulmamış, bu nedenle ölçekten hiçbir madde çıkarılmadan analizlere devam edilmesine karar verilmiştir.

Ölçeğin toplam açıklanan varyans değerleri Tablo 4'te sunulmuştur. Buna göre üç faktör altında örüntülenen modelin, toplam varyansı %61.275 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Toplam varyans açıklama oranına yönelik elde edilen sonucun, orijinal ölçeğe uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Toplam Açıklanan Varyans

	Başlangıç Özdeğerleri			Rotasyon Sonrası Özdeğerler		
Faktör	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	8.603	47.796	47.796	4.029	22.386	22.386
2	1.344	7.465	55.261	3.815	21.196	43.582
3	1.083	6.014	61.275	3.185	17.694	61.275

Yeterli düzeyde toplam varyans açıklama oranına sahip olduğu tespit edilen ölçeğin faktör desenine ilişkin bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçeğe Ait Faktör Deseni

Madde Numarası	Yeşil İnsan Sermayesi	Yeşil Yapısal Sermaye	Yeşil İlişkisel Sermaye
YİS1	0.719		
YİS2	0.831		
YİS3	0.666		
YİS4	0.602		
YİS5	0.575		
YYS1		0.553	
YYS2		0.687	
YYS3		0.647	
YYS4		0.551	
YYS5		0.466	
YYS6		0.820	
YYS7		0.644	
YYS8		0.672	
YLS1			0.703
YLS2			0.804
YLS3			0.742
YLS4			0.690
YLS5			0.634

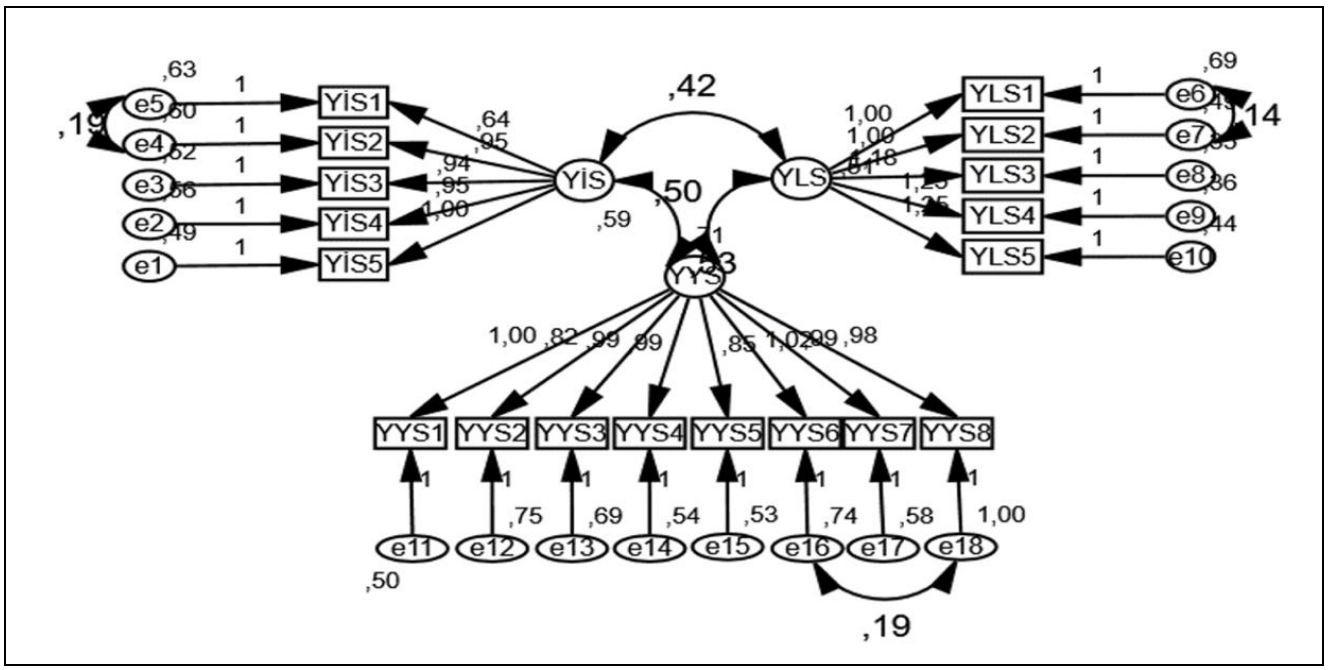
Stevens (2003) faktör yüklerinin değerlendirmesinde analize alınan örneklem boyutunun esas alınması gerektiğini savunmuş, buna göre 300 örnek boyutuna sahip bir çalışmada 0.298 değerinin ve 600 örnek boyutuna sahip bir çalışmada 0.21 değerinin anlamlı faktör yük değeri olarak değerlendirilebileceğini ortaya koymuştur.

Hair vd. (1998) faktör yük değeri için 0.30'u en düşük değer olarak kabul edip 0.40 yükün çok önemli, 0.50 ve üzeri yükün pratik açıdan anlamlı olduğunu belirtmektedirler (Altunışık vd., 2012:283). Comrey ve Lee (1992) faktör yüklerini 0.71 mükemmel, 0.63 çok iyi, 0.55 iyi, 0.45 kabul edilebilir, 0.32 zayıf olarak değerlendirmektedir.

Tabachnick ve Fidell (2013:654) ise genel olarak 0.32 üzerinde faktör yüküne sahip değişkenlerin uygun olduğunu vurgulamaktadırlar. Tablo 5'te yer alan faktör deseni incelendiğinde, 18 maddenin 3 faktör altında toplandığı, maddelerin kabul edilebilir yük değerlerine sahip olduğu, en yüksek faktör yük değerinin 0.831 (YİS1) ve en düşük faktör yük değerinin 0.466 olduğu belirlenmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen 3 faktör ve 18 maddeli yapının sınanması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. AMOS 21 programı aracılığıyla veriler çözümlenmiştir. Ölçeğe ait doğrulayıcı faktör analizinin yapısal modeli Şekil 1'de sunulmuştur. Ölçeğin uyum iyiliği indeks değerleri birkaç göstergede istenen düzeyde olmadığı için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Bu doğrultuda yüksek kovaryansa sahip olduğu belirlenen YİS1 ve YİS2 arasında, YLS1 ve YLS2 arasında, YYS6 ve YYS8 arasında kovaryans kurulmuştur.

Şekil 1. Ölçek Uyarlama Verilerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizinin Yapısal Modeli



Şekil 1'de sunulan yapısal modele ait uyum iyiliği indeks değerleri incelenmiştir. Buna göre ki-karenin serbestlik derecesine oranı (χ^2/SD=2.921), hata kareler ortalamasının karekökü (RMR=0.052), uyum iyiliği indeksi (GFI=0.912), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=0.915), göreli uyum indeksi (RFI=0.900), artırmalı uyum indeksi (IFI=0.943), normlandırılmamış uyum indeksi (TLI=0.932), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0.942), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA=0.065), standartlaştırılmış hata kareler ortalamasının karekökü (SRMR=0.042) iyi uyum derecesinde belirlenmiştir. Değerler arasında yalnızca düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI=0.883) değeri, iyi uyum için beklenen değerin (>0.90) altında belirlenmiştir. Ancak değerin beklenen değere çok yakın olması ve diğer tüm uyum iyiliği indeks değerlerinin istenilen düzeylerde olması nedeniyle ölçeğin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğuna karar verilmiştir.

Elde edilen yapının ayırt edicilik geçerliliğini inceleyebilmek için faktörler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Ayrıca yapının güvenilirliğini inceleyebilmek için bileşik güvenirlik (CR) ve cronbach alfa değerlerine bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Faktörler Arası Korelasyon, CR ve Cronbach Alfa Değerleri

	YİS	YYS	YLS	Bileşik Güvenirlik (CR)	Cronbach Alfa (α)
Yeşil İnsan Sermayesi (YİS)	1			0.813	0.820
Yeşil Yapısal Sermaye (YYS)	0.657**	1		0.843	0.888
Yeşil İlişkisel Sermaye (YLS)	0.632**	0.742**	1	0.840	0.878

** 0.01 düzeyinde anlamlı.

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde, faktörler arası korelasyon değerlerinin 0.632 ve 0.742 aralığında olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla yapının ayırt edicilik geçerliliğine sahip olduğu değerlendirilmiştir. Faktörlerin bileşik güvenirlik değerlerinin (CR>0.70) ve cronbach alfa değerlerinin (α>0.70) beklenen değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir. Sonuçta ölçeğin ait tüm güvenilirlik değerlerinin beklenen kriterleri sağladığı anlaşılmaktadır.

Ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri incelendikten sonra ölçekteki maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları, maddenin silinmesi durumunda cronbach alfa değeri ve alt ve üst %27'lik gruplara göre t-testi bulguları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonları ve t Testi Bulguları

Madde Numarası	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Maddenin Silinmesi Durumunda Cronbach Alfa Değeri	Alt ve Üst %27'lik Gruplara Ait t-testi Bulguları
YİS1	0.540	0.804	1.238*
YİS2	0.693	0.759	1.658*
YİS3	0.628	0.780	1.619*
YİS4	0.596	0.789	1.674*
YİS5	0.604	0.787	1.785*
YYS1	0.688	0.872	2.134*
YYS2	0.600	0.880	1.746*
YYS3	0.669	0.873	2.079*
YYS4	0.692	0.871	1.920*
YYS5	0.628	0.877	1.595*
YYS6	0.705	0.870	2.079*
YYS7	0.694	0.871	1.976*
YYS8	0.620	0.879	2.190*
YLS1	0.631	0.871	1.706*
YLS2	0.698	0.855	1.603*
YLS3	0.748	0.843	1.801*
YLS4	0.747	0.843	1.896*
YLS5	0.727	0.847	2.015*

* 0.01 düzeyinde anlamlı.

Tablo 7 incelendiğinde, maddelerin birbirleri ile anlamlı ilişkilere sahip olup olmadığını inceleyen madde-toplam korelasyon değerlerinin r=0.748 ile r=0.540 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerler beklenen değerin üzerinde ($r>0.30$), anlamlı ($p<0.01$) ve pozitiftir. Ayrıca madde ayırt edicilik indeksi değerlerinin tüm maddeler için alt ve üst %27'lik gruplara göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.01$).

Yapılan tüm analizler neticesinde Türk iş örgütleri için geçerli ve güvenilir bir YES ölçeği elde edilmiştir. Türkçe'ye uyarlanan ve geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna karar verilen yeşil entelektüel sermaye ölçeği Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Türkçe'ye Uyarlanan Yeşil Entelektüel Sermaye Ölçeği

	Lütfen aşağıdaki maddeleri çalıştığınız kurumdaki uygulamaları düşünerek cevaplayınız.	**Kesinlikle Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kararsızım**	**Katılmıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
	Yeşil İnsan Sermayesi Boyutu					
1.	Çalışanlar, çevrenin korunmasına olumlu katkı sağlar.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.	Çalışanlar, yeterli seviyede çevre koruma yetkinliğine sahiptir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.	Çevre korumaya yönelik sunulan ürün veya hizmet kalitesi yüksektir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4.	Çevre koruma konusunda iş birliğine dayalı ekip çalışması vardır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5.	Yöneticiler, çevre korumaya yönelik başarılı olmaları için çalışanlarını tam olarak desteklerler.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	Yeşil Yapısal Sermaye Boyutu					
6.	Kurumda etkin bir çevre koruma yönetim sistemi bulunmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

7.	Çevre yönetimi ile ilgili çalışanların toplam çalışanlara oranı yüksektir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8.	Çevre koruma imkanlarına yeterli düzeyde yatırım yapılmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9.	Çevre koruma ile ilgili genel uygulama süreçleri sorunsuz yürütülmektedir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10.	Mevcut bilgi sistemi, çevre yönetimi bilgisinin biriktirilmesi ve paylaşılması için elverişlidir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11.	Kurumda çevrenin korunmasına yönelik kilit faktörlerin uygulanması için bir komite bulunmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12.	Kurumda çevrenin korunmasına yönelik ayrıntılı kurallar ve düzenlemeler bulunmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13.	Kurumda çevreci görevlerin yerine getirilmesi için bir ödül sistemi bulunmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	Yeşil İlişkisel Sermaye Boyutu					
14.	Ürün veya hizmetler, müşterilerin çevrecilik isteklerine uygun olarak tasarlanır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15.	Müşteriler, kurumun çevre koruma uygulamalarından memnundur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16.	Kurumun tedarikçileriyle çevrenin korunmasına yönelik iş birliği ilişkileri istikrarlıdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17.	Kurumun müşterileri veya aracılarıyla çevrenin korunmasına yönelik iş birliği ilişkileri istikrarlıdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18.	Kurumun, stratejik ortaklarıyla çevrenin korumasına yönelik istikrarlı ve iyi iş birliği ilişkileri vardır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Önerilen Katılım Düzeyi Derecelendirmesi: Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1)

Not: Yeşil Entelektüel Sermaye Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının bilimsel niteliklere uygun atıfta bulunmak kaydıyla, akademik araştırmalarda kullanımı için resmi bir izne gerek bulunmamaktadır.

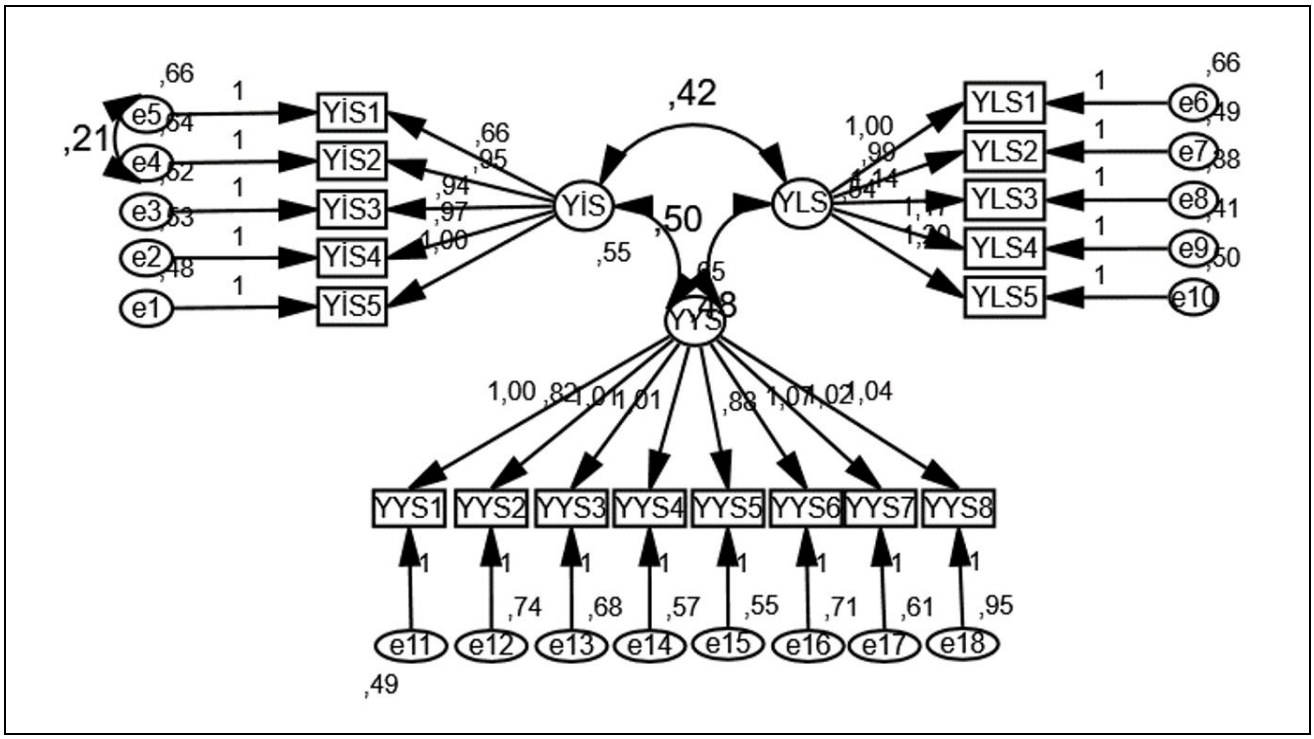
4.2. YES Olgunluk Düzeyinin Belirlenmesi Aşamasına Ait Bulgular

Araştırmanın ikinci aşamasında, Türk imalat işletmelerinin YES olgunluk düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen veriler kullanılarak geçerlilik analizi yapabilmek için AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz öncesinde verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Sonuçta maddelere ait basıklık indeks değerlerinin 0.012 ile 1.112 aralığında, çarpıklık indeks değerlerinin 0.096 ile 0.889 aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre her bir maddeye ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin, verilerin normal dağılım sergilediğini gösteren +1.5 ve -1.5 aralığında olduğu (Tabachnick ve Fidell, 2013) görülmektedir.

Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra, faktör analizi için uygunluğunu görebilmek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett değerleri incelenmiştir. Yapılan analizlerde ölçeğe ait KMO değerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (KMO=0.947). Buna göre veri setinin faktör analizi için uygun olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca Barlett değerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (χ^2=5055.364, df=153, p=0.000). Buna göre sıfır hipotezi reddedilmiş ve korelasyon matrisinin birim matrise eşit olduğu değerlendirilmiştir. Toplam varyans açıklama oranı %60.455 olarak belirlenmiştir.

3 faktör ve 18 maddeli yapının yeni verilerle sınanması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğe ait doğrulayıcı faktör analizinin yapısal modeli Şekil 2'de sunulmuştur. Daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için yüksek kovaryans belirlenen YİS1 ve YİS2 maddeleri arasında kovaryans kurularak sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre ki-karenin serbestlik derecesine oranı (χ^2/SD=3.643), hata kareler ortalamasının karekökü (RMR=0.052), uyum iyiliği indeksi (GFI=0.903), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=0.907), artırmalı uyum indeksi (IFI=0.931), normlandırılmamış uyum indeksi (TLI=0.919), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0.930), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA=0.070), standartlaştırılmış hata kareler ortalamasının karekökü (SRMR=0.043) iyi uyum derecesinde belirlenmiştir. Değerler arasında yalnızca göreli uyum indeksi (RFI=0.891) ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI=0.873) değerleri, iyi uyum için beklenen değerin (>0.90) altında belirlenmiştir. Ancak her iki değerin de beklenen değere çok yakın olması ve diğer tüm uyum iyiliği indeks değerlerinin istenilen düzeylerde olması nedeniyle ölçeğin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğuna karar verilmiştir.

Şekil 2. YES Olgunluk Düzeyinin Belirlenmesi Verilerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizinin Yapısal Modeli



Ölçeğin güvenilirliğini inceleyebilmek için SPSS 21 programı aracılığıyla cronbach alfa değerlerine bakılmıştır. Faktörlerin cronbach alfa değerlerinin YİS 0.812, YYS 0.884 ve 0.869 olduğu görülmüştür. Buna göre tüm faktörlerde beklenen değerlerin üzerinde bulgular elde edilmiş (α>0.70) ve ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca faktörler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiş ve tüm faktörler arasında orta düzeyde pozitif korelasyon belirlenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Faktörler Arası Korelasyon, CR ve Cronbach Alfa Değerleri

	YİS	**YYS**	**YLS**	**Cronbach Alfa (α)**
Yeşil İnsan Sermayesi (YİS)	1			0.812
Yeşil Yapısal Sermaye (YYS)	0.645**	1		0.884
Yeşil İlişkisel Sermaye (YLS)	0.614**	0.747**	1	0.869

** 0.01 düzeyinde anlamlı.

Türk imalat işletmelerinin tüm alt boyutlarında YES düzeylerini inceleyebilmek için ortalama değerler incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Türk İmalat İşletmelerinin YES Düzeyleri

Yeşil Entelektüel Sermaye (YES) Boyutları	**En Düşük Değer**	**En Yüksek Değer**	**Ortalama**	**Standart Sapma**
Yeşil İnsan Sermayesi (YİS)	1	5	3.779	0.766
Yeşil Yapısal Sermaye (YYS)	1	5	3.373	0.845
Yeşil İlişkisel Sermaye (YLS)	1	5	3.625	0.866
Yeşil Entelektüel Sermaye (YES)	1	5	3.592	0.730

Tablo 10'dan elde edilen bulgulardan yola çıkarak katılımcı Türk imalat işletmelerinde genel olarak orta düzeyde yeşil entelektüel sermaye ($\bar{x}$=3.592) bulunduğu belirlenmiştir. Boyutlar açısından inceleme yapıldığında, yüksek düzeyde yeşil insan sermayesi ($\bar{x}$=3.779), orta düzeyde yeşil yapısal sermaye ($\bar{x}$=3.373) ve orta düzeyde yeşil ilişkisel sermaye ($\bar{x}$=3.625) düzeyi tespit edilmiştir.

İşletmelerin YES düzeyleri, Bombiak (2021) tarafından önerilen olgunlaşma düzeylerine uygun şekilde dönüştürülmüştür. Elde edilen bulgular Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Türk İmalat İşletmelerinin YES Olgunluk Düzeyleri

Yeşil Entelektüel Sermaye (YES) Boyutları	Ortalama Düzeyi	Ortalama Düzey Yüzdesi (%)	Olgunluk Seviyesi
Yeşil İnsan Sermayesi (YİS)	3.779	75.6	4. Seviye
Yeşil Yapısal Sermaye (YYS)	3.373	67.5	4. Seviye
Yeşil İlişkisel Sermaye (YLS)	3.625	72.5	4. Seviye
Yeşil Entelektüel Sermaye (YES)	*3.592*	*71.8*	*4. Seviye*

Bombiak (2021:1143) 5'li likert ölçeklerinden elde edilen verilerden yola çıkarak YES olgunluk düzeylerinin %0-20 arasında 1. seviye, %21-40 arasının 2. seviye, %41-60 arasının 3. seviye, %61-80 arasının 4. seviye ve %81-100 arasının 5. seviye olgunluk düzeyini temsil ettiğini vurgulamaktadır. Araştırmamızdan elde edilen verilerden yola çıkarak, katılımcı Türk imalat işletmelerinin %75,6 oranında YİS, %67,5 oranında YYS ve %72,5 oranında YLS, genel olarak %71,8 oranında YES düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre Türk imalat işletmelerinin YES ve alt boyutlarına ait olgunluk seviyesinin 4. seviye olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Türk imalat işletmelerinin YES olgunluk düzeylerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırmada, iki aşamalı bir uygulama süreci takip edilmiştir. Birinci aşamada Konya ilinde farklı sektörlerdeki 452 imalat işletmesi yöneticisinden oluşan bir çalışma grubundan elde edilen veriler ile Chen (2008) tarafından geliştirilen ve Huang ve Kung (2011) tarafından revize edilen YES ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır. Sonuçta Huang ve Kung (2011) tarafından revize edildiği haline uygun şekilde 3 boyut ve 18 maddeden oluşan Türk iş örgütleri için geçerli ve güvenilir bir YES ölçeği elde edilmiştir. İkinci aşamada Türkiye'nin farklı illerinde faaliyet gösteren 545 imalat işletmesi yöneticisinden oluşan bir örneklemden elde edilen veriler ile Türk imalat işletmelerinin YES olgunluk düzeyleri incelenmiştir. Sonuçta Türk imalat işletmelerinin %75,6 oranında YİS, %67,5 oranında YYS ve %72,5 oranında YLS, genel olarak %71,8 oranında YES düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. 5'li likert ölçeklerinden elde edilen sonuçlar, Bombiak (2021:1143) tarafından önerilen şekilde dönüştürülmüştür. Sonuçta Türk imalat işletmelerinin 4. seviyede YİS, YYS ve YLS olgunluğuna, genel olarak yine 4. seviyede YES olgunluğuna sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yadiati vd. (2019) kurumsal itibarın ve entelektüel sermaye bileşenlerinin firmanın çevresel performansı üzerinde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı etkilerini tespit ettiği araştırmalarında, Endonezya'daki 14 bölgede faaliyet gösteren 21 çok uluslu firmadan veriler elde etmişlerdir. Yazarlar, firmaların YES bileşenlerini yüksek düzeyde barındırdıklarını ve en yüksek YES bileşeninin YİS olduğunu belirlemişlerdir (*5'li likert ölçeği sonuçlarına göre YİS 4.432, YYS 4.023 ve YLS 3.832*). Araştırmamızda elde edilen Türk imalat işletmelerinde en yüksek YES bileşeninin YİS olduğu bulgusu, Yadiati vd. (2019)'nin araştırmasındaki temel bulguyu desteklemektedir.

Chen (2008), YES'in firmaların rekabet avantajı üzerindeki etkisini Tayvan'daki elektronik endüstrisinde faaliyet gösteren KOBİ'ler evreninde incelediği araştırmasında en yüksek YES bileşeninin YLS olduğunu tespit etmiştir. Yahya vd. (2019) Malezya'daki firmaların rekabet avantajı ile YES düzeyleri arasındaki ilişkiyi Malezya'daki imalat işletmeleri evreninde inceledikleri araştırmada YİS'in 3.69, yeşil inovasyon sermayesinin 3.08, yeşil örgütsel sermayenin 3.86, YLS'nin 3.44 ve genel olarak YES'in 3.55 ortalamaya sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bombiak (2021) Polonya'daki firmaların YES olgunluk düzeylerini incelediği araştırmasında firmaların %46,9'unun YİS, %54,5'inin YYS (araştırmada yeşil örgütsel sermaye kavramı kullanılmıştır), %45,8'inin YLS, genel olarak %49,1 oranında YES düzeyine sahip olduklarını belirlemiştir. Araştırmamızda elde edilen Türk imalat işletmelerinde en yüksek YES bileşeninin YİS olduğu bulgusu, Chen (2008), Yahya vd. (2019) ve Bombiak (2021)'ın araştırmalarındaki temel bulguyu desteklememektedir.

Ayrıca araştırmamızda Türk imalat işletmelerinin 4. seviyede YİS, YYS, YLS ve genel olarak yine 4. seviyede YES olgunluğuna sahip olduğu tespit edilmişken; Bombiak (2021) Polonya'daki işletmelerin 3. seviyede YİS, YYS, YLS ve genel olarak yine 3. seviyede YES olgunluğuna sahip olduğunu tespit etmiştir. Buna göre Türk imalat işletmelerinin Polonyalı işletmelerden daha yüksek YİS, YYS, YLS ve genel olarak yine daha yüksek YES olgunluğuna sahip olduğu söylenebilir.

Benzer araştırmalardaki farklı sonuçların temel nedeninin, ülkeler arasındaki kültürel farklılıklardan ve araştırmaların yapıldığı çalışma gruplarındaki farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Öyle ki

Türkiye'deki imalat işletmelerinde yeşil kültürünün yaygınlaştırılması konusundaki farkındalığın hala yeterince oluşturulamadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca özellikle çevreye çok fazla zarar verdiği kabul edilen imalat işletmelerine yönelik, çevreye katkı sağlayabilecek yöntem ve stratejilerin kullanımı konusunda daha geniş yaygınlaştırma ve farkındalık artırma çalışmalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu nedenlerden dolayı Türk imalat işletmelerinde YYS düzeyinin, en düşük YES boyutu olarak belirlendiği düşünülmektedir. Ek olarak, bu araştırmadaki çalışma grubu işletmelerin yöneticilerinden oluşmaktadır. Yönetim kademelerinin çalışanlara görece işletmedeki yeşil uygulamalar konusunda daha olumlu cevaplara yönelmeleri olasıdır. Bu nedenle çalışanlar örnekleminde yapılan araştırmalardan farklı olarak yöneticiler örnekleminde YİS düzeyinin diğer alt boyutlara göre daha yüksek düzeyde belirlenmiş olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmalarda, yerli alan yazında YES konusunda teorik veya ampirik olarak yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle araştırma yerli alan yazında teorik ve ampirik açıdan YES kavramını ele alan ve Türkiye'deki imalat işletmelerinin YES uygulamalarının olgunluk düzeyini ortaya koyan ilk araştırmadır. Ayrıca araştırma, YES kavramının ölçümüne yönelik geliştirilmiş bir ölçeği ilk kez Türk iş örgütleri için uyarlayarak yerli alan yazının kullanımına kazandırmaktadır. Araştırmanın YES kavramı konusunda Türk iş örgütlerinin farkındalığının artırılmasına ve YES kavramına verilmesi gereken önemin artırılarak uygulama sahasının genişletilmesine imkân tanıması mümkündür. Sonuçta araştırmanın yerli alan yazında bu konudaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkarak, Türk imalat işletmelerinde YES kavramının gelişimine yönelik farkındalık artırma çalışmalarının yapılması, bu konudaki akademik çalışmaların yaygınlaştırılması, Türk imalat işletmelerinin özellikle YYS'nin gelişimine yönelik uygulamalara ağırlık vermesi gerektiği önerilmektedir.

Becea ve Borza (2021:830), YES konusunda artan ilgiye rağmen, kavramın kurumsal performans üzerindeki etkisine çok az dikkat çekildiğini ve bu durumun gelecekteki araştırmalar için birçok fırsat sunduğunu vurgulamaktadırlar. Ayrıca farklı sektörlerde YES düzeyinin ölçümüne yönelik yapılacak sonraki araştırmalar, yeşil örgütsel davranış, yeşil örgüt iklimi, yeşil psikolojik iklim, örgüt kültürü gibi değişkenlerle etkileşimini inceleyebilir. Ek olarak, YES'in çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel güven gibi örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkisinin incelenmesi sonraki araştırmacılar için önerilebilir. Araştırmanın en önemli kısıtı, Türk imalat işletmelerinin YES olgunluk düzeylerini belirlemeye çalışırken yalnızca 545 yöneticiden elde edilen verilerin değerlendirmeye alınmasıdır. Bu doğrultuda her ne kadar geniş bir coğrafi dağılımda veriler temin edilmeye çalışılsa da tüm imalat işletmeleri için genelleme yapmak doğru olmayabilir. Bu nedenle sektör, coğrafi lokasyon, işletme büyüklüğü gibi çeşitli kısıtlar dâhilinde yapılacak sonraki araştırmaların bulguları alan yazına anlamlı katkılar sağlayabilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu çalışma "*Türk İmalat İşletmelerinin Yeşil Entelektüel Sermaye Olgunluk Düzeylerinin Belirlenmesi"* adlı ve 23401020 nolu *Selçuk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinatörlüğü* tarafından desteklenen proje kapsamında elde edilen veriler kullanılarak üretilmiştir. Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında (BAP dışında) herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Selçuk Üniveritesi Etik Komisyonundan 10/05/2022 tarih ve 08/96 sayılı "*Etik İzni Belgesi*" alınmıştır. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This study was produced by using the data obtained within the scope of the project named "*Determination of Green Intellectual Capital Maturity Levels of Turkish Manufacturing Businesses*" and supported by the Selcuk University Scientific Research Projects (BAP) Coordinatorship with the number 23401020. This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was optained from the original owner of the scale. The author sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "*Ethics Permission Certificate*" dated 10/05/2022 and numbered 08/96 was obtained from the Ethics Committee of the University of Selçuk. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

TEŞEKKÜR / ACKNOWLEDGEMENT:

Yazar, verdiği destekten ötürü Selçuk Üniversitesi BAP Koordinatörlüğü'ne teşekkürlerini sunar. / The author would like to thank Selcuk University BAP Coordinatorship for their support.

KAYNAKÇA

ABRUDAN, Denisa Bogdana, RAFI, Nosheen, DAIANU, Dana Codruta ve KALYAR, Masood Nawaz (2022), "*Linking Green Intellectual Capital with Green Innovation: Examining the Roles of Green Dynamic Capabilities and 'Motivation to Achieve Legitimacy*", **Agricultural Economics-Czech**, S.68(7), ss.250-258.

AL-KHATIB, Ayman ve SHUHAIBER, Ahmed (2022), "*Green Intellectual Capital and Green Supply Chain Performance: Does Big Data Analytics Capabilities Matter?*", **Research Square**, S.(yok), ss.1-34.

ALMAHIRAH, Mohammad Salameh Zaid (2022), "*The Role of Green Intellectual Capital Management in Acquiring Green Competitive Advantage an Exploratory Study on a Sample of Faculty Members at Al-Isra University*", **International Journal of Mechanical Engineering**, S.7(1), ss.1727-1733.

ALTUNIŞIK, Remzi, COŞKUN, Recai, BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve YILDIRIM, Engin (2012), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı, 7. Baskı.

ANIK, Sri ve SULISTYO, Heru (2021), "*The Role of Green Intellectual Capital and Green Innovation on Competitive Advantage of SMEs*", **International Journal Learning and Intellectual Capital**, S.18(1), ss.28-44.

ASIAEI, Kaveh, O'CONNOR, Neale G., BARANI, Omid ve JOSHI, Mahesh (2022), "*Green Intellectual Capital and Ambidextrous Green İnnovation: The Impact on Environmental Performance*", **Business Strategy Environment**, S.32(1), ss.369-386.

BECEA, Lavinia-Mihaela ve BORZA, Anca (2021), "*Green Intellectual Capital – A Comprehensive Review and Opportunities for Future Research*", **15th International Management Conference**, 4-5 November 2021 – Bucharest (Romania), ss.1-14.

BENEVENE, Paula, BUONOMO, Ilaria, KONG, Eric, PANSINI, Martina ve FARNESE, Maria Luisa (2021), "*Management of Green Intellectual Capital: Evidence-Based Literature Review and Future Directions*", **Sustainability**, S.13(15), ss.8349(1-22).

BOMBIAK, Edyta (2021), "*Assessment of the Level of Green Intellectual Capital Development-Polish Enterprises Case Study*", **European Research Studies Journal**, S.24(1), ss.1139-1156.

CAHYONO, Budhi ve HAKIM, Abdul (2019), "*Green Intellectual Capital and Competitive Advantage: The Moderating Effect of Islamic Business Ethics*", **Advances in Economics, Business and Management Research**, S.135, ss.78-84.

CHANG, Ching-Hsun ve CHEN, Yu-Shan (2012), "*The Determinants of Green Intellectual Capital*", **Management Decision**, S.50(1), ss.74-94.

CHAUDHRY, Naveed Iqbal, BILAL, Adil, AWAN, Muhammad Usman ve BASHIR, Asma (2016), "*The Role of Environmental Consciousness, Green Intellectual Capital Management and Competitive Advantage on Financial Performance of the Fırms: An Evidence from Manufacturing Sector of Pakistan*", **Journal of Quality and Technology Management**, S.12(2), ss.51-70.

CHAUDHRY, Naveed Iqbal ve CHAUDHRY, Muhammad Amir (2022), "*Green Intellectual Capital and Corporate Economic Sustainability: The Mediating Role of Financial Condition*", **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, S.16(2), ss.257-278.

CHEN, Yu-Shan (2008), "*The Positive Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantages of Firms*", **Journal of Business Ethics**, S.77, ss.271-286.

COMREY, Andrew L. ve LEE, Howard B. (1992), **A First Course in Factor Analysis**, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey (US), 2nd Edition.

DEWI, R. Rosiyana, MURWANINGSARI, Etty ve MAYANGSARI, Sekar (2021), "*Green Intellectual Capital on Value Relevance in Indonesia's Manufacturing Companies*", **GATR Accounting and Finance Review**, S.6(3), ss.120-136.

DWIANIKA, Agustine ve GUNAWAN, Juniati (2020), "*SME's Green Entrepreneurial Intellectual Capital*", **International Journal of Business, Economics and Law**, S.23(1), ss.322-332.

ERBAŞI, Ali (2021), "*Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama Çalışması*", **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.39(4), ss.619-632.

ERBAŞI, Ali (2022), **Tüm Yönleriyle Yeşil İşletme**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

FITRI, Alfiana, DIAMASTUTI, Erlina, ROMADHON, Fitri ve MAHARANI, Husnunnida (2022), "*The Effect of Green Intellectual Capital on Smes' Business Sustainability*", **Jurnal Bisnis dan Manajemen**, S.9(1), ss.55-64.

HAIR, Joseph F., BLACK, William C., BABIN, Barry J. ve ANDERSON, Rolph E. (2018), **Multivariate Data Analysis**, Cengage India Publisher, Delhi, 8th Edition.

HUANG, Cheng-Li ve KUNG, Fan-Hua (2011), "*Environmental Consciousness and Intellectual Capital Management*", **Management Decision**, S.49(9), ss.1405-1425.

JERMSITTIPARSERT, Kittisak (2021), "*Green Intellectual Capital Factors Leading to Business Sustainability*", **E3S Web of Conferences**, S.277, ss.(06009)1-10.

JIRAKRAISIRI, Jirapol, BADIR Yuosre F. ve FRANK, Björn (2021), "*Translating Green Strategic Intent into Green Process Innovation Performance: The Role of Green Intellectual Capital*", **Journal of Intellectual Capital**, S.22(7), ss.43-67.

KADHIM, Sanaa J. ve MALIK, Asmaa Abdul Wahid (2021), "*Combined Effect of Green Intellectual Capital and Knowledge Management Maturity on Knowledge Performance Analytical Study of Opinions of a Sample of Employees of Public Company for Telecommunications and Informatics-Diwaniyah Branch*", **Academy of Entrepreneurship Journal**, S.27(5), ss.1-16.

KATUWANDENIYA, Ishara M., GALAHITIYAWE, Nilakshi W. K. ve PATABANDIGE, Gayani (2021), "*The Impact of Green Intellectual Capital and Organizational Learning on Environmental Performance; Evidence From Sri Lankan Manufacturing Organizations*", **11th Annual Research Session of the Sabaragamuwa University of Sri Lanka,** Abstract Book, 21 December 2021 - Sri Lanka, ss.5.

LIAO, Hung-Yi, HSU, Chin-Tien ve CHIANG, Hsiao-Chi (2021), "*How Does Green Intellectual Capital Influence Employee Pro-Environmental Behavior? The Mediating Role of Corporate Social Responsibility*", **International Journal of Management Studies**, S.28(2), ss.27-47.

LÓPEZ-GAMERO, Maria D., ZARAGOZA-SAEZ, Patrocinio, CLAVER-CORTES, Enrique ve MOLINA-AZORIN, Jose F. (2011), "*Sustainable Development and Intangibles: Building Sustainable Intellectual Capital*", **Business Strategy and the Environment**, S.20(1), ss.18-37.

MA, Yi, CHEN, Shih-Chih ve RUANGKANJANASES, Athapol (2021), "*Understanding the Antecedents and Consequences of Green Human Capital*", **Sage Open Journals**, S.11(1), ss.(all).

MANSOOR, Adil, JAHAN, Sarwat ve RIAZ, Madiha (2021), "*Does Green Intellectual Capital Spur Corporate Environmental Performance Through Green Workforce?*", **Journal of Intellectual Capital**, S.22(5), ss.823-839.

MARCO-LAJARA, Bartolome, ZARAGOZA-SAEZ, Patrocinio, MARTINEZ-FALCO, Javier ve RUIZ-FERNANDEZ, Lorena (2022), "*The Effect of Green Intellectual Capital on Green Performance in the Spanish Wine Industry: A Structural Equation Modeling Approach*", **Complexity**, S.2022, ss1-17.

NR, Erinos ve RAHMAWATI, Rahmawati (2017), "*Green Intellectual Capital and Financial Performance of Corporate Manufacture in Indonesia*", **International Journal of Business and Management Invention**, S.6(2), ss.75-81.

OMAR, Muhamad Khalil, YUSOFF, Yusmazida Mohd ve ZAMAN, Maliza Delima Kamarul (2017), "*The Role of Green Intellectual Capital on Business Sustainability*", **World Applied Sciences Journal**, S.35(12), ss.2558-2563.

REZAEI, Sohrab, IZADI, Massoumeh, JOKAR, Iman ve REZAEI, Sedigheh (2016), "*The Relationship Between Green Intellectual Capital and Competitive Advantages*", **International Business Management**, S.10(20), ss.4743-4748.

SHANG, Kuo-Chung, CHEN, Shiou-Yu, YE, Kung-Don ve YU, Hsin-Yi (2019), "*Green Dynamic Capabilities - The Necessity Between Green Intellectual Capital and Firm Performance: Evidence From Taiwan's Manufacturing Sector*", **Corporate Management Review**, S.39(2), ss.37-67.

SHEIKH, Aarif Mohd (2021), "*Green Intellectual Capital and Social Innovation: The Nexus*", **Journal of Intellectual Capital**, S.23(6), ss.1199-1220.

SIDIK, Morni Hayati Jaafar, YADIATI, Winwin, LEE, Hoyoung ve KHALID, Nadeem (2019), "*The Dynamic Association of Energy, Environmental Management Accounting and Green Intellectual Capital with Corporate Environmental Performance and Competitive Advantages*", **International Journal of Energy Economics and Policy**, S.9(5), ss.379-386.

STEVENS, James Paul (2002), **Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences**, Lawrence Erlbaum Associates Publisher, New Jersey (US), 4th Edition.

SUDIBYO, Yvonne Augustine ve SUTANTO, Karel Adam (2020), "*Environmental Consciousness and Corporate Social Responsibility as Drivers of Green İntellectual Capital*", **International Journal of Innovation, Creativity and Change**, S.13(4), ss.716-726.

SYAHIDUN, Syahidun ve NAWANGSARI, Lenny C. (2022), "*The Effect of Green Human Capital, Green Structural Capital and Green Relation Capital on Company Sustainability by Mediating Green Environment Management*", **Academic Journal of Interdisciplinary Studies**, S.11(5), ss.154-169.

TABACHNICK, Barbara G. ve FIDELL, Linda S. (2013), **Using Multivariate Statistics** (6th Edition), Pearson Education Limited Publisher, Boston (US).

WIDYASTUTI, Tri, PARIANOM, Raden ve PERMANA, Erwin (2021), "*Green Intellectual Capital and Sustainability Performance Companies in Indonesia*", **Turkish Journal of Computer and Mathematics Education**, S.12(14), ss.5555-5565.

YADIATI, Winwin, NISSA, Paulus, SUGIONO, Suharman ve MEIRYANI, Harry (2019), "*The Role of Green Intellectual Capital and Organizational Reputation in Influencing Environmental Performance*", **International Journal of Energy Economics and Policy**, S.9(3), ss.261-268.

YAHYA, Naimah Ahmad, ARSHAD, Roshayani, KAMALUDDIN, Amrizah ve RAHMAN, Rahayu Abdul (2019), "*Green Intellectual Capital and Firm Competitive Advantage: Evidence from Malaysian Manufacturing Firms*", **The Journal of Social Sciences Research**, S.5(2), ss.463-471.

YONG, Jing Yi, YUSLIZA, Mohd-Yusoff, RAMAYAH, T. ve FAWEHINMI, Olawole (2019), "*Nexus Between Green Intellectual Capital and Green Human Resource Management*", **Journal of Cleaner Production**, S.215, ss.364-374.

YUSOFF, Yusmazida Mohd, OMAR, Muhamad Khalil ve ZAMAN, Maliza Delima Kamarul (2019a), "*Practice of Green Intellectual Capital: Evidence From Malaysian Manufacturing Sector*", **IOP Conferance Series: Materials Science and Engineering**, S.469, ss.1-9.

YUSOFF, Yusmazida Mohd, OMAR, Muhamad Khalil, ZAMAN, Maliza Delima Kamarul ve SAMAD, Sarminah (2019b), "*Do All Elements of Green Intellectual Capital Contribute Toward Business Sustainability? Evidence From the Malaysian Context Using the Partial Least Squares Method",* **Journal of Cleaner Production**, S.234, ss.626-637.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1108-1117

https://doi.org/10.33712/mana.1352560

Ranking of Tourism Web Sites According to Service Performance Criteria with CRITIC and MAIRCA Methods: The Case of Turkey

Turizm Web Sitelerinin Hizmet Performansı Kriterlerine Göre CRITIC ve MAIRCA Yöntemleri ile Sıralanması: Türkiye Örneği

Muhammed MARUF
Assoc. Prof. Dr., Kirsehir Ahi Evran University,
İİBF, Department of Business Administration,
drahmetmaruf@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-5388-639X

Kadir ÖZDEMIR
Research Assistant, Bursa Technical University
İTBF, Department of Business Administration,
kadir.ozdemir@btu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-2034-4797

Makale Başvuru Tarihi: 30.08.2023
Makale Kabul Tarihi: 27.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Turizm Web Siteleri,

Hizmet Performansı,

Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV),

CRITIC,

MAIRCA,

ÖZET

Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemleri karar alternatiflerinin birden fazla maksimum veya minimum yönlü karar kriteri ile değerlendirilerek sistematik olarak sıralanmasını sağlayan yöntemlerdir. Çok Kriterli Karar Verme yöntemleri karar vericilere karar kriterlerinin önem ağırlıklarının hesaplanması ve karar alternatiflerinin sıralanması için belirlenmiş adımlar içeren yöntemler sunmaktadır. Kriter ağırlıklarının hesaplanması amaçlı olarak kullanılan ağırlıklandırma yöntemleri subjektif ve objektif ağırlıklandırma yöntemleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kriter ağırlıklarının verilerin yapısına göre belirlendiği objektif ağırlıklandırma yöntemlerinin en yaygın kullanılanlarından birisi CRITIC yöntemidir. Lineer vektör optimizasyonuna dayalı bir Çok Kriterli Karar Verme yöntemi olan MAIRCA yöntemi ise sıfır ve negatif değer alan kriterler için uygun olması nedeniyle özellikle son yıllarda literatürde yaygın şekilde tercih edilen bir yöntemdir. Bu çalışmada ülke turizmi bakımından önemli bir görev yapan turizm web sitelerinin belirlenen dokuz hizmet performansı kriterine göre sıralanması amaçlanmıştır. Kriterlerin önem ağırlığı değerleri CRITIC yöntemi ile web sitelerinin sıralanması ise MAIRCA yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Web sitelerinin sıralanmasında en belirleyici olan karar kriterleri canlı destek ve şikâyet sayısı kriterleri olarak belirlenmiştir. MAIRCA yöntemi ile web sitelerinin sıralanması sonucunda ise tripadvisor.com ve seyahatyanımda.com ilk iki sırada yer alırken etstur.com ve setur.com son iki sırada yer almıştır.

Keywords:

Tourism Websites,

Service Performance,

Multi Criteria Decision Making (MCDM),

CRITIC,

MAIRCA,

ABSTRACT

Multi-Criteria Decision-Making (MCDM) methods enable the systematic ranking of decision alternatives by evaluating them with more than one maximized or minimized decision criterion. Multi-Criteria Decision-Making methods provide decision-makers with forms that include specified steps for calculating the importance weights of decision criteria and ranking decision alternatives. Weighting methods for calculating criterion weights are divided into subjective and objective. CRITIC method is one of the most widely used objective weighting methods in which criterion weights are determined according to the structure of the data. The MAIRCA method, a Multi-Criteria Decision Making method based on linear vector optimization, is widely preferred in the literature, especially in recent years, as it is also suitable for criteria with zero and negative values. This study aims to rank tourism websites, which play an essential role in terms of national tourism, according to nine service performance criteria. The CRITIC method determined the importance and weight values of the criteria, and the ranking of the websites was carried out by the MAIRCA method. The most decisive decision criterion in the website ranking was the live support and number of complaints. As a result of the ranking of the websites with the MAIRCA method, tripadvisor.com and seyahatyanımda.com took the first two places, while etstur.com and setur.com took the last two.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): MARUF, Muhammed ve ÖZDEMİR Kadir (2023), "*Ranking of Tourism Web Sites According to Service Performance Criteria with CRITIC and MAIRCA Methods: The Case of Turkey*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1108-1117, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1352560

1. INTRODUCTION

Businesses offer various services to customers through their websites. The quality of the service provided on the websites has an essential effect on customer satisfaction. Because the service offered on websites leaves a positive impression on customers. Accordingly, evaluating service performance on websites is of fundamental importance for businesses (Corigliano and Baggio, 2006; Law et al., 2010). In tourism, websites have become essential for tourists to search for information about a particular destination and plan holidays. The rising importance of tourism websites has increased expectations for the quality of both the websites and the services provided on the websites (Ghosh et al., 2022:974). As websites have become increasingly popular sources of information, tourism websites that allow visitors to search for and book accommodation with various filters have a critical role in tourists' destination selection (Bastida and Huan, 2014).

In this study, 15 tourism websites in Turkey were analyzed according to the service performance criteria, and the websites were ranked according to their performance scores. In the study, the performances of tourism websites were analyzed according to the following criteria: bounce rate (*the rate of visitors leaving the website immediately*), average visit duration (Önder and Berbekova, 2022), website onload time (So and Morrison, 2004), number of errors on the website (Bilal et al., 2019), the number of customer complaints about the website, the number of resolved complaints (Aymankuy, 2011), the number of services provided on the website (Bastida and Huan, 2014), the number of language options offered on the website (Kaygısız, 2021; Bastida and Huan, 2014) and availability of live support on the website (Cho and Sung, 2012; Kaygısız, 2021, Karabağ et al., 2010). The criteria used in the study were obtained from GTmetrix, Similarweb, WAVE (Web Accessibility Evaluation Tool), sikayetvar.com, and related tourism websites.

The criteria determined for the service performance evaluation of tourism websites were calculated with the CRITIC method, one of the objective criteria weighting methods. The websites were then analyzed using the MAIRCA method, which is widely used in the literature and has been found to provide more reliable and consistent results than other Multi-Criteria Decision-Making methods. Because the linear normalization technique is used in the MAIRCA method's standardization step, all alternatives are considered objectively and given equal chances. Also, after assessing the alternatives, this equal chance condition disappears by itself, and the alternatives become distinct from each other (Yazgan and Agamyradova, 2021:284). CRITIC and MAIRCA methods are used together and separately to solve Multi-Criteria Decision-Making problems in different fields. Since CRITIC and MAIRCA methods are integrated in this study, the literature is discussed in this direction.

Ayçin (2020) used CRITIC and MAIRCA methods to recruit personnel to work in the information systems department of an enterprise operating in the logistics sector. Belke (2020) evaluated the macroeconomic performance of G7 countries between 2010-2018 using CRITIC and MAIRCA methods. Günay and Ecer (2022) examined seventeen sub-sectors in economic and financial terms using the balance sheets published by the Central Bank of the Republic of Turkey. The related sectors were analyzed using CRITIC and MAIRCA methods. Tuğay and Temel (2022), using CRITIC and MAIRCA methods, analyzed the level of compliance of integrated reports of cement companies listed on Borsa Istanbul and published integrated reports with the principles of the International Integrated Reporting Guidelines. Solunoğlu (2022) used CRITIC and MAIRCA methods in hot air balloon pilot selection. Fidan (2021) selected an international target market using CRITIC and MAIRCA methods. Bektaş (2020) analyzed the financial performance of deposit banks in Turkey, and Yurttadur and Taşçı (2022) analyzed the financial performance of participation banks with CRITIC and MAIRCA methods. Baki (2022) analyzed the development levels of European Union countries from the perspective of inequality using CRITIC and MAIRCA methods. Akçakanat (2021) compared four large independent audit firms with six criteria using CRITIC and MAIRCA methods. Güler and Can (2020) used CRITIC and MAIRCA methods in an integrated manner in material selection. Burhan (2022) evaluated the performance of the top ten cotton-producing countries for 2017-2021 with the CRITIC and MAIRCA methods based on the criteria in the data part of the International Cotton Advisory Committee (ICAC).

Literature research has also been conducted in the context of tourism websites. Beldona and Cai (2006) evaluated fifty tourism websites in the USA using content, interaction, and promotion parameters using content analysis. Vila et al. (2017) analyzed the official tourism websites of 210 countries in the World Tourism Organisation's report according to accessibility criteria by using the website accessibility evaluation tool (website accessible test) and Web Content Accessibility Guidelines 2.0. Bastida and Huan (2014) analyzed and compared the tourism websites of Hong Kong, Shanghai, Beijing, and Taipei according to twenty-three criteria using content analysis. Cho and Sung (2012) evaluated tourism websites in Korea, China, and the USA

according to information value, user-friendliness, design attractiveness, marketing effectiveness, availability of a trip planning assistant, frequently asked questions, and fast communication (live support) in the context of cultural differences using questionnaires. So and Morrison (2004) evaluated the websites of tourism organizations in the East Asian region regarding technical criteria, customer perspective, destination information, and marketing criteria using content analysis. Ghosh et al. (2022) analyzed 16 tourism websites in India using input-oriented data envelopment analysis, SWARA, and MABAC methods and ranked the websites according to their performance scores. Das Gupta and Utkarsh (2014) evaluated the official tourism websites of the USA, France, Spain, Italy, China, Germany, the UK, Turkey, Malaysia, and Mexico according to information quality, ease of use, security, visuality, etc. using content analysis, correspondence analysis, and weighted mean scores. Uluçay (2017) evaluated the websites of gastronomy tourism businesses according to promotion, customer relations, media relations, corporate identity, and design criteria using content analysis. Kaygısız (2021) assessed the websites of 89 travel agencies with health tourism authorization certificates using the criteria of institutional information, stakeholder information, service information, timeliness and briefing, facilitating transactions, and financial data using content analysis. Karabağ et al. (2010) analyzed the websites of 335 hotels in Turkey according to the criteria of communication (customer support), general information, related services, presentation (design), orientation, security, and off-page instant advertisements using content analysis. When the studies on hotel websites in the literature are reviewed, it is observed that the studies are analyzed mainly by the content analysis method. However, in this study, using CRITIC and MAIRCA, which are multi-criteria decision-making methods, differentiates the study. Therefore, it is thought that this study may contribute to the literature.

2. CRITIC METHOD

The CRITIC (*Criteria Importance through Intercriteria Correlation*) method, first developed by Diakoulaki et al., is used to determine the importance of criteria in Multi-Criteria Decision Making problems. In the CRITIC method, which is one of the objective criteria weighting methods, the criteria are weighted using the correlation coefficients between each other and the standard deviation values of the criteria (Zizovic et al., 2020:151; Peng et al., 2020:3817). Thus, the criteria weights can be calculated independently from the personal judgments of decision-makers (Diakoulaki, 1995:764; Pan et al., 2021:20). The CRITIC method has four stages of application (Diakoulaki, 1995; Zizovic et al., 2020).

- **Stage 1: Creation of the Initial Decision Matrix (X) and Normalization**

The decision matrix created to weight the criteria and the notation used for the normalization process are shown in Equations (1) and (2).

$$X = \begin{bmatrix} x_{01} & x_{0j} & \dots & x_{0n} \\ x_{i1} & x_{ij} & \dots & x_{in} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{mj} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

$$r_{ij} = \frac{x_{ij} - x_j^{min}}{x_j^{max} - x_j^{min}} \qquad \textit{for benefit criteria}$$

$$r_{ij} = \frac{x_j^{max} - x_{ij}}{x_j^{max} - x_j^{min}} \qquad \textit{for cost criteria} \quad (2)$$

$x_j^{max} = values\ of\ criterian\ j$

$x_j^{min} = values\ of\ criterian\ j$

r_{ij} = *Normalized values of the criteria*

- **Stage 2: Calculation of Correlation Coefficients between Criteria**

Calculated in the first stage r_{ij} using the values j. with criterion k. the correlation coefficient between the criterion p_{jk} value is calculated using Equation (3).

$$p_{jk} = \frac{\sum_{i=1}^{m}(r_{ij} - \overline{r_j})\,(r_{ik} - \overline{r_k})^2}{\sqrt{\sum_{i=1}^{m}(r_{ij} - \overline{r_j})^2 (r_{ik} - \overline{r_k})^2}} \quad (j,k = 1,2,\dots,n) \qquad (3)$$

Stage 3: Calculation of C_j Values

C_j is the standard deviation of the normalized criterion values (σj) calculated using the C_j value. With the C_j value, each criterion's total amount of information is determined. The notation for calculating the C_j value is shown in Equation (4).

$\sigma_j = Standard\ deviation\ value\ of\ criterion\ j.$

$$\sigma_j = \sqrt{\sum_{i=1}^{m} \frac{\sum_{i=1}^{m}(r_{ij} - \overline{r_j})^2}{m-1}}$$

$$C_j = \sigma_j \sum_{k=1}^{n}(1 - p_{jk}) \quad (j,k = 1,2,\dots,n) \qquad (4)$$

- **Stage 4: Calculation of Criteria Weights**

In this stage, the Cj values for the criteria are ratioed to the total value of each criterion and the objective weights of the criteria (w_j) are calculated. The notation used in the calculation of criterion weights is shown in Equation (5).

$$w_j = \frac{C_j}{\sum_{k=1}^{n} C_k} \quad (j,k = 1,2,\dots,n) \qquad (5)$$

3. MAIRCA METHOD

MAIRCA (*Multi Atributive Ideal-Real Comparative Analysis*), a multi-criteria decision-making method developed by Gigovic et al. By summing the gap values obtained for each criterion, the total gap value for the decision alternatives is obtained and the alternative with the lowest total gap value is considered the best alternative (Altintaş, 2021:1842). At the end of the application process, the alternative with the values closest to the ideal ratings is determined as the alternative with the lowest total gap value (Gigovic et al., 2016:11; Pamucar et al., 2017:58). In the literature, studies are showing that the results and rankings obtained with the MAIRCA method are more reliable and consistent than other multi-criteria decision-making techniques (Yazgan and Agamyradova, 2021:284). MAIRCA method has an application process consisting of eight stages (Gigovic et al., 2016; Pamucar et al., 2018:1646-1648; Ayçin, 2020:190-192):

- **Stage 1: Creating the Initial Decision Matrix (X)**

From each alternative A_i obtained criterion (C_j) values are shown in Equation (6).

$$X = \begin{array}{c} \begin{matrix} C_1 & C_2 & \dots & C_n \end{matrix} \\ \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \end{array} \qquad (6)$$

- **Stage 2: Prioritization of Alternatives**

It is an assumption of the method that the decision maker does not have a priority in the alternative selection process. m total number of alternatives and i. prioritization of the alternative so, P_{Ai} is calculated as shown in Equation (7).

$$P_{Ai} = \frac{1}{m}; \qquad \sum_{i=1}^{m} P_{Ai} = 1 \qquad i = 1,2,\dots,m \qquad (7)$$

The decision maker is equidistant from each alternative. Therefore, all priorities are equal, as shown in Equation (8).

$$P_{A1} = P_{A2} = \cdots = P_{Am} \tag{8}$$

- **Stage 3: Theoretical Rating Matrix (T_p)**

Creation Elements of the theoretical rating matrix (T_{pij}) As shown in Equation (9), the priorities of the alternatives (P_{Ai}) and criterion weights with (w_j) is calculated by multiplication.

$$T_p = \begin{bmatrix} P_{A1}.w_1 & P_{A1}.w_2 & \cdots & P_{A1}.w_n \\ P_{A2}.w_1 & P_{A2}.w_2 & \cdots & P_{A2}.w_n \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ P_{Am}.w_1 & P_{Am}.w_2 & \cdots & P_{Am}.w_n \end{bmatrix} \tag{9}$$

- **Stage 4: Actual Rating Matrix (T_r)**

The elements of T_r matrix should be calculated using Equation (10) for maximization criteria and Equation (11) for minimization criteria.

$$t_{rij} = t_{pij} \cdot \left(\frac{x_{ij} - x_{ij}^{-}}{x_{ij}^{+} - x_{ij}^{-}} \right) \tag{10}$$

$$t_{rij} = t_{pij} \cdot \left(\frac{x_{ij} - x_{ij}^{+}}{x_{ij}^{-} - x_{ij}^{+}} \right) \tag{11}$$

x_{ij}^{+} the maximum value that the criterion receives from the alternative (x_{ij}^{+} = max ($x1, x2, \ldots, xm$)), x_{ij}^{-} is the smallest value of the criterion from the alternative (x_{ij}^{-} = min ($x1, x2, \ldots, xm$)) expresses.

The actual rating matrix to be obtained as a result of the calculations is shown in Equation (12).

$$T_r = \begin{array}{c} \begin{matrix} C_1 & C_2 & \cdots & C_n \end{matrix} \\ \begin{bmatrix} t_{r11} & t_{r12} & \cdots & t_{r1n} \\ t_{r21} & t_{r22} & \cdots & t_{r2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ t_{rm1} & t_{rm2} & \cdots & t_{rmn} \end{bmatrix} \end{array} \tag{12}$$

- **Stage 5: Total Gap Matrix (G)**

Calculation Space Matrix (G) With the help of Equation (13), the theoretical rating matrix (T_p) of the actual rating matrix with (T_r) is obtained as shown in Equation (14) by taking the difference.

$$g_{ij} = t_{pij} - t_{rij} \qquad g_{ij} \in [0, \infty) \tag{13}$$

$$G = T_p - T_r = \begin{bmatrix} g_{11} & g_{12} & \cdots & g_{1n} \\ g_{21} & g_{22} & \cdots & g_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ g_{m1} & g_{m2} & \cdots & g_{mn} \end{bmatrix} \tag{14}$$

- **Stage 6: Identification of the Total Gap with Alternatives**

If a criterion (C_j) of an alternative (A_i) for theoretical degree (t_{pij}) with actual degree (t_{rij}) takes a value equal to and different from zero, the gap will be zero (g_{ij} = 0). In this case, this criterion (C_j) for this alternative (A_i) will be ideal alternative (A_i^{+}). If a criterion (C_j) of an alternative (A_i) for theoretical degree (t_{pij}) with actual degree (t_{rij}) is equal to zero ($t_{pij} = t_{rij} = g_{ij} = 0$). In this case, this criterion (C_j) for this alternative (A_i) will be worst alternative (A_i^{-}).

- **Stage 7: Determination of the Value of the Final Criterion Functions of the Alternatives (Q_i)**

The value of the criterion functions is calculated for each alternative by using Equation (15).

$$Q_i = \sum_{j=1}^{n} g_{ij} \quad , \quad i = 1, 2, \dots, m \tag{15}$$

The rankings of the alternatives are obtained by ranking the values from small to large.

4. ANALYSIS AND FINDINGS OF THE RESEARCH

This study ranked 15 tourism websites operating in Turkey according to the performance criteria. In the study, the performances of tourism websites were evaluated according to the number of customer complaints about the website, the number of resolved complaints (Aymankuy, 2011), the number of services offered (accommodation, car hire, ticket sales, etc.) (Bastida and Huan, 2014), the number of language options offered on the website (Kaygısız, 2021; Bastida and Huan, 2014), providing live support on the website (Cho and Sung, 2012; Kaygısız, 2021; Karabağ et al., 2010), the number of errors on the website (Bilal et al., 2019), the onload time of the website (So and Morrison, 2004), the average visit duration, and the bounce rate (*the rate of visitors leaving the website immediately)* (Önder and Berbekova, 2022). The main reason for choosing these criteria is that they are frequently used in the literature for website performance evaluation. Among these criteria, bounce rate, the onload time of the website, the number of errors on the website, and the number of complaints about the website are negative criteria to be minimized, while the other criteria are positive criteria to be maximized. The website's criterion of providing live support was evaluated with the logic of (0-1). The value of the websites that provide live support is 1, and the value of the websites that do not provide live support is 0. The weight values of the criteria determined in the study were calculated with the CRITIC method, which is accepted as one of the objective weighting methods that calculate weight values based on data in the literature. The ranking of the websites according to the performance criteria was done by the MAIRCA method. The service performance criteria of the websites are presented in Table 1.

Table 1. Service Performance Criteria of Tourism Websites

K1	Bounce Rate
K2	Onload Time
K3	Number of Errors
K4	Number of Complaints
K5	Number of Solutions (Complaints)
K6	Average Visit Duration
K7	Number of Language Options
K8	Number of Services Offered
K9	Live Support (Available or not)

The decision matrix containing the data related to the criteria is presented in Table 2.

Table 2. Decision Matrix

	K1	**K2**	**K3**	**K4**	**K5**	**K6**	**K7**	**K8**	**K9**
airbnb.com	31,44%	7,5	1	473	48	8,05	90	2	0
booking.com	32,28%	6,3	15	392	25	8,5	45	5	0
enuygun.com	33,77%	3,3	10	3389	798	4,14	7	9	0
etstur.com	46,33%	15,7	4	1248	271	5,22	2	3	1
hotels.com	39,50%	6,7	0	671	73	5,08	45	1	0
odamax.com	52,19%	19,3	57	134	47	4,52	4	1	1
otelz.com	40,23%	6,8	44	532	148	4,45	14	2	1
setur.com	44,46%	13,9	1	230	52	5	1	5	1
seyahatyanimda.com	49,81%	4	0	89	5	1,53	1	6	0
skyscanner.com	35,33%	7,1	1	30	1	5,2	36	4	0
tatil.com	57,67%	31,9	5	164	111	1,39	1	3	1
tatilbudur.com	50,82%	29,7	4	2698	573	6,19	1	3	1

tatilsepeti.com	48,27%	11,5	6	1199	446	4,2	1	5	0
tribadvisor.com	57,72%	16,6	2	18	2	2,59	22	7	0
trivago.com	25,52%	12,4	1	57	4	6,14	1	2	0

In the first stage of the application, weight values for the decision criteria were calculated. The criteria weight values obtained by CRITIC method based on the data in the decision matrix are given in Table 3.

Table 3. Criteria Weight Values Obtained by CRITIC Method

Criteria	Weight Values
Bounce Rate	0,087
Onload Time	0,090
Number of Errors	0,098
Number of Complaints	0,118
Number of Solutions (Complaints)	0,114
Average Visit Duration	0,083
Number of Language Options	0,087
Number of Services Offered	0,100
Live Support (Available or not)	0,223

After the calculation of the criterion weights, the ranking process for tourism websites was carried out by MAIRCA method according to the determined criteria. The ranking results obtained by MAIRCA method are given in Table 4.

Table 4. Ranking Results Obtained by MAIRCA Method

Web Site	Ranking Values	Ranking
tribadvisor.com	0,04197	1
seyahatyanimda.com	0,04084	2
tatilsepeti.com	0,03996	3
hotels.com	0,03880	4
trivago.com	0,03802	5
odamax.com	0,03749	6
tatil.com	0,03559	7
skyscanner.com	0,03543	8
enuygun.com	0,03417	9
booking.com	0,03294	10
tatilbudur.com	0,03155	11
airbnb.com	0,03133	12
otelz.com	0,02976	13
etstur.com	0,02799	14
setur.com	0,02522	15

5. CONCLUSION

Multi-criteria decision-making methods are defined as methods that provide systematic approaches for solving multiple and conflicting decision-making problems. In the literature, some MCDM methods are used to calculate the importance weights of the decision criteria, and some are used to rank the decision alternatives. In the literature, the CRITIC method is one of the objective weight calculation methods in which the importance weights of the criteria are calculated based on data. MAIRCA method, the other method, is a multi-criteria decision method based on linear vector optimization that has been widely used in the literature in recent years for ranking decision alternatives. This study aims to rank the tourism websites serving in Turkey according to nine service performance criteria. The number of customer complaints about the website, the number of resolved complaints, the number of services offered (accommodation, car rental, ticket sales, etc.), the number of language options offered on the website, the status of providing live support on the website, the number of

errors on the website, the website onload time, the average duration of stay on the website and the rate of visitors leaving the website immediately were accepted as the service performance criteria based on the ranking. Criteria weights were calculated by the CRITIC method, and the MAIRCA method was used to rank the websites.

As a result of the calculations made with the CRITIC method, the highest importance weight values were calculated for the live support and the number of complaints, respectively. As a result of the ranking of the websites with the MAIRCA method, tripadvisor.com and seyahatyanımda.com took the first two places, while etstur.com and setur.com were ranked last. When the data in the decision matrix were analyzed, it was concluded that the most determinant criterion in the ranking was the number of services offered, errors, and customer complaints. In addition, with the CRITIC method, the live support criterion, which has the highest importance weight, is determined as 1 if there is live support and 0 if there is no live support, and since it takes very close values, it is less determinative in the ranking of websites.

As in many studies, this study also has limitations. The most fundamental limitation is the use of nine criteria in the study. In future studies, criteria such as page size, speed index, total number of visitors, information quality, design, etc. can be used. Another limitation is that the data was obtained from GTmetrix, Similarweb, WAVE, and şikayetvar.com. Future studies can obtain data from different web performance and complaint platforms. Besides that, the analysis methods used in the study are also a significant limitation. The presence of many criteria and the fact that the criteria weights were calculated quite close to each other due to the data structure caused the criteria with higher differences between their numerical values to be more determinative in the ranking. In future studies, criteria can be weighted and ranked with different Multi-Criteria Decision-Making methods. In conclusion, the study results are valid in the context of the criteria and methods of analysis. They will differ from other methods and criteria.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was optained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1** ve **Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1** ve **Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1** ve **Y2**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1** and **Y2**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1** and **Y2**, Final Approval and Accountability – **Y1** and **Y2**.

REFERENCES

AKÇAKANAT, Özen (2021), "*Dört Büyük Bağımsız Denetim Firmasının MAIRCA Yöntemi İle Karşılaştırılması*", **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, S.21(64), ss.123-146.

ALTINTAŞ, Furkan Fahri (2021), "*Akdeniz Ülkelerinin Destinasyon Rekabetçilik Performanslarının Analizi: MAIRCA ve MARCOS Yöntemleri ile Bir Uygulama*", **Türk Turizm Araştırmaları Dergisi**, S.5(3), ss.1833-1856.

AYÇİN, Ejder (2020a), **Çok Kriterli Karar Verme: Bilgisayar Uygulamalı Çözümler**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı.

AYÇİN, Ejder (2020b), *"Personel Seçim Sürecinde CRITIC ve MAIRCA Yöntemlerinin Kullanılması*", **İşletme Dergisi**, S.1(1), ss.1-12.

AYMANKUY, Şimal Yakut (2011), "*Yerli Turistlerin İnternet Ortamındaki Şikayetlerinin Satın alma Kararlarına Etkileri*", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.14(25), ss.218-238.

BAKİ, Rahmi (2022), *"Analysis of the Development Levels of the European Union Countries from the Perspective of Inequality*", **Global Agenda in Social Sciences: Global Studies**, S.9, ss.149.

BASTIDA, Unai and HUAN, Tzung Cheng (2014), *"Performance Evaluation of Tourism Websites' Information Quality of Four Global Destination Brands: Beijing, Hong Kong, Shanghai and Taipei*", **Journal of Business Research**, S.67(2), ss.167-170.

BEKTAŞ, Selahaddin (2020), *"Mevduat Bankalarının Finansal Performanslarının Sıralanması: Türk Mevduat Bankalarının CRITIC ve MAIRCA Yöntemleriyle Performans Analizi*", **Akademik İncelemeler Dergisi**, S.15(2), ss.793-822.

BELDONA, Srikanth and CAI, Liping (2006), *"An Exploratory Evaluation of Rural Tourism Websites*", **Journal of Convention and Event Tourism**, S.8(1), ss.69-80.

BELKE, Murat (2020), *"CRITIC VE MAIRCA Yöntemleriyle G7 Ülkelerinin Makroekonomik Performansının Değerlendirilmesi*", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.19(Özel Sayı), ss.120-139.

BURHAN, Hasan Arda (2022), *"Performance Evaluatıon of Top Ten Cotton Producıng Countrıes by a CRITIC Based MAIRCA Method*", **Agriculture in the Anthropocene: Challenges and Opportunuties**, 27-28 October 2022 – Agrocon (Turkey), ss.125-130.

CHO, Mi-Hea and SUNG, H. Heidi (2012), *"Travel Destination Websites: Cross-Cultural Effects on Perceived Information Value and Performance Evaluation*", **Journal of Travel and Tourism Marketing**, S.29(3), ss.221-241.

CORIGLIANO, Magda Antonioli and BAGGIO, Rodolfo (2006), *"On the Significance of Tourism Website Evaluations*", **Information and Communication Technologies in Tourism** (Eds. M. Hitz, M. Sigala, J. Murph), Springer Publisher, Vienna, ss.320-331.

ÇULLU KAYGISIZ, Neşe (2021), *"Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Bulunan Seyahat Acentelerinin Web Sitelerinin Değerlendirilmesi*", **Türk Turizm Araştırmaları Dergisi**, S.5(1), ss.152-163.

DAS GUPTA, Devashish and UTKARSH, Rai (2014), *"Assessing the Website Effectiveness of Top Ten Tourist Attracting Nations*", **Information Technology and Tourism**, S.14, ss.151-175.

DIAKOULAKI, Danae, MAVROTAS, Georges and PAPAYANNAKIS, Lefteris (1995), *"Determining Objective Weights in Multiple Criteria Problems: The CRITIC Method*", **Computers Operations Research**, S.22(7), ss.763-770.

FİDAN, Hüseyin (2021), *"CRITIC ve MAIRCA Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi ile Uluslararası Hedef Pazar Seçimi",* **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.23(41), ss.291-309.

GHOSH, Sayantan, CHAKRABORTY, Santonab and CHAKRABORTY, Shankar (2022), *"An Integrated IRN-SWARA-MABAC-Based Approach for Evaluation of Tourism Websites of the Indian States*", **OPSEARCH**, S.59(3), ss.974-1017.

GIGOVIC, Lijubomir, PAMUČAR, Dragan, BAJIĆ, Zoran and MILIĆEVIĆ, Milic (2016), *"The Combination of Expert Judgment and GIS-MAIRCA Analysis for the Selection of Sites for Ammunition Depots*", **Sustainability**, S.8(4), ss.1-30.

GÜNAY, Fatih and ECER, Fatih (2022), *"A Comparative Analysis of the Real Sector in Turkey From the Economic and Financial Perspectives with the CRITIC-MAIRCA Method*", **Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi**, S.7(1), ss.186-219.

KARABAĞ, Solmaz Filiz, ÖZGEN, Hande and ÖZGEN, Hüseyin (2010), *"Bir İletişim Aracı Olarak Web Siteleri: Türkiye'deki Otel Web Sitelerinin Etkinliği Üzerine Bir Araştırma*", **Öneri Dergisi**, S.9(33), ss.17-32.

LAW, Rob, QI, Shanshan and BUHALIS, Dimitrios (2010), *"Progress in Tourism Management: A Review of Website Evaluation in Tourism Research*", **Tourism Management**, S.31(3), ss.297-313.

ÖNDER, İrem and BERBEKOVA, Adiyukh (2022), *"Web Analytics: More Than Website Performance Evaluation?*", **International Journal of Tourism Cities**, S.8(3), ss.603-615.

PAN, Binghong, LIU, Shangru., XIE, Zhenjiang, SHAO, Yang, LI, Xiang and GE, Ruicheng (2021), *"Evaluating Operational Features of Three Unconventional Intersections Under Heavy Traffic Based on CRITIC method*", **Sustainability**, S.13(8), ss.1-30.

PAMUCAR, Dragan, MIHAJLOVIĆ, Milan, OBRADOVIĆ, Rodojko and ATANASKOVIĆ, Predrag (2017), *"Novel Approach to Group Multi-Criteria Decision Making Based on Interval Rough Numbers: Hybrid DEMATEL-ANP-MAIRCA model*", **Expert Systems with Applications**, S.88, ss.58-80.

PAMUCAR, Dragan, LUKOVAC, Vesko, BOZANIC, Darko and KOMAZEC, Nenad (2018), "*Multi-Criteria FUCOM-MAIRCA Model for the Evaluation of Level Crossings: Case Study in the Republic of Serbia*", **Operational Research in Engineering Sciences: Theory and Applications**, S.1(1), ss.108-129.

PENG, Xindong, ZHANG, Xiang and LUO, Zhigang (2020), *"Pythagorean Fuzzy MCDM Method Based on CoCoSo and CRITIC with Score Function for 5G industry evaluation*", **Artificial Intelligence Review**, S.53(5), ss.3813-3847.

SARALOĞLU GÜLER, Ebru and CAN, Gülin Feryal (2020), *"Material Selection for Microstrip Antenna Using CRITIC-MIACRA Integration as a Practical Approach*", **Eskişehir Technical University Journal of Science and Technology A-Applied Sciences and Engineering**, S.21(1), ss.1-20.

SO, Siu-Ian and MORRISON, M. Alastair (2004), *"Internet Marketing in Tourism in Asia: An Evaluation of the Performance of East Asian National Tourism Organization Websites*", **Journal of Hospitality and Leisure Marketing**, S.11(4), ss.93-118.

SOLUNOĞLU, Ali (2022), *"Kapadokya Bölgesi Sıcak Hava Balon Pilotu Seçim Sürecinde CRITIC ve MAIRCA Yöntemlerinin Kullanılması*", **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, S.19(1), ss.41-58.

TUĞAY, Osman and TEMEL, Faruk (2022), *"Türkiye'de Çimento Sektöründeki Şirketlerin Uluslararasi Entegre Raporlama Kilavuz İlkelerine Uyum Düzeylerinin CRITIC ve MAIRCA Yöntemleriyle Değerlendirilmesi",* **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.50, ss.45-57.

ULUÇAY, Dilek Melike (2017), *"Gastronomi Turizmi İşletmelerinin Web Siteleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*", **Erciyes İletişim Dergisi**, S.5(2), ss.196-208.

VILA, Trinidad Domínguez, GONZÁLEZ, Elisa Alen and DARCY, Simon (2018), *"Website Accessibility in the Tourism Industry: An Analysis of Official National Tourism Organization Websites Around the World*", **Disability and Rehabilitation**, S.40(24), ss.2895-2906.

YAZGAN, Ayşe Elif and AGAMYRADOVA, Halima (2021), *"SWARA ve MAIRCA Yöntemleri ile Bankacılık Sektöründe Personel Seçimi*", **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, S.16(2), ss.281-290.

YURTTADUR, Mustafa and TAŞCI, Mehmet Zafer (2022), *"Finansal Performans Ölçümünde CRITIC ve MAIRCA Yöntemlerinin Kullanılması: Katılım Bankaları Örneği*", **The Journal of Academic Social Science**, S.10(135), ss.110-124.

ZIZOVIC, Malisa, MILJKOVIC, Boza and MARINKOVIC, Dragan (2020), *"Objective Methods for Determining Criteria Weight Coefficients: A Modification of the CRITIC Method*", **Decision Making: Applications in Management and Engineering**, S.3(2), ss.149-161.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1118-1129
https://doi.org/10.33712/mana.1397745

Türk Kamu Yönetiminde Etik İlke ve Değerlerin Kutadgu Bilig Üzerinden Okunması[1]

Reading Ethical Principles and Values in Turkish Public Administration through Kutadgu Bilig

Sefa USTA
Prof. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
sefausta@kmu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-3846-7987

Makale Başvuru Tarihi: 29.11.2023
Makale Kabul Tarihi: 30.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Ali YILDIRIM
Öğr. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
ayildirim@kmu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-1995-128X

Anahtar Kelimeler:

Türk Yönetim Geleneği,

Yönetsel Etik,

Etik İlkeler,

Ahlaki Değerler,

Kutadgu Bilig,

ÖZET

Dürüstlük, tarafsızlık, liyakat, güven, sevgi, saygı, nezaket, eşitlik, adalet, kamu yararını gözetme gibi ilke ve değerler, kamu yönetiminde etik davranış ilkeleri zeminini oluşturmaktadır. Türk devlet ve yönetim geleneğini oluşturan unsurlar içerisinde adalet, eşitlik, liyakat, dürüstlük ve hakkaniyet gibi değerler yer almaktadır. Siyasetnameler, Türk yönetim geleneğinin temelini oluşturan metinlerdir. Töre, adalet ve ahlak konularına odaklanan siyasetname türü eserlerden birisi de Yusuf Has Hacib tarafından kaleme alınan Kutadgu Bilig'dir. "Kutadgu Bilig" adlı eserde iyi bir yönetim ve iyi bir yöneticide bulunması gereken özellikler vurgulanmış, yönetim ahlakı üzerinde odaklanılmıştır. Bu minvalden hareketle hazırlanan çalışmanın temel sorunsalı, Kutadgu Bilig eserinin yönetim ahlakı ve etik davranış ilkeleri çerçevesinde irdelenmesidir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, kamu yönetiminde etik değer, ilke ve davranışların ele alınması ve bu eksende Kutadgu Bilig adlı eserin değerlendirilmesidir. Çalışma kapsamında, öncelikle kamu yönetiminde etik konusuna yönelik kavramsal çerçeve çizilmekte, Türk kamu yönetiminde etik yönetim anlayışına yönelik yasal ve kurumsal yapı genel hatlarıyla ele alınmaktadır. Kutadgu Bilig eserinde vurgulanan ahlaki değerler ve günümüz etik davranış ilkeleri karşılaştırmalı bir perspektiften hareketle analiz edilmektedir. Çalışmada tarihsel ve karşılaştırmalı araştırma yöntem ve tekniklerinden faydalanılmıştır. Çalışmanın temel bulgusu, Kutagu Bilig adlı eserin, yöneticilere etik ve ahlaki ilke ve değerler konusunda yol gösterici bir rehber niteliği taşımış olduğunun tespitidir. Bununla birlikte, kamu hizmetlerinin sunumunda etkinlik ve verimlilik ile birlikte ahlaki davranış ilkelerinin de gözetilmesinin gerekliliği eserde vurgulandığı görülmüştür. Sonuç olarak eserin, günümüz etik ilke içerisinde sayılan adalet, liyakat, hakkaniyet, dürüstlük, tarafsızlık, güven, saygı, sevgi ve nezaket gibi değerleri önceleyerek kaleme alınması çalışmanın önemli bir bulgusudur.

Keywords:

Turkish Management Tradition,

Administrative Ethics,

Ethical Principles,

Moral Values,

Kutadgu Bilig,

ABSTRACT

Principles and values such as honesty, impartiality, merit, trust, love, respect, courtesy, equality, justice, and concern for the public interest form the basis of ethical behavior in public administration. Values such as justice, equality, merit, honesty and fairness are among the elements that make up the Turkish state and management tradition. Siyasetnames are the texts that form the basis of the Turkish administrative tradition. One of the political books focusing on customs, justice and morality is Kutadgu Bilig, written by Yusuf Has Hacib. In the work called "Kutadgu Bilig", good management and the characteristics that a good manager should have were emphasized and the focus was on management ethics. The main problematic of the study prepared in this manner is to examine the Kutadgu Bilig work within the framework of management ethics and ethical behavior principles. In this context, the main purpose of the study is to discuss ethical values, principles and behaviors in public administration and to evaluate the work called Kutadgu Bilig in this context. Within the scope of the study, firstly, the conceptual framework for ethics in public administration is drawn and the legal and institutional structure for the ethical management approach in Turkish public administration is discussed in general terms. The moral values and today's ethical behavior principles emphasized in Kutadgu Bilig are analyzed from a comparative perspective. Historical and comparative

1 Bu makale, 25-27 Ekim 2018 tarihlerinde düzenlenen 12. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumunda sözlü olarak sunulan bildirinin gözden geçirilmiş, genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

research methods and techniques were used in the study. The main finding of the study is that the work called Kutagu Bilig serves as a guiding guide for managers on ethical and moral principles and values. In addition, it was seen that the necessity of observing the principles of moral behavior along with effectiveness and efficiency in the provision of public services was emphasized in the work. As a result, it is an important finding of the study that the work was written by prioritizing values such as justice, merit, fairness, honesty, impartiality, trust, respect, love and kindness, which are considered to be among today's ethical principles.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): USTA Sefa ve YILDIRIM, Ali (2023), "*Türk Kamu Yönetiminde Etik İlke ve Değerlerin Kutadgu Bilig Üzerinden Okunması*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1118-1129, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1397745

1. GİRİŞ

İyi yönetim, yöneticilerle yönetilenler arasındaki ilişkilerin temel dinamiği olan hak ve adalet prensipleriyle birlikte toplumsal yönetim haklarına dair bir arayışı temsil etmektedir. Bu süreç, tarih boyunca değişse de aslında adalet ve hakkaniyet odaklı etkili bir yönetim arzusu hiç değişmemiştir. Ancak, bu arzunun nasıl ve hangi yöntemle gerçekleşeceği zamanla evrim geçirmiştir. Antik Yunan'dan İslam toplumlarına kadar geçmişte olduğu gibi günümüzde de yöneten ve yönetilen arasındaki ilişkiler, her düzeyde, küçük ölçekli birimlerden büyük devlet yönetimlerine kadar, yönetimin temel dinamiklerini oluşturmuştur. Türk siyasi ve yönetim kültürü içinde öne çıkan "*siyasetnameler*"; bey, padişah, hünkâr gibi liderlere yönetim ilkeleri sunarak dönemin toplumsal ve idari durumunu yansıtmıştır. Yusuf Has Hacib tarafından kaleme alınan "*Kutadgu Bilig*", Nizamülmülk'ün "*Siyasetname*"si ve Göriceli Koçi Bey'in "*Koçi Bey Risalesi*" gibi farklı dönemlerde farklı devlet adamları tarafından kaleme alınan örnekler bu durumu göstermektedir.

Kaşgar kentinde Yusuf Has Hacib tarafından, Karahanlı hükümdarına hitaben yazılan Kutadgu Bilig olarak bilinen eser, Türk yönetim geleneği açısından eşsiz kabul edilir ve Türklerin Müslüman olduktan sonra devlet yönetme anlayışını yansıtan ilk eser olarak değerlendirilir. Siyasetname türündeki bu eser, Türk yönetim kültüründe önemli bir yere sahiptir. Bu eser, dönemin toplumsal ve yönetsel durumunu göz önüne alarak, Karahanlı Hükümdarı Tabgaç Buğra Han'a sunulmuştur. Kutadgu Bilig eserinde, Kün Togdı, Ay Togdı, Ögdülmiş ve Ogdurmuş gibi sembolik kişiler aracılığıyla anlatılmak istenenler kurgulanarak, bu kişilere ait diyaloglar aktarılmıştır. Bu sayede eser, devletin temel prensiplerini vurgulayarak bu değerlere uygun bir yönetim anlayışının önemini ortaya koymaktadır.

Kutadgu Bilig bir idare ve siyaset kitabıdır. Yusuf Has Hacib, çeşitli meselelere dair felsefi ve sosyolojik düşünceleri ileri sürerek öğütler verir. Bu eserde, toplumu oluşturan farklı sınıf ve grupların yapısı ve değeri, hükümdarın bu gruplara karşı takip etmesi gereken davranışlar belirlenmektedir. Ancak Kutadgu Bilig, Doğu'nun eski dönemlerinde sıkça görülen siyaset kitaplarından farklıdır. Bu kitaplar genellikle devlet adamlarına pratik tavsiyelerde bulunur ve adil bir yönetim oluşturmalarını isterken, Kutadgu Bilig, ahlaki telkinlerle devlet içindeki sosyal gruplaşmaları sergileyen ve tarihi şahsiyetlerin örneklerini sunan özgün bir yapıya sahiptir.

Kamuda meydana gelen yozlaşmanın önlenmesinde, etik dışı davranışların önüne geçilmesinde kamuda etik kültürün benimsenmesi önem arz etmektedir. Bununla birlikte, ahlaki ve etik değerleri ön plana alan bir idare anlayışının ortaya konulması ve etik yönetim düşüncesinin kurumsal düzeyde karşılık bulması üzerinde durulması gereken önemli bir husustur. Etik yönetim anlayışının temelini oluşturan etik ilke ve değerler içerisinde; saygı, sevgi, nezaket, tarafsızlık, dürüstlük, adalet ve liyakat sayılmaktadır. Bunların yanında iyi yönetim ilkeleri içerisinde de sayılan, hesap verebilirlik, açıklık, katılımcılık, güven, eşitlik gibi ilke ve değerler de etik yönetimin zeminini oluşturmaktadır.

Türkiye'de 2004 öncesi dönemde, kamu yönetiminde etik davranış ilkeleri ve etik değerlere yönelik doğrudan bir yasal düzenleme yer almamaktaydı. Fakat hem Anayasa'da vurgulanan eşitlik ve tarafsızlık gibi ilkeler hem de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2531 sayılı ve 3628 sayılı Kanunlar'da geçen düzenlemeler etik davranış ilkelerine zemin hazırlamıştır. 2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı Kanunla birlikte Türkiye'de etik yönetim anlayışına yönelik kurumsal bir çerçeve oluşturulmuş, 2005 yılında kabul edilen yönetmelikte kamu görevlilerinin uyması gereken davranış ilkeleri düzenlenmiştir.

Türkiye'de kamu yönetiminde etik davranış ilkelerinin şekillenmesinde uluslararası kuruluşların önemli etkisi olmuştur. Bunun yanında Türk yönetim geleneğinde, ahlaki ilke ve değerlere önem verildiği bilinmektedir. Hakkaniyet, adalet, dürüstlük, tarafsızlık ve liyakat gibi ahlaki değerler, Türk devlet geleneğinin temel unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk devlet geleneğine temel oluşturan siyasetnamelerde etik ilke ve değerler ön

planda tutulmaktadır. Yusuf Has Hacib tarafından kaleme alınan Kutadgu Bilig bu siyasetnamelerden birisidir. Buradan hareketle hazırlanan çalışma kapsamında, ilk olarak etik konusu ile ilgili kavramsal bilgiler ele alınmakta, Türkiye'de kamu yönetiminde etik konusu incelenmektedir. Son olarak, Kutadgu Bilig adlı eserde etik ilke ve değerlere nasıl yer verildiği irdelenmektedir.

2. KAMU YÖNETİMİNDE ETİK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Literatürde farklı disiplinler tarafından tartışılan etik kavramı, siyaset biliminden, felsefeye kadar birçok sosyal bilim dalı tarafından incelenmektedir. Kamu yönetimi literatüründe etik kavramı üzerinde son dönemlerde yoğun bir şekilde durulmaktadır. 1980 sonrası dönemde kamu yönetiminde meydana gelen değişim ve dönüşümle birlikte, etik sorunsalı üzerinde durulmaya başlandığı dikkat çekmektedir (Uluğ, 2009:3).

Yunanca "*ethos*" kelimesinden türetilen etik kavramı, "*karakter*" olarak ifade edilmektedir. Etik kavramının üzerinde odaklandığı konular içerisinde; insanların birbirlerine nasıl davranması gerektiği, bireylerin topluma karşı taşıdığı sorumluluklar, benimsenmesi gereken toplumsal değerler yer almaktadır. Ahlaki görev ve ilkelerin hayata geçirilmesi konusu ile ilgilenen etik anlayış; hesap verebilirlik, sorumluluk alma ve doğru davranış ile ilişkilendirilmektedir. Bunun yanı sıra, etik, bireyin kamuya karşı sergilediği uygun davranışları belirleyen içsel bir denetçi olarak da işlev görmektedir (Yüksel, 2010:25-26).

Etik ve ahlak kavramları birbiriyle ilişkili ve yakın bağlantılıdır. Birbiriyle karıştırılan ve bazen birbirinin yerine kullanılan bu iki kavram epistemolojik yönden incelendiğinde farklılık arz etmektedir. Ahlak kavramı, çoğunlukla, insanın toplumsal normlara göre doğru ve yanlış arasındaki çizgiyi belirlemesine yardımcı olma noktasında pratik bir alan olarak değerlendirilmektedir. Etik ise bu ahlaki normların kökenini ve uygulanabilirliğini inceleyen, teorik bir alan olarak ifade edilmektedir (Akdemir, 2014:3-6).

Birey ve toplum için ideal olanı bulma amacı güden bir çaba olarak ifade edilen etik kavramı; genel anlamda, her eylemin ve hedefin uygun yerine konması, neyin yapılıp yapılmayacağını, neyin istenip istenmeyeceğini ya da neyin elde edilebileceğini anlama çabası olarak değerlendirilmektedir. Bu bakımdan etik, ahlakın teolojik ve dini yaklaşımlarından farklı olarak mantık yoluyla ilerlemektedir. Diğer bir ifadeyle, etik, insanların iyi ve doğru davranışlarını açıklamayı hedefleyen bir alan olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2005:50-51).

Küreselleşme ve neo-liberal politikalar, dünya çapında her alanda belirgin bir etkiye sahip olmuştur. Özellikle yönetici ve yönetilen ilişkisi incelendiğinde, devlet ile vatandaş arasındaki dinamikler önemli ölçüde değişmiştir. Vatandaşlar, kamu bürokrasisine karşı daha eleştirel bir yaklaşım benimseye başlamıştır. Ayrıca, bürokratik kurumları daha yakından sorgulamaya başlamıştır. Bu değişimlerle birlikte, kamu kurumlarının daha etkin ve verimli olması adına gerçekleştirilen reformlarda etik kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır (Gökçe ve Örselli, 2011:48).

İşin ehline teslim edilmesi özellikle yönetim alanında sürekliliğin ve verimliliğin sağlanması açısından hayati öneme sahiptir. Yönetimlerin yapısı ve hacimleri genişledikçe var olan sorumluluk alanları da artmaktadır. Denetlenmesi ve yönetilmesi gereken kendisine bağlı kurum ve kuruluşların artması sebebiyle bu işlerin yürütülebilmesi için ortak çalışma gereksinimi de artmıştır. Bu noktada liyakat sahibi, çalışkan, erdemli ve özverili bireylerden oluşan bir çalışma ekibinin ve yönetiminin sürekliliği ve verimliliği önem arz etmektedir (Eryılmaz, 2001:4).

Siyaset biliminde ve kamu yönetiminde etik tartışmalar, Batı'da Platon, Aristoteles, Machiavelli gibi düşünürlerden başlayarak Doğu'da Yusuf Has Hacib, Nizam'ül Mülk, Farabi, Maverdi gibi düşünürlerin eserlerine kadar uzanmaktadır. Dünyada etkisini göstermeye başlayan neo-liberal politikaların, akademik yazındaki etik tartışmalara yönelik etkisinin olduğu söylenilebilir. 1970'li yılların ortasından itibaren kamu yönetimi alanında egemen olmaya başlayan neo-liberal politikaların etkisiyle etkinlik, verimlilik, ekonomiklik kavramları ile birlikte etik kavramı da önem kazanmıştır. 1970'lerden sonra Batı ülkelerinde yaşanan siyasi ve bürokratik skandallar, yönetimdeki yozlaşmaya dikkatleri çekmiş ve bu durum etik konusundaki tartışmaları hızlandırmıştır (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005:231).

Bürokrasi, kamu yönetiminin temelini oluşturmaktadır. Kamusal hizmetlerin sunumunda, kamusal kaynakların kullanımında ve hizmet sunan-hizmetten yararlanan etkileşiminde kamu görevlilerinin kullanmış olduğu takdir yetkilerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Etik, burada kamu gücünün hatalı kullanımını veya kamu yararına aykırı davranışları engelleyen bir denge ve kontrol mekanizması olarak görülmektedir (Yüksel, 2010:38). Diğer bir ifadeyle, takdir yetkisini kullanırken kamu görevlilerinin özel çıkarlarını kamusal çıkarın yerine öncelemelerinin önlenmesinde etik kavramı önem arz etmetkedir. Kamu yönetiminde şeffaflık, hesap verebilirlik, katılım gibi

unsurların hayata geçirilmesinde liyakat, adalet, hakkaniyet ve dürüstlük gibi değerlerin öncelenmesinde etik anlayışın önemi yadsınamaz bir gerçektir.

3. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ

Bir davranışın etik olarak kabul edilebilmesi için belirli kriterlerin karşılanması gerekmektedir. Toplumsal ve bireysel düzeyde var olan sorumluluklar, vicdan, iyi niyet, doğruluk, iyilik, sevgi, hoşgörü ve başkalarını düşünme gibi bireysel davranışları etkileyen faktörler etik davranışın şekillenmesinde etkili olan değerlerdir (Nohutçu, 2004:392). Bireysel etik anlayış ile birlikte toplumsal düzeyde etik anlayışın hayata geçirilmesi önemli bir husustur. Toplumsal düzeyde uygulamaya konulan etik anlayışın kamu kurumlarına yansıması, kamusal etik ve yönetsel etik kavramlarını ön plana çıkarmaktadır.

Kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilen işlemler çerçevesinde çok sayıda görev ve uyulması gereken ilke ve değer bulunmaktadır. Kamu görevlilerininin görevlerini yerine getirirken uyması gereken kurallar içerisinde kamu yararını gözetmek önemli bir yer tutmaktadır. Kamusal karar verme sürecinde, kişisel çıkardan ziyade kamusal yararın gözönünde tutulması önem arz etmektedir. Bazen kamu görevlileri karar verirken veya hizmet sunarken, özel çıkarını kamusal çıkarın yerine önceleme yoluna gidebilmektedir (Öztürk, 2008:262-263). Kamusal yararı öncelemek başta olmak üzere, hesap verebirlik, adalet, dürüstlük, hakkaniyet gibi etik ilke ve değerlerin kamu görevlileri tarafından dikkate alınması, kamusal hizmet sunumunda etik davranış ilkelerinin ön planda tutulması önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de kamu yönetiminde etik ilke ve değerlerin ön plana alınarak, etik davranış ilkelerinin kurumsal hale getirilmesinde, 2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı "*Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*" önemli bir yer tutmaktadır. 5176 sayılı Kanun ile birlikte "*kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esasları belirlenmiştir*" (5176, md.1). Bu kanuna dayanılarak, 2005 yılında kabul edilen "*Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*" ile birlikte "*kamuda etik kültürü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek" hedeflenmiştir. Yönetmeliğin amacı* ayrıntılı olarak şu şekilde ifade edilmiştir (md.1);

> "*Kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir*"

Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkeleri yönetmelikte şu şekilde sıralanmıştır (Yönetmelik, md.5-22);

> "*Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci (md.5); Halka hizmet bilinci (md.6); Hizmet standartlarına uyma (md.7); Amaç ve misyona bağlılık (md.8); Dürüstlük ve tarafsızlık (md.9); Saygınlık ve güven (md.10); Nezaket ve saygı (md.11); Yetkili makamlara bildirim (md.12); Çıkar çatışmasından kaçınma (md.13); Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması (md.14); Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı (md.15); Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı (md.16); Savurganlıktan kaçınma (md.17); Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan (md.18); Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık (md.19); Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu (md.20); Eski kamu görevlileriyle ilişkiler (md.21); Mal bildiriminde bulunma (md.22)*"

Hem 5176 sayılı Kanun hem de ilgili yönetmelikle birlikte kamu yönetimide etik anlayışın kurumsal ve yasal çerçevesi ortaya konulmuş, yönetimde etik anlayışın hâkim olması adına önemli bir adım atılmıştır. Kamu kaynaklarının etkin kullanılması, kamusal harcamaların yerinde gerçekleştirilmesi, kamu yönetiminde etkililik, etkinlik, verimlilik, ekonomiklik ve kalite gibi unsurların yerleşik hale gelmesinde etik ilke ve davranışlara uyulması önemli bir yer tutmaktadır. Kamu görevlileri etik davranış ve ilkeleri göz ardı ederlerse, kamu yönetimine olan güven zedelenmekte, kamusal düzen bozulmakta, kamuda israf artmakta ve yönetsel alanda yozlaşma ortaya çıkmaktadır. Kamu yönetimine güvenin tesis edilmesi, kamusal bütünlüğün hayata geçirilmesinde etik davranış ilkelerinin kamu görevlileri tarafından benimsenmesi hayati önem arz etmektedir (Usta, 2010:160).

Kamu hizmetlerinin sunumunda etik ilkelerin öncelenmesi veya göz ardı edilmesinin olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bir ülkede toplumsal kültür, siyasal kültürü, siyasal kültür ise idari kültürü etkilemektedir. Bu kültürel unsurlar, kamuda etik kültürün şekillenmesinde etkili olmaktadır (Özsemerci, 2005:3). Türk devlet geleneğinin ve yönetim geleneğinin şekillenmesinde de toplumsal, siyasal ve yönetsel kültürün ve kültürel kodların önemli etkileri olmuştur.

4. TÜRK YÖNETİM GELENEĞİNDE AHLAKİ VE ETİK DEĞERLER

İnsanların bir arada yaşamayı seçmesi, aralarındaki ilişkileri düzenlemek için bir yapıya ihtiyaç duymalarını beraberinde getirmiştir. Bu ihtiyaç, devlet olgusunu ortaya çıkarmış ve Türk milleti, tarih boyunca teşkilatçılık özelliğiyle öne çıkmış ve bu özelliği sayesinde her zaman devlet kurmuştur. İslamiyet öncesi ve sonrasında birçok Türk devleti tarih sahnesinde yerini almıştır.

Devlet, tarihsel olarak insanların inşa ettiği, kendine özgü özelliklere sahip bir organizasyondur. Coğrafyalarında en güçlü olan devletlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için sağlam bir bürokrasiye ihtiyaçları vardır. İslamiyet öncesi Türk devletlerinde, Türk-İslam devletlerinde bu yapı, siyasetnameler gibi eserlerle desteklenmiştir (Portlakkaya, 2009:11). Türk yönetim geleneği açısından, devletin temel unsurları arasında ordu, hazine, adalet ve halk bulunmaktadır. Bu unsurlar arasındaki ilişkinin sürekliliği, devletin devamlılığı açısından önemlidir.

Eski Türk devletlerinde yönetim, belirli ilkeler ve değerler üzerine inşa edilmiştir. Bu ilkeler ve değerler arasında, geleneklere bağlılık, hamlecilik, uzmanlardan oluşan ve halka açık devlet kadroları, kararlı yönetim ve uzun süreli görevde kalma, danışma kurulu, bilim ve bilim adamlarına saygı ile disiplin, protokol ve denetimde titizlik bulunmaktadır (Uğur, 1987:130). Bu ilke ve değerlere kısaca değinmek konunun daha iyi anlaşılması açısından yararlı olacaktır (Taneri, 1993:189-282).

- ***Devlet Yönetiminde Geleneklere Bağlılık***, bir devletin varlığını sürdürebilmesi için önemlidir. Bu bağlılık, geçmişten gelen ilkelerin, dönemin şartlarına uygun bir şekilde korunmasını gerektirir. Bu durum, devleti yönetirken milletin öz karakterine uygun argümanları kullanmayı zorunlu kılar. Türkler, tarih boyunca farklı coğrafyalarda bulunmuş ve çevrelerindeki devletlerden çeşitli yönetim fikirleri almışlardır. Ancak, Türkler bu fikirleri kendi gelenekleriyle bütünleştirerek, kendilerine özgü bir yönetim sistemine entegre etmişlerdir. Binlerce yıllık tarihleri göz önüne alındığında, "*Türk*" adının her dönemde varlığını sürdürebilmesi, bağlı oldukları yönetim geleneklerine dayanmaktadır. Türk yönetim geleneğinin devam etmesinin temelinde gelenekçilik yatmaktadır.
- ***Hamlecilik***, devlet yönetiminde önemli bir rol oynayan ilkedir. Bu ilke, devleti yöneten kişilerin, değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmelerini ve gerekli adımları atabilmelerini sağlamaktadır. Hamlecilik, milli ruha dayanır. Milli ruh, bir milletin kendi karakterini ve değerlerini oluşturan ortak duygu ve düşünceler bütünüdür. Milli ruhun geniş bir kapsama sahip olması, hamleciliğin daha da güçlenmesini sağlar. Hamlecilik, sözlük anlamıyla bir atılımı ifade eder. Bu atılım, bir milletin kendi hedeflerine ulaşmak için gösterdiği çabayı temsil eder. Hamleciliğin en son aşaması, cihan egemenliğidir. Cihan egemenliği, bir milletin dünya üzerinde tek egemen güç haline gelmesidir. Tarih boyunca birçok devlet, cihan egemenliği için çaba harcamıştır. Bu mücadele, günümüzde de devam etmektedir.
- ***Devlet Kadrolarının Uzmanlardan Oluşması ve Halka Açık Olma*****:** Türk devlet anlayışının derin kökleri, devlet yönetiminde uzmanlık ve liyakat ilkesinin önemine dair bir kanıttır. Özellikle Türk-İslam devletlerinde, bu ilke büyük bir titizlikle hayata geçirilmiştir. Orta Çağ'da hüküm süren Türk devletlerinde, üst düzey yönetici kadroları genellikle İran kökenli devlet adamlarından seçilirken, orduyu oluşturan geniş yelpazedeki rütbeler genellikle Türk komutanlardan oluşmaktaydı. Bu durum, her birinin kendi alanında uzmanlaşmasına ve devlet yönetiminin daha verimli ve etkin olmasına yardımcı olmuştur. Bu uygulama, farklı Türk-İslam devletlerinde zaman zaman değişiklik gösterse de kamu hizmetini yerine getirecek kişilerin liyakat ve uzmanlıklarının ön planda tutulduğu bir ilke olarak varlığını sürdürmüştür. Bu prensibin ihmal edilmesinin, devletlerin çökme sürecine girmesiyle doğrusal bir ilişkisi olduğu açıktır.
- ***Yönetimde kararlılık***, bir devletin atılımlarında önemli bir rol oynar. Türk devletleri, bu kararlılığı sağlamak için, devlet kadrolarında gereksiz değişikliklerden kaçınmıştır. Türk devletlerinde, yönetimdeki bakanlık sayıları genellikle sabit tutulmuştur. Bu durum, devlet yönetiminin daha düzenli ve verimli olmasını sağlamıştır. Ayrıca, yeni bir bakanlık kurma kararı, akılcı yöntemlerle değerlendirilip ihtiyaç doğrultusunda alınmıştır. Bu durum, devlet yönetiminin daha verimli ve etkin olmasını sağlamıştır. Türk

devlet geleneğinde, özellikle üst düzey yöneticilere uzun süre görevlerinde kalma imkânı tanınmıştır. Bu durum, devlet yönetiminin kararlılığını güçlendirmiştir.

- ***Danışma Kurulu-Bilim Adamına Saygı*:** Türk tarihinde bilginler, toplumda önemli bir yere sahip olmuştur. Bu önem, zaman zaman azalmakla birlikte, yüzyıllar boyunca devam etmiştir. Bilginlerin toplumdaki konumu, devlet yönetiminde de etkili olmuştur. Türk devlet adamları, devlet yönetiminde bilginlerden yararlanmayı bir gelenek haline getirmişlerdir. Türk devletlerinde, bilginler genellikle danışma kurulunda görev almışlardır. Bu kurul, devlet yönetiminde önemli kararlar alınmasında etkili olmuştur. Bilginler, devlet yönetiminde sadece danışma kurulunda görev almakla kalmamış, aynı zamanda düzenli olarak devlet adamlarıyla görüşerek fikirlerini ve tecrübelerini paylaşmışlardır. Bu uygulama, Türk devlet geleneğinde önemli bir unsurdur. Bilginlerin toplumdaki itibarı, devletin ve toplumun güçlü olması için önemlidir. Bilginler, devlet yönetiminde ve toplumun gelişiminde önemli bir rol oynarlar. Bilginlerin itibarının azalması, devlet ve toplum için olumsuz sonuçlar doğurabilir.
- ***Disiplin, Protokol ve Denetim İlkelerinde Titizlik*:** Türkler, tarih boyunca güçlü ve başarılı devletler kurmayı başarmış bir millettir. Bu başarının temelinde, Türk devlet anlayışının önemli bir yeri vardır. Türk devlet anlayışı, disiplin ilkesine dayanır. Türk devletlerinde, devlet yönetiminde görev alacak kişilerin, disiplinli olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, devlet kadrolarında görev yapan kişiler, genellikle disiplinli kişilerden seçilmiştir. Türk devlet geleneğinde, disiplin, devlet yönetiminin temel ilkelerinden birisidir. Bu ilke, devletlerin güçlü ve başarılı olması için gereklidir.

Bu prensipler çerçevesinde değerlendirildiğinde, Türk yönetim geleneği içinde, etik ve ahlaki davranış ilkeleri yönetimde uygulamaya özen gösterilmiştir. Bu önemli özelliğin arkasındaki en temel etken, Türk yönetim geleneğini diğer devletlerden ayıran belirgin özellik olan töre ve hukuka verilen önemdir. Eski Türk yönetim geleneği içindeki devletlerin en belirgin özelliklerinden birisi, yönetimleri altındaki topluluklarda adaleti sağlamak için çaba göstermiş olmalarıdır. Töre, yazılı olmasa da hukuki temel oluşturan bir unsurdur ve adaletin sağlanmasında önemli bir role sahiptir.

Eski Türk yönetim geleneğinde töre, adaletin temelini oluşturan hukuksal bir olgu olarak kabul edilmiştir. Töreye bağlılık ve hükümdar dahil herkesin töre önünde eşit olması, toplumsal huzurun sağlanmasında kritik bir rol oynamıştır. Eski Türk devlet adamları, adaleti sağlamak için töreye sıkı sıkıya bağlı kalmışlardır. Bu sayede, halk arasında güven ve huzur ortamı sağlanmış, devlet sınırlarını genişletmede başarılı olunmuştur. Tarihsel bir perspektifle incelendiğinde, Eski Türk yönetim geleneğinin etkin bir adalet anlayışına sahip olduğu görülmektedir. Bu anlayış, Eski Türk devletlerinin Orta Asya'dan Avrupa'ya kadar uzanan geniş bir coğrafyada hüküm sürmelerini sağlamıştır (Doğan, 1977:61-119).

Türkler, tarih boyunca güçlü ve başarılı devletler kurmayı başarmış bir millettir. Bu başarının temelinde, Türk devlet anlayışının önemli bir yeri vardır. Türk devlet anlayışı, adalet ilkesine dayanır. Türk devletlerinde, devlet yönetiminde görev alacak kişilerin, adil olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, devlet kadrolarında görev yapan kişiler, genellikle adil kişilerden seçilmiştir. Türk devlet geleneğinde adalet, devlet yönetiminin temel ilkelerinden biridir. Bu ilke, devletlerin güçlü ve başarılı olması için gereklidir (Taneri, 1993:339).

Devlet başkanının temel sorumluluklarından birisi, adaleti sağlamaktır. Bu sorumluluk, adaleti hem teşkilat hem de uygulama açısından sağlam bir temel üzerine inşa etmeyi gerektirir. Devlet başkanı, egemenliği altındaki millete adil ve hakça bir yönetim sunmakla yükümlüdür. Bu, devletin her alanında adaletin gözetilmesi anlamına gelmektedir. Devlet başkanı, hükümdar olarak, milletin örf ve âdetine uygun yasaları oluşturmakla da yükümlüdür. Bu yasaların, herkesin uyması gereken evrensel ilkeler içermesi gerekmetkedir. Türk yönetim geleneğinde, adaletin temelini oluşturan "*töre*", devlet başkanının bu sorumluluğunu yerine getirmesini kolaylaştırmaktadır. Töre, adaleti temel alan bir hukuk sistemidir. Devlet başkanı, töreye uygun yasalar oluşturarak, adaletin hem teşkilat hem de uygulama açısından sağlam bir temel üzerine inşa edilmesini sağlamaktadır. Bu durumda, devlet ve toplum için de kanunlar adil ve tarafsız bir şekilde uygulanabilir hale gelecektir (Köseoğlu, 1997:125).

Siyasetname olarak kaleme alınan metinlerin üzerinde durduğu en önemli konuların başında adalet ve devlet kavramları gelmektedir. Adalet ve devlet kavramları bu eserlerde birbirleriyle ayrılmaz bir şekilde ele alınmakta ve birbirleriyle olan ilişkilerinin önemine vurgu yapılmaktadır. Zira bu tür metinlerde işlenen ana tema adaletin tesisi için devletin varlığına, devletin de devamlılık arz edebilmesi için de adaletin varlığına ihtiyaç duyulması üzerinde durulmaktadır. Bu sebepten dolayı bu metinlerde devleti yöneten grubun adaleti etkin bir şekilde tesis edebilmeleri için devlet mekanizmasını sürekli işler biçimde yönetmeleri gerekmektedir. Bundan dolayı adalet, toplumsal alanlarda ortaya çıkan artı değerin, insan meziyetlerinin erdemli olacak şekilde gelişiminin sağlanması amacıyla kullanıldığı sürece vuku bulmuş olacaktır (Çitil, vd., 2022:30). Bu duruma örnek vermek

gerekirse, tebaa ödemiş olduğu vergilerin karşılığı olarak devletten adalet satın almaktadır. Bu durum aynı zamanda daire-i adliyenin de bir başka şekilde ifade edilmesidir. Dolasıyla daire-i adliyenin "*bir hükümdarın gücü, askerleriyle dolayısıyla hazinesiyle dolayısıyla halka adalet vermesiyle kaimdir*" şeklinde ifade edilmesi mümkündür (Turan, 2017:226). "*Adalet dairesi*" anlayışı, Türk yönetim kültüründe ve yönetim geleneğinde önemli bir yer tutmuştur.

Adalet, bir devletin siyasi hâkimiyetinin temelini oluşturan en önemli unsurlardan birisidir. Adaletin sağlandığı bir toplumda, insanlar devlete güven duyarlar ve devlete bağlılık gösterirler. Bu da devletin güçlenmesine ve gelişmesine katkıda bulunur. Adalet, aynı zamanda, bir toplumun huzur ve refahının da temelini oluşturur. Adaletin sağlandığı bir toplumda, insanlar arasında barış ve kardeşlik hâkim olur. Bu da toplumun daha mutlu ve yaşanabilir bir yer olmasına katkıda bulunur. Dolayısıyla, "*adalet mülkün temelidir*" sözü, sadece bir hukuki kavram değil, aynı zamanda da siyasi ve toplumsal bir kavramdır. Bu kavram, bir devletin güçlü ve başarılı olmasının temel şartlarından birini ifade etmektedir.

Osmanlı Devleti'nde hizmet vermiş olan Koçi Bey, dönemin padişahlarına sunduğu risalesinde, devletin çöküşünün temel nedenlerini açıklamıştır. Koçi Bey'e göre, bu çöküşün temel nedeni, adaletin bozulmasıdır. Koçi Bey, devletin gücünün ve kuvvetinin askerle sağlandığını, askerin ayakta kalabilmesinin ise hazineyle mümkün olduğunu belirtmiştir. Hazinenin toplanabilmesi için ise reayadan vergi toplanması gerekmektedir. Reayadan vergi toplanabilmesi için ise adaletin sağlanması gerekmektedir. Koçi Bey'e göre, Osmanlı Devleti'nde adalet bozulmaya başladığında, reaya çaresiz hale gelmiş, hazine eksiklik içine düşmüş ve asker de bu durumdan etkilenmiştir. Bu durum, devletin çöküşünü hızlandırmıştır. Koçi Bey'in bu görüşleri, Osmanlı Devleti'nin çöküşünün temel nedenlerinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Adaletin bozulması, bir devletin çöküşünün en önemli nedenlerinden birisidir. Adaletin olmadığı bir toplumda, huzur ve düzen bozulur, insanlar devlete güvenini kaybeder. Bu da devletin güç kaybetmesine ve çökmesine neden olur. Koçi Bey'in görüşleri, günümüz devletleri için de önemli dersler içermektedir. Adaletin sağlanması, her devletin temel görevi olmalıdır (Çakmakoğlu, 2010:66).

"*Adalet dairesi*" veya "*daire-i adalet*", adaletin bir toplumun temeli olduğunu ifade eden bir kavramdır. Adalet kavramı, Osmanlı Devleti'nde de önemli bir yere sahipti. Osmanlı Devleti'nde, adaletin sağlanması, devletin temel görevlerinden biri olarak kabul ediliyordu. Heper'e göre, devlet yönetiminde en önemli sorumluluk hükümdara düşer. Hükümdar, adaleti sağlamak ve adalet temelinde toplumsal düzen ve güvenliği sağlamakla yükümlüdür. Hükümdar, bu sorumluluğu yerine getirirken, kamusal ve özel alan ayrımı yapmamalıdır. Heper'e göre, devlet yöneticilerinin en kritik görevlerinden biri de yönetim kadrolarındaki israfın engellenmesi ve devlet kaynaklarının adil bir şekilde dağıtılmasıdır. Bu görev, adaletin sağlanmasında önemli bir rol oynar (Heper, 20155:55).

Siyasetnameler ele aldıkları konu itibari ile devlet yönetimini direkt olarak ele almazlar. Bu metinler devlet yönetme gücünü elinde bulunduran hükümdar veya devleti yöneten grup için kaleme alınmışlardır. Siyasetname türü eserlerde devleti yönetenlerin taşıması gereken hususlar ve yönetim şeklinin esasları açık bir şekilde ifade edilmektedir. Bu sebeple Kutadgu Bilig adlı eserde, devlet başkanı ve devlet yönetiminde görev alan kişilerin taşıması gereken özellikler ve devlet yönetiminin nasıl olması gerektiği hususlarına vurgu yapılmaktadır (Dilaçar, 1995:145). Eserde, bu husus konuşmalar şeklinde gerçekleşmekte ve yapılan bu konuşmalar eser içerisindeki dört temel karakter arasında geçmektedir. Bu karakterlerden "*Kün Togdı*" devlet başkanını temsil etmektedir ve metnin başından sonuna kadar en başta vezir olmak üzeri önemli görevleri ifa eden diğer görevliler ile ahlak, siyaset ve devlet meselelerini tartışmaktadır (Önler, 2003:179).

5. YÖNETİM ANLAYIŞI BAKIMINDAN YUSUF HAS HACİB VE KUTADGU BİLİG

Yusuf Has Hacib tarafından kaleme alınan "*Kutadgu Bilig*", Türk devlet geleneğinin temelini oluşturan bir eserdir. Bu eser, adalet, devlet, akıl ve kanaat kavramları üzerine inşa edilmiştir. Yusuf Has Hacib, eserinde adaleti, devletin temeli olarak kabul eder. Ona göre, adaletin olmadığı bir toplumda huzur ve düzen sağlanamaz. Adalet, devletin gücünün ve kudretinin kaynağıdır. Yusuf Has Hacib, devleti, adaleti sağlamak için var olan bir kurum olarak görür. Devletin görevi, adaleti sağlayarak toplumun huzur ve düzenini korumaktır. Yusuf Has Hacib aklı, devlet yönetiminin vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul eder. Ona göre akıllı bir yönetici, adaleti sağlayarak toplumun refahını artırabilir. Yusuf Has Hacib kanaati, insanın mutluluğunun temeli olarak görür. Ona göre kanaat sahibi bir insan, sahip olduğu şeylere değer verir ve mutlu olur. Yusuf Has Hacib'in "*Kutadgu Bilig*" eseri, Türk devlet geleneğinin temelini oluşturan önemli bir eserdir. Bu eser günümüzde de devlet yönetimi ve toplum düzeni açısından önemli dersler içermektedir (Yusuf Has Hacib, 2006; Yusuf Has Hacib, 2008).

Kutadgu Bilig kelime olarak "*mutlu olma bilgisi*", terimsel olarak da "*siyaset bilgisi*" anlamlarına gelmektedir (Ercilasun, 2003:764). Eserin adı günümüze kadar Türkçede ve Batı lisanlarında genellikle "*mutluluk veren bilgi*" olarak tercüme edilmiştir. Fakat son zamanlarda "*kut*" kavramı üzerinde yapılan etimolojik ve semantik çalışmalar sonucunda bu şekilde yapılan çevirinin eksik olduğu ortaya konulmuştur. Kaşgarlı Mahmud'un Divan-ü Lügatit Türk eserinde de ifade ettiği şekliyle "*kut*" kavramının "*devlet*" veya "*siyasal iktidar ve egemenlik*" anlamında kullanılması yerinde olacaktır. Bu sebeple eserin "*mutluluk veren bilgi*" anlamından ziyade "*iktidara götüren bilgi*" veya "*devlet yönetme bilgisi*" olarak çevirilmesi eserin önemine daha uygun bir isimlendirme olacaktır (Arslan, 1987:3233).

"*Memleket kılıçla fethededilir ve korunur, kalemle hükmedilir*" ifadesinde geçen "*kalem*" terimi, bilgiyi simgeler. Yusuf Has Hacib, her türlü iyiliğin bilgiden kaynaklandığını vurgular ve töre ya da kanunun devlet başkanından daha üstün olduğunu belirtir. Eserde dikkat çeken önemli bir unsur yukarıda da ifade edildiği üzere Osmanlı Devleti döneminde sıkça vurgulanacak olan "*adalet dairesi*"dir (Eryılmaz, 2016:65-66).

Kutadgu Bilig'i diğer siyasetname metinleri arasında farklı kılan ve en özgün tarafı kaleme alındığı dönemin yönetim anlayışını en iyi şekilde yansıtan siyaset kitabı olmasıdır. Bilindiği üzere eski Türk yönetim geleneğinde hükümdar olan kişinin Tanrı tarafından verilen bazı özelliklere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu anlayışa göre yönetme hakkı hükümdara Tanrı tarafından ilahi bir vazife olarak verilmektedir. Bu anlayış daha sonraki dönemlerde İslam Halifesini ya da ona tabii hükümdarları "*Allah'ın yeryüzündeki gölgesi*" veya "*Allah'ın yeryüzündeki halifesi*" olarak kabul eden anlayışla yoğrulan siyasetnamelerin ana konuları olmuştur (Hitti, 1989:488).

Türk yönetim anlayışının günümüze kadar gelmesinde en önemli başvuru kaynaklarından birisi olan Kutadgu Bilig, Türk-İslam dünyası için önemli bir siyasetname eseridir. Bu eser birey, toplum ve devlet arasındaki ideal uyumu tanımlar. Eser, iç içe geçmiş daireler içinde birbiriyle etkileşim içinde olan bu üç unsurun mutluluğu ve refahı sağlayabilmesi için gerekli olan erdem, ahlak ve ilkeleri belirler. Yusuf Has Hacib, bu uyumu sağlamak için bireyin akıl, bilgi ve erdem sahibi olmasını, toplumun adalet ve düzen içinde olmasını, devletin ise halkın refahını gözetmesini savunur. Dinçer'e (2017:327) göre Kutadgu Bilig, bir hayat felsefesi ve yönetim anlayışı taşıyan özgün bir eserdir. Bu eser, günümüzde de devlet yönetimi ve toplum düzeni açısından önemli dersler içermektedir. Kutadgu Bilig, 6645 beyit uzunluğunda bir eserdir. Yusuf Has Hacib bu eserin adı, içeriği ve amacı hakkında şu açıklamayı yapmıştır (Canatan, 2014:125);

- Eserin adı; "*mutluluk veren bilgi*" anlamına gelir.
- Eserin içeriği; devlet yönetimi, ahlak ve erdem üzerinedir.
- Eserin amacı; hükümdarlara ve yöneticilere yol göstermek, onları erdemli bir şekilde yönetmeye teşvik etmektir.

Kutadgu Bilig, yaklaşık bir asır süren İslamiyet'in ardından yazılan ve Türk-İslam kültüründe önemli bir konumda olan bir eserdir. Bu eser, Türk-İslam siyasetnameleri arasında önemli bir dönemeç niteliği taşımaktadır. Kitap, toplumsal hayat, ahlak, siyaset ve devlet yönetimi gibi konuları ele almaktadır. En dikkat çekici özelliği ise İslamiyet'in benimsenmiş olmasına rağmen, eserin içinde İslamiyet öncesi Türk geleneklerine ait figürlere yer verilmiş olmasıdır (Arslan, 1987:71).

6. KUTADGU BİLİG VE ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Yusuf Has Hacib'in kaleme aldığı Kutadgu Bilig, adalet vurgusuyla öne çıkan Türk-İslam medeniyetinin önemli siyasetnamelerinden birisidir. Eserde günümüz etik davranış ilkeleri açıkça belirtilmese de adalet unsuru hükümdarın karakterinde önemli bir yer tutmaktadır. Kutadgu Bilig, diğer Batılı eserlerle karşılaştırıldığında daha çok etik ve ahlaki bir anlatıya sahiptir. Yusuf Has Hacib, eserinde iyi-kötü, doğru-yanlış, kanaatkârlık-açgözlülük, helal-haram gibi kavramlar aracılığıyla bireyin ahlaki duruşunu ifade etmeye çalışmıştır (Akgün, 1997:99-101). Kutadgu Bilig'de "*Ogdulmiş'in Hükümdara Cevabı*" bölümünde ahlaki yapıya sahip bir devlet başkanın nasıl olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Buradan hareketle devlet başkanının taşıması gereken unsurları şu şekilde özetlemek mümkündür (Yusuf Has Hacib, 2006:401-415);

- Devlet başkanı bilgili ve akıllı olmalıdır.
- Devlet başkanı sabırlı olmalıdır, aceleci olmamalıdır.
- Devlet başkanı erdemli ve ahlaklı olmalıdır.

- Devlet başkanı adil olmalıdır, zalim olmamalıdır.
- Devlet başkanı ihtiyatlı olmalıdır, ihmalkâr olmamalıdır.
- Devlet başkanı cesur olmalıdır.

Kutadgu Bilig, genel hatlarıyla bir alegorik kimlik olarak karşımıza çıkmakta, hükümdara çeşitli simgeler aracılığıyla tavsiyelerde bulunmaktadır. Kün Togdı adındaki hükümdar, eserde temsil ettiği kavram itibariyle "*adalet*"i simgeler. Çalışmanın merkezinde ise özellikle etik davranış ilkeleri vurgulanmakta, bu bağlamda hükümdarın sahip olması gereken özellikler öne çıkmaktadır. Yusuf Has Hacib, adeta günümüz etik davranış ilkelerini açıklar şekilde, hükümdarın karakteristik özelliklerini belirtir. Adaletin hükümdar üzerinden sembolize edilerek anlatılması, Türk yönetim geleneğinde adaletin ne denli hayati bir unsur olduğunu göstermektedir (Kalkışım, 2013:93). Kutadgu Bilig'in vurguları ve örtüşen etik davranış ilkeleri aşağıdaki tabloda karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Etik İlke ve Değerlerin Kutadgu Bilig Üzerinden İncelenmesi

Etik Davranış İlkeleri	Kutadgu Bilig'de İlgili Kısımlar
Görevin yerine getirebilmesinde kamu hizmeti bilinci Halka hizmet bilinci	• "Hükümdar dedi ki: iyiliğin niteliği faydalı olmaktır; onun halka çok faydası dokunur (856) • Bütün daima iyilik eder, fakat yaptığını insanın başına kakmaz (857) • Ey hükümdar, gayret et, kendin iyi ol; bey iyi olursa halk da iyi olur (1411) • İktidar ordu ile, ordu hazine ile, hazine zengin halk ile, zengin halk adalet ile (2056-2057-2058-2059)".
Hizmet standartlarına uyma	• "Ey bey, işi işin ehline, işe yarayana, hareketi doğru olan ve dürüst olana ver (1759)".
Amaç ve misyona bağlılık	• "Kötü teamül kurma, iyi kanun koy, ömrün iyi geçer ve mutluluk sana yar olur (1456) • Ey kanun yapıcı, iyi kanun koy, kötü kanun yapan, hayattayken ölmüş demektir (1458) • Bir kimse kendi zamanında kötü teamül koyarsa, kendinden sonra kötü nam bırakmış demektir (1460) • Birisi iyi kanun koyup bıraktı mı, adının ayakta durmasını sağlamış demektir (1461)".
Dürüstlük ve tarafsızlık Saygınlık ve güven	• "Hükümdar dedi ki: Bak, kimin düşündüğü ve söylediği bir olursa, işte doğru insan odur (862) • Onun içi dışı gibi, dışı içi gibidir; doğru ve dürüst kişi böyle olur (863) • Mutluluğa yükselmek için insana doğruluk gerekli; insanlık doğruluğun adıdır (865) • Eğer halkın başında bulunan iyi olursa, onun tüm memurları da iyi olur (894) • İnsan nadir değil, insanlık nadirdir; insanlık az değil, doğruluk azdır (866) • Doğru ol, dürüst hareket et; doğruluk insanı mutlu eder (1289) • Hareketi doğru olan insan ne der, dinle; doğru insan her iki dünyayı da kazanır (1290)".
Nezaket ve saygı	• "Memleketini iyice koruyabilmesi için bey; asil, haya sahibi, yumuşak huylu, merhametli olmalı (2169) • Gözü tok, sabırlı, alçakgönüllü, şefkatli ve doğası sakin olmalı (2170) • Bütün erdemlerde herkesten üstün olmalı; halka karşı adaletli olmalı (2171) • Kim doğası kaba ve inatçı olursa, onun işi her zaman ters gider (1670)".
Çıkar çatışmasından kaçınma	• "İnsana yardım edecek ve destek olacak akıllı, bilgili ve hakim idareciler gereklidir (427) • Vezir haya sahibi, gözü tok ve güvenilir olmalı; insanların kabası hayasız adamdır (2199) • Onun gözü tok olmalı ve onda mal hırsı bulunmamalı; gözü aç olan kişi, bütün dünyaya sahip olsa bile doymaz (2200) • İşte kendi yararı söz konusu olan biriyle istişarede bulunmamalı; bundan sana fayda gelmez (3492) • Ey arkadaş istişare ederken, kendi faydasını düşünmeyen kişiyle istişare et (3493)".
Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı	• "Kendi çıkarını düşünen kişi, kendi yararı için uygun olanı bile uygun olmadığını söyler (3494) • İşini kişilerin aç gözlüsüne verme, yemeğini vefasız kişilere yedirme (1379)".
Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan	• "İnsanların aşağısı hayasız adamdır; hayasızın dili doğru söz söylemez (2203)".
Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık	• "Doğruluk, haya ve iyi hareket; bu üçü bir kimsede birleşirse, o insan mutlu olur (1664)".
Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu	• "Ey devletli hükümdar, dünya bir tarladır; insan bu tarlayı ekerse hayat ekini biçer (1393) • Ey hükümdar, ölüm henüz yaklaşmadan uyan, işini düzenle, bilgini kullan (1366) • Ey asil doğalı, her iki dünyada kişiye faydalı olan şey iyilik yapmaktır (1659) • Bir de yumuşak huylu olup doğru hareket eden kişinin her iki dünyada da günü kutlu olur (1663)".

Kaynak: Yusuf Has Hacib, 2006; Yusuf Has Hacib, 2008.

Yusuf Has Hacib'in yazdığı Kutadgu Bilig adlı eser, özellikle adaletin yanı sıra doğruluk, dürüstlük,

hakkaniyet, nezaket, saygınlık ve güven gibi etik prensiplere vurgu yaparak ön plana çıkar. Ayrıca, kamu yararının gözetilmesi, hesap verme sorumluluğu, çıkar çatışmalarından kaçınma, hizmet standartlarına riayet etme ve halka hizmet bilinciyle görevi yerine getirme gibi etik davranış ilkelerine de dolaylı bir şekilde vurgu yapmaktadır.

Şekil 1. Kutadgu Biligde Etik İlke ve Değerler



Kaynak: Yusuf Has Hacib, 2006; Yusuf Has Hacib, 2008.

7. SONUÇ

Adalet ve ahlak kavramları, antik çağdan itibaren siyasetle ilgili eserlerde önemli bir yer tutmuştur. Bu kavramlar, birçok düşünürün eserlerinde tartışılmış ve şekillendirilmiştir. Özellikle Aristo, Platon, Sokrates, Farabi, Kindi gibi filozoflar, adalet ve ahlak konularında derinlemesine düşünce geliştirmişler ve bu düşünceleri eserlerine yansıtmışlardır. Aristoteles, "*Nikomakhos'a Etik*" adlı eserinde etik kavramını ele alarak, insanın iyi bir hayat sürmesi için gerekli olan erdemleri ve adaletin önemini açıklamıştır. Platon'un "*Devlet*" adlı eserinde ise adalet ve toplum düzeni arasındaki ilişkiyi işleyerek, ideal devletin adaleti nasıl sağlaması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu düşünürlerin etkisi, sadece antik çağda değil, aynı zamanda Orta Çağ İslam dünyasındaki filozoflar üzerinde de belirgindir.

Farabi ve Kindi gibi İslam dünyasının düşünce liderleri, adalet ve ahlak kavramlarını siyasi düşüncelerine entegre etmişlerdir. Ayrıca, etik kavramlarının oluşturulmasında din, gelenek ve toplumsal yapı gibi faktörlerin etkili olduğunu da belirtmek önemlidir. Bu unsurlar, bireylerin ve toplumun değerlerini, normlarını belirleyerek etik anlayışın şekillenmesinde etkili olmuştur. Bu bağlamda, siyasetle ilgili eserlerde işlenen adalet ve ahlak konularında hem felsefi düşünce hem de kültürel, dini ve toplumsal etkileşimlerin bir arada ele alınması gerektiği ifade edilebilir.

Klasik İslam siyaset düşüncesinde adalet kavramı, en temel ve merkezi kavramlardan birisidir. Bu dönemde, devletin ayakta durması, toplumun huzur ve refah içinde yaşaması, insanın içsel iyiliğinin ortaya çıkması, adaletin sağlanmasıyla mümkün görülmüştür. Adalet, ahlaki bir değer olarak, İslam dünyasında en yüksek erdemlerden biri olarak kabul edilmiştir. Klasik İslam siyaset düşüncesine göre, adaletin gerçekleşmesi için adil, bilgili, takva sahibi bir hükümdarın varlığı şart olarak görülmüştür. Adaletin sağlanması, sadece hükümdarın adil olmasıyla mümkündür. Bu nedenle, siyasetle ilgili telif edilen eserler genellikle adaletin temini için hükümdarlara yönelik tavsiyeler ve nasihatleri içermiştir. Hükümdarın kişisel erdemleri, ahlaki değerleri ve bilgisi, toplumun adaletle yönetilmesi için hayati öneme sahiptir.

Bu eserlerde, adaletin temin edilmesi için hükümdarlara yönelik öğütlerin yanı sıra, devlet yönetimi, vergilendirme, ordu düzenlemeleri gibi pratik konularda da yönergeler bulunabilir. Klasik İslam siyaset

düşüncesinde, adaletin hem teorik hem de pratik boyutları üzerinde derinlemesine düşünce geliştirilmiş ve bu düşünceler siyasi eserler aracılığıyla ifade edilmiştir.

Eski Türk yönetim geleneğinde adalet; toplumsal huzurun, refahın ve devletin devamlılığının temeli olarak kabul edilmiştir. Adaletin yokluğu, toplumda huzursuzluk ve kargaşaya yol açmakta, devletlerin çöküşüne neden olmaktadır. Bu nedenle, adalet ahlaki bir davranış ilkesi olarak benimsenmiştir. Dürüstlük, tarafsızlık, saygınlık, güven, çıkar çatışmasından kaçınma, hediye alma yasağı, savurganlıktan kaçınma ve hesap verebilirlik gibi etik davranış ilkeleri, adaletin kapsamını oluşturan değerlerdir.

Eski Türk devletleri, toplumsal huzuru ve refahı sürdürmek için ahlaki değerlere ve etik davranış ilkelerine büyük önem vermiştir. Bu devletler, çağdaşlarına göre etik davranış ilkelerine daha fazla önem vermiş ve bu sayede yöneten-yönetilen ilişkilerini güçlendirmiştir. Bozulmalar sonucunda yıkılan Türk devletlerinden sonra, hükümdar soyundan gelen liderler, toplumda adaleti tekrar tesis ederek yeni bir Türk devleti kurmayı başarmışlardır.

Türk devlet geleneğinin şekillenmesinde siyasetnamelerin önemi büyüktür. Yusuf Has Hacip tarafından kaleme alınan Kutadgu Bilig eseri adalet kavramı üzerine odaklanmaktadır. Yönetici-yöneten ilişkilerinde adaletli davranmak önem arz etmekedir. Bununla birlikte, hükümdarın ve diğer yöneticilerin adil, hakkaniyetli, dürüst, tarafsız ve liyakat sahibi olması gerektiği eserde vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için etik değerlere önem verilmesi gerekir. Kutadgu Bilig, bu konuda yol gösterici bir eserdir. Eser, iyi yönetim ve yöneticinin sahip olması gereken etik ilkeleri vurgular. Adalet, liyakat, basiret, hakkaniyet, dürüstlük, tarafsızlık, güven, saygı, sevgi ve nezaket gibi değerler, eserde önemli bir yere sahiptir. Kamu mal ve kaynaklarının kullanımında, görev ve yetkilerin uygulanmasında kamu yararı önemli bir ilke olarak ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte, çıkar çatışmasından kaçınma ve kamu yararını gözetme gibi etik ilke ve değerler eserde öne çıkan konular arasındadır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1** ve **Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1** ve **Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1** ve **Y2**. Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1** and **Y2**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1** and **Y2**, Final Approval and Accountability – **Y1** and **Y2**.

KAYNAKÇA

AKDEMİR, Ferhat (2014), "*Ahlak Mı, Etik Mi Etimolojik ve Epistemolojik Bir Çözümleme*", **Kamu Etiği Seçilmiş Kongre Bildirileri** (Ed. F. Uluğ, A. K. Ertan, H. Özgen), TODAİE Yayınları, Ankara.

AKGÜN, Mehmet (1997), "*Kutadgu Bilig'de Ahlak*", **Felsefe Dünyası Dergisi**, S.23, ss.99-144.

ARSLAN, Mahmud (1987), **Kutadgu Bilig'deki Toplum ve Devlet Anlayışı**, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul.

CANATAN, Kadir (2014), **İslam Siyaset Düşüncesi ve Siyasetname Geleneği**, Doğu Kitapevi, İstanbul.

ÇAKMAKÇIOĞLU, Seda (2010), **Koçi Bey Risaleleri**, Kabalcı Kitapevi, İstanbul.

ÇİTİL, Ayhan, ÜÇER, İbrahim Halil, GÖRGÜN, Tahsin, FAZLIOĞLU, İhsan ve TÜRKER, Ömer (2022), "*Mükellefiyet*", **Teklif Dergisi**, S.1, ss.8-51.

DİLAÇAR, Agop (1995), **Kutdgu Bilig Üzerinde Çalışmalar**, TD Yayınları, Ankara.

DİNÇER, Ömer (2017), **Bilgi ve Hikmet Sahiplerinden Yönetim Dersleri**, Alfa Yayınları, İstanbul.

DOĞAN, Mehmet (1977), **Türk'ün Güç Kaynağı**, Emel Yayınları, Ankara.

ERCİLASUN, Ahmet Bican (2003), "*İlk Müslüman Türk Devletlerinde Dil ve Edebiyat*", **Türkler** (Ed. H. C. Güzel, K. Çiçek, S. Koca), Yeni Türkiye Yayınları, Ankara, Cilt 5, ss.759-783.

ERYILMAZ, Bilal (2001), **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası, İstanbul.

ERYILMAZ, Bilal (2016), **Kamu Yönetimi**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 9. Baskı.

GÖKÇE, Orhan ve ÖRSELLİ, Erhan (2011), "*Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı*", İş **Ahlakı Dergisi**, S.4(7), ss.47-63.

HAS HACİB, Yusuf (1996), **Kutadgu Bilig** (Çev. Reşit Ahmeti Arat), Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 6. Baskı.

HAS HACİB, Yusuf (1998), **Kutadgu Bilig** (Çev. Reşit Ahmeti Arat), TTK Yayınları, Ankara, 7. Baskı.

HEPER, Metin (2015), **Türkiye'de Devlet Geleneği**, Doğubatı Yayınları, Ankara.

HITTI, Philip K. (1989), **Siyasi ve Kültürel İslam Tarihi I-IV** (Çev. Salih Tuğ), Boğaziçi Yayınları, İstanbul.

KALKIŞIM, Muhsin (2013), "*Kutadgu Bilig'de Adalet Değeri*", **Gümüşhane Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, S.1, ss.91-98.

KÖSOĞLU, Nevzat (1997), **Devlet: Eski Türklerde, İslam ve Osmanlı'da**, Ötüken Yayınları, İstanbul.

NOHUTÇU, Ahmet (2004), "*Etik ve Kamu Yönetimi*", **Çağdaş Kamu Yönetimi II** (Ed. Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür), Nobel Yayınları, Ankara, ss.389-412.

ÖKTEM, M. Kemal ve ÖMÜRGÖNÜLŞEN, Uğur (2005), "*Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Anlayışı*", **2. Siyaset ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, 18-19 Kasım 2005 – Sakarya, Sakarya Üniversitesi İİBF Yayını, Sakarya, ss.231-237.

ÖNLER, Zafer (2003), "*Kutadgu Bilig'de İktidar Kavramı ve Siyaset Anlayışı*", **Türkler** (Ed. H. C. Güzel, K. Çiçek, S. Koca), Yeni Türkiye Yayınları, Ankara, Cilt 4, ss.179-186.

ÖZSEMERCİ, Kemal (2005), "*Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı*", **Sayıştay Dergisi**, S.58, ss.3-20.

ÖZTÜRK, Namık Kemal (2008), "*Etik ve Kamu Yönetimi*", **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar** (Ed. Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk, Bayram Çoşkun), Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss.255-284.

PORTLAKKAYA, Talat (2009), "*Bir Siyasetname Olarak Kutadgu Bilig'in Türk Devlet Yönetimindeki Yeri ve Önemi*", **Yüksek Lisans Tezi**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

TANERİ, Aydın (1993), **Türk Devlet Geleneği: Dünden- Bugüne**, MEB Yayınları, İstanbul.

TURAN, Namık S. (2017), **Hilafet: Erken İslam Tarihinden Osmanlı'nın Son Yüzyılına**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

UĞUR, Ahmet (1987), **Osmanlı Siyâset-Nâmeleri**, Kültür ve Sanat Yayınları, Ankara.

ULUĞ, Feyzi (2009), "*Yönetim ve Etik*", **Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri Kitabı**, 25-26 Mayıs 2009 – Ankara, TODAİE Yayınları, Ankara, Cilt 1, ss.3-33.

USTA, Aydın (2010), "*Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlüğüne Yönelik Bir Değerlendirme*", **Türk İdare Dergisi**, S.468, ss.153-181.

YÜKSEL, Cüneyt (2005), **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetimden Etik- Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar**, TÜSİAD Yayınları, İstanbul, Cilt 1.

YÜKSEL, Cüneyt (2010), **Devlette Etik, Dünya'da ve Türkiye'de Kamu Yönetimde Etik, Yasal Alt Yapı ve Uluslararası Uygulamalar**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1130-1144

https://doi.org/10.33712/mana.1360845

Osmanlı Devleti'nde İaşe Sistemi Üzerinde Etkili Olan Coğrafi Etmenlere Bir Bakış (1600-1850)

An Overview of Geographical Factors Effective on the Subsistence System in the Ottoman Empire (1600-1850)

Yusuf YILMAZ
Dr., Coğrafya Öğretmeni, Tokat Erbaa Fatih Anadolu Lisesi,
uzmancografya25@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0001-8158-6370

Yahya KADIOĞLU
Prof. Dr., Samsun Üniversitesi, İİSBF, Coğrafya Bölümü,
yahya.kadioglu@samsun.edu.tr,
https://orcid.org/ 0000-0002-9483-1635

Makale Başvuru Tarihi: 15.09.2023
Makale Kabul Tarihi: 27.12.2023
Makale Türü: AraştırmaMakalesi

Anahtar Kelimeler:

Osmanlı Devleti,

İaşe,

Küçük Buzul Çağı,

Kuraklık,

ÖZET

Temel ihtiyaçların başta hükümet ve halk olmak üzere gerekli yerlere düzenli ve eksiksiz bir şekilde ulaştırılması demek olan iaşe sistemi, her devlet kurumunda ekonominin işlerliğinin ve devletin devamlılığının en önemli unsurlarından biridir. Bu sistemi sağlam ve işler kılabilen devletler de uzun ömürlü olmuşlardır. Bu çalışmada Osmanlı Devleti'nde halkın, ordunun ve payitahtın beslenmesinde hayati bir öneme sahip olan Tedarik (İaşe) Sistemi üzerinde etkili olan coğrafi etmenler ele alınmıştır. Akademisyenler ve tarihçilerin büyük bir kesimi şimdiye kadar daha çok Osmanlı İaşe Sistemi üzerinde etkili olan siyasi ve ekonomik etmenler üzerinde durmuşlardır. Oysa bu kapsayıcı ve temel sistemin üzerinde coğrafi etmenlerin de azımsanmayacak boyutta etkileri bulunmaktadır. Temelde iklim ve hava koşullarına bağlı olan bu etmenler içinde; şiddetli yağışlar, kuraklık, düşük sıcaklıklar, sel ve taşkınlar tedarik sistemi üzerinde etkili olan coğrafi etmenler olarak sıralanabilir.

Keywords:

Ottoman Empire,

Subsitence,

The Little Ice Age,

Drought,

ABSTRACT

The subsistence (supply) system, which means the regular and complete delivery of basic needs to the necessary places, especially the government and the public, is one of the most important elements of the operability of the economy and the continuity of the governmental in every state institution. The states that can make this system sound and functional have also had a long life. In this study, geographical factors affecting the Provisioning System, which had a vital importance in the nutrition of the people, the army and the capital in the Ottoman Empire, were discussed. The majority of academics and historians have so far focused mostly on the political and economic factors affecting the Ottoman Supply System. However, geographical factors also have a substantial impact on this inclusive and basic system. Among these factors, which are primarily dependent on climate and weather conditions; Droughts and famines, excessive rainfall, floods and extreme cold can be listed as geographical factors affecting the supply system.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): YILMAZ, Yusuf ve KADIOĞLU, Yahya (2023), "*Osmanlı Devleti'nde İaşe Sistemi Üzerinde Etkili Olan Coğrafi Etmenlere Bir Bakış (1600-1850)* ", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1130-1144, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1360845

1. GİRİŞ

Ekonomik faaliyetlerin temelinde kâr elde etmek yatmaktadır. Tüketiciler ve devlet için asıl amaç, mal ve hizmetlerin mümkün olduğu kadar bol, ucuz ve kaliteli temini iken, üretici için asıl amaç, ucuza mal edip, mümkün olduğu kadar fazla kâr elde etmektir (Tozduman, 2000:30). Bu iki farklı amacı koordine etmek ve düzenlemek ise daha çok yönetimlere düşmüştür. Yönetimler açısından istikrarın ve sosyal düzenin sağlanmasının temelinde bir nevi bu kontrolü başarıyla sağlamaları ve koordinasyonu iyi yapmaları yatmaktadır. Osmanlı yönetimi bu düzeni sağlayabilmek için piyasalara müdahale yöntemini benimsemiştir. Osmanlı müdahaleciliği, piyasadaki mal arzını bollaştırarak, fiyatları mümkün olduğu kadar düşük tutmak ve kaliteli malın piyasaya sürülmesini sağlama aşamalarını içermektedir (Tozduman, 2000:30).

Temel ihtiyaçların halka ve gerekli yerlere düzenli ve eksiksiz bir şekilde ulaştırılması olan iaşe (tedarik) sistemi, ekonominin işlerliğinin ve devletin devamlılığının en önemli unsurlarından biridir. Bir diğer ifadeyle, *iaşe;* bir devletin, şehrin veya kurumun temel yiyecek ve içecek ihtiyaçlarının tamamıdır (Bilgin, 2019:3). Modern dönem öncesinde devletlerin ve insanların iaşe ihtiyacı önemli bir mesele olarak kabul edilmiştir (Bilgin, 2019:3). O dönemlerde karayolu taşımacılığının yavaş ve fazla maliyetli olması, bölgelerarası mal nakliyesinin sınırlı düzeyde gerçekleşmesine, daha hızlı ve az maliyetli ulaşım arayışı denizyollarının, limanların ve iskelelerin ön plana çıkmasına neden olmuştur (Bilgin, 2019:3).

Osmanlı tedarik sistemi çok basit bir temele dayanmaktadır: Ordunun, halkın ve payitahtın ihtiyaçlarını olabildiğince ucuz, bol ve kolay temin etmektir (White, 2013:50). Ürünlerin fiyatlarını kontrol altında tutabilmek ve düzeni sağlayabilmek için "*sabit fiyat*" anlamına gelen "*narh sistemi*" uygulanmıştır. Buradaki amaç; malları mümkün olan en ucuz şekilde edinmek, karaborsacılığın ve haksız kazancın önüne geçmektir (White, 2013:51).

Osmanlı'da üretim ve istihdamın en önemli kaynağı olarak nitelendirilebilecek olan toprak, devlete ait olup "*miri*" diye adlandırılırdı (Genç, 2014:12). Bilhassa zirai toprak anlamında ifade edilen miri topraklar köylerde yaşayan ailelere belirli ölçeklerde tahsis edilmiştir (Genç, 2014:12). Köylülerin toprağı devletten izinsiz başkasına devretmesi yasaktı. Herhangi bir mazeret olmadan üst üste üç yıl ekilmeyen topraklar sahibinin elinden alınırdı. Burada amaç, toprakların üretimden uzak olmasını önlemek ve iktisadi hayatın temeli olan toprağın boş kalmasını engellemektir. Tarımsal üretimin temelinde orta büyüklükteki aile işletmeleri yatmaktaydı (Tozduman, 2000:30). Bunlar toprağın verimine göre 60 ila 150 dönüm büyüklüğündeki işletmelerdi (Genç, 2014:10). Tarımsal üretim asgari düzeyde köylerde, azami düzeyde ise kazalarda gerçekleşmekteydi. Kaza merkezleri 3000 ila 20000 arasında nüfus barındıran yerleşmelerdi (Genç, 2014:11). "*Suğla*" adı verilen topraklar, sulanabilen topraklardı ve kendi imkânlarıyla sulama yapan çiftçiler yarı öşür (%5) ödemekteydiler (Tozduman, 2000:202).

16. yüzyıldan itibaren tarımsal faaliyetleri sürdürmek daha masraflı bir hal almıştı. İşgücü temininde zorluklar yaşandığı için toprak sahiplerinin bir kısmı arazilerini mandıralara ya da hayvan çiftliklerine dönüştürmüştü (Karademir, 2014:224). Anadolu'da daha çok küçük ölçekli tarım işletmeleri hâkimken, Rumeli'de "*çiftlik*" adı verilen büyük işletmeler daha yaygındı (Tozduman, 2000:203). Gıda maddeleri ve hammaddelerin alınması ve satılması kaza ve şehirlerde loncalar halinde örgütlenmiş olan esnafın elindeydi. Kaza ve şehirlerin ihtiyacı temin edildikten sonra, varsa artan malzemeler tüccarlara teslim edilerek genellikle İstanbul'a gönderilirdi (Tozduman, 2000:31). Şehirler içinde İstanbul'un yönetim merkezi olması, imparatorluğun en kalabalık şehri olması, sivil ve askeri bürokrasinin varlığı tedarik meselesinde her zaman ön planda olmasına neden olmuştur (Bilgin, 2019:4). Saray dışında önemli miktarda erzak tüketen diğer bir kesim de ordu ve donanmaydı. Sefer zamanından aylar önce tedarik meselesi başlar, hükümet gemilerin ve diğer ulaşım araçlarının envanterini çıkarıp, ikmal yolları belirlenerek hazırlıklar yapılırdı (Veinstein, 1986:177-185). Genç, Osmanlı ekonomisinin başlıca üç ilke üzerine kurulduğunu öne sürmektedir;

- ***Fiskalizm (Gelircilik)*:** Giderleri asgariye indirip, gelirleri azamiye çıkarmak olan bu ilke (Genç, 2014:42; White, 2013:49), Coleman'a göre ise, her durumda kamu gelirlerini ekonomi dışı amaçlarla azamiye çıkarmaktır (Coleman, 1969:5-10).
- ***Gelenekçilik (Provizyonizm)*:** Osmanlı yüzyıllardır fetihler ve toprak kazanımları sonucu ortaya çıkmış bir halklar, gelenekler ve dinler karışımıdır (Genç, 2014:42; White, 2013:49).
- ***İaşecilik*:** Malları olabildiğince ucuz, kaliteli ve bol temin etmek amacıyla ekonomik ilişkileri tüketici lehine düzenlemektir (Genç, 2014:41). Osmanlı ekonomik yaklaşımı bu açıdan Avrupa'nın kapitalist yaklaşımından farklıdır.

Osmanlı ekonomik zenginliği tarım, sanayi ve ticaretten elde edilen gelirin artırılmasıyla değil, fetih yoluyla elde edilen topraklardaki yeni vergi kaynaklarından beklemekteydi. Bu durum ise Merkantilist bakış açısından oldukça uzaktı (İnalcık, 2020:56). İmparatorluğun ticaret yollarının güvenliğiyle ilgilenmesindeki temel amaç, payitahtın ve halkın iaşesini teminat altına almaktır (İnalcık, 2020:55). Nüfusun temel ihtiyaç maddelerinde herhangi bir darlığı önlemek amacıyla sultan tarafından sık sık tahıl, pamuk, yün, deri ve et gibi pek çok hammaddenin ihracı yasaklanmıştır (İnalcık, 2020:54).

Anadolu, Rum ve Rumeli beylerbeyliklerinden oluşan Osmanlı Devleti'nde Mısır, Kıbrıs, Macaristan ve Hicaz bölgesinin kendi bütçeleri bulunmaktaydı (İnalcık, 2020:98). Böylelikle bu beylerbeyliklerin harcamaları kendi bütçelerinden karşılanıp, fazlalık oluşursa payitahta gönderilmekteydi (İnalcık, 2020:98).

Devletin maliyetini en çok zorlayan askeri faaliyet deniz seferleriydi (İnalcık, 2020:109). Akdeniz'i koruyabilmek için Gelibolu, Galata, İzmit, Eğriboz, Sinop, Avlonya ve İskenderiye gibi üslerde büyük donanma güçleri bulunmak zorundaydı (İnalcık, 2020:109-110). Ordunun lojistiği köylülerden temin edilirdi. Gerekli malzemeler sefer güzergâhı üzerinde önceden belirlenmiş noktalarda depolanarak zamanı gelince temin edilirdi (Güçer, 1964:145). Ordunun intikali ve sınır garnizonlarının düzenli işlemesi iaşe sisteminin başarısı üzerinde de etkili olmuştur (İnalcık, 2020:113). Doğal kaynakların çıkarılması ve işletilmesi çok miktarda insan ve hayvan gücünün seferber edilmesi anlamına geldiğinden, bu gücün aksamadan sağlanması aynı zamanda doğal ve sosyal çevrenin de zamanla değişimi demekti (Çelik, 2022:151).

Tedarik sisteminde bütün bu amaçların yanı sıra, malların ülke içinde kolay ve sorunsuz bir şekilde tüketiciye ulaştırılması da önemlidir. Siyasi tarih açısından Osmanlı'nın başarısı hanedanın ve ordunun gücüne, merkez bürokrasisi ile iskan politikasına bağlıyken, çevre tarihi açısından imparatorluğun doğal ve beşeri kaynaklarının kontrol, idare ve seferber edilme yeteneği ile iaşe sistemlerinin işlerliğine bağlıdır denebilir (İnal ve Köse, 2022:20).

İlerleyen dönemlerde (17. yüzyıl sonları), Küçük Buzul Çağı'nın etkisini artırmasıyla giderek daha düzensiz ve değişken olan iklim parametreleri (özellikle yağış) ikinci bir ürün elde etmeyi ya da beklenilen hasadın gerçekleşmesini zaman zaman engellemiştir. Bilhassa Güney Balkanlar ve Anadolu'nun dağlık bölgelerinde erozyon riskinin fazla olması, tarımı sınırlandırıcı bir etmen olmakla beraber, verimli ovalar ve alüvyal dolgulu araziler ise derin sürülmeleri halinde yaz güneşinin kavurucu sıcağıyla kuruma riskiyle karşı karşıya kalmıştır (White, 2013:102). Sulama imkânlarının çok zayıf olması tarımda dönüşümlü ekimin ya da üretim artışının zayıf olmasına neden olmuştur. Devletin bataklıklardan uzak, debisi yüksek akarsu vadileriyle yetinmek zorunda kalması nedeniyle, kıyı ovaları pek tercih edilmediğinden 19. yüzyıl sonlarına kadar seyrek nüfuslu alanlar olarak kalmıştır (İnalcık, 1982:81). Osmanlı tarımı dönem dönem yaşanan elverişsiz ekonomik ve siyasal koşulların tetiklediği çevre sorunları ile iklimsel krizlerle sınırlanmış olup, dağlık ve kurak arazilerin çokluğu yoğun tarıma geçişi zorlaştırmıştır (White, 2013:101).

Dağlık arazilerin çokluğu erozyonu tetiklediği gibi, sel ve taşkınlar toprak kaybını artırarak mil birikmesine ve sıtma üreten bataklıkların çoğalmasına neden olmuştur (White, 2013:102). Gübre kullanımı ve sulama imkanları düşük olduğu için, yazın kurak geçen bir çok bölgede topraklar nadasa bırakılmıştır. Anadolu topraklarının genelinde verim oranı bire üç civarındayken, bazı delta ve vadi çevrelerinde verim bire altıya kadar çıkmaktaydı (Öz, 1999:1645-1646).

Ordunun, halkın ve payitahtın iaşe üzerinde artan yükü, hükümeti vergileri artırmaya ve boş arazileri tarıma açmaya itmiştir. Bütün siyasi yapılar gibi Osmanlı'da yerleşik tarımı göçebe hayvancılığa tercih etse de (White, 2013:82), imparatorluk coğrafyasını oluşturan her arazi bu talebe karşılık vermekten uzak olmuştur. Nitekim dağlık araziler ve çöller bu tarz bir ekonomik etkinliğe uzak alanlardır. Olağandan uzun süren ve kesin bir netice alınamayan savaşlar sürekli, kalabalık ve düzenli bir orduyu hazır tutma gerekliliğine yol açmıştır. Bu ordunun iaşesi, imparatorluk nüfusunun bazı dönemlerde artışı ve kaybedilen topraklardan getirilip iskân edilen nüfus da, gıda ürünlerine olan talebi artırmıştır. Böylece 17. yüzyıldan itibaren enflasyon artmış ve "*tağşişler*" yaşanmıştır. Küçük Buzul Çağı'nın ve Celali İsyanları'nın yarattığı kriz neticesinde toprakların terkedilmesiyle şehirlere olan kaçış, iaşe kaynaklarının zarar görmesine, artan nüfusa karşı (özellikle 16. yy. sonunda), daha fazla ürün elde etme olanağının ortadan kalkmasına neden olmuştur.

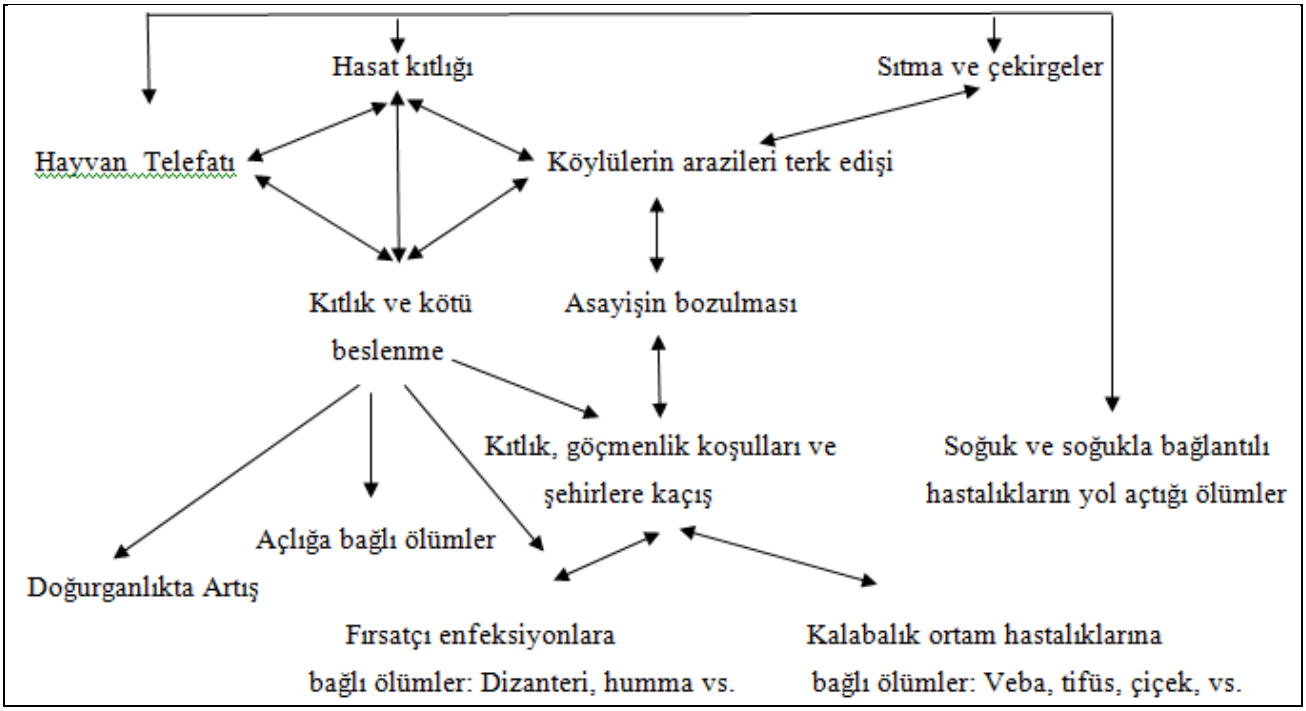
İnalcık'a (2020:19) göre, Anadolu tarımının yıkıma uğramasının ve köylerdeki nüfusun azalmasının başlıca nedeni Celali İsyanları'dır. White'e (2013:118) göre ise asıl sıkıntı, artan nüfus baskısı ya da doğal nedenlerden çok, verimi düşük toprakların olduğu alanlarda yoksulluk sınırında yaşayan insan mevcudunun giderek artmasıdır. Reayâ'nın toprağını terk etmesi, Osmanlı iaşesinin temelini oluşturan tarım sektörünü ciddi zaafa

uğratmış ve tarımsal üretim önemli ölçüde azalmıştır (Yılmaz ve Kadıoğlu, 2017:270). Bu durumun sonucunda, devletin pek çok bölgesinde birkaç kez önemli kıtlıklar yaşanmıştır.

18. yüzyıla kadar kendine yeten sistem Goffman'a göre bu yüzyıldan sonra artık bu özelliğini kaybetmeye başlamıştır (Goffman, 1990:55). Osmanlı iaşe sisteminin aksamasında özellikle ekolojik unsurlar ve doğal afetler etkili olmuştur.

Yalnızca Osmanlı coğrafyasında değil, Avrupa ülkeleri, hatta Çin ve Japonya'da bile 16. yüzyıldan itibaren dönem dönem şiddetlenen kıtlıklar, iaşe krizleri, çekirge istilaları gibi birçok tarihi kayıt (Şekil 1) mevcuttur (White, 2013:120). İklimsel dalgalanmalar ve ekolojik problemler yaşanmadığı dönemlerde iaşe sistemi sorunsuz bir şekilde işlemiştir.

Şekil 1. Osmanlı Devleti'nde Küçük Buzul Çağı'nda Ortaya Çıkan İklim Krizi Kaynaklı Olaylar



Kaynak: White, 2013:394.

Çalışmada, Osmanlı Devleti'nde nüfusun, ordunun ve payitahtın iaşesini etkileyen coğrafi etmenlerden iklim elemanları üzerinde durulmuştur. Bunun için ayrıntılı bir araştırma yapılmış, konuyla ilgili öncelikle birincil kaynak olan mühimme defterleri incelenmiştir. Daha sonra yayınlanmış kitap, tez ve makaleler incelenerek yorumlanmış ve özgün bir çalışma ortaya konulmuştur. Çalışmada harita, tablo ve şema kullanılmıştır. Harita kaynağından doğrudan aktarılırken, tablo ve şema Microsoft Word programı yardımıyla hazırlanmıştır. İlgili konu şimdiye kadar daha çok siyasi boyutuyla ele alınmışken, bu çalışmada ağırlıklı olarak doğal ve coğrafi boyutu üzerinde durulmuştur. Bu yönüyle çalışmanın, gelecekte hazırlanacak benzer çalışmalara referans olacağı kanatindeyiz.

2. ÇALIŞMANIN BULGULARI

Çalışmanın bulguları sırasıyla "*Osmanlı Devleti'nde Temel İaşe Kaynakları*", "*Tedarik Bölgeleri*", "*Ulaşım Yolları*" ve "*İaşe (Tedarik) Sistemini Aksatan Doğal Unsurlar*" başlıkları altında ele alınacaktır.

2.1. Osmanlı Devleti'nde Temel İaşe Kaynakları

Osmanlı İmparatorluğu'daki en önemli iaşe kaynakları "*buğday ve diğer tahıllar*", "*koyun eti*" ile "*kereste ve ormanlar*" olarak değerlendirilebilir.

2.1.1. Buğday ve Diğer Tahıllar

Buğdayın diğer hububat ürünlerine kıyasla daha önemli olmasının ilk nedeni, bu coğrafya için temel gıda maddesi olmasıdır. Buğday Anadolu'da bir nevi monokültür halini almıştı; öyle ki İslamoğlu ve Faroqhı'ye göre, 16. yüzyılda bir çok yörede buğdayın tüm ürünler içindeki payı %90' a yakın bir seviyedeydi (İslamoğlu ve Faroqhı, 1979:420).

Buğday iaşesinde temin bölgeleri belirlenirken ulaşım imkânları ve nakil kolaylığı ön plandaydı. White (2013:62)'e göre; Osmanlı'da tahıl tedariğinin başarılı bir şekilde yürümesi Nil'in taşkınlarına, Tuna ve Karadeniz çevresine bağlıydı. Bilhassa Rodosto (günümüzde Tekirdağ)'daki ambarlar, payitahtın iaşesinde büyük bir ağırlığa sahipti.

Buğday, arpa ve un çoğunlukla Hüdavendigâr (Bursa), İzmir, Karesi (Balıkesir), Eflak-Boğdan, Kırım, Ukrayna, Dobruca, Mısır ve Trakya'nın Marmara kıyılarından temin ediliyordu (Ortaylı vd., 2008:16). Zahire temin edilen başlıca kaza ve şehirler; Karinabad, Yanbolu, Kızılağaç, Ahyolu, Aydos, Ruskasrı, Zağra-i Cedid, Varna, Zağra-i Atik, Yenipazar, Şumnu, Odunpazarı, Daye ve Hırsova, Niğbolu, Lofça, Ziştovi, Rusçuk ve Silistre olup, liman ve iskeleler ise; Köstence, Kili, Akkirman, Selanik, Dimyat, Trablusşam, Antalya, Sayda, Akka, Tarsus, Tekirdağ, Magosa, Linmi, İskenderiye, İnebolu, İznikmid, Bandırma ve Mudanya'ydı (Aynural, 2001:9-26). Tahılların tedariğinde devlet üç yöntem uygulamıştır (İnalcık, 2020:113);

1. "*Nüzul*" denilen dolaysız vergilerle halkın bir miktar zahire teslim etmesi yöntemi,
2. Hükümetin o günkü rayiç üzerinden bu malzemeleri alması yöntemi (İştira Yöntemi),
3. Halkın, önceden belirlenen ordu kanal noktalarına getirdiği zahireyi, hükümetin belirlediği fiyatlardan satması yöntemi.

Tımar sahipleri, tarım arazileri ile tımarları dahilindeki ormanları, su kaynaklarını, otlakları ve çorak-verimsiz arazileri de kontrol altında tutma hakkına sahiplerdi (İnalcık, 2020:135). İklimsel krizler ve "*Kolomb Takası*" neticesinde yavaş yavaş yabancı tüccarlar eliyle yeni getirilen tarım ürünleriyle tanışan Osmanlı çiftçisi, 18. yüzyıldan itibaren başta Ege ovaları olmak üzere tahıla dayalı ekim yerine polikültür diyebileceğimiz çeşitliliğe yönelmeye başlamıştır. Kırım'ın kaybedilmesiyle çoğunlukla Orta Anadolu'ya göç eden Kırımlı çiftçiler, bu bölgede tahıl tarımı yaparken, Kafkas göçmenleri ise başta Doğu Anadolu olmak üzere göç ettikleri yerlerde hayvan yetiştiriciliğiyle uğraşmışlardır (İpek vd., 2013:156).

2.1.2. Koyun Eti

Hububattan sonra en önemli tedarik malzemesi et olarak kayıtlara geçmiştir. Ancak gerek halk nezdinde, gerekse ordu ve sarayda en çok tercih edilen et kuzu ve koyun etiydi (Kolay, 2016:178). Koyun ve kuzu etinin tercih edilmesinde, tavuk ve keçi etinin veriminin düşük olması, sığırın az olması, domuz etinin dinen haram sayılması etkili olmuştur (White, 2013:65). Osmanlı Devleti'nde et iaşesi ile ilgili en önemli yapı sistemi "*celepkeşan sistemi*" olup, bu sistemde halka ve saraya düşük fiyatla ve bol miktarda et temin etmek temel amaçtır (Kolay, 2016:178). Koyun öncelikle Rumeli'den (*özellikle Trakya, Bulgaristan, Makedonya ve Teselya*) temin edilmekteydi (Türkhan, 2006:37). Ayrıca Orta ve Doğu Anadolu da en çok koyun yetiştirilen bölgelerdi (White, 2013:67). Yalnızca İstanbul'un koyun tüketimi yılda ortalama 1,5 milyon baştı (Greenwood, 1988:8-16).

Boğdan bölgesi her yıl yaklaşık 300.000, diğer Balkan voyvodalıkları ise her yıl yaklaşık 200.000 koyun tedarik etmekteydi (Greenwood, 1988:22-27). Koyun tedariğinde yerleşik köylülerin aksine göçebe kesim başta gelmekteydi. Yollara ya da kalabalık merkezlere yakın kurulan çiftliklerde 18. yüzyıldan sonra hububat tarımına nazaran hayvancılık daha kârlı olduğu için daha yaygın bir faaliyet olmaya başlamıştı (Hütteroth, 2011:47). Bu durum üzerinde dönem dönem artan enflasyon, büyüyen nüfus ve giderek büyüyen ve çeşitlenen şehir pazarlarının zengin toprak sahiplerini hayvancılığa daha fazla yöneltmesi de etkili olmuştur (White, 2013:112).

Çiftliklerde hayvan yetiştirmenin giderek yaygınlaşması, tarım topraklarının önemini zayıflatmış, böylece uzun vadede bataklıklar ortaya çıkmış ve yerleşim düzeni giderek değişmiştir (Hütteroth, 2011:48). Bataklıkların yaygınlaşmasıyla ise sıtma çoğalmış ve kırsal yerleşimler ovalardan dağlara doğru çekilmeye başlamıştır (Hütteroth, 2011:48). Dağlara yönelişte ağır vergiler, eşkıyalık hareketleri vs. de etkili olmuştur. Ancak bu durum 20. yüzyıl başlarına kadar devam etmiştir.

2.1.3. Kereste ve Ormanlar

Osmanlı Devleti'nde tedarik sisteminin temel kaynaklarından biri de odun ve kerestedir. Odun, ülke genelinde en çok tüketilen ihtiyaç malzemelerinin başında gelmekteydi. Ayrıca az bulunması ve stratejik değeri odunun her dönem önemli bir kaynak olmasını sağlamıştır (Mikhail, 2019:194). Isınma ihtiyacının dışında; hamamlar, boyahaneler, gemi tersaneleri, ekmek fırınları, sabunhaneler ve tuğla imalathaneleri gibi bir çok iş kolunda üretim için en gerekli malzemeydi (Kolay, 2016:183).

16. yüzyılda Portekizlilerle yapılan savaşlar için Süveyş ve Basra'da kurulan tersaneler kereste ihtiyacını daha da artırmıştır (White, 2013:61). Kızıldeniz'deki ticaretin kontrolü, zengin Mısır'ın elde tutulabilmesi, Hicaz Bölgesi'nin iaşe ihtiyacı ve Portekizlilerle mücadele etme isteği yeni gemilere sahip olmak, dolayısıyla önemli bir kereste ihtiyacı demekti (Brummett, 1994:96, 115-116). Bütün bunlar dışında yalnızca sarayın 1643-1644 kışında yakıt için 6720 ton odun talep ettiği bilinmektedir (Faroqhı, 1984:79-81). Sarayın ve İstanbul halkının odun ve kömür ihtiyacı bilhassa Şile, Terkos, Istranca, Yoros, Çatalca, Kandıra ve Silivri gibi İstanbul çevresindeki miri korulardan temin edilmekteydi (Kolay, 2016:183). Mühimme defterlerinde ise, miri koruların daha çok Akdeniz ve Karadeniz kıyıları ile Marmara Denizi çevresi, Romanya ve Suriye çevresinde olduğu kayıtlıdır (MD 12/67, MD 3/486, MD 5/1292, MD 7/658).

Yönetim, kereste seçimi, kesimi ve tedariğini de belirli bir düzene bağlamıştır (White, 2013:59). Bu sisteme "*Kerestekeşan Sistemi*" adı verilmekteydi. Bu sistem, başta Tersane-i Hümayun olmak üzere, resmi kurumların kereste ihtiyacının karşılanması amacıyla, orman ve dağ köylerinde yaşayan köylülerin seferber edilmesi esasına dayanmaktaydı. Köylüler bazı özel vergilerden muaf tutularak, tomruklar devlet tarafından sembolik bir ücretle köylülerden satın alınıyordu (Çelik, 2022:146). Dağlardan, ormanlardan ya da köylerden elde edilen odun ve kömürler ya hayvan sırtında (özellikle manda) ya da arabalarla iskelelere, oradan da gemilerle ihtiyaç olan bölgelere taşınmaktaydı (Kolay, 2016:184; Çelik, 2022:150-155).

Balkanlar ve Tuna Havzası'nda yaygın olarak meşe ağaçları bulunmaktaydı (Hütteroth, 2011:41). Orman örtüsü nispeten daha zayıf olan Anadolu'nun iç kesimlerinde meşe ve çam türleri daha yaygınken, Karadeniz'in kuzeyi, Toroslar, Ege kıyıları, Yunanistan, Adriya Denizi kıyıları daha fazla çeşitliliğe sahipti. Sağlam odunu, uzun ömürlü olması ile, kuraklık ve soğuk hava gibi olumsuzluklara dayanıklı olması gibi nedenlerden dolayı palamut meşesi Orta Anadolu, İran, Irak ve Doğu Anadolu'da yaygın olarak görülmekteydi (Hütteroth, 2011:43).

Artan nüfus, uzun süren deniz savaşları neticesinde artan kereste ihtiyacı, ormanlık alanlara yerleşme yönelimi gibi nedenlerden dolayı bilhassa 18. yüzyıldan itibaren orman tahribatı da artmıştır. Örneğin; yalnızca Selanik ve çevresinde 1703 yılında 7500, 1706 yılında 35000 civarı, 1707'de ise 20000 civarında ağaç kesilmiştir (Kolovos ve Kotzageorgis, 2022:47). Ticari değerinin giderek artması nedeniyle 19. yüzyıldan itibaren özellikle Batı Anadolu'daki ormanların çoğu üzüm bağı ve incir yetiştirme alanlarına dönüştürülmüştür (Quataert, 1981:72).

2.2. Tedarik Bölgeleri

16. yüzyıl sonlarında en geniş sınırlarına ulaşan ülke toprakları kuzeyde Karadeniz, güneyde Kuzey Afrika, Yemen, Hicaz, Mısır, batıda Avusturya sınırı, doğuda ise İran'ın ortalarına kadar ulaşmıştır (Şekil 2). Ayrıca topraklar; Libya'nın kavurucu çöllerinden, Mezopotamya ve Mısır'ın deltalarına, Karadeniz ve Balkanlar'ın ormanlarından, Doğu Anadolu ve Kafkaslar'ın karlı dağlarına kadar zengin ve kocaman bir doğal ortamı kapsamktaydı (İnal ve Köse, 2022:18). Anadolu içleri, Doğu Anadolu, Kuzey Afrika ve Ukrayna'nın iç kesimleri daha çok step ve çayırlarla örtülüyken, Akdeniz kıyıları yıl boyunca yeşil kalan, kuraklığa dayanıklı makilerle kaplıydı. Bu derece zengin iklim ve bitki örtüsü çeşitliliği geniş bir tarımsal potansiyel barındırmaktaydı. Osmanlı Devleti bu yönüyle nüfusunun büyük bir kesimi kırsal alanlarda yaşayan tarıma dayalı bir sisteme sahipti.

Şekil 2. 1609 Yılında Osmanlı Devleti Sınırları ve İdari Yapısı.



Kaynak: İnalcık, 2000:34.

Osmanlı'da gıda ürünlerinin tedariği daha çok Kuzey Balkanlar, Mısır ve Kırım'dan temin edilmekteydi (White, 2013:55). Mısır önemli bir hububat tedarik bölgesiydi. Örneğin, Mısır İstanbul'a her yıl ortalama 20.000 "*erdeb*" (yaklaşık 1400 ton) zahire göndermekteydi (Murphey, 1988:232). Mısır payitahtın yanı sıra, "*deşişe*" adıyla Hicaz bölgesinin iaşesini de temin ederdi. Buna bağlı olarak Nil'in taşkınları istenilen seviyede olmadığında Hicaz bölgesinde kıtlık yaşanma ihtimali ortaya çıkardı (Murphey, 1988:232). Bal, kereste, koyun ve buğday gibi ürünler ise daha çok Balkanlar, Macaristan ve Romanya'dan temin edilmekteydi. Kırım'dan tahılın yanı sıra, post, tereyağı ve donyağı tedarik edilmekteydi (White, 2013:56). White'a (2013:57) göre Osmanlı'nın yükselişi veya krizi Güney Balkanlar'dan başlayıp, Anadolu'ya ve Doğu Akdeniz'e kadar uzanan arazilerin kaderine bağlıydı.

Kastamonu - Küre'den bakır, Halep'ten koyun ve ipek gönderilmekteydi (İnalcık, 2020:64-65). Mısır'dan pamuk, pirinç ve şeker gelmekteydi. Barut yapımında kullanılan güherçile; Akdağ, Erciş, Karaman, Van, Maraş, Niğde Kilisehisar, Kayseri, Malatya ve İçel'den temin edilirken, gümüş, bakır ve demir; Keban, Kiğı, Gümüşhane, İnegöl, Bilecik ve Espiye'de çıkarılmaktaydı (Özkaya, 2020:302). Kurşun; Malatya ve Bozkır'dan, şap; Gediz ve Karahisar-ı Sahip'ten elde edilmekteydi (Özkaya, 2020:302-305). Anadolu'da özellikle Erzurum ve Trabzon vilayetlerinde önemli maden sahaları yer almaktaydı. Rumeli'deki başlıca maden yatakları ise; Kamengrad, Taşoz, Srebrenice, Sidrekapısı, Novaberde, Kıratova, Koçanya'da bulunmaktaydı (Özkaya, 2020:302). Bulgaristan, Makedonya, Mısır, Teselya, Eflak-Boğdan, İstanbul, İzmit ve Adapazarı çevresinde ise sebze ve meyve üretimi fazlaydı.

2.3. Ulaşım Yolları

Osmanlı Devleti'nde halkın, sarayın ve ordunun iaşesinde büyük oranda denizyollarından faydalanılmıştır. Tedarik hususunda başta İstanbul, İzmit, İzmir ve Trabzon limanları başta gelmekteydi. Osmanlı gemileri tonaj bakımından genellikle küçük oldukları için, uzak mesafelerden getirilecek mal naklinde yabancı ülkelerin gemileri tercih edilmiştir (Kütükoğlu, 1999:595). Denizyoluyla zahire taşınması esnasında bazı gemilerin

fırtınaya yakalanıp batması, bazılarının karaya vurup parçalanması veya korsan saldırılarına maruz kalması muhtemeldi (Bostan, 2013:51-52).

İaşe tedariğinde en çok tercih edilen yelkenli gemilerin rüzgârsız havalarda hareketsiz kalmaları ve böyle durumlarda en yakın limana yanaşıp, rüzgârın esmesini beklemeleri gecikmelere neden olmaktaydı (Bostan, 2013:51-52). Yaşanan iaşe krizlerine önlem olarak, yönetim saraya ait "*hassa*" arazilerinin bir kısmını köylülerin kullanımına açmıştır (Karademir, 2014:51).

İaşe tedariğinde denizyollarından sonra karayolları tercih edilmekteydi. Kervanlarla özel teşebbüs tarafından gerçekleştirilen kara ticareti, hava şartları, şiddetli kışlar, vs. ile eşkıya tehdidi altındaydı (Kolay, 2016:186). İmparatorluk genelinde karayollarının büyük bir kısmı toprak yapıda, dar ve bakımsız olup, düşük vasıflı yollardan oluşmaktaydı. Olumsuz hava koşulları etkili olduğu zaman yollar yer yer kapanıyor, bozuluyor veya çöküyordu. Ulaşım imkânlarının önceki dönemlere göre nispeten daha iyileştiği 18. yüzyıldan itibaren özellikle Rumeli'deki büyük çiftlikler büyük limanlar çevresinde, Anadolu'da ise Karadeniz ve Ege kıyılarına yakın alanlarda yoğunlaşmıştır (Tozduman, 2000:203). Hayvanlar imparatorluğun en önemli enerji kaynağı olup, kuru incir ve kuru üzümle dolu çuvallar develerle İzmir'e ve iç bölgelere taşınmıştır (İnal ve Köse, 2022:27).

2.4. İaşe (Tedarik) Sistemini Aksatan Doğal Unsurlar

2.4.1. Kuraklık

Dvletin sahip olduğu geniş topraklarda yaygın olarak görülen iklimler Karasal İklim, Akdeniz İklimi ve Çöl İklimi'ydi. Kuraklık hadisesi Çöl İklimi'nde yılın neredeyse tamamında görülebilmesine karşılık, Akdeniz İklimiyle ve Karasal İklim'de genellikle yaz mevsiminde belirgin hale gelmektedir. Mısır, Hicaz, Irak, Suriye ve Kuzey Afrika gibi yörelerde ise genel anlamda çöl iklimi ve karasal iklim özellikleri görüldüğünden, bu bölgeler de kuraklığa yabancı değildir (Yılmaz ve Kadıoğlu, 2017:274). Bütün bu periyodik yapıya bir de ekstrem hava olaylarının (*aşırı yağışlar, yağışın olağandan az düşmesi, dondurucu soğuklar veya çok sıcak yazlar*) da eklenmesiyle, başta tedarik sistemi olmak üzere, bir çok yapı zaman zaman zarar görmüştür.

Kuraklık ve kıtlık gibi olaylar, Osmanlı kaynaklarında "*kaht*" sözcüğü ile ifade edilmiştir (Veınsteın, 2001:298). Gerek Osmanlı Coğrafyası, gerekse Akdeniz ve Avrupa çevreleri geniş çerçevede 1550-1870, dar çerçevede ise 1560-1610 yılları arasında ciddi kuraklık olaylarına sahne olmuşlardır (Karademir, 2014:45). Grove ve Conterio[1] (1995)'ya göre 1561-1566 ve 1600-1607 yılları arası kuraklığın en fazla hissedildiği yıllardır (Grove ve Conterio, 1995:236). İklim husunda önemli bir veri sağlayan Dendrokronolojik verilere göre ise son 900 yıllık dönemde en yağışlı yıl 1565 yılıdır (Touchan, vd. 2005:88). Yine 1547 ile 1645 yılları arası dönemde Selanik ve çevresinde on iki defa kış kuraklığı yaşanmıştır (Kolovos ve Kotzageorgis, 2022:50). Kuraklığın en doğal neticelerinden biri olan gıda krizlerinin (kıtlıklar) ortaya çıkması için, kuraklığın yıllarca sürmesine gerek kalmamış, aksine birkaç aylık yağış gecikmesi bile bu tarz sorunların yaşanmasına neden olabilmiştir. Örneğin, 1611 yılında İstanbul'da kışın ve bahar mevsiminde yeterince kar ve yağmur yağmaması neticesinde nehirlerin suyu azalmış, hatta çeşmelerin birçoğu kurumuştur (Karademir, 2014:45-46).

Uzun süreli kuraklıklar gıda stoklarının tükenmesine, açlık olaylarının yaşanmasına, beraberinde ise bazı köylerin boşalmasına neden olmuştur (Karademir, 2014:46). Kuraklık en başta halkın ve payitahtın temel gıdası olan hububat ve buna bağlı buğday ve ekmek kıtlığını tetiklemiştir. Kıtlık dönemlerinde mahsül yetersizliği hayvanların da yetersiz beslenmelerine, zayıflamalarına, et ve süt verimlerinin düşmesine neden olmaktaydı (Karademir, 2014:224-225). Herhangi bir ürünün arzında azalma olunca mümkün olan en yakın bölgelerden temin etme yoluna gidiliyordu. Böylelikle krizin etkilerinin en kısa sürede ve en az yol masrafıyla atlatılması amaçlanmıştı (Karademir, 2014:226).

Kuraklık ve kıtlığın yol açtığı salgın hastalıklar hayvanlara da bulaştığından, bu dönemlerde hayvan sayıları azalmış, bu durum hem et üretiminde hem de kereste ve odun nakliyesi meselesinde problemlere yol açmıştır (Erler, 2010:333-338; Macfarlane, 1850:249-260).

Ekstrem hava olayları, üretimin azalmasının yanı sıra zaman zaman ikmal yollarında da sıkıntıya yol açmıştır. Günümüzdeki gibi ulaşım sistemleri gelişmemişti ve küresel ticaretten bahsedilemezdi. Ortaya çıkabilecek bir iaşe veya gıda krizinin atlatılması yıllarca sürebilmekteydi. Sanayi Devrimi öncesinde bütün dünyada hububat hususunda yaşanabilecek bir sıkıntı felaket demekti (Schofield, 1983:279). Yine sanayi öncesi toplumlarda seri

1 Ayrıntılı bilgi için Grove ve Conterio, 1995:223-247.

ve istikrarlı üretim yoksunluğu her alanda olduğu gibi tarımda da kendini hissettirmiş, doğal koşullara büyük oranda bağlı olan üretim hacmi sık sık değişkenlik gösterirken, bazı bölgelerde ise halk olumsuz koşullara daha dayanıklı alternatif ürün ekimine yönelmiştir. Örneğin; 16. yy. sonu ile 17.yy. başlarında etkisi artan düzensiz hava koşulları ve artan yaz sıcağı özellikle Selanik ve Girit çevresinde, nispeten daha hassas olan üzüm yerini kuraklığa dayanıklı zeytine bırakmıştır (Xoplaki'den[2] akt.: Kolovos ve Kotzageorgis, 2022:48).

Kıtlık riski Osmanlı sisteminde de her zaman var olmuş, bundan dolayı yönetim bilhassa tarımsal üretimde önemli bir kontrol görevi üstlenmiştir. Zahire hususunda yasak olmasına rağmen zaman zaman yaşanan stokçuluk, izinsiz ihraç faaliyetleri ve karaborsacılık iaşe sisteminin aksamasına neden olmuştur (Bostan, 2013:51-52).

2.4.2. Aşırı Soğuklar

Bu konuda görüş birliği olmamakla beraber, özellikle 1300-1850 yılları arasında dönem dönem etkili olan, "*Küçük Buzul Çağı*" olarak adlandırılan bu coğrafi olayın sadece Osmanlı coğrafyasını değil, kıta Avrupası'nı da olumsuz etkilediği bilinmektedir. Fagan (2021:9), bu uzun süre içinde özellikle 1670-1710 yılları arasının en soğuk dönem olduğunu belirtmiştir. Kuru'ya (2022:68) göre, 16. yüzyıl boyunca Anadolu Karası'nın ortalama sıcaklığı tüm Kuzey Yarımküre'nin ortalama sıcaklık değerinden daha yüksekti ve 16. yüzyılın ortalarında Anadolu'nun sıcaklık değerleri ikinci bin yılın ortalama değerleri ile aynıydı.

Tarımsal faaliyetler hava ve toprak koşullarıyla, su kaynaklarına doğrudan doğruya bağlıdır. Bu nedenle ülke nüfuslarını doyurmak, toprak kazanmak için savaşları devam ettirmek ve kaybedilen kaleleri geri almak ancak düzenli ve bol besin kaynaklarıyla mümkündür. O dönemin güç göstergelerinden biri geniş topraklara sahip olmak ve bunların mümkün oldukça elde tutulmasıydı. İklim koşullarının nispeten daha kırılgan ve değişken olduğu coğrafyalarda tarımsal düzen de zaman zaman sıkıntı yaşamıştır. Nitekim Osmanlı Devleti'de da bir tarım ülkesiydi ve düzenli işleyen bir tedarik sistemi devletin de düzenli işlemesi ve güçlü olması demekti. Küçük Buzul Çağı olarak adlandırılan bu dönemin (zaman zaman etkili olsa da) çok uzun sürmesi imparatorluğu bazen ekonomik, sosyal ve siyasi yönden ciddi olarak sarsmıştır. Bu olayların basit bir iaşe krizi olarak görülmemesi gerekir. Zira tedarik sistemlerindeki aksamanın sürekli devam etmesi köylerden göçlere tutun da, Celali İsyanları'nın güçlenmesine, kıtlıklardan, seferlerin aksamasına, vergi gelirlerinin düşmesine ve hatta enflasyonun yükselmesine kadar etkili olmuştur. Bitkilerin ürün vermesi için gerekli olan asgari yağışın dışında, sıcaklık koşullarının da bitkilerin yetişmesi için uygun değerlerde olması gerekir. Ancak aşırı soğuklar ve bu soğukların diğer mevsimlere de sarkması, başta hububat olmak üzere bir çok tarım ürününün zarar görmesine neden olmuştur. Böylece miktarı önceden belirlenmiş yıllık zahirenin ihtiyaç olan yerlere zamanında ve istenilen miktarda gönderilememesi kıtlık yaşanmasına ve zahire fiyatlarının artmasına yol açmıştır. Ayrıca uzun süren ekstrem derecedeki kışlar köylünün arazileri işleyememesine, iaşesi azalan ve üşüyen askerin de seferleri aksatmasına ya da başarısız olmasına sebep olmuştur (Karademir, 2014:54). Örneğin; III. Mehmed (1595-1603) döneminde, soğukların giderek artmasıyla, kıble ve karayel rüzgârlarından kaynaklı fırtınalardan dolayı kervanlar durmuş, gemiler işlemez olmuştur. Kışın şiddeti ekmek kıtlığı ile birleşmiş, bir somunun fiyatı iki akçeden, üç akçeye yükselmiştir (Sakaoğlu, 2015:177).

1635 kışında, Revan seferine giden ordu Erzurum'da ikmal ve iaşe yollarının da kapanmasıyla otuz iki gün hareket edememiş ve yaşanan açlık askerlerin cephede zorlanmasına ve yıpranmasına neden olmuştur (Sıdkı Paşa, 2006:53). Aşırı kar yağışlarının kullanışsız ve dar karayollarını aylarca kapatması şehirlerde bile kıtlık olaylarını ortaya çıkarmıştır. Böyle durumlarda genellikle denizyolu tercih edilmiş, ancak fırtına ve sis ihtimali de denizyollarıyla iaşe ikmalini zaman zaman etkilemiştir (Karademir, 2014:55-56). Örneğin; 1621 kışında Kocaeli Körfezi donduğu için zahire taşıyan gemiler şehirden ayrılamamış, dışardan şehre gemiler ulaşamayınca gıda krizi, pahalılık ve huzursuzluk ortaya çıkmıştır (Yurt Ans., 1982-1983:4997). Yine 1643-1644 yılında bilhassa İstanbul, Bursa ve Edirne çevresinde yaşanan şiddetli soğuklar ceviz, şeftali vs. gibi meyve ağaçlarının donmasına neden olmuştur (Aykun, 2004:48).

Evliya Çelebi, sert kışların olumsuzluklarına çözüm olarak, 1653'te yaşanan sert kış mevsiminde, Bitlis'te halkın meyve ağaçlarının donmasını önlemek için ağaçları keçe ile sardıklarını belirtmiştir (Evliya Çelebi, 2001:4/74). Yine Evliya Çelebi'nin naklettiğine göre, kapanan yol güzergâhlarının belli olması ve kazalar yaşanmaması için, yol kenarlarına taş direkler veya çamlar dikilmiştir (Evliya Çelebi, 2001:4-10). Böylece nispeten dar olan ve kapanan yollar ve güzergâhlar belirgin hale gelmiş, iaşe ikmali kolaylaşmıştır. Tarihi

2 Ayrıntılı bilgi için Xoplaki, 2016:229-252.

kayıtlara göre, zaman zaman Suriye ve Mısır gibi Anadolu karasına göre sıcaklık ortalamaları daha yüksek olan bölgelerde bile kar yağışları görülmüştür (Gerlach, 2007:749).

MANN'e (2002:504-506) göre, 15-19. yüzyıllar arasında Kuzey Yarımküre'de ortalama sıcaklık düşüşü 0,6 °C olmuştur. Küçük Buzul Çağı'nın olumsuz etkileri sonucu olarak, köylülerin çoğu göçebe çobanlara dönüşmüştür (Kolovos ve Kotzageorgis, 2022:43). Çobanlığa geçilmesiyle işlenmeyen tarlalar zamanla otlaklara, ormanlara ya da bataklıklara dönüşmüştür (Tabak, 2008:22-23).

2.4.3. Sel ve Taşkınlar

Tedarik sisteminin aksamasına neden olan doğal unsurlardan biri de sel ve taşkınlardır. Sel riski en yüksek yerler, derin olmayan akarsu vadileri ile dere yatakları ve dağ yamaçlarına kurulmuş yerleşim bölgeleriydi. Küçük Buzul Çağı'nın çoğu zaman soğuk ve dondurucu, bazen kurak, bazen ise çok yağışlı ve nemli dönemleri bir arada barındıran koşullara sahip olması, uzun bir süre birçok ülkeyi olumsuz etkilemiştir. Özellikle 1570-1600 yılları arasında Avrupa geneli ve Osmanlı toprakları aşırı yağışlar ve yıkıcı sellere maruz kalmıştır (Braudel, 2019:328). Örneğin, batıda İber Yarımadası ile doğuda Ege vadilerine kadar uzanan geniş coğrafya 16. yüzyılın ikinci yarısında defalarca sel ve taşkın yaşamıştır (Tabak, 2008:226).

Son yapılan dendroklimatolojik çalışmalar, Anadolu'da en yağışlı dönemin 1518-1587 arasında dönem dönem yaşandığını göstermiştir (Kuru, 2022:59). Touchan (2005:88), son 900 yıllık dönemde en yağışlı yılın 1565 yılı olduğunu belirtmiştir. 16. yüzyılda yaşanan bu yağışlı devreler, Anadolu'nun nispeten yarı kurak sahalarının (Konya, Urfa, Adıyaman gibi) zamanla sulak topraklara dönüşümüne, yeni ekilebilir arazilerin çoğalmasına ve bu sahaların tahıl ambarları haline gelmelerine imkan (Tablo 1) sağlamıştır (Kuru, 2022:69-74). Aşırı soğukların etkisi ve oduna yoğun bir talebin olması orman tahribini artırmış, bu durum ise yamaçlardan inen suların hızının ve tahrip gücünün fazlalaşmasına neden olmuştur.

Tablo 1. 16. Yüzyıl'da Urfa Çevresinde Değişen Toprak-Emek Oranı.

Urfa (Ruha)	1518	1566	Değişim
Çift* (tam çift)	550,5	2996	% 445
Nim-Çift (Yarım çift)	535	726	% 35
Bennâk' (1/3 çift)	266	1306	% 391
Toplam Ekilebilir Arazi (Hepsi çifte çevrilmiş)	905	3814	% 321
Toplam hane sayısı	1334	5257	% 294
Arazi/İşgücü (Tam çift/hane)	0,67	0,72	% 7

Kaynak: Yazarlar tarafından Kuru, 2022:71 ile Turan, 2012:73'den kısaltılarak hazırlanmıştır.

*Çift: Bir yılda bir çift öküz kullanılarak sürülen arazi.

'Bennâk: Bir tarlanın yaklaşık 1/3 büyüklüğündeki arazi parçası.

Küçük Buzul Çağı'nın tetiklediği ekstrem hava olayları aşırı, çok az ya da düzensiz yağışları da beraberinde getirmiştir. Yağışlarla suya doyan toprak örtüsü üzerinde biriken su kütleleri hem tarım arazilerine hem de ikmal ve iaşe yollarına zarar vermiştir (Karademir, 2014:65). Ayrıca sel ve taşkınların etkilediği araziler, toprağın verimli olan üst kısmının taşınmasına yol açtığı için tarım alanları giderek verimsiz hale gelmişlerdir (Emecen'den[3] akt.: Karademir, 2014:65). Bu durum uzun vadede bazı ürünlerde rekolte düşüklüklerine neden olmuştur. Aşırı yağışlar ve beraberindeki su birikintileri başta sivrisinek olmak üzere, hastalık taşıyan mikrop ve parazitlerin de çoğalması sorununu beraberinde getirmiştir (Hoch, 1998:361).

Aşırı soğuk dönemlerde olduğu gibi, aşırı yağışlı dönemlerde de tarlalardaki ürün hasadı zorlaşmış ve bazen imkansız hale gelmiştir (Karademir, 2014:66). Böyle durumlarda tarımsal üretim düşmüş, o yörenin hükümete vermesi gereken ürün verilememiş, böylece yine iaşe krizi ortaya çıkmıştır. Örneğin H.1023 (M.1614-1615) yılında Edirne'de aşırı yağışlar neticesinde Meriç Nehri taşmış, taşkın sonucunda ortaya çıkan çamur Silivri ile Çorlu arasını dolduracak boyuta ulaşmıştır (Aycibin, 2007:597).

1629 yılında görülen aşırı yağışlar neticesinde Fırat ve Dicle nehirleri taşmış, sular çekildiğinde büyük bataklıklar meydana gelmiş ve civardaki meskûn köyler çok zarar görmüşlerdir (Hammer, 1992:1364). 1638

3 Ayrıntılı bilgi için bkz.: Emecen, 1989.

yılında ise Adapazarı/Geyve yakınlarından geçen Karaçay taştığı için köylülerin arazileri sular altında kalmış ve köylü nüfus o bölgeyi terk etmiştir (Ateş, 2008:284).

Yaşanan yer değiştirmeler, yeni yerleşenler ile eski arazi sahipleri arasında anlaşmazlıklara ve hukuki meselelere neden olmuştur (Karademir, 2014:68). Uzun süren yağmurlar ve kötü hava koşulları bilhassa sarp arazilerden geçen yollarda hareket etmeyi neredeyse imkansız hale getirmiştir (Lubenau, 2012:133). O dönem neredeyse tamamı toprak olan yollar suyu gördükçe yumuşamış , bu durum yolların çökmesine ya da sularla kaplanmasına neden olmuştur. Ayrıca karayolu ulaşamında önemli bir görev üstlenen bir çok köprü de sel ve taşkınlardan zarar görerek yıkılmış ve iaşe yolları kapanma durumuna gelmiştir (Bostancı, 2002:43). Örneğin, Belgrad'taki Ali Paşa Köprüsü sel sonucunda yıkılmış ve bölge halkına zahire ulaşmadığı için sıkıntı yaşanmıştır (Bostancı, 2002:43). Tarımsal hayatta önemli bir işleve sahip olan su değirmenlerinin bazıları da ya taşkınlarla yıkılmış ya da ırmakların sel sonrasında yatak değiştirmeleriyle susuz kalıp kapanmışlardır (Karademir, 2014:70).

Tabak (2008:228), sel ve taşkınların zararlarının artmasına 15 ve 16. yüzyıllarda artan ormansızlaşmanın neden olduğunu ileri sürmüştür (Tabak, 2008:228). Ayrıca göçer nüfusun iskanı, şeker üretimi için yakılan ağaçlar, artan odun ihtiyacı, gemi imalatı için kereste temini, yeni açılan tarlalar ve hayvancılığın gelişmesi orman kayıplarının nedenlerindendir.

3. SONUÇ

Osmanlı Devleti dünyanın en uzun ömürlü ve en geniş coğrafyalarından birine sahip olmuş önemli devletlerinden biridir. Yaklaşık 600 yıllık bir ömrün devamlılığı ve düzenin aksamadan işlemesi şüphesiz iaşe (tedarik) sisteminin düzeni ve işlerliğine bağlıdır. İaşe sistemi ise coğrafi etkenler başta olmak üzere, sosyal, siyasi ve demografik olumsuzluklardan dolayı zaman zaman aksamış ve bu durum imparatorluk ekonomisine zarar verirken, bütün sistemler zarar görmüştür.

Devletin sahip olduğu geniş coğrafyada görülen iklim, bitki örtüsü ve toprak çeşitliliği, bölgelerin doğal koşullardan aynı anda ve aynı düzeyde etkilenmesini engellemiştir. Esasında bir tarım ülkesi olan Osmanlı Devleti'nin bu doğal koşullardan etkilenmemesi imkansızdır. Bu nedenle başta 17. yüzyıl olmak üzere, zaman zaman yaşanan ekstrem hava olayları iaşe kaynaklarının hem üretiminde hem de nakliyesinde çeşitli zorluklar ortaya çıkarmış, bu duruma bağlı olarak bazı dönemlerde kuraklık ve kıtlık olayları yaşanmıştır. Bu olaylar ise Osmanlı Devleti'nde hem siyasi hem de ekonomik ve sosyal birçok problemin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Olumsuz doğa koşulları ve hava olayları 17. ve 18. yüzyıllarda daha fazla etkili olmuştur. Bu olaylar aynı zamanda ülkenin siyasi tarihini de yakından etkilemiş, seferlerin uzamasında ve bazı savaşların kaybedilmesinde etkili olan faktörlerden biri olmuştur.

Gıda sorununun ekonomik ve toplumsal etkileri, diğer birçok faktöre göre çok daha doğrudan ve önemlidir. Sonuçları birçok disiplin tarafından incelenmektedir. Çok yönlü bir işleve ve etkiye sahip bu gelişmelerin farklı disiplinlerce ve bir bütün olarak ele alınması, bu kapsamda planlamaların yapılması, politikaların oluşturulması, uygulamaların hayata geçirilmesi, sonuçlarının değerlendirilerek sürecin yeniden şekillendirilmesi vd. gerekmektedir. Bu bağlamda araştırdığımız konu belirli bir zaman dilimi ve ülke ile ilgili kısıtı bulunmaktadır. Bu nedenle de farklı zaman dilimleri ve farklı ülkeler açısından da benzeri araştırmalar yapmak konunun bütünsel değerlendirilebilmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Dolayısıyla araştırmacılara bu konuda ileri de benzer çalışmalar yapmaları tavsiye edilmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazarlar, dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The authors sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1** ve **Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1** ve **Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1** ve **Y2**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1** and **Y2**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1** and **Y2**, Final Approval and Accountability – **Y1** and **Y2**.

KAYNAKÇA

ATEŞ, Murat (2008), "*88 Numaralı Mühimme Defteri'nin Transkripsiyon ve Değerlendirmesi, 1637-1638 (H. 1046-1048)*", **Yüksek Lisans Tezi**, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

AYALON, Yaron (2020), **Osmanlı İmparatorluğu'nda Doğal Afetler** (Çev. Zeynep Rona), Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

AYCİBİN, Zeynep (2007), *"Kâtib Çelebi Fezleke Tahlil ve Metin I*", **Doktora Tezi**, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

AYKUN, Muhittin (2004), "*Abdurrahman Hibri Efendi, Defter-i Ahbâr (Transkripsiyon ve Değerlendirme)*", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.

BİLGİN, Arif ve ÖNÇEL, Sibel (2019), **Osmanlı Mutfağı**, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, Eskişehir.

BİNARK, İsmet (1996), **12 No'lu Mühimme Defteri (978-979/570-1572)**, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

BOSTAN, İdris (1996), *"Gemi (Osmanlı Dönemi)*", **İslam Ansiklopedisi**, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara, S.14, ss.8-11.

BOSTAN, İdris (2013), "*Bir Liman Kenti Olarak İstanbul*", **İstanbul Tarih ve Kültür** (Ed. Recep Bozlağan, Nail Yılmaz, Müslüm Yılmaz), Marmara Belediyeler Birliği Yayını, İstanbul, ss.5-55.

BOSTANCI, Hacı Muharrem (2002), "*19 Numaralı Mühimme Defteri (Tahlil-Metin)*", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BRAUDEL, Fernand (2019), **II. Felipe Döneminde Akdeniz ve Akdeniz Dünyası** (Çev. Mehmet Ali Kılıçbay), Doğu-Batı Yayınları, Ankara, 2. Baskı.

BRUMMETT, Palmira (1994), **Ottoman Seapower and Levantine Diplomacy in the Age of Discovery**, State of New York Press, Albany – New York (US).

COLEMAN, Donald Cuthbert (1969), **Revisions in Mercantilism, Debates in Economic History**, Methuen Press, Londra (UK).

ÇELEBİ, Evliya (2001), **Evliya Çelebi Seyahatnamesi** (Haz. Seyit Ali Kahraman, Yücel Dağlı), Yapı Kredi Yayınlan, İstanbul.

ÇELİK, Semih (2022), *"Ormana Yakın Doğmak Talihsizlik: 19. Yüzyıl Kuzeybatı Anadolu'sunda Orman, İnsanlar ve Mandalar*", **İktidar Tohumları, Osmanlı Çevre Tarihi Üzerine İncelemeler** (Der. Onur İnal, Yavuz Köse), İletişim Yayınları, İstanbul, ss.145-170.

DURSUN, Selçuk (2007), *"Forest and the State: History of Foresty and Forest Administration in the Ottoman Empire*", **Doktora Tezi**, Sabancı University, İstanbul.

ERLER, Mehmet Yavuz (2010), **Osmanlı Devleti'nde Kuraklık ve Kıtlık Olayları (1800-1880)**, Libra Yayıncılık, İstanbul.

FAGAN, Brian (2021), **Küçük Buzul Çağı (1300-1850)** (Çev. Zerin Dirihan), Say Yayınları, İstanbul.

FAROQHI, Suraıya (1984), **Towns and Townsmen of Ottoman Anatolia: Trade, Crafts and Food Production in an Urban Setting, 1520-1650**, Cambridge University Press, Cambridge (UK).

GENÇ, Mehmet (2014), **Osmanlı İmparatorluğu'nda Devlet ve Ekonomi**, Ötüken Yayınları, İstanbul.

GERLACH, Stephan (2007), **Türkiye Günlüğü: 1573-1576** (Ed. Kemal Beydilli - Çev. Turkis Noyan), Kitap Yayınevi, İstanbul.

GOFFMANN, Daniel (1990), **İzmir and the Levantine World**, University of Washington Press, Seattle – Washington (US).

GREENWOOD, Antony Warren (1988), "*İstanbul's Meat Provisioning: A Study of the Celep-Keşan System*", **Doktora Tezi**, University of Chicago, Chicago (US).

GROVE, Jean ve CONTERIO, Annalisa (1995), "*The Climate of Crete in the Sixteenth and Seventeenth Centuries*", **Climatic Change**, S.30(2), ss.223-247.

GÜÇER, Lütfi (1964), **XVI. ve XVII. Asırlarda Osmanlı İmparatorluğu'nda Hububat Meselesi ve Hububattan Alınan Vergiler**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.

GÜNDÜZ, Ömer Orhan ve İNBAŞI, Mehmet (2022), "*62 Mühimme Defterine Göre İstanbul'un İaşesi ve Memnu' Meta (1587-1588)*", **Erciyes Akademi**, S.36(3), ss.1240-1259.

HAMMER, Joseph Von (1992), **Büyük Osmanlı Tarihi** (Çev. Mehmet Ata), Üçdal Hikmet Neşriyat, İstanbul, 5. Cilt.

HOCH, Steven L. (1998), "*Famine, Disease and Mortality Patterns in the Parish of Borshevka, Russia, 1830-1912*", **Population Studies**, S.52(3), ss.357-368.

HUTTEROTH, Wolf-Dieter (2011), "*Osmanlı Topraklarının Ekolojisi*", **Türkiye Tarihi (1603-1839): Geç Osmanlı İmparatorluğu** (Ed. Suraiya Faroqhı - Çev. Fethi Aytuna), Kitap Yayınevi, İstanbul, S.3, ss.35-64.

İNAL, Onur ve KÖSE, Yavuz (2022), "*Osmanlı Çevre Tarihini Yenide Ele Almak*", **İktidar Tohumları, Osmanlı Çevre Tarihi Üzerine İncelemeler** (Der. Onur İnal, Yavuz Köse), İletişim Yayınları, İstanbul, ss.17-34.

İNALCIK, Halil (2020), **Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi I (1300-1600)** (Çev. Halil Berktay), Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

İPEK, Nedim ve TAŞDEMİR, Mehmet (2013), "*Osmanlı Devleti'nin Göç ve İskân Politikaları*", **Osmanlı'da İskân ve Göç** (Ed. Nedim İpek, Mehmet Taştemir), Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, Eskişehir, ss.140-157.

İSLAMOĞLU, Huricihan ve FAROQHI, Suraiya (1979), *"Crop Patterns and Agricultural Production Trends in Sixteenth Century Anatolia*", **Review**, S.2(3), ss.401-436.

KARADEMİR, Zafer (2014), **İmparatorluğun Açlıkla İmtihanı, Osmanlı Toplumunda Kıtlıklar (1560-1660)**, Kitap Yayınları, İstanbul.

KOLAY, Arif (2016), "*İstanbul'un İaşesinde Deniz Ulaşımının Önemi*", **VIII. Türk Deniz Ticareti Tarihi Sempozyumu Tebliğler Kitabı**, 27-28 Mayıs 2016, İstanbul, Marmara Üniversitesi Yayını, İstanbul, ss.174-194.

KOLOVOS, Elias ve KOTZAGEORGIS, Phokion (2022), *"Küçük Buzul Çağı'nın Etkilerini Aramak: Selanik ve Girit Örnekleri*", **İktidar Tohumları, Osmanlı Çevre Tarihi Üzerine İncelemeler** (Der. Onur İnal, Yavuz Köse), İletişim Yayınları, İstanbul, ss.56-36.

KURU, Mehmet (2022), "*Muhteşem Bir İklim: 16. yüzyıl Anadolu'sunda Demografi, Toprak ve Emek*", **İktidar Tohumları, Osmanlı Çevre Tarihi Üzerine İncelemeler** (Der. Onur İnal, Yavuz Köse), İletişim Yayınları, İstanbul, ss.57-83.

KÜTÜKOĞLU, Mübahat (1999), *"Osmanlı İktisadi Yapısı*", **Osmanlı Devleti Tarihi** (Ed. Ekmeleddin İhsanoğlu), İstanbul, Cilt 2.

LUBENAU, Reinhold (2012), **Reinhold Rubenau Seyahatnamesi, Osmanlı Ülkesinde 1587-1589**, Kitap Yayınevi, İstanbul.

MACFARLANE, Charles (1850), **Turkey and its Destıny: The Result of Journeys Made in 1847 and 1848 to Examine into the State of That Country**, John Murray Press, London (UK).

MANN, Michael Evan (2002), "*Little Ice Age, Encylopedia of Global Environmental Charge*", **The Earth System: Pysical and Chemical Dimensions of Global Environmental Charge** (Der. Ted Munn), Princeton University Press, C.1, ss.504-509.

MIKHAIL, Alan (2019), **Osman'ın Ağacı Altında, Osmanlı İmparatorluğu, Mısır ve Çevre Tarihi** (Çev. Seda Özdil), Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

MURPHEY, Rhoads (1988), *"Provisioning İstanbul: The State and Subsistance in the Early Modern Middle East*", **Food and Foodways**, S.2, ss.217-263.

ORTAYLI, İlber, ENGİN, Vahdettin ve AFYONCU, Erhan (2008), **Payitaht-ı Zemin Eminönü**, Eminönü Belediyesi Yayını, İstanbul, Cilt 2.

ÖZ, Mehmet (1999), *"XVI. Yüzyılda Anadolu'da Tarımda Verimlilik Problemi*", **XIII. Türk Tarih Kongresi Bildiriler Kitabı**, 4-8 Ekim 1999 - Ankara, Türk Tarih Kurumu Yayını, Ankara, Cilt 3, ss.1643-1651.

ÖZKAYA, Yücel (2020), **18. yüzyılda Osmanlı Toplumu**, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 3. Baskı.

PITCHER, D. Edgar (2013), **Osmanlı İmparatorluğu'nun Tarihsel Coğrafyası** (Çev. Bahar Tırnakcı), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

QUATAERT, Donald (1981), "*Agricultural Trends and Government Policy in Ottoman Anatolia, 1800-1914*", **Asian and African Studies**, S.15, ss.69-84.

SAKAOĞLU, Necdet (2015), **Bu Mülkün Sultanları**, Alfa Yayınları, İstanbul.

SCHOFIELD, Roger (1983), *"The Impact of Scarcity and Plenty on Population Change in England, 1541-1871*", **Journal of İnterdisciplinary History**, S.14(2), ss.265-291.

SIDKI PAŞA (2006), **Gazavât-ı Sultan Murad-ı Rabi: IV. Murad'ın Revan Seferi** (Haz. Mehmet Arslan), Kitabevi Yayınları, İstanbul.

TABAK, Faruk (2008), **The Waning of the Mediterranean, 1550-1870, A Geohistorical Approach**, John Hopkins University Press, Baltimore (UK).

TABAK, Faruk (2010), **Solan Akdeniz 1550-1870, Coğrafi-Tarihsel Bir Yaklaşım** (Çev. Nurettin Elhüseyni), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (1993), **3 No'lu Mühimme Defteri (1558-1560)**, Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı, Yayın No:12, Divan-ı Hümayun Sicilleri Dizisi:1, Ankara.

T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (1993), **5 No'lu Mühimme Defteri (1565-1566)**, Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı, Yayın No:12, Divan-ı Hümayun Sicilleri Dizisi:1, Ankara.

T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (1998), **7 No'lu Mühimme Defteri (975-976/ 1567-1569)**, Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı, Divan-ı Hümayun Sicilleri Dizisi, Yayın No:5, Ankara.

TOUCHAN, Ramzi (2005), "*Reconstructions of Spring/Summer Precipitation for the Eastern Mediterranean from Tree Ring Widths and its Connection to Large Scale Atmospheric Circyulation*", **Climate Dynamics**, S.25(1), ss.75-98.

TOUCHAN, Ramzi, AKKEMİK, Ünal, HUGHES, Malcolm and ERKAN, Neşet (2007), "*May-June Precipitation Reconstruction of SouthWestern Anatolia, Turkey during the Last 900 Years from Tree Rings*", **Qaternary Research**, S.68(2), ss.196-202.

TOZDUMAN, Arzu (2000), **Osmanlı İktisat Tarihi**, İstanbul Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, İstanbul.

TÜRKHAN, Mehmet Sait (2006), "*18.Yüzyılın İkinci Yarısında İstanbul'un Et İaşesinin Temini: Hassa Kasabbaşılık Kurumu*", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

VEINSTEIN, Gilles (1986), *"Some Views on Provisioning in the Hungarian Campaigns of Suleyman in Magnificient*", **Osmanistische Studien zur Wirtschafts und Sozialgeschichte in Memoriam Vanco Boskov** (Ed. Hans Georg Majer, Vanco Boskov), O. Harrassowitz Publisher, Wiesbaden, ss.177-185.

VEINSTEIN, Gilles (2001), *"Karadeniz Kuzeyinde Büyük 1560 Kuraklığı, Osmanlı Yetkililerinin Durumu Algılayışı ve Gösterdikleri Tepkiler*", **Osmanlı İmparatorluğu'nda Doğal Afetler** (Ed. Elizabeth Zacharidou), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, ss.297-306.

WHITE, Sam (2013), **Osmanlı'da İsyan İklimi: Erken Modern Dönemde Celali İsyanları** (Çev. Nurettin Elhüseyni), Alfa Basım Yayınları, İstanbul.

YILMAZ, Yusuf ve KADIOĞLU, Yahya (2017), "*Küçük Buzul Çağı, Kuraklık ve Diğer Coğrafi Olayların Celali İsyanları Üzerindeki Etkileri*", **The Studies of Ottoman Domain**, S.7(12), ss.267-288.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1145-1158

https://doi.org/10.33712/mana.1374381

Uluslararası Sürdürülebilirlik Açıklama Standartları IFRS S1 ve IFRS S2'nin Yayınlanmasının Ardından Sürece ve Standartlara İlişkin Bir Değerlendirme

An Assessment of the Process and Standards Following the Publication of International Sustainability Disclosure Standards IFRS S1 and IFRS S2

Tunç KÖSE
Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi,
İİBF, İşletme Bölümü, tkose@ogu.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-7578-4837

Ömer Orbay ÇETİN
Arş. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi,
Bolvadin Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü,
omerocetin@aku.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0002-6909-7248

Makale Başvuru Tarihi: 11.10.2023
Makale Kabul Tarihi: 31.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (International Sustainability Standards Board – ISSB), ilk iki küresel sürdürebilirlik açıklama standardı olan IFRS S1 ve IFRS S2'yi Haziran 2023'te yayınlamıştır. Bu standartlar, sermaye piyasalarının ihtiyaçlarına yönelik sürdürülebilirlikle ilgili finansal bilgilerin açıklanmasına ilişkin genel hükümleri belirlemekte ve iklimle ilgili açıklamalar yapmaktadır. IFRS S1, şirketlerin kısa, orta ve uzun vadede karşılaştıkları sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlar hakkında yatırımcılara bilgi vermelerini sağlamak için tasarlanmış ve bunlara ilişkin açıklama yapmaya yönelik bir dizi gerekliliği sunmaktadır. IFRS S2 ise, iklim ile ilgili özel açıklamaları belirlemek ve IFRS S1'le birlikte uyum içerisinde kullanılmak üzere tasarlanmıştır. IFRS S1 ve IFRS S2 sayesinde ilk kez iklimle ilgili riskler ve fırsatlarla, şirketlerin beklentileri arasında ortak bir dilin oluşacağı öngörülmektedir. Günümüz şirketlerinde sürdürülebilir değer yaratma ve raporlama süreci birbirinden ayrılamayacak iki temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki unsur açısından bakıldığında; IFRS Sürdürülebilirlik Açıklama Standartlarını, ülkemizde yapılan sürdürülebilirlikle ilgili düzenlemeler bağlamında değerlendirmek ve Yeşil Mutabakat Eylem Planı ile eşgüdümlü bir şekilde ele almak bir yol haritası niteliğinde olacaktır. Çalışmada, standartların oluşturulmasında rol alan kurumlar, standartların yayınlanma süreci ele alınmış ve son olarak da IFRS S1 ve IFRS S2 genel hatlarıyla değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı, standartlar hakkında aydınlatıcı bilgiler sunmak, sürdürülebilirlik standartları ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlamak ve standartların ülkemizdeki sürdürülebilirlikle ilgili diğer çalışmalar ile eşgüdümlü şekilde ele alınmasını sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler:

Uluslararası Sürdürülebilirlik Açıklama Standartları,

IFRS S1,

IFRS S2,

ABSTRACT

The International Sustainability Standards Board (ISSB) issued its first two global sustainability disclosure standards, IFRS S1 and IFRS S2, in June 2023. These standards set out general requirements for the disclosure of sustainability-related financial information for the needs of capital markets and provide climate-related disclosures. IFRS S1 provides a set of disclosure requirements designed to enable companies to provide investors with information about the sustainability-related risks and opportunities they face in the short, medium and long term. IFRS S2 is designed to identify specific climate-related disclosures and to be used in concert with IFRS S1. IFRS S1 and IFRS S2 are expected to create, for the first time, a common language between climate-related risks and opportunities and the expectations of companies. In today's companies, sustainable value creation and the reporting process are two fundamental elements that cannot be separated from each other. From the perspective of these two elements, evaluating IFRS Sustainability Disclosure Standards in the context of sustainability-related regulations in our country and addressing them in coordination with the Green Deal Action Plan will be a roadmap. In the study, the institutions involved in

Keywords:

International Sustainability Disclosure Standards,

IFRS S1,

IFRS S2,

the establishment of the standards, the publication process of the standards are discussed and finally, IFRS S1 and IFRS S2 are evaluated in general terms. The aim of the study is to provide enlightening information about the standards, to contribute to the studies on sustainability standards and to ensure that the standards are handled in coordination with other sustainability-related studies in our country.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KÖSE, Tunç ve ÇETİN, Ömer Orbay (2023), "*Uluslararası Sürdürülebilirlik Açıklama Standartları IFRS S1 ve IFRS S2'nin Yayınlanmasının Ardından Sürece ve Standartlara İlişkin Bir Değerlendirme*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1145-1158, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1374381

1. GİRİŞ

Günümüzde bir yandan iklim değişikliği ile mücadele politikaları ön plana çıkarken, diğer yandan iklim değişikliğinin ticaret politikalarıyla bağlantısının da giderek güçlendiği görülmektedir. Bu bağlamda, ekonomik büyümenin sürdürülebilir bir biçimde sağlanması hedefi küresel ekonominin tüm unsurları tarafından kabul edilmektedir. Bunun bir sonucu olarak da sürdürülebilirlik, giderek önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkmakta ve şirketlerin, çevresel ve toplumsal konulara duyarlı iş stratejileri geliştirmeye başladığı görülmektedir.

İlgili bilgi kullanıcılarına en doğru, en kapsamlı ve en etkin finansal tabloları sunmak isteyen şirketler, Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (*International Financial Reporting Standards - IFRS*) temelinde finansal raporlar üretmektedir. Fakat günümüzde yaşanan iklim değişiklikleri ve doğal kaynakların azalması gibi sorunlar neticesinde paydaşlar, finansal verilerin yanında sürdürülebilirlikle ilgili finansal olmayan veriler de talep etmeye başlamışlardır. Tüm bu gelişmeler sonucunda; Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Vakfı (*International Financial Reporting Standards Foundation - The IFRS Foundation*), Kasım 2021'de finansal raporlama ve sürdürülebilirlik raporlamasını birbirine entegre etme düşüncesiyle Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (*International Sustainability Standards Board - ISSB*)'nu kurmuş ve ardından ISSB, kendisine gelen taleplere bir yanıt üretmek için taslak olarak; Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler (*General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information-IFRS S1*) ve İklimle İlgili Açıklamalar (*Climate-related Disclosures-IFRS S2*) standartlarını önermiştir.

Süreç sonunda ISSB; ilk iki küresel sürdürebilirlik açıklama standardı olan IFRS S1 ve IFRS S2 standartlarını, 26-27 Haziran 2023 tarihlerinde Londra'da düzenlenen IFRS Vakfı Konferansında yayınlamıştır (IFRS, 2023a:2). Standartların, iklimle ilgili risklere maruz kalacak ve iklimle ilgili fırsatlarla karşılaşacak olan şirketlere geleceklerini planlama konusunda yardımcı olması ve küresel bazda sermaye piyasalarına ilişkin sürdürülebilirlikle ilgili açıklamalar yapması beklenmektedir.

IFRS S1 ve IFRS S2 sayesinde ilk kez iklimle ilgili riskler ve fırsatlarla, şirketlerin beklentileri arasında tekdüze ve ortak bir dilin oluşacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda yayınlanan her iki standart, sürdürülebilirlikle ilgili açıklamaların tutarlı bir şekilde yapılabilmesi için önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. IFRS S1 ve IFRS S2 standartları, ülkelerin kendi iç hukukları çerçevesinde zorunlu veya gönüllü olarak uygulanabilecektir.

Bu süreçte bir diğer önemli gelişme de; Uluslararası Menkul Kıymetler Komisyonları Örgütü'nün (*International Organization of Securities Commissions - IOSCO*), Sürdürülebilirlik Açıklama Standartlarını kapsamlı bir şekilde incelemesinin ardından 25 Temmuz 2023 tarihinde söz konusu Standartları onayladığını duyurmuş olmasıdır. Küresel finansal düzenlemelerin şekillendirilmesinde oldukça önemli bir role sahip olan ülkemizin de üyesi olduğu IOSCO, 130 üye ülkesini dünya çapında sürdürülebilirlikle ilgili açıklamaların tutarlılığını ve karşılaştırılabilirliğini sağlamak üzere ISSB Standartlarını kendi düzenleyici çerçevelerine nasıl dâhil edebileceklerini değerlendirmeye çağırmaktadır. Bu onayın ve değerlendirme çağrısının, Sürdürülebilirlik Açıklama Standartlarının kapsamlı bir şekilde küresel bazda benimsenmesine yardımcı olacağı değerlendirilmektedir.

Sürdürülebilirlik alanında yaşanan bu gelişmeler, ülkemizde de yakından takip edilmektedir. Özellikle 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda ve 660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de yapılan değişikliklerle, "*uluslararası standartlarla uyumlu Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarını belirlemeye ve yayımlamaya, gerektiğinde değişik işletme büyüklükleri ve sektörler itibarıyla farklı düzenlemeler yapmaya ve bu konularda denetim yapacakları yetkilendirmeye ve gözetime tabi tutmaya*" Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) yetkili kılınmıştır. Bu değişiklikle; kurum bünyesinde Sürdürülebilirlik

Standartları Dairesi kurularak faaliyetlerine başlamış ve ISSB tarafından yayımlanan UFRS S1 ve UFRS S2'nin kurum tarafından da çevirisi tamamlanarak söz konusu taslaklar kamuoyu görüşüne açılmıştır.

Türkiye ekonomisi ve sanayisinin yeşil dönüşümü; sürdürülebilir bir büyümenin sağlanmasının yanında, ülkemizin AB başta olmak üzere, üçüncü ülkelere ihracatında rekabetçiliğinin korunması ve güçlendirilmesi için önem arz etmektedir. Bu bağlamda Ticaret Bakanlığı, Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM) ve ilgili diğer gelişmelerin takibi ve atılabilecek adımların belirlenmesinde öncü bir rol oynamaktadır. Bu çalışmalar kapsamında, 2021'de oluşturulan Yeşil Mutabakat Eylem Planı, Türkiye'de sürdürülebilir büyüme ve kalkınmayı kapsayıcı bir şekilde sağlamayı, Türkiye ekonomisinin ve sanayisinin yeşil dönüşümünü desteklemeyi, küresel tedarik zincirlerine entegrasyonu güçlendirmeyi ve yeşil yatırımları Türkiye'ye çekmeyi hedeflemektedir (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2021:7).

Bu eylem planı ile başlayan sürece, Yeşil Mutabakat Eylem Planı Yıllık Faaliyet Raporu 2022'nin yayınlanmasıyla devam edilmiştir. Rapor, Türkiye'nin yeşil ekonomiye geçişinde attığı adımları ve sürdürülebilir bir gelecek için yürüttüğü çalışmaları göstermesi açısından önemli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca Yeşil Mutabakat Eylem Planı kapsamında yer alan hedef ve faaliyetlerin Yeşil Mutabakat Çalışma Grubu bünyesinde kamu ve özel sektör iş birliği ile etkin bir şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda, Yeşil Mutabakat Çalışma Grubu bünyesinde, ilgili özel sektör çatı kuruluşlarının üyesi olduğu bir İstişare Kurulu tesis edilmiştir (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2022:104).

Günümüz şirketlerinde, sürdürülebilir değer yaratma ve raporlama süreci birbirinden ayrılamayacak iki temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki unsur açısından bakıldığında; Sürdürülebilirlik Açıklama Standartlarını, ülkemizde yapılan bu düzenlemeler bağlamında değerlendirmek ve Yeşil Mutabakat Eylem Planı ile eşgüdümlü bir şekilde ele almak doğru olacaktır.

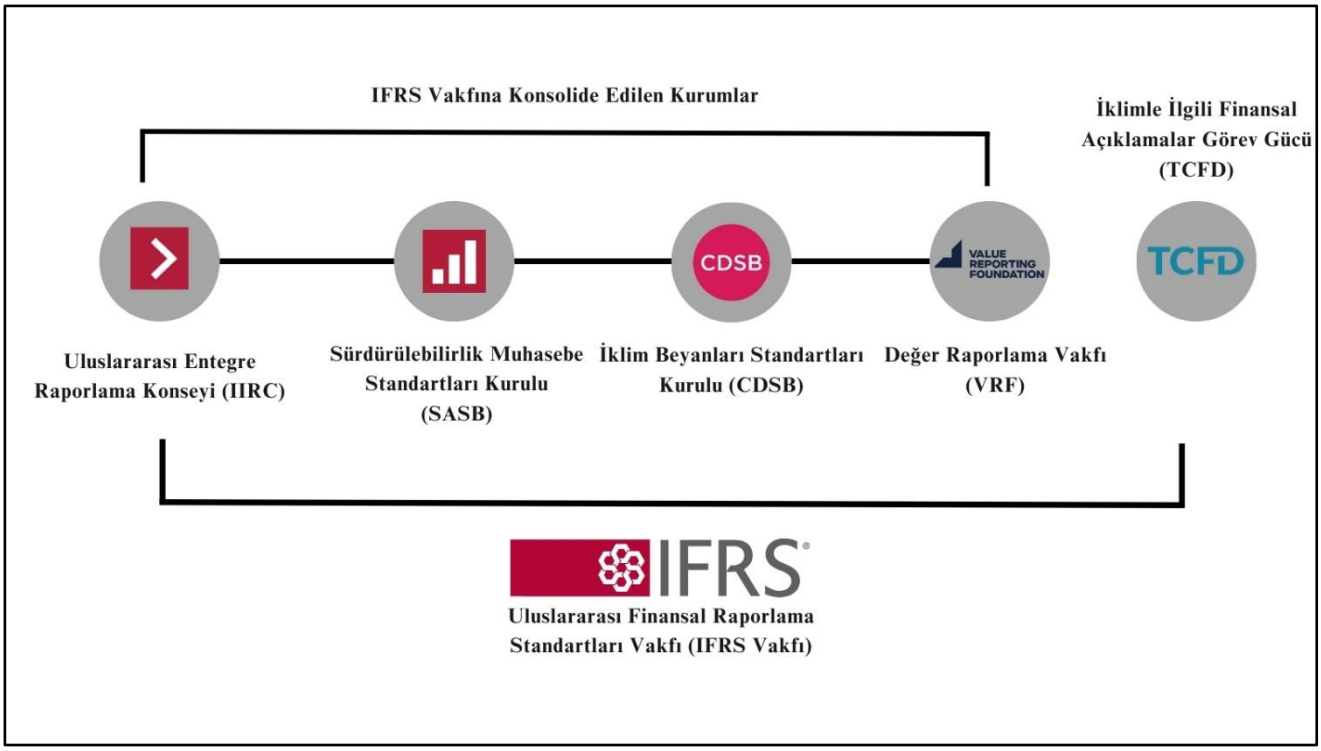
Çalışmada, standartların oluşturulmasında rol alan kurumlar, standartların yayınlanma süreci ele alınmış ve son olarak da IFRS S1 ve IFRS S2 genel hatlarıyla değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı, standartlar hakkında aydınlatıcı bilgiler sunmak, sürdürülebilirlik standartları ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlamak ve standartların ülkemizdeki sürdürülebilirlikle ilgili diğer çalışmalar ile eşgüdümlü şekilde ele alınmasını sağlamaktır.

2. STANDARTLARIN OLUŞTURULMASINDA ROL ALAN KURUMLAR

Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartlarının oluşmasında ve yayınlanmasında pek çok kurum ve kuruluş rol almıştır. IFRS Vakfı, ISSB, İklimle İlgili Finansal Açıklamalar Görev Gücü (*Task Force on Climate Related Financial Disclosures - TCFD*) ve Değer Raporlama Vakfı (*Value Reporting Foundation - VRF*) bu kurum ve kuruluşların başlıcalarıdır. Fakat bu kurumlardan özellikle IFRS Vakfı ve ISSB'nin standartların yayınlanma sürecinde daha fazla rol aldıklarını söylemek mümkündür.

Söz konusu standartların oluşmasında ve yayınlanmasında rol alan diğer kuruluşlardan olan Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (*International Integrated Reporting Council - IIRC*), İklim Beyanları Standartları Kurulu (*Climate Disclosure Standards Board - CDSB*) ve Sürdürülebilirlik Muhasebe Standartları Kurulu (*Sustainability Accounting Standards Board - SASB*) ise, IFRS Vakfı'na konsolide edilmiştir. Şekil 1'de IFRS Vakfı'na konsolide edilen kurumlar ve TCFD; IFRS Vakfı'na katkı sunan temel kurumlar olarak gösterilmektedir.

Şekil 1. IFRS Vakfı'na Konsolide Edilen Kuruluşlar



Kaynak: IFRS, 2023b:4'den uyarlanmıştır.

2.1. Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Vakfı (IFRS Vakfı)

İlk kez 1973 yılında çeşitli muhasebe kuruluşlarının profesyonel bir zeminde toplanmasıyla birlikte Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi (*International Accounting Standards Committee - IASC*) kurulmuş ve bu kuruluş Uluslararası Muhasebe Standartlarının öncüsü olmuştur. 2000 yılında yeniden yapılandırmaya giden IASC, Uluslararası Muhasebe Standartları Vakfı (*International Accounting Standards Foundation - IASF*) olarak karşımıza çıkmış, sonrasında ise; 2010 yılında isim güncellemesine giden vakıf, günümüzde Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Vakfı (International Financial Reporting Standards Foundation IFRS) olarak çalışmalarını sürdürmektedir (IFRS, 2023c).

IFRS ve IAS'a yön veren IFRS Vakfı, IFRS ve IAS arasındaki birlikte çalışabilirliğin daha etkin olması için sürekli olarak iyileştirmeler yapmakta ve standartlarla uyumlu, entegre raporlamayı geliştirmek için de çalışmalarını sürdürmektedir. IFRS Vakfı'nın temel amacı, kamusal fayda içeren, açık bir dille ifade edilmiş ilkeleri temel alan, nitelikli, anlaşılması kolay, sade, uygulanabilirliği yüksek ve dünya genelinde kabul edilmiş tek bir IFRS geliştirmektir (Deloitte, 2023a).

2.2. Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB)

Günümüzde yatırımcıların, yatırım kararlarını alırken finansal veriler kadar finansal olmayan verilere de ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bunun bir sonucu olarak yatırımcılar çevresel, sosyal ve kurumsal yönetişim (*Environmental, Social and Corporate Governance - ESG*) konularındaki risk ve belirsizliklerin şirket performansına etkisini değerlendirmelerine imkân verecek bir raporlama sürecini talep etmektedirler. Ortaya çıkan bu talebi karşılamak ve hızlı bir şekilde standartlarına sürdürülebilirlik konusunu entegre etmek isteyen IFRS Vakfı, 2021 yılında sürdürülebilirlikle ilgili standart belirleyici kurul olarak ISSB'nin kurulduğunu açıklamıştır (IFRS, 2021).

ISSB, dünya genelinde sürdürülebilirlik kavramını açık bir dille ifade ederek anlaşılmasını kolaylaştırmayı, raporlama dilini sadeleştirmeyi, raporları sürdürülebilirliğe uygun bir hale getirmeyi ve sürdürülebilirlik standartlarının IFRS ve IAS'la birlikte uyumlu bir şekilde düzenlenmesini amaçlamaktadır. Böylece IASB,

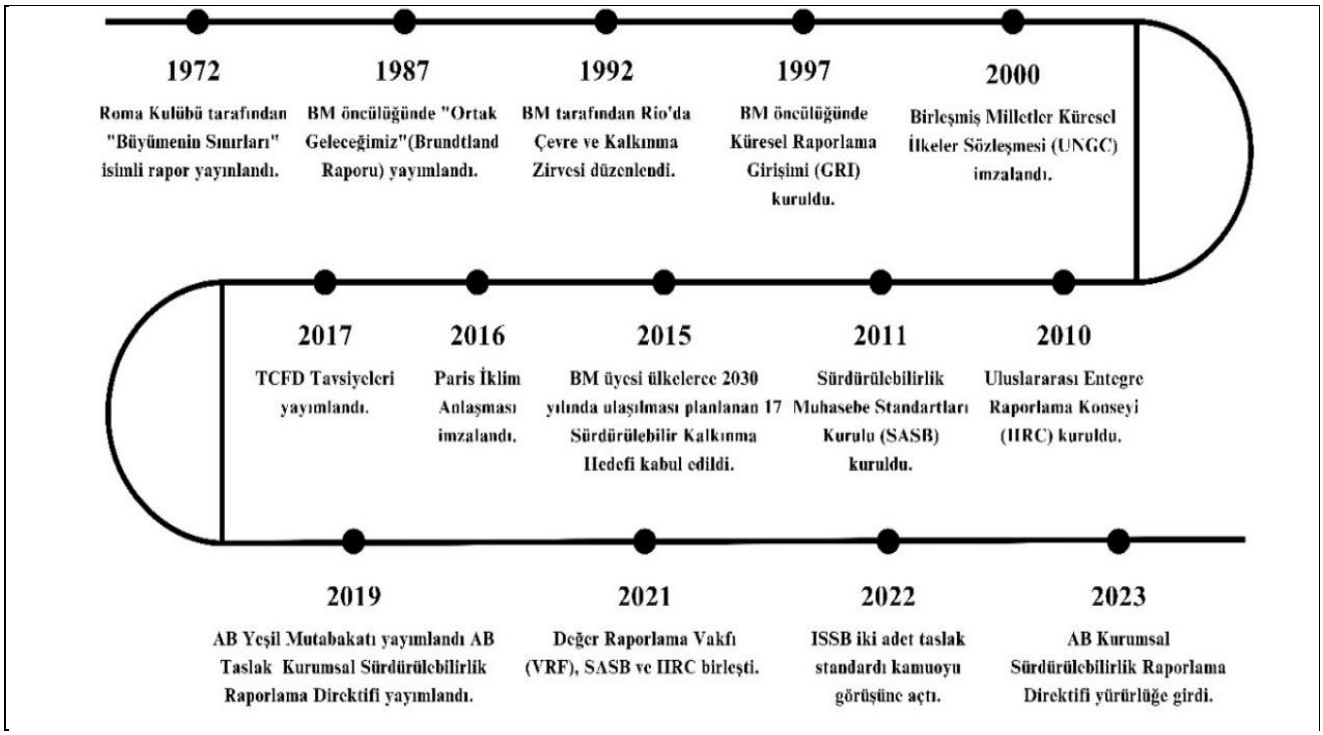
IFRS Muhasebe Standartlarını belirlerken; ISSB ise, Sürdürülebilirlik Açıklama Standartlarını belirleyerek birbirlerini tamamlayacaklardır.

3. IFRS S1 VE IFRS S2'NİN YAYINLANMA SÜRECİ

ISSB, ilgili paydaşlardan kendisine gelen taleplere bir yanıt üretmek için taslak olarak; IFRS S1 ve IFRS S2 standartlarını önermiştir. Mart 2022'de açık taslakların yayınlanmasının ardından ISSB, taslak olarak yayınlanan IFRS S1 ve IFRS S2'de yer alan bilgilerle ilgili farklı paydaşlardan geri bildirim çağrısında bulunmuştur. Temmuz 2022'de sona eren ve 120 gün süren müzakere dönemi boyunca 400'den fazla etkinlikte geri bildirim çağrısına ilişkin katkı sağlamak adına çalışılmış ve çeşitli öneriler getirilmiştir. Süreç içerisinde 1.400'den fazla yorum, öneri, anket yanıtı vb. geri bildirim sağlanırken, ISSB bu geri bildirimleri kamuoyuna açık toplantılarda tartışmıştır.

Temmuz 2022 ve Nisan 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilen 10 toplantıda elde edilen bilgiler derlenerek 36 farklı rapor hazırlanmış ve bu raporlar ISSB bünyesinde değerlendirilmiştir. Geri bildirimler ve müzakereler, taslak IFRS S1 ve IFRS S2'de yapılacak revizyonların temelini oluşturarak kesin olarak duyurulacak her iki standarda da zemin hazırlamıştır. IFRS Vakfı tarafından yayınlanan tüm standartlar gibi, IFRS S1 ve IFRS S2 de dünya genelindeki çok çeşitli paydaşlardan gelen geri bildirimlere yanıt vermek ve talepleri raporlama sürecine entegre etmek için şeffaflık ilkesi temelinde titizlikle hazırlanmıştır (IFRS, 2023a:2). Şekil 2'de sürece ilişkin yaşananlar kronolojik olarak gösterilmiştir.

Şekil 2. IFRS S1 ve IFRS S2'nin Kronolojik Olarak Yayınlanma Süreci



Kaynak: KGK, 2023.

Şekil 2'de gösterilen süreç sonunda ise, ISSB, ilk iki küresel sürdürebilirlik açıklama standardı olan IFRS S1 ve IFRS S2'yi Haziran 2023'te Londra'da düzenlenen IFRS Vakfı Konferansında yayınlamıştır. Bu standartlar, sermaye piyasalarının ihtiyaçlarına yönelik sürdürülebilirlikle ilgili finansal bilgilerin açıklanmasına ilişkin genel hükümleri belirlemekte ve iklimle ilgili açıklamalar yapmaktadır. Tutarlı, karşılaştırılabilir ve doğrulanabilir olan sürdürülebilirlik ve iklimle ilgili finansal bilgilere başta dünya genelinde bir ihtiyaç duyulması ve ardından da bu bilgilere ilişkin bir talep oluşması sonrasında IFRS S1 ve IFRS S2, bu talebe yönelik birer yanıt olarak geliştirilmiştir. IFRS S1 ve IFRS S2 yıllık raporlama dönemleri için geçerlidir ve başlangıç tarihi 1 Ocak 2024 veya sonrası olacaktır (IFRS, 2023a:2).

4. IFRS S1'NİN DEĞERLENDİRİLMESİ

IFRS S1'in amacı, bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili riskleri ve fırsatları hakkında, finansal rapor kullanıcılarının şirkete kaynak sağlama konusunda karar vermelerinde faydalı olacak sürdürülebilirlikle ilgili finansal bilgileri açıklaması için genel gereklilikleri ortaya koymaktır (IFRS 1, paragraf 1:6). IFRS S1 oluşturulurken, IFRS Muhasebe Standartlarına benzer bir yaklaşım ele alınmış ve Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve, IAS 1 Finansal Tabloların Sunuluşu ve IAS 8 Muhasebe Politikaları, Muhasebe Tahminlerinde Değişiklikler ve Hatalar başta olmak üzere IFRS Muhasebe Standartları ile tutarlı tanımlar ve gereklilikler standartta yer almıştır (Öktem ve Öktem, 2022:298).

IFRS S1, sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlar hakkındaki bilgilerin yatırımcılar için faydalı olduğuna değinmekte; bunun nedeni olarak da şirketlerin kısa, orta veya uzun vadede nakit akışı yaratma kabiliyetinin, şirket ile değer zincirinde yer alan paydaşları, toplum, ekonomi ve doğal çevre arasındaki etkileşimlerle ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğunu ifade etmektedir (IFRS 1, paragraf 15:7). IFRS S1, bir şirketin kısa, orta veya uzun vadede beklentilerini (*nakit akışlarını, finansmana erişimini veya sermaye maliyetini*) etkilemesi muhtemel olan ve sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlar hakkında bilgi vermesini gerektirmektedir. IFRS S1, şirketlerin zaman içinde yatırımcılar için değer yaratmak ve bu değeri korumak için farklı kaynak ve ilişki türlerine (*finansal, sosyal, insan, doğal vb*.) nasıl güvendiklerini, bunları nasıl kullandıklarını ve bunlara ilişkin beklentilerini ifade etmelerine yardımcı olan Uluslararası Entegre Raporlama Çerçevesindeki kavramları temel almaktadır (IFRS, 2023b:9).

4.1. Temel İçerik

IFRS S1, bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili riskleri ve fırsatlarıyla ilgili olarak yönetişim, strateji ve risk yönetiminin yanı sıra ölçütler ve hedefler hakkında bilgi açıklamasını da gerektirmektedir. Dört temel içerik alanını içeren standart, şirketlerin bu riskleri ve fırsatları nasıl yönettiğini yansıtmaktadır. Şekil 3'te yer alan dört temel içerik alanı, TCFD tavsiyeleri ile tutarlıdır ve bu tavsiyelerin yapısını iklimsel değişikliklerden öte sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatları da kapsayacak şekilde genişletmektedir.

Şekil 3. Dört Temel İçerik Alanı

YÖNETİŞİM	STRATEJİ	RİSK YÖNETİMİ	ÖLÇÜTLER VE HEDEFLER
Yatırımcıların, bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatları izlemek, yönetmek ve denetlemek için kullandığı yönetişim süreçlerini, kontrollerini ve prosedürlerini anlamalarını sağlayan bilgiler (IFRS 1, paragraf 26:9).	Yatırımcıların bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatları yönetme stratejisini anlamalarını sağlayan bilgiler (IFRS 1, paragraf 28:10).	Yatırımcıların bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatları belirleme, değerlendirme, önceliklendirme ve izleme süreçlerini anlamalarını sağlayan bilgiler (IFRS 1, paragraf 43:14).	Yatırımcıların, bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili riskleri ve fırsatlarıyla (şirketin belirlediği hedeflere yasal düzenlemeler gereği yerine getirmesi gerekenler de dahil olmak üzere) ilgili performansını anlamasını sağlayan bilgiler (IFRS 1, paragraf 45:15).

Kaynak: IFRS 1, paragraf 25:9

4.2. Kavramsal Temeller

Sürdürülebilirlikle ilgili finansal bilgilerin yararlı olması için, konuyla ilgili olması ve temsil etmeyi amaçladığı şeyi gerçeğe uygun şekilde sunması gerekir. Bunlar, sürdürülebilirlikle ilgili yararlı finansal bilgilerin temel niteliksel özellikleridir. Sürdürülebilirlikle ilgili finansal bilgilerin yararlılığının artabilmesi için ilgili bilginin karşılaştırılabilir, doğrulanabilir, zamanında ve anlaşılır olması gerekmektedir. Bunlar, sürdürülebilirlikle ilgili yararlı finansal bilgilerin niteliksel özelliklerini geliştirmektedir (IFRS 1, paragraf 10:7). IFRS S1'de yer alan temel kavramlar aşağıdaki gibidir;

- ***Gerçeğe Uygun Sunum*:** Sürdürülebilirlikle ilgili eksiksiz bir finansal açıklama seti, bir işletmenin geleceğini etkilemesi muhtemel sürdürülebilirlikle ilgili tüm riskleri ve fırsatları adil bir şekilde sunmalıdır (IFRS 1, paragraf 11:7). Gerçeğe uygun sunum elde etmek için bir işletme, sürdürülebilirlikle ilgili risklerin ve fırsatların tam, tarafsız ve doğru bir tasvirini sağlamalıdır (IFRS 1, paragraf 13:7). Gerçeğe uygun sunum aşağıdaki unsurların da açıklanmasını gerektirmektedir (IFRS 1, paragraf 15:7-8):
  - Karşılaştırılabilir, doğrulanabilir, zamanında ve anlaşılabilir bilgilerin açıklanması,
  - UFRS Sürdürülebilirlik Açıklama Standartlarındaki özel olarak geçerli gerekliliklere uyumun yetersiz olması durumunda; genel amaçlı finansal raporların kullanıcılarının, sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatların işletmenin nakit akışları, finansmana erişimi ve kısa, orta ve uzun vadede sermaye maliyetleri üzerindeki etkilerini anlamalarını sağlamak için ek bilgilerin açıklanması.
- ***Önemlilik*:** İşletme, sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlar hakkında, işletmenin geleceğini etkilemesi muhtemel olarak beklenebilecek önemli bilgileri açıklar (IFRS 1, paragraf 17:8).
- ***Raporlayan Birim*:** IFRS S1, sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamaları raporlayan birim ile finansal tablolar için raporlama yapan birimin aynı olmasını gerekli kılmaktadır. Örneğin, Muhasebe Standartlarını kullanarak konsolide finansal tablolar sunan bir ana şirket, kendisi ve bağlı ortaklıkları için sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalar sağlayacaktır (IFRS 1, paragraf 20:8).
- ***Bağlantılı Bilgiler*:** Bir işletme, genel amaçlı finansal raporların kullanıcılarının aşağıdaki bağlantı türlerini anlamalarına olanak sağlayacak şekilde bilgi sağlar (IFRS 1, paragraf 21:8);
  - Bilgilerin ilgili olduğu unsurlar arasındaki bağlantılar. Örneğin, işletmenin geleceğini etkilemesi muhtemel olarak beklenebilecek sürdürülebilirlikle ilgili çeşitli riskler ve fırsatlar arasındaki bağlantılar gibi.
  - İşletme tarafından sağlanan açıklamalar arasındaki bağlantılar;
    - **a.** Sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalarla ilgili bağlantılar. Örneğin, yönetişim, strateji, risk yönetimi, ölçütler ve hedefler hakkındaki açıklamalar arasındaki bağlantılar gibi.
    - **b.** Sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalar ve işletme tarafından yayınlanan diğer genel amaçlı finansal tablolar arasındaki bağlantılar. Örneğin, ilgili finansal tablolar gibi.

Standarda göre; bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalarını hazırlarken kullandığı veri ve varsayımların, finansal tablolarını hazırlarken kullandığı veri ve varsayımlarla mümkün olduğu ölçüde tutarlı olması gerekmektedir (IFRS 1, paragraf 23:9).

4.3. Genel Hükümler

IFRS S1'de yer alan genel hükümler aşağıdaki gibidir (IFRS 1, paragraf 60-86:18-22);

- ***Açıklamaların Yeri*:** Bir işletmenin, genel amaçlı finansal raporlarının bir parçası olarak Sürdürülebilirlik Açıklama Standartları'nın gerektirdiği açıklamaları sağlaması gerekir. Bir şirket, sürdürülebilirlikle ilgili konularda IFRS S1 ve IFRS S2'nin gerektirdiği önemli bilgileri gizlemediği sürece standartların gerektirdiği bilgilerin ötesinde ek bilgiler sağlayabilir.
- ***Raporlamanın Zamanlaması*:** Bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili raporunu, finansal raporuyla aynı dönemleri kapsayacak şekilde ve aynı zamanda yayınlaması gerekir (IFRS, 2023d:BC146). Bir şirket ISSB Standartlarını uyguladığı ilk yıl, bu zorunluluktan muaf olacak ve sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalarını bir sonraki yarıyılın finansal raporuyla birlikte sunma hakkına sahip olacaktır.
- ***Karşılaştırmalı Bilgiler*:** Şirket, başka bir ISSB standardı izin vermedikçe veya aksini gerektirmediği sürece, raporlama döneminde açıklanan tüm tutarlar için karşılaştırmalı bilgileri açıklamak zorundadır. Ancak, bir şirketin ISSB Standartlarını uyguladığı ilk yılda karşılaştırmalı bilgileri sunmama hakkı vardır (IFRS, 2023d: BC148). Ayrıca, UFRS S1'i uyguladığı ilk yılda yalnızca iklimle ilgili riskler ve fırsatlar hakkında bilgi vermeyi seçen bir şirketin, ikinci raporlama yılında iklimin ötesinde sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlar hakkında karşılaştırmalı bilgi sağlaması gerekmemektedir.
- ***Uygunluk Beyanı*:** ISSB Standartlarındaki tüm gerekliliklere uyan bir şirketin açık ve koşulsuz bir uygunluk beyanı yapması gerekmektedir. Bir şirket, ancak ISSB Standartlarının tüm gerekliliklerini

karşılıyorsa uygunluğunu iddia edebilir. IFRS S1, bir kanun veya yönetmelik, ISSB Standardı tarafından gerekli görülen bilgileri şirketin açıklamasını yasaklıyorsa; şirketin bu bilgileri açıklamasından muaf tutar. Buna ek olarak IFRS S1, bir şirketin sürdürülebilirlikle ilgili bir fırsat hakkındaki bilgilerini ticari açıdan hassassa açıklamaktan muaf tutar (IFRS, 2023d:BC157).

- ***Yargılar, Belirsizlikler ve Hatalar*:** Bir işletme, sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamaların hazırlanması sürecinde, tahmin içerenler dışında, işletmenin sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalarında raporlanan bilgileri önemli ölçüde etkileyebilecek çeşitli yargılarda bulunur. Örneğin, bir işletme aşağıdaki konularda muhakemede bulunur;
  - İşletmenin beklentilerini etkilemesi muhtemel olarak beklenebilecek sürdürülebilirlikle ilgili risklerin ve fırsatların tanımlanması,
  - IFRS S1'de yer alan 54-58. paragraflar uyarınca hangi rehberlik kaynaklarının uygulanacağının belirlenmesi,
  - Sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalara dâhil edilecek önemli bilgilerin belirlenmesi,
  - Bir olayın veya koşullardaki değişikliğin önemli olup olmadığının değerlendirilmesi ve kuruluşun değer zinciri boyunca sürdürülebilirlikle ilgili etkilenen tüm risklerin ve fırsatların kapsamının yeniden değerlendirilmesi.

Bir işletme, genel amaçlı finansal raporların kullanıcılarının, sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamalarında raporlanan tutarları etkileyen en önemli belirsizlikleri anlamalarını sağlamak için bilgileri açıklar. İşletme, bunu yapmak pratik olmadığı sürece, açıklanan önceki dönem(ler) için karşılaştırmalı tutarları yeniden düzenleyerek önemli önceki dönem hatalarını düzeltir.

4.4. Raporlanacak Bilgilerin Belirlenmesi

IFRS S1, bir şirketin beklentilerini etkilemesi muhtemel olan ve sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlara ilişkin önemli bilgileri açıklamasını gerektirmektedir. IFRS S1, şirketlerin bu bilgileri tanımlamasına yardımcı olacak ve yol gösterecek kaynakları belirtir. Bu yol gösterici kaynaklar, şirketlerin aşağıdaki bilgileri tanımlamasına yardımcı olmak için belirtilmiştir (IFRS 1, paragraf 54-59:16-18).

- Sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlar,
- Sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatlara ilişkin açıklama gereklilikleri.

Önemli bilgileri açıklamaya yol gösterecek kaynaklar, şirketlerin Tablo 1'deki bilgileri tanımlamasına yardımcı olmak için belirtilmiştir.

Tablo 1. Önemli Bilgileri Açıklamaya Yol Gösterecek Kaynaklar

Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatların Belirlenmesi	**Geçerli Açıklama Hükümlerinin Belirlenmesi**
Sürdürülebilirlikle ilgili riskleri ve fırsatları belirlemek için şirketlerin ISSB Standartlarını uygulaması gerekmektedir. Şirketler, standartlarda yer alan açıklamaların uygulanabilirliğini sağlamak için aşağıdakileri göz önünde bulundurmalıdır (IFRS 1, paragraf 54-55:16); • Su ve biyoçeşitlilik ile ilgili açıklamalar için CDSB Standartları dikkate alınması, • Yatırımcı odaklı standart düzenleyicilerin güncel açıklamaları, • Aynı sektör veya coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren şirketlerce belirlenen sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlar.	Şirketler, geçerli açıklama hükümlerin belirlenmesi için ISSB Standartlarını esas alacaktır. İhtiyaç duyulan bir bilgi ISSB Standartlarında yer almadığı zaman şirketler, SASB Standartlarına başvuracak ve esas alacaktır. Buna benzer durumlarda şirketler, ISSB Standardıyla çelişmediği ölçüde aşağıdakilere başvurabileceklerdir (IFRS 1, paragraf 56-58:17): • CDSB Standartları, • Yatırımcı odaklı standart düzenleyicilerin güncel açıklamaları, • Aynı sektör veya coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren şirketler tarafından açıklanan ölçütler de dâhil olmak üzere bilgiler, • GRI Standartları, • Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (European Sustainability Reporting Standards).

Kaynak: IFRS 1, paragraf 54-58:16-17

5. IFRS S2'NİN DEĞERLENDİRİLMESİ

IFRS S2'nin amacı, işletmenin, genel amaçlı finansal rapor kullanıcıları için iklimle ilgili riskler ve fırsatlar hakkında bilgi açıklamasını zorunlu kılmaktır (IFRS 2, paragraf 1:5). IFRS S2, IFRS S1'i temel alarak bir şirketin iklimle ilgili risklere ve fırsatlara ilişkin açıklayacağı bilgiler için gereklilikleri belirlemektedir. IFRS S1'i uygulayan bir şirket, iklimle ilgili risklere ve fırsatlara ilişkin önemli bilgileri belirlemek ve açıklamak için IFRS S2'yi uygulamak zorundadır. IFRS S2, bir şirketin iklimle ilgili risklere ve fırsatlara ilişkin yönetişim, strateji ve risk yönetiminin yanı sıra ölçütler ve hedefler hakkında bilgi açıklamasını da gerektirir (IFRS, 2023e:BC4). İklimle ilgili riskler, iklim değişikliğinin bir şirket üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini ifade etmektedir. Bu standart aşağıdakilere uygulanır (IFRS 2, paragraf 3:5);

a) İşletmenin maruz kaldığı iklimle ilgili risklere;
   1. İklimle ilgili fiziksel riskler (olağandışı hava koşulları gibi),
   2. İklimle ilgili geçiş riskleri (politik eylemler ve teknolojik değişiklikler gibi).

b) İşletmenin kullanabileceği iklimle ilgili fırsatlara. İklimle ilgili fırsatlar ise, bir şirket için iklim değişikliğinden kaynaklanan potansiyel olumlu etkileri ifade etmektedir.

5.1. Temel İçerik

IFRS S2, bir şirketin iklimle ilgili risklere ve fırsatlara ilişkin yönetişim, strateji ve risk yönetiminin yanı sıra ölçütler ve hedefler hakkında bilgi açıklamasını da gerektirir. Dört temel içerik alanını içeren standart, şirketlerin iklimle ilgili riskleri ve fırsatları nasıl yönettiğini yansıtmaktadır.

5.1.1. Yönetişim

Yönetişime ilişkin iklimle ilgili finansal açıklamaların amacı, genel amaçlı finansal rapor kullanıcılarının, bir şirketin iklimle ilgili riskleri ve fırsatları izlemek, yönetmek ve denetlemek için kullandığı yönetişim süreçlerini, kontrolleri ve prosedürleri anlamalarını sağlamaktır. Buna ek olarak IFRS S2, bir şirketin iklimle ilgili risk ve fırsatların gözetimini yapan yönetim kurulu, komite ya da bireyler gibi yönetişim organlarını tanımlamasını gerektirir (IFRS 2, paragraf 5:5). IFRS S2'ye göre bir şirketin aşağıdakiler hakkında bilgi açıklaması gerekir (IFRS 2, paragraf 5:5);

- İklimle ilgili risk ve fırsatlara ilişkin sorumlulukların, yönetişim organlarının ya da bireylerin görev tanımlarına, yetkilerine ve rol tanımlarına nasıl yansıtıldığı,
- Yönetişim organlarının ya da bireylerin, şirketin stratejilerini denetlemek için doğru beceri ve yetkinliklere sahip olup olmadığını ve bunların geliştirilmesinin gerekip gerekmediğini nasıl belirlediği,
- İklimle ilgili risk ve fırsatları izlemek, yönetmek ve denetlemek için kullanılan yönetişim süreçleri, kontroller ve prosedürlerde yönetimin rolünün ne olduğu.

5.1.2. Strateji

Stratejiye ilişkin iklimle ilgili finansal açıklamaların amacı, genel amaçlı finansal rapor kullanıcılarının bir şirketin iklimle ilgili riskleri ve fırsatları yönetme stratejisini anlamalarını sağlamaktır (IFRS 2, paragraf 8:7). Strateji altındaki maddeler aşağıdaki gibidir (IFRS 2, paragraf 10-23:7-12);

- ***İklimle İlgili Riskler ve Fırsatlar*:** İşletmenin, genel amaçlı finansal rapor kullanıcılarına, işletmenin geleceğini etkilemesi muhtemel olarak beklenebilecek iklimle ilgili riskleri ve fırsatları anlamasını sağlayan bilgileri açıklaması gerekmektedir. İklim değişikliğinin neredeyse tüm şirketler ve ekonomik sektörler için risk oluşturması olağandır. Ayrıca iklim değişikliğinin etkilerini azaltmaya ve bunlara uyum sağlamaya odaklanan şirketler için fırsatlar da yaratabilir.
- ***İş Modeli ve Değer Zinciri*:** İşletmenin, genel amaçlı finansal rapor kullanıcılarına, iklimle ilgili risklerin ve fırsatların işletmenin iş modeli ve değer zinciri üzerindeki mevcut ve beklenen etkilerini anlamasını sağlayan bilgileri açıklaması gerekmektedir.

- ***Strateji ve Karar Verme*:** İklimle ilgili riskler ve fırsatlar, bir şirketin stratejisini belirlemede ve karar verme şeklinde etkili olabilir. Bu nedenle şirket, genel amaçlı finansal rapor kullanıcılarına iklimle ilgili risklerin ve fırsatların kendi stratejisi ve karar verme süreci üzerindeki etkilerini anlamalarını sağlayan bilgileri açıklaması gerekmektedir. Yatırımcıların bu etkileri anlamalarına yardımcı olmak için, şirketin aşağıdaki konularda bilgi vermesi gerekmektedir (IFRS 2, paragraf 14:8);
  - İş modelinde mevcut ve öngörülen değişiklikler,
  - Mevcut, öngörülen, doğrudan ve dolaylı adaptasyon ya da azaltma çabaları,
  - Varsa, daha düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş planları,
  - İklimle ilgili hedeflerine nasıl ulaşmayı planladığı.

  Ayrıca, bir şirketin iklimle ilgili risklere ve fırsatlara karşı şu anda nasıl kaynak sağladığına ya da ilerleyen dönemlerde nasıl kaynak sağlamayı planladığına ilişkin bilgi vermesi gerekmektedir. Finansal durum, finansal performans ve nakit akışı: İşletmenin, iklim ile ilgili risk ve fırsatların raporlama dönemindeki finansal durumunu, finansal performansını ve nakit akışlarını nasıl etkilediğini açıklaması gerekmektedir. Bir işletme, genel amaçlı finansal rapor kullanıcılarına aşağıdaki bilgileri açıklar;

  a) İklimle ilgili risk ve fırsatların raporlama dönemindeki işletmenin finansal durumu, finansal performansı ve nakit akışları üzerindeki etkileri (mevcut finansal etkiler),

  b) İklimle ilgili risk ve fırsatların, kuruluşun finansal planlamasına nasıl dâhil edildiğini de dikkate alarak kısa, orta ve uzun vadede işletmenin finansal durumu, finansal performansı ve nakit akışları üzerinde beklenen etkileri (öngörülen finansal etkiler).

- ***Dayanıklılık*:** İşletme, genel amaçlı finansal rapor kullanıcılarına, işletmenin stratejisinin ve iş modelinin iklimle ilgili değişikliklere, gelişmelere ve belirsizliklere karşı dayanıklılığını, işletmenin tanımlanmış iklimle ilgili risk ve fırsatlarını dikkate alarak anlamasını sağlayan bilgileri açıklaması gerekmektedir. İşletme, iklim dayanıklılığını değerlendirmek için, işletmenin koşullarıyla orantılı bir yaklaşım kullanarak iklimle ilgili senaryo analizini kullanır. Niceliksel bilgi sağlarken, işletme tek bir tutarı veya bir aralığı açıklayabilir.

5.1.3. Risk Yönetimi

Risk yönetimine ilişkin iklimle ilgili finansal açıklamaların amacı, bir şirketin yatırımcılarının şirketin iklimle ilgili riskleri ve fırsatları belirleme, değerlendirme, önceliklendirme ve izleme için kullandığı süreçleri anlamalarını sağlayan bilgileri açıklamasını gerekli kılmaktadır. Bir şirketin ayrıca iklimle ilgili risk ve fırsatların belirlenmesinde iklimle ilgili senaryo analizini kullanıp kullanmadığını ve nasıl kullandığını açıklaması da gerekmektedir (IFRS 2, paragraf 24:13).

5.1.4. Ölçütler ve Hedefler

Ölçütler ve hedeflere ilişkin iklimle ilgili finansal açıklamaların amacı, genel amaçlı finansal raporların kullanıcılarının, bir kuruluşun iklimle ilgili olarak belirlediği hedeflere ve yasa veya yönetmelikle ulaşması gereken hedeflere yönelik ilerleme de dahil olmak üzere iklimle ilgili riskleri ve fırsatlarıyla ilgili performansını anlamalarını sağlamaktır (IFRS 2, paragraf 27:14). Bu amaca ulaşmak için bir işletme, aşağıdakileri açıklamakla yükümlüdür (IFRS 2, paragraf 28:14).

a) Sektörler arası ölçüt kategorileri ile ilgili bilgiler,

b) Belirli iş modelleri, faaliyetler veya diğer ortak özelliklerle ilişkili sektör tabanlı ölçütler,

c) İklimle ilgili riskleri azaltmak, bunlara uyum sağlamak ya da iklimle ilgili fırsatlardan yararlanmak için belirlediği hedefler ve yasal zeminde bu hedeflere yönelik ilerlemeyi ortaya koymak için kullanılan ölçütler.

5.1.4.1. İklimle İlgili Ölçütler

Bir şirket, sektörler arası ölçüt kategorileriyle ilgili aşağıdaki bilgileri açıklamakla yükümlüdür (IFRS 2, paragraf 29:14-16);

a. ***Sera Gazları (GHG)*:** IFRS S2, bir şirketin metrik ton karbondioksit eşdeğeri (CO2e) olarak ifade edilen mutlak sera gazı emisyonlarını açıklamasını gerektirir. Emisyonlar, yasal olarak farklı bir yaklaşımın kullanılmasını gerektirmedikçe GHG Protokolü Kurumsal Standardına uygun olarak ölçülmelidir. IFRS S2, bir şirketin Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 sera gazı emisyonları hakkında bilgi vermesini gerektirmektedir.

b. ***İklimle İlgili Geçiş Riskleri*:** İklimle ilgili geçiş risklerine karşı hassas varlıkların ya da ticari faaliyetlerin miktarı ve yüzdesi,

c. ***İklimle İlgili Fiziksel Riskler*:** İklimle ilgili fiziksel risklere karşı hassas varlıkların ya da ticari faaliyetlerin miktarı ve yüzdesi,

d. ***İklimle İlgili Fırsatlar*:** İklimle ilgili fırsatlarla uyumlu varlıkların ya da ticari faaliyetlerin miktarı ve yüzdesi,

e. ***Sermaye Dağıtımı*:** İklimle ilgili risk ve fırsatlara yönelik sermaye harcaması, finansman ya da yatırım miktarı,

f. ***Dâhili Karbon Fiyatları*:** İşletmenin karar vermede bir karbon fiyatı uygulayıp uygulamadığına ve nasıl uyguladığına ilişkin açıklama ve işletmenin sera gazı emisyonlarının maliyetlerini değerlendirmek için kullandığı her bir metrik ton sera gazı emisyonunun fiyatı.

g. ***Ücretlendirme*:** İklimle ilgili hususların yönetici ücretlendirmesinde hesaba katılıp katılmadığına ve nasıl dâhil edildiğine dair bir açıklama ve iklimle ilgili hususlarla bağlantılı olarak cari dönemde muhasebeleştirilen üst düzey yönetici ücretlerinin yüzdesi.

Şirketlerin, IFRS S2'nin Uygulanmasına İlişkin Sektörel Rehber (*Industry-based Guidance on Implementing IFRS S2*) içerisinde yer alan açıklama konularına ve ilgili sektör bazlı ölçütlere atıfta bulunmaları ve bunları dikkate almaları gerekmektedir. Bu rehber, uluslararası uygulanabilirliğini artırmayı amaçlayan değişikliklerle birlikte SASB Standartlarına dayanmaktadır. Bu rehberde tanımlanan açıklama konuları, belirli bir sektördeki şirketleri etkileme olasılığı en yüksek olan iklimle ilgili risklere, fırsatlara ve önemli bilgilere ilişkin ölçütleri içermektedir (IFRS 2, paragraf 32:16).

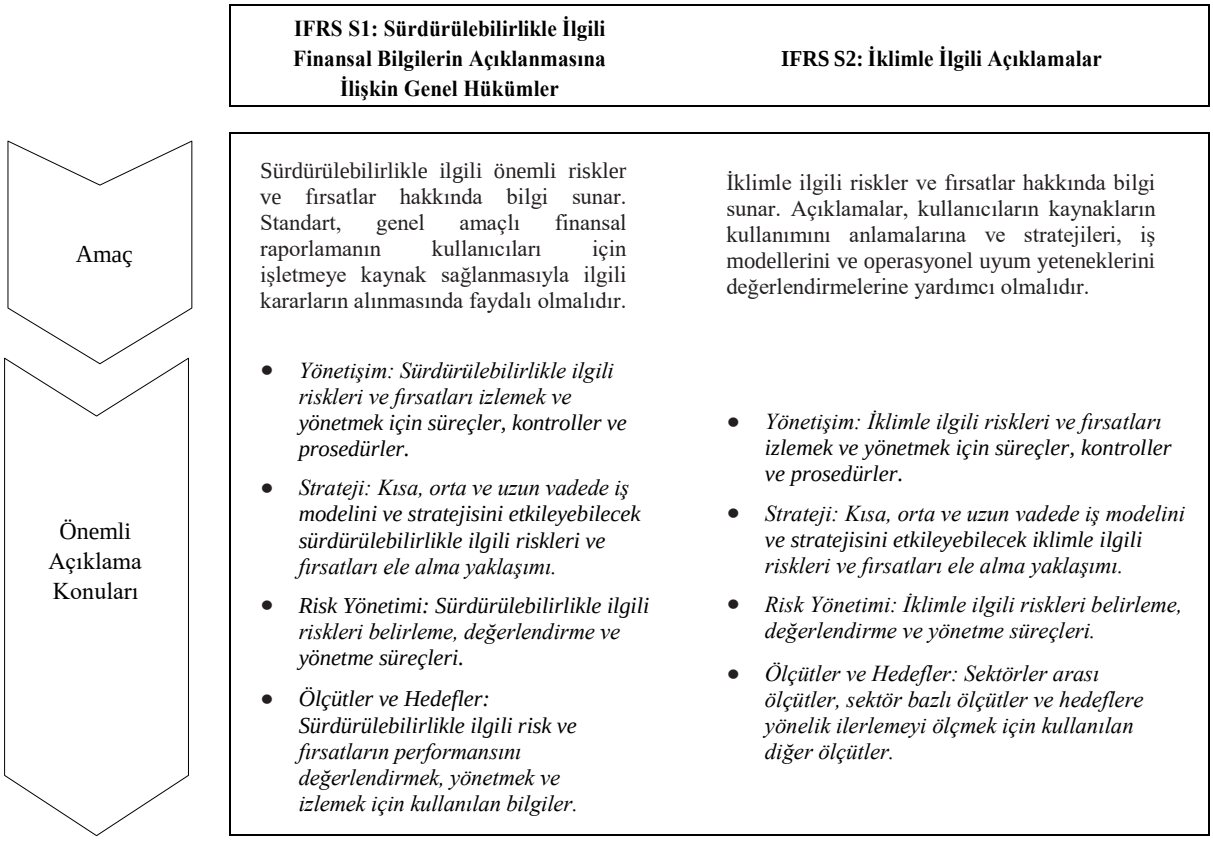
5.1.4.2. İklimle İlgili Hedefler

Bir kuruluş, stratejik hedeflerine ulaşma yolundaki ilerlemeyi izlemek için belirlediği niceliksel ve niteliksel iklimle ilgili hedefleri ve sera gazı emisyonu hedefleri de dâhil olmak üzere yasa veya yönetmelikler tarafından sağlanması gereken tüm hedefleri açıklamakla yükümlüdür (IFRS 2, paragraf 33:16). Belirlenen her bir hedefin özellikleri, bir hedefin nasıl belirlendiği, gözden geçirildiği ve her bir hedefe yönelik ilerlemenin nasıl izlediği şirketler tarafından açıklanmalıdır (IFRS 2, paragraf 34:17). Şirketlerin bu bilgileri açıklarken, iklim değişikliğine ilişkin mevcut uluslararası anlaşmadan kaynaklanan yetki alanı taahhütleri de dâhil olmak üzere belirlenen hedefin nasıl etkilendiğini de ortaya koyması gerekmektedir (IFRS 2, paragraf 33:16).

6. IFRS S1 ve IFRS S2'NİN KARŞILAŞTIRILMASI

Her iki standart amaç ve içerik alanları açısından farklılıklar gösterse de birlikte ele alınmak üzere oluşturulmuştur. IFRS S1 ve IFRS S2'nin amaç ve önemli açıklama konularına ilişkin karşılaştırması Şekil 4'te yer almaktadır.

Şekil 4. IFRS S1 ve IFRS S2'nin Karşılaştırılması



Kaynak: Deloitte, 2023b.

IFRS S1 ve IFRS S2 hakkında dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıdaki gibidir (IFRS, 2023b:1-2);

- IFRS S1 ve IFRS S2, 1 Ocak 2024 tarihinde veya sonrasında başlayan yıllık raporlama dönemleri için geçerlidir. Bu doğrultuda yatırımcılar, 2024 raporlama döngüsü için bu standartları uygulayan şirketlere ilişkin bilgilere 2025 yılında ulaşmaya başlayabilirler.
- Şirketlerin, iki standardı birlikte uygulaması gerekmektedir. Ancak ISSB, bir şirketin standartları uyguladığı ilk yılda bazı gerekliliklerden muafiyetler sağlamıştır. Örneğin bir şirket, IFRS S1 ve IFRS S2'yi uygulamaya başladığı ilk yıl için açıklamalarını iklimle ilgili riskler ve fırsatlar hakkındaki bilgilerle sınırlama opsiyonuna sahiptir.
- Tüm kamu ve özel şirketler IFRS S1 ve IFRS S2'yi uygulayabilmesine rağmen, ISSB'nin standartların uygulanmasını zorunlu kılma hakkı yoktur. Şirketler bu standartları gönüllü olarak uygulayabilir ve şirketlerin bunları uygulamasını zorunlu tutup tutmamaya ancak yasal düzenleyici karar verebilir.
- ISSB, küreselleşme temelinde sürdürülebilirliğe ilişkin açıklama ortamını basitleştirmeyi, birden fazla raporlama kılavuzu kaynağına sahip olmanın karmaşıklığını azaltmayı ve aynı zamanda farklı paydaşlarla standartları sürekli olarak iyileştirmeyi hedeflemektedir.
- IFRS S1 ve IFRS S2, uygulanabildiği yerlerde IFRS ve IAS'taki ilgili kavramları kullanarak TCFD'nin tavsiyelerini entegre etmekte ve CDSB, IIRC ve SASB'nin materyallerini esas almaktadır.

7. SONUÇ

ISSB Küresel Standartları, şirketlerin sürdürülebilirlikle ilgili bilgilerini finansal tablolarla birlikte aynı raporlama düzleminde ilgili bilgi kullanıcılarına sunmalarını sağlamak üzere yayınlanmıştır. IFRS S1, şirketlerin kısa, orta ve uzun vadede karşılaştıkları sürdürülebilirlikle ilgili riskler ve fırsatlar hakkında yatırımcılara bilgi vermelerini sağlamak için tasarlanmış ve bunlara ilişkin açıklama yapmaya yönelik bir dizi gerekliliği sunmaktadır. IFRS S2 ise, iklim ile ilgili özel açıklamaları belirlemek ve IFRS S1'le birlikte uyum

içerisinde kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Aynı zamanda her iki standart da TCFD'nin tavsiyelerini tam olarak kapsamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda standartların gerçek anlamda küresel bir zemine oturduğunu ve dünya çapında uygulamaya uygun olduğunu söylemek mümkündür (IFRS, 2023f). Kaldı ki bu uygunluğu IOSCO, standartları onayladığını duyurarak tüm dünyaya tasdik etmiştir.

Şirketlerin finansal olmayan verilere ilişkin raporlama yapmasını sağlayacak olan IFRS S1 ve IFRS S2, küresel ticaret ağında şirketlerin daha şeffaf olmasına katkı sunacaktır. Standartları uygulamak isteyen şirketler için başlangıç dönemlerine yönelik farklı muafiyetler sağlanarak, IFSR Vakfı ve ISSB tarafından her iki standardı da kullanmaları için teşvik edilmeye çalışılmıştır. IFRS S1 ve IFRS S2'nin, şirketlerin ESG konularına daha fazla önem vermesine ve buna ilişkin yaptıkları yenilikleri kapsamlı ve açık şekilde raporlamasına yardımcı olması beklenmektedir.

Yatırımcılar açısından sürdürülebilirlik risk ve fırsatlarıyla ilgili bilgilerin kolay erişilebilir ve anlaşılabilir olması çok büyük önem arz etmektedir. Bu aşamada raporlama sürecinin önemi ortaya çıkmaktadır. IFRS S1 ve IFRS S2'nin birlikte kullanılmasıyla, kurumsal yönetimi, işletme stratejisini ve sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatları odağına alan ve bu ölçütler ve hedefler çerçevesinde kurgulanan bir raporlama sürecinin oluşturulacağı ve bu raporlama sürecinin de şirketlerin değer yaratma süreçleriyle ilgili verilerin ne şekilde raporlanacağına rehberlik edeceği öngörülmektedir. Böylece günümüzde iki temel unsur olan sürdürülebilir değer yaratma ve raporlama sürecinin eşgüdümü de sağlanmış olacaktır.

Ülkemizdeki son gelişmeler doğrultusunda, KGK tarafından da çevirisi tamamlanarak UFRS S1 ve UFRS S2'nin taslakları kamuoyu görüşüne açılmıştır. Bundan sonraki süreçte bu standartların KGK tarafından mevzuata kazandırılması ülkemiz açısından önemli bir aşama olacaktır. Diğer taraftan, Güvence Denetim Standartları (GDS 3000 Tarihi Finansal Bilgilerin Bağımsız Denetimi veya Sınırlı Bağımsız Denetimi Dışındaki Güvence Denetimleri ve GDS 3410 Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetimleri) ile sürdürülebilirlik güvence denetimlerin ilişkin uygulama rehberi de (GDS 3000'in Sürdürülebilirlik ve Diğer Genişletilmiş Dış Raporlama Güvence Denetimlerine Uygulanmasına İlişkin Zorunlu Olmayan Rehber) KGK tarafından mevzuatımıza kazandırılmıştır.

Sonuç olarak, IFRS S1 ve IFRS S2 standartları, şirketlerin sürdürülebilirlikle ilgili açıklamalarını açık ve anlaşılır bir dille ve şeffaflık ilkesine dayanarak yapmalarını sağlayarak, ilgili bilgi kullanıcılarına doğru kararlar vermelerini destekleyecektir. Bu bağlamda IFRS S1 ve IFRS S2 standartları, sürdürülebilirlik raporlamasında yeni bir dönemin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Ülkemiz açısından bakıldığında ise; IFRS S1 ve IFRS S2 standartlarını ele alırken sürdürülebilir değer yaratma ve raporlama süreçlerini birbirinden ayrılamayacak iki temel unsur olarak görmek ve bu bağlamda standartları Yeşil Mutabakat Eylem Planı ile eşgüdümlü bir şekilde ele almak bir yol haritası niteliğinde olacaktır. Böyle bir yol haritasının rehberliğinde, ülkemizdeki kamu kurum ve kuruluşları ile ilgili paydaşların sürece ilişkin atacakları adımlarla birlikte oluşacak finansal ekosistem, ülkemizde sürdürülebilir ve yeşil bir ekonomiye geçişi destekleyecek dönüşümün sağlanmasına da önemli katkılar da bulunacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1** ve **Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1** ve **Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1** ve **Y2**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1** and **Y2**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1** and **Y2**, Final Approval and Accountability – **Y1** and **Y2**.

KAYNAKÇA

DELOITTE (2023a), "*The #1 Website For Global Accounting News*", **Deloitte – IAS Plus Corporate Web Page**, (tarihsiz), https://www.iasplus.com/en/ (Erişim Tarihi: 30.06.2023).

DELOITTE (2023b), "*DeloitteESGNow — Global ESG Disclosure Standards Converge: ISSB Finalizes IFRS S1 and IFRS S2*", **Deloitte Corporate Web Page**, 30 Haziran 2023, https://dart.deloitte.com/USDART/home/publications/deloitte/heads-up/2023/global-esg-disclosure-standard-coverage-issb-finalizes-ifrs-s1-s2 (Erişim Tarihi: 01.07.2023).

IFRS (2021), "*International Sustainability Standards Board*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/groups/international-sustainability-standards-board/ (Erişim Tarihi: 28.06.2023).

IFRS S1 (2023), "*IFRS S1 - General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards-issb/english/2023/issued/part-a/issb-2023-a-ifrs-s1-general-requirements-for-disclosure-of sustainability-related-financial-information.pdf?bypass=on (Erişim Tarihi: 29.06.2023).

IFRS S2 (2023), "*IFRS S2- Climate-related Disclosures*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards-issb/english/2023/issued/part-a/issb-2023-a-ifrs-s2-climate-related-disclosures.pdf?bypass=on (Erişim Tarihi: 29.06.2023).

IFRS (2023a), "*Feedback Statement - IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information IFRS S2 Climate-related Disclosures*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/project/general-sustainability-related-disclosures/feedback-statement.pdf (Erişim Tarihi: 29.06.2023).

IFRS (2023b), "*Project Summary - IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information IFRS S2 Climate-related Disclosures*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/project/general-sustainability-related-disclosures/project-summary.pdf (Erişim Tarihi: 29.06.2023).

IFRS (2023c), "*Who We Are*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/about-us/who-we-are/#history (Erişim Tarihi: 30.06.2023).

IFRS (2023d), "*IFRS S1 - Basis for Conclusions on General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/amendments/english/2023/issb-2023-c-basis-for-conclusions-on-ifrs-s1-general-requirements-for-disclosure-of-sustainability-related-financial-information-part-c.pdf?bypass=on (Erişim Tarihi: 30.06.2023).

IFRS (2023e), "*IFRS S2 - Basis for Conclusions on Climate-related Disclosures*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/amendments/english/2023/issb-2023-c-basis-for-conclusions-on-ifrs-s2-climate-related-disclosures-part-c.pdf?bypass=on (Erişim Tarihi: 30.06.2023).

IFRS (2023f), "*ISSB Issues Inaugural Global Sustainability Disclosure Standards*", **IFRS Corporate Web Page**, https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2023/06/issb-issues-ifrs-s1-ifrs-s2/ (Erişim Tarihi: 30.06.2023).

KGK (2023), "*KYS-KÜMİ-FRS Tanıtım Toplantıları*", **Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu Web Sayfası**, https://www.kgk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 01.07.2023).

ÖKTEM, Begüm ve ÖKTEM, Recep (2022), "*Sürdürülebilirlik Raporlamasının IFRS Kapsamında Değerlendirilmesi: Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu*", **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.44(2), ss.283-302.

T.C. TİCARET BAKANLIĞI (2021), **Yeşil Mutabakat Eylem Planı**, Ticaret Bakanlığı Yayını, Ankara.

T.C. TİCARET BAKANLIĞI (2022), **Yeşil Mutabakat Eylem Planı Yıllık Faaliyet Raporu**, Ticaret Bakanlığı Yayını, Ankara.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1159-1170

https://doi.org/10.33712/mana.1344658

Generation Z Workplace Expectations: Nursing Students' Perspectives

Z Kuşağı İşyeri Beklentileri: Hemşirelik Öğrencilerinin Perspektifleri

Saliha KOÇ ASLAN
MSc, Acıbadem Health Group Nursing Services Director, skoc@acibadem.com,
https://orcid.org/0000-0003-3348-8519

Dilek ÖZDEMİR
MSc, Acıbadem Health Group, dilek.ozdemir@acibadem.com
https://orcid.org/0000-0001-6352-6868

Zübeyde ÖZEL
MSc, Acıbadem Health Group, zubeyde.ozel@acibadem.com
https://orcid.org/0000-0003-3345-3359

Makale Başvuru Tarihi: 17.08.2023
Makale Kabul Tarihi: 30.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Çalışma, Z kuşağı hemşirelik son sınıf öğrencilerinin işyeri beklentilerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma betimsel ve kesitsel bir çalışma olarak yürütülmüştür. Katılımcılar, 2020-2021 bahar döneminde Özel Sağlık Grubu'na bağlı İstanbul hastanelerinde stajlarını yapan ve kurumla iletişimi olan Türkiye'deki dördüncü sınıf hemşirelik öğrencileridir. Çalışmanın evreni 457 öğrenci, örneklemi çevrimiçi ankete cevap veren 343 öğrencidir. Veriler çevrimiçi bir anket aracılığıyla toplanmış ve araştırma için etik onay alınarak uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Toplanan veriler, SPSS 21.0 yazılımı kullanılarak tanımlayıcı istatistikler sayı, yüzde, ortalama, standart hata ve karşılaştırmalar için ki-kare analizi dâhil olmak üzere analiz edilmiştir. Araştırmada etik hususlar gözetilmiş, çalışmanın yürütülmesi için Etik Kurul'dan onay alınmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması 21.97 idi. Toplam katılımcıların % 81.9'u (281 öğrenci) kadındı. Çalışmaya 43 farklı üniversiteden öğrenciler katılmış olup, %73,34'ü (255 öğrenci) İstanbul dışındaki üniversitelerde öğrenim görmektedir. Katılımcıların %58,0'ı (188 öğrenci) hemşirelik mesleğini kendi istekleriyle seçtiklerini belirtmişlerdir. Bulgular, araştırmaya katılan öğrencilerin işyeri beklentileri arasında güvenlik önlemlerine, iş rollerinde netliğe, yönetimden adil muameleye, sigorta ve sosyal güvenlik gibi çalışanlara sağlanan faydalara ve adil ücret dağılımına değer verdiklerini göstermektedir. Z kuşağı hemşirelerin değişen ihtiyaçlarını anlamak ve işyeri politika ve uygulamalarını buna göre uyarlamak için çok önemlidir.

Anahtar Kelimeler:

Z kuşağı,

İşyeri Beklentileri,

Hemşire Öğrenci,

ABSTRACT

This study investigated the workplace expectations of Generation Z nursing senior students. The research was conducted as a descriptive and cross-sectional study. Participants are fourth-year nursing students in Turkey who do their internship in Istanbul hospitals affiliated to the Private Health Group in the spring term of 2020-2021 and have communication with the institution. The study population was 457 students, and the sample was 343 students who answered the online questionnaire. Data were collected through an online questionnaire and analysed using appropriate statistical methods with ethical approval for the research. Collected data were analysed using SPSS 21.0 software, including descriptive statistics number, percentage, mean, standard error, and chi-square analysis for comparisons. Ethical issues were considered in the study, and approval was obtained from the Ethics Committee for the conduct of the study. The average age of the students participating in the study was 21.97. Of the total participants, 81.9% (281 students) were women. Students from 43 different universities participated in the study, of which 73.34% (255 students) studied at universities outside of Istanbul. 58.0% (188 students) of the participants stated that they chose the nursing profession voluntarily. The findings show that the students participating in the study value safety precautions, clarity in job roles, fair treatment from management, employee benefits such as insurance and social security, and fair wage distribution among workplace expectations. It is crucial to understand the changing needs of Generation Z nurses and adapt workplace policies and practises accordingly.

Keywords:

Generation Z,

Workplace Expectations,

Nurse Student,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KOÇ ASLAN, Saliha, ÖZDEMİR, Dilek ve ÖZEL Zübeyde (2023), "*Generation Z Workplace Expectations: Nursing Students' Perspectives*'', **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1159-1170, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1344658

1. INTRODUCTION

Like any modern workforce, the nurse workforce is dispersed over generations. Each generation has brought its own unique attitudes, communication styles, work ethic, collective experiences, and self-identification. It is essential to recognize the importance of each generation by recognizing their valuable contributions to the field. Currently, the nursing profession spans four distinct generations: Baby Boomers, Xers, Millennials, and Gen Zs. The age-related demographics of the nursing workforce, from seasoned Baby Boomers approaching retirement to Generation Z who are now in their twenties, reflect the diversity found in society (Carlson Keith, 2023; Chicca and Shellenbarger, 2018; Christensen et al., 2018; Gökalp, 2021; Sevinç and Kavgaoğlu, 2019; So Hee and Yeojin, 2023; Tussing et al., 2022a) Generation Z individuals born between 1997 and 2012 constitute this new generation (Hampton and Welsh, 2019).

A comprehensive study conducted in the USA, which focused on the nursing workforce, which reached approximately 4 million people by 2021, drew attention to the existence of these four generations. Among them, Baby Boomers born between 1946 and 1964 (aged 59-77 in 2023) make up 22% of nurses (RNs). Generation X (ages 43 to 58 in 2023), born between 1965 and 1980, make up 37% of the nursing workforce. Millennials, who were born between 1981 and 1996 (aged 27 to 42 in 2021), make up a significant proportion of RNs. Finally, it was emphasized that Generation Z, the youngest generation born between 1997 and 2012 (aged 11 to 26 in 2023), represents only 1% of the nurse workforce (Carlson Keith, 2023). Generation Z represents true digital natives who are deeply intertwined with technology. Its different characteristics will undoubtedly affect the nursing profession and the healthcare environment (Chicca and Shellenbarger, 2019; Chicca and Shellenbarger, 2018; Choi et al., 2022; Tussing et al., 2022).

Nursing has been providing multigenerational care for many years. As each generation discusses their unique skills, experiences, and perspectives, it is vital that healthcare institutions and organizations develop an inclusive and supportive environment that recognizes and values the contributions of nurses across all generations. Every generation has gifts and contributions to offer (Ahn et al., 2020; Cartwright-Stroupe and Shinners, 2021; Gökalp, 2021; Sevinç and Kavgaoğlu, 2019). No matter how inexperienced the younger generation may seem to the more experienced, these novices will one day become the de facto leaders of the profession. That is why it is always to our advantage to embrace and honor what each generation of nurses brings in difficult and troubling times. Each generation experiences historical events that have shaped attitudes, abilities, norms, and moral foundations. The COVID-19 pandemic and sharp increases in the cost of living have shaped the lives of Generations Y and Z. They have seen entire communities support nurses and health workers by banging pots and pans, but they also know that health professionals are often understaffed, underfunded, and overworked (Chunta et al., 2021; Sherman, 2021; Testa G., 2023; Timuçin et al., 2022; Tussing et al., 2022a).

The nursing profession has faced significant challenges in recent years, particularly due to the impact of the COVID-19 pandemic on educational opportunities and training new nurses. The pandemic has disrupted the training of the newest group of nurses, potentially resulting in a lack of clinical experience and guidance in clinics. Due to intense work and individual protection measures during the COVID-19 process, health personnel could not provide adequate support to these nurses. Pandemic-era nurses failed to lay the foundation for patient care that would make them feel fully prepared to care for patients when they graduate from school (Adams, 2022; Chicca and Shellenbarger, 2018; Chunta et al., 2021; Tussing et al., 2022; Zay, 2021) In a qualitative study, nursing students expressed concerns about the transition to practice during the pandemic after learning predominantly online. The limited time in simulation labs has affected their readiness for patient care, and some have expressed concern about graduating without enough practical experience. With the situation experienced during this period, hospitals faced difficulties in training new graduates and in eliminating the gaps caused by virtual school experiences (Cartwright-Stroupe and Shinners, 2021; Serafin et al., 2020; Sherman R.O., 2023; Tussing et al., 2022).

The first group of Gen Z nurses began their careers in clinics at the height of COVID-19 and gained experience in crisis management. However, many nurses left or retired during this period. Young health workers partially lacked the clinical judgement and experience of previously experienced nurses. Healthcare organizations have

also had to assume responsibility for the support and preparation of these new nurses for vital roles (Ahn et al., 2020; Serafin et al., 2020; Tussing et al., 2022a). Nursing, already a challenging and high-risk profession has faced an unprecedented workforce crisis that has caused many new nurses to reconsider their career choices. According to a report by nurse employment platform Incredible Health, more than 100,000 registered nurses will leave the workforce by 2021. It was the worst talent migration in the profession in more than forty years (Adams, 2022; Menham, 2023).

The stressors of this crisis negatively affect the mental health of new nursing graduates, and %55 states that they do not plan to stay in the profession until they retire. The workplace environment is plagued by extreme burnout and rapid turnover, resulting in new nurses entering the profession with increased levels of anxiety. The main sources of this concern stem from the inadequacy of recruitment processes and overwork due to lack of personnel. As the pandemic has profoundly shaped the views of the Gen Z cohort on work-life balance, they are redefining their expectations of the workplace in ways that previous generations have not (Adams, 2022; Menham, 2023; Pittman, 2020; Libby, 2021).

The entry of Generation Z into the nursing workforce comes at a time when concerns about health and resilience are at an all-time high. Gen Z employees are currently 26 years old or younger; Generation Y nurses are between the ages of 27 and 42. The impact of Generation Z on all sectors, especially the health sector, cannot be ignored. Attracting candidates from this generation is becoming a priority for organizations to effectively adapt to the changing workforce dynamic, employers must recognize and adapt to the unique skill sets and aspirations of Generation Z employees (Adams, 2022; Menham, 2023; Periop Today, 2023; Pittman, 2020). The ongoing healthcare personnel crisis requires healthcare institutions to specialize in attracting, retaining, and planning efficiently. This requires a proactive approach to understanding and meeting the preferences and needs of Generation Z employees (Menham, 2023; Periop Today, 2023).

The integration of Generation Z into the nursing workforce is a transformative development necessitating comprehensive consideration across various dimensions. Research underscores the critical importance of nurses' mental health, especially in the context of challenging events such as the COVID-19 pandemic (Testa, 2023; Sampaio et al., 2020). Recognizing the generational characteristics of nurses becomes paramount as different age groups, including Generation Z, may harbor distinct workplace preferences and needs (Stevanin et al., 2018). Tailoring nursing education approaches to effectively resonate with Generation Z is imperative for their successful assimilation into the workforce (Chicca and Shellenbarger, 2018). Furthermore, exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses provides valuable insights into factors contributing to a positive work environment for younger generations (Waltz et al., 2020).

An understanding of generational differences and their impact on nurses' work values, engagement, and satisfaction is crucial for both individual and organizational performance (Tan and Chin, 2023). Assessing the readiness to practice in Generation Z nursing students is essential for adequately preparing them for the demands of the nursing profession (Schmitt & Lancaster, 2019). Addressing factors influencing turnover intention among new graduate nurses, such as job stress and sleep disturbance, is vital for retaining nursing talent in the workforce (An et al., 2022).

The post-pandemic nursing workforce introduces unique challenges and opportunities for Generation Z nurses, necessitating tailored recruitment strategies that align with the specific characteristics of millennials and Generation Z nurses (Tussing et al., 2022). Additionally, sustaining the rural nursing workforce and preparing nurses for rural practice are critical considerations, particularly in addressing healthcare disparities in rural areas (Hunsberger et al., 2008).

Generation Z students' distinctive learning concentration levels and their reliance on social media as an information source have implications for nursing education and workforce preparedness (Hanifah et al., 2018). Furthermore, understanding nurses' stress, coping mechanisms, performance, and mobile phone use can offer valuable insights into factors influencing nursing practice and patient care (McBride et al., 2015; Jose and Bhat, 2013).

The entry of Generation Z into the nursing workforce requires a holistic understanding of their unique characteristics, needs, and challenges (Menham, 2023; Tussing et al., 2022a). By addressing these multifaceted factors, healthcare organizations and educational institutions can better prepare and support Generation Z nurses, contributing to a resilient and effective nursing workforce. The recognition of workplace dynamics, leadership development, and readiness to engage patients further enriches the strategies necessary for the successful integration of Generation Z nurses into the healthcare landscape, ultimately fortifying the sector for the future.

2. RESEARCH METHODOLOGY

2.1. The Aim of This Study

The purpose of this study is to investigate the expectations of the senior nursing students of the generation Z from the workplace.

2.2. Research Questions

This study seeks to explore the workplace expectations of senior nursing students from Generation Z. The primary question addressed is the nature of these expectations. Additionally, the impact of voluntarily choosing the nursing profession and the influence of gender on these expectations will be investigated. Furthermore, the study aims to understand how the experiences of nursing students may have been altered by the advent of the COVID-19 pandemic. Justification;

- ***Nature of Workplace Expectations*:** The first research question addresses the overarching theme of the study and aims to uncover the specific workplace expectations of senior nursing students from Generation Z. Understanding these expectations is fundamental to tailoring workplace environments to meet the needs of the emerging nursing workforce.
- ***Impact of Voluntary Career Choice and Gender*:** The second research question addresses potential differences in workplace expectations based on voluntary choice of nursing career and gender. Exploring these factors will contribute to a nuanced understanding of the diverse perspectives within the Generation Z nursing student cohort.
- ***Influence of COVID-19 on Perspectives*:** The third research question explores the impact of the COVID-19 pandemic on nursing students' perspectives. Investigating this aspect is critical to determining how external factors, such as a global health crisis, may shape the expectations and perceptions of the future nursing workforce.

2.3. Research Type

The study is descriptive and cross-sectional. It was conducted between October 13 and November 8, 2021, using the online survey method with 4th grade nursing students in Turkey with whom a Private Health Group was in contact

2.4. Research Population and Sample

The research population consisted of 457 fourth grade nursing students who were doing their internship in Istanbul hospitals of a private Health Group in the spring semester of 2020-2021, who were interviewed online within the scope of career days, and 343 students who responded to the online questionnaire. The criteria for inclusion in the study were to be a senior nursing student and to have communication with Health Group.

2.5. Data Collection Instruments

The data collection instrument, which was carefully developed by the researchers, consisted of four questions regarding the demographic details of the participants. The focal point of the instrument was a set of 29 questions designed to explore the expectations of fourth-year nursing students regarding the workplace. The Likert-type form questioner with a 5-point rating system (1=never, 2=rarely, 3=sometimes, 4=usually, 5=always) was used to measure the students' responses to 25 items, totaling 29 questions.

The 25-item questionnaire focusing on workplace expectations was rigorously developed to ensure content validity and reliability. The process included extensive literature review, expert input, and iterative refinement. The Cronbach's alpha coefficient, a measure of internal consistency, was calculated for the 25 items and yielded

a high value of 0.952. This robust internal reliability indicates a strong correlation among the items, confirming the consistency of the scale in measuring participants' expectations from the workplace.

To facilitate data collection, the carefully designed data collection form was distributed electronically via email to fourth-year nursing students with available contact information within the institution. The participants willingly participated in the survey and provided valuable insight into their expectations, which formed the basis of the study's findings.

2.6. Data Analysis

The collected data were subjected to a comprehensive analysis using descriptive statistics and advanced statistical methods. Descriptive statistics, including number and percentage distributions, were used to provide a concise overview of the demographic characteristics of the participants. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 21.0 was used for in-depth analysis of the 25-item Likert-type questionnaire measuring job expectations. Responses to each item, rated on a five-point Likert scale (1=never, 2=rarely, 3=sometimes, 4=usually, 5=always), were aggregated to calculate the mean and standard error. This process provided a nuanced understanding of the collective sentiment of participants toward each expectation.

Chi-square analysis was also used to assess the significance of observed differences and associations. This statistical technique allowed for comparisons and the identification of patterns within categorical variables, shedding light on potential correlations. Means and standard deviations of responses were calculated and arranged in descending order from highest to lowest. This classification not only facilitated a quick grasp of overall trends, but also provided insight into the variability and consensus among participants regarding their workplace expectations. A multifaceted approach to data analysis was employed, combining basic descriptive statistics with advanced techniques to unravel the intricate patterns and relationships embedded in the responses of senior Gen Z nursing students.

2.7. Ethical Consideration of the Research

To conduct the research, approval was obtained from the Ethics Committee of Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar University on 29 July 2021 with the Ethics Committee decision number 2021-12/43. Before the questionnaire form and question set were distributed to the participants via e-mail, the purpose of the research was explained to the participants via e-mail. Students who were willing to participate in the survey and who marked the approval section for participation reached the survey form. Due care was taken for the law on the protection of personal data of individuals. Participants were informed that the data would be used for scientific purposes. There was no risk of material or moral harm to the employees participating in the research. In this study, research and publication ethics were followed.

2.8. Limitations of the Research

While this study provides valuable insights into the workplace expectations of older Generation Z nursing students, there are several limitations. First, caution should be exercised in generalizing the findings, as the research is limited to a specific sample size and may not fully capture the diversity within the broader population of nursing students. In addition, the study is limited in time by its focus on nursing students' perceptions and expectations during the COVID-19 pandemic, and this unique context may have influenced participants' responses.

Despite efforts to explore the influence of variables such as voluntary career choice, gender, and university attended, the study did not identify statistically significant effects, suggesting that other unexamined factors may play a greater role in shaping nursing students' perspectives during crises. The sample representation introduces potential biases related to geographic locations, cultural backgrounds, and educational institutions. The subjective nature of self-reported responses and the exclusive focus on workplace expectations, particularly during the pandemic, may not fully capture the multiple influences on participants' perspectives. Acknowledging these limitations enhances the transparency and validity of the study and highlights the need for future research to address these limitations and provide a more comprehensive understanding of Gen Z nursing students' workplace expectations.

3. FINDINGS OF RESEARCH

The mean age of the students participating in the study was 21.97± 1.16 years (Min 18-Max 24 years). 81.9% (n=281) of the students were female and 18.1% (n= 62) were male. Students from 43 universities participated in the study, of which 73.34% (n=255) were students studying at universities outside Istanbul. The university with the highest number of surveys was Bahçeşehir University with 30 students, Çukurova University with 27 students, and Giresun University with 27 students. 58.0% (n=188) of the students stated that they chose the nursing profession willingly and 45.3% (n=155) unwillingly.

Table 1. The Reasons for Choosing the Profession of Nursing Students Who Unwillingly Chose the Nursing Profession

Reasons	(n)	(%)
Job guarantee	109	31,8
Score enough for this section	65	19
Family request	63	18,4
Obligation	27	7,9
Asking for a different career choice	18	5,2

*Multiple Answers and not All Students Answered This Question.

When the reasons for choosing the profession of 155 people who refused to choose nursing school were examined, the top three reasons were guarantee", "*Sufficient score for this department*" and "*family request*" (Table 1).

Table 2. The Distribution of the Average Scores of Students' Expectations from the Workplace (n=343)

Statements	n	Mean	St. deviation
Implementation of safety measures to protect employee health	343	4,825	0,5173
Clear definition of roles, authorities, and responsibilities for employees	343	4,778	0,5492
Expecting fair, ethical, and respectful behavior from managers	343	4,776	0,6660
Receiving institutional health support, including private insurance and social security benefits	343	4,767	0,6740
Ensuring fair wage management among all employees	343	4,749	0,7462
Feeling supported in legal processes as an employee of the organization	343	4,746	0,7028
Providing necessary in-service training to support professional development	343	4,720	0,6699
Ensuring adequate use of personal and social rights such as leave and benefits	343	4,711	0,7018
Employee Complaint and Conflict Resolution	343	4,711	0,6453
Ensuring the proper distribution of workload among employees	343	4,694	0,7068
Providing career advancement and development opportunities within the organization	343	4,697	0,7344
Comfortable and Safe Working Environment	343	4,650	0,7051
Providing support for further education levels	343	4,636	0,8083
Supporting employees and not leaving them alone in the case of mistakes	343	4,612	0,7863
Provision of necessary materials for job duties	343	4,598	0,8420
Getting adequate support from managers	343	4,598	0,7618
Getting adequate support from colleagues	343	4,525	0,7790
Receiving institutional support for health problems concerning family and relatives	343	4,466	0,9038
Comfortably share personal problems with managers	343	4,440	0,8559
Planning social activities and events that will increase employee motivation	343	4,382	0,9443
Managers' close and sincere behaviors	343	4,373	0,8485
Providing facilities for transportation	343	4,329	0,9820
Not assigning duties other than job descriptions due to lack of personnel	343	4,248	1,1264
Offering discount opportunities in stores, markets, clubs, and social facilities	343	4,187	1,1083
Providing flexible working hours when necessary	343	4,175	1,1336

When the expectations of the students from the workplace are examined, "*Implementation of safety measures to protect the health of the employees*" is in the first place, "*clear definition of duties, authorities, and*

responsibilities for the employees" is the third, "*Expecting fair, ethical, and respectful behavior from the managers*" is the fourth, and fifth, "*Private insurance and social security and "Ensuring fair wage management among all employees*".

Table 3. The Distribution of the 5 Highest Expectations from the Workplace of Those Who Voluntarily Chose the Nursing Profession (n=188)

Statements	n	Mean	St. deviation
Implementation of safety measures to protect employee health	188	4,851	0,4498
Expecting fair, ethical, and respectful behavior from managers	188	4,840	0,4917
Clear definition of roles, authorities, and responsibilities for employees	188	4,803	0,5052
Feeling supported in legal processes as an employee of the organization	188	4,803	0,5928
Providing necessary in-service training to support professional development	188	4,777	0,5878
Ensuring fair wage management among all employees	188	4,777	0,6647
Receiving institutional health support, including private insurance and social security benefits	188	4,771	0,6669

Age: Mean: 22.04 years (Min: 19.0 Max: 24.0)

Looking at the expectations of those who voluntarily chose the profession from the workplace, it was seen that the first three expectations were "*The implementation of safety measures to protect the health of the employees*", "*Expecting fair, ethical and respectful behavior from the managers*", and "*clear definition of duties, authorities and responsibilities for employees*".

Table 4. The Distribution of the 5 Highest Expectations from the Workplace of Those Who Did not Choose the Profession Voluntarily (n=155)

Statements	n	Mean	St. deviation
Implementation of safety measures to protect employee health	155	4,794	0,5888
Receiving institutional health support, including private insurance and social security benefits	155	4,761	0,6846
Clear definition of roles, authorities, and responsibilities for employees	155	4,748	0,5986
Ensuring fair wage management among all employees	155	4,716	0,8355
Employee Complaint and Conflict Resolution	155	4,716	0,6909

Age: Mean: 21.88 years (Min: 18.0 Max: 24.0)

When the reasons for choosing the profession of people who choose the profession unwillingly are examined, it is seen that they are in the first three places. "*Implementing safety measures to protect employee health*", "*Receiving corporate health support, including private insurance and social security benefits*", "*Clearly defining duties, powers and responsibilities for employees*".

When the students were asked if the pandemic period affected their thoughts, 58.1% (n=200) answered "*No*" and 41.9% (n=144) answered "*Yes*".

Table 5. The Distribution of Their Preference for Nursing and Their Gender Influenced Their Thoughts during the Pandemic Period (n=343)

		Has the pandemic period affected your thoughts?					
		Yes	**%**	**No**	**%**	**Total**	**%**
Willingly choose the profession	Yes	75	21,9	113	32,9	188	54,8
	No	69	20,1	86	25,1	155	45,2
Gender	Famele	113	32,9	168	49,0	281	81,9
	Male	31	9,0	31	9,0	62	18,1
Total		144	42,0	199	58,0	343	100,0

When the effect of choosing nursing voluntarily on the thoughts of the pandemic period was examined, there was no significant difference in the chi-square analysis. (Pearson X2 = 0.745; df = 1; p = 0.388; Fisher's exact test X2 = 0.442). When the effect on thoughts of the pandemic period according to gender was examined, it was seen that there was no significant difference in the chi-square analysis. (Pearson X2 = 1.997; DF = 1; p = 0.158).

When the effect of the students on the thoughts of the pandemic period according to the universities was examined, it was seen that there was no significant difference in the chi-square analysis.

4. DISCUSSION

While the business values of previous generations have been well documented, the entry of Generation Z nurses into the workplace is still at an early stage. As a result, there is limited and sometimes conflicting evidence regarding business values and preferences. The pandemic has played a key role in shaping the way Generation Z cohorts view the workplace, leading them to define work/life balance differently than previous generations. As we gain more experience and data about Generation Z behavior in the workforce, a clearer understanding of their unique values and attitudes will emerge (An et al., 2022; Fadel et al., 2020; Menham, 2023).

In the study in which Generation Z nursing senior students examined their expectations from the workplace, 81% of the students were female. The gender of the students entering nursing faculties in Turkey is mostly female; this rate varies between 56 and %83 according to schools. Nursing education in Turkey is given in 96 state and 46 foundation universities. Students from 43 universities participated in the study. (YOK Atlas, 2023).

Considering the expectations of the students from the workplace, it was seen that "*Implementation of security measures to protect the health of the employees*" was the province in the first place. When students' workplace expectations were examined, a notable priority emerged as *"implementing safety measures to protect employee health"*. The safety of the work environment was paramount during the COVID-19 pandemic. Nurses in Generation Z and Millennials are committed to provide excellent patient care but are increasingly reluctant to risk their own physical and mental health. Therefore, it has been observed that they are more likely to seek alternative jobs if their safety is not prioritized in existing workplaces. According to LinkedIn, job change among Generation Z employees increased by a staggering 134% compared to 2019 (Pittman, 2020).

Generation Z nurses tend to be less loyal to a particular company and emphasize the importance of providing an engaging and supportive work environment to retain their abilities. Acknowledging these traits and preferences can help healthcare organizations create a positive and productive work environment for the young nurse workforce (Carlson, 2023; So Hee and Yeojin, 2023; Testa, 2023; Tussing et al., 2022a).

The students stressed the importance of having "*a clear definition of duties, powers, and responsibilities for employees,*" and ranked this as the second most important aspect. The COVID-19 pandemic has had a significant impact on the nursing profession, leading to burnout and high turnover due to the harsh work environment. As a result, recent graduates entering the nursing field experience increased levels of anxiety. Two main sources of this concern have been identified: the lack of recruitment processes and the concern of overwork due to staff shortages. Addressing these issues is crucial in providing a more supportive and sustainable work environment for the next generation of nurses (Adams, 2022).

The students identified "*the expectation of fair, ethical and respectful behavior from managers*" as the third most important expectation. It is important to recognize that Generation Z education took place during the height of the COVID-19 pandemic, which exposed them to crisis management experiences in clinical settings (Ulusoy et al., 2023). Although these younger nurses are inexperienced compared to their older counterparts, they expect equal respect and appreciation for their contributions within the team. Even if they may seem inexperienced now, it is important to remember that these young nurses will eventually become the future leaders of the profession (Carlson, 2023; Cartwright-Stroupe and Shinners, 2021). Nurturing and supporting their growth and development is crucial to ensure a successful and sustainable future for the healthcare industry. Encouraging managers to act fairly and ethically not only fosters a positive work environment but also lays the foundation for a generation of talented and caring leaders (Cartwright-Stroupe and Shinners, 2021). They gained experience in crisis management during their training in clinics. It was seen that young people expected the same level of contribution and respect shown to older team members. No matter how inexperienced the younger generation may seem to the more experienced ones, it is important to keep in mind the expectations that these novices will one day become the de facto leaders of the profession (Periop Today, 2023; Testa, 2023).

Students indicate "*Receiving corporate health support, including private insurance and social security benefits*" as the fourth important item. For Generation Z, access to comprehensive health support, such as private insurance and social security benefits, is of great value. These benefits provide a sense of security and peace of mind, especially during times of illness or personal emergencies. When employees are confident in their employment status and have adequate health support, they are more likely to stay committed to their jobs and feel comfortable taking necessary leave when they are sick (Cartwright-Stroupe and Shinners, 2021).

Given the financial challenges this generation is facing, providing strong institutional healthcare support can be an important factor in attracting and retaining talented nurses. Healthcare organizations can create a more supportive and motivated workforce by addressing financial concerns and delivering comprehensive benefits. In the fifth place, Generation Z identified the importance of "*ensuring fair wage management among all employees*". This concern highlights their desire for fair wage practices that treat all employees fairly and fairly. Ensuring that pay is managed transparently and without discrimination based on age, gender, or any other factor promotes a positive work environment and motivates employees to do their best. Generation Z nurses enter the profession with a keen awareness of social issues, including income inequality. They value organizations that priorities fair wage practices and are committed to treat their workforce with respect and equity. By addressing this concern and implementing fair wage management, healthcare employers can increase job satisfaction and attract and retain talented and motivated nurses from the younger generation (Carlson, 2023; Choi et al., 2022; Tussing et al., 2022b).

The information provided highlights some key characteristics and preferences of Generation Z nurses in the workplace. They give importance to in-service training (7th place) and in-house career development opportunities (11th place) for professional development. This shows their willingness to learn and grow by seeking career paths that offer avenues for development. Generation Z are digital natives who have grown up with technology and e-learning as an integral part of their lives. Therefore, e-learning methods can be highly effective in supporting learning activities in an educational context. By fostering a culture of continuous learning and improvement, employers can attract and retain Generation Z nurses who value personal and professional development beyond formal education. Mentoring programs can play a crucial role in supporting their career development while helping more experienced nursing staff adapt to modern technologies and advances in treatment. They are purposeful and appreciate clear goals, recognition, and immediate feedback that aligns with their career-oriented mindset (Carlson, 2023; So Hee and Yeojin, 2023; Testa, 2023).

It is interesting to note that despite valuing teamwork and collaboration, Gen Z nurses rank "*getting enough support from managers*" as the 16th most essential element and "*getting enough support from their colleagues*" as the 17th most important element. While these rankings may seem lower compared to other factors, it is important to consider the broader context of the study and the various factors that participants may have considered. While certain rankings of manager and peer support may be lower, it does not necessarily mean they do not value those aspects. Other factors may take precedence in the survey, and the relative importance of different elements may vary among individuals. It is crucial for healthcare organizations to recognize that while these aspects may not be at the top, they still play a significant role in shaping the job satisfaction and overall well-being of Generation Z nurses. Creating a workplace culture that encourages teamwork, the support of managers, and positive relationships among colleagues can contribute to higher engagement and retention in the young nursing workforce (Adams, 2022; Carlson, 2023; Periop Today, 2023; Pittman, 2020; Sherman, 2023; Testa, 2023; Zay, 2021).

While Generation Z employees value work-life balance and flexibility, ensuring flexible working hours was ranked as a final priority in the research. This finding may indicate that other factors are now at the forefront of Generation Z nurses' minds, or that there are some obstacles to them considering flexible working hours as a priority. However, it remains essential for employers to recognize the importance of work-life balance for Generation Z employees. This generation places great emphasis on personal time, hobbies, and relationships outside of work and looks for opportunities to maintain a healthy balance between their professional and private lives. Companies that offer work-life balance initiatives, such as flexible working hours and remote working options, are more likely to attract and retain Gen Z employees. Emphasizing flexibility and comfort in the workplace can create a more supportive and accommodating environment that is aligned with the preferences of this younger workforce (Adams, 2022; Menham, 2023).

It is interesting to observe that some expectations and reasons are common between those who choose the nursing profession willingly and those who do not. In both cases, the implementation of safety measures to protect employee health and the clear definition of duties, authorities, and responsibilities are among the most important priorities. Other important expectations of managers who choose nursing voluntarily are to behave fairly, ethically, and respectfully, to feel supported in legal processes as an employee of the institution, and to receive the necessary in-service training to support their professional development. Those who reluctantly choose nursing priorities receiving corporate health support, including private insurance and social security benefits, ensuring fair wage management among all employees, and having effective employee complaint and conflict resolution mechanisms. Similarities in expectations about safety precautions and duties suggest that these factors are critical for both groups, regardless of their initial motivation for choosing the nursing

profession. Addressing these shared expectations can contribute to a positive work environment and job satisfaction for all nurses, regardless of their initial career choice. Also, understanding differences in priorities can help employers adapt their strategies to attract and retain talent from both voluntary and involuntary segments of the nursing workforce.

Based on the statistical analyses conducted in the study, it was concluded that volunteering for nursing, gender, and university education did not have a significant effect on the participants' thoughts about the pandemic period. The p values for all three factors were greater than the standard significance level of 0.05, indicating that the observed differences were not statistically significant. More research may need to be conducted with larger and more diverse samples to draw more robust conclusions about the factors influencing individuals' thinking during the pandemic. As with any study, it is important to consider the specific context and factors that might influence the results. Constant dialog with employees, including Generation Z nurses, is crucial to understanding their changing needs and adapting workplace policies and practices accordingly. By fostering a work environment that supports work-life balance and meets the preferences of Generation Z, employers can create a more engaged and motivated nurse workforce.

5. CONCLUSION

The primary concern they prioritize is implementing security measures to safeguard employee health. These nurses value a safe work environment due to their increased reluctance to compromise their own well-being, especially during the COVID-19 pandemic. Clear definitions of duties and responsibilities rank as the second most important aspect, fair, ethical behavior from managers is the third priority. Receiving corporate health support, including insurance and social benefits, is the fourth priority, as these benefits provide security. Ensuring fair wage management ranks fifth, highlighting their desire for equitable pay practices. They also value in-service training and career development opportunities. Leveraging e-learning methods and mentoring programs can help attract and retain these nurses, who seek continuous learning and growth in a supportive work environment. Findings from the statistical analyses of the study indicate that factors such as choosing nursing voluntarily, gender, and university education did not significantly impact participants' perspectives during the pandemic period. It's intriguing to note that certain expectations and concerns are shared between those who willingly choose the nursing profession and those who do not. Key priorities for both groups include the implementation of health safety measures and clear delineation of roles and responsibilities. Those who opt for nursing value fair, ethical, and respectful managerial behavior, legal support, and in-service training. On the other hand, individuals who reluctantly choose nursing prioritize corporate health support, equitable wage management, and effective conflict resolution mechanisms. Further research with larger, diverse samples might yield more robust insights into the influences on individuals' perceptions during the pandemic. It's important to contextualize the results considering various factors that might affect the outcomes.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniveritesi Etik Komisyonundan 29/07/2022 tarih ve 2022-12/43 sayılı "*Etik İzni Belgesi*" alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was optained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "*Ethics Permission Certificate*" dated 29/07/2022 and numbered 2022-12/43 was obtained from the Ethics Committee of the University of Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1**, **Y2** ve **Y3**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1**, **Y2** ve **Y3**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **A1**, data collection, methodology, formal analysis – **A1**, **A2** and **A3**, Final Approval and Accountability – **A1**, **A2** and **A3**.

REFERENCES

ADAMS, Katie (2022), "*Gen Z Nurses Are Entering the Workforce Plagued by Staffing Shortage Anxiety*", **Medcitynews** (E-Article), https://Medcitynews.Com/2022/07/Report-Gen-z-Nurses-Are-Entering-the-Workforce-Plagued-by-Staffing-Shortage-Anxiety/ (Date of Access: 14.05.2023).

AHN, S. Lee and HYUNSOOK, Zin (2020), ''*Journal of Digital Convergence, and undefined, 'Generational Differences between Nurses Focus on Work Value and Job Engagement*'', **Journal of Digital Convergence**, S.18(9), ss.199-210.

AN, Minjeong, HEO, Seongkum, HWANG, Yoon Young, KIM, JinShil and LEE, Yeonhu (2022), "*Factors Affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses: Focusing on Job Stress and Sleep Disturbance*", **Healthcare**, S.10(6), ss.1122.

CARLSON, Keith (2023), "*Four Generations of the Nursing Workforce*", **Daily Nurse** (E-Article), https://dailynurse.com/4generations-of-nursing (Date of Access: 17.05.2023).

CARTWRIGHT, Stroupe, LYA, M. and SHINNERS, Jean (2021), "*Moving Forward Together: What Hope, Efficacy, Optimism, and Resilience Tell us about Generation Z*", **Journal of Continuing Education in Nursing**, S.52(4), ss.160-162.

CHICCA, Jennifer and SHELLENBARGER, Teresa (2018), "*Connecting with Generation Z: Approaches in Nursing Education*", **Teaching and Learning in Nursing**, S.13(3), ss.180-184.

CHICCA, Jennifer and SHELLENBARGER, Teresa (2019), "*Ant2-GenZ-117*", **American Nurse Today**, S.14(2), ss.48-50.

CHOI, Pin Pin, WONG, Suet Shan, LEE, Wai Man and TIU, Mei Ha (2022), "*Multi-Generational Perspectives on the Competencies Required of First-Line Nurse Managers: A Phenomenological Study*", **International Journal of Environmental Research and Public Health**, S.19(17), ss.(10560).

CHRISTENSEN, Scott, WILSON, Barbara L. and EDELMAN, Linda S. (2018), "*Can I Relate? A Review and Guide for Nurse Managers in Leading Generations*", **Journal of Nursing Management**, S.26(6), ss.689-695.

CHUNTA, Kristy, SHELLENBARGER, Teresa and CHICCA, Jennifer Chicca (2021), "*Generation Z Students in the Online Environment: Strategies for Nurse Educators*", **Nurse Educator**, S.46(2), ss.87-91.

FADEL, Maram Abdullah, EHAB, A. Omar Elfallah and ABDELBASET, Elghriani (2020), "*An Evaluation of the Attitudes of Healthcare Nurses Towards New Technologies*", **ACM International Conference Proceeding Series, ICEMIS'20: The 6th International Conference on Engineering & MIS 2020**.

GÖKALP, Kübra (2021), "*Professional Commitment of Different Generations of Nurses*", **Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi**, S.8(2), ss.214-220.

HAMPTON, Debra and WELSH, Darlene (2019), "*Work Values of Generation Z Nurses*", **Journal of Nursing Administration**, S.49(10), ss.480-486.

HANIFAH, Asti, WIDIANTI, Efri and YUDIANTO, Kurniawan (2018), "*Learning Concentration Level of Students at Faculty of Nursing Universitas Padjadjaran (An Overview of The Z Generation)*", **Journal of Nursing Care**, S.1(3), ss.220-225.

HEE, Lee So and YEOJIN, Yi (2023), "*Work Values and Communication Styles among Generation X, Y, and Z Nurses: A Cross-Sectional Study*", **International Nursing Review**, S.70(1), ss.1-7.

HUNSBERGER, Mabel, BAUMANN, Andrea, BLYTHE, Jennifer and CREA, Mary (2008), "*Sustaining The Rural Workforce: Nursing Perspectives on Worklife Challenges*", **The Journal of Rural Health**, S.25(1), ss.17-25.

JOSE, TessyTreesa and BHAT, Sripathy (2013), *"A Descriptive Study on Stress and Coping of Nurses Working in Selected Hospitals of Udupi and Mangalore Districts Karnataka, India",* **IOSR Journal of Nursing and Health Science**, S.3(1), ss.10-18

McBRIDE, Deborah, LEVASSEUR, Sandra and DONGMEI, Li (2015), "*Nursing Performance and Mobile Phone Use: Are Nurses Aware of Their Performance Decrements?*", **Jmir Human Factor**, S.2(1), ss.(e6).

MENHAM, Jennifer (2023), ''*Welcoming Gen Z into the Healthcare Workforce*", **Medical Solutions** (E-Article), https://www.medicalsolutions.com/blog/client/welcoming-gen-z/ (Date of Access: 05.06.2023).

PITTMAN, Madison (2020), "*What Gen Z & Millennial Nurses Need*", **Cleanhands-Safehands** (E-Article), https://cleanhands-safehands.com/what-gen-z-millennial-nurses-need/ (Date of Access: 12.06.2023).

SAMPAIO, Francisco, SEQUEIRA, Carlos and TEIXEIRA, Laetitia (2020), *"Nurses' Mental Health During The Covid-19 Outbreak: A Cross-Sectional Study*", **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, S.62(10), ss.783-787.

SCHMITT, Catherine and LANCASTER, *Rachelle (2019), "Readiness to Practice in Generation Z Nursing Students*", **Journal of Nursing Education**, S.58(10), ss.604-606.

SERAFIN, Lena, DANILEWICZ, Dariusz, CHYLA, Piotr and CZARKOWSKA-PACZEK, Bozena (2020), "*What is the Most Needed Competence for Newly Graduated Generation Z Nurses? Focus Groups Study*", **Nurse Education Today**, S.94, ss.(104583).

SEVİNÇ, Ebru ve KAVGAOĞLU, Derya (2019), "*Kuşakların Hemşirelikte Yönetim ve Eğitim Pratikleri*", **Igusabder**, S.9, ss.944-957.

SHERMAN, Rose O. (2021), "*Keeping an Eye on Generation Z Nurses*", **Nurse Leader**, S.19(1), ss.6-7.

SHERMAN, Rose O. (2023), "*Leading Generation Z Nurses*", **Emergingrn Leader** (E-Article), https://emergingrnleader.com/leading-generation-z-nurses/ (Date of Access: 03.08.2023).

STEVANIN, Simone, PALESE, Alvisa, BRESSAN, Valentina, VEHVILAINEN-JULKUNEN, Katri and KVIST (2018), "*Workplace-Related Generational Characteristics of Nurses: A Mixed-Method Systematic Review*", **Journal of Advanced Nursing**, S.74(6), ss.1245-1263.

TAN, Si Hui Evangeline and CHIN, Guey Fong (2023), "*Generational Effect on Nurses' Work Values, Engagement and Satisfaction in An Acute Hospital*", **BMC Nursing**, S.22(1), ss.88(1-8).

TESTA, Ginelle (2023), "*6 Tips for Supporting Gen Z Nurses*", **Ubisimvr** (E-Article), https://www.ubisimvr.com/blog/6-tips-for-supporting-gen-z-nurses (Date of Access: 01.08.2023).

TİMUÇİN, Arzu, KAHRAMAN, Selma ve ARICAN, Serap (2022), "*Collaboration Levels of Nurses From Different Generations*", **Göbeklitepe Sağlık Bilimleri Dergisi**, S.5(7), ss.238-244.

TODAY, Periop (2023), "*Your Practice: 5 Tips to Engage Gen Z Nurses within Your Multigenerational Team*'', **AORN** (E-Article), https://www.aorn.org/article/5-tips-to-engage-gen-z-nurses-within-your-multigenerational-team/ (Date of Access: 10.06.2023).

TUSSING, Todd E., CHOPPS, Esther and TORNWALL, Joni (2022), "*Next Generation of Nurses: Considerations for Successful Recruitment*", **Journal of Nursing Administration**, S.1-52(11), ss.569-571.

ULUSOY, Hatice, SARIÇOBAN, Sinem ve KAYA GÖZÜBÜYÜK, Ebru (2023), *"Hemşirelerde Problem Çözme Becerisi ile Covid-19 Korkusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*", **Journal of Healthcare Management and Leadership**, S.1, ss.57-71.

WLATZ, Lee Ann, MUNOZ, Laura Munoz, JOHNSON, Holly Weber and RODRIGUEZ, Tracy (2020), "*Exploring Job Satisfaction and Workplace Engagement in Millennial Nurses*", **Journal of Nursing Management**, S.28(3), ss.673-881.

YÖK ATLAS (2023), "*Hemşirelik (Fakülte) Programı Bulunan Tüm Üniversiteler*", **YÖK Kurumsal Web Sayfası** (E-Doküman), https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10248 (Date of Access: 17.07.2023).

ZAY, Libby (2021), "*The Gen Z Nurse: Meet the Youngest Generation of Nurses*", **UmaryLand** (E-Article), https://elm.umaryland.edu/elm-stories/Elm-Stories-Content/12221-Gen-Z-Nurse-.php (Date of Access: 18.07.2023).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1171-1184

https://doi.org/10.33712/mana.1332283

Akademisyenlerin İçsel Motivasyonlarının Uzaktan Eğitim Uygulamaları Tutumlarına ve İş Yaşam Kalitelerine Etkisi

The Effect of Academicians' Intrinsic Motivation on Attitudes to Distance Education Practices and Quality of Work Life

Funda ÖZTÜRK
Doktora Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, SBE, İşletme A.B.D., fundaozturk1095@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-4347-8250

Beyza Nur ÖZCAN
Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, SBE, İşletme A.B.D., beyzanurozcan33@gmail.com
https://orcid.org/0009-0000-3562-9085

Hüseyin ÇİÇEK
Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hcicek@mehmetakif.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-8284-7955

Makale Başvuru Tarihi: 24.07.2023
Makale Kabul Tarihi: 28.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

İçsel Motivasyon,
Uzaktan Eğitim,
İş Yaşam Kalitesi,
Akademisyenler,
Araştırma Makalesi,

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, içsel motivasyonun, akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumları ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisini tespit etmektir. Literatür incelendiğinde bu üç değişkenin (içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları tutumu ve iş yaşam kalitesi) birbiriyle pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede araştırmanın örneklemini Batı Anadolu'daki bir üniversitede aktif olarak çalışan 121 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma için veri toplamada anket yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri), Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları ile ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ise regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucuna göre, içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumları ve iş yaşam kaliteleri üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Keywords:

Intrinsic Motivation,
Distance Learning,
Work Life Quality,
Academics,
Research Articles,

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of intrinsic motivation on the attitudes of academicians towards distance education practices and their quality of work life. When the literature is examined, it is seen that these three variables (intrinsic motivation, attitude towards distance education practices and quality of work life) have a positive relationship with each other. In this framework, the sample of the research consists of 121 academicians actively working at a university in Western Anatolia. The questionnaire method was used in data collection for the research. In addition, data were collected by the convenience sampling method. The descriptive statistics of the study (mean, standard deviation, skewness and kurtosis values), Pearson Product Moments Correlation coefficients and validity and reliability values of the scales were calculated. Regression analysis was carried out to test the hypotheses of the research. According to the results of the study, it has been determined that intrinsic motivation has a significant effect on the distance education practices and the work life quality of academicians.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ÖZTÜRK, Funda, ÖZCAN, Beyza Nur ve ÇİÇEK, Hüseyin (2023), "*Akademisyenlerin İçsel Motivasyonlarının Uzaktan Eğitim Uygulamaları Tutumlarına ve İş Yaşam Kalitelerine Etkisi*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1171-1184, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1332283

1. GİRİŞ

Globalleşen dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler çeşitli alanlarda (eğitim, sağlık gibi) değişikliklere neden olmuştur. Eğitim kurumu da bu değişikliklerin yaşanmış olduğu önemli alanlardan birisidir. Günümüz dünyasında meydana gelen hızlı değişim ve gelişimlerin, eğitimin dijitalleşmesine olanak sağladığı ve uzaktan eğitimin önemine vurgu yaparak, bu konuda bir ilerleme kaydedilmesini mümkün kıldığı söylenebilmektedir. İşman (2022), teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmelerin tüm toplumları bilgi yoğun bir yaşam tarzına doğru sürüklediğini ifade etmektedir. Bahsedilen bilgi yoğun yaşantı eğitim alanında yapılan yatırımları ve eğitim politikalarını yine bilgi yoğun bir noktaya taşımaktadır. Bu bilgi yoğun yaşantı uzaktan eğitim uygulamaları aracılığıyla da birbirlerine oldukça uzak mesafede yaşayan öğrencilerin ve öğretmenlerin, birbirleriyle kolaylıkla ve hızlı bir şekilde iletişim kurmalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca bu artan iletişim imkânlarının uzaktan eğitime olan ilginin artmasına katkıda bulunulabilir.

Uzaktan eğitim, öğrencilere kendi kendilerine öğrenme imkânı sunan, esnek ve bağımsız koşullarda uygulanabilir olan bir eğitim şekli olarak gösterilebilmektedir. Uzaktan eğitim ile öğrencilere verilecek olan eğitim hizmetinin götürüleceği yerler konusundaki sınırlılıkların ortadan kaldırılması ve daha fazla kişiye bu hizmetten faydalanması imkânını sunmak amaçlanmaktadır (Uluğ ve Kaya, 1997). Uzaktan eğitim sürecini verimli ve faydalı hale getirmenin ise yükseköğretim kurumları içerisinde çalışan akademisyenlerin motivasyonlarını, işlerinden duydukları tatmin düzeyini yükseltmeye çalışmakla mümkün olabileceği ifade edilmektedir. Çünkü işinden tatmin olan bireyler, kurumuna, kendisine, öğrencilerine, ailesine ve topluma ciddi faydalar sağlayacaktır (Demir ve Akbaba, 2018:1258).

Özetle çalışan bireylerin performansını ve örgüte bağlılığını artırmak için motivasyonlarına yatırım yapılmasının önemli olduğu söylenebilmektedir (Ersarı ve Naktiyok, 2012:82). Zira alanında başarılı, motivasyonu yüksek ve performansı iyi olan akademisyenler, içerisinde bulunduğu kurumun önemli bir gücü olarak görülmektedir. Teknolojik gelişmelere ayak uydurmanın ve bu çerçevede hem kendilerine hem de öğrencilerine katkıda bulunmanın büyük ölçüde akademisyenlerin motivasyonlarına bağlı olduğu ileri sürülmektedir. Akademisyenin motivasyonunu etkileyen etkenler arasında ise öncelikle sınıf etkeni bulunmaktadır. Bu etkenin ardından ise iş yükü stresi, ödüller/teşvikler ve idari politikalar gibi etkenler gelmektedir (Shaheen vd., 2013:105). Bu bağlamda, iş yaşantılarına olumlu yatırım yapılan akademisyenlerin öğrenciler açısından iyi bir rol model olarak görüleceğini söylenebilir.

İş yaşam kalitesi kavramı, içsel motivasyon ile yakından ilişkili olan bir kavram olarak görülebilmektedir. Çünkü birinde gerçekleşen olumlu bir durumun diğerini de pozitif bir şekilde etkileyeceği söylenebilir. Buradan hareketle iş yaşam kalitesi kavramının, çalışan bireylerin hem lehine hem de aleyhine olan her şeyi içeren bir kavram olduğu ifade edilebilmektedir. Bu kavram çalışan becerilerinin geliştirilmesi, işten duyulan memnuniyet, ücret, fiziki şartların iyi hale getirilmesi gibi konuları içermektedir (Newstrom ve Davis, 1997:293).

Bahsedilen konular çerçevesinde, örgüt içerisinde yöneticiler tarafından olumlu adımların atılmasının, akademisyenlerin memnuniyetlerinin ve motivasyonlarının artırılmasına yardımcı olabileceği söylenebilir. Gerçekleşmiş olan olumlu etkilerin de bireylerin iş yaşam kalitelerini pozitif etkileyeceği belirtilebilir. Ayrıca uzaktan eğitim sebebiyle akademisyenlere sağlanan sakin, bağımsız, sorunsuz ve memnun hissettikleri ortamların, öğrencilerine daha yüksek fayda sağlamasında katkıları bulunabilir. Bu doğrultuda eğitim gibi önemli bir sektörde fayda sağlanılabilmesinin ve başarı faktörüne katkıda bulunabilmesinin önemli bir etkeni olarak iş yaşam kalitesi ve içsel motivasyonun önemli kavramlar olarak görüldüğü söylenebilir.

Alanyazında içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarını (Aşkan, 2022; Fırat vd., 2017; Martens vd., 2007) ve iş yaşam kalitelerini (Aba, 2009; Baleghizadeh ve Gordani, 2012; Eyitmiş vd., 2020; Öztürk Çiftçi ve Parlak, 2019; Xu vd., 2022) etkilediğini tespit eden çalışmalar yer almaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumları ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi olup olmadığını tespit etmektir.

Alanyazın incelendiğinde üç değişkeni (*içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları, iş yaşam kalitesi*) birlikte ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durumun da çalışmayı önemli hale getireceği düşünülmektedir. Ayrıca eğitim gibi önemli bir sektörde çalışan akademisyenlerin içsel motivasyonun yükselmesi ile birlikte, uzaktan eğitim sürecinden beklenen faydaların olumlu olması ve iş yaşam kalitesinde de bu doğrultuda pozitif yönde bir artışın gerçekleşmesi beklenir. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin

içsel motivasyonlarının araştırılmasının, iş yaşam kalitesi ve uzaktan eğitim uygulamaları tutumları açısından önemlidir.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN İÇSEL MOTİVASYON, UZAKTAN EĞİTİM UYGULAMALARI VE İŞ YAŞAM KALİTESİ

Çalışmanın bu kısmında içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları, iş yaşam kalitesi kavramlarına kısaca değinilerek bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenecektir.

2.1. İçsel Motivasyon

İnsan sürekli olarak çevresine göre hareket eder ve çevresine uyum sağlamaya çalışır. Çevre ile devam eden bu etkileşimler sonucunda ortaya çıkan bu durum içsel motivasyon olarak belirtilmektedir (Deci vd., 1981:1). Organizma içindeki artan farklılaşma ve senteze yönelik aktif eğilimleri ifade eden en önemli davranışsal fenomen, içsel olarak motive edilmiş olan insan davranışlarıdır (Ryan, 1995:403). İçsel motivasyon genellikle içsel bir ödülden türetilebilmekte olup (Aubret vd., 2019:1), öğrenme gereksiniminin ve başarma duygusunun tipik ortamlarda geliştiği bir motivasyon türüdür (Fırat vd., 2018:64).

Onlarca yıllık bilimsel araştırmalar, içsel motivasyonun öğrenme ve pozitif gelişim için güçlü bir araç olduğunu göstermektedir. İçsel diye kast edilen ise, bireyin kendi içinde motive edici olmasıdır. Yani birey kendi kendini motive etmektedir (Larson ve Rusk, 2011:90-91). İçsel motivasyon, doğuştan gelen bu eğilimi ortaya çıkaran, sürdüren, bastıran ve azaltan koşulları incelemektedir (Ryan ve Deci, 2000:70). Söz konusu motivasyon türünün yapısı, bilişsel ve sosyal gelişim için çok önemli olan ve yaşam boyunca temel bir zevk ve canlılık kaynağını temsil eden özümseme, ustalık, kendiliğinden ilgi ve keşfetmeye yönelik doğal bir eğilime sahiptir (Csikszentmihalyi ve Rathunde, 1993; Ryan, 1995'den Akt.: Ryan ve Deci, 2000:70).

Bireylerin hem özel hayatında hem de iş hayatında olumlu çıktılar alabilmesi için içsel motivasyon önem arz etmektedir (Deva vd., 2022:60). İçsel motivasyonda ödül, ceza gibi (Değirmenci vd., 2022:126) faaliyetlerden ziyade anlam, zevk, içsel olarak tatmin olma gibi faaliyetler yer almaktadır (Charyyev ve Karabey, 2022:58). Buradan hareketle hem ödül gibi faaliyetlerde hem de anlamı ve tatmin olma duygusunu üst seviyede yaşamalarının mümkün olduğu faaliyetlerde bulunmanın örgüt içerisinde çalışan bireylerin verimlerini, motivasyonlarını artırabileceğini söylemek mümkündür. Ayrıca Demir ve Akbaba (2018:1258) tarafından neredeyse bütün meslek türlerinde olduğu gibi akademisyenlerin de performanslarının iyi olabilmesi için motivasyonlarının yüksek olması gerektiği ileri sürülmektedir. Çünkü örgüt içerisindeki bireylerin işlerini severek yapması iş doyumlarını da olumlu şekilde etkileyecektir. Bu çerçevede iş motivasyonu ve tatmini yüksek düzeyde olan akademisyenlerin yetiştirmiş oldukları öğrencilere o düzeyde olumlu katkılarda bulunabileceği söylenebilmektedir.

2.2. Uzaktan Eğitim Uygulamaları

Eğitim, kişinin yaşamış olduğu toplum içerisinde uygulama değeri bulunan yeteneklerini, yönelişlerini ve çeşitli diğer davranış şekillerini geliştirmek için çabaladığı süreçlerin bir toplamı olarak ifade edilmektedir (Demirel ve Kaya, 2006:5). Uzaktan eğitim kavramı ise, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerinden uzak mesafelerde bulunduğunda, belirli olmayan bir ortamda ve zamanda gerçekleştirilen öğrenme şekli olarak açıklanmaktadır (Schlosser ve Anderson, 1994).

Verduin ve Clark (1994)'a göre uzaktan eğitim, bireylerin birbirlerinden bağımsız ve bireysel öğrenmeyi içeren resmi bir öğrenme yoludur. Uzaktan eğitim evde, bahçede, bizimle birlikte dışarıda her yerdedir ve artık herkesin hayatının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Bilgilerin sadece sınıf ortamında öğrenilmeyeceğini anlayan toplum yeni eğitim uygulamaları aramakta ve yaşanan teknolojik gelişmeler de bunu mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda günümüzün eğitim anlayışında değişikliğe gidildiği görülmekte ve öğrenciler bireysel öğrenme ile sınıfta öğrendiğinden daha fazlasını öğrenmek için çaba göstermektedir. Uzaktan eğitim modeli ile yer ve zaman sınırlaması söz konusu olmadan farklı teknolojiler aracılığıyla öğrenciler ve öğretmenler ihtiyaç duydukları tüm bilgilere neredeyse ulaşabilmektedir (Tuncay ve Öznacar, 2014:45).

Bahsedilenler çerçevesinde uzaktan eğitimin, bilgiye doymayan, meraklı, keşfetmeyi seven ve başarı arzusu duyan öğrencilere ve öğretmenlere olumlu anlamda katkılarının olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Ancak uzaktan eğitimin faydaları olduğu kadar çeşitli sınırlılıkları da bulunmaktadır. Faydaları arasında, insanlara

farklı eğitim seçenekleri sunma, fırsat eşitsizliğini en düşük seviyeye getirme, hayat boyu öğrenmeyi sağlama, kitle eğitimini kolaylaştırma, eğitim programlarında belirli standartlar sağlama, öğrenciye esneklik sağlama, eğitim maliyetini düşürme ve bireysel öğrenmeyi sağlama sıralanabilmektedir. Sınırlılıkları arasında ise yüz yüze eğitim ilişkilerinde kolaylık sağlanamaması, öğrencilerin sosyalleşmesi önünde engel teşkil etmesi ve bireysel öğrenme alışkanlığı olan öğrencilere fayda sağlayamama gibi unsurlar sıralanabilmektedir (Kaya, 2002). Dolayısıyla akademik personelin üniversitelerin en önemli yapı taşlarından birisini oluşturduğu düşünüldüğünde, akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecinin hem faydalarını hem de zararlarını göz önünde bulundurarak, öğrencilerin almış oldukları eğitimin verimli ve faydalı olması noktasında kritik adımlar atan kişiler oldukları söylenebilmektedir (Lourdes Machado vd., 2011:1715).

2.3. İş Yaşam Kalitesi

İnsanlar örgütün en önemli kaynağıdır. Örgütlerin amaçlarını etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmesi ve başarılı olabilmeleri için insan kaynağını iyi bir şekilde kullanmayı bilmesi gerekmektedir. Verimli bir şekilde insan kaynağını kullanmak isteyen örgüt, insan kaynağını önemseyen bir yönetim anlayışı belirlemeli ve çalışan bireylere de kendilerini mutlu, rahat hissedecekleri bir iş imkânı sunabilmelidir. Örgüt içerisinde insan kaynağı için yapılan olumlu şeyler ve sahip olunan beklentiler (*verimli çalışan, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı gibi*) iş yaşam kalitesi kavramını gündeme getirmektedir (Akar ve Üstüner, 2017:163).

İş yaşam kalitesi kavramı, iş yaşamındaki bireylerin, iş yaşamlarından elde edecekleri tatmin için gerekli şartların örgütler vasıtasıyla sağlanmasını ifade etmektedir. Burada amaç, bütün dikkatlerin insan kaynağı üzerinde toplanmasını sağlamaktır. Çünkü iş yaşam kalitesi, insan kaynağına önem veren ve yine örgüt içerisinde insanlara öncelik veren bir kavram olarak nitelendirilir (Nacak ve Çiçek, 2021:1). Bir diğer ifadeye göre iş yaşam kalitesi, örgütteki çalışma koşullarının değerlendirilmesi, örgüt içerisindeki verimlilik, çalışan bireylerin memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri, iş ve özel yaşamın birbiriyle olan ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Martel ve Dupuis, 2006:333).

İş yaşam kalitesinin sağlanamadığı, çalışana gerekli yatırımın yapılmadığı ve düşük olduğu örgütlerde çalışan bireylerin performansı yüksek ve verimli bir şekilde çalışması mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisinde çalışan kişilerin verimli ve etkin çalışmalarına yardımcı olmak, iş görenlerin iş yaşam kalitesini artırmak için nelerin yapılacağının belirlenmesi ve bunları iyileştirmek için adımlar atılmasının önemli olduğu ifade edilebilmektedir (Aba, 2009:1).

Özellikle eğitim sektöründe gerçekleşen gelişmelerle birlikte çalışanların iş yaşamında meydana gelen sorunların çözülmesi büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü eğitim alanında çalışan bireylerin mesleki deneyim ve mutluluğunu, çalışma hayatına bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz ve memnuniyetsiz olunacak durumlar karşısında yitirebildiği görülmektedir. Bu bağlamda öğrencileri tarafından bir rol model olarak görülen akademisyenlerin iş yaşam kalitesine önem verilmeli ve mesleki canlılıklarını kaybetmelerinin önlenmesi sağlanmalıdır. Zira eğitim sektöründe iş memnuniyetinin sağlanması, hem akademisyenlere yüksek bir performansla verimli bir eğitim vermelerinde hem de öğrencilere aldıkları eğitimden memnun kalmalarında katkı sağlayacaktır (Yurdakul ve Kosa, 2023:1101).

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Literatür incelendiğinde, içsel motivasyonun uzaktan eğitim uygulamaları ve iş yaşam kalitesi üzerine bir etkisi olduğuna yönelik bazı çalışmaların olduğu görülmüştür. Aşkan'ın (2022) öğretmenler üzerinde yürütmüş olduğu çalışma sonucunda öğretmenlerin uzaktan eğitim uygulamalarının kullanımına ilişkin tutumlarıyla mesleki motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Martens vd. (2007), tarafından öğrenciler üzerinde yürütülmüş olan çalışmada, uzaktan eğitim ortamları ve içsel motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Logan vd.'nin (2017) öğrenciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada motivasyon ve uzaktan eğitim ortamlarının olumlu bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır. Fırat vd. (2017), yapmış oldukları çalışmada, açık ve uzaktan eğitim görmekte olan öğrencilerin içsel motivasyon düzeylerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda açık ve uzaktan eğitim öğrencilerinin içsel motivasyonlarının uzaktan eğitim uygulamalarında yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Aba (2009) tarafından yapılan çalışmanın amacı, çalışanların iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerindeki etkisinin ortaya konmasıdır. Araştırmanın örneklemi Uşak ilinde çalışmakta olan 458 sağlık çalışanını

kapsamaktadır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Eyitmiş vd. (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı çalışanların öz yeterlilik ve motivasyonunun iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemi çalışan bireyleri kapsamaktadır. Araştırma sonucunda öz yeterlilik ve motivasyonun iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Baleghizadeh ve Gordani'nin (2012) yapmış olduğu çalışmada, iş yaşam kalitesiyle motivasyon arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda motivasyon ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Öztürk Çiftçi ve Parlak (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı iş yaşam kalitesinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini muhasebe ve mali müşavirlik bürolarında çalışmakta olan 152 çalışan oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ortaya konmuştur. Xu vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda iş yaşam kalitesinin motivasyon ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

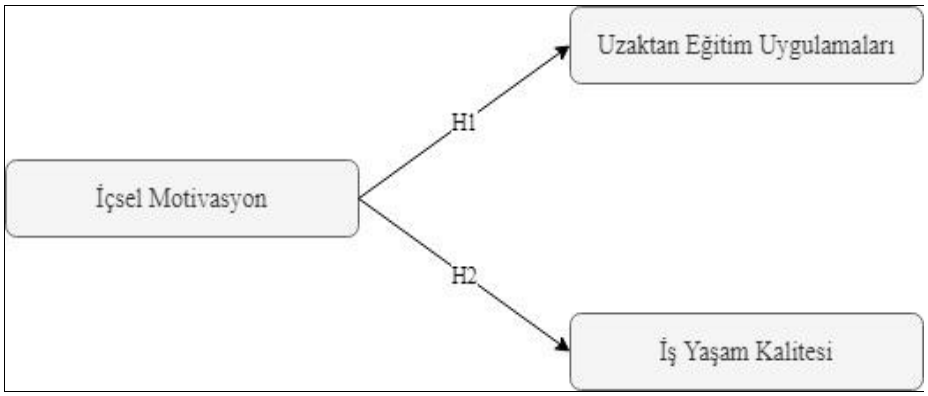
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırma yöntemi kısmında araştırmanın amacı ve modeline, araştırmanın katılımcılarına, veri toplama araçlarına, verilerin analizine, veri toplama araçlarının geçerliliklerine, tanımlayıcı istatistiklerine ve değişkenlerin (*içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları tutumu ve iş yaşam kalitesi*) birbirleriyle olan ilişkilerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, akademisyenlerin içsel motivasyonunun uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarına ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H_1: *İçsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumları üzerine anlamlı bir etkisi vardır.*

H_2: *İçsel motivasyonun akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerine anlamlı bir etkisi vardır.*

3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Bu araştırma, Batı Anadolu'daki bir üniversitede aktif olarak çalışmakta olan akademisyenleri kapsamaktadır. Bu araştırmada örneklem olarak akademisyenlik mesleğinin seçilmesinin farklı nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerden en önemlisi, akademisyenlerin bilgi ve öğretme tutkusudur. İçsel motivasyonu yüksek olan akademisyenler, uzaktan eğitim uygulamalarına karşı daha olumlu tutumlar sergileyebilirler ve bu uygulamalardan daha fazla faydalanabilirler. Ayrıca, iş yaşam kalitelerini de olumlu etkileyebilirler. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtlılıkları sebebinden dolayı, kolayda (uygun ya da elverişli) örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte, araştırmacının en kolay erişebildiği birimler örnekleme alınmaktadır. Bu yöntem,

araştırmanın hızlı ve ekonomik bir şekilde yapılmasını sağlamaktadır (Karavardar, 2011:165). Ancak, bu örneklem takniğinde örneklemin evreni temsil gücünün düşük olması dezavantajına sahiptir. Anket formu gönüllülük esasına dayalı olarak evrene ulaştırılmış. Araştırmada anket formları yüz yüze katılımcılara iletilmiş ve toplamda 132 kişiye ulaşılmıştır. Eksik ya da hatalı olan 11 anket formu veriler içerisinden çıkarıldıktan sonra 121 anket üzerinden veriler analiz edilmiştir. Örneklem büyüklüğü, örneklemin evreni temsil gücünü etkileyen en önemli faktördür. Örneklem büyüklüğü arttıkça, örneklemdeki çeşitlilik de artmaktadır. Bu aşamada, örneklemin evreni temsil etme yeteneği, araştırmacıyı zaman ve maliyet açısından zorlamaması ve çalışmada kullanılacak istatistikî analizlerin gerekliliklerini karşılaması gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018:126-131).

Tabachnick ve Fidell (2013:123) tarafından önerilen formül, bir araştırmada ulaşılan veri sayısının yeterliliğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu formül, N≥104+m şeklindedir. Burada N, ulaşılan veri sayısını; m, bağımsız değişken sayısını temsil etmektedir. Bu formül, ulaşılması gereken veri sayısının, bağımsız değişken sayısından en az 104 fazla olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu ifade, ulaşılan veri sayısının, bağımsız değişken sayısından en az 104 fazla olması durumunda, evrenin çeşitliliğini temsil etme potansiyeli taşıdığını göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada ulaşılan örneklem büyüklüğü, ölçeğin kapsamını ve evrendeki çeşitliliği temsil edecek kadar büyük olduğu söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada üç farklı ölçekten (*içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları ve iş yaşam kalitesi*) yararlanılmıştır. Ayrıca dokuz soru (*cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan birim, akademik ünvan, üniversitedeki hizmet süresi, mesleki kıdem, akademisyenliği seçim tercihleri ve meslek değiştirme düşünceleri*) katılımcıların demografik özelliklerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Ölçekler ile ilgili psikometrik özellikler aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmada kullanılan "*Uzaktan Eğitim Ölçeği*", Ağır vd. (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek yirmi bir ifade olup, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelere örnek olarak *"Uzaktan eğitim uygulamalarından nitelikli sonuçlar elde edilir*", gösterilebilir. *İçsel Motivasyon Ölçeği,* Mottaz (1985) ile Mahaney ve Lederer (2006)'in motivasyon modeli esas alınarak Dündar vd. (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dokuz ifadeden oluşmakta olup, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.83 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelere örnek olarak "*Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum*", gösterilebilir. "*İş Yaşam Kalitesi Ölçeği*", Çiçek (2005) tarafından geliştirilen, Aba (2009) tarafından çalışmasında kullanılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek on beş ifadeden oluşmakta olup, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelere örnek olarak *"Okulumun kendimi ifade etme ve geliştirme olanaklarından memnunum*", gösterilebilir.

Araştırmada, 5'li Likert ölçeği (*1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum*) kullanılarak çalışmaya katılım sağlayan kişilerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Araştırmanın etik izni Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (*02.06.2021 / Karar No: GO 2021/271*) alınmış ve araştırmanın bilimsel olarak etik olduğu uygun bulunmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerini, normallik ve güvenirlik değerlerini, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve araştırmanın modelini test etmek amacıyla SPSS 23.0 programından yararlanılmıştır. Ölçüm araçlarının geçerliliklerini tespit etmek için ise AMOS 24.0 programı kullanılmıştır.

3.4.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilikleri

İçsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları ve iş yaşam kalitesi ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini saptamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklere yönelik analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	x^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NFI
İçsel Motivasyon	1.33	0.053	0.989	0.955	0.958
Uzaktan Eğitim Uygulamaları	1.24	0.049	0.976	0.918	0.900
İş Yaşam Kalitesi	1.61	0.068	0.967	0.917	0.920
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi 2/df \leq 5$	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017:345) sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

3.4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Aşağıdaki tabloda değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, normallik (çarpıklık ve basıklık) ve güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerleri, değişkenlerin birbirleriyle ilişkisine yönelik istatistikler yer almaktadır.

Tablo 2. Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
İçsel Motivasyon	4.29	0.60	-0.630	-0.376	(0.88)		
Uzaktan Eğitim Uygulamaları	3.21	0.44	-0.183	-0.680	0.423**	(0.73)	
İş Yaşam Kalitesi	3.92	0.77	-0.087	-1.11	0.802**	0.499**	(0.93)

Not: Ort.=Ortalama; SS= Standart Sapma, **p<0.01, Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını göstermektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin içsel motivasyon ölçeği ortalaması (4.29±0.60), uzaktan eğitim ölçeğinin ortalaması (3.21±0.44) ve iş yaşam kalitesi ölçeği ortalaması (3.92±0.77) şeklinde hesaplandığı görülmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik değerlerini belirlemek amacıyla ise Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Yürütülen çalışmada içsel motivasyon ölçeğine ait Cronbach Alpha katsayısı 0.88, uzaktan eğitim ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0.73 ve iş yaşam kalitesi ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır.

Kalaycı (2006:405), Cronbach Alpha değeri 1'e ne kadar yakın olursa ölçeğin o derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırmada elde edilen Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında, ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin arasındaki ilişkileri test etmek için ise korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, değişkenler arasında p<0.01 düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İçsel motivasyon ile uzaktan eğitim (r=0 .423, p< 0.01) ve iş yaşam kalitesi (r= 0.802, p< 0.01) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş yaşam kalitesi ve uzaktan eğitim (r= 0.499, p< 0.01) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu araştırmanın çıkış noktası, içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim tutumları ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu nedenle mevcut veri setinin, SPSS programı kullanılarak analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki şekildedir.

4.1. Kişisel Bilgi Formunun Analizinden Elde Edilen Bulgular

Gerçekleştirilen anket uygulaması ve katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar sonucunda bu bölümde araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, görev yaptıkları birimlere, akademik ünvanlarına, hizmet sürelerine, mesleki kıdemlerine, akademisyenliği seçim tercihlerine ve meslek değiştirme düşüncelerine yönelik frekans bilgileri ve yüzde miktarları sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	44	36.4
Erkek	77	63.6
Toplam	**121**	**100**

Tablo 3'de görüldüğü üzere 44'ü yani %36,4'ü kadın ve 77'si yani %63,6'sı erkek akademisyenlerden oluşmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
20-25 yaş	3	2.5
26-30 yaş	20	16.5
31-40 yaş	61	50.4
41-50 yaş	33	27.3
51 yaş ve üzeri	4	3.3
Toplam	**121**	**100**

Katılımcıların yaşlarına ilişkin vermiş oldukları cevaplara bakıldığında 61 kişi yani %50,4'ünün 31-40 yaş, 33 kişi yani %27,3'ünün 41-50 yaş, 20 kişi yani %16,5'inin 26-30 yaş, 3 kişi yani %2,5'inin 20-25 yaş aralığında ve 4 kişi yani %3,3'ünün 51 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 31-40 yaş aralığında olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	83	68.6
Bekar	38	31.4
Toplam	**121**	**100**

Araştırmaya katılan akademisyenlerden 83 kişi yani %68,6'sının evli ve 38 kişi yani %31,4'ünün bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Görev Yapılan Birime Göre Dağılımı

Görev Yapılan Birim	Frekans	Yüzde
Mühendislik Fakültesi	13	10.7
Mimarlık Fakültesi	2	1.7
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	20	16.5
Eğitim Fakültesi	15	12.4
İlahiyat Fakültesi	17	14.0
Fen Edebiyat Fakültesi	12	9.9
Sağlık Bilimleri Fakültesi	7	5.8
Veterinerlik Fakültesi	7	5.8
Beden Eğitimi ve Spor YO	4	3.3
Teknik Bilimler MYO	13	10.7
Sosyal Bilimler MYO	11	9.2
Toplam	**121**	**100**

Araştırmaya 8 fakülte, 1 yüksekokul ve 2 meslek yüksekokulundan akademisyen katılmıştır. Çalışmaya sırasıyla fakülteden 93, yüksekokuldan 4 ve meslek yüksekokulundan 24 kişi katılmıştır. Tablo 6'ya göre katılımcıların

dağılımı incelendiğinde en çok iktisadi ve idari bilimler fakültesi (20) akademisyenlerinin çalışmaya katılım sağladığı görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Akademik Ünvana Göre Dağılımı

Akademik Ünvan	Frekans	Yüzde
Prof. Dr.	5	4.1
Doç. Dr.	16	13.2
Dr. Öğr. Üyesi	43	35.5
Öğr. Gör. Dr.	9	7.4
Öğr. Gör.	25	20.7
Arş. Gör. Dr.	4	3.3
Arş. Gör.	19	15.8
Toplam	**121**	**100**

Ankete katılmış olan akademisyenlerin ünvanlarına göre dağılımına bakıldığında en çok 43 kişi yani %35,5'inin Dr. Öğr. Üyesi ve en az ise 4 kişi yani %3,3'ünün Arş. Gör. Dr. ünvanına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	36	29.8
6-10 yıl	41	33.9
11-15 yıl	25	20.7
16-20 yıl	11	9.1
21 yıl ve üzeri	8	6.5
Toplam	**121**	**100**

Katılımcıların hizmet süresine göre dağılımlarına verdikleri yanıtlar incelendiğinde 36 kişi yani %29,8'inin 1-5 yıl, 41 kişi yani %33,9'unun 6-10 yıl, 25 kişi yani %20,7'sinin 11-15 yıl, 11 kişi yani 9,1'inin 16-20 yıl ve 8 kişi yani %6,5'inin 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	29	24.0
6-10 yıl	28	23.2
11-15 yıl	30	24.8
16-20 yıl	17	14.0
21 yıl ve üzeri	17	14.0
Toplam	**121**	**100**

Tablo 9'a bakıldığında en çok kıdem süresine sahip olan akademisyenlerin 30 kişi yani %24,8 ile 11-15 yıl aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Akademisyenliği Seçim Tercihlerine Göre Dağılımı

Akademisyenliği Seçim Tercihi	Frekans	Yüzde
Evet, isteyerek tercih ettim.	118	97.5
Hayır, isteyerek tercih etmedim.	3	2.5
Toplam	**121**	**100**

Akademisyenlerin vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde 3 kişi yani %2,5'inin mesleklerini isteyerek tercih etmediğini ve 118 kişi yani %97,5 ile büyük çoğunluğunun mesleklerini isteyerek tercih ettiğini belirttiği görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Meslek Değiştirme Düşüncelerine Göre Dağılımı

Meslek Değiştirme Düşünceleri	Frekans	Yüzde
Evet, fırsatım olsa mesleğimi değiştiririm.	9	7.3
Hayır, fırsatım olsa bile mesleğimi değiştirmem.	112	92.7
Toplam	**123**	**100**

Tablo11 incelendiğinde %92,7'sinin yani araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun fırsat olsa dahi mesleğini değiştirmek istemediğini ifade ettiği görülmektedir.

4.2. Araştırma Modelinin Analizinden Elde Edilen Bulgular

İçsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarına ve iş yaşam kalitelerine etkisini ortaya koymak için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki şekildedir.

Tablo 12. İçsel Motivasyonun Akademisyenlerin Uzaktan Eğitim Uygulamaları Tutumları Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W
İçsel Motivasyon	0.310	0.061	0.423	5.099	0.000	0.982

R=0.423 Düzeltilmiş R^2=0.179 F=25.997 p<0.01

İçsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamalarına karşı tutumları üzerine etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, içsel motivasyonun uzaktan eğitim uygulamaları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır (β= 0.423, t= 5.099, p<0.01). Bu sonuca göre içsel motivasyondaki bir birimlik artış uzaktan eğitim uygulamaları üzerinde 0.310'luk bir artışa neden olmaktadır. Özetle artan içsel motivasyon düzeyinin akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları hakkındaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. İçsel motivasyon uzaktan eğitim uygulamalarının %.179'unu açıklamaktadır (R=0.423, R^2=0.179, F=25.997, p<0.01). Dolayısıyla araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan H1 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 13. İçsel Motivasyonun Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W
İçsel Motivasyon	1.031	0.070	0.802	14.667	0.000	1.464

R=0.802 Düzeltilmiş R^2=0.644 F=215.136 p<0.01

İçsel motivasyonun akademisyenlerin iş yaşam kalitesi üzerine etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, içsel motivasyonun iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır (β=0.802, t= 14.667, p<0.01). Bu sonuca göre içsel motivasyondaki bir birimlik artış iş yaşam kalitesi üzerinde 1.031'lik bir artışa neden olmaktadır. Bu doğrultuda akademisyenlerde artan içsel motivasyon düzeyinin iş yaşam kalitesini aynı düzeyde artırdığı ifade edilebilmektedir. İçsel motivasyon iş yaşam kalitesinin %64.4'ünü açıklamaktadır (R=0.802, R^2=0.644, F=215.136, p<0.01). Dolayısıyla araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan H2 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

5. SONUÇ

Bireyler hayatlarının büyük bir kısmını iş yaşamında geçirmektedir. Hayatlarını devam ettirmek için bireylerin ihtiyaç duyduğu iş yaşamının en kıymetli unsuru da insandır. Dolayısıyla kurum içerisinde insan kaynağı önemli bir yere sahiptir ve bu yüzden tatmin edilmesi, beklentileri karşılanarak motivasyonlarının yüksek tutulması önem arz etmektedir. Çünkü yaşam devam ettiği sürece kurumlar varlıklarını devam ettirebilmek ve istedikleri çıktıları elde etmek adına insana ihtiyaç duymaya daima devam edecektir. Bu doğrultuda yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin gelişme, öğretme ve başarma arzularını yerine getirebilmeleri için

gerekli şartların sağlanmasının, öğrencilerin derslerden elde ettikleri verimin artmasına katkısının olacağı söylenebilmektedir. Özellikle eğitim sektöründe çalışan akademisyenlerin sahip olduğu motivasyonun yüksek düzeyde olmasıyla birlikte, geleceklerini inşa ettikleri süreçte olan üniversite öğrencilerine rol model olmada katkılarının fazla olacağını ifade edilebilir. Bu bağlamda alanyazına bakıldığında da motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları tutumları ve iş yaşam kalitesi kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu görülmektedir.

Çalışma sonuçları incelendiğinde içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarını anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Literatür incelendiğinde de bazı araştırmalar bu çalışma bulgusu ile paralellik göstermektedir. Aşkan (2022) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Konya ilinde çalışan 350 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin uzaktan eğitim uygulamalarının kullanımına ilişkin tutumlarıyla motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Fırat vd.'nin (2017), gerçekleştirmiş olduğu çalışmada uzaktan eğitim görmekte olan öğrencilerin içsel motivasyon düzeyleri incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi 1639 uzaktan eğitim öğrencisini kapsamaktadır. Araştırma sonucunda uzaktan eğitim öğrencilerinin içsel motivasyonlarının uzaktan eğitim uygulamalarında yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışma sonuçları doğrultusunda elde edilen bilgilerin içsel motivasyon akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulama tutumlarını anlamlı bir şekilde etkiler bulgusunu desteklediği görülmektedir.

Çalışmanın ikinci bulgusu, içsel motivasyonun akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerinde etkisi olmasıdır. Literatür incelendiğinde de bazı araştırmalar bu çalışma bulgusu ile paralellik göstermektedir. Baleghizadeh ve Gordani (2012) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada motivasyon ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini İran'da çalışmakta olan 160 İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda motivasyon ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Xu vd.'nin (2022) gerçekleştirmiş olduğu araştırmanın örneklemi 278 otel çalışanını kapsamaktadır. Çalışma sonucunda motivasyon ile iş yaşam kalitesinin pozitif düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma sonuçları doğrultusunda elde edilen bilgilerin içsel motivasyon akademisyenlerin uzaktan eğitim iş yaşam kalitelerini anlamlı bir şekilde etkiler bulgusunu desteklediği görülmektedir.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Kısıtlardan biri ilk olarak veri toplama sürecinde kolayda örneklem yönteminin kullanılmasıdır. İkinci olarak bu araştırma Batı Anadolu'da aktif olarak çalışan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir ve bulunan sonuçlar burada çalışmakta olan akademisyenler ile sınırlıdır. Bu durumun araştırmanın genellenebilir sonuçlar vermesi açısından bir engel oluşturabileceği düşünülmektedir. Üçüncü kısıtı ise araştırmanın kesitsel olmasıdır. Ayrıca araştırma belirli bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir ve ileride yapılacak olan çalışmalar farklı örneklem gruplarında gerçekleştirilirse sonuçların daha fazla desteklenebileceği düşünülmektedir. Yürütülecek olan bir başka çalışmada karma ya da nitel yöntemler de kullanılabilir.

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahip(ler)inden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniveritesi Etik Komisyonundan 02/06/2021 tarih ve GO2021/271 sayılı "*Etik İzni Belgesi*" alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was optained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "*Ethics Permission Certificate*" dated 02/06/2021 and numbered GO2021/271 was obtained from the Ethics Committee of the University of Mehmet Akif Ersoy.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1**, **Y2** ve **Y3**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1**, **Y2** ve **Y3**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1**, **Y2** ve **Y3**. / Conceptualization, writing-original draft, editing – **Y1**, **Y2** and **Y3**, data collection, methodology, formal analysis – **Y1**, **Y2** and **Y3**, Final Approval and Accountability – **Y1**, **Y2** and **Y3**.

KAYNAKÇA

ABA, Gökhan (2009), *"İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*", **Yüksek Lisans Tezi**, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

AĞIR, Fatma, GÜR, Hülya ve OKÇU, Aydın (2008), *"Uzaktan Eğitime Karşı Tutum Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması*", **Education Sciences**, S.3(2), ss.128-139.

AKAR, Hüseyin ve ÜSTÜNER, Mehmet (2017), *"İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik*", **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.18(2), ss.159-176.

AŞKAN, Tuğçe (2022), *"Pandemi Sürecinde İlkokul Öğretmenlerinin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutum ve Motivasyonlarının İncelenmesi*", **Yüksek Lisans Tezi**, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

AUBRET, Arthur, MATIGNON, Laetitia ve HASSAS, Salima (2019), *"A Survey on Intrinsic Motivation in Reinforcement Learning*", **arXiv**, S.(1908.06976), ss.(1-39).

BALEGHİZADEH, Sasan ve GORDANI, Yahya (2012), *"Motivation and Quality of Work Life Among Secondary School EFL Teachers*", **Australian Journal of Teacher Education**, S.37(7), ss.30-42.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly ve RATHUNDE, Kevin (1993), *"The Measurement of Flow in Everyday Life: Toward a Theory of Emergent Motivation*", **Developmental Perspectives on Motivation** (Ed. Janis E. Jacobs), University of Nebraska Press, Lincoln, ss.57-97.

ÇİÇEK, Durmuş (2005), *"Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*", **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

DECI, Edward L., NEZLEK, John B. ve SHEINMAN, Louise (1981), *"Characteristics of the Rewarder and Intrinsic Motivation of the Rewardee*", **Journal of Personality and Social Psychology**, S.40(1), ss.1-10.

DEĞİRMENCİ, Bekir, ÖZTÜRK, Cahit ve BÜYÜKBEŞE, Tuba (2022), *"Yöneticiye Duyulan Güvenin Hizmet İnovasyon Performansı Üzerine Etkisinde İçsel Motivasyonun ve Örgütsel Öğrenmenin Aracılık Rolü: Adıyaman İli Finans Sektöründe Bir Araştırma*", **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**, S.8(1), ss.124-144.

DEMİR, Salih ve AKBABA, Ahmet (2018), *"Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları İle İş Tatmini Arasındaki İlişkin*", **YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.15(1), ss.1256-1286.

DEMİREL, Özcan ve KAYA, Zeki (2006), **Eğitimle İlgili Temel Kavramlar**, Pegem Yayıncılık, Ankara.

DEVA, Mine Aydemir, ARAL, Neşe, SARAÇ, Mehlika ve BAYRAM, Nuran (2022), *"İçsel Motivasyon Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*", **Business and Economics Research Journal**, S.13(1), ss.59-74.

DÜNDAR, Süleyman, ÖZUTKU, Hatice ve TAŞPINAR, Fatih (2007), *"İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme*", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.2, ss.105-119.

ERSARI, Göknur ve NAKTİYOK, Atılhan (2012), *"İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü*", **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.16(1), ss.81-101.

EYİTMİŞ, Ahmet Melih, YILDIZ, Cemre ve DURMUŞ, Abdurrahman (2020), *"İşgörenlerin Öz Yeterlilik ve Motivasyonlarının Çalışma Yaşam Kalitesinin Üzerine Etkisi*", **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.10(2), ss.103-114.

FIRAT, Mehmet, KILINÇ, Hakan ve YÜZER, Tevfik Volkan (2017), "*Level of Intrinsic Motivation of Distance Education Students in E-Learning Environments*", **Journal of Computer Assisted Learning**, S.34(1), ss.63-70.

GÜRBÜZ, Sait ve ŞAHİN, Faruk (2017), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

GÜRBÜZ, Sait ve ŞAHİN, Faruk (2018), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

İŞMAN, Aytekin (2022), **Uzaktan Eğitim**, Pegem Akademi, Ankara.

KALAYCI, Şeref (2006), **SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayınları, Ankara.

KAYA, Zeki (2002), **Uzaktan Eğitim**, Pegem Akademi, Ankara.

LARSON, Reed W. ve RUSK, Natalie (2011), "*Intrinsic Motivation and Positive Development*", **Advances in Child Development and Behavior**, S.41, ss.89-130.

LOGAN, James W., LUNDBERG, Olof H., ROTH, Lawrence ve WALSH, Kenneth R. (2017), "*The Effect of Individual Motivation and Cognitive Ability on Student Performance Outcomes in a Distance Education Environment*", **Journal of Learning in Higher Education**, S.13(1), ss.83-91.

LOURDES MACHADO, Marie, SOARES, Virgilio Meira, BRITES, Rui, FERREIRA, Jose Brites ve GOUVEIA, Odilia Maria Rocha (2011), "*A Look to Academics Job Satisfaction and Motivation in Portuguese Higher Education Institutions*", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, S.29, ss.1715-1724.

KARAVARDAR, Gülşah (2011), "*Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Yetki Devri ve Belirsizliğe Tolerans*", **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.1.(1), ss.157-179.

MAHANEY, Robert C. ve LEDERER, Albert L. (2006), *"The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success*", **Project Management Journal**, S.37(4), ss.42-54.

MARTEL, Jean Pierre ve DUPUIS, Gilles (2006), "*Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems and Presentation of a New Model and Measuring Instrument*", **Social Indicators Research**, S.77, ss.333-368.

MARTENS, Rob, BASTIAENS, Theo ve KIRSCHNER, Paul (2007), *"New Learning Design in Distance Education: The Impact on Student Perception and Motivation*", **Distance Education**, S.28(1), ss.81-93.

MOTTAZ, Clifford J. (1985), "*The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction*", **The Sociological Quarterly**, S.26(3), ss.365-385.

NACAK, Merve ve ÇİÇEK, Hüseyin (2021), **Engelli Çalışanlarda İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Sosyalleşme**, Gazi Kitabevi, Ankara.

NEWSTROM, John W. ve DAVIS, Keith (1997), **Organizational Behavior Human Behavior at Work**, McGraw-Hill Publisher, New York (US).

ÖZTÜRK ÇİFTÇİ, Didem ve PARLAK, Neşegül (2019), *"Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Elemanları Üzerine Bir Uygulama*", **BMIJ**, S.7(2), ss.687-713.

RYAN, Richard M. (1995), *"Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes*", **Journal of Personality**, S.63(3), ss.397-427.

RYAN, Richard M. ve DECI, Edward L. (2000), "*Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being*", **American Psychologist**, S.55(1), ss.68-78.

SCHLOSSER, Charles A. ve ANDERSON, Mary Lagormarcino (1994), **Distance Education: Review of the Literatüre**, Jowa Distance Education Alliance, Ames IA.

SHAHEEN, Imrab, SAJID, Mushtaq A. ve BATOOL, Qudsia (2013), *"Factors Affecting the Motivation of Academic Staff (a Case Study of University College Kotli, UAJ&K)*", **International Journal of Business and Management Invention**, S.2(1), ss.105-112.

TABACHNICK, Barbara G. ve FIDELL, Linda S. (2013), **Using Multivariate Statistics**, Pearson Education Publisher, Boston (US).

TUNCAY, Nazime ve ÖZNACAR, Mehmet Duran (2014), **Sanal Düşler ve Özel Gerçekler**, Anı Yayıncılık, Ankara.

ULUĞ, Feyzi ve KAYA, Zeki (1997), **Uzaktan Eğitim Yaklaşımıyla İlköğretim**, Uzaktan Eğitim Vakfı Yayınları, Ankara.

VERDUIN, John R. ve CLARK, Thomas A. (1994), **Uzaktan Eğitim: Etkin Uygulama Esasları**, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.

YURDAKUL, Sevil ve KOSA, Gözde (2023), *"Hizmetkâr Liderliğin İş Yaşam Kalitesine Etkisinde: Mesleki Canlılığın Aracı Rolü*", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.15(2), ss.1100-1115.

XU, Ying, JIE, Diao, WU, Hongyu, SHI, Xiaolu, BADULESCU, Daniel, AKBAR, Ser ve BADULESCU, Alina (2022), *"Reducing Employee Turnover İntentions in Tourism and Hospitality Sector: The Mediating Effect of Quality of Word Life and İntrinsic Motivation*", **Internatioal Journal Environmental Research and Public Health**, S.19(18), ss.11222(1-18).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1185-1198

https://doi.org/10.33712/mana.1380858

İşletmelerde Yapay Zekâ Alanında Scopus Veritabanında Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Olarak Analizi

Bibliometrics Analysis of Studies Carried out in Scopus Database in the Field of Artificial Intelligence in Businesses

Doç. Dr. Erhan KILINÇ
Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü,
erhankilinc@selcuk.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-2065-2407

Makale Başvuru Tarihi: 25.10.2023
Makale Kabul Tarihi: 01.01.2024
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

İş dünyası ve dolayısıyla işletmeler, teknolojik ilerlemeleri takip ederek rekabetçi kalmak için sürekli değişmek durumundadırlar. Günümüzde bu değişikliklerin öncü itici güçlerinden birisi yapay zekâ olarak görülmektedir. İşletmeler, büyük veri analitiği, otomasyon ve kişiselleştirilmiş müşteri deneyimi gibi alanlarda yapay zekâyı kullanarak rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Bu çalışma, scopus veritabanında yer alan işletme, yönetim ve muhasebe kategori grubunda yayınlanan işletmelerde yapay zekâ ile ilgili yayınların bibliyometrik analizini sunmaktadır. Araştırma verileri scopus veri tabanından 1984-2023 arası yayınlanmış toplam 2802 eserin, yayın başlığı, özet, anahtar kelime ve yazar bilgilerinden oluşmaktadır. Bu veriler VOSviewer (Benzerliklerin Görselleştirilmesi) ve R Studio Biometrix paket programları ve scopus veri tabanında yer alan analiz sonuçları vasıtasıyla incelenmiştir. Araştırma sonuçları, bu konuda araştırmacılar arasında büyük bir ilgi artışının olduğunu göstermektedir. Son beş yılda, bu konuyla ilgili yayın sayısı önemli ölçüde artarak 150'den 520'ye yükselmiştir. Lecture Notes in Business Information Processing dergisi bu alanda en fazla yayın yapan ve en popüler dergi olarak öne çıkmaktadır. Araştırma yapay zekâ ile ilgili yayınların ülke olarak Amerika, Hindistan, Çin, İngiltere ve Almanya'nın önde geldiğini görülmüştür. Ayrıca en çok atıf alan yayınların Amerika, İngiltere, Hindistan, Almanya ve Avustralya tarafından yayınlandığı saptanmıştır. Bu çalışma, işletmelerde yapay zekâ kullanımı ile ilgili önemli bulguları sunmakta ve gelecekteki çalışmalara yön vermeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Yapay Zekâ,

İşletmeler,

Scopus Veritabanı,

Bibliyometrik Analiz,

ABSTRACT

The business world, and therefore businesses, have to constantly change to stay competitive by following technological advances. Today, one of the leading drivers of these changes is seen as artificial intelligence. Businesses can gain competitive advantage by using artificial intelligence in areas such as big data analytics, automation and personalized customer experience. This study presents a bibliometric analysis of publications related to artificial intelligence in businesses published in the business, management and accounting category group in the Scopus database. The research data consists of article title, abstract, keyword and author information of a total of 2802 publications published between 1984-2023 from the Scopus database. These data were examined through VOSviewer (Visualization of Similarities) and R Studio Biometrix package programs and analysis results in the Scopus database. Research results show that there is a great increase in interest among researchers on this subject. Over the last five years, the number of publications on this topic has increased significantly, from 150 to 520. Lecture Notes in Business Information Processing journal stands out as the most published and popular journal in this field. The research has shown that publications on artificial intelligence are the leading countries in America, India, China, England and Germany. In addition, it was determined that the most cited publications were published by America, England, India, Germany and Australia. This study presents important findings regarding the use of artificial intelligence in businesses and aims to guide future studies.

Keywords:

Artificial Intelligence,

Businesses,

Scopus Database,

Bibliometric Analysis.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KILINÇ, Erhan (2023), "*İşletmelerde Yapay Zeka Alanında Scopus Veritabanında Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Olarak Analizi*", **Uluslararası Yönetim akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1185-1198, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1380858

1. GİRİŞ

Günümüzün iş dünyası, teknolojik gelişmelerin hızına yetişmek ve rekabet avantajı sağlamak için sürekli olarak değişime ayak uydurmak durumundadır. Bu değişimlerin temel itici güçlerinden biri de yapay zekâ teknolojilerinin yükselişi olmuştur. Yapay zekâ, işletmeler için olağanüstü fırsatlar sunan ve iş süreçlerini kökten dönüştüren bir inovasyon dalgasının öncü aktörü olarak görülmektedir.

Geleneksel işletme modelleri, karmaşık sorunları çözmek, verileri analiz etmek ve geleceği tahmin etmek için sınırlı becerilere sahipken, yapay zekâ, bu tür görevleri hızlı ve doğru bir şekilde gerçekleştirebilme yeteneği ile iş dünyasını baştan aşağı değiştirmiştir. İşletmeler, büyük veri analitiği, otomasyon, kişiselleştirilmiş müşteri deneyimi ve daha fazlası gibi pek çok alanda yapay zekâyı kullanarak rekabet avantajı elde edebilmektedirler (Karataş, 2021).

Bu çalışmada, ilk olarak işletmelerde yapay zekâ uygulamalarının neden bu kadar önemli olduğunu ve nasıl bir dönüşüm potansiyeli sunduğunu incelenmiştir. İkinci olarak, yapay zekânın işletmelerin karar verme süreçlerinden pazarlama stratejilerine kadar geniş bir yelpazede nasıl kullanılabileceğini açıklanmıştır. Son olarak Scopus veritabanında işletme, yönetim ve muhasebe kategori grubunda yayınlanan işletmelerde yapay zekâ çalışmalarının bibliyografik olarak analizi sunulmuştur. Araştırma verileri scopus veri tabanından 1984-2023 arası yayınlanmış toplam 2802 eserin, yayın başlığı, özet, anahtar kelime ve yazar bilgilerinden oluşmaktadır. Bu veriler VOSviewer (Benzerliklerin Görselleştirilmesi) ve R Studio Biometrix paket programları ve scopus veri tabanında yer alan analiz sonuçları vasıtasıyla incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN YAPAY ZEKÂ

Çalışmanın bu kısmında yapay zekâ kavramı ve yapay zekânın tarihsel gelişimine değinilmiştir. Sonrasında ise işletmelerde yapay zekâ uygulamaları ele alınmıştır. Son olarak da işletmelerde yapay zekâ uygulamaları üzerine yapılan bibliometrik analiz çalışmalarına değinilmiştir.

2.1. Yapay Zekâ Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Yapay zekâ, bilgisayar sistemlerinin insan benzeri akıl yürütme, öğrenme ve eylem gerçekleştirme yeteneğidir (Russell ve Norvig, 2022). Diğer bir tanımla yapay zekâ, doğal yollarla değil, insanlar tarafından belirli bir şekilde yaratılması, tasarlanması veya üretilmesi sonucu zekâya sahip olan şeyleri ifade etmektedir (Fetzer, 1990). Yapay zekâ, problemleri insan tarzına benzer bir şekilde çözebilen yapılardır (Russell ve Norvig, 2022). Yapay zekâ, bilgisayar sistemlerinin insan benzeri zekâya sahip olmasını sağlayan bir alan olarak tanımlanabilir (Haenlein ve Kaplan, 2019). Yapay zekâ, bilgisayarların karmaşık problemleri çözebilme, öğrenme, karar verme ve dil veya görüntü gibi insan benzeri yetenekleri gerçekleştirebilme yeteneğini ifade eder (Hassabis vd., 2017). Yapay zekâ, algı, dil anlayışı, akıl yürütme, öğrenme, planlama ve problem çözme gibi normalde insan bilişi gerektiren görevleri gerçekleştirmek için bilgisayar sistemlerinin teorisini ve gelişimini tanımlamak için kullanılan genel bir terimdir (Nelson vd., 2020).

Yapay zekâ, bilgisayarların ve makinelerin insan zekâsına benzer şekilde, düşünme ve öğrenme (Sutton ve Barto, 2018), akıl yürütme, eylem gerçekleştirme gibi yeteneklerine odaklanmaktadır (Goodfellow vd., 2016). Bu kapsamda yapay zekâyı oluşturan temel kavramlar; akıl yürütme, öğrenme ve eylem olarak sıralanabilir.

- ***Akıl Yürütme***: Akıl yürütme, bilgiden yeni bilgi çıkarma sürecidir. Yapay zekâ sistemleri, mantık, istatistik ve olasılık teorisi gibi teknikleri kullanarak akıl yürütebilir (Russell ve Norvig, 2022).
- ***Öğrenme:*** Öğrenme, deneyimlerden bilgi edinme sürecidir. Yapay zekâ sistemleri, makine öğrenimi tekniklerini kullanarak deneyimlerden öğrenebilir (Sutton ve Barto, 2018).
- ***Eylem:*** Eylem, çevre üzerinde bir etki yaratma sürecidir. Yapay zekâ sistemleri, robotik ve kontrol teorisi gibi teknikleri kullanarak eylem gerçekleştirebilir (Goodfellow vd., 2016).

Yapay zekâ kavramı, sinirbilim ve bilgisayar bilimlerinin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmıştır (Hassabis vd., 2017). Sinirbilim, insan beyninin işleyişini anlamaya yönelik araştırmalar yaparken, bilgisayar bilimleri ise bilgisayar sistemlerinin işleyişini ve programlamasını incelemektedir. Bu iki disiplin arasındaki etkileşim, yapay zekâ alanının gelişimine büyük katkı sağlamıştır (Hassabis vd., 2017). Bu dönemde, Alan Turing'in "*Bombe*" adlı makinesi, Enigma kodunu kırmak için kullanılmış ve bu makine, o dönemde en iyi insan matematikçilerin

bile başaramadığı bir görevi gerçekleştirebilmiştir (Haenlein ve Kaplan, 2019). Bu olay, Turing'in yapay zekâ konusundaki düşüncelerini şekillendirmiştir.

Yang'a (2019) göre yapay zekâ, dünya genelinde büyük bir ilgi görmektedir. Yapay zekâ alanı, son yıllarda hızla gelişmiş ve birçok farklı disiplin tarafından araştırılmaktadır. Özellikle eğitim, sağlık ve bilgisayar bilimleri gibi alanlarda yapay zekâ uygulamaları yaygınlaşmıştır (Zawacki-Richter vd., 2019; Tran vd., 2019; Islam vd., 2021). Yapay zekâ, eğitimde kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri sağlama potansiyeline sahiptir (Zawacki-Richter vd., 2019). Sağlık alanında ise yapay zekâ, COVID-19 gibi salgın hastalıkların yönetiminde ve teşhisinde kullanılmaktadır (Islam vd., 2021). Özellikle Çin, yapay zekâ konusunda hızla ilerlemekte ve eğitim alanında yapay zekâyı kullanma konusunda öncü bir rol oynamaktadır (Yang, 2019).

2.2. İşletmelerde Yapay Zekâ Uygulamaları

Yapay zekâ, işletmelerde birçok farklı alanda kullanılmaktadır. Özellikle eğitim, iş kararları, rekabet avantajı, pazarlama ve yeni ürün geliştirme gibi alanlarda yapay zekâ uygulamaları yaygınlaşmaktadır. Örneğin; yapay zekâ, eğitim alanında da önemli bir rol oynamaktadır. Öğrencilerin bireysel öğrenme deneyimlerini kişiselleştirmek için yapay zekâ kullanılmaktadır (Zawacki-Richter vd., 2019).

Yapay zekâ destekli simülasyonlarla iş kararlarına yardımcı olmak da mümkündür (Popenici ve Kerr, 2017). Yapay zekâ ayrıca, işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine de katkı sağlamaktadır. Bilgi paylaşımı ve organizasyonel yenilik üzerinde yapay zekânın etkisi olumlu olarak gözlemlenmiştir (Eidizadeh vd., 2017). Pazarlama alanında da yapay zekâ kullanılarak müşteri davranışları analiz edilebilir ve pazarlama stratejileri geliştirilebilmektedir (Bonetti vd., 2022).

Yeni ürün geliştirme sürecinde de yapay zekâ önemli bir rol oynamaktadır. Yapay zekâ ile ürün inovasyonu ve başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Hou vd., 2021). Ayrıca, yapay zekâ, girişimcilik sürecinde de kullanılarak yaratıcılığı desteklemekte ve işletmelerin başarısını artırmaktadır (Schiavone vd., 2022). Özellikle Çin'deki imalat şirketleri, yeni ürün başarısı üzerinde etkili bir şekilde kullanmak amacıyla yapay zekâyı benimsemektedir (Hou vd., 2021).

Hinojo-Lucena vd. (2019) tarafından ifade edildiği gibi, dünya genelinde yapay zekânın işletmelerde kullanımı büyük bir ilgi çekmektedir ve bu alandaki araştırmaların sayısı hızla artmaktadır. İşletmeler, yapay zekâyı kullanarak verimliliklerini artırabilir, maliyetleri düşürebilir ve rekabet avantajı elde edebilirler (Davenport, 2018; Sevim ve Bülbül, 2017). İşletmelerde yapay zekâ uygulamalarının geleceği hakkında olası eğilimler üç başlık altında incelenebilir;

- ***Yapay Zekâ Sistemlerinin Daha Akıllı ve Daha Yetenekli Hale Gelmesi*:** Yapay zekâ sistemleri, daha fazla veriye erişimi ve daha güçlü işlem gücünü kullanarak daha akıllı ve daha yetenekli hale gelecektir. Bu, yapay zekâ sistemlerinin karmaşık görevleri daha iyi bir şekilde yerine getirmesine ve işletmelere daha fazla değer sağlamasına olanak tanıyacaktır (Karataş, 2021).
- ***Yapay Zekâ Sistemlerinin Daha Yaygın Olarak Benimsenmesi*:** Yapay zekâ sistemleri, işletmelerin daha fazla alanında benimsenecektir. Bu, yapay zekâ sistemlerinin işletmelerin iş süreçlerine ve operasyonlarına daha derin bir şekilde entegre edilmesine yol açacaktır (Cibaroğlu ve Yalçınkaya, 2019).
- ***Yapay Zekâ Sistemlerinin Daha Yenilikçi Uygulamalarda Kullanılması*:** Yapay zekâ sistemleri, yeni ve yaratıcı uygulamalarda kullanılacaktır. Bu, yapay zekâ sistemlerinin işletmelerin rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olmasına olanak tanıyacaktır (Karataş, 2021).

Alkaddour (2022) tarafından ifade edildiği üzere, yapay zekâ, işletmelerin verimliliğini ve etkinliğini artırmak, yeni ürünler ve hizmetler geliştirmek ve müşteri deneyimini iyileştirmek için güçlü bir teknoloji olarak hizmet edebilir. Özellikle yapay zekâ, müşteri ihtiyaçlarını daha iyi anlama ve yeni ürün ve hizmetler geliştirme konularında işletmelere yardımcı olabilir (Gülsen, 2019; Bayuk ve Demir, 2019). Ayrıca yapay zekâ, müşteri deneyimini iyileştirmek amacıyla kişiselleştirilmiş öneriler ve hizmetler sunarak müşteri memnuniyetini artırabilir. Yapay zekâ, işletmelerin verimliliğini ve etkinliğini artırmaya, yeni ürünler ve hizmetler geliştirmeye ve müşteri deneyimini iyileştirmeye yardımcı olabilecektir (Hashmatullah, 2021).

Sonuç olarak yapay zekânın işletmelerde kullanımı, birçok farklı alanda etkili olabilecek bir potansiyele sahiptir. Eğitimden pazarlamaya, rekabet avantajından yeni ürün geliştirmeye kadar birçok alanda yapay zekâ uygulamaları yaygınlaşmaktadır. İşletmeler, yapay zekâyı kullanarak verimliliklerini artırabilir, rekabet avantajı elde edebilir ve inovasyon süreçlerini destekleyebilmektedirler.

2.3. İşletmelerde Yapay Zekâ Uygulamaları Üzerine Yapılan Bibliyometrik Analiz Çalışmaları

Bibliyometrik analiz, araştırmacıların en son teknolojiyi haritalandırarak, araştırma boşluklarını ve eğilimlerini belirleyerek ve ilgili araştırma konularını araştırarak bilimsel projelerin geliştirilmesine yönelik yolları belirlemesine ve desteklemesine olanak tanıyan önemli bir istatistiksel araçtır (Oliveira, 2019). Bibliyometri, yayın yıllarının, ana yazarların ve üretken organizasyonların özelliklerini görselleştirilmiş bir şekilde sunmaktadır (Huang, 2022). Ayrıca bibliyometrik analiz, akademik tartışmalara katılan akademisyenler ve profesyoneller için yeterli ve yararlı bir metodoloji olarak görülmektedir (Serrano vd., 2019). Bibliyometrik analiz, çalışılan alandaki en etkili dergileri, yazarları ve makaleleri de ortaya çıkarmaktadır (Maier vd., 2020).

Yapay zekâ üzerine yapılan bibliyometrik çalışmaların birkaçını örnek vermek konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Örneğin Gao vd.'ne (2019) göre yıllara ve ülkeye göre makale sayısı, ülke işbirlikleri, tanınmış kurumlar ve araştırmacılar ve en iyi beşi de dahil olmak üzere son on yılda yapay zekânın araştırma eğilimine ve en çok konuşulan konularına genel bir bakış sunmaktadır. İlgili konular: algı zekâsı, insan zihni simüle edilmiş zekâ, klasik model tabanlı makine öğrenimi, bio-ilhamlı zekâ ve büyük veri tabanlı zekâdır.

Thayyib vd.'ne (2023) göre, (a) İşletme ve Yönetim, (b) Mühendislik ve İnşaat, (c) Sağlık Hizmetleri, (d) Sürdürülebilir Operasyonlar ve I4.0 ve (e) Turizm ve Otelcilik Çalışmaları bu beş disiplin kümesinde bibliyometrik incelemelerde önemli bir artış olduğunu görülmektedir.

Yadav (2021) tarafından 2016'dan 2020'ye kadar olan 5 yıllık dönemde, Scopus veri tabanında iş, muhasebe ve yönetim konularında Yapay Zekâ (AI) indekslenen 721 yayınlanmış makalenin bibliyometrik analizi çalışmasında, yapay zekâ üzerine artan bir araştırma eğilimi göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma, scopus veritabanında işletme, yönetim ve muhasebe kategori grubunda yayınlanan işletmelerde yapay zekâ çalışmalarının bibliyometrik olarak analizini amaçlamaktadır. Bu kapsamda Scopus veri tabanından 1984-2023 yılları arası İşletme, Yönetim ve Muhasebe (*Business, Management and Accounting*) araştırma alanında yapılan yayınların "*makale başlığı, özet, anahtar kelimeler, yazarlar (article title, abstract, keywords, authors)*" unsurları içerisinde; "*yapay zekâ (artificial intelligence)*" ve "*işletme (business)*" kelimeleri geçen 2.802 eser araştırma verisi olarak incelemeye alınmıştır. Bibliyometrik çalışma dergi makaleleri, kitaplar, konferans bildirileri ve ilgili belgeler gibi yayınlanmış verilerin analizidir ve araştırma alanlarının nicel yöntemlerle ilişkilerini ortaya koymak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu veritabanı, sosyal bilimler alanında çeşitli akademik yayınlanmanın daha geniş kabul edilebilirliği nedeniyle seçilmiştir.

Bu çalışmada, veri analizi olarak yazarlar, ülkeler, dergiler, alıntılar, anahtar kelimeler, temalar arasındaki ilişkileri analiz etmek ve görselleştirmek için uluslararası yaygın olarak kullanılan bibliyometrik analiz yazılımı VOSviewer (*Benzerliklerin Görselleştirilmesi*) ve R Studio Biometrix paket programları uygulandı. Ayrıca scopus veri tabanında yer alan analiz sonuçlarından yararlanılmıştır.

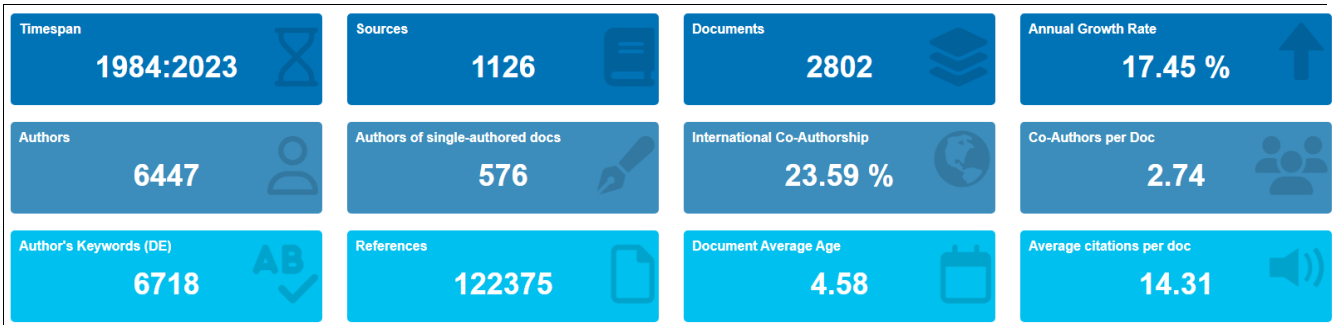
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında elde edilen bulgular "Veri Seti Temel İçerik Bilgilerine Göre Dağılım" ve "" başlıkları altında gruplandırılarak ayrı ayrı incelenmiştir.

4.1. Veri Seti Temel İçerik Bilgilerine Göre Dağılım

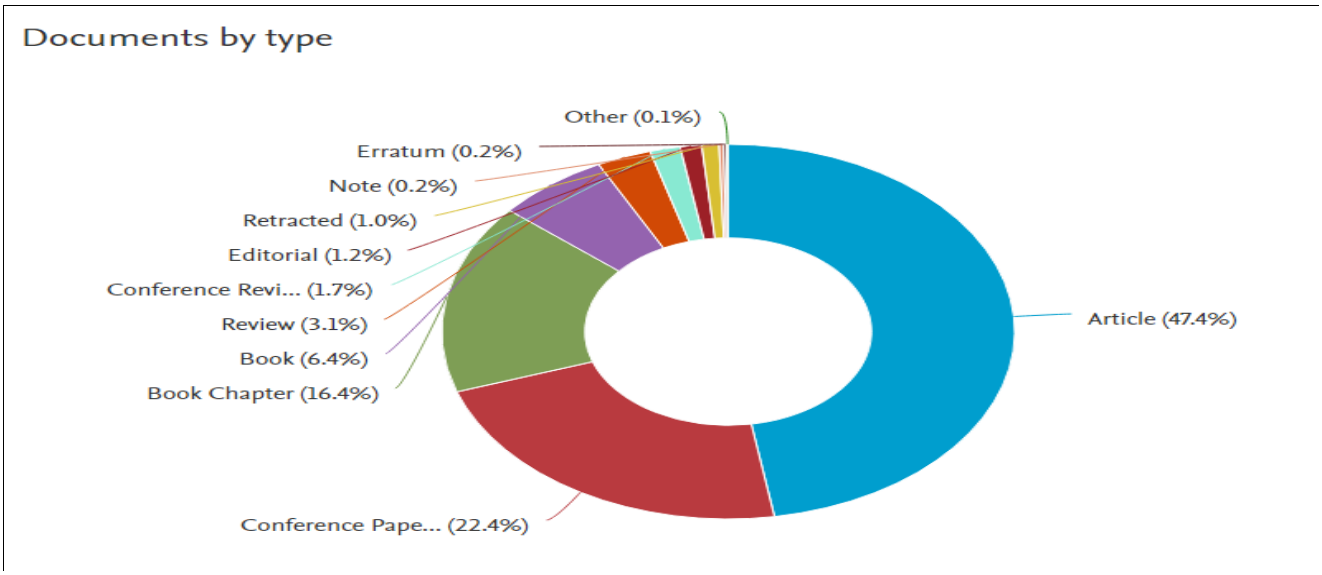
Araştırmanın "*main information*" olarak da ifade edilen veri temel bilgilerinin verilmesi yapılan analizin verilerinin boyutu hakkında bilgi vermektedir. Bu kapsamda hazırlanan "R Studio" biyometrix analiz sonuçları "*Görsel 1*"de özetlenmiştir.

Görsel 1. Araştırma Veri Temel Bilgiler (Main Information) (R Studio Biyometrix Analiz Sonucu)



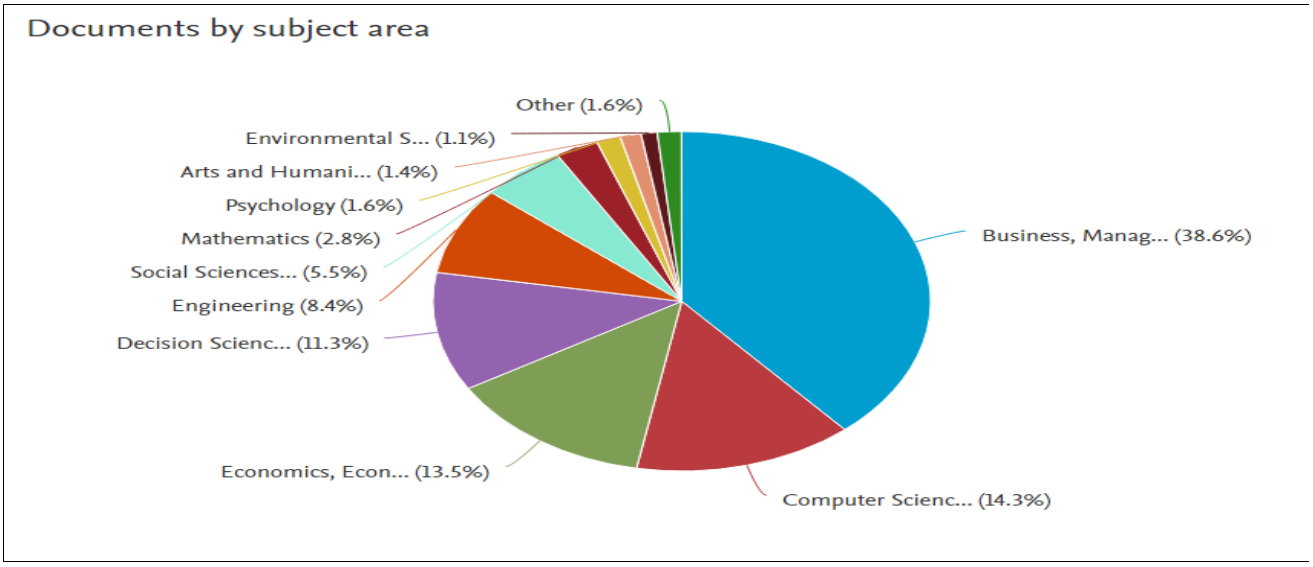
Araştırma kapsamında 1984-2023 arası 2802 yayın incelemeye alınmıştır. Yıllara göre gelişme oranı %17,45'dir. Veri seti içerisinde toplam 1126 kaynakta 6718 anahtar kelime kullanılmış olup, 6447 yazarın eseri bulunmaktadır. Her bir yayın başına ortama atıf 14,31 olduğu görülmektedir. Uluslararası iş birliği oranı ise %23,59 olarak saptanmıştır (Görsel 1).

Grafik 1. Yayınların Türüne Göre Dağılımı (Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu)



Grafik 1'de yayınların türüne göre dağılımı verilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen yayınların %47,4'ünün makale, %22,4'ünün konferans bildirisi, %16,4'ünün ise kitap bölümü olduğu görülmektedir.

Grafik 2. Yayınların Araştırma Alanına Göre Dağılımı (Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu)

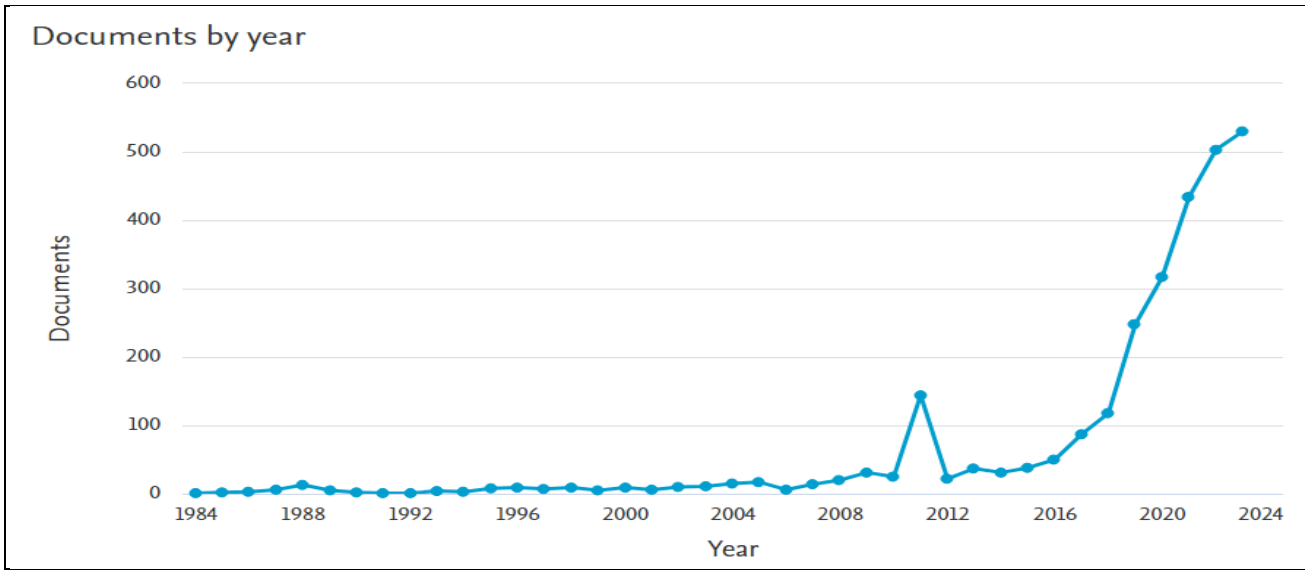


Grafik 2'de yayınların araştırma alanlarına dağılımı verilmiştir. Buna göre, araştırma veri seti içerisinde yer alan yayınların %38,6'sının '*işletme ve yönetim*", %14,3'ünün '*bilgisayar bilimleri*", %13,5'inin "*ekonomi*", %11,3'ünün "*karar destek sistemleri*' çalışma alanlarında olduğu görülmektedir.

4.2. Yayın Sayısı ve Yıllık Bilimsel Üretim Bilgilerine Göre Dağılım

Araştırma ile yayın sayısı ve yıllık bilimsel üretim bilgilerine göre dağılımı Grafik 3'te verilmiştir.

Grafik 3. Yıl Bazında Yapılan Yayın Sayısına Göre Dağılım (Yıllık Bilimsel Üretim / Annual Scientific Production) (Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu)

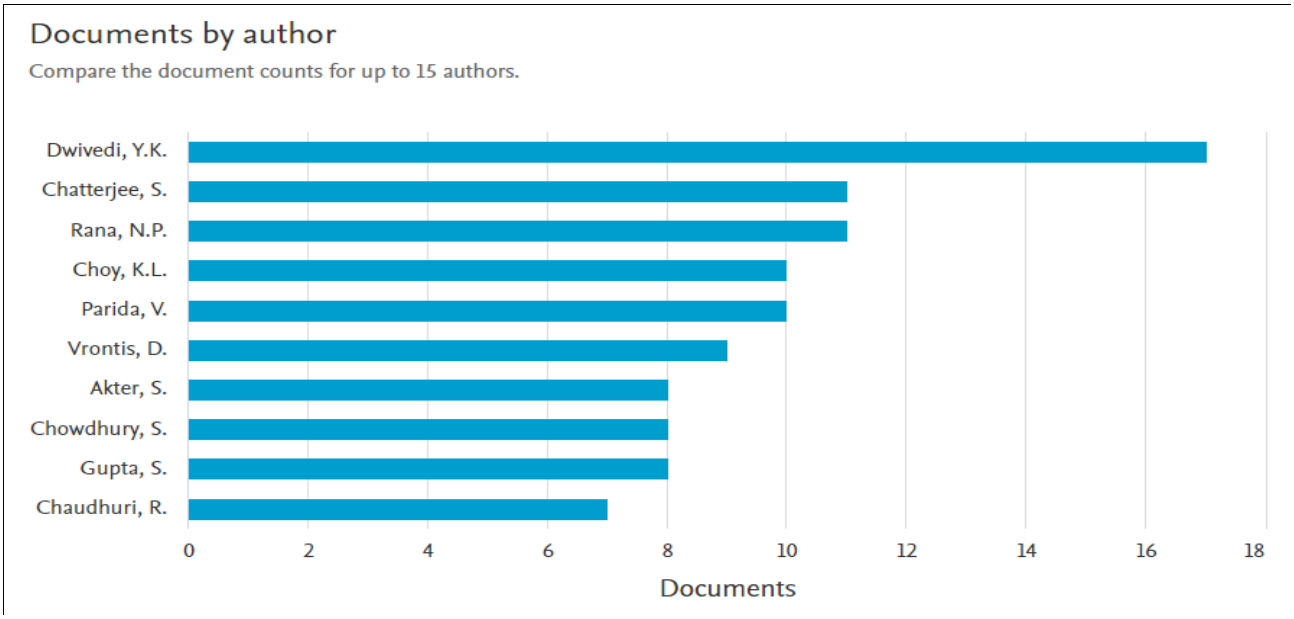


Grafik 3'te, bu alanda yapılan yayın sayısının 2011 yılında bir yıllık bir artış gösterdiği; sonrasında özellikle 2018 yılından itibaren yayın sayısında kayda değer bir artış olduğu, yayın sayısının yıllık 150'lerden 530'lara çıktığı görülmektedir. Bu durum İşletme, Yönetim ve Muhasebe alanında yapay zekâ çalışmalarının son yıllarda daha çok önem kazandığını ortaya koymaktadır.

4.3. Yazar Bilgilerine ve Yazarların Bilimsel Üretkenlik Bilgilerine Göre Dağılım

Araştırma ile yazar bilgilerine ve yazarların bilimsel üretkenlik bilgilerine göre dağılımı Grafik 4'te verilmiştir.

Grafik 4. En Çok Yayın Yapan Yazarların Yayın Sayısına Göre Dağılımı (Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu)



Grafik 4'te görüldüğü üzere, bu alanda en çok yayın yapan yazarlar ve yayın sayıları; Dwivedi YK (17), Chatterjee S (11), Rana Np (11), Choy KL (10), Parida V (10) ve Virontis D (9) şekilde sıralanmaktadır.

4.4. Yayıncı Bilgilerine ve Yayıncıların Yıllara Göre Bilimsel Üretkenlik Bilgileri Dağılımı

Araştırma ile yayıncı bilgilerine ve yayıncıların yıllara göre bilimsel üretkenlik bilgileri dağılımı Grafik 5'te verilmiştir.

Grafik 5. Yıl Bazında Yayıncıların Yayın Sayısına Göre Dağılımı (Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu)

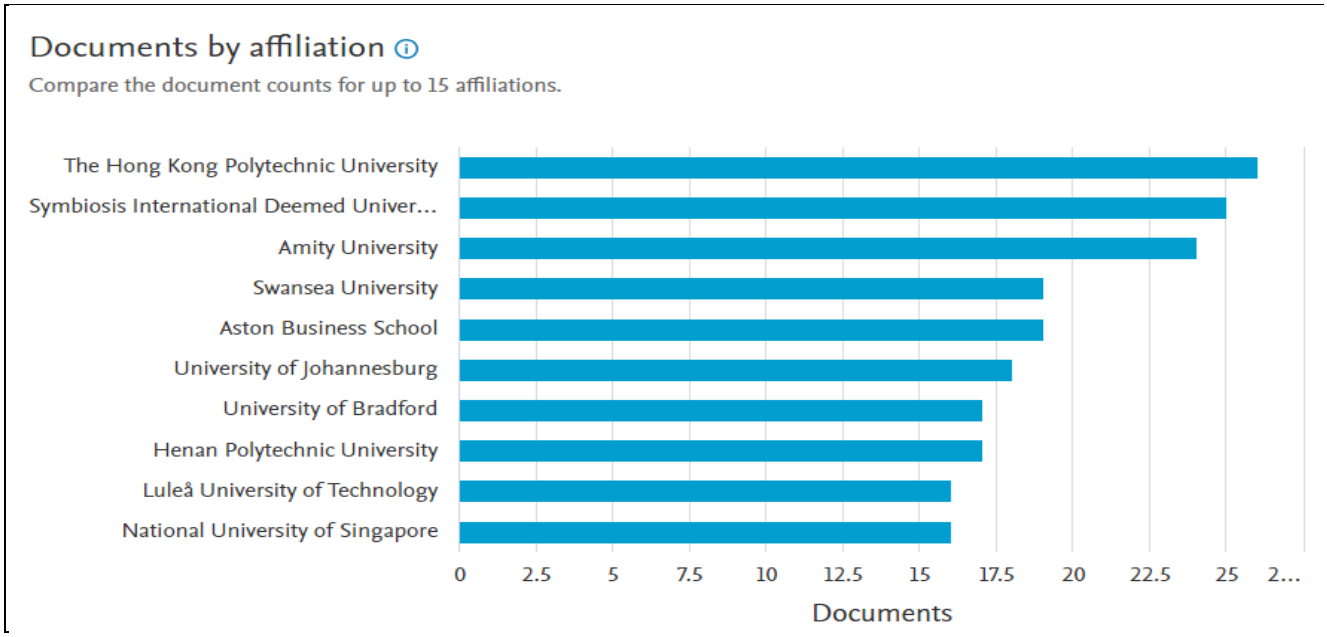


Grafik 5'te görüldüğü üzere, bu alanda en çok yayın yapan kuruluşların; Lecture Notes in Business Information Processing (133 yayın), Decision Support Systems (48 yayın), Journal of Business Research (38 yayın), Technological Forecasting and Social Change (36 yayın) ve Knowledge-Based Systems (29 yayın) olduğu saptanmıştır.

4.5. Yazarların Bağlı Oldukları Kuruluş Bilgilerine Göre Dağılım

Araştırma ile yazarların bağlı oldukları kurum bilgilerine göre dağılımı Grafik 6'te verilmiştir.

Grafik 6. En Çok Yayın Yapan Yazarların Bağlı Olduğu Kuruma Göre Dağılım (Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu)

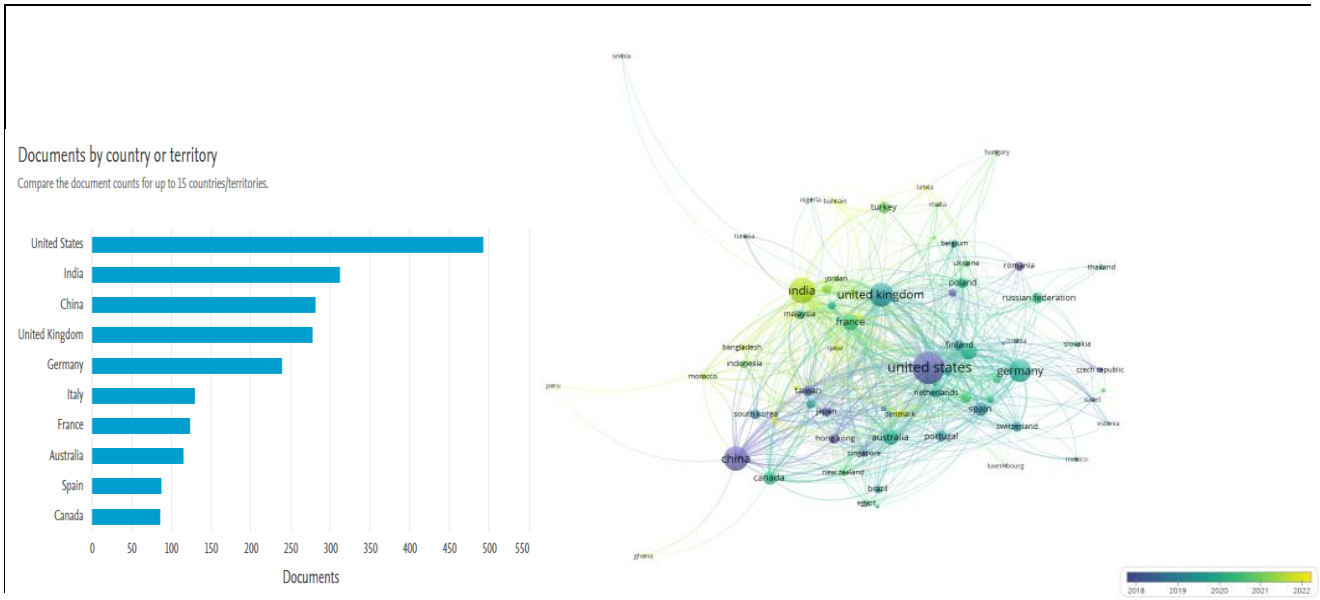


Grafik 6'da görüldüğü üzere, bu alanda en çok yayın yapan yazarların bağlı olduğu kurumlara göre; The Hong Kong Polytechnic University (26 yayın), Symbiosis International Deemed University (25 yayın), Amity University (24 yayın), Swansea University (19 yayın), Aston Unıversıty (19 yayın), University of Johannesburg (18 yayın), Luleå University of Technology (17 yayın), University of Bradford (17 yayın) olarak sıralandığı saptanmıştır.

4.6. Yayınların Yapıldıkları Ülke ve Bölgelere Göre Dağılım

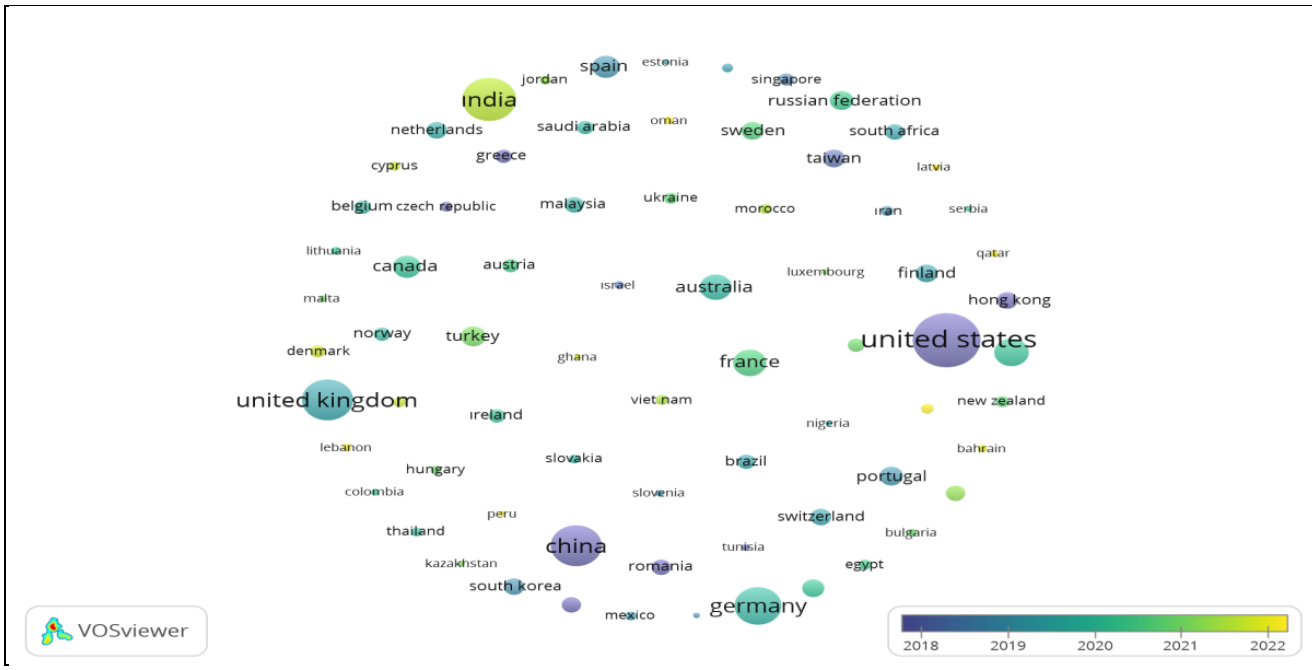
Yayınların yapıldıkları ülke veya bölgelere göre dağılımı Grafik 7'de verilmiştir.

Grafik 7. - Görsel 2. Ülke veya Bölgeye Göre Yayın Sayısı (Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu; Vosviewer Paket Programı)



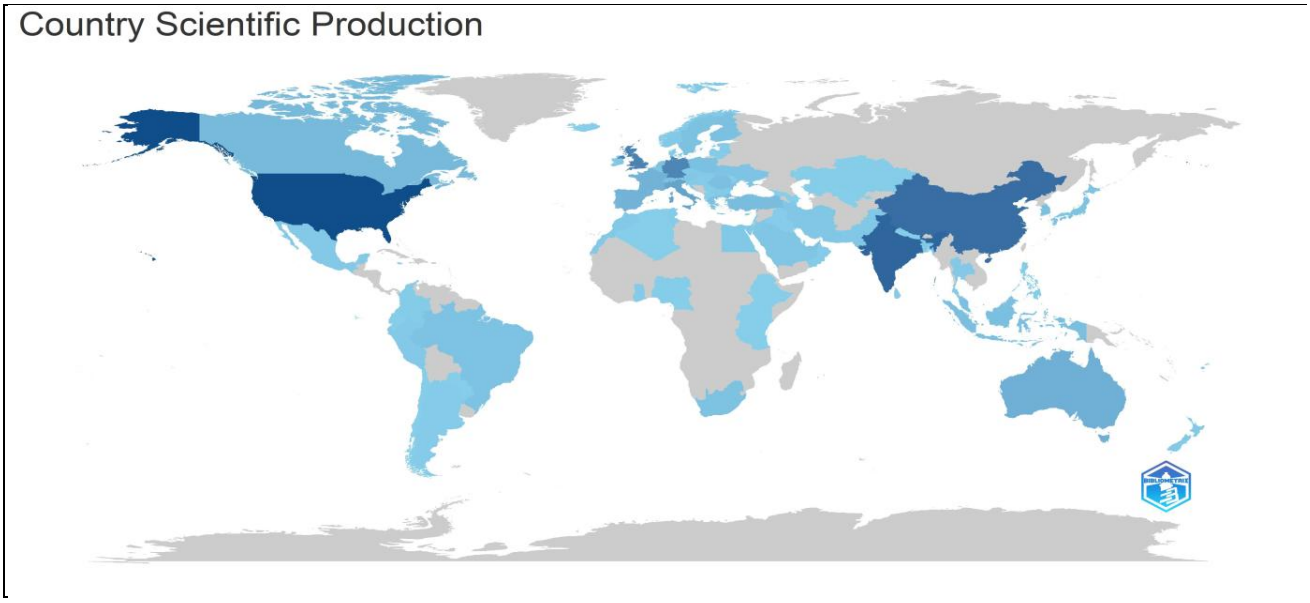
Yayın sayılarına göre ülkelerin; Amerika Birleşik Devletleri (503 yayın), Hindistan (332 yayın), Çin (284 yayın), İngiltere (281 yayın), Almanya (241 yayın), İtalya (129 yayın), Fransa (123 yayın), Avusturalya (118 yayın), İspanya (89 yayın), Kanada (86 yayın) dir. Türkiye grafikte yer almamakla birlite 67 yayın a sahiptir.

Görsel 3: En Çok Atıf Belgelere Göre Ülkelere Dağılım (Most Cited Countries) (Vosviewer Paket Programı)



Yayınlara en çok atıf alan ülkelerin Amerika Birleşik Devletleri (12858 atıf), İngiltere (7928 atıf), Hindistan (5547 atıf), Almanya (4372 atıf), Avusturalya (2892 atıf), İtalya (2538 atıf), Fransa (2515 atıf), Çin (2373 atıf) olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında grafik 7'de yayın sayısı olarak 3. Sırada yer alan Çin'in atıflarda 8. sırada yer aldığı görülmektedir (Görsel 3).

Görsel 4. Ülke Bazında Bilimsel Üretim Dağılımı (Countries' Scientific Production) (R Studio Biyometrix Analiz Sonucu)

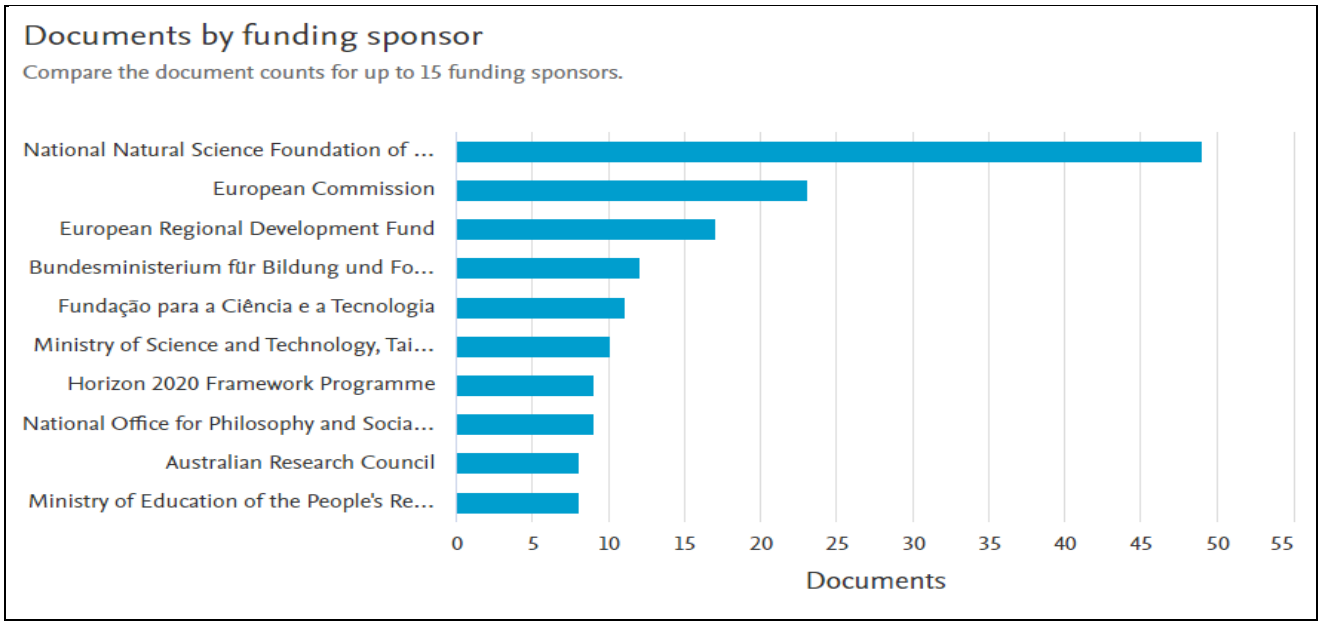


Görsel 4'te ülke bazında bilimsel üretim dağılımı haritası verilmiştir. Buna göre Amerika Birleşik Devletleri, Çin, Hindistan, İngiltere ve Almanya bu alanda çok fazla yayın yaptıkları görülmektedir.

4.7. Yayınları Destekleyen (Fon Sağlayan) Kuruluşlara Göre Dağılım

Araştırmaları destekleyen (fon sağlayan) kuruluşlara göre dağılım grafiği aşağıdaki gibidir (Grafik 8);

Grafik 8. Yayınları Destekleyen Kuruluşlara Göre Yayın Sayısı Dağılımı (Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu)



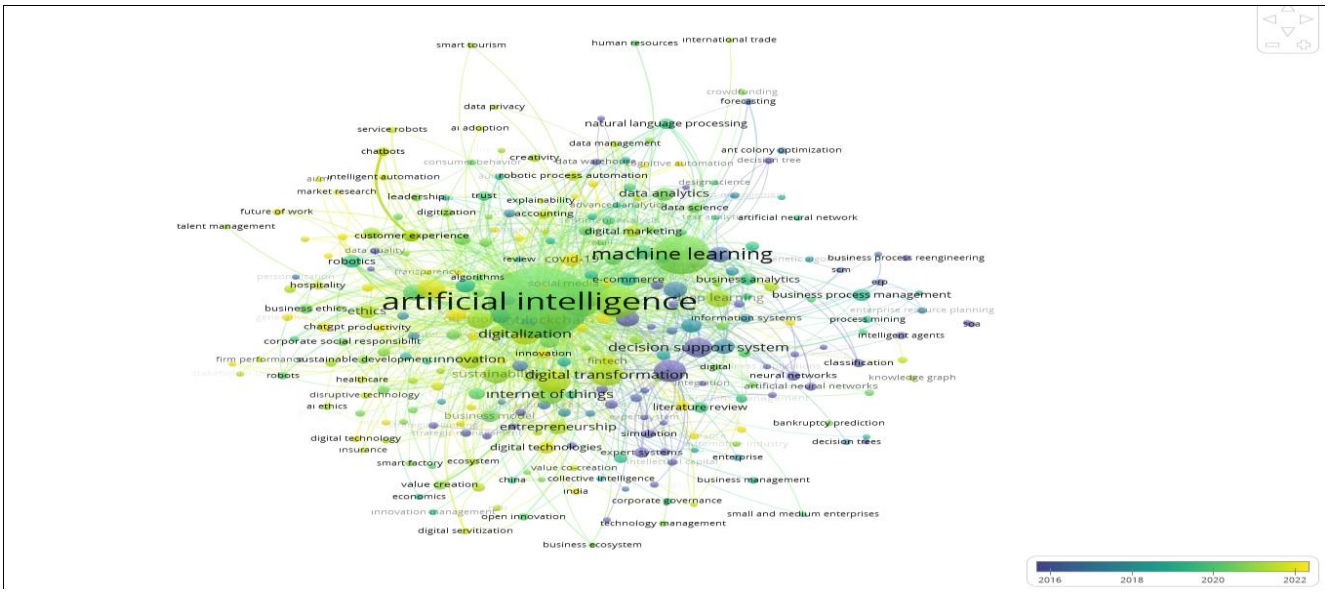
Grafik 8'de destekleyen kuruluşlara göre yayın sayılarının dağılımı görülmektedir. Bu alanda yayınları destekleyen (fon sağlayan) kuruluşlar; sırasıyla, National Natural Science Foundation of China (50 yayın), European Commission (26 yayın), European Regional Development Fund (20 yayın), Bundesministerium für Bildung und Forschung (12 yayın), Fundação para a Ciência e a Tecnologia (11 yayın), Ministry of Science and Technology, Taiwan (10 yayın), Horizon 2020 Framework Programme (9 yayın), National Office for

Philosophy and Social Sciences (9 yayın), Australian Research Council (8 yayın), Ministry of Education of the People's Republic of China (8 yayın) olarak sıralanabilir.

4.8. Eserlerin Anahtar Kelime Bilgilerine Göre Dağılım

Araştırma ile en çok kullanılan anahtar kelimelere göre dağılım Görsel 4'te verilmiştir.

Görsel 4. En Çok Kullanılan Anahtar Kelimelere Göre Dağılım (Vosviewer Paket Programı)

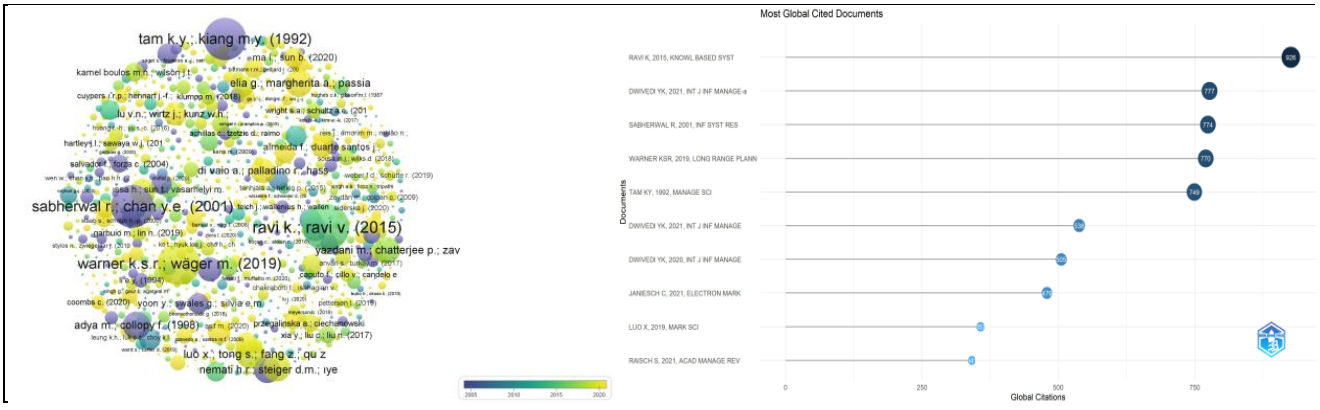


En çok kullanılan anahtar kelimelerin; yapay zekâ (984), makine öğrenmesi (239), büyük veri (126), dijital dönüşüm (86), Endüstri 4.0 (84), karar destek sistemleri (78), Blockchain (69), dijitalleşme (64), nesnelerin interneti (54), sürdürülebilirlik (51), teknoloji (50) ve inovasyon (47) olduğu görülmektedir.

4.9. Yayınların Aldıkları Atıf Bilgilerine Göre Dağılım

Yayınların aldıkları atıf bilgilerine göre dağılım görseli ve grafiğiaşağıdaki gibidir (Görsel 5 – Grafik 9);

Görsel 5. - Grafik 9. En Çok Atıf Alan Belgelere Göre Dağılım (Vosviewer Paket Programı; Scopus Veritabanı Web Analiz Sonucu)

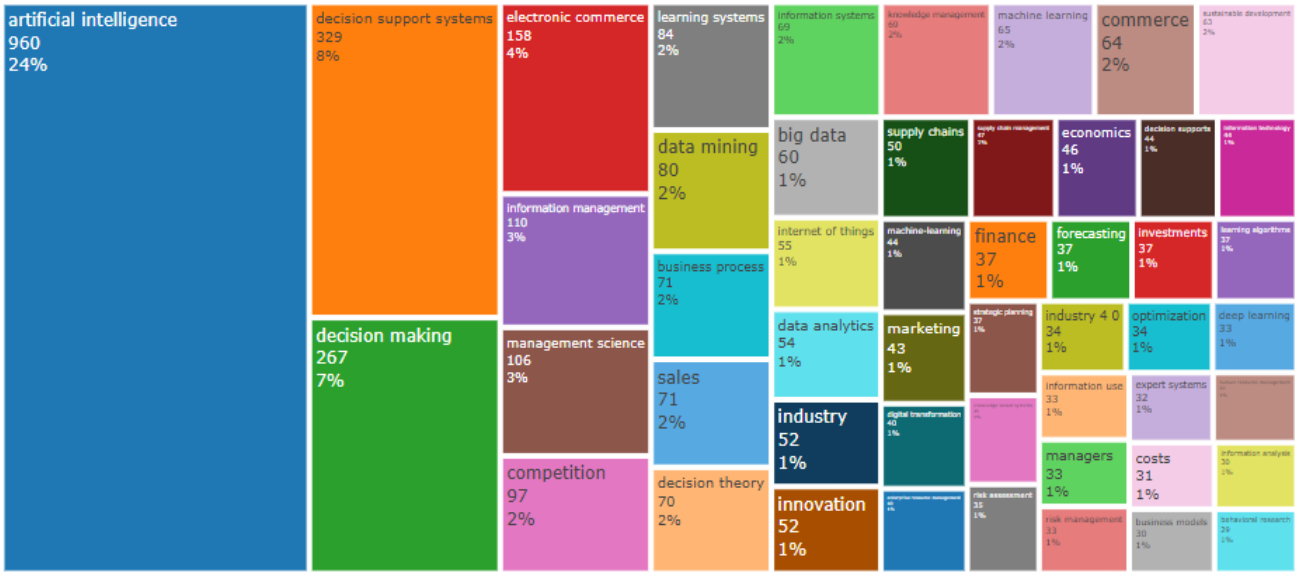


Görsel 5'te görüldüğü üzere en çok atıf alan yayınların; Ravi ve Ravi, 2015 (926 atıf), Sabherwal ve Chan, 2001 (774 atıf), Warner ve Wager, 2019 (770 atıf), Tam ve Kiang, 1992 (749 atıf), Luo vd., 2019 (357 atıf) olduğu belirlenmiştir.

4.10. Sıklıkla Kullanılan Kelimelere Göre Dağılım

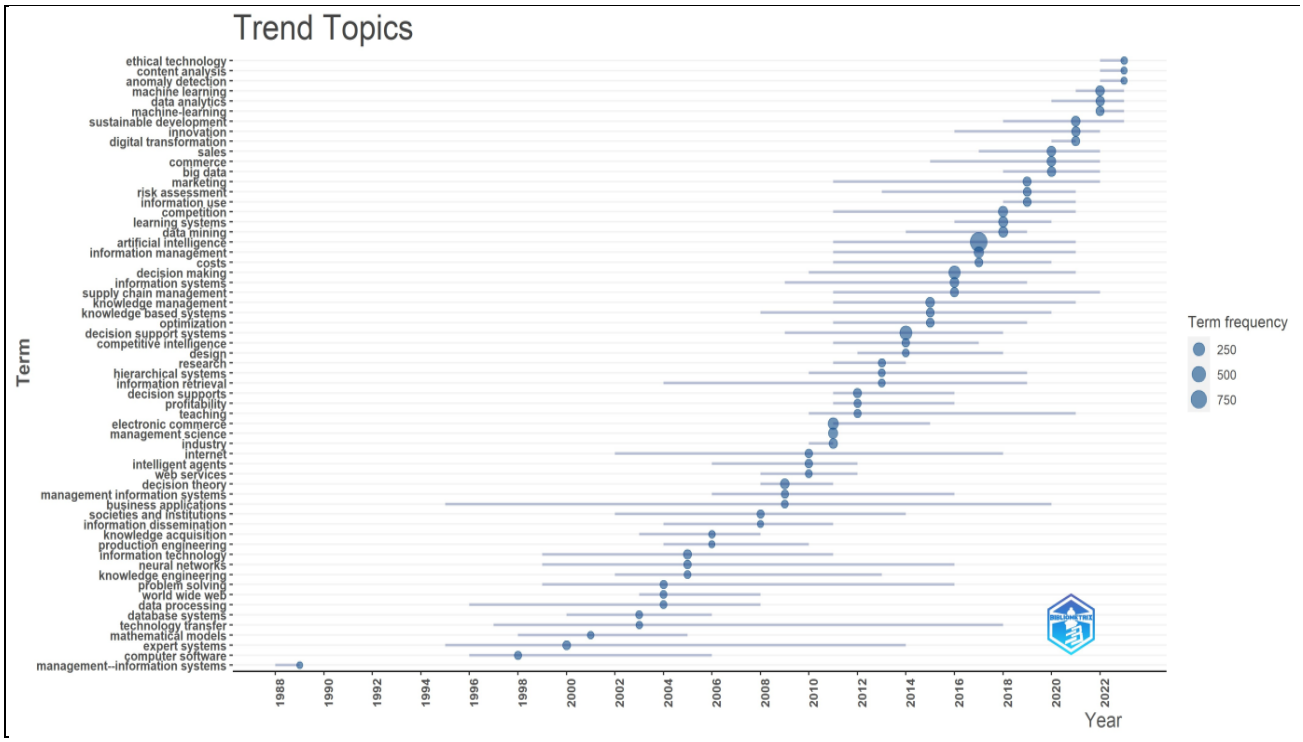
Araştırma ile en çok kullanılan kelimelere göre dağılımı Görsel 6'da verilmiştir.

Görsel 6. En Çok Kullanılan Kelimelere Göre Dağılım (R Studio Biyometrix Analiz Sonucu)



Görsel 6 da bu yayınların başlık, özet, anahtar kelimeler kısmında en çok tekrarlanan kelimelere göre dağılımları verilmiştir. Bunlar sırasıyla; yapay zekâ (960), karar destek sistemleri (329), karar verme (267), elektronik ticaret (158), bilgi yönetimi (110), yönetim bilimi (106), rekabet (97), öğrenme sistemleri (84), veri madenciliği (80), iş süreci (71)'dir.

Görsel 7. Yıl Bazında En Çok Konuşulan Konulara Göre Dağılım (R Studio Biyometrix Analiz Sonucu)



Görsel 7'de yayınların başlık, özet, anahtar kelimeler kısmında yıl bazında en çok konuşulan konulara göre dağılımları verilmiştir. 2020'li yıllar sonrası sırasıyla; etik teknoloji, anormallik tespiti, içerik analizi, makine öğrenimi, veri analitiği, makine öğrenimi, sürdürülebilir kalkınma, inovasyon, dijital dönüşüm, satış konularının daha konuşulur hale geldiği görülmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışma, Scopus veritabanında yer alan işletme, yönetim ve muhasebe kategori grubunda yayınlanan işletmelerde yapay zekâ ile ilgili yayınların bibliyometrik analizini sunmaktadır. Araştırma verileri, Scopus veri tabanından 1984-2023 arası yayınlanmış toplam 2802 eserin yayın başlığı, özet, anahtar kelime ve yazar bilgilerinden oluşmaktadır. Bu veriler VOSviewer (Benzerliklerin Görselleştirilmesi) ve R Studio Biometrix paket programları ve scopus veri tabanında yer alan analiz sonuçları vasıtasıyla incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir. Buna göre;

İşletme, yönetim ve muhasebe alanlarında yapay zekâ ile ilgili yayınlar son beş yılda önemli bir artış göstermiştir. Bu artış, araştırmacıların konuya olan ilgisini ve aktif katılımını göstermektedir. Yapay zekâ ile ilgili yayınlar dergi makaleleri (%47,4), konferans bildirileri (%22,4) ve kitap bölümleri (%16,4) gibi farklı türlerde yayımlanmıştır. Lecture Notes in Business Information Processing dergisi, işletmelerde yapay zekâ araştırmalarında en fazla yayın yapan ve en popüler dergi olarak öne çıkmaktadır.

Amerika, Hindistan, Çin, İngiltere ve Almanya'nın yapay zekâ ile ilgili yayın sayısında öne çıktığı görülmüştür. En çok atıf alan ülkeler arasında Amerika, İngiltere, Hindistan, Almanya ve Avustralya yer almaktadır. En çok yayın yapan yazarlar arasında Dwivedi, Chatterjee, Rana, Choy, Parida ve Virontis öne çıkmaktadır. Yazarların bağlı olduğu kurumlar arasında The Hong Kong Polytechnic University, Symbiosis International Deemed University ve Amity University öne çıkmaktadır. En çok atıf alan yayınlar "*Ravi, K. ve Ravi, V. (2015)*", "*Sabherwal, R. ve Chan Y. E (2001)*", "*Warner, K. S. R ve Wager, M. (2019)*" ile "*Tam, K. Y. ve Kiang M. Y. (1992)*" olarak belirtilmiştir.

En çok kullanılan anahtar kelimeler arasında yapay zeka, makine öğrenmesi, büyük veri, dijital dönüşüm, Endüstri 4.0, karar destek sistemleri bulunmaktadır. 2020'li yıllardan sonra, etik teknoloji, anormallik tespiti, içerik analizi, makine öğrenimi, veri analitiği, sürdürülebilir kalkınma, inovasyon, dijital dönüşüm ve satış gibi konuların daha fazla tartışılmış olduğu görülmektedir. Yapay zekâ araştırmalarını destekleyen kuruluşlar arasında "*National Natural Science Foundation of China*", "*European Commission*" ve "*European Regional Development Fund*" önemli rol oynamaktadır.

İşletmelerde yapay zekâ ilgili araştırmalara olan ilginin artması ile birlikte bu alanda daha fazla çalışma yapılması, bu alanda çalışan araştırmacılar ve kurumlar arasındaki işbirliği ve bilgi paylaşımı teşvik edilmesi önemli olacaktır. Ayrıca çalışmamızda da belirtilen trend ve yeni trendlere odaklanan araştırmalar artırılmalıdır. İşletmelerde yapay zekâ çalışmalarını destekleyen kuruluşların sayılarının artması, daha fazla fon ve kaynak sağlanması, çalışmaların sayısının ve kapsamının artırılması açısından da önemli olacaktır.

Bu çalışmanın sonuçları, yapay zekâ ile ilgili önemli bulguları sunarak gelecekteki bilimsel çalışmalara yön verme potansiyeline sahiptir. Ayrıca, işletmelerde yapay zekâyı önemli bir araç olarak görmesi gereken uygulayıcıları bilgilendirmek için değerli bir kaynak olarak kabul edilebilir. Araştırmada sosyal bilimlere daha fazla yayın imkânı sunan scopus veri tabanı kullanılmıştır. Farklı veritabanlarında (örn. Web of science) yapılacak bibliyometrik araştırmaların konunun daha çok aydınlanmasına katkı vereceği söylenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

ALKADDOUR, Manar. (2022), "*Pazarlamada Yapay Zekâ Kullanımı*", **İşletme ve Girişimcilik Araştırmaları Dergisi**, S.1, ss.48-66.

BAYUK, Mahmut Nedim ve DEMİR, Beyza Nur (2019), "*Endüstri 4.0 Kapsamında Yapay Zekâ ve Pazarlamanın Geleceği*", **International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences**, S.5(19), ss.781-799.

BONETTI, Francesca, MONTECCHI, Matteo, PLANGGER, Kirk ve SCHAU, Hope Jensen (2022), "*Practice Co-Evolution: Collaboratively Embedding Artificial Intelligence in Retail Practices*", **Journal of the Academy of Marketing Science**, S.51(4), ss.867-888.

CİBAROĞLU, Mehmet Oytun ve YALÇINKAYA, Bahattin (2019), "*Belge ve Arşiv Yönetimi Süreçlerinde Büyük Veri Analitiği ve Yapay Zekâ Uygulamaları*", **Bilgi Yönetimi**, S.2(1), ss.44-58.

DAVENPORT, Thomas H. (2018), "*From Analytics to Artificial Intelligence*", **Journal of Business Analytics**, S.1(2), ss.73-80.

EIDIZADEH, Rosa, SALEHZADEH, Reza ve CHITSAZ ESFAHANI, Ali (2017), "*Analysing the Role of Business Intelligence, Knowledge Sharing and Organisational Innovation on Gaining Competitive Advantage*", **Journal of Workplace Learning**, S.29(4), ss.250-267.

FETZER, James H. ve FETZER, James H. (1990), **What is Artificial Intelligence?**, Springer Publisher, Netherlands.

GAO, Fang, JIA, Xiafeng, ZHAO, Zhao, CHEN, Chih-Cheng, XU, Feng, GENG, Zhe ve SONG, Xiaotong (2019), "*Bibliometric Analysis oon Tendency and Topics of Artificial Intelligence Over Last Decade*", **Microsystem Technologies**, S.27, ss.1545-1557.

GOODFELLOW, Ian, BENGIO, Yoshua ve COURVILLE, Aaron (2016), **Deep Learning**, MIT Press, Cambridge (UK).

GÜLŞEN, İzzet (2019), *"İşletmelerde Yapay Zekâ Uygulamaları ve Faydaları: Perakende Sektöründe Bir Derleme*", **Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi**, S.11(2), ss.407-436.

HAENLEIN, Michael ve KAPLAN, Andreas (2019), "*A Brief History of Artificial Intelligence: on the Past, Present, and Future of Artificial Intelligence*", **California Management Review**, S.61(4), ss.5-14.

HASSABIS, Demis, KUMARAN, Dharshan, SUMMERFIELD, Christophe ve BOTVINICK, Matthew (2017), *"Neuroscience-Inspired Artificial Intelligence*", **Neuron**, S.95(2), ss.245-258.

HINOJO-LUCENA, Francisco-Javier, AZNAR-DIAZ, Inmaculada, CÁCERES-RECHE, María-Pilar ve ROMERO-RODRIGUEZ, José-María (2019), "*Artificial Intelligence in Higher Education: A Bibliometric Study on its Impact in the Scientific Literature*", **Education Sciences**, S.9(1), ss.51(1-9).

HOU, Jianjun, YAO, Yi, HAMEED, Javaria, KAMRAN, Hafiz Waqas, NAWAZ, Muhammad Atif, AQDAS, Ramaisa ve PATWARY, Ataul Karim (2021), "*The Role of Artificial and Non-artificial Intelligence in the New Product Success with the Moderating Role of New Product Innovation: A Case of Manufacturing Companies in China*", **Complexity**, S.(2021), ss.1-14.

HUANG, Xueying, YANG, Zhiying, ZHANG, Jinning, WANG, Ruojiao, FAN, Jiahui, ZHANG, Heng, XU, Rong, LI, Xia, YU, Siying, LONG, Linna ve HUANG, He (2022), "*A Bibliometric Analysis Based on Web of Science: Current Perspectives and Potential Trends of SMAD7 in Oncology*", **Frontiers in Cell and Developmental Biology**, S.9, ss.1-14.

ISLAM, Md Mohaimenul, POLY, Tahmina Nasrin, ALSINGLAWI, Belal, LIN, Li-Fong, CHIEN, Huo-Chen, LIU, Ju-Chi ve JIAN, Wen-Shan (2021), *"Application of Artificial Intelligence in Covid-19 Pandemic: Bibliometric Analysis*", **Healthcare**, S.9(4), ss.441(1-10).

KAMRAN, Hashmatullah (2021), "*Pazarlamada Yapay Zekânın Kullanımı: Yapay Zekâ Pazarlama Araçlarının Tüketici Kabulüne Ilişkin Bir Araştırma*", **Yüksek Lisans Tezi**, Bursa Uludag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

KARATAŞ, Serap (2021), "*Yapay Zekâ ve Açık İnovasyon Etkileşiminin İşletmeler Üzerine Etkileri*", **Yükseklisans Tezi**, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

MAIER, Dorin, MAIER, Andreea, ASCHILEAN, Ioan, ANASTASIU, Livia ve GAVRIS, Ovidiu (2020), "*The Relationship between Innovation and Sustainability: A Bibliometric Review of the Literature*", **Sustainability**, S.12(10), ss.4083(1-20).

NELSON, Scott D., WALSH, Colin G., OLSEN, Casey A., McLAUGHLIN, Andrew J., LEGRAND, Joseph R. SCHUTZ, Nick ve LASKO, Thomas A. (2020), "*Demystifying Artificial Intelligence in Pharmacy*", **American Journal of Health-System Pharmacy: AJHP - Official Journal of the American Society of Health-System Pharmacists**, S.77(19), ss.1556-1570.

OLIVEIRA, Otavio Jose de, SILVA, Fabia Francisco da, JULIANI, Fernando, BARBOSA, Luis Cesar Ferreira Motta ve NUNHES, Thais Vieira (2019), "*Bibliometric Method for Mapping the State-of-the-Art and Identifying Research Gaps and Trends in Literature: An Essential Instrument to Support the Development of Scientific Projects*", **Scientometrics Recent Advances** (Ed. Suad Kunosic, Enver Zerem), IntechOpen, 10.5772/intechopen.77450.

POPENICI, Stefan A. D. ve KERR, Sharon (2017), *"Exploring the Impact of Artificial Intelligence on Teaching and Learning in Higher Education*", **Research and Practice in Technology Enhanced Learning**, S.12(1), ss.22(1-13).

RUSSELL, Stuart J. ve NORVIG, Peter (2022), **Artificial Intelligence: A Modern Approach**, Pearson Education Press, London (UK), 4th Edition.

SCHIAVONE, Francesco, PIETRONUDO, Maria Cristina, SABETTA, Annamaria, BERNHARD, Fabian (2022), "*Designing AI Implications in the Venture Creation Process*", **International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research**, S.29(4), ss.838-859.

SERRANO, Laura, SIANES, Antonio ve ARIZA-MONTES, Antonio (2019), "*Using Bibliometric Methods to Shed Light on the Concept of Sustainable Tourism*", **Sustainability**, S.11(24), ss.6964(1-25).

SEVİM, Adnan ve BÜLBÜL, Samet (2017), "*Kurumsal Kaynak Planlaması (Enterprise Resource Planning ERP) Sistemlerinin Sürekli Denetiminde Yapay Zekâ Kullanımı*", **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.9(1), ss.1-12.

SUTTON, Richard S. ve BARTO, Andrew G. (2018), **Reinforcement Learning: An Introduction**, MIT Press, Cambridge (UK), 2nd Edition.

THAYYIB, P. V., MAMILLA, Rajesh, KHAN, Mohsin, FATIMA, Humaira, ASIM, Mohd, ANWAR, Imran, SHAMSUDHEEN, M. K. KHAN, Mohd Asif (2023), "*State-of-the-Art of Artificial Intelligence and Big Data Analytics Reviews in Five Different Domains: A Bibliometric Summary*", **Sustainability**, S.15(5), ss.4026(1-38).

TRAN, Bach Xuan, VU, Giang Thu, HA, Giang Hai, VUONG, Quan-Hoang, HO, Manh-Tung ,VUONG, Thu-Trang, LA, Viet-Phuong, HO, Manh-Toan, NGHIEM, Kien-Cuong P. ve NGUYEN, Huong Lan Thi (2019), "*Global Evolution of Research in Artificial Intelligence in Health and Medicine: A Bibliometric Study*", **Journal of Clinical Medicine**, S.8(3), ss.360(1-18).

YADAV, Satendra Kumar (2021), "*A Five Year Bibliometric Analysis of Artificial Intelligence (AI) from 2016 to 2020*", **2021 5th International Conference on Information Systems and Computer Networks (ISCON)**, 22-23 October 2021 - Mathura (India), ss.1-4.

YANG, Xiaozhe (2019), *"Accelerated Move for AI Education in China*", **Ecnu Review of Education**, S.2(3), ss.347-352.

ZAWACKI-RICHTER, Olaf, MARIN, Victoria I., BOND, Melissa ve GOUVERNEUR, Franziska (2019), "*Systematic Review of Research on Artificial Intelligence Applications in Higher Education – Where Are the Educators?*", **International Journal of Educational Technology in Higher Education**, S.16(1), ss.39(1-27).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1199-1213

https://doi.org/10.33712/mana.1383254

Yönetim Literatüründe Postmodernizm: Bibliyometrik Bir Analiz

Postmodernism in Management Literature: A Bibliometric Analysis

Yasemin SAVAŞ
Dr. Öğretim Üyesi, KTO Karatay Üniversitesi
Ticaret ve Sanayi MYO, Dış Ticaret Bölümü,
yasemin.savas@karatay.edu.tr
https://orcid.org/ 0000-0002-5089-1185

Makale Başvuru Tarihi: 30.10.2023
Makale Kabul Tarihi: 31.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Bu çalışma bibliyometrik analiz kullanarak yönetim alanında postmodernizm kavramının kullanımına genel bir bakış sunmayı amaçlamaktadır. Postmodernizm, çeşitli şekillerde bir "dönem", bir "perspektif" veya yeni bir "düşünce paradigması" olarak değerlendirilir. Düşünce paradigması rolüyle farklı teorileştirme ve araştırma uygulamalarını içeren, belli bir ortak özelliğe sahip birden fazla parçayı, bölümü veya sınıfları birlikte belirten bir kavramdır. Bu doğrultuda Web of Science Core Collection veri tabanı kullanılarak 1988-2022 yılları arasında yönetim alanında, başlıklarında, özetlerinde ve/veya anahtar kelimelerde 'postmodernizm' teriminin kullanıldığı toplam 201 makale incelenmiştir. İncelenen veriler VOSviewer yazılım programı ile haritalandırılmıştır. Çalışmada öncelikle belirli bibliyometrik göstergelere dayalı olarak 201 makaleye genel bir bakış sunulmuştur. Daha sonra makaleler üzerinde atıf ve ortak atıf analizi gibi bibliyometrik yöntemler uygulanarak irdelenmiştir. Böylece alanın dinamizmine ilişkin kapsamlı bir görüş sunarak ve temel çalışmaları, dergileri, yazarları ve bunların ara bağlantılarını belirleyerek yönetim alanında postmodernizm kavramının kullanımının gelişimini görselleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular, kapsamlı bir kavramsal çerçevenin sunulmasına destek olmaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Yönetim,

Postmodernizm,

Bibliyometrik Analiz,

ABSTRACT

Using bibliometric analysis, this study attempts to provide an overview of the application of the term of postmodernism in the field of management. Postmodernism is variously considered a "period," a "perspective," or a new "thought paradigm." It is a concept that encompasses various theorising and research applications with its function as a paradigm of thought, and denotes more than one part, department, or category with a particular shared characteristic. A comprehensive analysis was conducted on a corpus of 201 scholarly publications in the subject of management, whereby the phrase 'postmodernism' was prominently featured in their titles, abstracts, and/or keywords. The investigation spanned the years 1988 to 2022, utilising the Web of Science Core Collection database as the primary source of data. The study begins by providing an overview of 201 papers, focusing on specific bibliometric factors. Subsequently, the publications underwent scrutiny through the application of bibliometric techniques, including citation and co-citation analysis. Thus, we illustrate the evolution of the use of the concept of postmodernism in the field of management, providing a comprehensive view of the field's dynamism and identifying the principal works, journals, authors, and their interconnections. The results collected in the research provide evidence in favour of the development of a comprehensive conceptual framework.

Keywords:

Management,

Postmodernism,

Bibliometric Analysis,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): SAVAŞ, Yasemin (2023), "*Yönetim Literatüründe Postmodernizm: Bibliyometrik Bir Analiz*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1199-1213, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1383254

1. GİRİŞ

Postmodernizm, entelektüel bakış açısından ileri gelir ve edebiyat, mimarlık, sosyoloji, kültür, sanat ve benzeri pek çok alanla ilgilenir. Bu çeşitlilikle postmodernizmi tanımlama noktasında ortak bir yaklaşım bulunmamaktadır. Ancak kavram genel olarak gerçekliği sorgulayan, kuşkucu/şüpheci bir yaklaşım içerisindedir. Postmodernizm savunucuları realizm, rasyonalizm ve nedenselliği şüpheyle karşılarlar. Gerçekliğin sosyal yapı içerisinde oluştuğuna ve belirli bir tarihsel ve kültürel bağlamla bağlantılı olduğuna ve dil ile ayrılamaz olduğuna inanırlar (Parker, 1992:2). Postmodernizm, bazen modernist dünyaya karşı bir duruş bazen de modernizmi sorgulayan bir yöntemdir (Keskin vd., 2016:460-461). Araştırmacılar ve teorisyenler tarafından sorgulanan ve savunulan bu ikili durum kavramın net bir şekilde tanımlanmasını zorlaştırmıştır. Bu nedenle bu çalışmada hem modern dönemden sonra gelen anlamında hem de modernizme tepki anlamında postmodernizm kavramı birlikte tercih edilmiştir.

Postmodern düşünce, gelip geçici ve ortaya çıkan bir gerçekliği vurgulayan "*zayıf*" bir oluş ontolojisine ayrıcalık tanır. Temelinde varlık olan ontolojik anlayışı ve bireylerin gerçekliğe dayalı olarak bilginin ne olduğunu sorgulayan epistemolojik anlayışını sorgular. Temel yaklaşımı "*gerçek*" olanın geçici olduğudur (Chia, 2005:580). Gerçeğin geçiciliği odağında, modernizm sonrası belirsizliğin ve yeni tartışmaların belirmesi ile postmodernizm anlayışının birçok alanda kendini göstermesine neden olmuştur. Yönetim alanında da postmodernizm etkisi tartışılmıştır. "*Bu çerçevede ele alındığında örgütler yönetilirken ve organize olunurken modern dönemin salt bilimsel verilerinin yeterli olmadığı sonucuna varmışlardır. Bu alanda yeni çalışmaların yapılmasının zorunlu olduğu gerçeği ortaya çıkmıştır*" (Eraslan ve Şengün, 2018:179).

Postmodernizm öncülerinin farklı felsefi görüşleri, kavramın karmaşıklığına neden olmuştur (Keskin vd., 2016:462). Örgütlerde postmodern düşünce radikal sonuçlar içermesi nedeniyle yönetim alanı için aynı zamanda hassas ve üzerinde yeterince sonuca ulaşılamamış bir konudur (Chia, 1995:583). Jeffrey Pfeffer (1993), "*örgüt biliminin ilerlemesine engel olan engeller: bağımlı bir değişken olarak paradigma geliştirme*" başlıklı makalesinde, akademik topluluk baskın bir örgütün oluşumu üzerinde fikir birliğine varmadığı sürece yönetim ve organizasyon çalışmalarının geleceğinin kasvetli olduğunu öne sürer (Hassard, 1999:171).

Bu çalışma ile yönetim alanında postmodernizm kavramına yönelik genel bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Günümüz yaşam koşullarının bilgiyi kullanma ve aktarma gücüne önem vermesi işletmelerin postmodern yönetim yaklaşımını anlamalarını gerektiren sebeplerden biri olmuştur. Yönetim alanında postmodernizm kavramını ve temel ilkelerini açıklayan sınırlı miktarda ampirik çalışma olduğu gözlenmiştir. Literatüre katkı sağlayabilmek amacıyla yönetim alanında postmodernizm kavramının yönelimi bibliyometrik analiz yoluyla haritalanarak değerlendirilmiştir. Analizin gerçekleştirilmesinde en iyi temel bilim, sosyal bilimler ve sanat ve beşerî bilimler dergilerini izleyen yüksek kalitede bir veri tabanı olduğu için Web of Science kullanılmıştır (Fetscherin ve Heinrich, 2015:385).

2. POSTMODERNİZM

Postmodernizm kavramı edebiyat, sosyoloji, mimari, sanat gibi alanlarda uzun yıllar boyunca kullanılıyor olsa da sosyal bilimlerde araştırılması 1980'li yıllarda yaygınlaşmıştır. Postmodernizm nosyonu literatürde modernizm ile ilişkili olarak, modernizmin devamı ya da modernizme tepki olarak değerlendirilmektedir. Postmodernizmin ne olduğuna dair belirsizlik henüz aydınlatılamamıştır (Hatipler, 2023:576). Postmodernizmle ilgili muğlâklığın, modernizmdeki belirsizliklerden ya da sebep olduğu sorunlardan kaynaklandığı söylenebilir (Şişman, 1996:454). Bu doğrultuda postmodernizmi anlayabilmek için modernizmin ne olduğunu irdelemek yerinde olacaktır.

Latince "*modernus*" sözcüğünden gelen modernizm kelimesi ilk kez 5. yüzyılda dinsizliği reddeden Hristiyan topluluklarına dikkat çekmek için kullanılmıştır. O dönemlerden günümüze kadar modernizm kavramıyla genellikle eskiden yeniye geçiş anlaşılmaktadır (Habermas, 1994:31-32). 18. yüzyılda aydınlanma düşüncesinden hareketle daha çok dikkat çeken modernizm, insanın kendi gerçekliğini sorgulamasına/keşfetmesine dayanır ve aslında "*akıl*" kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte bir üst insan doğası olarak tanıtılmıştır (Rahman Seresht, 1998; Bauman, 2003:20; Hatipler, 2023:577). Rönesans ve reform hareketleri sonrasında gelen aydınlanma düşüncesi ışığında modernizm, sosyal hayatta etkisini hissettirmiş ve "*insanın özgür düşünme ve yaşamasının önündeki engellere karşı bir çeşit başkaldırıyı ifade etmiştir*" (Aslanargun, 2022:22). Cooper ve Burrell (1988)'in bu doğrultuda insanın akılcılıkla kendini keşfetmesi olarak açıkladıkları modernizm ile belirsiz, çelişkili, şüpheci durumları, akılcılık ile kontrol ederek düzenliliğe

kavuşturmak hedeflenmiştir (Calas ve Smirch, 1999). Nihayetinde akla hep yatkın olma algısı doğrultusunda çağdaşlaşma kavramıyla özdeşleştirilmiştir (Anderson, 2002:9).

Batı Avrupa'da başlamış ve sonra tüm dünyaya yayılmış olan, tarihsel bir süreci yansıtan modernizm (Giddens, 1998:9) anlayışı kapsamında kendini gerçekleştirebilen, üretebilen, aklına güvenen insan merkezli bir toplum düzeni oluşturulmaya başlanmıştır (Zeynel ve Kayıkçı, 2022:108). Böylece, yeni bir yaşam anlayışı oluşturarak toplumları radikal düşüncelerle yeniden karakterize eden, gelenekler, beklenti ve inançlardan bağımsız bir toplum oluşturan sosyal bir revizyon hedeflenmiştir (Giddens ve Pearson, 2001:27). Bu düşünceyle birlikte akıl çağı olarak adlandırılmış ve "*insanoğlunun aklıyla evrende var olan her şeyi öğrenebileceğine, onu istediği gibi yönlendirerek gerçek mutluluğa kavuşacağına inanan*", tek tipleştiren bir düşüncenin ürünü olarak nitelendirilmiştir (Erdemir, 2013:164). Tek tipleştirici düşünce, bireyleri sosyal anlamda öznelleştirmiştir (Falzon vd., 2013).

Modernizm öncüleri, kavramın/sürecin/görüşün akılcı, evrensel, pozitivist, üretim odaklı, sistematik ve gerçekçi olduğunu savunan Sokrates, Platon, Aristoteles, Descartes ve Kant gibi düşünürlerdir (Eraslan ve Şengün, 2018:179). Özellikle Descartes ve Kant, klasik çağa yönelik akılcılığı savunan eleştirileri ile modernizme dikkat çekmişlerdir (Erdemir ve Koç, 2010:27). Ancak modernizmin savunduğu bu görüş ve düşünceler bir süre sonra modernizmin de kendini eleştirmesine ve eleştirilmesine neden olmuştur. II. Dünya Savaşı sürecinin de etkisiyle modernizm sorgulanmaya başlamış ve postmodernizm düşüncesi ortaya çıkmıştır (Aslanargun, 2022:22). Modernizmin oluşturduğu savunulan evrenselcilik ve elitçiliğin öneminin kaybolması ve bilgi çağının avantajları ile postmodernizme geçiş başlamıştır (Pinkney, 1993:390).

İlk olarak 1900'lü yılların başında sanat ve mimaride kullanılmaya başlanan postmodernizm (Erdemir ve Koç, 2010:28), 1960'larda ABD'de başlamış, 1970'lerde Avrupa'da yayılmış (Eraslan ve Şengün, 2018:181; Bazrkar vd., 2014:2739; Şişman, 1996:452) ve son yıllarda sosyal bilimler alanında çeşitli biçimlerde kullanılır hale gelmiştir. Postmodernizm kavramı ile ilgili net ve kesin bir tanım bulunmamaktadır (Hatipler, 2023:578) ve bu durum kavramın anlamsal genişliğinin tanımla kısıtlanamadığını gösterir (Eraslan ve Şengün, 2018:180). The Name of the Rose isimli romanının etkisinde postmodernist olarak görülen İtalyan bilim insanı, yazar ve filozof Umberto Eco 1983 yılında postmodernizmin her konu veya duruma uygulanabildiğini, dolayısıyla çeşitli tanımlara sahip bir yaklaşım olduğunu belirtmiştir (McAuley vd., 2007). Bu kapsamda postmodernizme göre anlam değişkenlik gösterir ve göreceli olduğu için çeşitlilik içerir (Parker, 1992). Anlama yönelik çeşitlilikte bazı araştırmacılar için olumlu veya olumsuz olarak bazıları için de tarihsel bir dönem veya sadece bir durum olarak açıklanmıştır (Zeynel ve Kayıkçı, 2022:106).

Postmodernizm, bazı araştırmacılar tarafından modernizmin devamı olarak (post-modernizm) kabul edilirken (Gephard vd., 1996:22; Aydın, 2009:185); bazı araştırmacılar tarafından modernizme bir tepki olarak görülür ve bir bilgi kuramı olarak post-yapısalcı felsefedeki gelişmeleri yansıttığı savunulur (Gephard vd., 1996:22; Aslan ve Yılmaz, 2001:106; Eraslan ve Şengün, 2018:182). Bu ayrım Parker tarafından irdelenmiştir ve "*post-modernizm*"in tarihsel bir dönemi yani modernizmden sonraki dönemi ifade etmesi; "*postmodernizm*"i ise bir bilgi kuramı olarak post-yapısalcı felsefedeki gelişmeleri yansıtması (Parker, 1992) şeklinde değerlendirilmiştir. Buradaki farklılığın tarihsel süreç olarak görülmesinden veya felsefi bakış açısı olarak irdelenmesinden kaynaklandığı söylenebilir (Keskin vd., 2016:461; Erdemir, 2013:177). Aslında modernizmden sonra gelen bir süreç, kültürel bir biçim olarak görülebileceği gibi (*dönem postmodernizmi veya post-modernizm*), yaşamı irdeleme, anlama ve açıklamada yeni bir bilgi bilimi, felsefe dalı olarak da kabul edilebilir (Gephard vd., 1996:22). Epistemolojik olarak en genel haliyle Lyotard ve Power tarafından postmodernizm, aklın ölümü olarak nitelendirilmiştir (Lyotard, 1984; Power, 1990). Evrensel, herkes için geçerli bir akıl yerine, gerçeğin ve aklın herkes için farklı ve göreceli olduğunu savunur (Murphy, 1995:66).

Kavrama ilişkin ağırlıklı olarak öncü olan araştırmacılar, Fransız olan postmodern teorisyen ve düşünürlerden Jean-Francois Lyotard, Michel Foucault, Jean Baudrillard, Jacques Derrida, Gilles Deleuze, Charles Jencks, Jacques Lacan ve Ahab Hassan bulunmaktadır (Keskin vd., 2016:460). Elbette "*Niş*", "*Heidegger*", "*Freud*" ve "*Husserl*" postmodernizmin ortaya çıkışında fikir ve görüşlerinin önemli etkisi olan atalarıdır (Bazrkar vd., 2014:2740). Ayrıca Cooper (1986, 1987, 1990, 1992), Cooper ve Burrell (1988), Cooper ve Fox (1990), Law (1994), Linstead (1993), Cooper ve Law (1995) gibi yazarlar da "*modern*" ve "*postmodern*" organizasyon teorisyenleridir. Parker'da kavramı post-modernizm ve postmodernizm olarak irdelemiş ve alana katkı sağlayan önde gelen araştırmacılardan olmuştur (Parker, 1992).

Postmodernizm karmaşık, tartışılabilir ve aynı zamanda etkili olan kurumsallaşmış bir ideolojidir. Rasyonelliğe, nesnelliğe ve sürekli ilerleme fikrine, başka bir deyişle aydınlanma'ya dayanan tüm fikirlere meydan okur ve bu ideallerin var olup olamayacağını tartışır. Postmodernizmin kökenini kesin olarak takip etmek zor olsa da,

normalde İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonraki dönem, postmodern düşüncenin, kültürün ve tutumun ortaya çıktığı dönem olarak kabul edilir (Basu, 2007:1).

Postmodernizm, toplumla ve örgütlerle etkileşimde bulunarak yaşam koşullarını, kullanılan dili, bilginin kullanım stratejisi değişimin hızını ve yönünü ve geleceği şekillendirir. Lyotard postmodernizme bakış açısının temelini "*bilgi üretimi açısından modernizmin büyük anlatılarına karşı ileri sürdüğü dil oyunları söylemi*" ile yorumlamıştır. Ona göre postmodernizm temelde; "*varlığın kaynağı olarak dili gösterir, olguların yazınsal analizini yapar, gerçekliği ve kaynağını sorgular, üst anlatıları eleştirir, yönteme karşı çıkar*" (Keskin vd., 2016:461). Dilin ve mananın herkes için aynı olmadığını, kişiden kişiye değişen ve sabit bir anlam bütünlüğünün olamayacağını savunur (Parker, 1992:3; Murphy, 1995:73; Alvesson, 1995). Foucault, herhangi bir konuda bilginin oluşmasında iktidar kavramının önemli olduğunu savunarak kavrama öncü olmuşlardır (Hassard, 1999; Gergen, 1990). Giddens ise, modernizmin köklü değişimi olarak değerlendirmiştir (Giddens, 1998:142).

Postmodernizmi, tarihsel bir durum olarak kabul eden Lyotard, modernizmden ayrı dönemsel bir farklılaşma, yeni bir doğuş olarak belirterek postmodernizmin önde gelen savunucularından olmuştur (Lyotard, 1984; Lyotard, 2000:16-25; Chia, 2005). Ayrıca manaya şüpheciliği vurgulayarak, modernizmin yaşama ilişkin iddia ettiği düşüncelerinin gerçekleşmediğini, sosyal, politik ve ekonomik açıdan sonuçlarla göstermeyi tercih etmiştir (Aslanargun, 2022:22).

Postmodernizmin bir diğer öncüsü Featherstone (1988), postmodernizmi modernizme zıt bir görüş olarak değerlendirmiş, daha sonra zıtlığın karmaşası arasında kalarak modernizmden tam olarak kopamamış, ancak olumsuz kalan taraflarının tamamlayıcısı olarak yorumlamıştır. Hassard da bir on yıl kadar sonra benzer şekilde kavramı, modernizmden sonra gelen süreç olmakla birlikte, modernizmin terk edilmesi olarak açıklamıştır (Hassard, 1999:175). Araştırmacılar "*postmodernizmi hem modernizmin devamı hem de modernizmden kopuş olarak nitelendirmiştir*" (Aslan ve Yılmaz, 2003:75-76).

Sosyal bilimler alanında postmodernizm, bağımsız ve anlatıcı bir insan anlayışına değil, bazen içgüdü ve isteklere ve diğer motivasyon faktörlerine vurgu yaparak, mantık ve aklın kalıplaşmış baskı zorbalığına karşı çıkar (Boje ve Dennehy, 2000). Postmodernist düşünürler savundukları kavramı, modernizmin "*herkese uyan tek düşüncenin evrensel olduğu*" önermesine karşı olarak, "*her şeye uyar*" şeklinde açıklarlar (Bazrkar vd., 2014:2740). Postmodernistler evrensel kurallara ve standartlara karşı çıkarlar (Townsell, 2008). Onlar için gerçek olan şey, çok fazla sosyal durum ya da varlık değil, yaşam dünyalarımızın akışı ile ortaya çıkan ilişkisel etkileşimler ve kalıplardır (Chia, 1995:581-582).

Etkileşimlerden ötürü postmodernizmi, modernizmin devamı olarak (Giddens, 1998; Gül, 2016; Clegg ve Kornberger, 2003) kabul eden teorisyenlerin görüşleri doğrultusunda, tarihsel süreçte gerçekleşen olayların arasında bir nedensellik ilişkisi vardır. Bu nedenle postmodernizmin net "*tanımlanması da ancak tarih içinde onu oluşturan farklı yönlerinin ortaya koyulması ile yapılabilir*" (Zeynel ve Kayıkçı, 2022:113).

Postmodernizm kültürel olarak görecelik, çeşitlilik, dağılmışlık ve çoğulculuğu kabul ettiğinden (Heller vd., 1993:12) örgüt yaşamında da etkili olmuştur. Yönetim alanında Taylor'dan günümüze kadar birçok yönetim teorisinin yöneticiler için "*en doğru*" olanı kabul ettirmeye çalıştığı anlayışın aksine postmodernizmde, "*mevcut teoriler içerisinde bireysel beklenti ve eğilimlere izin verecek şekilde karar süreci işletilmektedir*" (Aslanargun, 2022:24). Bu nedenle yönetim alanında postmodernizm kavramının irdelenmesi süreci yorumlamaya ve yön vermeye yardımcı olabilir. Ayrıca çeşitli kültürel etkiler gölgesinde yönetim alanında ve örgüt çalışmalarında postmodernizmin farklı şekillerde yorumlanmış olması da gözetilmelidir (Chia, 1995:580-581). Bu bilgiler ışığında postmodernizmin, gerçeklerin ve bilginin herkes için değişebileceğini savunması da bu yorumlamayı desteklemektedir (Murphy, 1995:66). Harvey'in postmodernizme ilişkin tanımlaması da bu yorumlamayı modernizmin zaman ve koşullara bağlı olarak evrilmesi ifadesi ile denkleştirir (Harvey, 2010:60).

Örgütler içinde bulundukları yaşam koşullarına bağlı olduklarından, çağda yaşanan değişiklikler örgütlerin yapısını ve yönetim şekillerini etkilemektedir. Clegg (1990) ve Hatch (1997) postmodernizm etkisiyle postmodern örgütlerin oluştuğunu ve yönetim şekillerinde değişiklikler olduğunu savunmuşlardır. Modern örgütlerde benimsenmiş olan bürokratik iş bölümünün ve klasik yapının postmodern örgütlerde geçerli olmadığı düşüncesi bunun bir kanıtıdır (Clegg, 1990:2). Yönetim stratejilerinde rekabet avantajı için bilgi teknolojileri ve insan kaynağı odaklı olmaları da bu kanıtın bir diğer bakış açısını oluşturur (Keskin vd., 2016:483). Ayrıca kendi kendini koordine eden, düzenleyen yapılarla esnek üretimi ve katılımcı yönetimi esas alan ağlar ve şebekeler şeklinde örgütlenme postmodern örgütlerin anlayışını oluşturur (Clegg, 1990:17). Bürokratik örgütleşme yerine örgütlerde kültür oluşturmayı esas alırlar (Boje, 1999; Barratt, 2002:192).

Postmodern örgütlerin oluştuğu düşüncesi elbette örgüt teorisi olarak postmodernizm olgusunu da ortaya çıkarmıştır. Örgüt teorisi olarak postmodernizm, II. Dünya Savaşı ve sonrasında Almanya'da Frankfurt Okulu akademisyenleri (*Adorno, Horkheimer ve Marcuse*) tarafından savunulan eleştirel teori ile Fransız teorisyenler (*Derrida, Foucault, Lyotard ve Baudrillard gibi*) tarafından Amerika ve İngiltere'ye kadar yapılan post yapısalcı hareket olarak ortaya çıkmıştır (Keskin vd., 2016:475). Postmodernist örgüt teorisi, modernizm anlayışındaki bilginin realistliğini ve değişim durumunu açıklamayı hedefler. Modernist örgüt anlayışını sorgularken örgütleri kültürel yönden de irdeler (Alvesson ve Deetz, 2006). Nitekim Cooper ve Burrell (1988), "*Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis*" isimli kitaplarında postmodernizmin öncülüğünü örgüt teorisi üzerinden yapmışlardır ve modernist örgüt teorisini düzensizlikten düzen oluşturmaya çalışmasıyla eleştirerek postmodernizm etkisini değerlendirmişlerdir.

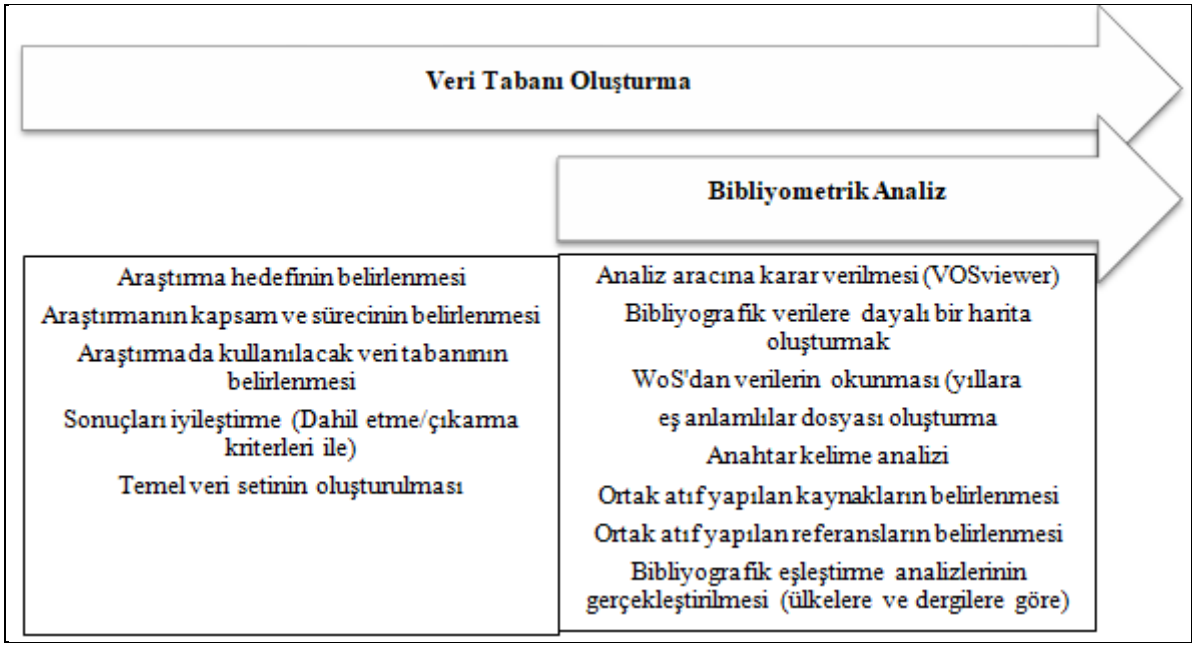
Yönetim alanında postmodernizm kavramın öncüleri tarafından farklı şekillerde ancak genel kanı doğrultusunda nesnelleştirilemeyeceği ve evrensel olamayacağı yönünde yorumlanmıştır. Literatürde yönetim alanında ve örgütler üzerinde postmodernizm ile ilgili çalışma yapmak kapsamlı bir süreç içerir. Çünkü postmodernizm dönemsel ve epistemolojik olarak açıklandığı için yorumlaması da farklılaşmakta ve göreceli hale gelmektedir. Bu nedenle bu dualizm ve yorumlayıcı bakış açısı ile tarihsel süreçteki nedensellikler ve bağlantılar kapsayıcı çalışma sürecini etkileyerek kavrama dair net bir doğruyu sunamamaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada yönetim alanında postmodernizm kavramının kullanımına ilişkin bilimsel dinamizmin incelenmesi amacıyla bibliyometrik analizden yararlanılmıştır. Literatür taraması niteliğinde olan bibliyometrik analiz, yayınlanan çalışmaların kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine izin vermesi ve nesnel kriterlerin sınıflandırılmasına ve analizine yardımcı olması nedeniyle önemlidir (Block ve Fisch, 2020:307-312).

Araştırma süreci oluşturulurken araştırmanın genel yapısını belirleyecek temel sorular belirlenmiş, Sharifi vd.'nin (2021) oluşturmuş olduğu araştırma adımlarından yararlanılmıştır. Yönetim alanında postmodernizm kavramının kullanımı ve algılanışına yönelik literatürün genel görünümünü oluşturacak; yıllık makale sayısı, en çok yayına sahip dergiler, alana en çok katkıda bulunan yazarlar, ortak yazarlık çalışmalarının olup olmadığı, en çok hangi ülkelerde yayın olduğunu belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Metodolojisi



Kaynak : Sharifi vd., 2020:1081

Yukarıdaki sorular ile araştırma hedefi, kapsam ve süreci belirlenmiştir. Araştırmada analizi gerçekleştirebilmek amacıyla ilgili veri tabanı olarak Web of science tercih edilmiştir. Web of science veri tabanı yönetim alanındaki araştırmacılar tarafından en çok kullanılan veri tabanı olduğu için tercih edilmiştir (Zupic ve Cater, 2015:430-449).

Uygun veri tabanının seçilmesinin ardından yönetim alanında postmodernizm kavramının kullanıldığı tüm makaleleri kullanabilmek için dâhil etme kriterleri kullanılarak; Wos kategorilerinde "*yönetim/management*" seçilerek ve başlık, özet veya anahtar kelimelerde "*postmodernizm*" kelimesinin aranması sonucunda 1988-2022 yılları arasında 277 çalışmadan 201'inin makale olduğu tespit edilmiştir. Araştırma veri setinin oluşturulmasında gözetilen dışlama kriterleri ise dâhil etme kriterleri doğrultusunda planlanmıştır. Bu doğrultuda kitap, kitap bölümleri, konferans metinleri ampirik bulgulardan ziyade tanımlayıcı bilgi yoğunluğunda olduklarından veri setine dahil edilmemiştir. Ayrıca yayın dili İngilizce harici olan çalışmalar da veri seti dışında kabul edilmiştir.

Araştırma sürecinde 1988 yılının başlangıç yılı olarak tercih edilme sebebi, yönetim alanında postmodernizm çalışmaları için başlangıç niteliğinde olan Cooper ve Burrel'in (1988) "*modernism, postmodernism and organizational analysis-an introduction*" isimli araştırmasının baz alınmasıdır.

Araştırmada analiz aracı olarak VOSviewer tercih edilmiştir. VOSviewer yazılımı kullanılarak bibliyografik verilerin grafiksel analizi sunulmuştur (Van Eck ve Waltman, 2014). Veri seti ile yıllara göre yayın sayıları, en üretken dergiler, en üretken yayınlar incelenmiştir. Vosviewer aracılığıyla metin verisine dayalı haritalama, anahtar kelime analizi, ortak yazarlılık ve bibliyografik eşleşme analizleri gerçekleştirilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Alana Yönelik Bulgular

2023 yılı Nisan ayında "*postmodernism/postmodernizm*" anahtar sözcüğüyle "*topic/konu*" seçilerek yapılan araştırmada yönetim alanında 277 bilimsel yayın sonucuna ulaşılmıştır. Web of Science veri tabanı aracılığıyla ulaşılan 277 bilimsel yayına ilişkin bulgular doğrultusunda yapılan çalışmaların türleri, yıllara göre dağılımı ve araştırma alanları belirlenmiştir. Erişilen çalışmaların yayın türüne göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Yönetim Alanında Postmodernizm Kavramına İlişkin Yapılan Yayın Türleri

Yayın Türü	Yayın Sayısı	Yayın Sayısı %
Makale	201	%73
Bildiri	36	%13
Derleme Makale	33	%12
Diğer	7	%2,5

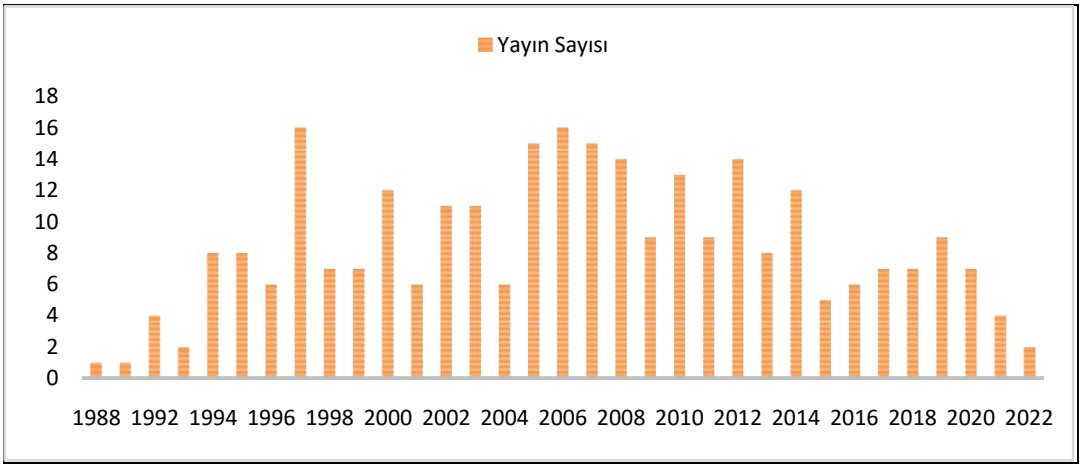
Yayınların doküman tipine göre dağılımlarını gösteren Tablo 1 incelendiğinde, bu yayınların, %73'ünün hakemli dergilerde yayınlanan makaleler olduğu gözlenmiştir. Bu araştırmanın analizi dâhil etme, hariç tutma kriterleri gözetilerek sadece makaleler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Diğer yayın türlerinin ise %13'ünün bildiri, %12'sinin derleme makale ve %2,5'lik kısmını kitap bölümü, makale incelemesi, kitap incelemesi ve özet bildirilerin oluşturduğu görülmüştür.

Bu bölümde, belirli bibliyometrik göstergelere dayanan 201 makaleye ilişkin tanımlayıcı genel bir bakış sunulmaktadır. Makalelerin yıllar içindeki gelişimini, en üretken dergileri, en üretken yazarları ve ülkelerin katkıları yer almaktadır.

4.1.1. Yıllara Göre Makaleler

Yıllık yayın sayısına dayalı olarak, Şekil 2, web of science veritabanındaki postmodernizm literatürünün yönetim alanındaki makalelerin zaman içinde nasıl dalgalandığını göstermektedir.

Şekil 2. Yönetim Alanında Postmodernizm Kavramına İlişkin Yayınların Yıllara Göre Makale Dağılımları



Yönetim alanında postmodernizm kavramıyla ilgili ilk makale, web of science veritabanındaki verilere göre 1988 yılında yayınlanmıştır. Veri tabanında ilk makalenin araştırmacıları Cooper ve Burrell alanda dikkat çeken çalışmalarında, postmodernizm kavramını modernizm üzerinden tartışarak örgütler bazında inceleyerek literatüre katkı sağlamışlardır (Cooper ve Burrell, 1988). Alana katkı sağlayacak çalışmalardan biri de 1992 yılında Parker tarafından kazandırılmıştır. Araştırmacı çalışmasında post-modern örgütleri ve postmodern örgüt teorisini irdeleyerek alana boyut kazandırmıştır (Parker, 1992). Bu yıllardan itibaren yönetim alanında özellikle örgütler doğrultusunda yapılan çalışmaların sayısı artış-azalış şeklinde değişiklik göstermiştir. Çalışmanın net bulguları, 1997 ve 2006 yıllarının ilgili alanda ve konuda en çok makaleye sahip olduğunu açıkça göstermiştir.

4.1.2. En Üretken Dergiler

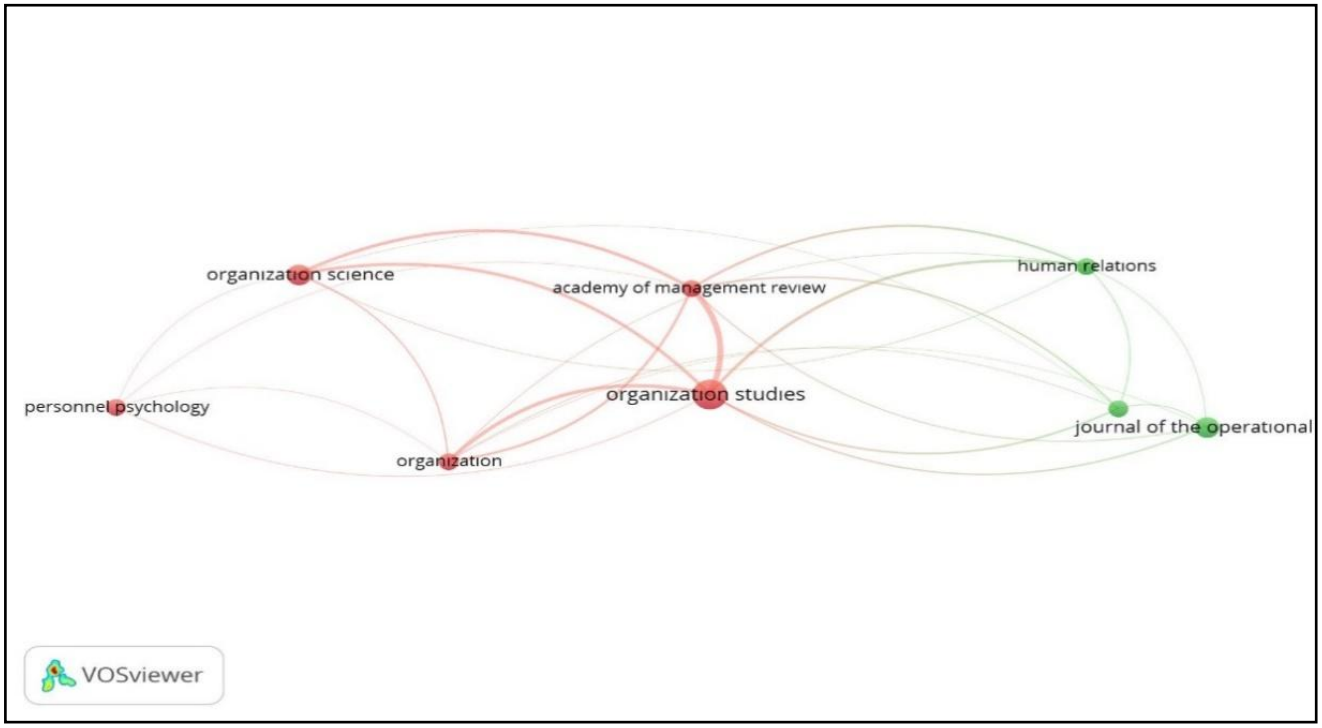
Şekil 3 ve Tablo 2, postmodernizm ile ilgili makalelerin yayınlandığı dergileri göstermektedir. Nihai örnek 36 dergide yayınlanmış 201 makale içermekte ve Tablo 2 konuyla ilgili en çok atıf alan, toplam bağlantı gücü yüksek olan altı dergiyi kapsamaktadır. Tablo 2'de yönetim alanında postmodernizm kavramıyla ilgili yayın yapan dergilerden en çok yayın yapan ilk 6'sının yayın ve atıf sayıları ile etki faktörü ve toplam bağlantı gücü bulunmaktadır.

Tablo 2. Yönetim Alanında Postmodernizm Kavramıyla ilgili Çalışmaların Dergilere Göre Dağılımı

Sıra	Dergi Adı	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Etki Faktörü	Toplam Bağlantı Gücü
1	Organization Studies	6	619	6.306	227
2	Academy of Management Review	2	388	13.865	188
3	Human Relations	2	54	5.658	58
4	Journal of the Operational Research Society	3	46	3.051	18
5	Organization Science	3	45	5.152	83
6	Organization	2	28	3.301	77

Tablodaki sonuçlara göre, Organizations Science dergisi ilgili konuya yönelik en fazla yayın ve atıf sayısına sahip olmakla beraber ilişki gücü de en yüksek değerdedir. İkinci kümede yer alan Human Relations, Undermining of Beliefs in the Autonomy and Rationality of Consumers ve Journal of the Operational Research Society dergilerinin ilişki gücü birinci kümedekilere göre daha düşüktür. Ayrıca Academy of Management Review dergisinin her ne kadar yayın sayısı az olsa da atıf sayısı ve toplam bağlantı gücü iyi değerlere sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca etki faktörü diğer dergilere göre en yüksek değere sahiptir. Bir derginin etki/impact faktörü, dergideki makalelerin tipik olarak aldığı alıntı sayısını gösterir ve kalitenin bir göstergesidir (Block ve Fish, 2019). Bu doğrultuda sonuçlar da bu dergide yayınlanmış olan sadece iki makalenin diğerlerine göre daha fazla atıf sayısına sahip olduğunu ve toplam bağlantı gücünün yüksekliğini kanıtlar niteliktedir. Şekil 3'te dergilerin etki kapasitesini görselleştiren bibliyografik eşleştirme haritası bulunmaktadır.

Şekil 3. Dergilere Dayalı Bibliyografik Eşleştirme Haritası



Şekil 3'te yer alan bibliyografik eşleşme haritasının analizi neticesinde dergilerin iki kümede birleştiği görülmüştür. Birinci (kırmızı) küme Organization Studies başta olmak üzere yönetim alanında aktif olan (*Organization Science, Academy of Management Review, Organization, Personnel Psychology*) beş dergiyi içermektedir.

İkinci (yeşil) küme Human Relations, Journal of the Operational Research Society ve Undermining of Beliefs in the Autonomy and Rationality of Consumers olmak üzere yönetim alanındaki üç dergi ile bibliyografik eşleşmede öne çıkmıştır.

4.1.3. En Üretken Ülkeler

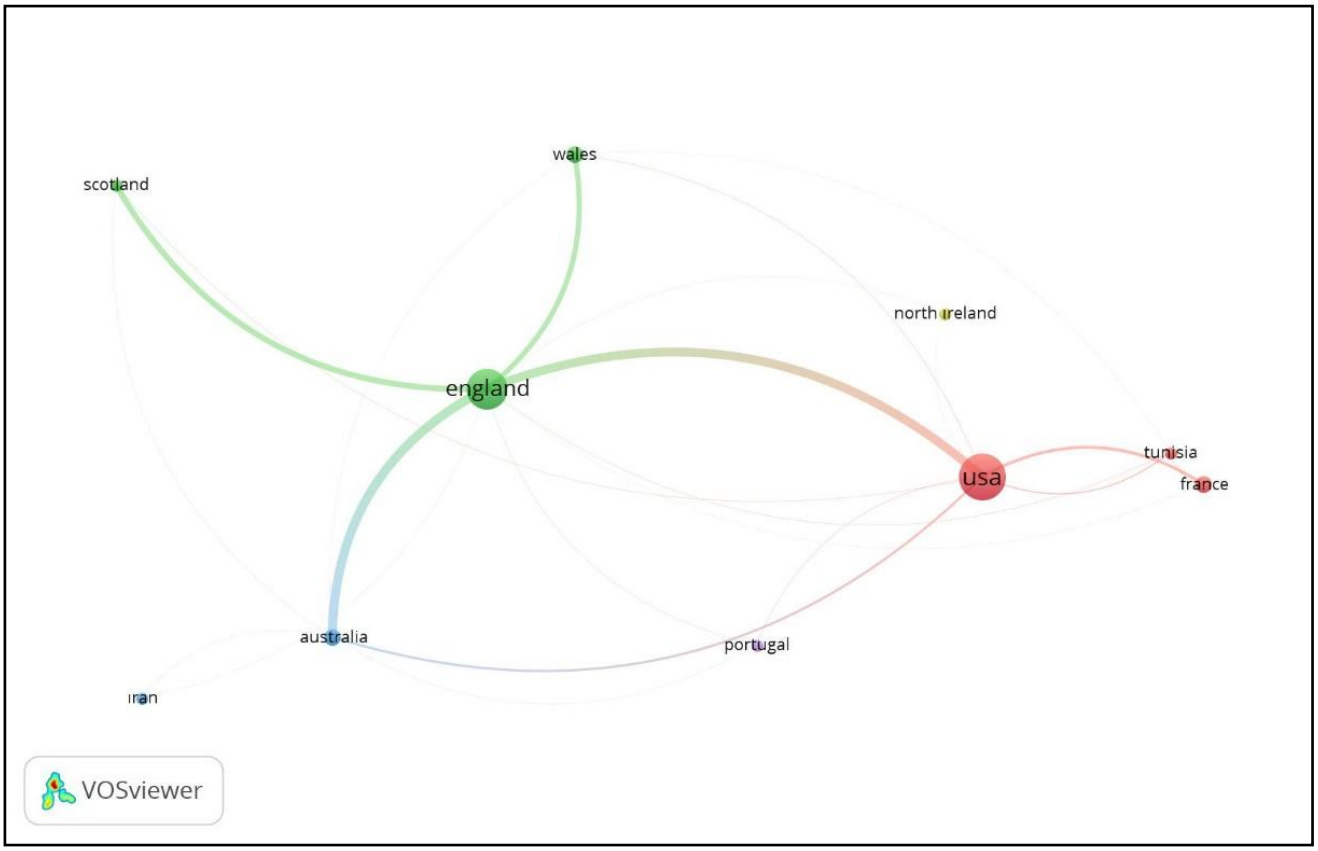
Postmodernizm kavramını yönetim alanında inceleyen araştırmacılar 39 farklı ülkeden toplam 201 makale yazmışlardır. Tablo 3, yönetim alanında postmodernizm kavramıyla ilgili iki ve daha fazla makale ile en çok atıf alan ve katkıda bulunan beş ülkeyi içermektedir.

Tablo 3. Yönetim Alanında Postmodernizm Kavramıyla ilgili Çalışmaların Ülkelere Göre Dağılımı

Sıra	Ülke Adı	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
1	Amerika Birleşik Devletleri	14	346	362
2	İngiltere	11	143	726
3	Çin	5	21	0
4	Avustralya	2	77	285
5	Fransa	2	16	65

Tablo 3'e göre, yayın ve atıf sayısı ile toplam bağlantı gücünde en aktif ülke 14 makale ile Amerika Birleşik Devletleri iken, onu 11 makale ile İngiltere izlemektedir. 18 ülke içerisinde Amerika Birleşik Devletleri, alandaki makalelerin %50'sinden fazlasına katkıda bulunduğu için ilgili literatürde baskındır. Avustralya, yayın sayısında Çin'e göre daha düşük seviyede iken, atıf sayısı ve toplam bağlantı gücünde daha üstte olmasıyla dikkat çekmektedir. Bibliyografik eşleşme analizleri doğrultusunda incelenen ülke bazında yönetim alanında postmodernizm kavramıyla ilgili çalışma potansiyelleri ise Şekil 4'te haritalandırılmıştır.

Şekil 4. Ülkelere Dayalı Bibliyografik Eşleştirme Haritası



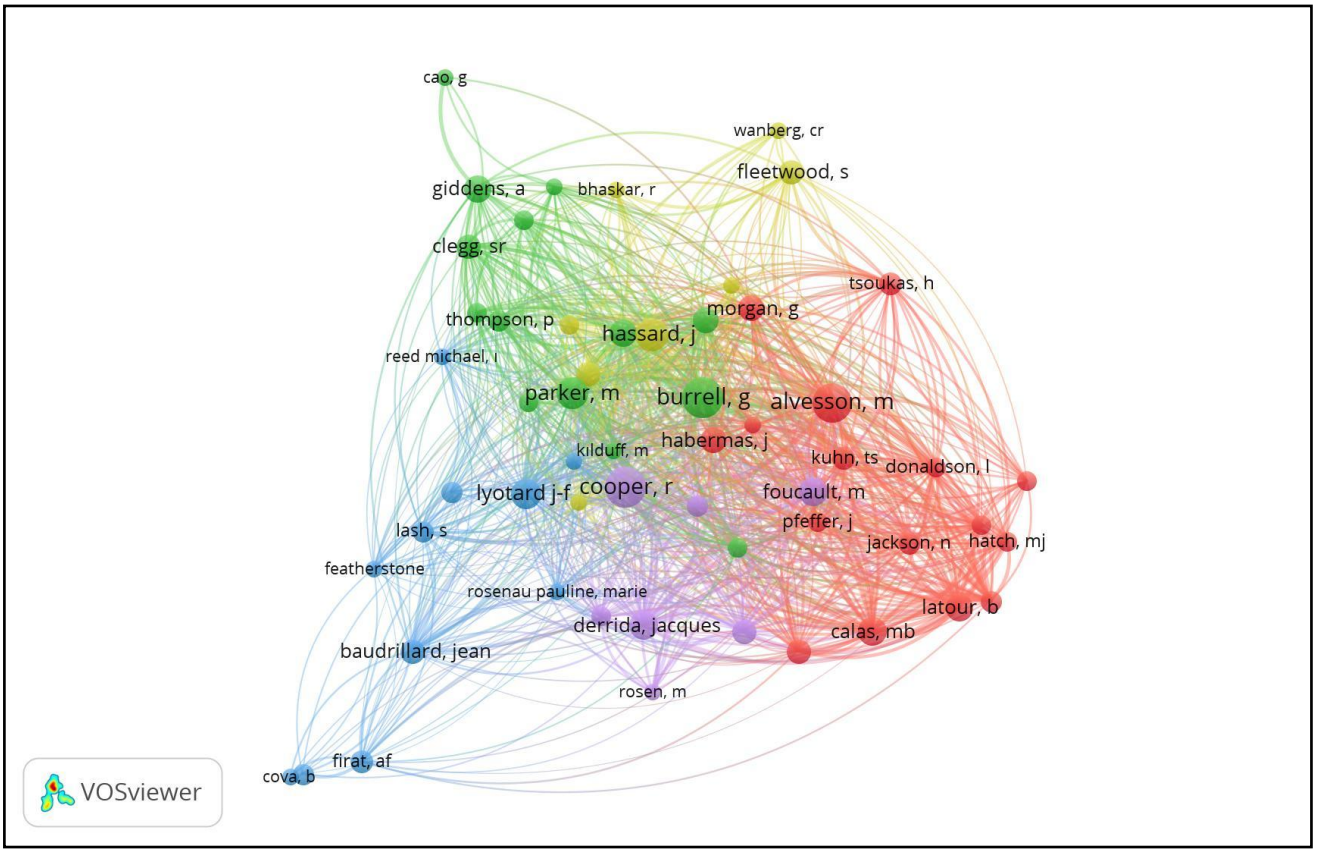
4.2. Ortak Atıf Analizlerine Dayalı Bulgular

Ortak atıf, iki belge aynı üçüncü belgeden bir alıntı aldığında gerçekleşir. Bir araştırma alanındaki çalışmalar, dergiler, yazarlar veya referans olarak belirlenen birimler arasındaki benzerlikleri/ilişkileri belirlemek için ortak atıf analizi yapılır. Ortak alıntı analizi dergiler, yazarlar ve yayınlar için geçerlidir (Mas-Tur vd., 2020:937; Hallinger ve Kovačević, 2019:344; Cancino vd., 2017).

4.2.1. Yazarlara Yönelik Ortak Atıf Analizi (Co-Citiation of Co-Authors)

Postmodernizm kavramını yönetim alanında çalışan araştırmacılardan ortak atıf analizine alanda en etkili 326 yazar belirlenmiş ve ortak atıf haritası Şekil 5'te sunulmuştur.

Şekil 5. Yazarlara Yönelik Ortak Atıf Analizi



Yazarlara yönelik ortak atıf analizinde minimum sayıdaki atıf sayısı 5 olarak seçildiğinde 5 küme ortaya çıkmıştır ve 1609 atıfta yazarların 57'sinin eşik değeri sağladığı sonucu haritalanmıştır. Yönetim alanında postmodernizm kavramıyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda en çok ortak atıf yapılan ve dikkat çeken yazarların; Burrell ve Cooper olduğu gözlenmiştir.

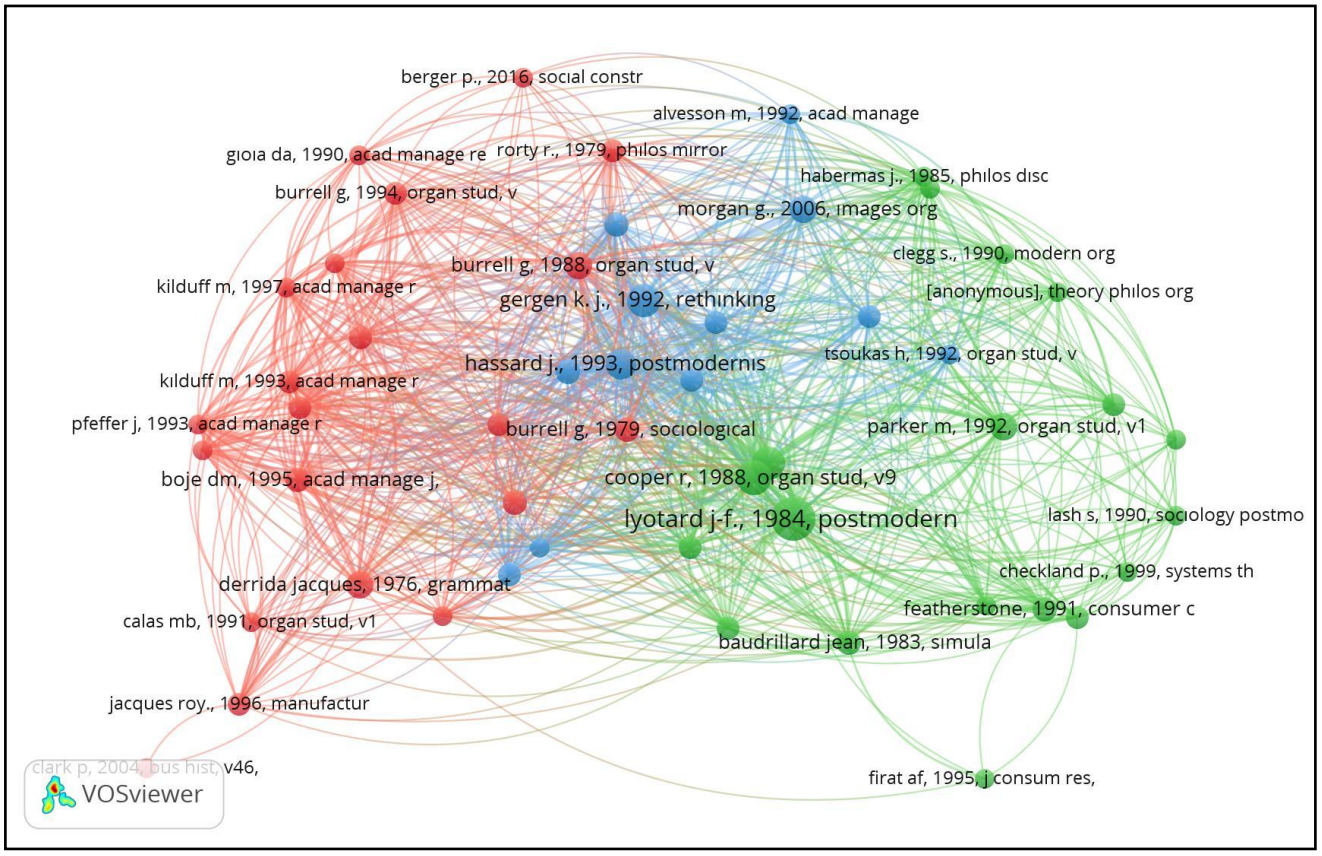
Tablo 4. Alana Yön Veren Yazarlar

Yazar	Atıf	Toplam Bağlantı Gücü
Burrell, G.	261	2952
Cooper, R.	177	2320
Alvesson, M.	25	2602
Hassard, J.	18	1713
Parker, M.	128	1329

4.2.2. Çalışmalara Yönelik Ortak Atıf Analizi (Co-Citation of Cited References)

İlgili alanda hangi çalışma ya da çalışmaların en çok ortak atıf aldığına yönelik olarak referanslara dayalı ortak atıf analizi gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda yayınlara yönelik gerçekleştirilen ortak atıf analizi sonucunda 52 çalışmanın alanda belirleyici olduğu görülmüştür. Şekil 6, veri setimizin en çok alıntılanan yayınlarındaki 52 makalenin ilişki ağlarını ve toplam bağlantı gücünü göstermektedir.

Şekil 6. Referanslara Yönelik Ortak Atıf Analizi



Analiz sonucunda Cooper ve Burrell tarafından 1988 yılında yayımlanan "*Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction*" isimli çalışmaları alanda dikkat çekmiştir ve etki oranı da fazladır. Çalışmanın diğer araştırmalarla birlikte farklı bir kaynakta referans olarak alınma gücü 372 olarak gözlenmiş ve 2171 çalışma içerisinde toplam bağlantı gücü en güçlü makale olarak tespit edilmiştir. Cooper ve Burrell bu çalışmada, Weber'in bürokrasi üzerine çalışmasının temelini oluşturan modernist varsayımları ele almış olmalarına rağmen, postmodern kavramların, örgütlerin ampirik anlayışından ziyade teorik anlayışına uygun olduğunu iddia etmişlerdir (Parker, 1992:9).

5. SONUÇ

Postmodernizm kavramının yönetim alanındaki tartışmalı bakış açısını irdelemeyi amaçlayan bu çalışmada 1988-2022 yılları arasında yayımlanmış olan 201 makale bibliyometrik analiz ile incelenmiştir. Çalışmada yönetim alanında postmodernizm kavramına ilişkin makalelerin derinlemesine içerik analizinden ziyade bibliyometrik analiz ile kavrama ilişkin yönetim alanındaki eğilimleri belirlenerek genel bir bakış açısı ile betimsel bir değerlendirme sunulmaktadır.

Postmodernizm kavramı yönetim alanında irdelenirken Web of Science'ta yayınlanmış makalelerin yıllara, dergilere ve ülkelere göre dağılımı incelenmiştir. Bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak yönetim alanında "*postmodernizm*" ile ilgili yayınlanmış yayınların ortak atıf analizleri ile alana yön veren yazarlar ile çalışmalar tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda Türkçe literatürde "*yönetim alanında postmodernizm kavramı*"na dair birebir yapılmış ya da yayınlanmış herhangi bir bibliyometrik analiz gözlenmemiştir. Uluslararası literatürde ise, Hariharasudan ve Pandeeswari ve Hassan tarafından 2022 yılında yayınlanmış Scopus veri tabanı üzerinde irdelenmiş bir analize rastlanmıştır (Hariharasudan vd., 2022:148-158).

Bibliyometrik analiz ile sayısal istatistiksel göstergeler ile alanın genel bir incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Postmodernizm kavramı pek çok araştırmacı tarafından örgüt çalışmaları ve yönetim alanında incelenmiştir. Genel çerçeve kapsamında örneğin; Linstead ve Grafton-Small (1991) örgütler açısından postmodernizmi kültür üzerinden tartışmışlardır. Örgütsel analiz için postmodernist kavramların değerine yönelik eleştirileri ise başta Parker (1992) ve Thompson (1993) yapmışlardır. Clegg (1990, 1992, 2003), postmodernizmi postmodern

örgütlerin yapısal özelliklerini tartışarak bu örgütlerin modernizmin aksine farklılıktan arındırılmış olduklarını savunmuştur. Eraslan ve Şengün (2018), çalışmalarında "*postmodernizmin işletme yönetimine etkilerini ve nihayetinde artık tanımlanabilecek kadar marjinalize olmuş birtakım postmodern yönetim teknikleri*" irdelemişlerdir. Mutlu (2022), postmodernizmi daha iyi anlayabilmek için daha önceki pek çok yazar gibi tarihsel bir süreç olarak incelemek gerektiğini anlatmıştır. Hatipler (2023) ise postmodernizmin, modernizmin devamı mı yoksa ayrı bir süreç mi olduğunun halen bir mutabakata varılamadığını açıklamıştır.

Postmodernizmi açıklamaya yönelik tartışmalı durumu, yorumlayanların farklı açılardan kavrama anlam yüklemelerinden kaynaklanmıştır. Teorisyenler tarafından bir dönem olarak ya da felsefi bir görüş olarak incelenmiş ve yaşamı yeniden yorumlamaya odaklanmıştır. Evrensel geçerlilik düşüncesini ve her olguya nesnel yaklaşmayı eleştirmiştir (Hollinger, 1994:170). Lyotard'ın 1979'de Kanada hükümeti için derlediği raporu The Postmodern Condition (postmodern durum) başlığıyla yayımlanmasıyla akademik alanda daha çok tartışılmaya başlamıştır (Lyotard, 1997).

Çalışmada veri seti, Web of Science veri tabanı aracılığıyla, web of science kategorisinde "*yönetim/management*" alanı ile daraltılarak elde edilmiştir. Böylece postmodernizm kavramının ilgili alandaki bilimsel üretkenlikleri araştırılmıştır. Araştırmada 1988 ile 2022 yılları arasındaki çalışmalar incelenmiştir. Yıllar itibariyle kavramın çalışıldığı yıllar dalgalı seyrettiği gözlenmiştir. En çok yayının 1997 ve 2006 yıllarında yapıldığı görülmüştür. Özellikle 2005 ve 2014 yılları arasında daha yoğun bir yayın sayısı görülürken, 2015'ten günümüze çalışma sayılarının daha az olduğu sonucuna erişilmiştir.

Çalışmada arama yapılan tüm yıllarda toplam 277 bilimsel yayın olduğu, bunlardan 201'inin makale olarak çalışıldığı sonucu elde edilmiştir. İlgili konudaki çalışmaların en çok Amerika Birleşik Devletleri'nde yapıldığı anlaşılmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerini sırasıyla İngiltere, Çin, Avustralya ve Fransa izlemektedir. Almanya ve Rusya'nın birer yayınla ilgili konuda Web of Science'da yayınlanmış en az yayın sayısına sahip ülkeler olması ise şaşırtıcı bir sonuç ortaya çıkarmıştır.

Konu ile ilgili en çok yayın yapan ilk beş derginin yönetim dergileri olduğu görülmüştür. En fazla yayın ve atıf sayısına sahip Organizations Science dergisi aynı zamanda en yüksek ilişki gücüne de sahip değerdedir. Yayın sayısı üretkenliği ölçerken, alıntı sayısı popülerliği ve etkiyi yansıtmaktadır (Mas-Tur vd., 2020:937). Bu bakımdan Organizations Science dergisi için popüler ve etki alanı yüksektir diyebiliriz. Ancak alanda incelediğimiz konuyla ilgili dergilerde yayın sayılarının az olması çalışmaların artırılması ve stratejik bağlamda detaylandırılması gerektiğini göstermektedir.

Belirli bir konu alanı için makalelerin ve yazarların alaka düzeyini belirlemek için kullanılan ortak atıf analizi sonuçlarını incelediğimizde, Burrell ve Cooper'ın en fazla atıf alan teorisyenler olduğu görülmüştür. Postmodernizm kavramına öncülük eden çalışmalarına birlikte atıf yapılmıştır. Burrell ve Cooper postmodernizmi, modernizm üzerinden irdeleyerek örgütsel analiz ile yorumlamışlardır. Bu noktada yazarlar, yönetim alanında örgüt incelemelerinde "*postmodernist felsefi duruş temsilcileri*" olarak dikkat çekici yazarlardır. Referansa dayalı ortak atıf analizine göre de en çok atıf alan çalışma yine Burrell ve Cooper'a ait 1988 yılında yayınlanmış olan "*Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction*" çalışma olmuştur.

Çalışmada örneklemdeki 201 makalede en sık kullanılan anahtar kelimeler de belirlenmek istenmiştir. Ancak analiz sonucunda Web of Science veri tabanında sadece "*modernism ve postmodernism*" kelimeleri gözlendiğinden analiz sonuçları yansıtılmamıştır. Sonuç olarak yönetim alanında postmodernizm nosyonu bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak Türkçe literatüre katkı sağlamak amacıyla araştırılmıştır.

Çalışma ile en çok atıf alan kaynaklar, yazarlar ve dokümanlar sunularak, bu konuda gelecekte çalışma yapmak isteyen araştırmacılara kaynak sağlamaktadır. Postmodernizm kavramının yönetim alanındaki çalışmaların kapsam açısından devam ettiği ancak ampirik çalışmaların yok denecek kadar az olduğu açıktır. Literatürde stratejik yorumlamaların eyleme dönüştürülmesi noktasında ilgili çalışmaların artırılması katkı sağlayıcı olacaktır.

Araştırmanın en önemli kısıtı veri tabanının Web of Science ile sınırlandırılmış olmasıdır. Gelecekte yapılması düşünülen araştırmalarda multi disipliner dağılımı daha net bir şekilde ortaya çıkarabilmek için Web of Science ve Scopus veri tabanlarının birlikte değerlendirmeye alınması daha geniş ve genellenebilir bir çıkarım yapılmasını destekleyecektir. Ayrıca çalışmanın başında belirtildiği gibi entelektüel bakış açısında pek çok alanda tartışılan postmodernizm kavramı farklı alanlarda da bibliyometrik olarak incelenerek literatüre katkı sağlanabilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

ALVESSON, Mats (1995), "*The Meaning and Meaninglessness of Postmodernism: Some Ironic Remarks*", **Organization Studies**, S.16(6), ss.1047-1075.

ALVESSON, Mats ve DEETZ, Stanley (2006), "*1.7 Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies*", **The Sage Handbook of Organization Studies**, Sage Publications, Thousand Oaks - California (US), ss.255-283.

ANDERSON, Perry (2002), **Postmodernitenin Kökenleri** (Çev. Elçin Gen), İletişim Yayınları, İstanbul.

ASLAN, Seyfettin ve YILMAZ, Abdullah (2001), "*Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm*", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.2, ss.93-108.

ASLANARGUN, Engin (2023), "*Modernite ve Postmodernite Arasında Türk Eğitim Yönetiminin Açmazları*", **Alanyazın Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi**, S.(Özel Sayı), ss.21-27.

AYDIN, Mustafa (2009), **Moderniteye Dışarıdan Bakmak**, Açılım Kitap, İstanbul.

BARRATT, Ed (2002), "*Foucault, Foucauldianism and Human Resource Management*", **Personnel Review**, S.31(2), ss.189-204.

BASU, Alaka Malwade (2002), "*Postmodern Contraception: The Use of Traditional Methods of Birth Control Among Upper Class Women in India*", **Discovering Normality in Health and the Reproductive Body** (Ed. Caroline Bledsoe), Program of African Studies Northwestern University Publisher, Evanston (US), ss.71-81.

BAUMAN, Zygmunt (2003), "*A Sociological Theory of Postmodernity*", **Intimations of Postmodernity** (Ed. Zygmunt Bauman), Routledge Publisher, Oxfordshire (UK), ss.215-232.

BAZRKAR, Ardeshir, HERAVI, Aziz Javanpour ve ABEDZADEH, Mohammad (2014), "*The Impact of Postmodernism on Management and Organization Theories*", **International Journal of Management and Humanity Sciences**, S.3(8), ss.2739-2743.

BLOCK, Joern ve FISCH, Christian (2020), "*Eight Tips and Questions for Your Bibliographic Study in Business and Management Research*", **Management Review Quarterly**, S.70, ss.307-312.

BOJE, David ve DENNEHY, Raymond (2000), **The Story of Post Modern Management**, Sage Publication, Thousand Oaks - California (US).

CALAS, Marta B. ve SMIRCICH, Linda (1999), "*Past postmodernism? Reflections and Tentative Directions*", **Academy of Management Review**, S.24(4), ss.649-671.

CANCINO, Christian A., MERIGÓ, Jose M. ve CORONADO, Freddy C. (2017), "*A Bibliometric Analysis of Leading Universities in Innovation Research*", **Journal of Innovations Knowledge**, S.2(3), ss.106-124.

CHIA, Robert (1995), "*From Modern to Postmodern Organizational Analysis*", **Organization Studies**, S.16(4), ss.579-604.

CHIA, Robert (2005), "*Organizational Theory as a Postmodern Science*", **The Oxford Handbook of Organizational Theory** (Eds. Haridimos Tsoukas, Christian Knudsen), Oxford University Press, Oxford (UK), ss.39-62.

CLEGG, Stewart (1990), **Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World**, Sage Publishing, Thousand Oaks – California (US),

CLEGG, Stewart (2003), "*Managing Organization Futures in a Changing World*", **The Oxford Handbook of Organizational Theory** (Eds. Haridimos Tsoukas, Christian Knudsen), Oxford University Press, Oxford (UK), ss.536-567.

CLEGG, Stewart ve KORNBERGER, Martin (2003), "*Modernism, Postmodernism, Management and Organization Theory*", **Emerald**, S.21, ss.57-88.

COOPER, Robert ve BURRELL, Gibson (1988), "*Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction*", **Organization Studies**, S.9(1), ss.91-112.

ERASLAN, Hasan ve ŞENGÜN, İbrahim (2018), "*Postmodernizm Akımı ve İşletme Yönetimine Etkileri*", **Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, S.2(2), ss.178-193.

ERDEMİR, Erkan (2013), "*Postmodern Örgüt Kuramı*", **Örgüt Kuramı** (Ed. Deniz Taşcı, Erkan Erdemir), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, ss.162-185.

ERDEMİR, Erkan ve KOÇ, Umut (2010), "*Postmodernizm ve Komplekslik: Örgüt Kuramı Bağlamında Paradigmatik Bir Tartışma*", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.5(1), ss.25-48.

FEATHERSTONE, Mike (1988), "*In Pursuit of the Postmodern: An Introduction*", **Theory, Culture and Society**, S.5(2-3), ss.195-215.

FETSCHERIN, Marc ve HEINRICH, Daniel (2015), "*Consumer Brand Relationships Research: A Bibliometric Citation Meta-Analysis*", **Journal of Business Research**, S.68(2), ss.380-390.

GEPHARD, Robert, BOJE, David M. ve THATCHENKERY, Tojo (1996), "*Postmodern Management and the Coming Crisis of Organizational Analysis*", **Postmodern Management and Organization Theory** (Eds. David Boje, Robert Gephard, Tojo Thatchenkery), Sage Publishing, Thousand Oaks – California (US).

GERGEN, Kenneth (1990), "*Toward a Postmodern Psychology*", **The Humanistic Psychologist**, S.18(1), ss.23-34.

GIDDENS, Anthony (1998), **Modernliğin Sonuçları** (Çev. Ersin Kuşdil), Ayrıntı Yayınları, Ankara.

GIDDENS, Anthony ve PIERSON, Christopher (2001), **Modernliği Anlamlandırmak** (Çev. Murat Sağlam, Serhat Uyurkulak), Alfa Yayınları, İstanbul.

GÜL, Ertan Cem (2016), "*Postmodern Sanrı ve Yabancılaşma Gerçeği*", **Toros Üniversitesi İİBSF Sosyal Bilimler Dergisi**, S.3(6), ss.75-107.

HABERMAS, Jurgen (1994), "*Modernlik: Tamamlanmamış Bir Proje*", **Postmodernizm** (Çev. Gülengül Naliş, Dumrul Sabuncuoğlu, Deniz Erksan – Ed. Necmi Zeka), Kıyı Yayınları, İstanbul, ss.31-44.

HALLINGER, Philip ve KOVAČEVIĆ, Jasna (2019), "*A Bibliometric Review of Research on Educational Administration: Science Mapping the Literature, 1960 to 2018*", **Review of Educational Research**, S.89(3), ss.335-369.

HARIHARA, Sudan A., PANDEESWARI, Dhanuskodi ve HASSAN, Ahdi (2022), "*Research Trends in Postmodernism: A Bibliometirc Analysis*", **World Journal of English Language**, S.12(2), ss.148-158.

HARVEY, David (2010), **Postmodernliğin Durumu Kültürel Değişimin Kökenleri** (Çev: Sungur Savran), Metis Yayınları, İstanbul, 5. Baskı.

HASSARD, John (1999), "*Postmodernism, Philosophy and Management: Concepts and Controversies*", **International Journal of Management Reviews**, S.1(2), ss.171-195.

HATİPLER, Mustafa (2023), "*Modernizmden Postmodernizme Aile*", **Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi**, S.6(4), ss.574-590.

HELLER, Agnes, FEHER, Ference, ARGIN, Şükrü ve AKINHAY, Osman (1993), **Postmodern Politik Durum**, Öteki Yayıncılık, Ankara.

HOLLINGER, Robert (1994), **Postmodernism and the Social Sciences: A Thematic Approach**, Sage Publishing, Thousand Oaks – California (US).

KESKİN, Halit, AKGÜN, Ali Ekber ve KOÇOĞLU, İpek (2016), **Örgüt Teorisi**, Nobel Yayınları, Ankara.

LINSTEAD, Stephen Andrew ve SMALL, Robert Grafton (1991), "*Nice Jumper, Jim! Dissonance and Emotional Labour in A Management Development Programme*", **5th European Congress on the Psychology of Work and Organisations**, 24-27 March 1991 – Rouen, University of Rouen Publisher, Rouen (France).

LYOTARD, Jean François (1984), **The Postmodern Condition: A Report on Knowledge [La condition postmoderne: rapport sur le savoir]** (Çev. G. Bennington, B. Massumi), Manchester University Press, Manchester (UK).

LYOTARD, Jean François (1997), **Postmodern Durum** (Çev. Ahmet Çiğdem), Vadi Yayınları, İstanbul, 2.Baskı.

LYOTARD, Jean François (2014), **Postmodern Durum** (Çev. İsmet Birkan), Bilgesu Yayıncılık, İstanbul.

MAS-TUR, Alicia, KRAUS, Sascha, BRANDTNER, Mario, EWERT, Ralf ve KÜRSTEN, Wolfgang (2020), "*Advances in Management Research: A Bibliometric Overview of the Review of Managerial Science*", **Review of Managerial Science**, S.14, ss.933-958.

MCAULEY, John, DUBERLY, Joanne ve JOHNSON, Phil (2007), **Organization Theory: Challenges and Perspectives**, Peorson Education Press, London (UK).

MURPHY, John W. (1995), **Postmodern Toplumsal Analiz ve Eleştiri** (Çev. Hüsamettin Arslan), Eti Yayıncılık, İstanbul.

MUTLU, Mehmet Seçkin (2022), *"Postmodern Yönetim Anlayışı ve Kurum İçi İletişim Sivil Havacılıkta Yer Hizmetleri Alanında Kuşaklar Arasında Bir Araştırma*", **FSM Mesleki Bilimler Dergisi**, S.1(1), ss.58-92.

PARKER, Martin (1992), *"Post-Modern Organizations or Postmodern Organization Theory*", **Organization Studies**, S.13(1), ss.1-17.

PFEFFER, Jeffrey (1993), "*Barriers to the Advancement of Organizational Science: Paradigm Development as a Dependent Variable*", **Academy of Management Review**, S.18(4), ss.599-620.

PINKNEY, Thomas (1993), "*Modernism and Post Modernism*", **The Blackwell Dictionary of Twentieth Century Social Thought** (Ed. William Outwhite, Tom Bottomore), Blackwell Publisher, New Jersey.

POWER, Michael (1990), "*Modernism, Postmodernism and Organization*", **The Theory and Philosophy of Organizations** (Ed. John Hassard, Denis Pym), Routledge Publisher, Oxfordshire (UK), ss.109-124.

SHARIFI, Ayyoob, SIMANGAN, Dahlia ve KANEKO, Shinji (2021), "*Three Decades of Research on Climate Change and Peace: A Bibliometrics Analysis*", **Sustainability Science**, S.16, ss.1079-1095.

ŞİŞMAN, Mehmet (1996), "*Postmodernizm Tartışmaları ve Örgüt Kuramındaki Yansımaları*", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, S.7(7), ss.451-464.

THOMPSON, Jon (1993), **Fiction, Crime, and Empire: Clues to Modernity and Postmodernism**, University of Illinois Press, Champaign (US).

TOWNSELL, Rhodena (2008), "*A National Look: Epistemology Applied to Postmodernism for the Improvement and Development of Public Education*", **National Forum of Educational Administration Aand Supervision Journal**, S.25(4), ss.1-10.

VAN ECK, Nees Jan ve WALTMAN, Ludo (2014), "*Visualizing Bibliometric Networks*", **Measuring Scholarly Impact** (Ed. Ying Ding, Ronald Rousseu, Dietmar Wolfram), Springer Publisher, Cham, ss.285-320.

ZEYNEL, Şeyda ve KAYIKÇI, Sabrina (2022), "*Karşılaştırmalı Eleştirel Bir Analiz: Postmodernizm, Modernizmin Devamı Mıdır, Yoksa Ondan Bir Kopuşu Mu Temsil Eder*", **Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Güncel Araştırmalar I** (Ed. Erdil Durukan, Burak Alkan, Sema Sağlık), Gece Kitaplığı Yayınevi, Ankara, ss.105-128.

ZUPIC, Ivan ve ČATER, Tomaz (2015), "*Bibliometric Methods in Management and Organization*", **Organ Res Methods**, S.18, ss.429-472.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1214-1230

https://doi.org/10.33712/mana.1343883

OECD Ülkelerinin Rekabet Performansının Entropi Tabanlı GİA Yöntemiyle Değerlendirilmesi

Evaluation of Competitive Performance of OECD Countries by Entropy-Based GRA Method

Fikret IŞIK
Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi,
Gazipaşa Mustafa Rahmi Büyükballı MYO,
Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü,
fikret@alanya.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0002-5471-5381

Makale Başvuru Tarihi: 15.08.2023
Makale Kabul Tarihi: 29.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Rekabet,

Sürdürülebilirlik,

Küresel Sürdürülebilir Rekabet Endeksi,

Entropi,

Gri İlişkisel Analiz,

ÖZET

Endeksler doğrudan ölçülemeyen fakat sonuçları işletme ve ülkeler için kritik öneme sahip çok boyutlu olguları ölçülebilir hale getiren araçlardır. Endekslerin ürettiği veriler stratejik karar birimlerine önemli ipuçları sağlamaktadır. Ülkeler arası rekabet gücü endeksleri stratejik amaçlara daha etkin ulaşmak için özellikle kaynak tahsisi kararları açısından değerli göstergelerdir. Ülkeler arası rekabet gücü kıyaslamaları daha isabetli sonuçlara ulaşmak amacıyla benzer ülke grupları arasında karşılaştırılarak incelenmektedir. Bu çalışmada Türkiye'nin de dâhil olduğu OECD ülkelerinin Küresel Sürdürülebilir Rekabet Endeksi performansları değerlendirilmiştir. OECD ülkelerinin Solability tarafından hesaplanan 2022 yılı KSRE performans puanları ham veri olarak alınmış, önce entropi yöntemiyle alt endeksler ağırlıklandırılmış daha sonra Gri İlişkisel Analiz yöntemiyle ülkelerin KSRE puanları derecelendirilerek sıralanmıştır. Sürdürülebilir Rekabetçilik Performansı üzerinde en etkili endeksler Sosyal Sermaye Endeksi ve Doğal Sermaye Endeksi; en düşük etkiye sahip endeks ise Yönetişim Endeksi olmuştur. OECD ülkeleri arasında İsveç, İzlanda ve İsviçre en iyi sürdürülebilir rekabetçilik performansına sahip ülke olmuştur. Meksika OECD ülkeleri içinde son sırada yer alırken Türkiye sondan ikinci olmuştur. Sürdürülebilir rekabetçilik performansının yükseltilmesi için Sosyal Sermaye Endeksi ve Doğal Sermaye Endeksi boyutlarına yapılacak yatırımlar daha etkili olacaktır.

Keywords:

Competition,

Sustainability,

Global Sustainable,

Competitiveness Index, Entropy,

Grey Relational Analysis,

ABSTRACT

Indexes are tools that make measurable multidimensional phenomena that cannot be measured directly, but whose results are of critical importance for businesses and countries. The data produced by indexes provide important clues to strategic decision-making units. Inter-country competitiveness indexes are valuable indicators for achieving strategic objectives more effectively, especially in terms of resource allocation decisions. Crosscountry competitiveness comparisons are analyzed by comparing similar country groups in order to reach more accurate results. In this study, the Global Sustainable Competitiveness Index performances of OECD countries, including Turkey, are evaluated. The GSCI performance scores of OECD countries for the year 2022 calculated by Solability are taken as raw data, first the sub-indexes are weighted using the entropy method, and then the GSCI scores of the countries are ranked using the GIA method. The most influential indexes on Sustainable Competitiveness Performance are Social Capital Index and Natural Capital Index, while the index with the lowest impact is Governance Index. Among OECD countries, Sweden, Iceland and Switzerland have the best sustainable competitiveness performance. Mexico ranked last among OECD countries, while Turkey ranked second to last. Investments in the Social Capital Index and Natural Capital Index dimensions will be more effective in improving sustainable competitiveness performance.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): IŞIK, Fikret (2023), "*OECD Ülkelerinin Rekabet Performansının Entropi Tabanlı GİA Yöntemiyle Değerlendirilmesi*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1214-1230, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1343883

1. GİRİŞ

Birey, işletme, ulus ve diğer tüm karar birimlerinin ortak hedefi refah düzeyini yükseltmektir. İşletmeci ve yönetim bilimciler rekabet gücünü işletme bakış açısıyla (mikro rekabet gücü) ele alırken (Krugman, 1994:44) ekonomi ve siyaset bilimciler ulusal rekabet gücüne odaklanmaktadır (Scott ve Lodge, 1985:20). Rekabetçiliğin işletme veya ulusal düzeyde ele alınması gerektiği tartışması genel geçer bir reçeteyle cevaplandırılmaktan uzaktır. Her karar birimi çözüm aranan soruna göre uygun olan bakış açısına odaklanabilir. İstikrarlı bir ulusal rekabet gücü servet yaratma için gerekli ortamı sunar ama tek başına refah yaratmada yeterli olmayabilir. Refahı sağlayacak olan ulusal rekabet gücünü değerlendirerek ulusal ve dünya pazarlarından pay alabilen mikro rekabet üstünlüğüne sahip olan işletmelerdir (Porter vd., 2007:71). Makro ve mikro rekabet gücü çatışma halinden ziyade karşılıklı bağımlılık içeren bir iş birliği ilişkisi sürdürmektedir. Dolayısıyla rekabet endekslerinin ortaya koyduğu veriler ulusal ve uluslararası örgütler kadar işletmeler için de ipuçları içerirler.

Rekabet üstünlüğünün sürdürülebilmesi yaratılabilmesinden daha önemli görülmektedir (Seviçin, 2009:172). Düşük faktörlü girdi maliyetlerine dayalı rekabet gücünün refah düzeyine katkısı sınırlı olacağı gibi sürdürülebilir olması da beklenmez (Porter vd., 2007:54). Sürdürülebilirlik basitçe rekabet gücünün uzun dönemde korunabilmesidir. Uzun dönem kavramı takvimsel açıdan (Porter, 1985:11) veya rakipler tarafından taklit edilme zorluğu (Barney, 1991:102) açısından ele alınabilir. Her iki durumda da rekabet üstünlüğünü sürdürmek pazardaki değişimi izlemek yerine müşteri değeri sunan yenilikler yaratarak değişimi yönlendirmeyi (Koçak, 2012:62; Bakırtaş ve Bakırtaş, 2008:102) gerektirmektedir. İnovasyon farklı sürdürülebilir rekabet endekslerinin ortak bileşenidir. Rekabetin sürdürülebilirliği için inovasyonu işaret eden çok sayıda çalışma bulunmaktadır.

Rekabetin kendisi gibi, rekabetin ölçümü de çetin tartışmalara sahne olmaktadır. Rekabetin ölçümündeki tartışmaların nedenlerinden biri onun "*çok sayıda kritik bileşene*" (Ülengin vd., 2012:19) dayanmasıdır. Rekabet gücünü ölçmek üzere geliştirilen metodolojiler ele aldıkları bileşenler, bileşenlerin ağırlıkları, bileşenlere ilişkin elde edilen verilerin güvenirliği ve önerilen metodolojilerin farklı ülkeler için uygunluğu gibi konularda eleştirilmektedir (Janković-Milić ve Jovanović, 2019:814; Kiseľáková vd., 2018:582; Mate vd., 2022:80). Eleştiriye konu olan eksiklerin giderilmesi için metodolojilerde değişiklik yapılmakta veya yeni metodolojiler geliştirilmektedir. Endeksler birimler arası sıralama veya derecelendirme işlevinin ötesinde bilgiler sunarlar. Soyut veya çok boyutlu unsurları sayısal veri ile ifade ederek kıyaslamayı ve kontrolü kolaylaştıran endeksler çok değerli bilgiler oluşturarak var olan durumu ve değişimi takip etmekte ve faktörler arası pay tahsisinin revizyonuyla hedeflere daha etkin ulaşmanın ipuçlarını göstermekte önemli birer araç işlevi görürler (Ay Türkmen ve Aynaoğlu, 2017:259).

Küreselleşmenin doğal sonuçlarından biri olarak 1980'lerden itibaren uluslararası düzeyde rekabet gücü ölçüm çalışmaları başlamıştır (Kiseľáková vd., 2018:583). Ulusal performansı ölçen yüzden fazla bileşik endeks vardır. Bu endeksler genellikle ekonomik faaliyetlerin gelecekteki kalkınma ve zenginlik yetenekleri üzerindeki etkisi dikkate alınmadan yalnızca refahın ekonomik yönlerine (Bergsteiner ve Avery, 2019:865) dayanırlar. Ayrıca, ekonomik ve finansal performansa odaklanmak, fiziksel (doğal) çevrenin yaşam standardı için gerekli olmadığını varsayar (Mate vd., 2022:83).

2. ÇALIŞMANIN LİTERATÜR İNCELEMESİ

Sürdürülebilir rekabet kavramının temeli ekonomik, çevresel ve sosyal olmak üzere üç temel boyutun eşzamanlı olarak tanınması ve sürece dâhil edilmesidir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için sürdürülebilir kalkınmanın üç temel boyutu arasında birbirine bağlılığa ve tamamlayıcılığa ihtiyaç vardır (Gedik, 2020:197). Sürdürülebilir kalkınma, *"gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden mevcut neslin ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma*" olarak tanımlanmaktadır (Brundtland, 1987:292). Bu tanımdan kaynaklanan sürdürülebilir kalkınma kavramının birkaç özelliği vardır. En önemlileri eşitlik, etik ve verimliliktir. Sürdürülebilir kalkınmanın bugünün ve gelecek nesillerin en azından eşit yaşam kalitesi talebi, açıkça vurgulanmaktadır. Nesiller arası adalet için şimdiki neslin ihtiyaçları, gelecek nesillerin yararlarına zarar verecek şekilde karşılanmamalıdır anlayışı sürdürülebilir kalkınma kavramının etik özelliğidir. Ekonomik verimlilik özelliği ise, doğal kaynakların optimum kullanımı için temel koşullardan biridir (Hussen, 2004:269).

Sürdürülebilir rekabet, bazen birbiriyle de çelişebilen boyutlarıyla karmaşık bir kavramdır. Bu durum sürdürülebilir rekabetçilik performansına ilişkin değerlendirmelerin karmaşık ve zor bir işleme dönüşmesine neden olmaktadır (Salimova vd., 2018:168-169). Araştırmacılar ve uygulayıcılar bu zorluğun üstesinden

gelebilmek için İklim Değişikliği Endeksi, Çevresel Sürdürülebilirlik Endeksi, Çevresel Performans Endeksi, İnsani Gelişim Endeksi, Sürdürülebilir Ekonomi Endeksi gibi çeşitli uluslararası endekslerden yararlanmaktadırlar. Ancak bu endeksler sürdürülebilir kalkınmanın farklı yönlerine odaklandığından ülkelerin sürdürülebilir rekabet performansları hakkında kapsamlı bilgi sunamamaktadırlar.

Rekabet edebilirliği ölçmek amacıyla geliştirilen farklı endeksler bulunmaktadır. Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi, Dünya Rekabetçilik Endeksi ve Küresel Sürdürülebilir Rekabet Edebilirlik Endeksi en yaygın kullanılan endeksler arasındadır. Bu endeksler kısaca tanıtılarak bu çalışmada kullanılan endeksin tercih edilme nedenleri açıklanacaktır.

Kavramsal çerçevesi Xavier Salai Martin ile Elsa V. tarafından 2004 yılında geliştirilen ve Dünya Ekonomik Forumu (The World Economic Forum-WEF) tarafından 2005 yılından beri kullanılan Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi (KREE) en yaygın kullanılan endekslerden biridir (Dudá ve Cibuľa, 2018:50). KREE değişkenleri nitel ve nicel verilerden elde eder. Nicel veriler Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund-IMF), Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO) gibi açık kaynaklardan elde edilir. Nitel veriler ise her ülkede iş ortağı kuruluşlarca gerçekleştirilen yönetici görüş anketleriyle toplanır (Kiseľáková vd., 2018:583). Dünya Ekonomik Forumu bu çalışmaları yürütmek için ülkelerdeki kuruluşlarla işbirliği yapmaktadır. Türkiye'de bu çalışmayı Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) ve Sabancı Üniversitesi Rekabetçilik Forumu ortaklaşa gerçekleştirmektedir (Schwab and Zahidi, 2020:94).

KREE'ye yöneltilen en önemli eleştirilerden biri verilerin çoğunun (114 göstergeden 77'si) yönetici görüş anketiyle elde edilen nitel verilerden oluşmasıdır. Hatta hiç nicel veri içermeyen göstergeler (kurumlar, finansal pazar gelişimi veya iş gelişmişliği gibi) bulunmaktadır. Endekse kaynaklık eden nitel verilerin güvenirliği, yönetici anketlerinin örneklem hacminin bazı ülkelerde yetersiz olması, ayrıca anket uygulanan yöneticilerin yeterli uzmanlığa sahip olmamaları gibi önemli eleştiriler bulunmaktadır (Önsel vd., 2008:226; Dudá and Cibuľa, 2018). Zayıf yönleri güçlendirmek ve dördüncü sanayi devrimini yansıtmak üzere 2018'de GCI 4.0 (Global Competitiveness Index 4.0) adıyla yeni sürüme geçilerek bazı düzeltmeler yapılmıştır. Örneğin yeni sürümde nicel veri oranı artırılmıştır. Yeni sürümde 54 nicel veriye karşın 44 nitel veri bulunmaktadır (Dudá and Cibuľa, 2018:51).

Küresel düzeyde rekabet edebilirliği ölçen en saygın kuruluşlardan diğeri ise Dünya Rekabetçilik Endeksi'ni (World Competitiveness Index-WCI) yayınlayan Yönetim Geliştirme Enstitüsüdür (International Institute of Management Development-IMD). Hesaplanan endeks bilgileri 1989'dan beri Dünya Rekabetçilik Yıllığı adlı raporla yayınlanmaktadır. Endeks dört temel boyuta, temel boyutlar da beşer alt boyuta dayanmaktadır (Sofrankova vd., 2018:3-4). Her bir alt boyut yüzde 5 sabit ağırlığa sahiptir. Faktörleri hesaplamak için ihtiyaç duyulan veriler nicel veriler ve nitel verilerden oluşmaktadır. Nicel veriler OECD, Dünya Bankası, BM gibi kurumların veri setlerinden alınırken, nitel veriler yıllık yönetici görüş anketi ile toplanmaktadır. Nitel veriler toplam verilerin üçte birini oluşturmaktadır (Ovalı, 2014:19). Belirtildiği gibi WEF tarafından hazırlanan GCI ile IMD tarafından hazırlanan WCI veri kaynakları ve endeks boyutları büyük benzerlik göstermektedir ve benzer eleştirilere açıktır (Kiseľáková vd., 2018:586; Önsel vd., 2008:226).

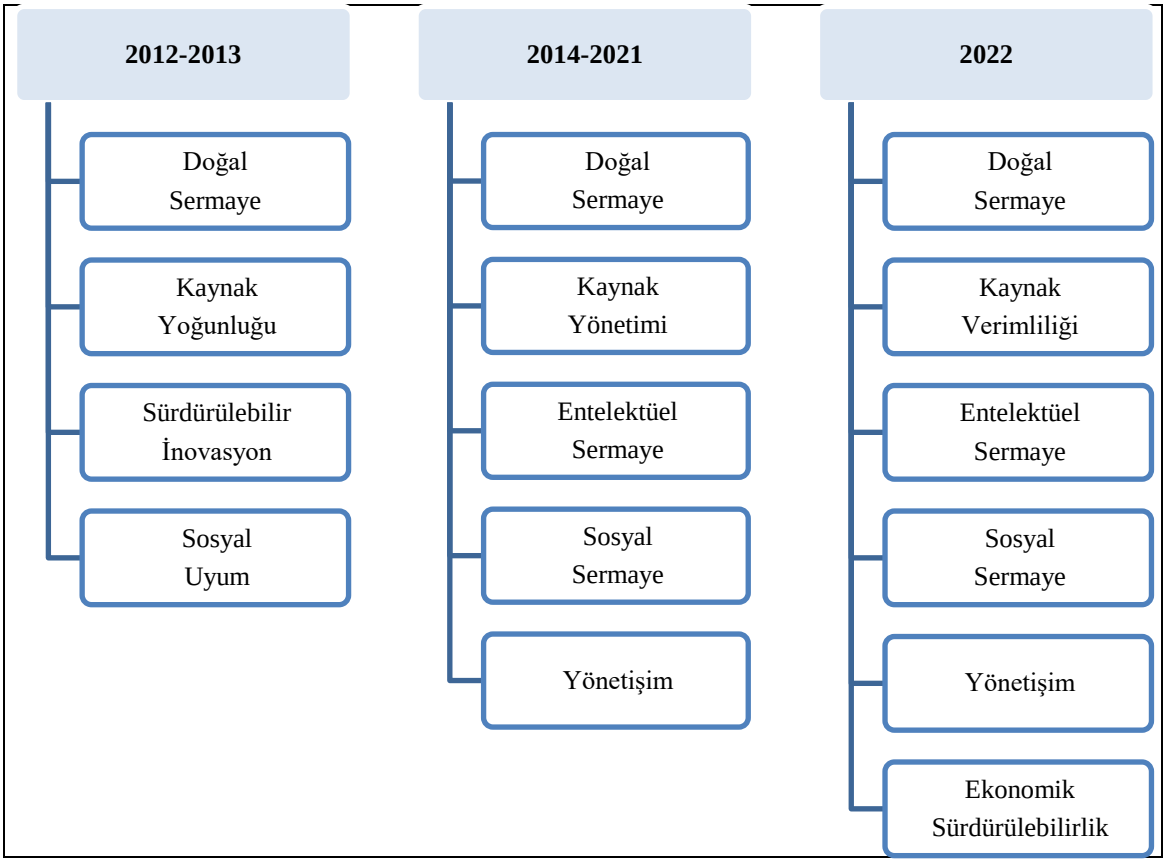
Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi ile Dünya Rekabetçilik Endeksi dayandıkları nitel veriler nedeniyle yeterince objektif olmamak; bazı ülkelerde örneklem hacminin yetersiz olması ve sürdürülebilirlikten ziyade ekonomik faktörlere odaklanmak yönünden eleştirilmektedir (Mate vd., 2022; Janković-Milić ve Jovanović, 2019; Ülengin vd., 2012; Kiseľáková vd., 2018). Solability adlı bağımsız bir kuruluş bu eksikliği giderebilmek amacıyla altı farklı endeksi bir araya getirerek ülkelerin sürdürülebilir rekabetçilik performanslarını ölçen yeni bir araç geliştirmiştir. Küresel Sürdürülebilir Rekabetçilik Endeksi (KSRE) adı verilen bu araç, kısa sürede araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından kabul görmüş ve ülkelerin sürdürülebilir rekabetçilik performanslarına ilişkin değerlendirmelerde kullanılan temel araçlardan biri olmuştur (Solability, 2023).

KSRE, sürdürülebilir kalkınma modelinden esinlenerek türetilmiş bir endekstir. Ülkelerin küreselleşen rekabet ortamında vatandaşları için yüksek refah standardı oluşturma ve bunu sürdürebilme yeteneklerini konu edinmektedir. 2012 yılından bu yana her yıl düzenli olarak yayınlanmaktadır. KSRE diğer endekslerden farklı olarak tamamen nicel göstergelere dayanmaktadır. KSRE'nin güncel versiyonu Dünya Bankası, IMF ve çeşitli BM kuruluşları gibi güvenilir kaynaklardan elde edilen 188 niceliksel göstergeyi içeren altı alt endeksten oluşmaktadır (Solability, 2022:5). Endeksin 2012 yılındaki ilk versiyonu için kullanılan model *''Doğal Sermaye, Kaynak Yoğunluğu, Sürdürülebilir İnovasyon ve Sosyal Uyum"* olmak üzere 4 temel boyuttan oluşuyordu (Solability, 2012:9). 2014 yılında yönetişim boyutunun eklenmesiyle oluşturulan (Solability, 2014:6) beş boyutlu yapı en son 2021 yılında kullanıldı. Her biri eşit öneme sahip boyutların (Solability,

2021:61) sayısı 2022'de Ekonomik Sürdürülebilirlik Endeksinin eklenmesiyle altıya çıkarılmıştır. Güncel modeli oluşturan alt endeksler Doğal Sermaye Endeksi (DSE), Kaynak Verimliliği Endeksi (KVE), Sosyal Sermaye Endeksi (SSE), Entelektüel Sermaye Endeksi (ESE) ve Yönetişim Endeksi (YE) ve Ekonomik Sürdürülebilirlik Endeksi (EKSE) olarak adlandırılmaktadır (Solability, 2022:6).

Doğal sermaye, genel olarak, şimdi ve gelecekte yararlı mal ve hizmetlerin akışını sağlayan okyanuslar, ormanlar veya tarım arazileri gibi herhangi bir doğal kaynak veya çevresel varlık stoku olarak tanımlanmaktadır (Daly ve Griesinger, 1994:30). Dolayısıyla mal ve hizmetlerin tesisi için gerekli olan canlı ve cansız kaynakların tamamını kapsamaktadır (Okan Gökten, 2019:677). Bu bağlamda DSE, ülkenin sahip olduğu doğal sermaye düzeyinin bir göstergesi niteliğindedir.

Şekil 1. 2012'den 2022'ye Küresel Sürdürülebilir Rekabet Endeksi



Kaynak: Solability 2012, Solability 2014, Solability 2022'den yazar tarafından uyarlanmıştır.

Kaynak verimliliği, çevre üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmekle birlikte dünyanın sınırlı kaynaklarını sürdürülebilir şekilde kullanmak anlamına gelmektedir (Frone ve Frone, 2015). Ülkenin rekabet gücünü ve dolayısıyla zenginliğini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Zira mevcut kaynakların aşırı ya da dengesiz kullanımı, ülkenin gelecekteki ekonomisini olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilir. Özellikle kıt miktarda var olan doğal kaynakların aşırı tüketimi, ilgili kaynağın gelecekte mali açıdan ulaşılması zor bir kaynağa dönüşmesine neden olabilir (Solability, 2021:8). Bu bağlamda KVE, ülkelerin doğal kaynak kıtlığını yöneterek artan maliyetlerle başa çıkma ve küresel emtia piyasalarında yükselen fiyatlar karşısında ekonomik büyümeyi sağlayabilme yeteneğini gösteren bir endekstir.

Entelektüel sermaye, zenginlik yaratmak için kullanılabilecek bilgi, fikri mülkiyet ve deneyim gibi maddi olarak ölçülmesi oldukça zor olan entelektüel birikimi ifade etmektedir (Kannan ve Aulbur, 2004:390). Entelektüel sermaye, bir ülkede yurtiçi veya yurt dışındaki kişilerin satın almaya istekli olacağı ürünlerin rekabetçi fiyatlarla üretilebilmesinde önemli bir faktördür. Ayrıca entelektüel sermaye, istihdamın artırılmasında ve ekonomik büyümenin sürdürülebilir kılınmasında kritik role sahiptir (Özbağ, 2016:893). Bununla birlikte entelektüel sermayenin oluşturulması ve korunması çok yoğun bir çaba gerektirir. Çünkü entelektüel sermaye eğitim sisteminin kalitesi, ar-ge çalışmaları, katma değerli teknoloji ve hizmet üretimi gibi pek çok faktörle ilişkilidir. Bu bağlamda ESE, ülkelerin eğitim, yaratıcılık ve yetenek çekimi için ortamlarını değerlendirerek bilgi ekonomisinden yararlanma yeteneklerinin bir göstergesi olarak düşünülebilir (Kılıçlı, 2022:240-241).

Sosyal sermaye, toplumu oluşturan bireyler ve sosyal ağlar arasındaki davranış normlarının tümüdür (Putnam, 2000:18). Sosyal sermaye, sosyal uyumun temeli olmakla birlikte belirli bir düzeyde fikir birliğini oluşturan en önemli etmendir. Dolayısıyla sosyal sermaye istikrarlı bir ortamın inşa edilmesine olanak vererek ekonomiyi geliştiren önemli faktörlerden biridir. Bununla birlikte sosyal sermayenin sayısal değerlerle doğrudan ölçülmesi oldukça karmaşık bir işlemdir. Zira toplumdaki uzlaşma, dinamik bir yapıdadır ve çok sayıda faktörden etkilenebilmektedir (Mishchuk vd., 2023:11). Bu nedenle sosyal sermayenin ekonomik kalkınmayla olan bağı, kolay bir şekilde hesaplanamaz. Buna karşın sosyal uyumun olmaması veya bozulması, sosyal huzursuzluğa yol açarak üretkenliği düşürebilir, ekonomik kalkınma ve büyüme ket vurabilir. Bu bağlamda SSE, ülkelerin sosyal istikrarı ve refahı hakkında bilgi sağlayan bir gösterge niteliğindedir (Solability, 2023:49-51).

Yönetişim, sivil toplum, özel sektör, kamu kuruluşları ve hükümetin etkileşimiyle oluşturulan düzendir (Meuleman, 2008:11). Bununla birlikte bir ülkedeki güç ve yetki kullanımında benimsenen gelenekleri ve tutumları ifade eder. Bu gelenek ve tutumlar, bireylerin ve işletmelerin içinde faaliyet gösterdiği ortamın en önemli belirleyicileridir. Dolayısıyla yönetişim, ülkenin doğal, sosyal ve entelektüel sermayesini etkin bir şekilde değerlendirebilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda YE, ülkelerin düzenleyici çerçevesini ve altyapı performansını değerlendirerek sürdürülebilir rekabet gücünü koruyabilme başarısını göstermektedir (Solability, 2023:58-60).

Metodolojinin başlangıç varsayımı, tüm boyutların birbirini etkilemesidir. Boyutların her biri, bir dizi değişken veya sürdürülebilir rekabet edebilirlik göstergesi içerir. Bileşik endeks, toplam 106 göstergeye dayanmaktadır (Janković-Milić ve Jovanović, 2019:814). Bu sürdürülebilir rekabet edebilirlik modelinin özelliği, değerlendirmelerinde öznellikten kaçınmak için bileşik endeksin hesaplanmasında yalnızca nicel göstergelerin kullanılmasıdır (Solability, 2023:5). "*Sürdürülebilir kalkınma*" ve "*uluslararası rekabet edebilirlik*" bakış açıları nadiren birlikte incelenir veya tek bir endekste birleştirilir. Sürdürülebilirliği dikkate almaya çalışsa da Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi'nin asıl odak noktası sürdürülebilirlik değil, ülkeler arasındaki ekonomik rekabettir (Almos, 2022:64).

Uluslararası ajanslar tarafından toplanan karşılaştırılabilir ve ölçülebilir performans verilerine dayandığı için KSRE her türlü öznellikten uzaktır. Diğer endeksler kalkınmaya odaklanırken KSRE yeşil kalkınmaya odaklanmaktadır (Solability, 2022:12). KSRE'nin üstünlüğü sürdürülebilirliğe doğuştan odaklanması, endeksin bütünüyle ve her bir alt boyutuyla sürdürülebilirlik felsefesiyle ele alınmasıdır. Örneğin kredi derecelendirme kuruluşlarının kredi notları ülke ekonomileriyle ilişkili maddi olmayan riskleri ve fırsatları yansıtmak üzere yeniden ayarlanmaktadır. KSRE doğal kaynakların yalnızca var olmasına bakmakla yetinmez. Çünkü kaynakların kısa vadeli faydalar için sömürülmesi ile verimlilik artırıcı yatırımlarla geliştirilmesi arasında fark vardır (Solability, 2023:34-36).

İnovasyon, Ar-Ge ve eğitim gibi entelektüel sermaye yatırımlarının azaltılması finansal göstergelere olumlu yansıyabileceği için bazı endekslere göre ülke puanını artırabilir. Ancak bu tarz kesintiler yoluyla puanlarda artış sağlamak, büyümenin lokomotifi durumundaki zemine zarar verdiği için sürdürülemez bir rekabet yöntemidir (Solability, 2022:47).

Yenilenemeyen doğal kaynakların sömürülmesi gibi şu anda rekabetçi görünen, ancak gelecekte olmayan şey sürdürülemez, dolayısıyla rekabetçi değildir. KSRE'nin odak noktalarından biri budur (Solability, 2022:47). Sürdürülebilir rekabet edebilirlik ana fikri, ekonomik refahı, çevresel sorunları ve sosyal sürdürülebilirliği dengeleyebilecek bir model arayışıdır (Herciu ve Ogrean, 2014:651). Sürdürülebilir rekabet *"bir ülkenin doğal ve sosyal sermayeyi tüketmeden ulusal ve bireysel zenginliği sürdürürken veya büyütürken mevcut nesillerin ihtiyaçlarını ve temel gereksinimlerini karşılama yeteneğini"* ifade eder (Herciu ve Ogrean, 2014:653).

KSRE modelindeki en yüksek göreli önemin entelektüel sermaye boyutuna ait olduğu söylenebilir. Sürdürülebilir rekabet edebilirlik göstergeleri, ülkelerin sürdürülebilir kalkınma kavramını tutarlı bir şekilde uygulamaya yönelik strateji belirlemelerinde etkili bir araçtır (Janković-Milić ve Jovanović, 2019:808). Sürdürülebilirliğe odaklanmış olması ve sadece nicel verilere dayanan nesnel niteliği (Solability, 2023:5) nedeniyle bu çalışmada Solability (2022) tarafından geliştirilen endeks (KSRE) tercih edilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmada yararlanılan verilere, araştırmanın kısıtlarına ve OECD ülkelerinin sürdürülebilir rekabetçilik performanslarını değerlendirmede kullanılan yöntemlere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın konusu OECD ülkelerinin sürdürülebilir rekabet performansının entropi tabanlı gri ilişkisel analiz (GİA) yöntemiyle değerlendirilmesidir. Araştırmanın amacı Türkiye'nin de dâhil olduğu OECD ülkelerinin küresel sürdürülebilir rekabet performansının değerlendirilerek araştırmacı ve uygulamacı olarak konuyla ilgilenen taraflara katkı sunmaktır. Stratejik yönetimsel kararlara ışık tutacak ipuçları barındırması rekabet gücü endekslerinin olası yararlarındandır. Ayrıca daha yararlı sonuçlara ulaşmak amacıyla bu çalışmada kıyaslamalar OECD ülkeleri arasında yapılmıştır. Solability'den sağlanan performans puanları ham veri olarak alınmış, önce entropi yöntemiyle alt endeksler ağırlıklandırılmış daha sonra GİA yöntemiyle ülkelerin KSRE puanları derecelendirilerek sıralanmıştır. Böylece hibrit yöntemin uygulandığı özgün bir çalışmanın literatüre kazandırıldığı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Veri Seti

Solability endeksi hesaplamak için gerekli verileri Dünya Bankası, çeşitli BM kuruluşları, IMF gibi tanınmış küresel veri kaynaklarından almaktadır (Solability, 2022:5). Araştırmaya konu olan OECD ülkelerinin 2022 yılı KSRE alt endekslerine ilişkin verileri, Tablo 1' de yer almaktadır.

Tablo 1. OECD Ülkelerinin KSRE Alt Endekslerine İlişkin Puanları

	DSE	KVE	ESE	SSE	YE	EKSE
ABD	47,20	49,10	41,40	60,80	55,40	53,30
Almanya	35,00	51,80	55,30	64,40	56,80	65,50
Avusturalya	38,30	51,00	53,30	49,70	47,00	64,50
Avusturya	47,90	52,30	60,00	58,50	58,00	58,70
Belçika	30,90	48,30	58,50	57,20	52,10	63,50
Çekya	37,40	49,90	57,40	55,50	52,60	61,70
Danimarka	43,40	59,90	60,40	61,60	56,70	66,90
Estonya	51,20	47,00	58,90	53,60	50,50	66,10
Finlandiya	55,50	54,90	63,60	61,70	57,80	62,10
Fransa	45,80	54,80	57,30	61,50	54,10	63,90
Hollanda	37,60	38,50	61,90	74,40	55,50	67,20
İngiltere	37,40	53,00	60,10	58,90	50,30	63,80
İrlanda	40,60	63,50	50,80	67,00	53,40	63,10
İspanya	43,90	60,00	55,20	48,80	60,60	64,90
İsrail	42,30	52,20	58,50	47,20	48,40	62,00
İsveç	29,20	46,50	50,30	62,30	50,70	57,10
İsviçre	55,70	62,50	60,20	64,10	55,40	66,10
İtalya	48,00	60,10	56,70	62,80	55,40	66,90
İzlanda	40,20	53,10	59,70	53,80	53,50	56,50
Japonya	54,00	52,80	66,00	58,30	53,30	58,10
Kanada	40,70	47,00	62,90	68,70	51,70	66,00
Kolombiya	55,30	48,70	51,70	52,30	46,60	60,30
Kore	58,40	49,70	37,10	44,00	45,90	44,60
Kosta Rika	44,00	61,40	45,80	39,30	53,10	56,00
Letonya	55,80	56,20	54,00	50,90	52,40	63,00
Litvanya	52,00	54,30	56,80	50,10	53,70	58,30
Lüksemburg	38,50	55,20	57,90	51,00	51,50	65,50

Macaristan	37,30	46,40	50,00	47,90	55,90	48,80
Meksika	37,50	41,00	39,90	40,70	43,80	46,70
Norveç	51,50	53,40	62,70	62,70	50,50	64,70
Polonya	55,00	48,90	42,60	27,80	46,90	51,90
Portekiz	44,00	45,90	58,40	52,40	50,00	56,70
Slovakya	47,70	50,90	57,90	49,90	52,30	57,50
Slovenya	43,70	47,90	62,80	56,50	61,60	65,10
Şili	48,30	44,40	48,50	46,70	41,60	54,50
Türkiye	38,30	40,20	43,40	52,60	50,30	45,50
Yeni Zelanda	48,40	51,10	51,60	49,10	49,10	64,80
Yunanistan	36,30	49,80	53,50	43,40	52,10	59,00

3.3. Araştırmanın Yöntemi

OECD ülkelerinin 2022 yılı KSRE alt endekslerine ilişkin Tablo 1'de yer alan puanları, araştırma kapsamında ham veri olarak kabul edilmiştir. Bu alt endekslerin etki ağırlıkları Entropi yöntemiyle hesaplanmış, ülkelerin sürdürülebilir rekabetçilik performansları Gri İlişkisel Analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. Söz konusu yöntemler aşağıda genel hatlarıyla ele alınmıştır.

3.3.1. Entropi Yöntemi

Entropi kavramı, sistem belirsizliğini ve düzensizliğini belirtebilmek adına ilk kez 1865 yılında Rudolph Clausius tarafından kullanılmıştır (Zhang vd., 2011:444). Bu bağlamda bir sistemin entropi değerinin küçük olması, o sistemde bozulma derecesinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (Li vd., 2011:2087). Bununla birlikte entropi değeri, çok kriterli karar verme alanında var olan veri setinin sahip olduğu yararlı bilgiyi ölçerek karar kriterlerine ilişkin ağırlıkların belirlenmesinde de kullanılmaktadır (Wu vd., 2011:5163). Kriter ağırlıklarını karar vericilerin subjektif düşüncelerini dikkate almadan sadece matematiksel çözümlerle belirlediği için objektif bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Lotfi ve Fallahnejad, 2010:54). Bu nedenle bu çalışmada gösterge ağırlıkları hesaplanırken öznel faktörlerin etkisinden kaçınmak adına entropi yöntemi tercih edilmiştir. Entropi yöntemi ağırlıkları aşağıdaki adımlarla hesaplamaktadır (Li vd., 2011:2087; Wu vd., 2011:5163-5164).

1.Adım: m sayıdaki alternatifin n sayıdaki kriterlere ilişkin skorlarını göstergen karar matrisi oluşturulur. Oluşturulan matrisi (1) numaralı eşitlik formundadır.

$$D = \begin{matrix} A_1 \\ A_2 \\ \vdots \\ A_m \end{matrix} \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \cdots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \cdots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \cdots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

2. Adım: Karar matrisi 2 numaralı eşitlik yardımıyla normalize edilir.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^{m} x_{ij}} \quad (2)$$

3. Adım: j=1,2, …, n olmak üzere 3 numaralı eşitlik yardımıyla Entropi katsayısı, 4 numaralı eşitlik yardımıyla da Entropi değeri hesaplanır.

$$k = (\ln(m))^{-1} \quad (3)$$

$$ej = -k \sum_{j=1}^{n} r_{ij} \ln(r_{ij}) \quad (4)$$

4. Adım: Hesaplanan Entropi değerleri kullanılarak (5) numaralı eşitlik yardımıyla farklılaşma dereceleri hesaplanır.

$$d_j = 1 - ej \tag{5}$$

5. Adım: Entropi kriter ağırlıkları hesaplanır. Bu işlem, (6) numaralı eşitlikten de anlaşılacağı üzere her bir kriter için hesaplanan farklılaşma derecesinin toplam farklılaşma derecesine oranlanmasıyla gerçekleştirilir.

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{1=1}^{n} d_j} \tag{6}$$

3.3.2. Gri İlişkisel Analiz

Gri ilişkisel analiz (GİA) yöntemi, diziler arası benzerlik veya farklılığı temel alarak iki dizi arasındaki ilişki düzeyini ölçen bir etki değerlendirme modelidir (Julong, 1989:3). Kesinlik içermeyen veya kısıtlı bilginin var olduğu problemlerde çözüme imkân tanıyan bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Stokastik ve bulanık yaklaşımlarla çözülemeyen problemleri dahi kısıtlı miktarda bilgiyle çözüme kavuşturabilmektedir (Liu ve Lin, 2010:10).

GİA yönteminde karar verilecek konuya ilişkin bilginin tam olarak bilindiği durumlar beyaz, hiç bilinmediği durumlar siyah ve bilginin belirsiz olduğu durumlar da gri olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlamda GİA, problemin çözümünde iki nokta arasındaki mesafeyi nokta küme topolojisi çerçevesinde yerel karşılaştırma yerine küresel karşılaştırma yaparak ölçmektedir (Chan ve Tong, 2007:1541). Böylece problemin çözüm sürecinde subjektif etkilerden kaçınmaktadır.

GİA yönteminin temel prosedürü, faktörler arasındaki ilişki derecelerinin karşılaştırılmasına dayanmaktadır (Kuo vd., 2008:81). Bu karşılaştırma işleminde faktörlerin seyirleri geometrik olarak kıyaslanmaktadır. Kıyaslama sonrasında faktörlerin seyirleri birbirine ne kadar benzer bir formda olursa faktörler arasındaki ilişkinin de o derece güçlü olduğu anlaşılır. Yöntemin adım adım işleyişi aşağıdaki gibidir (Köse, 2020:237-238).

1.Adım: Referans seri belirlenerek karşılaştırma matrisi oluşturulur. Referans seri kriterlerin alabileceği en yüksek değer olabileceği gibi alternatiflerin kriterlere ilişkin en yüksek değerleri de olabilir. Bu seçim problemin yapısına ve elde bulunan bilgiye göre yapılır.

2.Adım: Fayda kriterleri için (7) numaralı eşitlik, maliyet kriterleri için de (8) numaralı eşitlik kullanılarak karar matrisi normalize edilir.

$$x_{ij} = \frac{y_{ij} - Min_{y_{ij}}}{Max_{y_{ij}} - Min_{y_{ij}}} \tag{7}$$

$$x_{ij} = \frac{Max_{y_{ij}} - y_{ij}}{Max_{y_{ij}} - Min_{y_{ij}}} \tag{8}$$

3. Adım: Her bir kriter için karşılaştırma işleminde kullanılmak üzere (9) numaralı eşitlik yardımıyla gri ilişki katsayısı hesaplanır.

$$\gamma(x_{0j}, x_{ij}) = \frac{\Delta_{min} + \varphi\Delta_{max}}{\Delta_{ij} + \varphi\Delta_{max}} \tag{9}$$

Bu eşitlikte "φ" gri ilişki katsayısının aralığını artırmak için kullanılan bir katsayıdır. Yeterli verinin olmadığı durumlarda 0,5 alınması önerilir.

4. Adım: Kriterlerin önem derecelerinin eşit olduğu durumlarda (10) numaralı eşitlik; kriterlerin önem derecelerinin farklı olduğu durumlarda ise (11) numaralı eşitlik kullanılarak alternatiflerin gri ilişki dereceleri hesaplanır. Hesaplamalar sonucunda en yüksek gri ilişki derecesine sahip olan alternatif, referans seriye en yakın alternatif konumundadır. Bu alternatif aynı zamanda kriterleri en iyi karşılayan seçenektir.

$$\delta(x_0, x_j) = \frac{1}{n}\sum_{j=1}^{n} \gamma\left(x_{0j}, x_{ij}\right) \quad (10)$$

$$\delta(x_0, x_j) = \frac{1}{n}\sum_{j=1}^{n} w_j \gamma\left(x_{0j}, x_{ij}\right) \quad (11)$$

İşlemler sonucunda tüm alternatifler referans seriye uzaklıkları bakımından sıralanarak problem çözüme kavuşturulur.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, OECD ülkelerinin KSRE alt endekslerine ilişkin puanları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle elde edilen sonuçlar, KSRE alt endekslerini oluşturan göstergelerin bir yansıması niteliğindedir. Farklı göstergelerin kullanılması ya da ölçümün farklı araçlarla gerçekleştirilmesi durumunda sonuçlar değişiklik gösterebilir. Ayrıca araştırma kapsamında benimsenen yöntemler de elde edilen sonuçların sınırlarını etkilemektedir. Ağırlıklandırma ve değerlendirme işlemlerinde farklı yöntemler kullanılması durumunda daha detaylı sonuçlar elde edilebilir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Değerlendirme sürecinin ilk aşamasında sürdürülebilir rekabetçilik alt endekslerine ilişkin entropi ağırlıkları hesaplanmıştır. Bu işlem esnasında öncelikle OECD ülkelerinin sürdürülebilir rekabetçilik alt endekslerine ait veriler, 2 numaralı eşitlik yardımıyla normalize edilmiştir. Daha sonra 3 numaralı eşitlikten yararlanılarak entropi katsayısı (k) 0,275 olarak hesaplanmıştır. Ardından 4 numaralı eşitlik yardımıyla her bir endekse ilişkin entropi değeri (ej), 5 numaralı eşitlik yardımıyla her bir endeksin farklılaşma derecesi (d_j) bulunmuştur. Son olarak da 6 numaralı eşitlik yardımıyla her bir endeksin ağırlığı (w_j) hesaplanmıştır. KSİ alt endeksleri için hesaplanan ej, d_j ve w_j değerleri,

Tablo ***2***'de detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 2. Sürdürülebilir Rekabetçilik Göstergelerine İlişkin ej, dj ve wj Değerleri

Hesaplanan Değerler	Endeksler					
	DSE	**KVE**	**ESE**	**SSE**	**YE**	**EKSE**
ej	0,9961	0,9982	0,9976	0,9961	0,9991	0,9985
d_j	0,0039	0,0018	0,0024	0,0039	0,0009	0,0015
w_j	0,2684	0,1234	0,1647	0,2735	0,0638	0,1061

Tablo ***2***'den anlaşılacağı üzere OECD ülkelerinin Sürdürülebilir Rekabetçilik Performansı üzerinde en etkili endeks, 0,2735 ağırlık değeri ile SSE olurken; DSE 0,2684 ağırlık değeri ile en etkili ikinci endeks olmuştur. Bununla birlikte KVE ve ESE endeksleri sahip oldukları 0,1234 ve 0,1647 ağırlık değerleri ile nispeten daha düşük etkiye sahip olan endeksler olarak sıralanmışlardır. Ayrıca en düşük etkiye sahip endeks ise 0,0638 ağırlık değeri ile YE olmuştur.

Endekslerin etki ağırlıkları belirlendikten sonra uygulamanın ikinci aşamasına geçilerek OECD ülkelerinin sürdürülebilir rekabetçilik performansları GİA yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bu bağlamda öncelikle OECD ülkelerinin Tablo 1' de yer alan KSRE alt endekslerine ilişkin puanları başlangıç matrisi olarak kabul edilerek endekslere dair en yüksek puanlarla referans seri oluşturulmuştur. Daha sonra oluşturulan seri başlangıç matrisine eklenerek karşılaştırma matrisi oluşturulmuş, ardından da bu matris 7 numaralı eşitlik yardımıyla normalize edilerek

Tablo *3*'teki normalize edilmiş karşılaştırma matrisi oluşturulmuştur.

Tablo 3. GİA Normalize Edilmiş Karşılaştırma Matrisi

	DSE	**KVE**	**ESE**	**SSE**	**YE**	**EKSE**
Referans Seri	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
ABD	0,616	0,424	0,149	0,708	0,690	0,385
Almanya	0,199	0,532	0,630	0,785	0,760	0,925
Avusturalya	0,312	0,500	0,561	0,470	0,270	0,881
Avusturya	0,640	0,552	0,792	0,659	0,820	0,624
Belçika	0,058	0,392	0,740	0,631	0,525	0,836
Çekya	0,281	0,456	0,702	0,594	0,550	0,757
Danimarka	0,486	0,856	0,806	0,725	0,755	0,987
Estonya	0,753	0,340	0,754	0,554	0,445	0,951
Finlandiya	0,901	0,656	0,917	0,727	0,810	0,774
Fransa	0,568	0,652	0,699	0,723	0,625	0,854
Hollanda	0,288	0,000	0,858	1,000	0,695	1,000
İngiltere	0,281	0,580	0,796	0,667	0,435	0,850
İrlanda	0,390	1,000	0,474	0,841	0,590	0,819
İspanya	0,503	0,860	0,626	0,451	0,950	0,898
İsrail	0,449	0,548	0,740	0,416	0,340	0,770
İsveç	0,000	0,320	0,457	0,740	0,455	0,553
İsviçre	0,908	0,960	0,799	0,779	0,690	0,951
İtalya	0,644	0,864	0,678	0,751	0,690	0,987
İzlanda	0,377	0,584	0,782	0,558	0,595	0,527
Japonya	0,849	0,572	1,000	0,655	0,585	0,597
Kanada	0,394	0,340	0,893	0,878	0,505	0,947
Kolombiya	0,894	0,408	0,505	0,526	0,250	0,695
Kore	1,000	0,448	0,000	0,348	0,215	0,000
Kosta Rika	0,507	0,916	0,301	0,247	0,575	0,504
Letonya	0,911	0,708	0,585	0,496	0,540	0,814
Litvanya	0,781	0,632	0,682	0,479	0,605	0,606
Lüksemburg	0,318	0,668	0,720	0,498	0,495	0,925
Macaristan	0,277	0,316	0,446	0,431	0,715	0,186
Meksika	0,284	0,100	0,097	0,277	0,110	0,093
Norveç	0,764	0,596	0,886	0,749	0,445	0,889
Polonya	0,884	0,416	0,190	0,000	0,265	0,323
Portekiz	0,507	0,296	0,737	0,528	0,420	0,535
Slovakya	0,634	0,496	0,720	0,474	0,535	0,571

Slovenya	0,497	0,376	0,889	0,616	1,000	0,907
Şili	0,654	0,236	0,394	0,406	0,000	0,438
Türkiye	0,312	0,068	0,218	0,532	0,435	0,040
Yeni Zelanda	0,658	0,504	0,502	0,457	0,375	0,894
Yunanistan	0,243	0,452	0,567	0,335	0,525	0,637

Tablo *3*'ten anlaşılacağı üzere referans serinin oluşturulmasında kullanılan endeks puanları dışında kalan tüm puanlar, referans seriden çeşitli farklılıklara sahiptir. GİA hesaplamaların bu farklılıklar doğrultusunda yapıldığı bir yöntemdir. Bu bağlamda OECD ülkelerinin gri ilişki katsayıları, ülkelerinin referans seriye olan mutlak uzaklıkları dikkate alınarak (8) numaralı eşitlik yardımıyla hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar,

Tablo ***4***'te sunulmuştur.

Tablo 4. OECD Ülkelerinin Gri İlişki Katsayıları

	DSE	**KVE**	**ESE**	**SSE**	**YE**	**EKSE**
ABD	0,361	0,317	0,270	0,387	0,382	0,310
Almanya	0,278	0,341	0,365	0,412	0,403	0,465
Avustralya	0,296	0,333	0,347	0,327	0,289	0,447
Avusturya	0,368	0,345	0,414	0,373	0,424	0,363
Belçika	0,257	0,311	0,397	0,365	0,339	0,430
Çekya	0,291	0,324	0,385	0,356	0,345	0,402
Danimarka	0,330	0,437	0,419	0,392	0,402	0,493
Estonya	0,401	0,301	0,401	0,346	0,322	0,477
Finlandiya	0,455	0,372	0,462	0,393	0,420	0,408
Fransa	0,349	0,371	0,384	0,392	0,364	0,436
Güney Kore	0,292	0,250	0,438	0,500	0,383	0,500
Hollanda	0,291	0,352	0,415	0,375	0,319	0,435
İngiltere	0,311	0,500	0,328	0,431	0,355	0,423
İrlanda	0,334	0,439	0,364	0,323	0,476	0,454
İspanya	0,322	0,344	0,397	0,316	0,301	0,406
İsrail	0,250	0,298	0,324	0,397	0,324	0,346
İsveç	0,458	0,481	0,416	0,409	0,382	0,477
İsviçre	0,369	0,440	0,378	0,400	0,382	0,493
İtalya	0,308	0,353	0,411	0,347	0,356	0,339
İzlanda	0,435	0,350	0,500	0,372	0,353	0,356
Japonya	0,311	0,301	0,452	0,446	0,334	0,475
Kanada	0,452	0,314	0,334	0,339	0,286	0,383
Kolombiya	0,500	0,322	0,250	0,303	0,280	0,250
Kosta Rika	0,335	0,461	0,294	0,285	0,351	0,334
Letonya	0,459	0,387	0,353	0,332	0,342	0,422
Litvanya	0,410	0,365	0,379	0,329	0,358	0,359
Lüksemburg	0,297	0,375	0,391	0,333	0,332	0,465
Macaristan	0,290	0,297	0,322	0,319	0,389	0,276

Meksika	0,291	0,263	0,263	0,290	0,265	0,262
Norveç	0,404	0,356	0,449	0,400	0,322	0,450
Paraguay	0,448	0,316	0,276	0,250	0,288	0,298
Polonya	0,335	0,293	0,396	0,340	0,316	0,341
Slovakya	0,366	0,332	0,391	0,328	0,341	0,350
Slovenya	0,333	0,308	0,450	0,361	0,500	0,457
Şili	0,372	0,283	0,311	0,314	0,250	0,320
Türkiye	0,296	0,259	0,281	0,341	0,319	0,255
Yeni Zellanda	0,372	0,334	0,334	0,324	0,308	0,452
Yunanistan	0,285	0,323	0,349	0,300	0,339	0,367

Tablo ***4*** ülkelerin her endekse ilişkin hesaplanan gri ilişki katsayılarını göstermektedir. Ancak her endeks, gri ilişki derecelerinin hesaplanmasında eşit etkiye sahip değildir. Zira çalışmanın yukarıda yer alan kısmında endekslerin etki ağırlıkları Entropi yöntemiyle hesaplanmış ve

Tablo ***2***'de yer alan ağırlıklar elde edilmiştir. Bu nedenle ülkelerin gri ilişki dereceleri (δ), her endeksin etki ağırlığı dikkate alınarak (10) numaralı eşitlik yardımıyla hesaplanmıştır. Bu bağlamda ülkelerin gri ilişki dereceleri ve bu dereceler doğrultusunda oluşturulan görece sıralamaları, Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. OECD Ülkelerinin Gri İlişki Dereceleri ve Görece Sıralamaları

	DSE	**KVE**	**ESE**	**SSE**	**YE**	**EKSE**	δ	Sıra
ABD	0,0970	0,0392	0,0445	0,1058	0,0244	0,0329	0,0573	24
Almanya	0,0745	0,0420	0,0601	0,1126	0,0257	0,0494	0,0607	18
Avustralya	0,0795	0,0411	0,0572	0,0894	0,0184	0,0474	0,0555	30
Avusturya	0,0987	0,0426	0,0682	0,1020	0,0270	0,0386	0,0628	13
Belçika	0,0691	0,0384	0,0654	0,0999	0,0216	0,0456	0,0567	29
Çekya	0,0781	0,0400	0,0635	0,0973	0,0220	0,0427	0,0572	25
Danimarka	0,0887	0,0539	0,0690	0,1073	0,0256	0,0524	0,0661	6
Estonya	0,1077	0,0372	0,0661	0,0945	0,0205	0,0506	0,0628	14
Finlandiya	0,1221	0,0459	0,0761	0,1075	0,0268	0,0433	0,0703	2
Fransa	0,0938	0,0458	0,0633	0,1071	0,0232	0,0463	0,0632	12
Güney Kore	0,0784	0,0309	0,0721	0,1367	0,0244	0,0531	0,0659	7
Hollanda	0,0781	0,0435	0,0684	0,1026	0,0204	0,0461	0,0598	19
İngiltere	0,0834	0,0617	0,0540	0,1180	0,0226	0,0449	0,0641	10
İrlanda	0,0897	0,0541	0,0600	0,0883	0,0304	0,0482	0,0618	15
İspanya	0,0865	0,0425	0,0654	0,0863	0,0192	0,0431	0,0572	26
İsrail	0,0671	0,0367	0,0534	0,1086	0,0206	0,0367	0,0538	32
İsveç	0,1228	0,0593	0,0686	0,1120	0,0244	0,0506	0,0730	1
İsviçre	0,0990	0,0543	0,0623	0,1095	0,0244	0,0524	0,0670	5
İtalya	0,0827	0,0436	0,0676	0,0948	0,0227	0,0360	0,0579	23
İzlanda	0,1166	0,0432	0,0824	0,1016	0,0225	0,0378	0,0674	3
Japonya	0,0836	0,0372	0,0744	0,1218	0,0213	0,0504	0,0648	8
Kanada	0,1213	0,0388	0,0551	0,0928	0,0182	0,0407	0,0611	17
Kolombiya	0,1342	0,0398	0,0412	0,0828	0,0179	0,0265	0,0571	27
Kosta Rika	0,0899	0,0569	0,0485	0,0780	0,0224	0,0355	0,0552	31
Letonya	0,1232	0,0478	0,0582	0,0909	0,0218	0,0448	0,0645	9
Litvanya	0,1101	0,0451	0,0625	0,0899	0,0229	0,0381	0,0614	16
Lüksemburg	0,0798	0,0463	0,0643	0,0910	0,0212	0,0494	0,0587	22

Macaristan	0,0779	0,0366	0,0530	0,0872	0,0248	0,0293	0,0515	36
Meksika	0,0782	0,0325	0,0433	0,0794	0,0169	0,0278	0,0463	38
Norveç	0,1086	0,0440	0,0739	0,1093	0,0205	0,0478	0,0673	4
Paraguay	0,1202	0,0390	0,0455	0,0684	0,0184	0,0316	0,0538	33
Polonya	0,0899	0,0362	0,0652	0,0929	0,0202	0,0362	0,0568	28
Slovakya	0,0982	0,0410	0,0643	0,0896	0,0218	0,0371	0,0587	21
Slovenya	0,0893	0,0380	0,0742	0,0988	0,0319	0,0486	0,0634	11
Şili	0,0997	0,0350	0,0513	0,0858	0,0159	0,0340	0,0536	34
Türkiye	0,0795	0,0319	0,0462	0,0932	0,0204	0,0271	0,0497	37
Yeni Zellanda	0,1000	0,0413	0,0550	0,0886	0,0196	0,0480	0,0587	20
Yunanistan	0,0764	0,0399	0,0575	0,0821	0,0216	0,0389	0,0527	35

Tablo 5'ten de anlaşılacağı üzere İsveç bariz bir şekilde OECD ülkeleri içinde en iyi sürdürülebilir rekabetçilik performansına sahip ülke olmuştur. İsveç'i küçük farklarla Finlandiya ve İzlanda izlemiştir. Bununla birlikte sürdürülebilir rekabetçilik performansı bakımından Meksika OECD ülkeleri içinde son sırada yer alırken Türkiye sondan ikinci olmuştur.

5. SONUÇ

Rekabet edebilirlik düzeyini işletme, bölge, ülke gibi farklı temellerde ölçen çeşitli endeksler geliştirilmiştir. Ülkelerin rekabet performansını küresel düzeyde ve sürdürülebilirlik temelinde ölçmek üzere Solability tarafından geliştirilen KSRE metodolojisi altı alt endeksten oluşan bileşik bir endekstir. Sürdürülebilir rekabet edebilirlik gücünü ölçen KSRE, ihtiyacı olan nicel verileri Dünya Bankası, IMF ve çeşitli BM kuruluşları gibi kurumsal kaynaklardan elde eder. Bileşik endeksi oluşturan alt endeksler 2014 yılına kadar Doğal Sermaye, Kaynak Yoğunluğu, Sürdürülebilir İnovasyon ve Sosyal Uyum endekslerinden oluşuyordu. Bu dört alt endeks 2014 yılında hem kavramsal olarak güncellenmiş hem de yönetişim yeteneği alt endeksinin katılmasıyla endeks sayısı beşe yükseltilmiştir. 2014 versiyonunda alt endeksler "*Doğal Sermaye*", "*Sosyal Sermaye*", "*Sürdürülebilir İnovasyon*", "*Kaynak Yönetimi*" ve "*Yönetişim Yeteneği*" şeklindeydi. 2022 versiyonunda "*Ekonomik Sürdürülebilirlik Endeksinin*" eklenmesiyle alt endeks sayısı altıya çıkarılmıştır. Pazarlama yönlü bir yaklaşımla endeksin kendisinin de bir ürün olduğu düşünüldüğünde, bu güncellemelerin ürün eskitme-ürün yenileme kavramlarından bağımsız olmadığı varsayılmaktadır. Öte yandan literatürdeki eleştiriler ve sürdürülebilir rekabet anlayışındaki değişikliklere paralel olarak değişen ihtiyaçların da bu güncellemelerdeki etkisi kabul edilmektedir.

Ülkeler arası rekabet gücü kıyaslamalarında daha yararlı sonuçlara ulaşmak amacıyla kıyaslamaların ülke grupları arasında yapılması daha uygundur. Bu amaca yönelik olarak bu çalışmada OECD ülkelerinin KSRE performansları değerlendirilmiştir. OECD ülkelerinin Solability tarafından hesaplanan 2022 yılı KSRE performans puanları ham veri olarak alınmış, önce entropi yöntemiyle alt endeksler ağırlıklandırılmış daha sonra GİA yöntemiyle ülkelerin KSRE puanları derecelendirilerek sıralanmıştır.

OECD ülkelerinin sürdürülebilir rekabetçilik performansı üzerinde en etkili endeks 0,2735 ağırlık değeri ile sosyal sermaye endeksi olurken; doğal sermaye endeksi 0,2684 ağırlık değeri ile en etkili ikinci endeks olmuştur. Bununla birlikte kaynak verimliliği ve entelektüel sermaye endeksleri sahip oldukları 0,1234 ve 0,1647 ağırlık değerleri ile nispeten daha düşük etkiye sahip olan endeksler olarak sıralanmışlardır. Ayrıca en düşük etkiye sahip endeks ise 0,0638 ağırlık değeri ile yönetişim endeksi olmuştur.

Bu çalışmada sosyal sermayenin sürdürülebilir rekabet üzerinde en etkili gösterge olduğu bulgulanmıştır. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar vardır. Hem makro hem de mikroekonomik düzeyler için rekabet gücü artışında sosyal sermaye önde gelen ekonomik pozisyonlara sahip ülkelerde rekabet gücü artışının belirleyicileri arasında yer almaktadır (AlKahtani vd., 2021; Mishchuk vd., 2023:13; Nguyen vd., 2020). Sosyal sermayenin sürdürülebilir rekabet üzerindeki etkisi ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre de değişiklik gösterebilir. İnovasyona dayalı ekonomiye sahip gelişmiş ülkeler için sosyal uyum, sürdürülebilir rekabet edebilirlik endeksi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Herciu ve Ogrean, 2014:656).

Sosyal sermaye düzeyini artırmak kısa vadede değil ama orta ve uzun vadede önemli etkiye sahiptir. Çünkü sosyal sermaye ekonomik performansı doğrudan artırmak yerine bunu sağlayan kurumsal ve altyapısal kapasite üzerinde oldukça etkilidir (Mishchuk vd., 2023:10).

Sahip olunan doğal kaynaklar verimlilik temelli ekonomiye sahip gelişmekte olan ülkeler için en önemli unsurlardan biri (Herciu ve Ogrean, 2014:656) olurken; ülkelerin sömürülmesine zemin oluşturarak sürdürülemez bir zenginlik de sağlayabilir (The Sustainable Competitiveness Report, 2022:16). KSRE'yi oluşturan göstergelerin gelişim eğilimlerine göre Doğal Sermaye endeksinin eğilimi yüzde 50 olumsuzdur ve gelecekte daha da gerilemesi beklenmektedir (The Sustainable Competitiveness Report, 2022:9). Dünyanın hemen hemen her bölgesinde doğal kaynakların toplam üretim maliyeti içindeki payı sürekli düşmektedir (Çivi, 2001:22).

İsveç açık bir şekilde OECD ülkeleri içinde en iyi sürdürülebilir rekabetçilik performansına sahip ülke olmuştur. İsveç'i küçük farklarla İzlanda ve İsviçre izlemiştir. Bununla birlikte sürdürülebilir rekabetçilik performansı bakımından Meksika OECD ülkeleri içinde son sırada yer alırken Türkiye sondan ikinci olmuştur.

İsveç, Yönetim Geliştirme Enstitüsü tarafından yayınlanan Dünya Rekabetçilik Endeksi (World Competitiveness Index-WCI) 2022 raporuna göre de OECD ülkeleri arasında 97,71 puanla üçüncü sıradadır (Solability, 2022). Aynı listede birinci sırada 100 tam puanla Danimarka; 98,82 puanla İsviçre ikinci sırada bulunmaktadır.

Küresel Rekabet Raporunda kullanılan göstergelere göre; üst sıralarda yer alan gelişmiş ülkelerin inovasyon ağırlıklı ülkeler; Türkiye dâhil olmak üzere OECD ülkeleri sıralamalarında son sıralarda yer alan ülkelerin yatırım ağırlıklı ülkeler olduğu (Işık ve Kılınç, 2012:60) söylenmekte; son sıralarda kalma nedenleri arasında inovasyon konusundaki sorunlar gösterilmektedir (Duran, 2022:160; Yılmaz ve İncekaş, 2018:167).

Pazarlarda işletmeler rekabet içinde olduğu için (Kester ve Luehrman, 1989:15-27) yönetim ve işletme stratejileri alanına yoğunlaşan akademisyenler, rekabet gücü araştırmalarında mikro bakış açısıyla işletme üzerine yoğunlaşmışlardır (Krugman, 1994:44). 1990'ların başından itibaren işletmelerin rekabet gücünü belirleyen faktörlerin dış çevreden değil işletme içi kaynaklardan kaynaklandığı görüşü baskın olmaya başlasa da (Koçak, 2012:74) devletler ve kurumlarının işletmelerin rekabet gücü üzerinde önemli bir etkisi olduğu için (Porter, 1990:545) ulusal düzeyde incelenen rekabet gücü de nihayetinde işletmelerin rekabet gücünün zeminini oluşturmaktadır (Kum, 1999:166; Ülengin vd., 2012:21).

Stratejik yönetimsel kararlara ışık tutacak ipuçları barındıran rekabet gücü endeksleri işletme ve ülke düzeyinde bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmalıdır. Endeks sıralamalarında üst sıralarda yer alan benzer kümedeki ülkelerin uygulamaları ülke farklılıkları da göz önünde tutularak yatırım kararlarına yol gösterebilir.

Türkiye'nin KSRE üzerinde en etkili gösterge olan sosyal sermaye endeksi puanı 0,532 ile ülke genel sıralamasına kıyasla yüksek bir değere sahiptir. Benzer bir durum doğal sermaye endeksi için de kısmen geçerlidir. Türkiye'nin en zayıf olduğu göstergeler ise ekonomik sürdürülebilirlik ve kaynak verimliliği endeksleridir. Dolayısıyla Türkiye'nin tüm göstergelerde, özellikle de ekonomik sürdürülebilirlik ve kaynak verimliliği endeks değerlerini yükseltecek yönde yatırımlara ağırlık vermesi önerilmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

TEŞEKKÜR(LER) / ACKNOWLEDGEMENT(S):

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Gazipaşa MRB Meslek Yüksekokulu'ndan Dr. Öğr. Gör. Zafer DURAN'a endeks hesaplamaları konusundaki rehberliği ve yapıcı yorumları için teşekkür ederim. / I would like to thank Lecturer Dr. Zafer Duran from Alanya Alaaddin Keykubat University, Gazipaşa MRB Vocational School for his guidance on index calculations and constructive comments.

KAYNAKÇA

ALKAHTANI, Nasser Saad, SULPHEY, MM, DELANY, Kevin ve ADOW, Anas Hamad Elneel (2021), "*Do Psychological and Sociological Capitals Predict Employee Engagement*", **Management Science Letters**, S.11(3), ss.823-832.

ALMOS, Krisztina E. Lengyel (2022), "*Does Sustainable Competitiveness Lead to Better Life*?", **Perspectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano**, S.5(2), ss.62-97.

AY TÜRKMEN, Mevhibe ve AYNAOĞLU, Yeliz (2017), "*Küresel Rekabet Endeksi Göstergelerinin Küresel İnovasyon Endeksi Üzerindeki Etkisi*", **Business and Management Studies: An International Journal**, S.5(4), ss.257-282.

BAKIRTAŞ, İbrahim ve BAKIRTAŞ, Hülya (2008), "*Firmaların Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünün Bir Kaynağı Olarak Temel Yetenek: Genel Bir Değerlendirme*", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.19, ss.101-119.

BARNEY, Jay (1991), "*Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*", **Journal of Management**, S.17(1), ss.99-120.

BERGSTEINER, Harald ve AVERY, Gayle C. (2019), "*Misleading Country Rankings Perpetuate Destructive Business Practices*", **Journal of Business Ethics**, S.159(3), ss.863-881.

BRUNDTLAND, Gro Harlem (1987), "*Our Common Future—Call for Action*", **Environmental Conservation**, S.14(4), ss.291-294.

CHAN, Joseph ve TONG, Thomas (2007), "*Multi-Criteria Material Selections and end-of-life Product Strategy: Grey Relational Analysis Approach*", **Materials & Design**, S.28(5), ss.1539-1546.

ÇİVİ, Emin (2001), "*Rekabet Gücü: Literatür Araştırması*", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, S.8(2), ss.21-38.

DALY, Herman E. (1994), "*Operationalising Sustainable Development by Investing in Natural Capital*", **Investing in Natural Capital** (Ed. AnnMari Jansson, Monica Hammer, Carl Folke, Robert Costanza), Island Press, Washington D.C. (US), ss.22-38.

DUDÁŞ, Tomaş ve CIBUĽA, Adam (2018), "*The Changing Methodology of the Global Competitiveness Index and its Impact on Slovakia*", **Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research**, S.8(2), ss.50-53.

DURAN, Zafer (2022), "*Yeni Sanayileşen Ülkelerde İnovasyon Performansının CRITIC Tabanlı GİA Yöntemiyle Değerlendirilmesi*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.5(1), ss.150-162.

FRONE, Dumitru Florin ve FRONE, Simona (2015), "*Resource-Efficiency Objectives and Issues for a Green Economy*", **Scientific Papers Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development**, S.15(3), ss.133-138.

GEDİK, Yasemin (2020), "*Sosyal, Ekonomik ve Çevresel Boyutlarla Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma*", **Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi**, S.3(3), ss.196-215.

HERCIU, Mihaela ve OGREAN, Claudia (2014), "*An Overview on European Union Sustainable Competitiveness*", **Procedia Economics and Finance**, S.16, ss.651-656.

HUSSEN, Ahmed (2004), **Principles of Environmental Economics: An Integrated Economic and Ecological Approach**, Routledge Publisher, New York (US).

IŞIK, Nihat ve KILINÇ, Efe Can (2012), "*İnovasyon-Güdümlü Kalkınma: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme*", **Journal of Entrepreneurship and Innovation Management**, S.1(1), ss.31-68.

JANKOVIĆ-MILIĆ, Vesna ve JOVANOVIĆ, Sonja (2019), "*The Effects of Applying Statistical Methods in Global Sustainable Competitiveness Index Creation*", **TEME: Casopis Za Društvene Nauke**, S.43(3), ss.807-826.

JULONG, Deng (1989), "*Introduction to Grey System Theory*", **The Journal of Grey System**, S.1(1), ss.1-24.

KANNAN, Gopika ve AULBUR, Wilfried G. (2004), "*Intellectual Capital: Measurement Effectiveness*", **Journal of İntellectual Capital**, S.5(3), ss.389-413.

KILIÇLI, Yasin (2022), "*Entelektüel Sermaye Bileşenlerinin Rekabet Avantajı Üzerindeki Etkisi*", **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, S.7(18), ss.226-245.

KISEĽÁKOVÁ, Dana, ŠOFRANKOVÁ, Beata, ČABINOVÁ, Veronika ve ONUFEROVÁ, Erika (2018), "*Competitiveness and Sustainable Growth Analysis of the EU Countries with the Use of Global Indexes' Methodology*", **Entrepreneurship and Sustainability Issues**, S.5(3), ss.581-599.

KOÇAK, Akın (2012), "*Sürdürülebilir Rekabet için Pazarlamayı Yeniden Düşünmek*", **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.2(2), ss.61-84.

KÖSE, Erkan (2020), "*Gri İlişki Analizi ile Toplu Taşıma Aracı Seçimi"*, **Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri: MS Excel Çözümlü Uygulamalar** (Ed. Mehmet Kabak, Yetkin Çınar), Nobel Yayıncılık, Ankara, ss.233-245.

KRUGMAN, Paul (1994), "*Competitiveness: A Dangerous Obsession*", **Foreign Affairs**, S.73(2), ss.28-44.

KUM, Hakan (1999), "*Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler: Yeni Yaklaşımlar*", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.14, ss.165-178.

KUO, Yiyo, YANG, Taho ve HUANG, Guan-Wei (2008), "*The Use of Grey Relational Analysis in Solving Multiple Attribute Decision-making Problems*", **Computers and Industrial Engineering**, S.55(1), ss.80-93.

LI, Xiangxin, WANG, Kongsen, LIU, Liwen, XIN, Jing, YANG, Hongrui ve GAO, Chengyao (2011), "*Application of the Entropy Weight and TOPSIS Method in Safety Evaluation of Coal Mines*", **Procedia Engineering**, S.26, ss.2085-2091.

LIU, Sifeng ve LIN, Yi (2010), "*Introduction to Grey Systems Theory*", **Grey Systems: Theory and Applications** (Ed. Sifeng Liu, Yi Lin), Springer Berlin Heidelberg, Berlin, ss.1-18.

LOTFI, Farhad Hosseinzadeh ve FALLAHNEJAD, Rıza (2010), "*Imprecise Shannon's Entropy and Multi Attribute Decision Making*", **Entropy**, S.12(1), ss.53-62.

MATE, Domician, NOVOTNY, Adam ve KOVACS, Sandor (2022), "*Deep Ranking Analysis by Power Eigenvectors (DRAPE): Linking Sustainability and National Competitiveness*", **Journal of Competitiveness**, S.14(1), ss.80-99.

MEULEMAN, Louis (2008), **Public Management and the Metagovernance of Hierarchies, Networks and Markets**, Springer Science and Business Media, Berlin.

MISHCHUK, Halyna, BILAN, Yuriy, ANDRONICEANU, Armenia ve KROL, Vita (2023), "*Social Capital: Evaluating its Roles in Competitiveness and Ensuring Human Development*", **Journal of Competitiveness**, S.15(2), ss.1-17.

NGUYEN, Uzun Thanh, AN, Jake, NGO, Liem Vietnam ve HAU, Le Neguyen (2020), "*Transforming Social Capital into Performance Via Entrepreneurial Orientation*", **Australasian Marketing Journal (AMJ)**, S.28(4), ss.209-217.

OKAN GÖKTEN, Pınar (2019), "*Doğal Sermayeye Dayalı Yönetim Yaklaşımında Biyoçeşitlilik Muhasebesinin Rolü: Normatif Bir Araştırma*", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.11(1), ss.674-686.

OVALI, Serap (2014), "*Küresel Rekabet Gücü Açısından Türkiye'nin Konumu Üzerine Bir Değerlendirme*", **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, S.(13), ss.17-36.

ÖNSEL, Şule, ÜLENGİN, Füsun, ULUSOY, Gündüz, AKTAŞ, Emel, KABAK, Özgür ve TOPCU, Y. İlker (2008), "*A New Perspective on the Competitiveness of Nations*", **Socio-Economic Planning Sciences**, S.42(4), ss.221-246.

ÖZBAĞ, Gönül Kaya (2016), "*Rekabet Avantajı Yaratmada İki Temel Yaklaşım. Kaynak Tabanlı ve Endüstri Tabanlı Yönetim Modeli*", **Yeni Türkiye Dergisi**, S.88, ss.888-899.

PORTER, Michael E. (1985), **Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance**, The Free Press, New York (US).

PORTER, Michael E. (1990), "*New Global Strategies for Competitive Advantage*", **Planning Review**, S.18(3), ss.4-14.

PORTER, Michael E., KETELS, Christian ve DELGADO, Mercedes (2007), "*The Microeconomic Foundations of Prosperity: Findings from the Business Competitiveness Index*", **The Global Competitiveness Report 2007-2008**, 2007 World Economic Forum, Dalian (Chine).

PUTNAM, Robert D. (2000), **Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community**, Simon and Schuster Paperbacks, New York (US).

SALIMOVA, Tatiana A., BIRYUKOVA, Lyudmila I., SHILKINA, Alvina T. ve KHAKHALEVA, Elena V. (2018), "*Towards a Methodology of Sustainable Competitiveness of Organization*", **International Journal of Civil Engineering and Technology**, S.9(11), ss.161-172.

SAVIĆ, Nebojša (2008), **Competitiveness of Serbian Economy, Transition, Achieving EU and Linked Topics, Kopaonik Business Forum 2008**, Society of Economists of Serbia Publisher, Belgrade.

SCHWAB, Klaus ve ZAHIDI, Saadia (2020), **How Countries Are Performing on the Road to Recovery**, The Global Competitiveness Report Special Edition 2020, https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf (Erişim Tarihi: 12.07.2023).

SCOTT, Bruce R. ve LODGE, George C. (1985), "*US Competitiveness in the World Economy*", **The International Executive**, S.27(1), ss.26-26.

SEVİÇİN, Ahmet (2009), "*An Investigation on 'Sustainable Competitive Advantage' Concept*", **Zonguldak Karaelmas Unıversity Journal of Social**, S.5(10), ss.171-185.

SOFRANKOVA, Beata, KISELAKOVA, Dana, CABINOVA, Veronika ve ONUFEROVA, Erika (2018), "*The Importance of Research and Development Spending In The Context of Global Competitiveness and the Innovation Potential of the V4 Countries*", **Journal of Eastern Europe Research in Business & Economics**, S.2018, ss.1-13.

SOLABILITY (2012), **The Global Sustainable Competitiveness Index**, State of the World Report 2011, https://solability.com/wp-content/uploads/2015/11/Global-Competetiveness-Report.pdf (Erişim Tarihi: 12.07.2023).

SOLABILITY (2014), **The Global Sustainable Competitiveness Index 2014**, State of the World Report 2013, https://solability.com/wp-content/uploads/2015/11/The-Sustainable-Competitiveness-Index-2014.pdf (Erişim Tarihi: 12.07.2023).

SOLABILITY (2021), **The Global Sustainable Competitiveness Index 2020**, State of the World Report 2020, https://solability.com/the-global-sustainable-competitiveness-index/the-index/downloads (Erişim Tarihi: 15.07.2023).

SOLABILITY (2022), **The Global Sustainable Competitiveness Index**, State of the World Report 2021, 10th Edition, https://solability.com/the-global-sustainable-competitiveness-index/the-index/downloads (Erişim Tarihi: 15.07.2023).

SOLABILITY (2023), **The Global Sustainable Competitiveness Index**, State of the World Report 2023, 12th Edition, https://solability.com/the-global-sustainable-competitiveness-index/the-index/downloads (Erişim Tarihi: 21.07.2023).

ÜLENGİN, Füsun, ÖNSEL, Şule ve KARAATA, Selçuk (2012), **Türkiye'nin Küresel Rekabet Düzeyi 2012-2013**, TÜSİAD-Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu (REF) ve Sektörel Dernekler Federasyonu (SEDEFED) Yayını, İstanbul.

WU, Jie, SUN, Jiasen, LIANG, Liang ve ZHA, Yingchun (2011), "*Determination of Weights for Ultimate Cross Efficiency Using Shannon Entropy*", **Expert Systems with Applications**, S.38(5), ss.5162-5165.

YILMAZ, Zeki ve İNCEKAŞ, Ezgi (2018), "*Türkiye'de İnovasyon ve Bölgesel Kalkınma*", **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.2(1), ss.154-169.

ZHANG, Hong, GU, Chao-Lin, GU, Lu-wen ve ZHANG, Yan (2011), "*The Evaluation of Tourism Destination Competitiveness by TOPSIS & Information Entropy–A Case in the Yangtze River Delta of China*", **Tourism Management**, S.32(2), ss.443-451.


Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
International Journal Of Management Academy
2018

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1231-1242

https://doi.org/10.33712/mana.1393815

Tanzimat Döneminden Cumhuriyete Belediyelerin Çevre Hizmetleri: Mevzuat Çerçevesinde Değerlendirme

Environmental Services of Municipalitiesfrom Tanzimat Period to the Republic: Evaluation within the Framework of Legislation

Hatike KOÇAR UZAN
Dr. Ögr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, hatikekocar@isparta.edu.tr
https://orcid.org/*0000-0003-1012-240X*

Makale Başvuru Tarihi: 21.11.2023
Makale Kabul Tarihi: 31.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Çevre,

Çevre Hizmetleri,

Belediyeler,

Tazminat,

Cumhuriyet,

ÖZET

Çevre sorunları, insan faaliyetlerinin sonucunda çevresel değerlerin zarar görmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar, zaman içinde hava, su ve toprak gibi çevresel kaynakların özelliklerinin bozularak yaşanabilirliklerinin azalması veya yok olması şeklinde kendini gösterir. Günümüzde çevre sorunları, artan nüfus, sanayileşme ve plansız kentleşme gibi faktörler nedeniyle artış göstermektedir. Ortaya çıkan çevre sorunlarının çözümü için pek çok ulusal ve uluslararası adımlar atılmıştır. Çevre sorunları dünya genelinde sorun olarak ilk defa 1972 Stockholm İnsan ve Çevre Konferansı ile çevre koruma, gelişme ve kalkınma kavramları birlikte ele alınmıştır. Çevre sorunları Türkiye özelinde 1983 yılında Çevre Kanunu ile daha görünür ve bilinir hale gelmiştir. Belediyeler çevrenin korunması ve yönetilmesine yönelik faaliyetler üretmek ve çevreye yönelik tüm hizmetleri hukuk sistemi içerisinde gerçekleştirmektedirler. Bu çalışmanın amacı Tanzimat'tan Cumhuriyet Dönemi'ne kadar olan süreçte Türkiye'deki belediyelerin sunmuş olduğu çevre hizmetleri ile çevre sorunlarını detaylı bir şekilde incelemektir. Bu bağlamda çalışmada literatür taraması yapılmış, konu mevzuat boyutuyla doküman analiz yöntemiyle ele alınmıştır. Çalışmada kavramsal arka plan, Türkiye'de çevre politikalarının gelişimi, çevre politikalarının yasal boyutu, belediye kanunlarında çevre hizmetleri incelenmiştir. Tanzimat'tan Cumhuriyet Dönemi'ne kadar olan süreçte belediyelerin çevre hizmetlerinde değişen koşullara uyum sağladığı görülmektedir.

Keywords:

Environment,

Environment Services,

Municipalities,

Tanzimat,

Republic,

ABSTRACT

Environmental problems arise when environmental values are damaged as a result of human activities. These problems manifest themselves in the form of the deterioration of the characteristics of environmental resources such as air, water and soil over time and the decrease or disappearance of their habitability. Today, environmental problems are increasing due to factors such as increasing population, industrialisation and unplanned urbanisation. As a result, the emergence of environmental problems has become a prominent concern. Numerous national and international initiatives have been taken to address these environmental issues. Environmental issues were first globally recognized as a problem in 1972 with the "Stockholm Conference on the Human and Environment," where concepts of environmental protection, development and progress were discussed. In Turkey, environmental problems became more visible and widely known with the Environmental Law of 1983.Municipalities are required to engage in activities related to the preservation and management of the environment, providing all environmental services within the framework of the legal system. This article analyses the critical periods in Turkey's municipal history and the evolution of local governments, and examines how the understanding of municipalism was shaped and how the current metropolitan municipality models were formed. The aim of this study is to examine the environmental services and environmental problems provided by the municipalities in Turkey from Tanzimat era to the Republican period in detail. In the study, a literature review was made and the subject was handled by document analysis method with the dimension of legislation. In the study conceptual background, development of environmental policies in Turkey, legal dimension of environmental policies, environmental services in municipal laws are analysed. It is seen that municipalities have adapted to the changing conditions in environmental services from Tanzimat to the Republican period.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KOÇAR UZAN, Hatike (2023), "*Tanzimat Döneminden Cumhuriyete Belediyelerin Çevre Hizmetleri: Mevzuat Çerçevesinde Değerlendirme*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1231-1242, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1393815

1. GİRİŞ

Çevre ve çevre sorunları son zamanlarda dünyayı meşgul eden temel sorunlar arasında yer almaktadır. Küresel ısınma, ozon tabakasının incelmesi, bitki çeşitliliğinin azalması gibi ortaya çıkan olumsuz durumlar sorunun küresel boyutta tartışılıp çözüm yolları aranmasına neden olmuştur. Doğaya yapılan her girişim ve müdahale çevre sorunlarına neden olabilmektedir. Çevre sorunlarının çözümünde yeni politikaların geliştirilmesini gerekmektedir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler tarafından çevreye yönelik ilk girişimlere başlanmış ve 1972 Stockholm Konferans'ı toplanmıştır. İlerleyen yıllarda farklı kurumlar tarafından çevreye yönelik adımlar atılmıştır. Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu Başkanlığında yayınlanan Brundtladnd Raporu ve 1992 yılında yapılan Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı bunlardan bazılarıdır.

Yerel, bir diğer adıyla mahalli kavramı Türkiye açısından en geniş anlamda bir ili (büyükşehir belediyeleri, il özel idareleri), en dar anlamda ise mahalle (belediye altı oluşumlar)[1] ve köyleri tanımlamaktadır (Mecek ve Yılmaz, 2021:250). Yerel yönetimler ise belirli bir bölgede yaşayan yerel toplulukların ortak gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulan, seçilmiş yerel halk temsilcileri tarafından yönetilen ve yasalarla tanımlanan yetki ve sorumluluklara sahip, özgün organizasyon yapısı ve çalışanları bulunan kamu tüzel kişileridir. Yerel yönetimlerin yerel kamusal hizmetlerin sunumunda önemli görevleri vardı (Geray, 1998:58). Çevrenin iyileştirilmesi ve çevre ile ilgili problemlerin önlenmesi ve çözümünde yerel yönetimlerin görevleri vardır (Saçlı, 2013:629). Çevre sorunları bazen insan faaliyetlerinden bazen de doğal afetlerden kaynaklanmaktadır. İnsan yaşamının iyileştirilmesi ve kalitesinin arttırılması yerel yönetimlerin temel sorumlulukları arasındadır. Bu sebeple yerel yönetimler dışarıda tutularak çevrenin korunması, geliştirilmesi ve çevre hizmetlerinin sunulması mümkün değildir (Geray, 1998:58).

Özellikle sanayi devrimi sonrası dünyada görülen hızlı büyüme ve kentleşmeye paralel olarak çevresel sorunlarda artış yaşanmaktadır (Yılmaz ve Kaypak, 2019:3). Bu durumun sonucu olarak çevre sorunları, küresel ölçekte ciddi bir endişe kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Hava ve su kirliliği, doğal kaynakların aşırı tüketimi, iklim değişikliği gibi çevresel tehditler, sadece yerel değil, aynı zamanda küresel düzeyde de etkilerini göstermektedir (Belli ve Aydın, 2017:55-56). Bu bağlamda, çevre koruma ve geliştirilmesi çabaları, yerel düzeyde başlamak üzere toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Yerel yönetimler, çevre sorunlarının çözümünde önemli bir rol oynamakta ve toplumun çevresel duyarlılığını artırmada etkin bir araç olarak konumlanmaktadır. Çevre sorunlarının yerel boyutunun olması nedeniyle belediyeler önemli kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle çevre sorunlarının çözümünde yerel yönetimlerin görev ve sorumlulukları vardır. Günümüzde insanların çoğu kentlerde yaşadığı için yerel yönetim birimlerinden belediyeler üstlendikleri çevre hizmetleri ile ortaya çıkan çevre sorunlarının önlenmesi noktasında büyük önem arz etmektedir.

Türkiye'nin tarih boyunca geçirdiği siyasi ve toplumsal değişimler, yerel yönetim anlayışını da etkilemiştir. Osmanlı İmparatorluğu'ndan Cumhuriyet Dönemi'ne uzanan süreç, belediyecilik pratiğinde önemli dönüm noktalarını beraberinde getirmiştir. Bu evrim hem yerel halkın ihtiyaçlarının değişimi hem de modernleşme çabalarının yansımaları olarak kendini göstermiştir. Bu bağlamda, Osmanlı Döneminde yerel hizmetler geleneksel kurumlar üzerinden gerçekleşirken, Cumhuriyet Dönemi ile belediyelerin örgütlü ve etkin bir şekilde yönetildiği bir yapıya dönüşmüştür.

Çalışmada öncelikle konuyla ilgili kavramsal boyut ele alınmıştır. Bu kapsamdagenel olarak "*çevre*" ve "*çevre hizmetleri*" konuları hakkında bilgiler verilmiştir. Sonrasında ise Tanzimat döneminden Cumhuriyet dönemine yerel hizmetler ve belediyelere yer verilerek, Türkiye'de çevre hizmetleri noktasında yerel yönetimlerin yetki ve sorumlulukları ve nasıl daha etkili olabileceklerine dair çözüm önerileri tartışılmıştır. Bu noktada çalışmanın alan yazınına katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışmanın hazırlanmasında literatür taraması yapılmış ve konu tarihsel süreç çerçevesinde mevzuat boyutuyla ele alınmıştır.

1 Bir tüzel kişiliğe sahip olmayan ve bir yerel yönetim birimi olmayan mahallelerin yönetimleri de yerel düzeyde seçimle işbaşına gelen muhtar ve azalardan oluşması ve belediyeler ile olan ilişkisi nedeni ile "yerel" kavramının bir parçası olarak değerlendirilmiştir (Yılmaz ve Mecek, 2019:769-799).

2. KAVRAMSAL AÇIDAN ÇEVRE VE ÇEVRE SORUNLARI

2.1. Çevre

Çevre kelimesi günlük hayatta sıkça kullanılmasına karşın kavram olarak oldukça karışık bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda çevre kavramı dar ve geniş anlam olarak tanımlanmaktadır. Dar anlam olarak çevre canlıların hareket ettikleri alan olarak, geniş anlamda ise canlı varlıkların kendi faaliyetleri sonucunda etkiledikleri alanlar şeklinde tanımlanabilir (Özey, 2009:9). Çevre doğal ve yapay olarak iki kısımda incelenebilir. Doğal çevrede bireyin herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Yapay çevre ise insan müdahalesi ile değişime uğramıştır (Görmez, 2010:15).

Çevre kavramının genel olarak biyoloji bilimine ait bir kavramdır. Çevre bu kapsamda ele alındığında ekoloji ve insanın dışında hayatını sürdüren doğal hayata karşılık gelmektedir. Fakat çevre kavramının sosyal bilimlere entegre olması ile birlikte anlamının değiştiği görülmektedir (Kaypak, 2017:1038).

2872 sayılı Çevre Kanununa (md.2) göre; "*canlı varlıkların hayatları boyunca birbirleri ile ilişkilerini sürdürdükleri ve birbirleri ile karşılıklı olarak etkileşim içinde bulundukları sosyal, kültürel ve fiziksel ortam*" şeklinde tanımlanmaktadır (2872 Sayılı Çevre Kanunu). Çevre kavramı yer verilen tanımlarda da görüleceği gibi karmaşık bir yapıya sahip olduğu için sınırlarının çizilmesi zordur (Kızılboğa ve Batal, 2012:192).

Sanayi Devrimi ile dünyada kentleşme süreci büyük hız kazanmıştır. Bu hız kazanma süreci beraberinde nüfus artışını getirmektedir. Nüfus artışı ile başlayan süreçte niceliksel değişiklik ile birlikte niteliksel değişiklik de yaşanmaktadır (Giddens, 1997). Tüm gelişmelerin sonucunda kentlerde yaşayan nüfus sayısı her geçen gün artış göstermektedir. Buna bağlı olarak da çevre ile ilgili sorunlarda da artış meydana gelmektedir. Çevre sorunları temelde insan faaliyetleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çevre sorunları, insanların doğaya müdahale etmesi ve sınırsız olan insan ihtiyaçlarının karşılanması için doğadan yararlanmasından kaynaklanmaktadır (Zengin ve Esedov, 2010:151).

Çevre sorunlarının kökenlerini ve bu sorunların küresel bir boyut kazanmasını anlamak için, öncelikle bu sorunların fark edilebilir hale geldiği endüstrileşme ve kentleşme gibi iki önemli etkenin karşılıklı etkileşimini incelemek gereklidir. Çünkü çevresel sorunların daha belirgin hale gelmesi, özellikle endüstrileşme süreci ile yakından ilişkilidir (Tuna, 2000:2-3). Sanayileşme süreciyle insanın doğaya müdahale hızı artmış ve insan doğadan giderek uzaklaşmıştır. Doğadan uzaklaşan insan kendini doğanın hükmedicisi olarak görmeye başlamış, sonucunda çevreye verilen zarar artmıştır (Yiğitbaşoğlu, 1998:15). Kentleşme, sanayileşme ve kapitalizmi desteklemektedir. Kentlerin gelişimi beraberinde tüketim, rant ve bencilliği getirmiştir. Sorumsuz şekilde tüketen insanın çevre ile olan ilişkisi de bozulmuştur (Keleş, 1993:265). Sonuçta insanlar toprak verimi ve temiz su kaynaklarının azalması ısı dengesinin bozulması gibi çevre sorunları ile karşı karşıya kalmıştır.

Çevre sorunlarının en temel özelliği tehlikenin ortaya çıktığı yere özgü olmasıdır. Yerel yönetimler özellikle belediyeler yerel halka ve yerel yaşama merkezi hükümete göre daha yakın olduğu için belirlenecek olan çevre politikalarında yerel yönetimlerin önemli görevleri vardır (Mutlu, 2001:31-47). Bu bağlamda ortaya çıkan çevre sorunları çözümünün yerel yönetimler dışarıda bırakılarak gerçekleşmesi mümkün değildir. Yerel yönetimler özellikleri gereği halka en yakın birimlerdir. Bu sebeple yerel yönetimlere çevre sorunlarının çözümünde önemli görev ve sorumluluk düşmektedir. Türkiye'de yerel yönetimler mevzuatlarda çevre ile ilgili mevzuatlarda çevre ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Fakat çevre alanında köklü çözümler üretilmesi amacıyla yerel yönetim birimleri çevre kaynaklarının bilinçli şekilde kullanılması ve korunması gerekmektedir (Toprak, 2017:177).

2.2. Çevre Sorunları

Çevre sorunları, günümüzde küresel ölçekte önemli bir gündem maddesi olarak öne çıkmaktadır. Çevre sorunları, bireylerin yaşamla ilişkilendirdiği faaliyetlerinden doğmaktadır. Bu sorunlar, insanların doğal ortama müdahaleleri ve bu süreçte meydana gelen olumsuz sonuçlarla ilişkilidir (Zengin ve Esedov, 2010:151). Hava, su ve toprağın zaman içerisinde bozulması, bitki ve hayvan toplulukların yok olmaya başlaması gibi ortaya çıkan çevre sorunlarının küresel boyutu söz konusudur (Keleş vd., 2016:275). Bireylerin tercihi ya da zorunlu tüketim ürünlerini bilinçsizce kullanması, düzensiz yerleşim, doğal afetler, hızlı kentleşme sonucu ortaya çıkan olumsuz etkiler, küçük yerleşim alanlarında geri dönüşüm alışkanlıklarının yetersiz olması, doğal kaynakların kullanımındaki yanlışlar, teknolojik gelişmelerin neden olduğu hava, su ve gürültü kirliliği, atık yönetimi eksiklikleri ve çöp sorunları gibi birçok faktör çevre sorunlarının temelinde yer almaktadır (Erdem, 2015:19). Bu bağlamda çevre sorunlarının temel nedenleri şunlardır (Kızılboğa ve Batal ,2012:192);

- Çarpık kentleşme
- Sanayileşme ile birlikte artan enerji ihtiyacı ve kömür kullanımı
- Doğal bitki örtüsünün zarar görmesi
- Katı atıklar
- Sulak alanların ve göllerin kuruması
- Doğal afetler olarak ifade edilebilir.

Belediyeler, çevre sorunlarının çözümünde gerçekleştirdikleri çevresel faaliyetler yoluyla etkin rol oynamaktadır.

3. TANZİMAT'TAN CUMHURİYET'E ÇEVRE HİZMETLERİ VE BELEDİYELER

Osmanlı İmparatorluğu'nda, ilk belediye teşkilatı kuruluşuna kadar geçen dönemde, yerel yönetimler tarafından yürütülen kamu hizmetleri, var olan geleneksel kurumlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, belediye hizmetleri kadı, lonca, muhtesiplik, vakıflar ve kısmen de köy gibi kurumlar tarafından icra edilmiştir (Karakılçık, 2016:160). Söz konusu klasik kurumlar merkezi hükümet karşısında özerkliğe sahip değildi (Ortaylı, 1985:111). Kadılık kurumu, günümüzde belediyelerin üstlendiği bazı kamu hizmetlerini yerine getiren bir rol üstlenmiş olduğunu ifade edebiliriz. Muhtesip, günümüz belediye hizmetlerinin sorumluluğunu taşıyan bir yardımcı pozisyonunu temsil eder. Kadıların yerel düzeydeki sorumlulukları aşağıda belirtilen şekildedir (Çelik, 1995:588-597);

- Yerel huzur ve düzenin sağlanması
- Ölçü aletlerinin denetimi
- İhtiyaç duyulan imar ve düzenlemelerin gerçekleştirilmesi
- Temel ihtiyaç maddelerinin karaborsaya düşmesinin engellenmesi
- Kamusal alanlarda çevre temizliğinin sağlanması
- Belirli bölgelerde tedbir ve yasakların uygulanması
- Emir ve yasaklara uymayanlara gerekli cezaların verilmesidir.

Bahsi geçen hizmetlerin bazısı doğrudan çevre ile ilgiliyken bazısı da dolaylı olarak çevre ile ilgilidir. Bu dönemde yerine getirilen hizmetler genel belediye hizmeti olarak ele alındığı ve birçok alanı ilgilendiren düzenlemelere bu kapsamda yer verildiği görülmektedir.

Tanzimat Fermanı'nın ilanıyla başlayan yeni dönemde yerel yönetimler, kamu yönetim sisteminin denetim altında tutulduğu, merkezi yönetimi tamamlayan ve vergi toplama süreçlerine katkıda bulunan kurumlar olarak kabul edilmektedir (Şengül, 2011:76). Tanzimat dönemini takip eden yıllarda, Batı ile artan temasın etkisiyle 1854[2] yılında İstanbul'da "*şehremaneti*" adı altında bir belediye teşkilatı Fransız komün idarelerinden esinlenerek oluşturulmuştur. Şehremanetinin karar ve yürütme organları, şehremini ve şehir meclisinden meydana gelmektedir. Şehremaneti, şehrin temel ihtiyaç maddelerini temin etme, fiyat tespiti, koyma ve uygulama, yol inşa ve bakımı, temizlik işleri, esnafın denetimi şeklinde görevleri üstleniyordu. Şehremaneti başkanı, merkezi hükümet tarafından atanmış bir şehreminiydi (Ünal, 2011:242). İlk başta İstanbul'un bütün semtlerin de belediye örgütü kurulması zor olduğu için belediye örgütünün önce bir bölgede uygulanması sonra da bu uygulamanın diğer bölgelere yaygınlaştırılmasına karar verilmiştir. Bunun için yabancıların yoğun yaşadığı Galata-Beyoğlu semti seçilmiştir. Bu bölgeye "*Altıncı Daire*" ismi verilmiştir. Altıncı belediye dairesi, şehremanetinin bir parçası olarak kurulmasına karşılık doğrudan doğruya Babıali'ye bağlanmıştır (Eryılmaz, 2010:121).

Yüzyılın ortalarına doğru, Osmanlı İmparatorluğu'nda yerel yönetim anlayışında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Bu dönemde, belediye örgütü ve yerel yönetimlerin düzenlenmesi konusunda çeşitli adımlar atılmıştır. İstanbul'un sınırları 1869'da çıkarılan Dersaadet İdare-i Belediye Nizamnamesi ile genişletilmiştir. Bu

2 Bazı kaynaklarda 1855 olarak yer verildiği görülmüştür.

nizamname ile belediye idari sınırları Beyoğlu ve Galata dışında kalan tüm İstanbul'a yaygınlaştırılmış ve İstanbul Şehremâneti kurulmuştur (Keleş, 2012:424). Aynı yıllarda, 1870 yılında İdare-i Umumiye-i Vilayet Nizamnamesiyle vilayet, sancak ve kaza merkezlerinde birer belediye teşkilatı kurulmuş ve yerel yönetimlerin daha geniş bir coğrafyada uygulanmaya başlanmıştır. 1876'da hazırlanan Vilayet Belediye Kanunu ise her vilayet ve kasabada birer belediye örgütü kurulmasını öngörmüş, 1877 yılında Dersaadet Belediye Kanunu çıkarılarak İstanbul'daki sorunlara çözüm getirilmesi amaçlanmıştır. Bu dönemdeki adımlar, Osmanlı İmparatorluğu'nun yerel yönetim anlayışında yaşanan değişimin ve modernleşmenin izlerini taşımaktadır (Ünal, 211:244). Osmanlı belediyeciliği, daha çok şehir hizmetlerinin yürütülmesine odaklanan bir kurumsal yapı olarak işlev göstermiştir. Merkeziyetçi devlet anlayışının Osmanlı İmparatorluğu'nda egemen olduğu bir dönemde, bu belediye kurumları yalnızca şehir hizmetlerinin yürütülmesiyle sınırlı kalmış ve yerel komünal niteliklere sahip olamamışlardır (Görmez, 1997:197).

Belediye örgütü, Cumhuriyet Dönemi'nde önemli bir yerel yönetim kuruluşu olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, Cumhuriyetin ilanıyla birlikte 1924 yılında İstanbul'daki belediye dairelerine benzer bir yapıda, 417 sayılı Ankara Şehremaneti Kanunu kabul edilmiş ve Ankara'ya özgü bir yönetim biçimi uygulamaya girmiştir (Tortop vd., 2007:396). 1930 yılında, 1580 sayılı Belediye Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte bu tarihe kadar var olan kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır.

Büyükşehirlerdeki karmaşık sorunları çözmek amacıyla büyükşehir belediye modeline geçilmiştir. Kentlerin büyümesi, bu bölgelerdeki ekonomik, demografik ve toplumsal sorunların artışına yol açmış ve sonuç olarak kamu hizmetlerinin çeşitliliği ve sayısı artmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de büyükşehir ölçeğindeki belediyeler için farklı bir yönetim sistemi benimsenmiştir. Bu amaçla 1984 yılından itibaren çıkarılan kanun hükmünde kararnamelerle büyükşehir belediye uygulaması hayata geçirilmiştir. 1984 yılında yürürlüğe giren 3030 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, ana kent belediyelerinin gelir ve görevlerini yeniden düzenlemiştir (Keleş, 1993:265). Daha sonra, 2004 yılında 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2012 yılında 6360 sayılı kanunla 5216 sayılı kanunda çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Günümüzde belediyeler yerel yönetim sistemi içerisinde başat bir konuma sahiptir. Özellikle köyden kente göç ile birlikte köylerde yaşayan nüfusun sürekli azalmasına kentlerde yaşayan nüfusun ise artmasına sebep olmuştur. Belediye sınırları içerisindeki nüfusun sürekli artmasının birden fazla sebebi olabilir. Bu sebeplerden bazıları (Ulusoy ve Akdemir, 2008:249); 1950 sonrasında yaşanan hızlı kentleşme süreci, belediye sayısındaki artış, nüfusun kendi doğal gelişiminden kaynaklanan artış, son yıllarda yasal düzenlemelerle belediye sınırlarının genişlemesi ve daha önce belediye sınırlarına dâhil olmayan köylerin belediye sınırlarına dâhil edilmesi olarak sıralanabilir. 1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediye Kanunu'nun ardından gerçekleşen değişiklikler, büyükşehirlerin yönetim ve kamu hizmetleri konusundaki gereksinimlerini ele alarak, modern bir belediye örgütünün temellerini atmıştır.

1982 Anayasa'nın 127. maddesi, yerel yönetimleri tanımlar. Yerel yönetimler il, belediye veya köy düzeyinde halkın ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yasalarla belirlenen kuruluş ilkelerine sahip ve seçmenler tarafından seçilen karar organlarıyla oluşturulan kamu tüzel kişileridir. Yerel yönetimler, merkezi yönetimden ayrılan bir öneme sahiptir. Çünkü yerel düzeydeki sorunları daha yakından gözlemler ve daha hızlı bir şekilde çözme kapasitesine sahiptirler. Yerel yönetimler, yerel toplumun ihtiyaçlarını daha etkili bir şekilde karşılamak için tasarlanmıştır ve yerel sorunlara yerinde müdahale edebilme kapasitesine sahiptirler.

1930 tarihli 1580 sayılı Belediye Kanunu 2005'e kadar uygulanmış ve söz konusu kanunun değiştirilmesi adına yapılan ilk girişim 2004 yılında 5272 sayılı Belediye Kanununun olmuştur. Fakat ilgili kanunu Anayasa Mahkemesi iptal etmiş, 2005 yılında ise 5393 sayılı Belediye Kanunu çıkarılmıştır. Bu sebeple belediyeler ile ilgili düzenlemeleri 5393 sayılı Belediye Kanunu ekseninde ele almak gerekmektedir.

Söz konusu kanuna (md.3) göre belediyeler, belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan kamu tüzel kişileridir ve idarî ve mali özerkliğe sahiptirler. Kanuna (md.4) göre nüfusu 5.000 veya daha fazla olan yerlerde belediye kurulabilir. Bununla beraber içme suyu havzaları ve koruma alanlarının yakınında belediye kurulamaz. Bu kanun, yerel yönetimlerin görevlerini ve sınırlarını düzenleyerek yerel hizmetlerin etkin bir şekilde sunulmasını amaçlar.

Türkiye'de belediye örgütlenmeleri temel olarak iki ana türe ayrılır. Birincisi, 5393 sayılı Belediye Kanunu'na göre örgütlenen ve çalışan belediyelerdir. İkincisi ise yalnızca büyükşehirlerde bulunan ve farklı bir statüye sahip olan büyükşehir belediyeleridir. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na göre, toplam nüfusu 750.000'den fazla olan illerin il belediyeleri, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülür. Bu dönüşümle birlikte ilin idaresi ve yönetimi büyükşehir belediyesi tarafından yürütülür. Büyükşehir belediyeleri, il mülki sınırlarıyla aynı sınırlara sahiptir ve ilçe belediyeleri arasında eşgüdüm sağlarlar. İdarî ve mali özerkliğe sahip

olarak kanunlarla verilen görevleri yerine getirirler. Büyükşehir belediyeleri, il mülki sınırları içinde yaşayan seçmenler tarafından seçim yoluyla oluşturulan tüzel kişilikleridir. Bu statü gereği büyükşehir belediyeleri, il mülki sınırlarına kadar etkili bir şekilde yerel yönetimin sağlanmasını amaçlar.

Yerel yönetimler merkezi yönetimlere göre yerel seviyedeki soruna ve kaynağa daha yakındır. Çevre sorunlarının yerel boyutlu olmaları ve yayılma özelliğinin bulunması nedeniyle farklı boyutta örgütlenmeyi zorunlu kılmaktadır. Çevre sorunları en alt düzeyde başlayıp giderek büyüyen ve birbiri içerisine giren bir yapıya sahiptir. Yerel düzeyde çevre yönetimi, çevre sorunlarının yerel odaklı olması nedeniyle, bu tip sorunlar henüz ortaya çıkmadan kaynağından önlenmesi noktasında önemlidir (Zengin ve Esedov, 2010:150).

Çevre sorunlarının çözümü ve çevre hizmetleri hususlarında belediyelerin yasal mevzuat kaynaklı önemli görev ve sorumlulukları olduğu görülmektedir (Ertürk, 1996:197). Çevre hizmetleri noktasında pek çok yasal mevzuat belediyelere yetki vermektedir. Çalışma kapsamında 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ele alınacaktır.

4. CUMHURİYET DÖNEMİNDE ÇEVRE POLİTİKALARININ GELİŞİMİ

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'de çevre politikalarının yasal boyutu ve belediyelerin çevre hizmetlerine yer verilecektir.

4.1. Türkiye'de Çevre Politikalarının Yasal Boyutu

Çevre sorunları, 1972'deki "*Stockholm İnsan ve Çevre Konferansı*" ile dünya çapında ilk kez resmi bir sorun olarak kabul edildi. Bu konferansta çevre koruma, gelişme ve kalkınma kavramları bir arada ele alındı ve dünyanın geleceği bu çerçevede değerlendirildi. Konferansın amacı, tüm ülkelerin çevresel sorumluluklarını kabul ederek insan hayatının dünya üzerindeki devamını sağlamaya yönelik adımları atmaktır (TBBY, 2014:8). Türkiye bu Konferansa bir bildiri ile katılmış, bundan sonra çevre ile ilgili konulara gerek mevzuat olarak gerekse de sivil toplum kuruluşları düzeyinde ilgi göstermeye başlamıştır (Saçlı, 2018:137).

2872 sayılı Çevre Kanunu 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye'de çevre ile ilgili olan ilk yasadır. Kanun amacı, çevrenin tüm canlıların ortak bir varlığı olduğu kabulüne dayanarak, çevrenin sürdürülebilir bir şekilde korunmasını ve sürdürülebilir kalkınma ilkelerine uygun olarak yönetilmesini sağlamaktır. Kanun ile doğal kaynakların, bitki ve hayvan varlığının korunması, doğal ve tarihsel kaynakların sürdürülebilirliği için gerekli tedbirlerin alınması hedeflenmektedir (Keleş vd., 2010:386). Türkiye'de çevre yönetimi ile ilgili çıkarılan bazı düzenlemelere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Cumhuriyet Döneminde Çevre Yönetimi İle İlgili Çıkarılan Bazı Düzenlemeler

Düzenlemenin Adı	İlgili Madde
1924 tarih ve 442 sayılı Köy Kanunu	İlgili Kanun ikinci faslının 13. Maddesi köylünün yapmakla yükümlü olduğu işleri kapsamaktadır. Bu madde tek tek ifade edilen işlere bakıldığında; köye su getirmek, köyde evlerin önü ve yolları temiz tutmak, köy korusunu korumak, sel durumu söz konusu olduğunda selin önünün değiştirilmesi gibi işlerin muhteviyatı gereği çevre ile ilgili oldukları görülmektedir.
1925 tarih 618 sayılı Limanlar Kanunu	İlgili kanunun 1. Maddesi ile "*Limanların idare ve temizlenme ve derinlenme, genişlenme, taranmasına, şamandıraların konma ve iyi halde tutulması"* düzenlenmiştir.
1926 tarih 765 sayılı Türk Ceza Kanunu	İlgili kanunun dördüncü faslında "*hayvanlara kötü muamele*" düzenlemiştir. Bu düzenleme dolaylı olarak çevre ile ilgilidir.
1926 tarih 831 sayılı Sular Hakkında Kanun	İlgili kanunun 3. Maddesinde "suların tesisi, isalesi ve idame masarifinin köylerce temin" edileceği ifade edilmiştir. Yine söz konusu kanunun su kaynakların korunması görevini belediyelere verdiğini görmekteyiz.
1930 tarih ve 1580 sayılı Belediye Kanunu	İlgili Kanunun 15. Maddesinde Belediyelerin çevreyle ile ilgili olan görev ve sorumluluklarına yer verilmiştir.
1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	İlgili kanunda tüm çevre sağlığı hizmetlerinin devlet faaliyeti olduğu ifade edilmiş ve uymayanlara para cezası verilebileceği de belirtilmiştir.
1937 tarih ve 1904 sayılı Kara Avcılığı Kanunu[3]	Türkiye'deki avcılıkla ilgili faaliyetler ilk kez bu kanun 2. Maddesi ile düzenlenmiştir. Bu kanun yaban hayatı ve çevresini korumaya yönelik olarak çıkarılan ilk yasal düzenlemedir.

3 Kanun 2003 yılında 4915 sayılı Kanun ile değişmiştir.

1956 tarih ve 6381 sayılı Orman Kanunu	İlgi kanunda orman alanlarının tanımı kanunun 2. Maddesinde "*Tabii olarak yetişen veya emekle yetiştirilen ağaç ve ağaççık toplulukları yerleriyle birlikte orman sayılır*" şeklinde yapılmıştır.
1957 tarih ve 6968 sayılı Zirai Mücadele Kanunu	İlgili kanun ile tarımsal ve zararlılar ile mücadelenin genel ilkeleri belirlenmiş, doğal çevre ve tarımın korunması için yasal tedbirler belirtilmiştir.
1966 tarih ve 775 sayılı Gecekondu Kanunu	Çarpık kentleşme ve çevresel bozulmayı engellemek için çıkarılmıştır.
1971 tarih ve 1380 sayılı Su Ürünleri Kanunu	Türkiye'deki denizlerdeki her türlü su ürünlerinin korumak ve avcılığına yönelik olarak çıkarılmıştır.
1978	"*Başbakanlık Çevre Örgütü*" kurulmuştur.
1982 tarih ve 2634 sayılı Turizm Teşvik Kanunu	İlgili kanunun 6. Maddesi ile "*kültür ve turizm koruma ve gelişim bölgelerinde ve turizm merkezlerinde devletin hüküm ve tasarrufu altındaki yerlerde, bölgenin doğal ve kültürel özelliklerini bozmamak…*" şartı getirilmiştir.
1982 tarih ve 2690 Sayılı Türkiye Atom Enerjisi Kurumu	İlgili Kanunun 4. Maddesi ile nükleer çalışmalar ve araştırmalar da çevre güvenliği ile ilgili kısıtlamalara yer verilmiştir.
1983 tarih ve 2872 sayılı Çevre Kanunu	İlgili Kanunun 1. Maddesi; "*bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunmasını sağlamaktır*" olarak ifade edilmiştir.
1984	Çevre Genel Müdürlüğü kurulmuş ve Çevre Kanunu'nu uygulamakla sorumlu kılınmıştır.
1985 tarih ve 3194 sayılı İmar Kanunu	İlgili kanunun 1. Maddesinde kanunun amacı; *"bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunmasını sağlamaktır"* olarak ifade edilmiştir.
1985 tarih ve 18757 sayılı Çevre Kirliliğini Önleme Fonu	2001 yılında çıkarılana "*4629 sayılı Bazı Fonların Tasfiyesi Hakkındaki Kanun'un 6. maddesinin (e) fıkrasına göre yürürlükten kaldırılıncaya*" kadar çevre kirliliğinin önlenmesine yönelik düzenlemeleri kapsamaktadır.
1991	Çevre Bakanlığının Kurulması 443 sayılı KHK ile Türkiye'de ilk kez çevre yönetimi üst düzeyde ve ülke genelinde örgütlenmiştir.
2006 tarihli ve 5491 sayılı Kanun	9/8/1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanunu 26.04.2006 tarihli 5491 sayılı kanun ile değişmiştir.
2021	"*31643 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Bakanlığın adı Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı*" olarak değiştirilmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi çevre yönetimi ile ilgili düzenlemeler oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu noktada söz konusu alanı ilgilendiren düzenlemelerden öne çıkanlar incelenmiştir. Çevre koruma, geliştirme ve çevre kirliliğinin önlenmesi konusundaki görev ve sorumluluklar Çevre Kanunu çıkıncaya kadar diğer ilgili bakanlık ve kuruluşlara ek olarak verilmiştir. Tablo 1'de belirtilen yasal düzenlemelere ek olarak;

- 1961 Anayasasında (md.49) "*insanların ruh ve beden sağlığı içinde yaşamını sürdürmesinin devletin ödevi olduğu*" hükmü yer almaktadır. 1970'li yıllarda çevre hak olarak ele alınmakta ve "*sağlık hakkı*" olarak değerlendirilmektedir.
- 1982 Anayasasında (md.56) "*herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu ve çevreyi geliştirme, çevre kirlenmesinin engellenmesi ve çevre sağlığının korunması*" hususuna yer verilmektedir.

Çevre sorunları, özellikle kentlerde yaşayan insanlar için daha büyük bir öneme sahiptir ve bu nedenle çözümü konusunda belediyelere önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Belediyeler, bu görev ve sorumlulukları yerine getirirken belediye kanunlarına dayanmaktadır. Çevreyle ilgili yaptırımların ve sorumlulukların tanımlandığı hükümler, 2872 sayılı Çevre Kanunu'nun 3. ve 28. maddelerinde bulunmaktadır. Bu maddeler, bireylerin çevre koruma amaçları doğrultusunda taşıdığı yükümlülükleri ve çevresel faaliyetlere ilişkin düzenlemeleri açık bir şekilde ifade etmektedir. Dolayısıyla, belediyeler, çevre koruma çabalarını yürütmek ve çevre sorunlarına karşı vatandaşları bilinçlendirmek için bu kanunlara dayanarak önemli bir rol oynamaktadır. Çevre Kanunun çıkması ile doğrudan çevre sorunları ile ilgili yasal düzenlemenin yapıldığı görülmektedir. Çevre ile ilgilenen yapılar arasında yerel yönetim birimleri ilk sırada yer almaktadır.

4.2. Belediyelerin Çevre Hizmetleri

Yerel yönetimlerin çevre ile ilgili yetki ve sorumlulukları tabi oldukları kanunlara göre değişmektedir. Yerel yönetim kuruluşları merkezi yönetim kuruluşlarından farklı olarak yereldeki sorun ve kaynaklara daha yakındır. Bu sebeple sorunların önlenmesi ve çözülmesinde görev ve sorumlulukları vardır (Geray, 1998:58). İnsan yaşamını doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren pek çok konu yerel yönetimlerin özellikle de belediyelerin görev alanına girmektedir.

Türkiye'de temelde iki tür belediye örgütlenmesi bulunmaktadır. İlki Belediye Kanuna göre kurulan, ikincisi ise büyük kentlerde faaliyette bulunan farklı statüye tabi büyükşehir belediyeleridir (Eryılmaz, 2010:121). Çalışma da her iki kanun özelinde belediyelerin çevre ile ilgili görev ve sorumlukları ele alınacaktır. 5393 sayılı Belediye Kanunu belediyelerin görev ve sorumlulukları belirtilmiştir. Söz konusu Kanunun "*Belediyelerin Görev ve Sorumlulukları*" başlığının 14. maddesine göre mahalli müşterek olmak kaydıyla;

a) Belediyelerin kentsel altyapı, çevre koruma, kamu düzeni ve vatandaşların yaşam kalitesi gibi konularında önemli sorumlulukları olduğunu ifade eder.

b) Belediyelerin sağlık tesisi açma, işletme; ibadet yerleri yapım, bakım, onarımı, kültürel ve doğal varlıkları koruma; yerel kimliğin korunması noktasında görevli olduğunu ifade eder.

c) Belediyelerin kentsel düzenleme ve çevre yönetimi görevlerini belirtilmiştir. Bunlardan bazıları; işyerlerinin ve eğlence alanlarının düzenlenmesi, halk sağlığı ve çevreye etkilerini takip etme, çevre kirliliğinin oluşmasının önlemesi gibi görevlerini verir.

Bu maddeden anlaşılacağı üzere; belediyelerin kentsel yönetimdeki temel rolünü ve sorumluluklarını vurgular. Belediyeler, yerel yönetimler olarak, kentlerin ihtiyaçlarını karşılamak, kültürel ve tarihi mirası korumak, sağlık hizmetlerini sunmak, çevreyi korumak, kentin estetik değerini sürdürmek ve genel yaşam kalitesini artırmak gibi bir dizi önemli görevi yerine getirirler. Bu görevler, yerel toplumların refahını ve kentlerin sürdürülebilirliğini sağlama amacını taşır. Belediyeler, yerel düzeyde vatandaşların günlük yaşamlarını etkileyen birçok konuda kararlar alır ve hizmetler sunarlar. Bu bağlamda içme, kullanma ve endüstri suyu temini, atık su ve yağmur suyunun uzaklaştırılması, toplu taşıma hizmetleri sunma, katı atık yönetimi gibi hizmetleri sunarlar. Belediyeler bu hizmetler için gerekli tesisleri kurma, bu tesisleri işletme ya da işlettirme konusunda yetki sahibidir. Ayrıca yerel kamusal hizmetleri yerine getirmek amacıyla taşınmazlar alabilir, taşınmaz satabilir. Yine bu kapsamda taşınmazları kamulaştırabilir, sahip olduğu taşınmazları satılabilir veya kiraya verilebilir ya da bunlar üzerinde sınırlı aynî haklar tesis edebilirler.

Belediyeler ayrıca toptancı ve perakendeci halleri, otobüs terminalleri, fuar alanları, mezbahalar, yat limanları ve iskeleler gibi tesisleri kurabilir, işletebilir veya işlettirebilirler. Ayrıca gayrisıhhî müesseseleri denetler, umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırır ve denetlerler. Belediyeler, çevre kirliliğine etkisi olan iş yerlerini belirler, hafriyat toprağı ve moloz döküm alanlarını düzenler, sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) depolama sahalarını denetler ve inşaat malzemeleri, odun, kömür ve hurda depolama alanlarını belirlerler. Belediyeler aynı zamanda kara, deniz, su ve demiryolu üzerinde işletilen servis ve toplu taşıma araçları ile taksi sayılarını, bilet ücret ve tarifelerini, zaman ve güzergâhları belirlerler. Araç park yerlerini tespit eder, işletir veya kiraya verir ve trafik düzenlemesi gerektiren işleri yürütürler.

Bu yetkiler, belediyelerin yerel yönetimdeki çok çeşitli rollerini ve sorumluluklarını yansıtır. Belediyeler, yerel halkın günlük yaşamını düzenler, kamu düzenini sağlar ve çevre koruma gibi önemli konuları ele alır. Bu görevler, yerel toplumların refahı ve kentlerin sürdürülebilirliği için kritik öneme sahiptir.

10.07.2004 tarihli 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu Büyükşehir Belediyelerinin kuruluş, görev ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Büyükşehir Belediyelerinin görev ve sorumlulukları kanunun 7. maddesinde şu şekilde sıralamıştır;

- Büyükşehir belediyeleri, çevre düzenine uygun nazım imar planları hazırlar, onaylar ve denetler. Ayrıca, kanunla kendilerine verilen görev ve hizmetlerin gerektirdiği yapım, bakım ve onarım işlemleri için imar planlarını onaylar, uygular ve denetler. Ulaşım konusunda büyükşehir sınırları içindeki ana yolları inşa eder, temizler ve kar temizliği yapar. Sürdürülebilir kalkınma ilkesine uygun olarak çevrenin ve tarım alanlarının korunmasını sağlar ve ağaçlandırma çalışmalarını yürütür. Sağlığa zararlı iş yerlerini belirler, bu iş yerlerine ruhsat verir ve denetler. Ayrıca, hafriyat, moloz ve kum depolama alanlarını düzenler ve taşınmalarında çevreye zarar vermeyecek tedbirleri alır. Katı atıkların toplanması, taşınması, değerlendirilmesi ve bertaraf edilmesi işlemlerini yönetir. Deniz araçlarının atıklarını toplar, arıtır ve gıda

işletmeleri de dahil olmak üzere gayrisıhhi işletmelere ruhsat verir, denetler ve gıda tahlillerini yapar. Büyükşehrin bütünlüğüne katkı sağlayacak parklar, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, spor ve eğlence merkezleri oluşturur, işletir veya işlettirir. Ayrıca, kültürel ve tabiat varlıklarını korur, onarır ve bakım işlemlerini yapar. Su ve kanalizasyon hizmetlerini yürütür, tesisler kurar, kurdurur ve derelerin ıslahını sağlar. Bu görevler, büyükşehir belediyelerinin şehirlerin genel düzeni, çevre koruma, ulaşım, sağlık, çevre ve kültürel varlıkların korunması gibi önemli alanlarda aktif bir rol oynamasını sağlar.

- Büyükşehir belediye meclisi yoluyla Çevre ve Sağlık İhtisas Komisyonu kurmak, büyükşehir belediyesi kapsamında su ve kanalizasyon hizmetleri ile arıtma tesisi yapmak, deniz kirliliği ile mücadele etme gibi hizmetler çevrenin korunmasına yönelik olarak sıralanabilir.

Çevre Kanunu, yerel yönetimlere çevre koruma, iyileştirme ve kirliliği önleme görevleri yükler. Ayrıca doğal ve yapay çevresel ögelerin sürdürülebilir kullanımını ve gelişmesini sağlamak amacıyla yerel, bölgesel, ulusal ve küresel düzeyde belirlenen politikaların uygulanması gerektiğini vurgular. Dolayısıyla, bu kanun, ulusal düzeyde çevre koruma mevzuatının temelini oluşturur ve yerel yönetimlere büyük sorumluluklar yükler. Bu nedenle Çevre Kanunu, çevre koruma politikalarının ve uygulamalarının temel belgesi olarak kabul edilir.

2872 Sayılı Çevre Kanunu'nun 18. maddesi, büyükşehir belediyeleri su ve kanalizasyon idarelerine çevre kirliliğini önleme, çevre iyileştirme ve çevre ile ilgili yatırımları destekleme amacıyla tahsil ettikleri su ve kullanılmış suların uzaklaştırılması bedelinin yüzde biri oranında çevre katkı payı alabileceklerini belirtir. Bu çevre katkı payı, çevre koruma faaliyetlerini ve çevresel yatırımları finanse etmek için kullanılır. Dolayısıyla, çevre kirliliğinin önlenmesine yönelik çeşitli projelerin ve çevre koruma çalışmalarının finansmanını sağlamak amacıyla bu özel fon oluşturulmuş olur. Bu sayede çevrenin korunması ve iyileştirilmesi için gerekli kaynaklar temin edilir ve çevresel sürdürülebilirlik teşvik edilir.

5. SONUÇ

Türkiye'nin belediyecilik tarihindeki önemli dönüm noktaları, yerel yönetim anlayışının sürekli bir evrim geçirdiğini açıkça göstermektedir. Osmanlı belediyeciliğini sadece şehir hizmetlerine odaklanan bir yapıdan ziyade, toplumun genel refahını hedefleyen bir sistem olarak yeniden şekillendirmiştir. Cumhuriyet Dönemi ise, yerel yönetimleri daha organize, etkin ve vatandaş odaklı bir seviyeye taşıyarak, demokratik katılımı güçlendirmiştir.

1580 sayılı Belediye Kanunu'nun 1930'da yürürlüğe girmesi, büyükşehir belediye modelinin temellerini atarken, ilerleyen yıllarda büyükşehirlerin yönetimsel zorluklarına çözüm sunma amacını taşımıştır. Bu dönüşümler sayesinde, yerel yönetimler, hızla büyüyen ve karmaşıklaşan kentlerin ihtiyaçlarını daha etkin bir şekilde karşılayacak hale gelmiş, kamu hizmetlerinin kapsamı ve niteliği artmıştır.

Yerel yönetimler, yerel düzeyde ortaya çıkan çevre sorunlarının çözümünde etkili ve sorumludurlar. Günümüzde, nüfusun büyük bir bölümü kentlerde yaşadığından, çevre sorunlarının çözümünde belediyeler gibi yerel yönetim kuruluşları önemli bir rol oynarlar. Çevre sorunlarının yerel odaklı olması, yayılma riski taşıması ve halkın katılımına açık olması gibi nedenler, belediyelerin çevre yönetiminin üstlenilmesinin temel gerekçeleri arasında sayılabilir. Çevre sorunları yerel düzeyde ortaya çıktığı için çözümünde yerel yönetimlerin rolü ve sorumluluğu büyük önem taşımaktadır.

Belediyeler yürüttükleri çeşitli kamusal hizmetlerin hem çevreyi etkileme hem de doğrudan doğruya çevre yönetimi işlevini etkileyecek kurumlardandır. Çevre sorunları ve çevreye yönelik sunulan hizmetler genellikle bir belde sınırı içerisinde kalmamaktadır. Bu sebeple belediyelerin çevre hizmeti sunarken diğer kuruluşlar ile iş birliği yapması gerekmektedir. Nitekim mevcut mevzuat kapsamında çevre hizmetleri ile ilgili görev ve sorumlulukların önemli bir bölümü belediyelere verilmiştir. Bu kapsamda belediyelerin başlıca çevre ile ilgili hizmetleri: imar, altyapı hizmetleri, çevre koruma, su ve kanalizasyon, kentsel altyapı, temizlik, ağaçlandırma, park ve yeşil alanların bakımı onarımı, kentsel dönüşüm projeleri, imar ve iskân gelmektedir.

2872 sayılı Çevre Kanunu'nun 3. maddesi, çevrenin korunması ve kirliliğin önlenmesiyle ilgili genel ilkeleri düzenlemektedir. Bu madde, yerel yönetimlerin çevre koruma konusundaki rolünü vurgulamaktadır. Özellikle, Bakanlık ve yerel yönetimlerin, gerektiğinde meslek odaları, birlikler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmaları gerektiğini ifade eder. Bu işbirliği, çevrenin korunması ve kirliliğin önlenmesi konusunda daha etkili politikaların oluşturulmasını amaçlar. Ayrıca, bu madde çevre politikalarının oluşturulmasında katılım hakkının temel olduğunu belirtir. Yani, çevre kararlarının alınmasında ve uygulanmasında, vatandaşların, meslek

odalarının, birliklerin ve sivil toplum kuruluşlarının katılımının teşvik edilmesi gerektiğini ifade eder. Bu, çevre konularının toplumun tüm kesimlerinin katılımıyla ele alınmasını ve daha demokratik bir çevre yönetimi oluşturulmasını amaçlar. Sonuç olarak, bu madde çevre koruma çabalarını daha etkili kılmak ve çevre politikalarını daha katılımcı bir şekilde oluşturmak için işbirliği ve katılımın önemini vurgular.

Alınan önlemler ve politikaların etkinliğini artırmak amacıyla vatandaşların belediyeler ile birlikte çevre hizmetlerine aktif bir şekilde katılması gerekmektedir. Özellikle belediyeler, yerel halkın ortak ihtiyaçlarını karşılayan kamu kuruluşları olarak çevre hizmetlerinin sunumunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, yerel halk ve belediyelerin doğrudan dâhil olduğu çevre koruma ve geliştirme faaliyetlerine hızla geçilmesi gerekmektedir. Böylece insanlar, çevreyi en iyi şekilde koruyarak aynı zamanda çevrenin sunduğu olanaklardan da faydalanabileceklerdir. Belediyelerin sunduğu çevre hizmetleri muhteviyatı gereği oldukça karmaşık ve kompleks hizmetlerdir. Bu sebeple çevre hizmetleri sunulurken çağın değişen koşullarına uyum sağlanmalıdır.

Çevre sorunlarının yerel düzeyde çözümü, belediyeler ve diğer paydaşların işbirliğiyle insanların çevre koruma ve geliştirme çabalarına aktif katılmalarını gerektirmektedir. Yerel yönetimler, özellikle belediyeler, toplumun ortak gereksinimlerini karşılayan kamu kurumları olarak çevre hizmetlerinin etkili ve sorumlu bir şekilde sunulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, yerel halkın ve belediyelerin katılımıyla gerçekleştirilen çevre koruma ve geliştirme faaliyetlerinin öncelikli hale getirilmesi gerekmektedir.

- Çevre sorunlarında bakış açısı değiştirilerek insan merkezli bakış açısı yerine çevre merkezli bakış açısı benimsenmelidir.
- Belediyeler yerellik ilkesi bağlamında mevcut imkanları da göz önünde bulundurulduğunda yerel çevre sorunlarının çözümünde daha aktif rol almalıdır (Erdem, 2015:17).
- Belediyelerin gelir kaynakları ve karar alma süreçleri de göz önünde bulundurulduğunda çevre alanında etkinliklerinin fazla olduğu ifade edilebilir (Kızılboğa ve Batal, 2012:192).
- Bir çevrede yaşayan ve imkânlarından faydalanan insanlar aynı zamanda o çevreyi en iyi şekilde koruyacak olanlardır. Bu sebeple çevre sorunları ve çevre hizmetleri noktasında insanlar olmadan değerlendirilmemelidir.

Tanzimat Dönemi ile başlayan süreç, belediyelerin çevre hizmetlerini organize etme ve sürdürme yeteneklerini artırmıştır. Cumhuriyet Dönemi'nde ise bu değişim ve gelişim daha da hız kazanmış, çevre hizmetleri alanında yeni düzenlemeler ve yöntemler hayata geçirilmiştir. Bu evrim, Türkiye'deki belediyelerin çevre hizmetlerindeki rolünün sürekli büyüdüğünü ve çevre koruma konusundaki taahhütlerinin arttığını göstermektedir. Çevre sorunlarıyla mücadelede yerel yönetimler ve toplumun etkin işbirliği gereklidir. Yerel yönetim birimlerinden özellikle belediyeler halkın ortak ihtiyaçlarını giderdiği için ortaya çıkan sorunların çözümünde yerel düzeyde sorumludur.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

BELLİ, Aziz, AYDIN, Abdullah (2017), *"Kamu Yönetimi Bölümündeki Çevre Derslerinin Çevre Bilinci Üzerine Etkisi*", **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.(Kayfor'14 Özel Sayısı), ss.53-65.

ÇELİK, Behiç (1995), "*Türk Belediyeciliğinin Tarihsel Gelişimi*", **Yeni Türkiye Dergisi**, S.1(4), ss.588-597.

ERDEM, Nisa (2015), "*Çevre Sorunlarının Yerel Yönetimler Kapsamında İncelenmesi*", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, S.7(1), ss.16-32.

ERTÜRK, Hasan (1996), **Çevre Bilimlerine Giriş**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, Bursa.

ERYILMAZ, Bilal (2010), **Kamu Yönetimi**, Okutman Yayıncılık, Ankara, 3. Baskı.

GERAY, Cevat (1998), "*Yerel Yönelimler ve Çevre*", **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, S.7(3), ss.58-64.

GIDDENS, Anthony (1997), **Sosyoloji Eleştirel Yaklaşım** (Çev. Ülgen Yıldız Battal), Siyasal Kitabevi, İstanbul, 4. Baskı.

GÖRMEZ, Kemal (1997), **Yerel Demokrasi ve Türkiye**, Vadi Yayınları, Ankara.

GÖRMEZ, Kemal (2010), **Çevre Sorunları**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

KARAKILÇIK, Yusuf (2016), **Yeni Yerel - Bölgesel Gelişmeler Işığında Yerel Yönetimler**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

KAYPAK, Şafak (2017), "*Çevre Hakkı ve Kentsel Alanlarda Uygulanması*", **Al Farabi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler Kitabı** (Ed. Z. Altaev, Z. Suleımenova, Ö. O. Fettahlıoğlu), İKSAD Yayınevi, Gaziantep, ss.1037–1059.

KELEŞ, Özgül, UZUN, Naim ve UZUN VARNACI, Funda (2010), "*Öğretmen Adaylarının Çevre Bilinci, Çevresel Tutum, Düşünce ve Davranışlarının Doğa Eğitimi Projesine Bağlı Değişimi ve Kalıcılığının Değerlendirilmesi*", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.9(32), ss.384-401.

KELEŞ, Ruşen (1993), **Kent ve Siyaset Üzerine Yazılar (1975-1992)**, Iula-Emme, USA.

KELEŞ, Ruşen (2012), **Yerinden Yönetim ve Siyaset**, Cem Yayınevi, İstanbul.

KELEŞ, Ruşen, HAMAMCI, Can ve ÇOBAN, Aykut (2016), **Çevre Politikası**, İmge Kitabevi, Ankara, 8.Baskı.

KIZILBOĞA, Rüyevda ve BATAL, Salih (2012), "*Türkiye'de Çevre Sorunlarının Çözümünde Yerel Yönetimlerin Rolü*", **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.9(20), ss.191-212.

MECEK, Mehmet ve YILMAZ, Vedat (2021), "*Postmodern Kamu Yönetimi Ekseninde Yerel Yönetişim ve Katılım*", **Postmodern Kamu Yönetimi: Kavramlar, Teoriler, Yaklaşımlar** (Ed. Bekir Parlak, Kadir Caner Doğan), Nobel Yayınları, Ankara, ss.231-273.

MUTLU, Ahmet (2001), "*Yerel Yönetimlerin Çevre Politikaları: Çorum Örneği*", **Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi**, S.6(8), ss.31-47.

ORTAYLI, İlber (1985), **Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Yerel Yönetim Geleneği**, Hil Yayınları, İstanbul.

ÖZEY, Ramazan (2009), **Çevre Sorunları**, Aktif Yayınevi, İstanbul, 3. Baskı.

SAÇLI, Ahsen (2013), "*Çevre Politikaları Çerçevesinde Merkezi İdare Yerel İdare İlişkileri 2010'dan Günümüze*", **Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler ve Kentsel Poltikalar** (Ed. Yakup Bulut, Veysel Eren, Sedat Karakaya, Abdullah Aydın), Pegem Akademi, Ankara, ss.628-642.

SAÇLI, Ahsen (2018), "*Kalkınma Politikalarında Çevresel Etki Değerlendirmesi Sorunsalı – Türkiye Örneği*, **Memleket Siyaset Yönetim Dergisi**, S.29, ss.129-144, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2952087 (Erişim Tarihi: 03.08.2023).

ŞENGÜL, Mihriban (1999), **Çevre Yönetimine Katılım Açısından Belediye**, TODAİE Yayınları, Ankara.

ŞENGÜL, Ramazan (2011), **Yerel Yönetimler**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

T.C. ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI (2023), "*Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın Tarihçesi*", **Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Kurumsal Web Sayfası**, https://csb.gov.tr/tarihcemiz-i-7012 (Erişim Tarihi: 03.08.2023).

TBB - TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ (2014), **Uluslararası Çevre Koruma Sözleşmeleri**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara.

TOPRAK, Düriye (2017), "*Türkiye'nin Çevre Politikasında Yerel Yönetimlerin Rolü: Yerel Yönetim Bütçesinin İncelenmesi*", **Maliye Araştırmaları Dergisi**, S.3(2), ss.173-193.

TORTOP, Nuri, İSBİR, Eyüp Günay ve AY, Burhan (2007), **Yönetim Bilimi**, Nobel Yayınları, Ankara, 7.Baskı.

TUNA, Muammer (2000), "*Çevre Sorunlarının Küreselleşmesi*", **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.2, ss.1-16.

ULUSOY, Ahmet ve AKDEMİR, Tekin (2008), **Mahalli İdareler: Teori – Uygulama - Maliye**, Seçkin Yayınevi, Ankara.

ÜNAL, Feyzullah (2011), "*Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Yasal ve Yapısal Dönüşümü*", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.30, ss.241-248.

YILMAZ, Vedat ve KAYPAK, Şafak (2019), "*6360 Sayılı Yasa Sonrası Yeni Büyükşehir Belediyelerindeki Çevre Sorunlarının İrdelenmesi: Malatya Büyükşehir Belediyesi Örneği*", **Kent Akademisi Dergisi**, S.12(36), ss.1-28.

YILMAZ, Vedat ve MECEK, Mehmet (2019), "*Türkiye'de Mahalle Yönetimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Hukuki Statüsü*", **İdealkent Dergisi**, S.10(27), ss.769-799.

YİĞİTBAŞOĞLU, Hakan (1998), "*Kentlerin Çevre Sorunları ve Habitat Konferansları*", **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, S.38(1-2), ss.13-29.

ZENGİN, Eyüp ve ESEDOV, Aqil (2010), "*Çevre Sorunlarının Yerel Özellikleri ve Üsküdar Örneği*", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.59, ss.149-178.

T.C. 1961 Anayasası (20.07.1961 tarih ve 10859 sayılı Resmi Gazete).

T.C. 1982 Anayasası (09.11.1982 tarih ve 17863 (mükerrer) sayılı Resmi Gazete).

442 sayılı **Köy Kanunu** (07.04.1924 tarih ve 68 sayılı Resmi Gazete).

618 sayılı **Limanlar Kanunu** (20.04.1925 tarih ve 95 sayılı Resmi Gazete).

765 sayılı **Ceza Kanunu** (13.03.1926 tarih ve 320 sayılı Resmi Gazete).

831 sayılı **Sular Kanunu** (10.05.1926 tarih ve 368 sayılı Resmi Gazete).

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (06.05.1930 tarih ve 1489 sayılı Resmi Gazete).

2634 sayılı **Turizmi Teşvik Kanunu** (16.03.1982 tarih ve 17635 sayılı Resmi Gazete).

2872 sayılı **Çevre Kanunu** (11.08.1983 tarih ve 18132 sayılı Resmi Gazete).

3194 sayılı **İmar Kanunu** (09.05.1985 tarih ve 18749 sayılı Resmi Gazete).

4629 sayılı **Bazı Fonların Tasfiyesi Hakkında Kanun** (03.03.2001 tarih ve 24335 (mükerrer) sayılı Resmi Gazete).

4915 sayılı **Kara Avcılığı Kanunu** (11.07.2003 tarih ve 25165 sayılı Resmi Gazete).

5216 sayılı **Büyükşehir Belediye Kanunu** (23.07.2004 tarih ve 25531 sayılı Resmi Gazete).

5393 sayılı **Belediye Kanunu** (13.07.2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazete).

5491 sayılı **Çevre Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun** (13.05.2006 tarih ve 26167 sayılı Resmi Gazete).

6381 sayılı **Orman Kanunu** (08.09.1956 tarih ve 9402 sayılı Resmi Gazete).

Çevre Kirliliğini Önleme Fonu Yönetmeliği (17.05.1985 tarih ve 18757 sayılı Resmi Gazete).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1243-1256

https://doi.org/10.33712/mana.1384607

Klasik Dönem Osmanlı Devleti'nde Halkın Adalete Ulaşma Aracı Olarak "Arz-ı Hal" Uygulaması

The Procedure of "Arz-ı Hal" as a Means for the Public to Access to Justice in the Classical Era of Ottoman Empire

Aysema Pelin ŞAŞMAZ
Dr. Arş. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, İİBF,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
aysemapelinsasmaz@kku.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0002-2772-5680

Makale Başvuru Tarihi: 01.11.2023
Makale Kabul Tarihi: 28.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Osmanlı Devleti'nde halkın, padişaha şikâyetlerini iletebilmesine hizmet eden tüm usul, kurum ve görevliler Osmanlı'nın adalet anlayışının merkezinde yer almaktadır. Çalışmamızda Osmanlı tebaasının şikâyetlerinin dinlenilmesinde önemli bir yöntem olan arz-ı hal uygulaması, arz-ı hallerin iletildiği kurum ve görevliler, şikâyet konuları ve şikâyetlerin iletilme usulleri ortaya konulmuş böylelikle Osmanlı Devleti'nin adalet anlayışına ışık tutulması amaçlanmıştır. Konuya tutarlı ve bütüncül yaklaşabilme adına, arz-ı hal uygulamasına ilişkin çalışmamızın kapsamı Osmanlı Devleti'nin Klasik Dönem'i ile kısıtlı tutulmuştur. Arz-ı hal uygulaması kapsamında ele alınan kurumlar ve usuller, mühimme defterlerlerinin incelenmesi ile tespit edilen şikâyet konuları ve padişahların bunlara ilişkin emir, hüküm ve adâletnâmeleri; bahsi geçen dönemin idari yapısını, yönetimsel sorunlarını, tebaanın hükümdara ilişkin algısının anlaşılmasına kaynaklık etmektedir. Görülmektedir ki; Osmanlı tebaası arz-ı hallerin iletilmesiyle devletin en üst makamını ve adalet mekanizmasını harekete geçirebilmektedir. Bu mekanizmanın işletilmesi sayesinde, halkın şikâyetlerinin çözümü, ya doğrudan padişahlar tarafından ya da devlet görevlilerine konunun çözüme kavuşturulması için verdiği emirler vasıtasıyla sağlanabilmektedir. Bu uygulama, padişahların adaletli yönetim anlayışını ve halkın yakınma ve taleplerini önemsediğini gözler önüne sermektedir. Öte yandan, incelediğimiz dönem açısından; halkın çekinmeden devlet görevlileri ile ilgili her türlü haksız uygulamayı ya da tebaanın kendi aralarındaki sorunları ve içinde bulundukları müşkül durumları dahi doğrudan padişaha iletebilmeleri, hükümdarın adaletine itimat ettiklerini de göstermektedir.

Anahtar Kelimeler:

Arz-ı Hal,

Adalet,

Osmanlı Devleti,

Osmanlı idaresi,

Hukuk Sistemi,

ABSTRACT

All mechanisms, institutions, and authorities employed to convey public grievances to the Sultan are pivotal to the prevailing justice concept in the Ottoman Empire. Our study illuminates the Ottoman understanding of justice through an examination of the 'arz-ı hal' (petition) practice—a notable method for receiving complaints from Ottoman subjects. The application of the 'arz-ı hal', which involved the acceptance of complaints, will be explained, including the institutions and officials responsible for accepting petitions, the subjects of these complaints and the procedures for filing them. In order to adopt a coherent and holistic examination of the subject, the scope of our study pertaining to the arz-ı hal practice was limited to the Classical Period of the Ottoman Empire. The official institutions and procedures examined within the framework of the arz-ı hal procedure, in conjunction with the identified subjects of complaints ascertained through the examination of 'mühimme defterleri,' and the orders, ordinances, and decrees of justice issued by the sultans in response to these grievances, serve as a source for comprehending the administrative structure, management challenges, and the populace's perception of the sovereign during the historical period that our study concentrates on. Ottoman subjects, by submitting arz-ı hal (petitions), prompt the highest state authorities to address and resolve issues, activating the justice mechanism. This mechanism, operated by the sultans through direct judgments or directives to state officials, achieves resolutions for public grievances. This practice in the mentioned periods unequivocally demonstrates the sultans' commitment to a philosophy of fair government and their sincere attention to public complaints and demands. Moreover, within this timeframe, the populace's direct communication with the sultan—addressing unjust conduct by state officials, interpersonal conflicts, and seeking assistance for challenging circumstances—underscores their trust in the sultan's dedication to justice.

Keywords:

Arz-ı Hal,

Justice,

Ottoman Empire,

Administration in the Ottoman Empire,

Legal System,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ŞAŞMAZ, Aysema Pelin (2023), "*Klasik Dönem Osmanlı Devleti'nde Halkın Adalete Ulaşma Aracı Olarak 'Arz-ı Hal' Uygulaması*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1243-1256, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1384607

1. GİRİŞ

Halkın talep ve şikâyetlerinin iletilmesinde Osmanlı Devleti'nin kendine özgü kurumları, usulleri ve işleyişi bulunmaktadır. Padişahlar kendi dönemlerinde zaman zaman farklı uygulamalar benimsemiş şikâyetlerin dinlenilmesi usulleri dönemler arasında farklılık göstermiştir. Ancak gerek konuya ilişkin literatür bilgilerinde gerekse Osmanlı Devleti'nin önemli kayıt sicillerinden olan Mühimme defterlerinde özellikle Klasik Dönem Osmanlısında, halkın talep ve şikâyetlerinin dinlenilmesinin adalet anlayışının temelinde yer aldığı görülmektedir.

Osmanlı Devleti'nde halkın şikâyetlerini iletmesi denildiğinde, "*istidâ*" ve "*arz-ı hal*" gibi kavramlar ile karşılaşılır. "*İstidâ*" kelime anlamı itibariyle "y*etkili makama sunarak bir şey isteme*" anlamında kullanılmaktadır (Özön, 1988:371). İstidâ, genel olarak sözlü ve yazılı olarak devlet makamlarından tevazu ile bir şey talep etme anlamına gelirken, "*istidâname*", bu talebin yazılı olarak yapılmasıdır. Yine arz-ı haller de halkın haksızlık ve zulme uğradığı meseleler ile ilgili yakınmaları içeren dilekçelerdir. Bu dilekçeler ile zarara uğrayan kimseler haklarının iade edilmesini ve zulme son verilmesini devlet yetkililerinden talep etmişlerdir. Osmanlı Devleti'nde arz hakkının tüm tebaaya tanındığı ve Müslüman, gayri-müslim, kadın, erkek ayrımı yapılmadığı görülmektedir.

Osmanlı'dan önceki Türk ve İslam devletleri geleneğinde de görülen, hükümdarın halkın şikâyetlerini dinlemesi, Osmanlı Devleti'nde de sürdürülmüştür. Osmanlı Devleti'nde adalet ile yönetme anlayışı, padişahın tüm tebaanın can ve mal güvenliğinden sorumlu olması üzerine kuruludur. Bu sebeple bir padişahın adil olduğunun en önemli göstergesi, halkın talep ve şikâyetlerini mümkün olduğunca çok dinlemesidir (İnalcık, 2012b:145). Öyle ki, Osmanlı Devleti'nin ilk dönemlerine baktığımızda, padişahlar saray kapısının önünde halkı doğrudan dinleyip hükümler vermişlerdir (İnalcık, 2012b:146).

Osmanlı'da halk, talep ve şikâyetlerini arz-ı haller ve arz-ı mahzarlar vasıtası ile hükümdara ileterek devletin tüm fonksiyonları ile duruma müdahale etmesini sağlamıştır. Zira yasama, yürütme ve yargılama diye adlandırdığımız tüm erkler padişah bünyesinde toplanır ve arz-ı hallerin de devletin en yüksek makamına iletilebilmesi imkânı olan halk, tüm bu mekanizmaları harekete geçirebilirdi. Öyle ki, padişahın divanında görüşülen halkın talep ve şikâyetleri neticesinde, kimi dönemlerde doğrudan padişah tarafından yargılamalar yapılmış, cezalara hükmedilmiş, yerel yöneticiler denetlenmiş ve aynı zamanda adâletnameler ve fermanlar yürürlüğe konulmuştur.

Özellikle Klasik dönemde Osmanlı tebaası, padişaha arz-ı hal sunmayı, uğradıkları haksızlıkların çözüme kavuşturulmasında en etkili yol olarak görmüştür (İnalcık, 1988:33). Bu amaçla genellikle padişahın cuma selamlığı, bayram namazı, türbe ziyareti gibi halkın arasında bulunacağı durumlar kollanarak; her fırsatta şikâyet ve dilekler arz-ı haller vasıtasıyla sunulmuştur (Batislam, 2008:210; İnalcık, 2003:96). Bu dönemlerde bir hükümdar halkın şikâyetlerini dinlemek için ne kadar fırsat yaratır bir diğer ifadeyle ne kadar görünür olursa o derece adil görülmüştür (İnalcık, 2012b:146).

Şikâyetlerin kabul edildiği, bir dönem şikâyet sahiplerinin de doğrudan padişah tarafından dinlendiği yer olarak Divan-ı Hümayun, özellikle Osmanlı'nın Klasik döneminde idari ve yargısal açıdan en üst yetkili makam olarak görev yapmıştır (Emecen, 2005:110). Padişahın divanı olan Divan-ı Hümayun halkın şikâyetlerinin dinlenilmesinde en üst mercidir ve bu dönemde Divan'ın en önemli görevi halkın şikâyetlerini dinlemektir (İnalcık, 2012b:145). Özellikle XVII. yüzyıldan sonra giderek etkisi azalan Divan-ı Hümayun vezir-i âzamın yönettiği, padişahların başkanlık etmediği temsili bir makam halini almasıyla halkın adalet arayışındaki işlevini de yitirmiştir.

Bu çalışma kapsamında Osmanlı Devleti'nde halkın şikâyetlerinin iletilmesinin Osmanlı'nın adalet anlayışındaki yerini açıklayabilmek adına öncelikle; Divan-ı Hümayun'un yapısı ve işleyişini, Klasik dönem Osmanlı Devleti'nde arz-ı hallerin sunulduğu en önemli makam olması sebebiyle ele alacağız. Daha sonra şikâyetlerin iletilmesinde usullere yer vererek arz-ı hal ve arz-ı mahzarlara ilişkin açıklamalarda bulunarak, şikâyetlerin genel olarak konularına ve şikâyetler üzerine alınan kararlara yer vereceğiz.

2. OSMANLI DEVLETİ'NDE TALEP VE ŞİKÂYETLERİN İLETİLDİĞİ MAKAMLAR

Osmanlı Devleti'nde adalet ve hukuk anlayışı ve bu kapsamda teşekkül ettirilen kurumlar ve benimsenen uygulamalar, önceki devirlerde hüküm süren Türk ve İslam devletleri geleneğinden gelmektedir (Akgündüz, 1986:85,144; El-Gazzali, 2016:32-38). İslam devletlerinde hükümdarlar, yönettikleri düzenin hukuka ve

hakkaniyete uygun işlediğinin teyidi ve devletin önemli kararlarının alınmasında şûra uygulamasını kullanır, divan toplarlardı (Demir, 2011:56). Halkın doğrudan hükümdara, devlet yöneticilerinin hukuk dışı uygulamalarını, haksızlıklarını ve eziyetlerini iletebilmesi ve bunu her kesiminin ayrım gözetilmeksizin eşit olarak yapabilmesi eski Türk devletlerinde de önemsenen bir uygulamadır. İslam devletlerinde de yaygın olarak kullanılan bu gelenek Osmanlı Devleti'nde de devam ettirilmiştir ve padişahın divan toplayarak halkın şikâyetlerini dinlemesi oldukça önemlidir. Osmanlının kuruluş ve yükseliş dönemlerinde aktif olarak çalışan Divan-ı Hümayun'da halkın şikâyetlerinin dinlenmesi, İslam devletlerindeki "*Dârü'l-adl, Divân-i a'lâ, Divân-i Mezâlim*" gibi uygulamaların benzeridir (Akgündüz, 1991:209; Demir, 2011:64; İnalcık, 2012b:145).

2.1. Divan-ı Hümayun

Padişahın kurduğu divan ile şikâyetlerin dinlenmesi, yargılamaların yapılması, devlet görevlilerinin denetlenmesi, Osmanlı'ya İslam devletlerinden geçmiş bir uygulamadır ve İslam devletlerinde de çok önemsenmektedir (Cin ve Akyılmaz, 2014:107-109; İnalcık, 2012b:145). Adalet anlayışının felsefi temelleri, dönemin düşünürlerince tanımlanırken, padişahın adaletli bir yönetime sahip olup olmadığını teyit etmesinin önemi vurgulanmıştır; hükümdar reayanın durumunu bizzat ve sürekli kontrol etmeli ve bu şekilde zulüm ve haksızlığa engel olmalıdır (Unan, 2012:118). İslam hukukunun da öngördüğü üzere devlet meselelerinin şûra toplanmak suretiyle görüşülmesi uygulaması Osmanlı Devleti'nde divan geleneği olarak karşımıza çıkar (Akgündüz, 1991:208). Padişahın divanı olan Divan-ı Hümayun, devletin tüm işlerinin görüşüldüğü, halkın şikâyetlerinin dinlenerek yargılamaların yapıldığı (Akgündüz, 1991:208), çok fonksiyonlu bir yapıya sahiptir. Osmanlı Devleti kendisinden önce kurulmuş Türk-İslam devletlerinin de yönetim yapısı içerisinde yer alan divan geleneğini ilk kurulduğu yıllardan itibaren devam ettirmiştir (Ahıshalı, 2000:383; Dinler, 2022:24; Durhan, 2000:59).

I. Bayezid dönemine kadar padişahların halkın şikâyetlerini bizzat dinledikleri görülmektedir (Mumcu, 2007:3). I. Bayezid bizzat divanın başında bulunmuş, halkın şikâyetlerinin dinlenmesi ve davaların takibinin sağlanması amacıyla her gün divanı toplamıştır (Ahıshalı, 2000:383). Bu dönem sonrasında Divan-ı Hümayun uygulamasına ilişkin, her padişah döneminde farklı uygulamalar getirilmiştir; padişahların yine hüküm sürdükleri dönemlerde kendi uygulamalarını değiştirdikleri de gözlemlenmektedir. II. Murad'ın da bizzat halkın şikâyetlerini dinlediği (İnalcık, 2012b:146) bilgisinin yanı sıra II. Murad döneminde huzura çıkmanın zorlaştırıldığı ve böylelikle padişahın divandan uzaklaşmaya başladığı tespitleri (Mumcu, 2007:5) bize bahsi geçen hükümdar döneminde farklı uygulamaların benimsenmiş olabileceğine işaret etmektedir.

Genel olarak kabul gören görüşe göre Divan-ı Hümayun Fatih Sultan Mehmet (II. Mehmet) döneminde klasik ve yerleşik yapısına kavuşmuştur (Akgündüz, 1991:208). Kanuni döneminde bu gelişim devam etmiş ve XVII. yüzyıl ortalarına değin de etkili biçimde çalışmıştır (Mumcu, 2007:9). Ancak sonraki dönemlerde vezir-i âzamların kendi konaklarında tertip ettikleri divan toplantılarının önem kazanması (Ahıshalı, 2000:384), II. Mehmet'ten sonra padişahların görünür olmayı ve başkanlık etmeyi yavaş yavaş bırakmaları ve XVI. yüzyıl itibariyle tamamen çekilmeleri, toplanma gün sayısının da seyrekleşmesi ile Divan-ı Hümayun XVII. yüzyıl sonu itibarıyla önemini yitirmeye başlamıştır (Cin ve Akgündüz, 2017:238; Demir, 2011:68-69; Mumcu, 2007:20). Öte yandan, divana vezir-i âzamın başkanlık etmeye başlamasından sonra da padişahın divandaki etkinliğinin tamamen sona erdirdiğini kabul etmek mümkün değildir (Mumcu, 2007:21); *"Kasr-ı Adl"* adı verilen kafesli bölmeden divan toplantıları padişah tarafından izlenmiş (Ahıshalı, 2000:383; İnalcık, 2012b:146); alınan kararların padişah ile görüşülmesi ve onayının alınması zorunluluğu nedeniyle *"arz günleri"* tertip edilmiş ve kararlar padişahın görüşü ve onayına sunulmuştur (Ahıshalı, 2000:384; Ortaylı, 2012:210).

XVII. yüzyılın sonlarına gelindiğinde; sadrazamın başkanlığında toplanan, ikinci derece dava ve olayların görüşüldüğü ve alınan kararların padişaha arzına lüzumlu olmayan "*İkindi Divanı*", Divan-ı Hümayun'un yerini almıştır (Mumcu, 2007:142) bu dönemde artık hükümet işleri vezir-i âzamın konutundaki divanda görüşülmektedir (İnalcık, 2003:96). XVIII. yüzyılın başlarında İkindi Divanların'nın, *"Paşakapısı"* daha sonra *"Bab-ı Âli*" adıyla anılan yerde gerçekleştirildiğini ve önemli devlet meselelerinin burada görüşüldüğü görülmektedir (Cin ve Akyılmaz, 2014:134; Göde, 1988:59-60), bu dönemde Divan-ı Hümayun toplantıları da giderek seyrekleşmiş üç ayda bire düşürülmüştür (Demir, 2011:68-69). XIX. yüzyılda Bâb-ı Âlî artık vezir-i âzamın konutu olarak anılmaktan tamamen çıkmış, resmi devlet işlerinin görüldüğü makam olarak faaliyet göstermiştir (Balta, 1970:35; Göde, 1988:58-59). Esasen bu yüzyıllarda Bâb-ı Âlî bugünkü manada bakanlar kurulu gibi faaliyet göstermeye başlamıştır (Göde, 1988:59-60).

Bununla birlikte XVIII. yüzyılda Bab-ı Âli'nin bazı görevleri ayrıştırılarak halkın ve devletin önemli meseleleri Meşveret Meclisi'nde görüşülmüştür (Onar, 1966:685). Divan-ı Hümayun'da gerçekleştirilen *"şûra*"

toplantıları, XVIII. yüzyılda artık I.Abdülhamid ve III. Selim dönemlerinde önem verilen *"Meşveret Meclisi*" oluşumuna dönüşmüştür ve tüm önemli meseleleri bu mecliste görüşülmüştür (Ahıshalı, 2000:384). Devletin idari yapısındaki bozulmaları düzeltmek, siyasi kargaşalara çözüm bulmak için çaba sarf eden I. Abdülhamid ve III. Selim dönemlerinde diğer dönemlere nazaran meşveret meclisi toplanmaları daha sık gerçekleştirilmiştir (Akyıldız, 2012:31-32; İzci ve Karhan, 2022:151). Osmanlı Devleti'nde batılılaşma çabasının yaygınlaşması ile Tanzimat Dönemi boyunca bu şekilde meclis ve danışma kurullarına önem verilmiştir (İzci ve Karhan, 2022:151).

Ortaylı'ya göre de XVIII. yüzyıl itibariyle Divan-ı Hümayun'un sadece *"geleneksel bir töreni sürdürme*" amacıyla toplanır hale gelmesi, devletin merkezinde yer alan bir kurum olmasına rağmen tarihsel süreçte devamlılık sağlayamadığının ve kurumsallaşamadığının bir göstergesidir (Ortaylı, 2012:209-210). Osmanlı'da Divan-ı Hümayun devlet işlerinden birinci derece sorumlu organdı (Ortaylı, 2012:209). Divan mülki, askeri, şer'i konularda toplanıp karar almakla birlikte en üst temyiz mercii ve tayin, terfii ve denetleme konularında da en yüksek karar organıydı. Toplantıları Ayasofya Camii'nde sabah namazının kılınmasından sonra caminin Bab'ı Hümayun tarafına bakan alanda önceden belirlenen yerlerini almaları ile başlamakta (Ahıshalı, 2000:386) ve ilk kurulduğu dönemlerde cuma günü hariç her gün toplanmaktaydı (Ortaylı, 2012:212).

Divan-ı Hümayun 'un asli üyelerinden "*vezir-i âzam*" yahut "*sadr-ı âzam*" kendisine tanınan geniş yetkilerinin yanı sıra her türlü devlet işlerinde padişahın mutlak vekili, "*vekil-i mutlak*" kabul edilmektedir (Akgündüz, 1991:318; Satış, 2011:1717). Padişahın mutlak vekili olduğunun en önemli göstergesi de padişahın mührünü (Mühr-i Hümayun) taşımasıydı (Uzunçarşılı, 1988:113). Fatih Sultan Mehmet dönemi itibarıyla vezir-i âzamlar, Divan-ı Hümayun'un başkanlığını ve yürütücülüğünü üstlenmiştir. Vezir-i âzam; yasama, yürütme ve yargı alanlarında kullandığı yetkilerinin tümünü padişahtan almaktadır ve yetki alanı içerisinde almış olduğu kararları padişah kararı olarak kabul edilmektedir (Ahıshalı, 2000:388-389).

Divan toplantıları, Kanuni döneminde inşa edilen, üç kubbeden oluşturulmuş "*Kubbealtı*" adı verilen yapının "*Divanhane*" kısmında gerçekleştirilmiştir (Dinler, 2022:25; Özkan, 2009:15). Divanhane'de divan üyelerinin kendilerine mahsus olarak belirlenmiş oturma alanları ve padişahın istediği zamanlarda toplantıları takip edeceği "*Kasr-ı Adl*" (Adalet Kasrı) adı verilen kafesli penceresi bulunmaktadır (Ahıshalı, 2000:385; Özkan, 2009:15).

Divan-ı Hümayun görevlileri; asil üyeler, muamelat hizmetlileri ve divan düzenini sağlayan memurlar olarak üç grupta toplanırlar (Ortaylı, 2012:213). Fatih Sultan Mehmet dönemi itibariyle vezir-i âzamın başkanlık ettiği Divanın asıl üyeleri; Kubbealtı vezirleri, Nişancı, Rumeli ve Anadolu kazaskerleri, defterdarlar ve Rumeli beylerbeyidir (Cin ve Akyılmaz, 2014:136; Demir, 2011:69-74; Ortaylı, 2012:213; Uzunçarşılı, 1988:14; Üçok vd., 2014:255). Ayrıca vezir rütbesine sahip olmaları şartıyla merkezde bulundukları sürece kaptan-ı derya, yeniçeri ağası da Divan'a katılırlardı (Cin ve Akyılmaz, 2014:136). Divan-ı Hümayun üyesi sayılmamakla beraber reisülküttab, çavuşbaşı, büyük ve küçük tezkireciler, kapucular kethudası ve hizmete yardımcı diğer görevliler de toplantılarda bulunmaktadırlar (Cin ve Akyılmaz, 2014:137; Üçok vd., 2014:257). Divan-ı Hümayun'da yer alan belli başlı devlet yetkililerine bakılacak olursa:

- ***Vezir-i Âzam*:** II. Mehmet'in çıkardığı, merkez ve taşrada devlet yapılanması ile devlet görevlilerine ilişkin düzenlemeler içeren Kanunnâme'de (Umumi Kanunnâme) vezir-i âzamın devlet yönetimindeki yeri tam olarak belirlenmiş (Akgündüz, 1991:318-332), klasik Osmanlı vezir-i âzamlık kurumu yaratılmıştır (İnalcık, 2003:101). Osmanlı Devleti'nin kuruluş dönemlerinde vezir sayısı bir iken devlet işlerinin yoğunlaşması ile vezir sayısı arttırılmış ve hiyerarşik olarak üstün olan vezire vezir-i âzam denilmiştir (Dinler, 2022:28). Vezir-i âzam; din ve devlete ait tüm işlerin görülmesi, cezaların infazı, halkın dirlik içinde yaşamasını sağlamak, devlet hizmetlilerin atanması, adaletin yerine getirilmesi gibi yetki ve görevlere sahiptir (Akgündüz, 1991:211). Vezir-i âzamlar, Devlet işlerinin haricinde ikincil dereceli devlet sorunlarını (Mumcu, 2007:16) ve Divan-ı Hümayun'da sonuçlandırılamayan davaları kendi konaklarında gerçekleştirdikleri "*ikindi divanı*" adı verilen divanda görmüşlerdir (Ahıshalı, 2000:389).
- ***Kubbealtı Vezirleri*:** Genellikle ilmiye sınıfından seçilmekte olan vezirler Divan-ı Hümayun'un asli üyelerinden birini teşkil etmektedir (Ahıshalı, 2000:389). Vezirlerin taşraya gönderilmesinin başlamasıyla birlikte Kubbealtı'nda toplanan vezirler "*Kubbealtı Vezirleri*" adını almıştır (Ahıshalı, 2000:389; Cin ve Akgündüz, 2017:243). Divan-ı Hümayun toplantılarında davaların yürütülmesine müdahale etmezler gözlemlerini bildirerek vezir-i âzama yardım ederlerdi (Üçok vd., 2014:256).
- ***Başdefterdar*:** Divanın doğal üyesiydi ve diğer iki defterdar da onunla birlikte toplantılara katılırdı. Ancak başdefterdar kendisi ile alakalı bir konu olup fikri sorulmadıkça Divanın işleyişine karışmazdı (Mumcu, 2007:31).

- ***Kazaskerler*:** Osmanlı'da yargı teşkilatının başı kazaskerler, askeri sınıfın şer'i ve hukuki işlerine bakardı (Cin ve Akgündüz, 2017:265) ve Osmanlı'nın son dönemlerinde bu yetki şeyhülislama verilene kadar kadıların tayin edilmesinden sorumluydu (Akgündüz, 1991:225). Kazaskerin gördüğü davalara itiraz veya tarafsız olamayacağı düşünülmesi durumunda sadrazam davayı kazaskerlikten mazul veya emekli birine havale edebilirdi (Ahıshalı, 2000:389-390).
- ***Reisülküttab*:** Divan-ı Hümayuna bağlı ofislerin yazışma işlerinin ve kâtiplerin başıdır (Cin ve Akgündüz, 2017:243; Ortaylı, 2012:215). Toplantı esnasında divana sunulan arz-ı halleri gündem dâhilinde sıralı bir biçimde sadrazam huzurunda okumakla görevlidir; XVII. yüzyıl itibarıyla bürokratik işlerin artması sonucunda söz konusu görev tezkireciler tarafından yapılmaya başlanmıştır (Ahıshalı, 2000:391). Çavuşbaşı, divan toplantılarının düzen ve tertibinden sorumludurlar (Cin ve Akgündüz, 2017:272). Ayrıca yabancı devlet elçilerinin karşılanarak divana getirilmesi hususunda görevli olmalarının yanı sıra yüksek rütbeli devlet adamlarının tutuklanma, hapsedilme veya sürgün edilmeleri emirlerinin yerine getirilmesi, bazı adli meselelerde alınan kararların uygulanmasında görevleri bulunmaktadır (Ahıshalı, 2000:391).
- ***Büyük ve Küçük Tezkireciler*:** Halkın sunduğu arz-ı halleri tasnif etmek ve sahiplerini Divan'a getirmek ayrıca Divan-ı Hümayun toplantılarında vezir-i âzam huzurunda arz-ı halleri sırasıyla okumakla görevlidirler (Ahıshalı, 2000:391; Kantemir, 1979:267-268). Büyük ve küçük tezkireciler, görevlerini, vezir-i âzamın divanında da yerine getirmekteydiler (Mumcu, 2007:43).

2.2. Talep ve Şikâyetlerin İletildiği Diğer Divanlar

Divan-ı Hümayun dışında da vezir-i âzam ve diğer üst derece devlet görevlilerinin kendi görev alanına giren hususları ve davaları görüştüğü divanlar bulunmaktadır.

2.2.1. İkindi Divanları

Vezir-i âzamın bizzat ve kendi konağında topladığı (Uzunçarşılı, 1988:136-138) İkindi Divanında, Divan-ı Hümayunda görüşülmesine gerek olmayan ya da tamamlanamayan işler görüşülürdü (Üçok vd., 2014:261). İkindi Divanlarını vezir-i âzamdan başkası toplayamazdı (Uzunçarşılı, 1988:137). Bu Divanda, Divan-ı Hümayunda sonuçlandırılamayan işler veya burada bakılmasına gerek olmayan ikinci derecede önemli işler istişare edilir, davalar görülürdü (Ekinci, 2001:121; Mumcu, 2007:127). İkindi divanlarında hangi işlerin görüşüleceğinin sınırı kesin değildir ve işlerin önem derecesinin dönemin padişahına ve vezir-i âzamına göre değişmiştir (Mumcu, 2007:127). İkindi Divanı'nda vezir-i âzamın sonuçlandırdığı davalar dışında padişaha arzı gerekenler Divan-ı Hümayuna havale edilir, bunun dışında kalan şer'i ve hukuki konular kazaskerlere ile İstanbul kadısına bırakılırdı (Uzunçarşılı, 1988:138).

2.2.2. Huzur Mürafaaları

Divan-ı Hümayun dışında diğer devlet görevlilerinin kendi görev alanlarına giren konuları görüştüğü divanların bir diğer önemli örneklerini de vezir-i âzamın topladığı "*Cuma Divanı*" ve "*Çarşamba Divanı*" olarak adlandırılan huzur mürafaaları oluşturmaktadır.

- ***Cuma Divanı*:** Cuma günleri sabah namazından sonra vezir-i âzam başkanlığında toplanan; kazaskerler, büyük tezkereci, çavuşbaşı, divan çavuşları gibi görevlilerin katıldığı divan, Cuma Divanı olarak adlandırılırdı (Ortaylı, 2012:210). Burada sadece vezir-i âzam huzurunda davalara bakıldığı için bu Divana "*Huzur Mürafaası*" denirdi (Uzunçarşılı, 1988:138-139). Cuma divanlarında her türlü örf'i ve şer'i davalara bakılırdı (Mumcu, 2007:132). Dava dilekçesinin incelenmesi neticesinde vezir-i âzam bizzat hüküm verebilmekte ya da davayı Rumeli kazaskerine de havale edebilmekteydi. Davaların çok olması halindeyse Anadolu kazaskeri de görevlendirilebilirdi (Mumcu, 2007:132; Uzunçarşılı, 1988:139). Bazı hallerde Cuma divanlarının kadıların hükümlerine karşı itirazları da incelediği, bu sebeple temyiz ya da istinaf makamı olarak nitelendirildiği görülmektedir (Ekinci, 2001:122-123). Cuma Divanları bazı görüşlere göre doğrudan kanun yolu mercii olarak adlandırılmaktadır. 1862 yılında da Meclis-i Tedkikat-ı Şer'iyye'ye dönüştürülen Cuma Divanı'nın bu süreçte şer'î mahkeme kararlarına karşı gidilen bir kanun yolu mercii fonksiyonu gördüğü kabul edilmektedir (Ekinci, 2001:123).

- ***Çarşamba Divanı*:** Çarşamba günleri, vezir-i âzamın konağında hazır bulunan İstanbul, Eyüb, Galata ve Üsküdar kadılarının vezir-i âzam başkanlığında oluşturdukları divana Çarşamba Divanı denirdi ve bu divanda Divan-ı Hümayun üyeleri bulunmamaktaydı. Bu divanlarda hem davalar dinlenir hem de çeşitli sorunlar görüşülürdü (Ortaylı, 2012:222). Bu divanların da bir çeşit istinaf mahkemesi gibi hareket ettiği görüşleri mevcuttur (Üçok vd., 2014:262).

2.2.3. Kazasker Divanı

Osmanlı'da üst düzey devlet görevlilerinin kendi görev alanına giren işleri divan kurarak halletmesi yaygın bir uygulamaydı. Kazaskerler de kendi konaklarında haftanın belli günlerinde divan kurarak kendi görev alanlarına giren, kendilerine havale edilen davaları incelerdi, ikinci derecede önemli olanları ise "*şer'iyyatçı*" denilen naiblerine incelettirirdi (Ekinci, 2001:124).

2.2.4. Eyaletlerdeki Diğer Divanlar

Osmanlı'da her eyalet merkezinde eyalet divanı bulunmaktaydı ve bu divanlarda eyaletlerin belli başlı işleri görüşülürdü (Mumcu, 2007:137). Bununla birlikte eyalet divanlarında yargılama da yapılmaktaydı ve örf'i davalar konusunda yetkili olan bu makamların bazı durumlarda şer'i davaları da ele alındığı görülmekteydi (Mumcu, 2007:137-138). Bazı yazarlar bu divanları Divan-ı Hümayunun eyaletlerde bulunan küçük örnekleri olarak nitelemektedir (Ekinci, 2001:125). Bu divanlarda halkın itiraz ve şikâyetleri dinlenir ve yargılama yapılırdı. Bu divanın verdiği kararlar tekrar görüşülmek üzere Divan-ı Hümayuna götürülebilirdi (Mumcu, 2007:138-139).

Beylerbeyi tarafların şikâyet ve itirazları üzerine kadıyı eyalet divanına getirterek dinleyebilir, gerekli görülürse adı geçen mahkemelere durumu yerinde incelemek üzere mübaşirler gönderebilirlerdi (Ekinci, 2001:125-126). Beylerbeyi divanı merkeze bağlı olarak çalışırdı ve birçok konuda alınan kararlarda Divan-ı Hümayuna danışılması gerekirdi (Nagy, 1969:54).

Sancaklarda, yine aynı şekilde sancağın sorunlarının görüşülmesi ve halkın şikâyetlerinin dinlenilmesi için "*Sancakbeyi Divanları*" bulunmaktaydı. Bu divanlarda hem kadıların hükümlerinden şikâyete konu olanlar incelenir hem de haksızlıklar giderilirdi (Cin ve Akgündüz, 2017:372; Ekinci, 2001:125). Ayrıca sancakbeylerinin bir idari yargı organı olarak görev yaptıkları da tespit edilmektedir (Akgündüz, 1991:234). Osmanlı'da şer'i hukuk gereğince kadılar yargılamanın tek sahibiydi ve idari görevlilerin kadıların üzerinde hiyerarşik bir konumu bulunmamaktaydı ancak halkın kadının kararını hukuka aykırı verdiği iddiası yani devlet görevlisinin görevini suistimal ettiği iddiaları bu divanlarda incelenirdi (Ekinci, 2001:127).

3. OSMANLI DEVLETİ'NDE ŞİKÂYETLERİN İLETİLMESİNDE USULLER VE ŞİKÂYET KONULARI

Padişah devlet yönetiminde yer alan herkesten üstündür ve yapılan tüm haksızların giderilmesinde tanrıdan başka kimseye sorumlu olmayan, adaletin tecellisi için başvurulacak en üst ve son makamdır (İnalcık, 1988:33). Osmanlı'da adaleti sağlamada padişah yegâne güç olarak ve "*Adaletin Ajanı*" olarak görülürdü (Gencer, 2012:251). Bu sebeple halkın adalet arayışında konunun padişaha iletilebilmesi hem çok önemlidir hem de hakkın alınmasında en etkili yoldur.

Özellikle Osmanlı'nın ilk dönemlerinde tebaanın daha küçük olması, halkın padişahlarca doğrudan dinlenilebilmesine ve bu dinlemelerin sık sık yapılmasına imkân vermektedir. Ancak topraklardaki büyüme ve genişleme ile birlikte bu uygulamaya imkân bulmak doğal olarak azalmış ve zamanla da ortadan kalkmıştır.

Halk her fırsatta hükümdara talep ve şikâyetlerini iletmeye çalışmıştır. Bu amaçla padişaha arz-ı hal sunmak için genellikle padişahın cuma selamlığı, bayram namazı, türbe ziyareti gibi halkın arasında bulunacağı durumlar kollanmış, halk her fırsatta şikâyet ve dileklerini arz-ı haller vasıtasıyla halka sunmaya çalışmıştır (Batislam, 2008:210; İnalcık, 2003:96). Ayrıca padişah halkın şikâyetlerini almak üzere bu gibi fırsatları ne kadar çok yaratırsa o kadar adil sayılmıştır (İnalcık, 1988:33; Unan, 2012:117). Kimi zaman padişahın dikkatini çekmek amacıyla şikâyeti olanların özellikle padişahın da bulunduğu kalabalık yerlerde, ateş yaktıkları da görülmüştür. Bu şekilde, kalabalık içerisinde ateş yakılarak dumanı tüttüğünde, orada birinin şikâyeti ya da ricası olduğu anlaşılmış, padişahın görevlendirdiği kimseler halktan bu talep ve şikâyetleri içeren arz-ı halleri incelenmek

üzere toplamışlardır; bu uygulama "*ateş istidası*" ya da "*hasır yakmak*" olarak adlandırılmaktadır (Ekinci, 2001:14,116; İnalcık, 1988:34).

3.1. Arz-ı Haller ve Arz-ı Mahzarlar

Halkın bireysel olarak talep ve şikâyetlerini içeren dilekçeler "*arz-ı hal*" olarak adlandırılırken, tüm bir kazayı temsilen verilen dilekçelere "*arz-ı mahzar*" denilirdi (İnalcık, 1988:35). Mahzarlarda, halkın şikâyetleri, talep ve teşekkürleri bulunur ve gerekli görüldüğünde şikâyetlerin giderilmesi için padişahlar fermanlar çıkararak haksızlığın sonlandırılmasını emrederlerdi (Batislam, 2008:209). Mahzarlarda yer alan şikâyetler sebebiyle gerektiğinde sadrazam, beylerbeyi, kadı ve benzeri yöneticilerin idam da dâhil olmak üzere ağır şekilde cezalandırıldıkları görülmektedir (Batislam, 2008:211). Ayrıca birden fazla kişi tarafından yapılan şikâyetler ve belirli bir yerdeki halkın tamamını etkileyen haksızlıkların giderilmesi için çıkarılan adâletnamelerde, mahzarlar vasıtasıyla gelen şikâyetler etkili olmuştur.

Halkın sunduğu şikâyetlerin içeriğine, bu şikâyetlere ilişkin padişahın verdiği hükümleri içeren defterlerden ulaşılmaktadır. 1649 yılına kadar tüm fermanlar, Divan-ı Hümayunda alınan tüm kararlar mühimme defterine kaydedilirken, bu tarihten sonra halkın şikâyetleri için ayrı defterler tutulmaya başlanmış böylelikle halkın şikâyet ve taleplerinin olduğu konular "*şikâyet defterleri*"'ne kaydedilmiştir (Temelkuran, 1975:156). 17. yüzyıla gelindiğinde mühimme defterlerine kaydedilen hususların artık konularına göre ayrılarak farklı defterlerde tutulduğu görülmektedir; bunlar şikâyet defterleri, ecnebi defterleri, name defterleri, ahkâm defterleri ve nişan defterleri adında ayrı ayrı kaleme alınmıştır (Gümrükçüoğlu, 2012:177). Mühimme defterleri çok çeşitli konuları içermekle birlikte şikâyet defterleri daha dar kapsamlı özel birtakım kayıtları içermektedir (İnalcık, 1988:34). Şikâyet defterleri, çoğunlukla reaya arasındaki ihtilafların, ehl-i örf ve halk arasındaki uyuşmazlıkların kaleme alındığı (Gümrükçüoğlu, 2012:179) ve şikâyetler üzerine padişahın verdiği hükümleri içeren defterlerdir (İnalcık, 1988:34). Şikâyet defterleri yerini, 1742 senesi itibariyle eyaletlere ayrılarak tutulan "*ahkam defterleri*""ne bırakmıştır ve halkın şikâyetlerine dair meselelerin çözümleri ahkam defterlerinde yer almıştır (Günay, 2013:13); şikâyet defterlerinin devamı olarak tutulmalarına rağmen bu defterler şekli açıdan bazı farklılıklar içermektedirler (Günay, 2013:18).

Gerek toplu şikâyetler, gerekse bireysel olanlar bulundukları mahallin kadısına giderek onun vasıtasıyla Divan'a arza gönderebilirlerdi (İnalcık, 1988:34). Bunun yanı sıra, halkın doğrudan Divan'a başvurması da mümkündü ya da özellikle şikâyetçinin sayıca çok olduğu durumlarda dava mahalli mahkemede görülmeyip Divan'a havale edilebilirdi (Gümrükçüoğlu, 2012:179).

Arz-ı hal yazımında belirli kurallar bulunmaktır ve özel usullerle yazılırlar. Arz-ı hallerin girişinde ve bitirilirken sunulduğu makama ve derecesine göre kalıplaşmış bazı özel ifadelere yer verilir, kişilerin kendilerini tanıtmasının belirli bir ifade şekli vardır ve özel kâğıtlar kullanılırdı (Batislam, 2008:209-210). Şikâyet eğer bir kaza halkı tarafından iletiliyor ise *"mahzar gönderüp*" veya *"arz-ı mahzar*" şeklinde ifadelendirilmiştir. Bunun dışında halktan birinin şikâyette bulunması durumunda başvurularda *"arzuhal edüp*" veya *"gelüp*" şeklinde kaleme alındığı görülmektedir (Gümrükçüoğlu, 2012:180). Ayrıca şikâyet edenlerin iddialarını kuvvetlendirmek için müftüden fetva alıp bunu arz-ı hallerine ekledikleri de görülmektedir (İnalcık, 1988:36).

Osmanlı döneminde şikâyetlerin arz-ı hal ile sunulması yaygın şekilde kullanılmıştır. Defterlerdeki kayıtlarda şikâyette bulunanlara bakıldığında şikâyet hakkının herkese eşit kılındığı anlaşılmaktadır (Akgündüz, 1991:209). Padişahtan başlayarak taşradaki küçük idareci ve makamlara kadar yetkili her makama arz-ı hal sunulmuştur (Batislam, 2008:210). Ancak halka göre şikâyetini iletmenin ve adalete kavuşmanın en etkili yolu padişaha arz-ı hal sunmaktır (İnalcık, 1988:33).

Şikâyet dilekçeleri bazen şairlerin çeşitli edebi eserlerinde de görülmektedir ki manzum arz-ı haller de bulunmaktadır; divan şairlerinin divanlarında bulunan çeşitli nazım şekilleriyle yazılmış arz-ı halleri örnek vermek mümkündür (Batislam, 2008:211). Bunlarda genellikle kendi yetenekleri de övülerek sadrazamdan ya da padişahtan, para, makam, yardım istenmiştir (Batislam, 2008:212).

3.2. Şikâyetlerin Konuları

Şikâyetler bazı durumlarda halkın birbiri ile uyuşmazlıklarına ilişkin olduğu görülmektedir ancak önemli bir kısmı devlet görevlilerinin mezalimlerine karşı şikâyetleri içermektedir (İnalcık, 1988:37). Şikâyet konuları oldukça çeşitlidir: ağaçlarındaki cevizleri yeniçeriler tarafından çalınan yetimler (82 Numaralı Mühimme Defteri, 2000:78); Kerkük'te köylerinde ırmakları kuruduğu için susuz kalan köylüler (82 Numaralı Mühimme

Defteri, 2000:80-81); Şam'da nehir üzerinde değirmeni olup aralarında anlaşmazlık çıkanlar (82 Numaralı Mühimme Defteri, 2000:89-90); Rumeli'de sınır uyuşmazlığı yaşayan köylüler (85 Numaralı Mühimme Defteri, 2002:317), padişahın adaletine güvenip konuyu kendisine iletmiş ve haklarını almayı ummuşlardır.

Yapılan incelemelerde şikâyet edilenler açısından en çok şikâyete konu olanların ehl-i örf oldukları tespit edilmiştir. Bunlardan en çok sancakbeyleri şikâyet edilmiş ikinci olarak da beylerbeyi şikâyet edilmiştir (Gümrükçüoğlu, 2012:187). En fazla şikâyet eden grup da yine ehl-i örf olmuştur ve en çok yine kamu görevlileri şikâyet edilmiştir (Gümrükçüoğlu, 2012:189). Şikâyet edilen olarak halka baktığımızda Müslüman halk daha çok şikâyet edilmiş, gayri Müslimler ise çok daha düşük oranda şikâyet edilme oranına sahiptir (Gümrükçüoğlu, 2012:188). Ehl-i şer'den en çok şikâyet edilen kadılar olmuştur. En çok şikâyet edilen konular; şikâyet edilenlerin kamu görevlileri olmasından kaynaklı görevi kötüye kullanma olmuştur (Gümrükçüoğlu, 2012:189-190).

Halk devlet görevlilerinin kanuna, nizama hakkaniyete aykırı uygulamalarını padişaha doğrudan iletebilme imkânına sahiptir. Osmanlı'da özellikle idarecilerin haksız topladıkları vergiler sık görünen bir hukuksuzluk türüdür. Öyle ki; halktan bu konuda çok sayıda mahzarlar gelmiş ve padişahlar haksız uygulamaları adâletnamaler ile düzeltmeye çalışmışlardır.[1] Çeşitli kademelerden yöneticilerin halktan haksız yere para topladıkları görülür; vergi toplamakla görevli olanların kanuna aykırı uygulamalar yaptıkları (Gümrükçüoğlu, 2012:193), sancak beyleri ve mütesellimlerin sık sık devre çıkarak halktan para topladıkları[2] (85 Numaralı Mühimme Defteri, 2002:357), bi'dat uygulaması ile resim ve rüşvet topladıkları (İnalcık, 2012b:148-149) gibi şikâyetler bunlara örnek gösterilebilir. Özellikle uzak eyaletlerde kanuna aykırı alınan vergiler çok fazla şikâyet konusu olmaktadır (İnalcık, 2012b:147). Bununla birlikte Osmanlı'nın birçok döneminde mali açıdan merkezileşmede yaşanan sıkıntılar nedeniyle mültezimlerin devleti yolsuzluk ve zulümleriyle çok zarara uğrattıkları da görülmektedir (Nagy, 1969:51-52). Vakıf görevlilerinin de görevlerini ihmal veya suistimal ettikleri gerekçeleriyle şikâyet edildikleri görülmektedir (Gümrükçüoğlu, 2012:197; İnalcık, 1988:39).

Şikâyetlerde, halkın kadılardan da şikâyetçi oldukları görülmektedir. Kadıların verdikleri hükümlerin kanuna aykırı oldukları (İnalcık, 1988:36), "*devre çıkmak*" olarak tabir edilen halktan kanuna aykırı para ve yiyecek toplamaları, kadıların eşkıya ile birlik oldukları, miras taksiminde kanuna aykırı hisse talep ettikleri gibi şikâyetlere de rastlanmaktadır (Gümrükçüoğlu, 2012:195).

Halkın birbiri arasındaki uyuşmazlıklara ilişkin şikâyetleri de padişahın divanına iletilebilmekte, bazen kadının görevine girmekte olan davaların çözümü doğrudan merkeze başvurularak Divan-ı Hümayun'da aranmaktadır. Böylelikle, kadılara şikâyet ile ilgili harekete geçmesi emredilmektedir. Örneğin padişahın halkın çalınan mallarının bulunması ve suçluların hapsedilmesi için kadılara emir gönderdiği bir kararı bunun göstergesidir (3 Numaralı Mühimme Defteri, 1993:8). Halkın kadılar tarafından çözümlenemeyen vakıalar ya da yerine getirilmeyen haklar için merkeze dilekçe gönderildiği durumlar söz konusu olabilirdi. Örneğin, Mısır topraklarında yaşayan Mustafa adında bir kimse, gayri Müslim komşusunun Müslüman halkın yaşadığı çevrede evini Müslümanlardan daha yüksek inşa ettiği şikâyetiyle padişaha arz-ı hal iletmiştir (Baldwin, 2012:499). Yine Mısır topraklarında yaşan Ahmad adlı bir şahıs kendisine vakfedilen ve vakıf senedine göre mülklerini yöneten babası ölünce ailesi dışından birilerinin malları yönetmesini istemeyip kadı kararını beğenmeyerek, konuyu iki defa Divan-ı Hümayun'a taşımış ve lehine karar aldırarak malları kendi yönetimine almıştır (Baldwin, 2012:512). Bu şikâyet Divan-ı Hümayun'un temyiz makamı gibi hareket etmesinin örneklerindendir.

Devlet görevlilerinin de padişaha şikâyette bulundukları görülmektedir. Anadolu'da halkın huzurunu bozan kişilerle baş edemeyen yerel yöneticilerin de durumu İstanbul'a ileterek yardım talep ettikleri görülmektedir. Örneğin, Hakkâri hâkimi Zeynel Bey, İstanbul'a gönderdiği arzda Seyyid Mehmed Beyin oğulları ile Yakup Bey'in düşmanlık göstererek huzursuzluk yarattıklarına dair şikâyetlerde bulunmaktadır (Tekin, 2007:123). Bu talep üzerine İstanbul'dan Van Beylerbeyine yazı yazılmış ve *"arz olunduğu üzre olub fitne ve fesâda mübâşir olub, senun malûmun olanları eger müşârunileyhin arz ittüklerüdür, eger gayrıdur cezâ ve sezâlarun virüb ammâ bu bahâne ile kendi hallerinde olanlara tecâvüz olunmaya, gaflet ile fitne vü fesâda bâis olur hayfından ihtiyât eyleyesun*" denilerek Van Beylerbeyinden Seyyid Mehmed ve Yakup Bey'in oğulları ve hatta huzursuzluk çıkaran her kim olursa derhal haklarından gelinmesi istenmiştir (Tekin, 2007:123).

1 Detaylı bilgi için bkz: İnalcık, 2012b:175-199.

2 *"Alâiye sancakbeyi müselliminin subaşısı olan kimsenin, yasak olmasına rağmen her üç ayda bir, beraberinde birçok atlı olduğu halde köylere devre çıkarak ahaliden haksız yere para ve mal topladığı yolunda reâya tarafından şikâyette bulunulduğundan, gerekli duyuru ve uyarılar yapılarak, mirimiran ve mirliva mütesellimleri, subaşıları, voyvodaları vs. adamlarının devre çıkmalarının önlenmesi; bu uyarılara kulak asmayıp aynı şekilde hareket etmeye devam edenlerin Südde-i Saâdet'e arzedilmesi*" (T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, 2002:357).

Örneğin İçel Beyi Mehmed Bey bazı vatandaşların ve sipahilerin kadın kaçırıp yanlarına aldıkları ve zulmettikleri, kadı tarafından uyarılmalarına rağmen dinlemediklerini padişaha iletmiş, padişah suçluların derhal yakalanmasını emretmiş ve yargılamaların yapılıp hakların iade edilmesin, teftişte ise taraf tutulmayıp haksızlık yapılmayarak karar alınmasını emretmiştir (3 Numaralı Mühimme Defteri, 1993:378).[3]

Halkın devlet yöneticilerinden uğradıkları zulüm ve haksızlıklara karşı doğrudan padişaha ulaşabilmesinin adil yönetim anlayışının kullanılması ve tebaanın her kesiminin adalete ulaşmasında önemli bir gelenektir. Ancak bazı durumlarda bu hakkın kötüye kullanıldığı ve iftiralara da konu olduğu görülmektedir. Örenğin; dönemin Sivas valisi olan Halil Rıfat Paşa hakkında etraflı bir şekilde yazılan ve şikâyette bulunanın doğrudan padişaha durumu bildirildiği bir şikâyetnamede, valinin özel hayatındaki gayri meşru ilişkilerinden, rüşvet almak ve adam kayırmaya ve halka kötü muamelede bulunmaya kadar işlediğini iddia ettiği suçları; konuyu araştırması için merkezden gönderilen görevli tarafından incelenmiş, padişaha ayrıntılı olarak sunulan raporda da şikâyet konusunda suçlu bulunmadığı kaydedilmiştir (Mercan, 2007:344).

4. ŞİKÂYETLER ÜZERİNE VERİLEN KARARLAR VE UYGULAMALAR

Şikâyetlerin konularının çok çeşitli olduğundan yukarıda bahsedilmiştir. Padişahın yasama, yürütme ve yargı erklerinin tamamını kullanmaya muktedir olması, halkın şikâyetlerinde de her konuda başvurular yapılmasına sebep olmuştur. Padişah özellikle uzak eyaletlerden gelen arz-ı haller vasıtası ile halkın yakınmalarına sebep olan düzensizliklerden, zulmeden idarecilerden haberdar olmuş ve tebaasının hak ve nizam içerisinde yönetilmesini denetlemiştir. Sunulan dilekçeler neticesinde, düzensizlikleri, haksız uygulamaları sonlandırmak için araştırmacılar göndererek durumu tahkik ettirmiş, yargı makamı gibi hareket etmiş, hüküm tesis etmiş, bazen de yöneticilerin haksız uygulamalarına son vermek, hak sahiplerine haklarını teslim etmek üzere adâletnâmeler düzenlemişlerdir.

Özellikle Klasik dönem olarak ifade edilen yüzyıllarda, arz-ı hallerde belirli ifade ve yazım usulleri kullanılmakla birlikte, bunların bir şekil incelemesine tabi tutulmadığını ya da şeklen uygun görülmeyerek reddedilmelerine rastlanmadığını söyleyebiliriz (Aykanat, 2020:206).

Kadı mahkemelerinde görülüp karar bağlanması gereken konularda da Divan-ı Hümayun'a arz-ı hal sunulduğu görülmektedir. Bu durumda bazen halk doğrudan Divan-ı Hümayun'a başvurmaktadır. Böyle durumlarda bazı, dilekçeler *"şer'le hakkından gelinmek*" veya "*mucebince şer'le görülmek*" gibi ifadeler emriyle yerel mahkemelere gönderilmektedir (Aykanat, 2020:209; Gümrükçüoğlu, 2012:198). Halktan kimseler, kadılar tarafından haksızlığın giderilmesi hususunda soruşturma ve kovuşturma yapılmaması halinde, konuyu detaylı bir şekilde anlatarak padişahın divanına başvurmakta, padişah bu durumda suçluların yakalanması ve cezalarının verilmesini yereldeki yetkililere emretmekte ve haksızlığa karışan devlet görevlilerinin de tahkik edilmesi ve haklarında verilecek cezaları ve işledikleri suçları bizza kendisine arz etmelerini de buyurmaktadır (5 Numaralı Mühimme Defteri, 1994:33). Bazı durumlarda yerel mahkemekerde dava görülüp suçları kesinleşen kimselerin cezalarının infaz edilmemesi durumunda vakıa Divan'a havale edilirdi (Gümrükçüoğlu, 2012:200). Bununla birlikte bazı olayların padişah tarafından önemli bulunması halinde Divan-ı Hümayun'da görüşülme kararı alınır, suçluların yakalanıp *"Divan-ı Hümayun'da görülmek üzere Âsitâne-i Saadet'e gönderilmesi*" emredilirdi (82 Numaralı Mühimme Defteri, 2000:112)[4] . Merkezi idare Divan'a sunulmuş bir şikâyeti çözüme kavuşturana kadar takip etmekteydi (Gümrükçüoğlu, 2012:199).

Divan-ı Hümayun'da doğruda incelenmesine karar verilen hususlar ile ilgili yargılama makamı gibi hareket edilerek, hüküm tesis edildiğini görürüz. Özellikle halkın zulme uğradıkları ve devlet görevlilerinin usulsüzlük yaptıkları şikâyetleri Osmanlı'da mutlaka değerlendirilirdi. Halkın adaletin yerini bulacağı düşüncesiyle üst düzey devlet görevlilerini bile şikâyet etmekten kaçınmadıkları söylenmektedir (İnalcık, 1988:38). Yöneticiler ile ilgili değerlendirmeye alınan şikâyetler neticesinde tahkikatlar yapılabilirdi. Padişahlar kendi idaresi

3 *"ashâb-ı hukuka Şer'ile hakların alıvirdükden sonra mezkûrları habs idüp vâkı' olan mâddeleri aynı ile defter idüp yazup arz eyleyesin. Ammâ hîn-i teftîşde hakk-ı sarîha tâbi' olup hîç bir cânibe meyl ü muhâbâ itmeyüp tezvîrden ve telbîsden ve şuhûd-ı zûrdan hazer idüp kazıyyede medhali olmayanları dahl itdürmeyesin*" (T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, 1993:378).

4 "*Akhisar kadısı tarafından astırılan Deveci Hasan adlı şakînin oğlu Veli'nin, Tekeli Mehmet Paşa adamlarından Kara Süleyman adlı şakînin yanına varıp isimleri yazılı şakîler ve yanına topladığı kırk-elli civarında eşkıya ile Ramazan bayramı arefesinde Akhisar kadısının mahkemesini ve müftünün evini basıp mal ve eşyalarını yağmaladığı, mahkemede bulunanları hapsettiği ve bayram namazını dahi kıldırmadığı şikâyet olunduğundan, Kara Süleyman'ın her nerede bulunursa yakalanıp davası Divan-ı Hümayun'da görülmek üzere Âsitâne-i Saadet'e gönderilmesi*" (T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, 2000:112).

altındaki yöneticilerin halka zulüm ve haksızlık etmelerinin önlenmesini çok önemsediklerinden, taşraya bu amaçla gizli teftişçiler gönderilir ve raporlar hazırlanırdı (İnalcık, 2012a:139).

Devlet görevlileri hakkında en çok gelen şikâyetlerden rüşvet, Osmanlı'da çok ciddi bir suçtu ve görevden almadan katle kadar cezaları bulunmaktaydı (Daşcıoğlu, 2005:121). Bununla birlikte, görevini kötüye kullanan ve halka zulmeden bazı kamu görevlileri hakkında da sürgün cezaları verilmekte, görevinden atılmakta, unvanları geri alınarak maaşı kesilmekteydi (Köksal, 2006:288-290).[5] Bu suçları işledikleri tespit edilen kamu görevlileri devleti veya halkı uğrattıkları zararları ödedikten sonra sürgüne gönderilmekte ve cezaları affedilse de bir daha kamu görevinde çalıştırılmamaktaydılar (Daşcıoğlu, 2005:123-124). Sürgün cezası devletin nizamını ve halkın huzurunu asayişe zarar vermek suretiyle bozanlara da uygulanmaktaydı (Köksal, 2006:289).

Divanda çözümlenen şikâyetler neticesinde verilen hüküm mahallin ilgilisine bildirilir ve gereğinin yapılması emredilirdi. Bu bazen şikâyete konu edilen kişi hakkında gereğinin yapılması şeklinde olurken bazen de suçlu bulunan kişiye hangi cezanın uygulanacağı belirtilirdi (3 Numaralı Mühimme Defteri, 1993:336).[6]

İdareci ve kadılar hakkındaki şikâyetler de doğrudan Divan'a havale edilirdi (Mumcu, 1971:141). Eğer halk doğrudan padişaha şikâyet yoluyla yerelde yaşadıkları sıkıntılardan bahseder ya da bir devlet görevlisini şikâyet ederse, padişahın durumu beylerbeyine iletip düzenin sağlanması için gereğinin yapılmasını emrettiği görülmektedir. Özellikle uzak eyaletlerden gelen şikâyetlerde halkın merkeze olan bağlılığı tehlikeye düşmesin diye temkinli hareket edildiği görülmektedir. Örneğin bir hükümde padişah Halep beylerbeyine halkın şikâyetçi olduğu bir şahıs hakkında hesap sormaktadır. Halkın şikâyetlerini dikkate alan padişah, halkın tarımı bırakacak kadar bıktığından, haksız cerime toplayıp halkı bezdiren bu şahıstan hesabın neden sorulmadığının izahını ve gereğinin yapılmasını istemiştir (3 Numaralı Mühimme Defteri, 1993:278).

Halkın ve daha alt rütbeli idarecilerin eylemlerinden kaynaklanan şikâyetlerle ilgili padişahın doğrudan yetkili beylerbeyine durumu tahkik etmesi için emir gönderdiği gözlemlenmektedir (3 Numaralı Mühimme Defteri, 1993:409-410).[7] Bununla birlikte yerel yöneticiye ve kadıya da şikâyetlerin giderilmesi için padişahın doğrudan emir verdiği de görülmektedir. Akkirman kadısına ve beyine; Boğdan Voyvodası'nın Bender Kalesi civarından gelerek hırsızlık yapan kimseler hakkındaki şikâyeti için (3 Numaralı Mühimme Defteri, 1993:412), Tikveş kadısının tutukluyken kaçan eşkiyalar hakkında padişaha sunduğu şikâyeti üzerine Selanik Beyine ve kadısına (3 Numaralı Mühimme Defteri, 1993:412) suçluların yakalanıp yargılanması ve cezalandırılmaları için gönderilen emirler buna örnektir.

Bazı durumlarda devlet görevlilerinin de birbirleri hakkında şikâyet dilekçeleri düzenledikleri görülür. Kadıların da usulsüz uygulamalar nedeniyle beylerbeyi, sancakbeyi gibi ehl-i örfü şikâyet ettikleri ve yapılan şikâyetler sonucu idarecilerin cezalandırıldığı, mallarının müsadere edildiği veya azledildiği örneklerine rastlanmaktadır (Akyılmaz, 2008:399-403). Aynı konuda birden fazla başvuru ile iletilen arz-ı haller ve özellikle topluca verilen şikâyetler olan arz-ı mahzarlar neticesinde padişah hukuksuzlukların halktan pek çok kimseyi rahatsız ettiğini, kargaşalara yol açtığını tespit ederse hükümden daha geniş kapsamlı içerikte bir yöredeki belirli bir halka ve yöneticilere yönelik adâletnâmeler yürürlüğe sokarak düzensizliği tecavüzleri gidermeye çalışmıştır.

Adâletnâmeler, çok sık görülen halk şikâyetlerinin giderilmesi için devlet yetkililerine emirler veren, genel düzenleyici nitelikte padişah hükümleridir (İnalcık, 2012b:201-202). Belirli bazı haksızlıkların bir bölgede, yaygın bir hal alması ile halkta oluşan huzursuzlukların giderilmesini amaçlayan adâletnâmeler; devlet yöneticilerinin halka karşı hak ve adalete aykırı uygulamalarını hükümdarın kesin hükmüyle sonlandırma amacıyla çıkarılır (İnalcık, 2012b:141,200-203). Kanunun ve şeriat hükümlerinin varlığına rağmen bu

---

5 *"1789 (1203) yılında Elazığ (Harbrut) kazası halkı Ergani ve Keban Madenleri Emini Yusuf Efendi'nin kendilerine ait 530 keseyi aşkın akçelerini zorla alıp etrafında topladığı eşkıya yardımıyla kendilerini tehdit edip yem ve yiyeceklerini talan ettirip zulmettiği yolunda şikâyette bulunarak sürülmesini istemişlerdi*" (Köksal, 2006:288-290).

6 "*Mezkûrları küreğe koşup istihdâm eyleyesin ve küreğe koşduğun yazup bildüresin*" (T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, 1993:336).

7 Van beylerbeyine, Girdegân sancağı Beyi Halil'in zulüm ve halka Cuma namazı kıldırmadığı şikâyetinin tahkikine dair: "*Sancağı Begi Halîl zîde kadruhû'nun re'âyâya fevka'l-had zulm ü te'addîsi olup ve ülkesinde cum'a namâzı kıldurmaz ve kendüsi dahı kılmaz diyü istimâ' olmağın, vardukda bu husûsa mukayyed olup göresin; fi'l-vâkı' müşârün- ileyhün re'âyâya zulm ü te'addîsi var mıdur ve cum'a kılmaz ve kıldurmaz didükleri dahı vâkı' midür? Sıhhati [ve] vukû'ı üzre yazup Südde-i sa'âdet'üme bildüresin*" (T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, 1993:409). *"Dulkādirlü beglerbegisine hüküm ki: Hâliyâ Dulkādirlü sipâhîlerinden İvâz nâm sipâhî, Südde-i sa'âdet'üme arz-ı hâl sunup: "Vilâyet kâtibi olan Mahmûd dâme izzuhû, timarumı ziyâdeye yazmışdur" diyü şekvâ eylemeğin, hakıkati ma'lûm olmak içün sunılan ruk'anun aynı ile sûreti ihrâc olınup sana gönderildi*" (T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, 1993:410).

hükümleri uygulamayan ehl-i örfe hem bu hükümler hatırlatılır ve yapılması gerekenler bildirilir hem de uymayanların cezalarına hükmedilir (Akgündüz, 1991:99). Reayanın en çok muzdarip oldukları konular çoğunlukla yerel yöneticilerin topladıkları vergiler ile ilgilidir (İnalcık, 2012b:147). Özellikle bi'dat olarak toplanan çeşitli vergi ve resimler kanunnamelere de konu olmuştur; *"Şer'e, örfe, emr-i pâdişâhîye, kânun-i kadime ve deftere aykırı olan*" uygulamalar bi'dat olarak adlandırılmaktadır (İnalcık, 2012b:150). Çeşitli kademelerden idarecilerin Kanûn-i Osmaniye uymayan, halka zulmeden uygulamalarını siyaset dâhil yaptırımlarla cezalandıran, kadılara, beylerbeyi ve sancak beylerine bu uygulamalara engel olunmasını ve yapılması gerekenleri emreden, hak sahiplerinin haklarını teyit eden adâletnâmeler yayınlanmıştır (İnalcık, 2012b:162,200-201).

5. SONUÇ

Osmanlı Devleti'nde adalet anlayışının felsefi temelleri, dönemin düşünürleri tarafından şekillendirilirken, padişahın adaletli bir yönetim sergilemesinin gerekliliği ve bunun unsurları vurgulanmıştır. Adil bir yönetim sürmeyi amaçlayan hükümdar, reayanın durumunu yakından incelemeli, her türlü zulüm ve haksızlığa engel olmalıydı. Bu, Osmanlı Devleti'nin adalet ve hukuk anlayışının temel taşlarından biriydi.

Osmanlı Devleti'nde halkın şikâyet, yakınma ve taleplerini içeren dilekçelerin dinlenilmesinin, padişahların yönetimde adalet anlayışının tesisinde önemli bir yere sahip olduğu şüphesizdir. Dilekçelerin, halkın her kesiminden gayrimüslim-müslüman, kadın-erkek farkı gözetilmeksizin, devletin en üst karar organı olan padişahın divanına kadar götürülebilmesi, hükümdarların tebaanın eşit ve hakkaniyetle yönetilmesini önemsediğini ve merkezden uzak topraklarda bile gözetimini eksiltmemeye çalıştığını göstermektedir.

Halkın adalet arayışında, zulüm ve haksızlıkların padişaha iletilmesi büyük bir öneme sahipti ve hakkın alınmasında en etkili yöntemdi. Padişah, Osmanlı Devleti'nde adaletin en yüksek temsilcisi olarak görülürdü. Adaletin sağlanmasında padişahın yegâne güç olarak kabul edilmesi, onun "*adaletin ajanı*" olarak tanımlanmasına yol açmıştır. Osmanlı Devleti'nin adalet anlayışı, padişahın adaletli yönetimini sağlamak ve halkın şikâyetlerini dinlemek amacıyla oluşturulan kurumlarla desteklenmiştir.

Osmanlı Devleti'nin adalet ve hukuk anlayışı, önceki Türk ve İslam devletleri geleneğinden devşirilen pek çok kurum ve anlayış üzerine inşa edilmiştir. Bu anlayışın pratiğe döküldüğü bir kurum olan Divan-ı Hümayun, Osmanlı'nın kuruluş ve yükseliş dönemlerinde etkin bir şekilde çalışmıştır. Divan-ı Hümayun'un özellikle Osmanlı'nın Klasik döneminde aldığı kararlar, Divan'ın birincil görevinin halkın talep ve şikâyetlerini dinlemek olduğunu göstermektedir. Divan-ı Hümayun'un yapısı ve işleyişi, özellikle Fatih Sultan Mehmet döneminde klasik yapısına kavuşmuş ve Kanuni Sultan Süleyman döneminde gelişmeye devam etmiştir. Ancak, bu padişahları izleyen dönemlerde, padişahlar Divan toplantılarından çekilmeye başlamış ve Divan-ı Hümayun'un önemi azalmıştır. Böylelikle vezir-i azamların kendi konaklarında düzenledikleri divan toplantıları önem kazanmıştır. Divan-ı Hümayun'un yanı sıra, vezir-i azam ve üst düzey devlet görevlilerinin de görevleri kapsamına giren konuların görüşüldüğü diğer divanlar da bulunmaktadır. Bu kapsamda, İkindi Divanları ve eyalet divanları da halkın şikâyetlerini dinleme açısından önemli roller üstlenmiştir. Tüm bu uygulamalar, devlete dair meselelerde divan/şûra usulünü etkin bir yöntem olarak gören Türk ve İslam devletlerince benimsenen yapıların Osmanlı'da da benimsendiğinin göstergesidir.

Divan-ı Hümayun kararlarının kayda geçildiği Mühimme Defterleri, halkın arz-ı haller/mahzarlar ile ilettiği konular ilişkin hükümleri de içermekteydi. Daha sonrasında, ilerleyen dönemlerde sadece şikâyetlere ilişkin hükümleri içermeye başlayan ve Şikâyet ve Ahkâm Defterleri olarak adlandırılan defterler halkın dönemler içerisinde şikâyet ve taleplerinin incelenebilmesinde önemli kaynaklar olarak karşımıza çıkar. Bu sicillerde şikâyet edilen hususların içeriği incelendiğinde, dönemin idari, askeri, toprak ve ekonomik yapısı hakkında vakıa tespitlerinin yapılması olanağı elde edilmektedir.

Şikâyetlerin daha çok yönetici sınıfı hedef alması, bir taraftan halkın memnun olmadığı ve kendisine zulmeden yöneticileri devletin en üst mercilerine iletebildiğini gösterirken, diğer taraftan Osmanlı'nın içinde bulunduğu idari yapıdaki aksaklıkları ve yozlaşan uygulamaları da gözler önüne sermektedir. Bununla birlikte, halkın kendi arasında çıkan uyuşmazlıklarda da padişahın divanına dilekçe yollaması hem imparatorluğun başındaki en önemli kişiye doğrudan ulaşabilmeleri hem de Osmanlı'da adalet sisteminin ne kadar geliştiğinin göstergesidir.

İncelenen şikâyetlerde devlet görevlilerinin haksız uygulamalarının çokça görülmesi, bir açıdan halkın korkusuzca şikâyetlerini üst makamlara iletebildiğinin göstergesi olmakla birlikte, öte yandan Osmanlı'nın içinde bulunduğu idari yapıdaki aksaklıkları ve yozlaşan uygulamaları da gözler önüne sermektedir. Gerek şikâyetlerde, gerekse padişahların çıkardıkları adâletnâmelerde en çok karşılaşılan konu usulsüz vergi

toplanması ve rüşvettir. Bu konuları içeren şikâyetnamelerin, özellikle kuruluş ve yükseliş dönemlerinde dikkatle incelenmeye çalışıldığı, yerinde tahkikatlar yapılması için soruşturmacılar görevlendirildiği ve suçlular hakkında en ağır cezalara hükmedildiği anlaşılmaktadır.

Klasik dönem Osmanlı'da şikâyetlerin dinlenilmesi usullerinde, mutat bir uygulamanın varlığından bahsetmek mümkün olmayacaktır. Belirli ve sabit bir uygulamanın geliştirilememesindeki temel sebepler; şikâyet konularının çeşitliliği, tüm devlet erklerinin tek bir makamda toplanması böylelikle yargısal, idari ve düzenleyici nitelikte kararların duruma ve vakıaya göre verilmesi, Divan-ı Hümayun'un yapısı ve işleyişinde tarihsel süreç içerisinde değişiklikler yaşanması ve genel geçer bir hukuki düzenlemede şikâyete ilişkin usuli konuları içeren düzenlemelerin yapılmamış olması şeklinde sıralanabilir. Belirli bir yapı ve dönem çerçevesinde incelemeye çalıştığımız ve padişahın divanını odak aldığımız bu çalışmada da bahsi geçen sebepler genel geçer bir uygulamadan bahsedebilmemize engel olmuştur.

Arz-ı hallerin toplanması ve Divan huzurunda değerlendirilmesinde Osmanlı Devleti'nin Klasik dönemi sonraki tarihlerle karşılaştırıldığında başarılı işlediğini söyleyebiliriz. Ancak özellikle toprakların genişlemesi, nüfusun artması ve Divan-ı Hümayuna padişahların başkanlık etmeyi bırakmaları ile bu kurumun işlevsizleştiği söylenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

AHISHALI, Recep (2000), "*Osmanlı İdari Teşkilatı, Divan-ı Hümayun Teşkilatı*", **Yeni Türkiye Dergisi**, S.31, ss.383-392.

AKGÜNDÜZ, Ahmet (1986), **Mukayeseli İslâm ve Osmanlı Hukuku Külliyatı**, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır.

AKGÜNDÜZ, Ahmet (1991), **Osmanlı Kanunnâmeleri ve Hukukî Tahlilleri - I. Kitap: Osmanlı Hukukuna Giriş ve Fâtih Devri Kanunnâmeleri**, FEY Vakfı Yayınları, İstanbul.

AKYILDIZ, Ali (2012), **Osmanlı Bürokrasisi ve Modernleşme**, İletişim Yayınları, İstanbul, 4. Baskı.

AKYILMAZ, Sevgi Gül (2008), "*Osmanlı Devleti'nde Yönetici Sınıf Açısından Müsadere Uygulaması*", **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.12(1), ss.389-420.

AYKANAT, Mehmet (2020), **Osmanlı Hukukunda Dilekçe Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara.

BALDWIN, E. James (2012), "*Petitioning the Sultan in Ottoman Egyp*", **Bulletin of the School of Oriental ans African Studies**, S.75(3), ss.499-524.

BALTA, Tahsin Bekir (1970), **İdare Hukukuna Giriş I**, TODAİE Yayınları, Ankara.

BATİSLAM, H. Dilek (2008), "*Divanlardaki Manzum 'Arz-ı Hâller*", **Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, S.3(1), ss.209-218.

CİN, Halil ve AKGÜNDÜZ, Ahmet (2017), **Türk Hukuk Tarihi**, Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayınları, İstanbul.

CİN, Halil ve AKYILMAZ, Gül (2014), **Türk Hukuk Tarihi**, Sayram Yayınları, Konya.

DAŞCIOĞLU, Kemal (2005), "*Osmanlı Döneminde Rüşvet ve Sahtekârlık Suçları ve Bunlara Verilen Cezalar Üzerine Bazı Belgeler*", **Sayıştay Dergisi**, S.59, ss.119-124.

DEMİR, Abdullah (2011), **Türk Hukuk Tarihi**, Hazine Yayınları, İstanbul.

DİNLER, Veysel (2022), "*Osmanlı Devleti'nin Klasik Dönem İdari Yapısı ve İşleyişi*", **Telakki Sosyal Bilimler Dergisi**, S.1(1), ss.11-44.

DURHAN, İbrahim (2000), "*Divan-ı Hümayun'un Yargı Yetkisi*", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.4(1-2), ss.59-78.

EKİNCİ, Ekrem Buğra (2001), **Ateş İstidası İslâm - Osmanlı Hukukunda Mahkeme Kararlarının Kontrolü**, Filiz Kitabevi, Ankara.

EL-GAZZALİ, Ali B. Muhammed (2016), **İslam Hukuku Hükümdarları İçin Siyaset Rehberi: Tahrirü's-Süluk Fi Tedbiri'l-Müluk** (Çev. Özgür Kavak), Klasik Yayınları, İstanbul.

EMECEN, Feridun (2005), *"Osmanlı Divanının Ana Defter Serileri: Ahkâm-ı Mîrî, Ahkâm-ı Mühimme ve Ahkâm-ı Şikâyet",* **Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi,** S.3(5), ss.107-139.

GENCER, Bedri (2012), "*Son Osmanlı Düşüncesinde Adalet*", **Adalet Kitabı** (Ed. Halil İnalcık, Bülent Arı, Selim Aslantaş), Kadim Yayınları, Ankara, ss.229-253.

GÖDE, Kemal (1988), "*Dünden Bugüne Türkler'de Meclis Hayatı*", **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.3, ss.51-62.

GÜMRÜKÇÜOĞLU, Saliha (2012), "*Şikâyet Defterlerine Göre Osmanlı Teb'asının Şikâyetleri*", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.61(1), ss.175-206.

GÜNAY, Ramazan (2013), "*Osmanlı Arşiv Kaynakları İçerisinde Ahkâm Defterleri: Gelişim Seyri, Muhtevası ve Önemi*", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.17(9), ss.9-29.

İNALCIK, Halil (1988), "*Şikâyet Hakkı: Arz-ı Hal ve Arz-ı Mahzarlar*", **Osmanlı Araştırmaları Dergisi**, S.7-8, ss.33-54.

İNALCIK, Halil (2003), **Osmanlı İmparatorluğu Klasik Çağ: 1300-1600**, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

İNALCIK, Halil (2012a), "*Kazasker Ruznamçe Defterine Göre Kadılık*", **Adalet Kitabı** (Ed. Halil İnalcık, Bülent Arı, Selim Aslantaş), Kadim Yayınları, Ankara, ss.121-142.

İNALCIK, Halil (2012b), "*Osmanlı Hukuk Sisteminde Adaletin Üstünlüğü*", **Adalet Kitabı** (Ed. Halil İnalcık, Bülent Arı, Selim Aslantaş), Kadim Yayınları, Ankara, ss.143-206.

İZCİ, Ferit ve KARHAN, Zeynep (2022), "*Türk Devlet Yönetimi Geleneğinde İstişare Fonksiyonu: Geçmişten Günümüze Bir Analiz*", **Sosyal Bilimler Akademi Dergisi**, S.5(2), ss.141-163.

KÖKSAL, Osman (2006), "*Osmanlı Hukukunda Bir Ceza Olarak Sürgün ve İki Osmanlı Sultanının Sürgünle İlgili Hattı-ı Hümayunları*", **OTAM Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi**, S.19(19), ss.283-341.

KANTEMİR, Dimitri (1979), **Osmanlı İmparatorluğunun Yükseliş ve Çöküş Tarihi** (Çev. Özdemir Çobanoğlu), Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, Cilt 2.

MERCAN, Mehmet (2007), "*II. Abdülhamid Dönemine Ait Bir Jurnal Örneği: Sivas Valisi Halil Rıfat Paşa Hakkında Bir İhbârnâme*", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.17(2), ss.341-369.

MUMCU, Ahmet (2007), **Divan-ı Hümayun**, Phoenix Yayınları, Ankara.

MUMCU, Uğur (1971), *"Türk Hukukunda Memurların Yargılanması*", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.28(1), ss.133-182.

NAGY, Kaldy (1969), "*XVI. Yüzyılda Osmanlı İmparatorluğunda Merkezi Yönetimin Başlıca Sorunları*", **TAD - Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi**, S.12, ss.49-56.

ONAR, Sıddık Sami (1966), **İdare Hukukunun Umumî Esasları**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, Cilt 2.

ORTAYLI, İlber (2012), **Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi**, Cedit Neşriyat, Ankara.

ÖZKAN, Abdullah (2009), **Osmanlı Tarihi**, Boyut Yayıncılık, İstanbul.

ÖZÖN, M. Nihat (1988), **Osmanlıca – Türkçe Sözlük**, İnkılâp Kitabevi, İstanbul, 4. Baskı.

SATIŞ, İhsan (2011), "*Sadâret'ten Başvekâlet'e Sadrazamlık*", **Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, S.6(3), ss.1715-1728.

T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (1993), **3 numaralı Mühimme Defteri (966-968/1558-1560)**, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.

T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (1994), **5 numaralı Mühimme Defteri (973 / 1565–1566),** T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.

T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2000), **82 Numaralı Mühimme Defteri (1026-1027/1617-1618)**, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.

T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2002), **85 Numaralı Mühimme Defteri (1040-1041(1042)/1630-1631(1632)**, T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.

TEKİN, Zeki (2007), "*Zeynel Bey ve Oğullarının Hakkâri Hâkimliği Mücâdelesi ve İsyânları*", **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.10(2), ss.119-132.

TEMELKURAN, Tevfik (1975), *"Divan-ı Hümayun Mühimme Kalemi*", **Tarih Enstitüsü Dergisi**, S.6, ss.129-177.

UNAN, Fahri (2012), "*Osmanlı İdare Felsefesinde Adalet*", **Adalet Kitabı** (Ed. Halil İnalcık, Bülent Arı, Selim Aslantaş), Kadim Yayınları, Ankara, ss.105-119.

UZUNÇARŞILI, İsmail Hakkı (1988), **Osmanlı Devleti'nin Merkez ve Bahriye Teşkilatı**, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara.

ÜÇOK, Coşkun, MUMCU, Ahmet ve BOZKURT, Gülnihal (2014), **Türk Hukuk Tarihi**, Turhan Kitapevi, Ankara.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1257-1268

https://doi.org/10.33712/mana.1322574

Kadın Belediye Başkanlarının Kadınların Bürokratik Temsiline Etkisi: Yerel Yönetimlerde Kadınların Pasif Temsili Kapsamında Bir Araştırma

The Effect of Female Mayors on the Bureaucratic Representation of Women: A Study in the Scope of Passive Representation of Woman in Local Governments

Merve DURMUŞ
Dr. Öğr. Üyesi., İstanbul Medeniyet Üniversitesi,
SBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
mervedurmus4190@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-2468-3972

Makale Başvuru Tarihi: 04.07.2023
Makale Kabul Tarihi: 23.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Temsili Bürokrasi,

Pasif Temsil,

Yerel Yönetimlerde Kadınların Bürokratik Temsili,

ÖZET

Temsili bürokrasi teorisi, bürokraside toplumun bütün sosyal kesimlerinden temsilciler bulunmasının (pasif temsilin) daha cevap verebilir politikalar üretilmesi ve daha etkin hizmet sunumu açısından oldukça önemli olduğunu ileri sürmektedir. Böylece bürokrasinin içerisinde yer alan temsilci bürokratlar kendi gruplarının lehine kamu politikaları üretilmesi ve hizmet sunulması açısından aktif bir şekilde girişimde bulunacaklardır. Bu girişimlerden biri de karar alıcı pozisyonda bulunan temsilcilerin istihdam politikalarında kendi gruplarının kamu sektöründe istihdamını artırmaları noktasındadır. Bu kapsamda mevcut çalışmada kadın belediye başkanlarının, kadınların belediyede istihdamlarının artması açısından ne kadar etkili olduklarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada kadın belediye başkanlarının seçildikleri günden günümüze başkanı oldukları belediye bünyesindeki kadın personel sayısındaki artış incelenmiştir. Örneklem olarak ise faaliyet raporuna ve faaliyet raporunda da cinsiyete göre istihdam sayılarına ulaşılabilen belediyeler seçilmiştir. Araştırmanın sonucunda kadın belediye başkanlarının belediyeleri bünyesindeki kadın bürokratların sayısının artması noktasında önemli bir etkisi bulunmadığı görülmüştür.

Keywords:

Representative Bureaucracy,

Passive Representation,

Bureaucratic Representation of Women in Local,

ABSTRACT

The theory of representative bureaucracy argues that the presence of representatives from all social groups of the society in the bureaucracy (passive representation) is very important in terms of producing more responsive policies and more effective service delivery. Thus, representative bureaucrats in the bureaucracy will actively attempt to produce public policies and provide services in favor of their own groups. One of these initiatives is to increase the employment of their groups in the public sector in the employment policies of the representatives who are in decision-making positions. In this context, the current study was conducted to reveal how effective female mayors are in terms of increasing women's employment in the municipality. In the research, the increase in the number of female staff members in the municipality, where female mayors are presidents from the day they are elected, has been examined. As a sample, municipalities were selected in the annual report and in the annual report, whose employment numbers can be reached by gender. As a result of the research, it was observed that female mayors did not have a significant impact on the increase in the number of female bureaucrats in their municipalities.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): DURMUŞ, Merve (2023), "*Kadın Belediye Başkanlarının Kadınların Bürokratik Temsiline Etkisi: Yerel Yönetimlerde Kadınların Pasif Temsili Kapsamında Bir Araştırma*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1257-1268, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1322574

1. GİRİŞ

Kamuda istihdam cinsiyet ayırt etmeksizin herkesin Anayasal hakkıdır ve devlet bu hakkı insanlara eşit bir şekilde sunmak ile mükelleftir. Ancak bazen bu eşitliği sağlamak oldukça zor olduğundan, devlet pozitif ayrımcılık olgusunu destekleyici yasal düzenlemelere başvurmak zorunda kalmaktadır. Temsili bürokrasi teorisi mevcut sorundan hareketle, dezavantajlı grupların pozitif ayrımcılık politikaları kapsamında kamu sektöründe istihdam edilmesini kolaylaştırıcı politikaların hayata geçirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu durumda hem vatandaşlar arasında istihdam eşitliğine daha çok yaklaşılmış olunacak hem de kamu hizmetlerinin daha cevap verebilir hale gelmesi sağlanacaktır.

O halde daha cevap verebilir kamu hizmeti sunumunu amaçlayan teorinin belediyelerde tatbikinin oldukça önemli olduğu ileri sürülebilir. Çünkü belediyeler halka en yakın birimler olarak halkın talep ve beklentilerinin karşılanması noktasında kolay ve hızlı çözüm mercileri olmaları sebebiyle özellikle dezavantajlı grupların ihtiyaçlarının karşılanması için yasal olarak da sorumlu tutulmuşlardır. Bu kapsamda dezavantajlı gruplar arasında sayılan kadınlara yönelik hizmet alanlarında belediyelerin rolü oldukça büyük olduğundan hizmet sunma açısından da etkinlikleri elzemdir.

Bu kapsamda kadınların en büyük ihtiyaçlarından ve dahi haklarından biri olan istihdam edilme de belediye tarafından ele alınması ve desteklenmesi gereken bir alandır. Bu ihtiyacın karşılanmasında ise istihdam edebilme yetkisi bulunan belediye başkanının rolü oldukça büyüktür. İşte mevcut araştırma da belediye başkanlarının kadın olması durumunda belediye bünyesindeki kadın personel sayısında da bir artış olup olmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu amacı güden çalışma halka en yakın birimler olarak kamu hizmeti sunumunda önemi büyük olan belediyelerin kadın istihdamı noktasındaki durumuna genel bir bakış ve temsili bürokrasi teorisinin ileri sürdüğü savın teyidi açısından önemlidir. Ayrıca Türkiye literatüründe temsili bürokrasi teorisine yönelik farklı alanları ele alan çalışmalar olmakla birlikte belediyeleri konu alan benzer bir çalışma yapılmamıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde temsili bürokrasi ve çalışma kapsamında ele alınan türü olan pasif temsil yer almaktadır. İkinci bölümde belediyelerde kadın temsilinin önemine değinilmekte ve üçüncü bölümde de kadın belediye başkanlarının kadınların bürokratik temsiline etkisinin araştırıldığı kısım bulunmaktadır.

2. ÇALIŞMANIN LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çalışmanın bu kısmında temsili bürokrasi kuramına kısaca değinildikten sonra pasif temsili bürokrasi ve yerel yönetimlerde pasif temsili bürokrasi kapsamında açıklamalar yapılarak bu kapsamdaki literatür ortaya konulacaktır.

2.1. Temsili Bürokrasi Kuramı

Farklı toplumsal kökenlerin bürokraside yer almasının kamu hizmetlerinin cevap verebilirliği açısından oldukça etkili olacağını savunan temsili bürokrasi teorisi ilk defa Kingsley tarafından 1944 yılında yayınladığı *Representative Bureaucracy isimli* kitabında ancak farklı bir bakış açısıyla literatüre dâhil olmuştur. Kingsley (1944) temsili bürokrasi kavramıyla "*toplumdaki baskın sınıfı temsil eden bir bürokrasiyi*" ima etmektedir. Ona göre kamu hizmetini sunan bürokratlar politika yapıcıları yani hâkim siyasal ideolojiyi temsil etmelidir. Aksi takdirde bürokrasi ve siyasi iktidar arasındaki uyumsuzluk devletin istikrarına mal olabilecektir.

1960'lara gelindiğinde ise temsili bürokrasi anlam ve içerik bakımından farklılaşmış, tüm toplumu kucaklayıcı bir hale bürünmüştür. Teorideki bu anlam değişiminin ise "*kamu yönetimi disiplini ile siyaset ve toplumda yaşanan değişimlerden*" kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Groeneveld ve Van de Walle, 2010:245). Özellikle günümüzde bilgi teknolojisinin de gelişmesiyle iyice karmaşık hale gelen kamu hizmeti sunumu oldukça fazla teknik bilgi gerektirmektedir. Bu kapsamda siyasiler sahip oldukları teknik üstünlükleri nedeniyle bürokratlara çok fazla bağımlı olmakta ve bürokratların politika kararlarının alınması noktasında çok fazla müdahaleleri bulunmaktadır. Bu durum da vatandaşları temsil yetkisini haiz siyasilerin ikinci planda kalmasına sebep olurken alınan politika kararlarının meşruiyetini de sorgulatmaktadır.

Temsili bürokrasi teorisi, alınan kararların "*meşru ve itibarlı*" olmasının bürokrasinin vatandaşların tamamını temsil etmesine bağlı olduğunu savunmaktadır (Krislov, 1974:48). Diğer bir deyişle teori kamu hizmetlerinin meşruiyetinin demokratik bir yönetim ile mümkün olabileceğini ileri sürmektedir. Demokratik bir yönetim için ise oluşturulan politikalara bu denli büyük etkisi olan bürokratik pozisyonlarda toplumun her kesiminden bireylerin yer alması gerekmektedir. Böylece orta sınıf egemen bürokraside dezavantajlı grupların da ihtiyaç ve beklentileri dile getirilebilecek, bunlara yönelik politika kararları alınıp uygulamaya geçirilebilecek ve dolayısıyla alınan kararların vatandaş nezdinde meşruiyeti sağlanmış olacaktır.

Öte yandan temsili bürokrasi teorisinin, ortak değerlerin bulunduğu ve bürokratların kendi benimsediği ortak değerler etrafında hareket ettiği varsayımından hareket ettiği ifade edilmelidir. Buna göre aynı toplumsal kökenden gelen insanlar sosyalleşme süreci boyunca benzer değerler paylaşmaktadırlar. Bürokratlar işte bu sosyalleşme süreci boyunca benimsediği değerleri maksimize etme arayışında olduklarından aldıkları kararlara ve uygulamalara benimsemiş oldukları değerleri yansıtmaktadırlar (Long, 1952; Meier, 1975; Meier ve Morton, 2015; Mosher, 1968). Dolayısıyla temsilci bürokratların kendi kökenlerinden gelen insanların ihtiyaç ve beklentilerini en iyi bilen insanlar olarak toplumsal içericiliği yüksek kamu hizmeti sunumunun gerçekleşme ihtimalini oldukça artıracağı ifade edilebilir.

Teoriye göre cevap verebilir bir bürokrasinin her temsilci bürokratın kendi gruplarının ihtiyaç ve beklentilerini alınan politika kararlarına ve uygulamalara yansıtabildiği yani bütün kesimlere sesini duyurabildiği durumlarda ortaya çıktığı görülmektedir. Karar alma ve uygulama noktasında takdir yetkisi bulunan temsilci bürokratlar bu yetkilerini kullanarak aynı zamanda kamu kaynaklarının adil bir şekilde dağıtılmasını da sağlayabilmektedirler. Çünkü kamu harcamalarına tahsis edilen bütçe oluşturulan politika kararları ile bunların uygulanması sürecinde kullanılmaktadır. Bürokratik temsilin sağlanması sonucu alınan kararlarda bütün grupların söz hakkı olacağından, her gruba bütçeden adil bir şekilde harcama yapılma potansiyelinin yükseleceği ifade edilebilir.

Sonuç olarak temsili bürokrasinin "*atamayla gelen görevlilerin güçlendiği, doğrudan demokrasiden iyice uzaklaşmış ve böylece bütün insanların çıkarları doğrultusunda hareket etmeyen mevcut yönetim şekline bir çare arayışıyla*" (Mosher, 1968:19) ortaya çıktığı görülmektedir. Bu kapsamda teori "*daha az elit, daha az sınıf eğilimli bir bürokrasi*" (Krislov, 1967:97) oluşturma çabasındadır. Dolayısıyla kamu kurumlarında bürokratik temsilin sağlanması vasıtasıyla özellikle dezavantajlı grupların temsilcilerinin kendi çıkar ve beklentilerini alınacak kararlara bir şekilde yansıtacaklarını savunan temsili bürokrasi teorisi "*oldukça farklı toplumsal, siyasal ve yönetsel sorunlara, siyasal ve idari bir cevap olarak*" olarak görülmüştür (Meier vd., 1999:1036; Groeneveld ve van de Walle, 2010).

Günümüzde temsili bürokrasinin üç türü bulunmaktadır. İlk önceleri Mosher (1968) temsili bürokrasinin aktif ve pasif olmak üzere iki türünün bulunduğunu ileri sürmüş, ancak yakın zamanda literatüre teorinin güncel bir türü olan sembolik temsil de eklenmiştir. *Pasif temsil* "temsilci bürokratların sayısal karşılığı" iken *aktif temsil* de "bu temsilci bürokratların kendi grupları için aktif bir şekilde çalışmasını ifade etmektedir. Yani pasif temsil "*toplumun her kesiminin yeterli oranlarda bürokraside temsil edilmesi*" anlamına gelirken, aktif temsil bürokratların "*temsil ettiği varsayılan grupların çıkar ve istekleri için yaptığı baskı*" olarak ifade edilmektedir (Mosher, 1968:27-28). En güncel temsili bürokrasi türü olarak sembolik temsil ise temsilci bürokratların hiçbir eylemde bulunmasalar bile kendi gruplarına faydaları bulunacağını iddia etmektedir. Diğer bir deyişle "*pasif anlamda temsili bir bürokrasi dahi halkın kurumun (yerine getirdiği başarılardan bağımsız olarak) meşruiyeti ve performansına dair algısını etkileyebilmektedir*" (Ricucci vd., 2014:538).

2.2. Pasif Temsili Bürokrasi

Temsili bürokrasi türlerinden biri olan pasif temsil ilk defa Mosher (1968) tarafından ileri sürülmüştür. Mosher'e (1968:28) göre pasif *(veya sosyolojik)* temsil, "*toplumun her kesiminin yeterli oranlarda bürokraside temsil edilmesi*" anlamına gelmektedir. Dolayısıyla pasif temsil ile aslında bürokraside cinsiyet, ırk, etnik köken, meslek, engellilik durumu gibi birçok yönden birbirinden farklı toplumsal grupların istihdamı kastedilmektedir. Pitkin'in (1967:209), "*bir şey yapmaktan ziyade bir şey olmak*" olarak tarif ettiği pasif temsil daha basit bir ifadeyle bürokraside istihdam edilen kamu görevlilerinin kendi gruplarını sayısal olarak ne oranda temsil ettikleri ile ilgilidir.

Bu bağlamda pasif temsil "*bireylerin kökenleri ve ne ölçüde toplumu yansıttıklarıyla*" (Lim, 2006:194) ilgilenmekte yani bu bireylerin eylemlerini hesaba katmamaktadır. Böylece pasif temsilin yalnızca sayısal verilerle ilgilendiği ve temsilin yerine getirilmesinin amaçlandığı görülmektedir (Meier ve Nicholson-Crotty, 2006:851). Diğer bir deyişle istihdam için yeterli nitelikleri haiz dezavantajlı grupların, kendi gruplarının genel

nüfus içindeki sayısıyla orantılı bir şekilde bürokraside yer alması pasif temsili ifade etmektedir (Bradbury ve Kellough, 2011:158).

Bununla birlikte Meier ve Hawes (2009:273-274) pasif temsil sağlandığı takdirde temsilci bürokratların kendi kökenlerine fayda sağlayacak politikaların oluşturulmasında etkili olabileceğini ileri sürmektedirler. Bunun sebebini ise aşağıdaki varsayımlara dayandırmaktadırlar;

- Farklı tutumların oluşmasını sağlayan toplumsallaşma deneyimlerinin sebebi farklı bireylerin sahip olduğu demografik kökenlerdir.
- Pasif anlamda temsili bir bürokrasi, temsili olmayan bir bürokrasiye göre çok daha farklı tutum dağılımına sahip olacağından, bürokraside daha fazla grubun çıkarının temsil edilmesi sağlanacaktır.
- Bürokratlar karar verirken mümkün olduğu ölçüde kendi değerlerini maksimize etmeye çalışırlar ve bu değer maksimizasyonu, demografik anlamda temsili bir bürokrasinin genel popülasyonu yani bütün grupları temsil eden politikaların üretilmesini sağlayacaktır.

Pasif temsilin aynı zamanda devletin "*toplumsal eşitliği sağlamadaki başarısının bir göstergesi*" olduğu da ifade edilmelidir (Ricucci ve Van Ryzn, 2017:21). Çünkü toplumu oluşturan bütün grupların yeterli bir şekilde bürokraside temsil edilmesi aynı zamanda kamu sektöründe istihdam açısından adaletli davranıldığına ilişkin bir algı oluşturmaktadır. Dolayısıyla devletler aslında pasif temsil aracılığıyla "*önemli demokratik değerlere sahip olduklarını ve toplumdaki adalet ile eşitliği sağlamada önemli yollar katettiklerini*" göstermiş olur (Riccucci vd., 2016:121). Ayrıca bu yönüyle pasif temsilin toplumsal barışı sağlamada da kullanılabilecek bir mekanizma olduğu ileri sürülebilir. Çünkü bireyler ve sosyal gruplar arasında adalet ve eşitliğin sağlanması toplumsal gerilimin önlenmesi açısından oldukça önemlidir.

Ayrıca kendi gruplarını temsil eden temsilci bürokratların sayısal karşılığı olan pasif temsilin yeterli olup olmadığının ölçülmesine dair ölçeklerin geliştirildiği de ifade edilmelidir. Temsili oran (representative ratio) olarak ifade edilen bu oran "*bürokrasideki dezavantajlı grupların yüzdesi ile bu grupların genel toplum içerisindeki yüzdesinin karşılaştırılması*" yoluyla bulunmaktadır. Ortaya çıkan sonuç 1.0 ise mükemmel temsil, 1'in altında ise yetersiz temsil ve 1'in üstünde ise fazla temsil var demektir (Dometrius 1984; Riccucci ve Saidel, 1997; Rosenbloom ve Featherstonhaugh, 1977; Saltzstein, 1983).

2.3. Yerel Yönetimlerde Pasif Temsili Bürokrasi

Yerel yönetimler, devletten ayrı tüzel kişiliği haiz, belirli bir coğrafi alanda yerel hizmet sunmak amacıyla oluşturulmuş, merkezden bağımsız kendi seçilmiş organlarına sahip, kendi personeliyle malvarlığı bulunan ve görevlerini özerk kimliğiyle yerine getiren yönetsel birimlerdir (Şengül, 2020:13-15). Aynı zamanda yerel yönetimlerin, hizmet sunduğu bölgedeki yerel halkla sürekli ve yakın ilişki halinde bulunan kamusal kuruluşlar olduğu ifade edilebilir (Doğan, 2016:75). Çünkü merkezi yönetime nazaran yerel yönetimler dar bir coğrafi alanda kamu hizmeti sunmaktadır. Bu durum da vatandaşa daha ulaşılabilir bir idare ve yönetime ise hizmet sunduğu vatandaşı yakından tanıyarak onların ihtiyaç, talep ve beklentilerine daha hâkim olabilme ve kamu hizmetlerini bu yönde sunma imkânı sunmaktadır.

Öte yandan gün geçtikçe yerel yönetimlerin demokratik ilkelerin hâkim olduğu idari birimler olması yönündeki beklentilerin arttığı görülmektedir. Öyleki halk ile bu denli yakın ilişki içerisinde bulunan yerel yönetimlerin varlığı ve gelişimi açısından en temel ilkelerden biri olan desantralizasyon (adem-i merkeziyet) yerel yönetimlere ilişkin gündemde büyük bir yer işgal etmektedir. Desantralizasyon düşüncesinin bu denli yaygınlık ve önem kazanmasının nedeni ise vatandaşlardan siyasal katılım ve demokratik süreçlere dâhil olma noktasında yoğun talebin gelmesi olarak izah edilmektedir (Oktay, 2022:29-30). Buradan da anlaşılacağı üzere halktan gelen talepler demokratikleşme yönündedir ve desantralizasyon da "*demokratikleşme sürecinin vazgeçilmez ve ayrılmaz bir parçası olması*" (Tekel, 2006:72) hasebiyle giderek önem kazanmaktadır. Çünkü halk artık seslerini duyurabilecekleri ve böylece talep ve beklentilerini daha kolay ifade edebilecekleri idari birimlerin tesisi noktasında irade göstermeye başlamıştır. Dolayısıyla günümüzde yerel yönetimlerin, kamusal hizmetlerin etkin bir biçimde üretimi ile bunların dağıtımını sağlayan kuruluşlar olmasının yanısıra, demokratik yönetimin vazgeçilmez unsurları olarak görüldüğü ve bunun yoğun bir şekilde dile getirildiği ifade edilebilir (Demir ve Karakütük, 2003:65).

Böylesine demokrasiyle özdeşleştirilen kurumlar olarak yerel yönetimlerin insan kaynakları politikasının da demokratik özellikler göstermesi gerekmektedir. Çünkü seçimlerle oluşturulan yerel yönetim organlarının yerel

yönetimlerin demokratik bir nitelik kazanması için tek başına yeterli olacağı inancı oldukça yanlıştır (Belli, 2015:70). Siyasilerin politika kararlarının alınması noktasında özellikle teknik bilgi üstünlüğü bulunan bürokratlara bağımlı olması onları zaman zaman bürokratların gölgesinde bırakmaktadır (Krislov, 1967:72; Nicholson-Crotty ve Miller, 2012:348). Bu durum da temsil eksikliğinden kaynaklı olarak toplumsal eşitlik ve hizmet dağıtımında adalet gibi kamu yararı için oldukça önemli olan ilkelerin zarar görmesine yol açabilmektedir.

Dolayısıyla temsili bürokrasi teorisinin türlerinden biri olan pasif temsilin bir insan kaynakları politikası olarak yerel yönetimlerde uygulanması oldukça önemlidir. Pasif temsili baz alarak yapılacak personel istihdamı aynı zamanda yerel yönetimlerin idaresinde o bölgenin popülasyonunu oluşturan bütün grupların temsilcilerinin de istihdam edilmesi anlamına gelecektir. Bu durum öncelikle yerel halkın gözünde meşru bir yönetim algısı oluşturacaktır. Çünkü yukarıda da belirtildiği gibi vatandaşların demokratik bir yerel yönetim arzusu gün geçtikçe artmaktadır ve pasif temsiliyetin sağlanmasıyla yönetim demokratik değerlere sahip olduğu ve toplumsal adalet ile eşitliği gözetten bir idare olduğu imajını verecektir (Ricucci vd., 2016). Ayrıca yerel yönetimlerde pasif temsilin tesisinin, idarenin toplumsal eşitliği gözettiğine dair bir kanıt niteliği taşıdığı da belirtilmelidir (Ricucci ve Van Ryzn, 2017:21). Böylece hem yönetim meşru bir nitelik kazanacağı hem de toplumsal tabanda yer alan gruplar arasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar ile husumetlerin ve bu durumun neden olduğu adaletsizlik algısının ortadan kalkacağı ifade edilebilir. Böylece pasif temsilin toplumsal gerilimi azaltıcı fonksiyonunun yerel yönetimler açısından da zaruri olduğu görülmektedir.

Bütün bunların yanında yerel yönetimlerin vatandaşlara adil ve eşit bir şekilde davrandığına dair algının özellikle dezavantajlı gruplar açısından önemli olduğu ifade edilmelidir. Dezavantajlı gruplar diğerlerine nazaran daha spesifik ihtiyaçlara sahiptir ve yerel yönetimlerin de dezavantajlı grupların bu ihtiyaçlarını yerine getirmede yasal bir zorunluluğu bulunmaktadır. Dolayısıyla yerel yönetimler dezavantajlı gruplara karşı bu sorumluluğu yerine getirirken gerekli olan kaynak ve finansman ayrımında daha özenli davranmak durumundadır. Pasif temsile yönelik yapılan çalışmaların bazıları, bürokratların özellikle kendi gruplarına yönelik hizmetlerin yerine getirilmesi noktasında daha disiplinli ve özenli çalıştıığını bu durumun da verimli ve etkin bir kamu hizmeti sunumu sağladığını ortaya koymuştur (örneğin: Gidengil ve Vengroff, 2008; Meier ve Funk, 2016; Funk ve Philips, 2019). Bu kapsamda pasif temsilin yalnızca yönetimin meşruiyeti, toplumsal eşitlik ve kaynak dağıtımında adalet gibi meseleler açısından değil, aynı zamanda dolaylı olarak etkin ve verimli bir kamu hizmeti sunum süreci bakımından da önemli olduğu ifade edilebilir.

Sonuç olarak yerel yönetimlerin gerek demokratik kültürün daha kolay yerleştirilebileceği idari birimler olmaları gerekse halka en yakın birimler olmaları dolayısıyla kritik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Özellikle dezavantajlı gruplara hizmet sağlama bakımından yasal sorumlulukları bulunan yerel yönetimler, bu sorumluluklarını verimli ve etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek için dezavantajlı grupların da yerel yönetim idaresinde istihdam edilmesini ve söz sahibi olmasını desteklemesi gerekmektedir. Bu şekilde yapılandırılan bir istihdam politikasının ise meşruiyet, eşitlik, toplumsal adalet, etkinlik, verimlilik gibi önemli toplumsal ve idari değerlerin gerçekleştirilmesinde önemli bir işleve sahip olacağı ifade edilebilir.

3. BELEDİYELERDE KADIN TEMSİLİNİN ÖNEMİ

Anayasa'nın 127. maddesinde "*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 kişileri*", şeklinde düzenlenen yerel yönetimler halka en yakın birimler olarak aynı zamanda ait oldukları yörenin sorunlarından da en hızlı ve kolay haberdar olan idari birimlerdir.

Yerel yönetimler özellikle dezavantajlı gruplara hizmet sağlama noktasında birçok sorumluluğa sahiptir. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'na bakıldığında özellikle dezavantajlı gruplara yönelik düzenlemeler olduğu görülmektedir. Örneğin 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun "*Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görev ve sorumlulukları*" başlıklı bölümün dezavantajlı gruplara yönelik 7. maddesinin v bendinde "*[...] yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak*" belediyelerin görevi olarak sayılmıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere dezavantajlı grup olarak kadınlara yönelik sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek ve onların mesleki eğitimlerini sağlayacak kurslar tahsis etmek belediyenin sorumlulukları arasında sayılmıştır.

Bu kapsamda dezavantajlı gruplar arasında sayılan kadınlara yönelik hizmetlerin görülmesinde yerel düzeyin öneminin büyük olduğu görülmektedir. Çünkü yerel yönetimler halka en yakın birimler olarak kadınların günlük yaşamlarına ilişkin doğrudan hizmet sağlamaktadırlar (Gidengil ve Vengroff, 2008:457). Ancak belediyeler sorumlu oldukları bu hizmetleri yerine getirmeleri esnasında birçok sorunla karşılaşılmaktadırlar. Bunların başında kaynak ve bütçe aktarımı ile sunulan hizmetin kalitesi gibi konularla ilgili belirsizlikler bulunmaktadır. Örneğin Funk ve Philips (2019) yaptıkları araştırmada kadın belediye başkanlarının erkeklere nazaran kadınlara yönelik meselelere daha fazla finansman ayırdığını, erkek belediye başkanlarının ise ulaşım ve kentsel gelişim gibi alanlara daha fazla kaynak ve zaman ayırdığını bulmuşlardır. Dolayısıyla erkek belediye başkanlarının belediyenin sorumluluk alanına giren kadınlara yönelik konulara daha az eğildiği ifade edilebilir.

Ayrıca herhangi bir toplumsal grubun veya kategorinin siyasi ve bürokratik alanlarda yeterli bir şekilde temsil edilmemesi bilhassa işe alım konusunda güç sahibi olamamalarına ve dolayısıyla toplumsal kökenlerin işgücünde temsil edilmesi noktasında dengesizliklerin oluşmasına neden olmaktadır (Bristov, 1980:73). Bu durumun ise bürokrasiye temsili bir nitelik kazandırarak aşılabileceği iddia edilmektedir. Diğer bir deyişle kadınların bürokratik temsilini artırmak için işe alım yetkisinin kadınlarda olması işgücünde temsil dengesizliğini kadınlar lehine düzeltebilecektir.

Meier ve Funk (2016:1) yaptıkları araştırmada bu savı destekler nitelikte bulgulara ulaşmışlardır. Çalışmada elde ettikleri veriler kadın belediye başkanlarının, kadınların üst düzey pozisyonlara atanma olasılığını artırdığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla kadın belediye başkanlarının işe alım noktasında kadınlar lehine tavır takındıkları ve hatta kadınların politika kararlarını etkileyebileceği veya doğrudan karar mercii olabileceği pozisyonlara atanabilmelerini sağladıkları görülmektedir.

Sonuç olarak kadın üst düzey görevlilerin erkek meslektaşlarından kadınların bürokratik temsilinin iyileştirilmesi açısından farklı davrandıkları görülmektedir (Funk ve Philips, 2019). Dolayısıyla buradan belediye başkanlığı gibi önemli ve güçlü siyasal pozisyonlarda yer alan kadınların kendi kökenlerinin meselelerine daha çok eğileceği ve özellikle kadınların belediye bünyesinde istihdamları açısından aktif rol oynayacağı çıkarımı yapılabilir. Bu şekilde artırılan kadın istihdamıyla birlikte belediyenin de sorumluluk alanına giren kadınsal meselelerin çözümünde daha cevap verebilir politikaların ve uygulamaların hayata geçirileceği ve böylece belediyelerin topluma karşı olan vazifesini daha etkin bir şekilde yerine getireceği ileri sürülebilir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada kadın belediye başkanlarının; göreve geldikten sonra belediye bünyesinde üst düzey (*başkan yardımcıları ve birim müdürleri*) ve alt düzeyde kadın memur atamalarında ne denli etkili oldukları ele alınmaktadır. Belediye kanunları incelendiğinde özellikle üst düzey kamu görevlilerinin atanması konusunda belediye başkanlarının yetkili olduğu görülmektedir. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 22. maddesinde "*büyükşehir belediyesi personeli büyükşehir belediye başkanı tarafından atanır. Personelden müdür ve üstü unvanlı olanlar ilk toplantıda büyükşehir belediye meclisinin bilgisine sunulur*", ifadesi yer almaktadır. Yine 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun norm kadro ve personel istihdamı başlıklı 49. maddesine bakıldığında **"***belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur*", hükmü yer almaktadır. Aynı maddenin devamında "[...]*kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, belediye başkanının talebi, kendilerinin ve kurumlarının muvafakatiyle, belediyelerin birim müdürü ve üstü yönetici kadrolarında geçici olarak görevlendirilebilirler*", ifadesiyle belediye başkanının inisiyatifi ile üst düzey yönetici kadrolarına başka kurumlardan aktarım yapılabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca yine aynı maddede belediye başkanının zorunlu gördüğü hallerde kanunda ifade edilen nüfus sayıları da dikkate alınarak birden fazla belediye başkan yardımcısı görevlendirebileceği belirtilmiştir.

Mevcut araştırmada kadın belediye başkanlarının sahip oldukları bu istihdam yetkilerinden hareketle belediyedeki kadın temsiline ne oranda katkı sağladıkları incelenmektedir. Bu amaç doğrultusunda görevde bulunan kadın belediye başkanları ile kendinden önce görevde olan erkek belediye başkanlarının kadın istihdamını artırma noktasında sayısal anlamda bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın verileri doküman analizi yöntemiyle belediyelerin stratejik planları ve faaliyet raporlarında sunulan insan kaynağı kısmından elde edilmiştir. Kadın belediye başkanlarının görevde bulunduğu belediyelerin faaliyet raporlarına belediyelerin web sitelerinden erişilmeye çalışılmıştır.

2019 yılında 43 kadın belediye başkanı seçilmiştir. Bunlardan 3'ü büyükşehir, 39'u ilçe ve 1'i belde belediye başkanı olmuştur. Daha sonra 20 kadın belediye başkanı görevden alınarak yerlerine kayyum atanmış ve iki kadın belediye başkanı da KHK ile mazbatalarını alamadan ihraç edilmiştir. Böylece mevcutta 2 büyükşehir, 18 ilçe belediyesi ve 1 belde belediyesi kadın belediye başkanlarının yönetiminde kalmıştır. Belediyelerin internet siteleri incelendiğinde Akyurt (Ankara), Aydın Büyükşehir, Balçova (İzmir) Gaziantep Büyükşehir, İzmit (Kocaeli), Karaburun (İzmir), Kiraz (İzmir), Merkezefendi (Denizli), Safranbolu (Karabük), Selçuk (İzmir), Sancaktepe (İstanbul), Uzunköprü (Edirne) Belediyelerinin faaliyet raporlarına ulaşılabilmiştir. Ancak Akyurt, Safranbolu, Aydın Büyükşehir ve Gaziantep Büyükşehir belediyelerinin faaliyet raporlarında cinsiyete göre memur verileri bulunmadığından kapsam dışında bırakılmışlardır. Kiraz Belediyesi'nin 2021 yılına ait tek bir faaliyet raporu olduğu ve dolayısıyla bir önceki dönem ve yıllarla kıyas imkânı sunmadığı için kapsam dışı bırakılmıştır. Kadın üst düzey yöneticilerin sayısal değişiminin inceleneceği teşkilat şemasını içeren bilgiler ise sadece Akyurt ve Sancaktepe olmak üzere iki belediyenin faaliyet raporlarında bulunabilmiştir.

Belediyelerde memur, sözleşmeli personel ve işçi olmak üzere üç kadro çeşidi bulunmaktadır. Çalışma kapsamında bürokratik temsil bağlamında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen memur statüsündeki çalışanlar ele alınmıştır. Dolayısıyla metin içinde geçen personel kelimesi "*memur*" olarak anlaşılmalıdır. 2019 yılında yapılan seçimlerde seçilen kadın belediye başkanlarının kadın temsilini ne oranda artırdığını ve kendinden önce görevde bulunan erkek belediye başkanlarından kadın istihdamı noktasında farkı bulunup bulunmadığını ölçmek amacıyla, önceki dönemin verilerini içeren 2018 yılından en son ilan edilen 2021 yılı faaliyet raporuna kadar olan faaliyet raporları incelenmiş ve kadın memur istihdamındaki durum ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Araştırma süresince pek çok kısıtlılıkla karşılaşılmıştır. Öncelikle kadın temsilini sağlayacak kadın belediye başkanı sayısı çok azdır. En güncel TÜİK verilerine göre Türkiye'de kadın nüfus oranı 42.252.172 olduğu göz önüne alındığında kadınları temsil eden belediye başkanlarının sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmaya dâhil edilecek belediye sayısı da oldukça az olmuştur. Bir diğer kısıtlılık zaten az sayıda olan kadın belediye başkanlarının görev yaptığı belediyelerin bazılarının internet sitelerinde faaliyet raporlarının yer almamasıdır. Bu sebeple az sayıda olan belediyelerden faaliyet raporu bulunmayan belediyeler de elenmek durumunda kalınmıştır. Ayrıca kadınların üst düzey görevlere atanma oranının inceleneceği teşkilat şemaları sadece iki belediyenin faaliyet raporunda isim ve cinsiyet bilgileri ile verilmiştir. Dolayısıyla belediyelerin şeffaflık anlayışları ve arşiv belgelerini sunma konusundaki eksiklikleri çalışmanın kısıtlılıklarından bir diğeri olmuştur.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tablo 1'de araştırmanın yöntemi kısmında belirtilen belediyelerin yıllara göre kadın üst düzey yönetici dağılımının yıllara göre değişimi yer almaktadır.

Tablo 1. Belediyelerin Kadın Üst Düzey Yönetici Dağılımı

Belediyeler	2018	2019	2020	2021
Akyurt Belediyesi	1	3	3	3
Sancaktepe Belediyesi	3	5	5	6

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Buna göre elde edilen veriler kapsamında kadın belediye başkanlarının, kadın üst düzey yöneticilerin artması noktasında etkisi olduğu görülmektedir. Akyurt Belediye'sinde kadın üst düzey yönetici sayısı mevcudun üç katı artarken, Sancaktepe Belediye'sinde mevcuttakilerin 2 katı kadar artış yaşanmıştır. Tablo 2'de ise kadın ve erkek kamu personeline ilişkin sayısal bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. Belediyelerin Cinsiyete Göre Memur Dağılımı

Yıl	Belediye Adı	Kadın Memur Sayısı	Kadın Memur Yüzdesi	Erkek Memur Sayısı	Erkek Memur Yüzdesi	Toplam
2018	**Balçova Belediyesi**	44	%41	62	%58	106
2019		42	%40	62	%59	104
2020		41	%40	60	%59	101
2021		39	%40	60	%60	99
2018	**İzmit Belediyesi**	79	%38	130	%62	209
2019		93	%41	133	%59	226
2020		91	%41	129	%59	220
2021		93	%41	135	%59	228
2018	**Karaburun Belediyesi**	-	-	-	-	-
2019		7	%28	18	%72	25
2020		5	%31	11	%69	16
2021		5	%29	12	%71	17
2018	**Merkezefendi Belediyesi**	-	-	-	-	-
2019		34	%28	88	%72	122
2020		-	-	-	-	-
2021		34	%27	92	%73	126
2018	**Selçuk Belediyesi**	30	%30	71	%71	101
2019		29	%29	70	%70	99
2020		28	%29	70	%70	98
2021		26	%28	68	%68	92
2018	**Sancaktepe Belediyesi**	71	%21	275	%79	346
2019		70	%21	270	%79	340
2020		68	%20	269	%80	337
2021		69	%20	269	%80	338
2018	**Uzunköprü Belediyesi**	6	%11	51	%89	57
2019		6	%12	44	%88	50
2020		6	%12	46	%88	52
2021		6	%12	46	%88	52

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablodaki verilerden de anlaşılacağı üzere belediyelerde çalışan kadın personel sayısı ile erkek personel sayısı arasındaki fark oldukça fazladır. Yüzdelik olarak değerlendirdiğimizde kadın ile erkek personel sayısının en yakın olduğu kurum *Balçova Belediyesi*'dir. 2021 faaliyet raporu incelendiğinde kadın personel sayısı bütün personel sayısının %40'ını oluşturmaktadır. Ayrıca seçimin yapıldığı 2019 yılından itibaren bütün yılların faaliyet raporu incelendiğinde kadın personel sayısı %41 olarak seyretmiştir.

İzmit Belediyesi %38 oranıyla devraldığı kadın personel sayısını 2021 yılında %41'e yükseltmiştir. Sayısal olarak bakıldığında ise belediyeyi devraldığı yılda 79 olan personel sayısı 93'e çıkarılmıştır. *Karaburun Belediyesi'ne* bakıldığında ise herhangi bir artış gözlemlenmemiş, hem erkek hem de kadın personel sayısında düşüş yaşanmıştır. *Merkezefendi Belediyesi'nde* ise kadın personel sayısında hiçbir artış yaşanmazken erkek personel sayısı artmıştır. *Selçuk Belediyesi'nde* hem kadın hem de erkek personel sayısında artış gözlemlenmektedir. Benzer şekilde *Sancaktepe Belediyesi'nde* de her iki cinsiyete mensup memur sayısında düşüş olmuştur. *Uzunköprü Belediyesi'nde* kadın personel sayısı sabit kalırken (6 kadın personel) erkek personel sayısında önce azalış sonra artış olmuştur.

6. SONUÇ

Anayasal bir hak olan kamu sektöründe istihdam özellikle dezavantajlı gruplar için teşvik edici politikaları gerekli kılmaktadır. Pozitif ayrımcılık kapsamında yapılacak bu politikalar sayesinde çalışmanın kapsamını da oluşturan dezavantajlı gruplardan biri olan kadınların kamu sektöründe daha çok istihdam olanağı bulabileceği ileri sürülmektedir. Bu politikalardan bir tanesi de dezavantajlı grupların bürokratik temsilinin artırılmasıdır. Temsili bürokrasi teorisi istihdam alanındaki bu dengesizliğin karar alıcı pozisyonlara kadın yöneticilerin getirilmesiyle aşılabileceğini ileri sürmüştür. Çünkü işe alma yetkisini elinde tutan pozisyonlarda kadınların yer almasının kendi gruplarının lehine personel politikası oluşturma ihtimalini yükseltebileceği düşünülmektedir. Mevcut çalışma da bu savlardan hareketle bürokraside yer alan dezavantajlı grupların kendi sosyal kökenleri için cevap verebilir politika çıktıları üretebileceğini savunan temsili bürokrasi teorisinin (*özellikle kamu sektöründe istihdam edilmelerini sağlama konusundaki*) doğruluğu teyit edilmek üzere mevcutta kadın belediye başkanları olan belediyelerde kadın istihdamı konusunda pozitif anlamda bir değişiklik olup olmadığı incelenmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular bu savın geçerliliğinin pek mümkün olmadığını göstermektedir. Çünkü belediye başkanları kadın olan bu belediyelerde kadın ve erkek personel sayısı bakımından dengesizlik devam etmektedir. Verilerin alındığı belediyelerde kadın personelin artışında dramatik bir sonuca erişilememiş ve hatta düşüş durumları gözlemlenmiştir. Örneğin Sancaktepe Belediyesi verileri karşılaştırıldığında bir önceki dönem belediye başkanı erkek olmasına rağmen kadın personel sayısı daha fazladır. Benzer şekilde Selçuk Belediyesi'nde de kadın belediye başkanı yönetimi devraldıktan sonra kadın memur sayısında bir düşüş yaşanmıştır. Balçova Belediyesi'nde de aynı durum mevcuttur. Araştırma kapsamındaki belediyelerden sadece İzmit Belediyesi'nde kadın personel sayısında bir artış yaşanmıştır. Üst düzey memur sayısında ise az da olsa umut verici bir gelişme bulunmaktadır. Akyurt ve Sancaktepe Belediye'lerinin istihdam verileri kadın üst düzey memurların sayısında her sene artış olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak çalışma kapsamında elde edilen veriler ışığında kadın belediye başkanlarının, belediyede üst düzey kamu görevlisi alımında az da olsa bir etkisi olduğu ancak diğer kadın personel sayısının artmasında kayda değer bir artış sağlamadığı görülmektedir. Bu duruma birçok etken sebep olabilir. Örneğin bu etkenlerin başında yetersiz bütçenin geldiği ifade edilebilir. Belediye bütçeleri merkezi yönetimin kendilerine aktardıkları miktar ve kısıtlı öz gelirlerinden oluşmaktadır. Ancak yetki ve sorumluluğu çok fazla olan yerel yönetimler personel giderlerine bütçe ayırma konusunda sıkıntıya düşebilmektedir. Bu durumun da belediye yönetimini mevcut personelle hizmet sunumuna devam etme eğilimine yöneltebileceği ileri sürülebilir. Ayrıca belediyedeki personel sayısını sadece doğrudan kurum tarafından istihdam edilen personel oluşturmamaktadır. Bu sayıya nakil aracılığıyla gelen personel de dâhildir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 74. maddesinde kurumlarının da muvafakati ile memurların bulundukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle girebilecekleri sınıftan başka bir kuruma nakli mümkün kılınmıştır. Bu durumda kurumlar arası geçiş yapan personel erkek olduğunda kadın sayısında yine düşüş yaşanacaktır. Ayrıca ölüm, ayrılık vb. sebeplerle ayrılan personelin cinsiyet durumu da belediyedeki kadın sayısının azalmasına etken olabilir. Dolayısıyla istatistikî verilerin bir nevi kadın belediye başkanlarının kendi yetkisiyle yaptığı kadın personel atamalarını yanıltıcı işlevi olabilir. Ayrıca kadın personel sayısındaki dengesizliğin devam etmesi kadın belediye başkanlarının kaç dönem başkanlık ettiği ile de ilgili olabilir. Çünkü 4 yıl gibi kısa bir sürede personel sirkülasyonunun çok fazla olamayacağı aşikardır.

Memuriyet iş güvencesi olan bir meslektir ve emekli olmadığı, personel kendi isteğiyle istifa etmediği veya memurluktan atılmasına sebep olacak fiiller işlemediği sürece memuriyetine son verilemez. Ayrıca 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 49. maddesinde de ifade edildiği gibi belediyeler norm kadro esasına göre personel istihdam edebilmektedir. Bu durum da belediye başkanının istediği sayıda personel alabilmesini engellemektedir. Dolayısıyla belediyeler de kendilerine tahsis edilen norm kadroya ve ihtiyaca göre personel aldıkları için iş sirkülasyonu da fazla olmamaktadır. Yeni personel alabilmek için kadroların boşalması gerekmekte bu durum da uzun bir süreci ifade etmektedir. Belediye başkanı kadın istihdamı politikasını uygulamaya çalışsa dahi 4 yıllık kısa bir süre bu sayıyı gereği kadar artırabilmesine imkân vermeyebilir.

Bu durumun bir diğer sebebi belediyelerin ölçek durumu olabilir. Büyük ölçekli belediyelerde daha fazla personel çalışırken daha küçük ölçekli belediyelerde doğal olarak daha az personel çalışmaktadır. Bu durumda küçük ölçekli belediyeler personel istihdamı konusunda daha kısıtlı durumda olabilmektedir. Ayrıca belediyelerde fen işleri gibi daha çok teknik bilgi gerektiren iş kolları mevcuttur. Buralara meslek lisesinin ilgili bölümlerinden mezun kişiler istihdam edilmektedir. Buradan mezun olan kadın sayısı ile erkek sayısı arasında

oldukça fark vardır. Dolayısıyla personel istihdamı cinsiyete göre yapıldığında etkin ve verimli kamu hizmeti sunması noktasında sorun yaşanabilir. Bu gibi teknik bilgi gerektiren iş kollarına istihdam edilecek kişilerin daha çok işin gerektirdiği niteliğe sahip olup olmadığına bakılıyor olabilir.

Öte yandan bir başka sebep olarak da kadın belediye başkanının kadın istihdamına bakış açısı da gösterilebilir. Örneğin bir çalışmada azınlık bürokratlarının kendi kökeninden olan insanlara karşı daha tahammülsüz olduğu ortaya çıkarılmıştır. Çalışmanın örnekleminden bir siyahi "*bazı siyahilere köpeklere bile davranmayacağım bir sertlikle muamele ediyorum. Kanunları ihlal eden bir siyahiye beyazlardan daha sert bir şekilde davranıyorum*" diyerek kendi sosyal kökenine olan nefretini ifade etmiştir (Alex, 1969:154-156). Kendi kökenine karşı bu örnektekine benzer bir hissiyatta olan kadın belediye başkanlarının, kadınların istihdamını artırmaya yönelik bir çabada bulunması beklenemez. Dolayısıyla kadın belediye başkanının kadın istihdamına bireysel bakış açısının da önemli olduğu ifade edilebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

ALEX, Nicholas (1969), **Black in Blue: A Study of The Negro Policeman**, Appleton-Century Crofts, New York (USA).

BELLİ, Aziz (2015), "*Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi*", **Yasama Dergisi**, S.31, ss. 65-88.

BRADBURY, Mark ve KELLOUGH, J. Edward (2011), "*Representative Bureaucracy: Assessing the Evidence on Active Representation*", **The American Review of Public Administration**, S.41(2), ss.157-167.

BRISTOV, Stephen L. (1980), "*Women Councillors: An Explanation of the Under-Representation of Women in Local Government*", **Local Government Studies**, S.6(3), ss.73-90.

DEMİR, Hakan ve KARAKÜTÜK, Mehmet (2003), "*Yerel Yönetimler ve Hizmette Yerellik: Subsidiarite İlkesi*", **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.2, ss.65-77.

DOĞAN, Kadir Caner (2016), "*Postmodern Kamu Yönetimi, Yerel Yönetimler ve Katılım: Yerel Yönetişim Odaklı Bir Yaklaşım*", **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.3(2) , ss.73-99.

DOMETRIUS, Nelson C. (1984), "*Minorities and Women Among State Agency Leaders*", **Social Science Quarterly**, S.65, ss.127-137.

FUNK, Kendall D. ve PHILIPS, Andrew Q. (2019), "*Representative Budgeting: Women Mayors and the Composition of Spending in Local Governors*", **Political Research Quarterly**, S.72(1), ss.19-33.

GIDENGIL, Elisabeth ve VENGROFF, Richard (1997), "*Representative Bureaucracy, Tokenism and the Glass Ceiling: The Case of Women in Quebec Municipal Administration*", **Canadian Public Administration**, S.40(3), ss.457-480.

GROENEVELD, Sandra ve VAN DE WALLE, Steven (2010), "*A Contingency Approach to Representative Bureaucracy: Power, Equal Opportunities and Diversity*", **International Review of Administrative Sciences**, S.76(2), ss.239-258.

KINGSLEY, J. Donald (1944), **Representative Bureaucracy**, Yellow Springs Publisher, Ohio (USA).

KRISLOV, Samuel (1967), **The Negro in Federal Employment: The Quest for Equal Opportunity**, Minnesota University Publisher, Minneapolis (US).

KRISLOV, Samuel (1974), **Representative Bureaucracy**, Englewood Cliffs Publisher, New Jersey (USA).

LIM, Hong-Hai (2006), "*Representative Bureaucracy: Rethinking Substantive Effects and Active Representation*", **Public Administration Review**, S.66(2), ss.193-204.

LONG, Norton E. (1952), "*Bureaucracy and Constitutionalism*", **American Political Science Review**, S.46, ss.808-818.

MEIER, Kenneth J. (1975), "*Representative Bureaucracy: An Empirical Analysis*", **American Political Science Review**, S.69(2), ss.526-542.

MEIER, Kenneth J., WRİNKLE, Robert. D. ve POLİNARD, J. L. (1999), "*Representative Bureaucracy and Distributional Equity: Addressing the Hard Question*", **The Journal of Politics**, S.61(4), ss.1025-1039.

MEIER, Kenneth J. ve NICHOLSON-CROTTY, Jill (2006), "*Gender, Representative Bureaucracy, and Law Enforcement: The Case of Sexual Assault*", **Public Administration Review**, S.66(6), ss.850-860.

MEIER, Kenneth. J. ve HAWES, Daniel, P. (2009), *"Ethnic Conflict in France: A Case for Representative Bureaucracy?*", **The American Review of Public Administration**, S.39(3), ss.269–285.

MEIER, Kenneth J. ve MORTON, Tabitha S. M. (2015), "*Representative Bureaucracy in A Cross-National Context: Politics, Identity, Structure and Discretion*", **Politics of Representative Bureaucracy** (Eds. B. Guy Peters, Patrick von Maravić, Eckhard Schröter), Edward Elgar Publishing, Massachusets, ss.94-11.

MEIER, Kenneth J. ve FUNK, Kendall D. (2017), "*Women and Public Administration in a Comparative Perspective: The Case of Representation in Brazilian Local Governments*", **Administration & Society**, S.49(1), ss.121-142.

MOSHER, Frederick (1968), **Democracy and the Public Service**, Oxford University Press, New York (US).

NICHOLSON-CROTTY, Jill ve MILLER, Susan. M. (2012), "*Bureaucratic Effectiveness and Influence in the Legislature*", **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.22(2), ss.347–371.

OKTAY, Tarkan (2022), **Yerel Yönetimler**, İdealkent Yayınları, Ankara.

PITKIN, Hanna Fenichel (1967), **The Concept of Representation**, University of California Press, California.

RICCUCCI, Norma M. ve SAIDEL, Judith R. (1997), "*The Representativeness of State-Level Bureaucratic Leaders: A Missing Piece of the Representative Bureaucracy Puzzle*", **Public Administration Review**, S.57(5), ss.423-430.

RICCUCCI, Norma M. ve GREGG, Van Ryzın (2017), "*Representative Bureaucracy: A Lever to Enhance Social Equity, Coproduction, and Democracy*", **Public Administration Review**, S.77(1), ss.21-30.

RICCUCCI, Norma M., VAN RYZIN, Gregg ve LAVENA, Cecilia F. (2014), "*Representative Bureaucracy in Policing: Does it Increase Perceived Legitimacy?*", **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.24(3), ss.537-551.

RICCUCCI, Norma M., VAN RYZIN, Gregg G. ve LI, Huafang (2016), "*Representative Bureaucracy and the Willingness to Coproduce: An Experimental Study*", **Public Administration Review**, S.76(1), ss.121–130.

ROSENBLOOM, David H. ve FEAHTHERSTONHAUGH, Jeannette C. (1977), "*Passive and Active Representation in the Federal Service: A Comparison of Blacks and Whites*", **Social Science Quarterly**, S.57, ss.873-882.

SALTZSTEIN, Grace Hall (1983), "*Personnel Directors and Female Employment Representation: A New Addition to Models of Equal Employment Opportunity?*", **Social Science Quarterly**, S.64(4), ss.734-746.

ŞENGÜL, Ramazan (2020), **Yerel yönetimler**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

TEKEL, Ayşe (2006), "*Desantralizasyon ve Türkiye'de Metropoliten Alan Yönetimleri Üzerine Bir Değerlendirme*", **Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD)**, S.5 , ss.71-88 .

657 sayılı **Devlet Memurları Kanunu** (23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete).

5216 sayılı **Büyükşehir Belediye Kanunu** (23.07.2004 tarih ve 25531 sayılı Resmi Gazete).

5393 sayılı **Belediye Kanunu** (13.07.2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazete).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
International Journal Of Management Academy
2018

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1269-1277

https://doi.org/10.33712/mana.1356858

Yaratıcı Takım İkliminde Bilge Liderliğin Rolü: Havayolu Kabin Memurları Üzerine Bir Araştırma

The Role of Wise Leadership on Creative Team Climate: A Study on Airline Flight Attendants

Hakan GÖKGÖZ
Dr. Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi,
Sosyal Bilimler MYO, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü,
hakan.gokgoz@klu.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0003-4422-6813

Makale Başvuru Tarihi: 07.09.2023
Makale Kabul Tarihi:22.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Bilge Liderlik,

Yaratıcı Takım İklimi,

Havayolu Kabin Memuru,

Yapısal Eşitlik Modellemesi,

ÖZET

Günümüzün artan ve giderek karmaşık bir hal alan rekabet ortamında liderlerin, bilge olarak karakterize edilebilecek niteliklere ve özelliklere sahip olmaları, örgüt açısından önem arz etmektedir. Bilge lider, çalışanlarıyla bilgi alışverişinde bulunan, farklı fikir, görüş ve önerileri dikkate alan, çalışanlarıyla etkileşim ve iletişim içinde olan liderdir. Örgütün hedeflerine ulaşmasında çalışanların katkısının büyük olduğunun farkındadır. Bu yüzden çalışanları arasında yaratıcı takım ikliminin oluşması ve gelişmesi için uğraşmaktadır. Bu çalışmada bağlı bulundukları amirlerin bilge liderlik özelliklerine sahip olmalarının, kabin memurlarında yaratıcı takım iklimi oluşmasındaki varlığı ve etkisi araştırılmıştır. Çalışmada kapsamında elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi test edilmiştir. Sonuca göre bilge liderlik ile yaratıcı takım iklimi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bilge liderlik değişkenindeki bir puanlık artış, yaratıcı takım iklimi değişkeninde 0.62 puanlık bir artışa yol açmaktadır. Dolayısıyla, çalışmaya katılan kabin memurlarında bilge liderlik algısının yaratıcı takım iklimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Keywords:

Wise Leadership,

Creative Team Climate,

Flight Attendants,

Structural Equation Modeling,

ABSTRACT

In today's increasingly complex and competitive environment, it is essential for the organizations that leaders have qualities and characteristics that can be characterized as wise. A wise leader is a leader who exchanges information with employees, considers different ideas, opinions and suggestions, and interacts and communicates with employees. They are aware of the significant contributions employees make toward achieving the organization's goals. As a result, they strive to cultivate and foster a creative team climate among their staff. In this study, the existence and effect of wise leadership qualities of their superiors on the formation of a creative team climate for flight attendants was investigated. The data obtained within the scope of the study were tested using structural equation modeling. According to the results, a positive and significant relationship was found between wise leadership and creative team climate. A one-point increase in the wise leadership variable leads to a 0.62-point increase in the creative team climate variable. Therefore, it was found that the perception of wise leadership among the flight attendants participating in the study had a significant effect on the creative team climate.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): GÖKGÖZ, Hakan (2023), "*Yaratıcı Takım İkliminde Bilge Liderliğin Rolü: Havayolu Kabin Memurları Üzerine Bir Araştırma*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1269-1277, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1356858

1. GİRİŞ

Gittikçe sertleşen rekabet ortamında, bilginin önemli bir örgütsel kaynak olduğu ve bilgi yönetiminin örgütlerin rekabet yeteneğini arttırdığı bilinmektedir. Bilgi yoğun işletmelerde bilge liderler, deneyim ve eğitim yoluyla örgüt için gerekli bilgiyi elde etmektedir. Bunun için bilge liderler, bilginin örgüt içinde paylaşımının ve kolektif işbirliğinin önemini vurgulamaktadır. Başka bir deyişle, bilge liderlik, örgüt üyelerinin katılım duygusuna ve onların etkileşim fırsatlarını arttırmaya odaklanmaktadır (Ding vd., 2019:311). Örgütler, sabit kurallara ve prosedürlere dayanan, farklı ancak birbirine bağımlı görevlere sahip, birbiriyle ilişkili insan gruplarından oluşan sosyal sistemler olduğundan, örgütün liderliği tarafından daha akıllı kurallara ve prosedürlere doğru bir değişimin ve bilgeliğin önemi yadsınılmazdır (Ardelt ve Sharma, 2021:3).

Yüksek düzeyde değişkenlik, belirsizlik, karmaşıklık ve muğlaklık ile karakterize edilen günümüzün sürekli gelişen iş ortamında, geleneksel kontrol ve tutarlılık liderlik tarzlarına giderek daha fazla meydan okunmaktadır. Sonuç olarak, buna karşılık gelen uygulamalar yavaş yavaş hükmetmekten ve emretmekten; etkilemeye ve ikna etmeye, salt nesnel ve rasyonel yaklaşımlardan; ahlaki ve duygusal çekiciliğe, geleneksel sorun analizinden; probleme dayalı yenilik yetiştirmeye, önceden belirlenmiş ve tutarlıdan; açık ve uyarlanabilir yaklaşıma doğru kaymaktadır. Örgütlerde mükemmel karar verme uygulamalarını mümkün kılmak için liderler, rasyonel analizi durumsal bilgiyle bütünleştiren ve gerçek bilgileri duygularla birleştiren alternatif yaklaşımlar denemektedir. Bilge liderlik, karmaşıklık ve belirsizlikle karşı karşıya kalan örgütte etik ve etkililiğe yönelik çelişkili taleplerin en iyi şekilde bütünleştirilmesini ifade eder ve başkalarında bilgeliği teşvik etme ve başkalarını eyleme geçirme yeteneğini gerektirir (Bostanlı ve Habisch, 2023:114).

Hem bilge liderlik hem de yaratıcı takım iklimi, kabin memurları açısından oldukça önemlidir. Belirli bir uçuşun uçuş öncesi hazırlık aşamaları, görev dağılımları, uçuş aşamasındaki işbirliği ve takım çalışması, uçuş süresi göz önüne alındığında hataya veya gecikmeye yol vermemelidir. Bilge liderlerin sorun veya problem çözme becerileri, etkili iletişim ve ikna yetenekleri, ekibin takım halinde çalışarak sorunlara yaratıcı çözümler bulmaları ve işbirliği açısından takım ikliminin oluşması önemlidir. Bu çalışmada lider konumundaki amirlerin bilge liderlik özellikleri sergilemelerinin yaratıcı takım iklimi oluşmasındaki önemi ele alınmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın araştırma konusunu oluşturan bilge liderlik ve yaratıcı takım iklimi kavramları, tanımları ve kapsamları ele alınmıştır.

2.1. Bilge Liderlik

Liderlik, çalışanları örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmaya teşvik eden özelliklerin geliştirilmesinin sonucudur. Bu özellikler arasında insanları anlamak, güç ve otoriteyi mantıklı bir şekilde kullanmak, meslektaşları güçlendirmek, iyi ve doğru bir karar verici olmak yer almaktadır. Liderler kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilmekte ve bunları akıllıca kullanmaktadırlar (Murphy vd., 2013:1). Liderliğin tanımı her zaman lider olarak tanınan kişilerle ve onların örgütteki rolleriyle ilgilidir. Bilgi ekonomisi çağına girilirken, bilginin örgütsel faaliyetler üzerindeki önemi çarpıcı biçimde artmaktadır. Bunun nedeni bilginin günümüz ekonomisinde rekabet avantajı haline gelmesi ve bilgi yaratan bir örgütte liderliğin yeteneklerinin sentezlenmesine yönelik işlevinin "*bilgi vizyonu yaratmak, alanı yönetmek, yaratıcılığı yönlendirmek, sürdürmek ve teşvik sistemi oluşturmak*" şeklinde belirtilmesidir. Bilgi yaratımı da bu tür bir liderliği gerektirmektedir. Bilge liderlik, ağırlıklı olarak örgütsel üst düzey yöneticilere odaklanan stratejik liderlik teorisinden farklı olarak, orta ve üst yönetimi kapsayan bir tür dağıtılmış liderlik olup, bunların hepsinin gerekliliklere sahip olduğu kabul edilmektedir. Çünkü burada, çalışanların yönetim bilincinin geliştirilmesi, çalışanların yönetime katılma konusundaki kolektif bilincinin geliştirilerek herkes tarafından yönetim anlayışının uygulanması önemlidir. Bilgi çağında insanlar karar vermelerine yardımcı olmak için bilgilerini kullanırlar. Bilge liderliğin etkili olmasındaki avantaj, karar verme için bilgi ve varlıkları sentezleme yeteneği ve liderliğin rolünü kapsamlı bir şekilde kullanmasından kaynaklanmaktadır (Ding vd., 2019:311).

Bilge liderliğin temel yönleri yargılama, eylem, ahlak ve alçakgönüllülük olarak belirtilmektedir. Bilge liderlik kavramı, kamu yararına hizmet edecek uygun eylemi uygularken en uygun yargıya ulaşma çabalarında deneyimsel bilginin uygulanmasıyla ilgili bir kavramı ifade etmektedir. Yani bilgeliğin geliştirilmesi, karar almadan ve eyleme geçmeden önce belirli bir durumun göze çarpan yönlerini tanıma kapasitesi olan durumsal

değerlendirme gibi, tüm durumlarda ortak iyiye ulaşmanın yollarını bilmek yoluyla gerçekleştirilir. Bu nedenle yargılama, yalnızca doğru şekilde nasıl hareket edileceğini bilmek, gerekli beceri ve yeterliliklere sahip olmakla ilgili olmayıp, daha da önemlisi, doğru zamanda ve doğru eylemi gerçekleştirme kapasitesine sahip olmayı gerektirdiğinden, bilge liderliğin merkezinde yer almaktadır. Bu da iş dünyasında bireylerin hem etkili hem de ahlaki açıdan sağlam kararlar almasına yardımcı olmaktadır (Hassi ve Storti, 2023:49).

Bilge liderler, bilgi ve bilişsel becerilere ek olarak kendini yansıtma ve kişilerarası becerilere sahiptir. Tüm çalışanların başarısını arttıracak doğru yargılarda bulunmaya ve kararlar almaya çalışırlar. Çünkü şunu bilirler: hepimiz bu işte birlikteyiz. Bilge liderler çalışanlarını destekler, birleştirir ve içlerindeki en iyiyi ortaya çıkararak gelişime katkıda bulunurlar. Bilge liderler, yüksek düzeyde öz farkındalığa, öz bilgiye ve öz güvene sahiptir, ahlaki temellere dayanırlar. Bilgiyi ve uygun duyguları paylaşırlar. Amaç, adalet ve hizmet duygusuyla motive olurlar. Teknik bilgi ve becerilerin ötesinde, bilge yargılara ve etik ilkelere öncelik verirler. İnsanlarda en iyiyi nasıl ortaya çıkaracaklarını bilirler. Her şeyi bilmediklerini bilirler ve daha düşük rütbede olsalar bile başkalarının tavsiye ve önerilerini dinlemeye açıktırlar. Örgütte ve dünyada olup bitenleri gözlemlerler ve başkalarının bakış açısını anlamaya çalışırlar. Bu liderler psikolojik olarak güvenli bir ortam yaratır. Böylece çalışanlar karşıt görüşlerini dile getirmekten veya yaratıcı önerilerde bulunmaktan korkmazlar. Zeki ve bilgili olmalarına rağmen aynı zamanda açık, yaratıcı, dürüst, cömert, minnettar, şefkatli, fedakâr ve alçakgönüllüdürler. Çünkü başkalarının desteği ve işbirliği olmadan kendi başlarına başarılı olamayacaklarını bilirler (Ardelt ve Sharma, 2021:7-8). Örgütsel bağlamda bilge liderliğin beş tanımlayıcı ilkesi bulunmaktadır. Bilge liderler (Hassi ve Storti, 2023:50);

- Gerçekleri tespit etmek için akıl yürütmeyi ve dikkatli gözlemleri kullanırlar. Karar vermek için liderler, akıl kurallarına ve insan işleyişinin entelektüel, duygusal, motivasyonel ve sezgisel alanları arasındaki etkileşimler gibi verilere başvurarak bilgelik sergilerler.
- Karar alırken rasyonel olmayan ve öznel unsurlara da izin verirler. Önde gelen örgütlerin, özellikle farklı kültürler ve değer sistemleri genelinde tüm örgütün ve çalışmaların temelini oluşturduğu, değerlerin desteklenmesi ve korunmasına ihtiyaç duyduğu bilinmektedir.
- İnsani ve erdemli sonuçlara değer verirler. Bilgelik, değerler, ahlak ve erdem açısından tanımlanır; etik yargıyı oluşturan önemli bir kurucu unsuru kapsar. Bilge liderler, sosyal olarak değerli, asil ve değerli davranışları ve eylemleri teşvik ederler.
- Eylemleri pratiktir ve iş dâhil günlük hayata yöneliktir. Bilgelik, günlük faaliyetlerde harekete geçmeyi gerektirdiğinden temelde pratiktir. Bilge liderler mutlak ilkelerin bilincindedir. Ancak bunları karmaşık ve belirsiz bağlamlarda nasıl ve ne zaman uygulamaya koyacaklarını da bilirler.
- Açık sözlüdürler. İşlerinin estetik boyutunu anlar ve iyi bir hayata katkıda bulunmanın içsel, kişisel ve sosyal ödüllerini ararlar. Bu da karar vermede bilgeliğin hayati önem taşıdığı anlamına gelmektedir.

Liderlik tarzı, seçimi ve performansıyla tüm örgüt düzeylerini etkilemektedir. Öyle ki, herhangi bir örgütün liderlik tarzının, onun başarı oranını belirlediği söylenebilir (Jamadi vd., 2022:73). Bilge liderler doğru hedefleri seçerler ve bu hedeflere ulaşmak için bilgi, deneyim ve kararları bir eylem planında birleştirirler. Çoğu durumda, bilge liderler, iletişim kurarak çalışanlar arasında hedeflerin öngörülmesini ve harekete geçilmesini kolaylaştırır. Bilge liderler, başkalarında pratik bilgeliği geliştirebilirler; onları iletişim yoluyla, ikna yoluyla ya da anlatılarla ikna ederek eyleme geçirirler. Liderler deneyimlerini, değerlerini, inançlarını ve bilgeliklerini anlatılara dönüştürür, karşılaştıkları birçok durumdan genellemeler çıkarır ve deneyimsel bilgi ve bilgeliklerini anlatılar halinde çalışanlara aktarır (Bostanli ve Habisch, 2023:129). Bilge liderlerin temel yetenekleri şunlardır (Hassi ve Storti, 2023:51);

- İyiliği yargılayabilirler. Değerlerine ve etik değerlerine göre kuruluşları ve toplumları için neyin iyi olduğunu ayırt edebilirler. Hedefleri, arzu edilen örgütsel sonuçlara ulaşmayı amaçlarken ahlaki olarak belirlenir.
- Konunun özünü kavrayabilirler. Herhangi bir durumun arkasında ne yattığını sezgisel olarak algılarlar, sonuçlarını hızlı bir şekilde öngörürler, bir gelecek vizyonu formüle ederler ve arzu edilen en iyi sonuçları elde etmek için gereken uygun eylem hakkında bir karar verirler.
- Yöneticiler ve astlar da dâhil olmak üzere tüm üyelerin birbirlerinden öğrenmeleri için resmi ve resmi olmayan fırsatlar yaratarak ortak bağlam yaratabilirler. Bunu yapmak için bilgi paylaşımı, ilişki kurma, destekleyici etkileşim yürütülür ve teşvik edilir. Bu da karşılaşılan sorunlara alternatif çözümler üreten bir amaç duygusunun yaratılmasına katkıda bulunur.

- İşin özünü iletebilirler. Uzmanlıklarının özünü örtük bilgiye dönüştürebilir ve bunu herkesin anlayabileceği bir şekilde başkalarına etkili bir şekilde iletebilirler. Mesajlarını, çeşitli bağlamlardan ve farklı geçmişlere sahip olsalar bile alıcıların sorunsuz bir şekilde kavrayabilecekleri noktaya kadar etkili bir şekilde kodlarlar.
- Siyasi güç kullanabilirler. Farklı ilgi alanlarına ve çatışan hedeflere sahip bireyleri bir araya getirebilir ve onları harekete geçmeye teşvik edebilirler. Bunu, onları aynı vizyona bağlı kalmaları ve ortak hedefleri takip etmeleri için yaparlar. Diğerlerinin bakış açılarını ve duygularını kavrayabilir ve onlarla bağlantı kurabilirler.
- Başkalarında pratik bilgeliği geliştirebilirler. Bilinen mentorluk ve koçluk becerilerini kullanarak, öğrenme fırsatlarını besleyip yaratarak bilgi ve uzmanlıklarını örgüt içinde paylaşma yeteneğine ve isteğine sahiptirler. Bu uygulama astların liderin bilgeliğinin bir kısmını kazanmalarına olanak tanır.

2.2. Yaratıcı Takım İklimi

Sürekli genişleyen küreselleşme nedeniyle bilgiye ulaşmak giderek daha hızlı ve daha kolay erişilebilir hale gelmektedir (Palm, 2019:1). Örgütsel bağlamda daha fazla değer elde etmek için yaratıcı kaynak bulma stratejileri, rekabetçi ve stratejik bir fark yaratan unsur haline gelmektedir. Yaratıcılığı artırmak için örgütler, çalışanlarının bilgisinden ve uzmanlığından yararlanarak ilgili ekipleri kurmaktadır. Bu ekipler, farklı fonksiyonel geçmişlere sahip çalışanların problem çözme yeteneklerini ve uzmanlık bilgilerini bir araya getirmektedir. Burada iklim kavramı, ekip üyelerini belirli bir çalışma ortamında ödüllendirilen ve destekleyen politikalara, prosedürlere ve uygulamalara yönelik ortak algıları ifade etmektedir (Kiratli vd., 2016:196).

Yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesini ifade eden yaratıcılık, çağdaş örgütlerde rekabet avantajı kaynağı olarak giderek artan bir önem kazanmaktadır. Bu nedenle yaratıcılık iklimi, yaratıcı fikirleri ve yeni girişimleri kabul eden, teşvik eden ve destekleyen çalışma biriminin çalışanların algılarında değişiklik yapılması yoluyla teşvik edilebilir (Sung vd., 2018:197). Yaratıcılık, karmaşık bir sosyal sistemde birlikte çalışan bireyler tarafından değerli, faydalı yeni bir ürün, hizmet, fikir, prosedür veya süreç yaratılmasını içermektedir. Yaratıcılık iklimi, örgütteki yaşamı karakterize eden, gözlenen ve yinelenen davranış, tutum ve duygu kalıpları olarak tanımlanmaktadır. Böyle bir iklim, bireyler ile rutinler, kurallar, prosedürler, stratejiler, politikalar ve fiziksel çevre arasındaki etkileşimlerden ortaya çıkmaktadır (Sandvik vd., 2018:41).

Çalışanların iş faaliyetlerini bir ekip olarak yerine getirmesi gerektiğinde, iklim kavramı, yönetimle ilgili faktörler ile arzu edilen sonuçlar arasındaki eksik bağlantıyı saptayabilir. İklim, bireysel ekip üyelerinin sosyal çevreleriyle etkileşim yoluyla geliştirilen kolektif inançlarının farklı bir modelinin sonucudur. Yaratıcılık genel olarak herhangi bir alanda yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, güçlü bir yaratıcı takım ikliminin varlığı, güç sorunların üstesinden gelinmesinde veya en azından etkili bir şekilde ele alınmasında önemlidir (Kiratli vd., 2016:198).

Takım terimi, belirli bir hedefe veya göreve odaklanmış bireylerin oluşturduğu topluluklar olarak tanımlanmakta ve örgütsel bağlamda uzun bir süre içerisinde ortaya çıkan gruplar olarak görülmektedir. Yaratıcılık da deneyimin zirveye ulaştığı bir durum olarak görülmekte ve eldeki görev, zorluklar ve beceriler arasında bir denge gerektiğinde, net hedeflere sahip olduğunda, anında geri bildirim sağladığında ve dikkat dağıtıcı unsurlar ortadan kaldırıldığı durumlarda gerçekleştirilebilir. Yaratıcılık, derin bir konsantrasyon durumuna ve başlı başına keyif veren bir aktiviteye yol açmaktadır. Takım süreçleri, ortak hedeflerin geliştirilmesi, katılım, yaratıcığa destek ve güvenlik gibi ekip yaratıcılığını etkileyen iklim faktörlerini içermektedir. Takım iklimi, örgüt üyelerinin bireysel algılarının toplamıdır. Örgüt ikliminin temel amacı, çalışanların örgütlerini nasıl deneyimlediklerini anlamaktır. Bu anlamda takım ikliminin amacı çalışanların çalışma gruplarını veya takımlarını nasıl deneyimlediklerini anlamaktır. Yaratıcılık için takım iklimi konusu, bireysel yaratıcılık ile kurumsal yaratıcılık arasında bir bağlantı olarak görülebilir (Deckert, 2019:7-8).

Sosyal bilgi işleme teorisi, bireylerin çalışma ortamlarını, kendilerini çevreleyen sosyal ipuçlarını gözlemleyerek anlamaya çalıştıklarını ve bunun da bir iklim oluşturduğunu sürmektedir. Bu iklim, çalışanların bilinçli, günlük deneyimleriyle doğrudan ilişkili, şekillendirilebilir, liderlerin doğrudan kontrolü altında olan, yaratıcı çabanın kabulü, teşviki ve desteklenmesi ile ilgili takım üyeleri tarafından paylaşılan kolektif bir algıyı ifade etmektedir. Yaratıcılığa yönelik takım iklimi, yaratıcılığı destekleyen takım bağlamının özet bir algısını temsil ettiğinden, üye yaratıcılığını geliştirmek için bunun nasıl çalıştığını anlamak, potansiyelinin tam olarak kullanılması açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, yaratıcı iklimi büyük ölçüde duygusal ve

motivasyonel işlevlere, içsel motivasyona ve çalışanların açıklık, bağlılık ve risk alma gibi arzu edilen tutumlarını nasıl geliştirdiğine odaklanmaktadır (Sung vd., 2018:199).

Yaratıcılık için takım iklimini oluşturan faktörler; grup vizyonunun netleştirilmesi, katılımın teşvik edilmesi, görev yönelimi, yaratıcılığa destek, karar alma sürecine katılım, çatışmaların ve azınlık etkisinin yapıcı bir şekilde yönetilmesi şeklindedir (Deckert, 2019:12). Yaratıcı bir iklimi teşvik etmede içsel motivasyon ve özerkliğin liderlik tarzlarıyla ilişkili olduğu bilinmektedir. Liderlik, sorunları yeniden çerçevelendirerek ve eski durumlara yeni yollarla yaklaşarak çalışanların yaratıcı olma çabalarını teşvik etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Yaratıcılığı teşvik eden, problem çözmeyi teşvik eden, çalışanların yeni yaklaşımlar denemesini destekleyen liderler, keşfedici bir düşünme stili benimseyerek alışılmışın dışında düşünmektedirler (Sandvik vd., 2018:40-42).

Bu kavramsal bilgiler ışığında oluşturulan ve bilge liderlik ile yaratıcı takım iklimi arasındaki ilişkiyi incelemek için belirlenen araştırma hipotezi şu şekildedir;

- ***Hipotez*:** Bilge liderliğin yaratıcı takım iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Bu çalışmanın amacı, ticari havayollarında görev yapan amirlerin bilge liderlik özelliklerine sahip olmalarının, kabin memurlarında yaratıcı takım iklimi oluşmasındaki etkisini araştırmaktır. Çalışma için Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 24.04.2023 tarih ve E-35523585-302.99-83797 sayılı etik kurul izni alınmıştır.

Araştırma için gerekli veriler, yüzyüze anket uygulaması ile elde edilmiş olup, beşli likert ölçeğine göre hazırlanan, Ding vd. (2019) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması, geçerliliği ile güvenirliği Üzüm vd. (2022) tarafından yapılıp test edilen "*bilge liderlik ölçeği*" ile Kiratli vd. (2016) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması, geçerliliği ile güvenirliği Pekkan ve Çalışkan (2020) tarafından yapılıp test edilen "*yaratıcı takım iklimi ölçeği*" kullanılmıştır. Bu kapsamda 2023 yılı mayıs ayında, İstanbul merkezli çalışan ve İstanbul Havalimanı ile Sabiha Gökçen Havalimanı'nda faaliyet gösteren ticari havayolu işletmelerinde görev yapan kabin memurlarına ulaşılmaya çalışılmış ve geri dönüş sağlanan 152 anket sonucu elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlar yorumlanmıştır.

Çalışmanın bağımsız değişkenini "*bilge liderlik*", bağımlı değişkenini ise "*yaratıcı takım iklimi*" oluşturmaktadır. Anket yardımıyla elde edilen verilere SPSS istatistik programı ile güvenirlik analizi ve faktör analizi yapılmış, sonrasında LISREL yapısal eşitlik modellemesi ile araştırmanın hipotezi test edilmiştir.

Tablo 1. Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	**Cronbach's Alpha**
Bilge Liderlik Ölçeği	6	0,872
Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği	9	0,903
Anketin Tümü	15	0,912

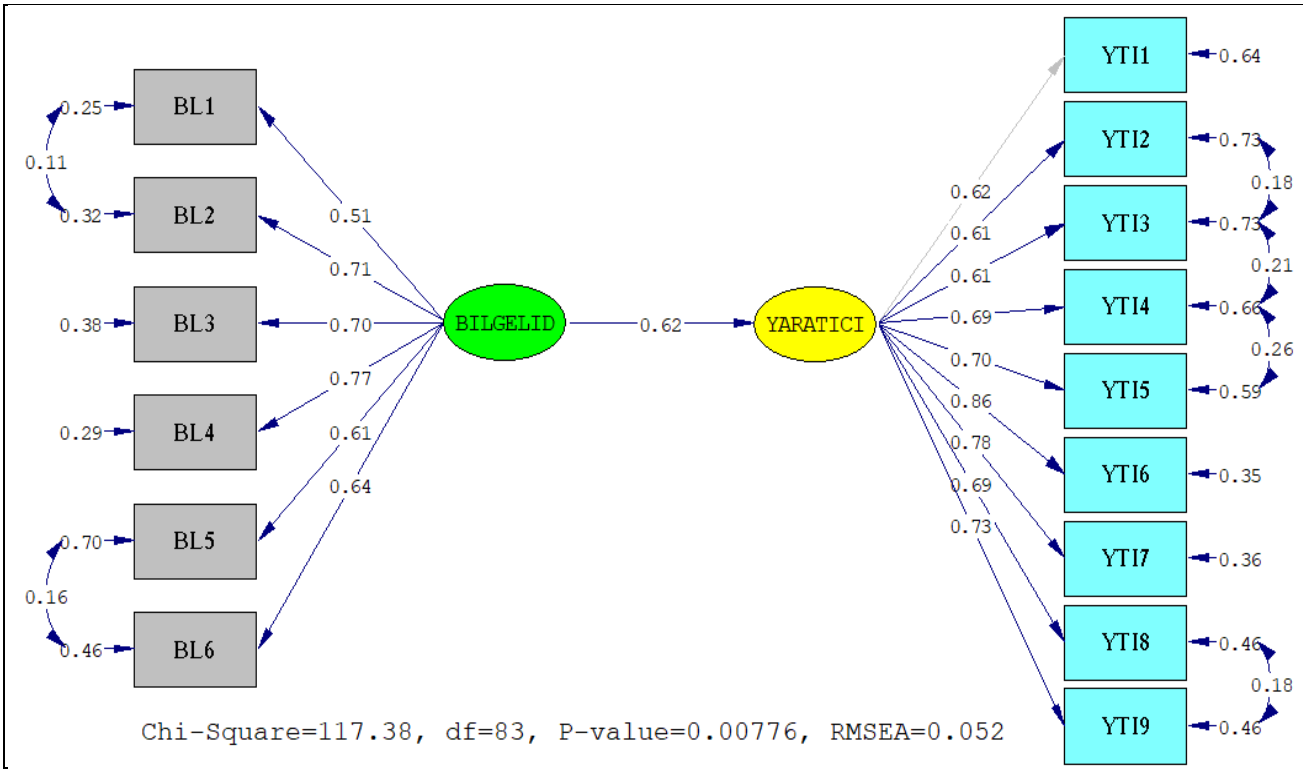
Güvenirlik analizi sonuçlarına göre bilge liderlik ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,872 ve yaratıcı takım iklimi ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,903 değerlerinde bulunmuştur. Faktör analizi sonuçlarına göre ise hem bilge liderlik ölçeğinin hem de yaratıcı takım iklimi ölçeğinin tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Bilge liderlik ölçeğinin toplam varyansın % 62,004'ünü açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik testi sonucunda (0,861) örneklemin yeterli düzeyde (Çokluk vd., 2016:207) olduğu bulunmuştur (Bartlett's küresellik testi Sig. 0,000, Ki-kare değeri 437,357, serbestlik derecesi 15). Yaratıcı takım iklimi ölçeğinin toplam varyansın % 56,690'ını açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik testi sonucunda (0,897) örneklemin yeterli düzeyde (Çokluk vd., 2016:207) olduğu bulunmuştur (Bartlett's küresellik testi Sig. 0,000, Ki-kare değeri 729,226, serbestlik derecesi 36).

Tablo 2. Yapısal Modelin Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütü	Bulunan Değer	Uyum Ölçütü	Bulunan Değer
Ki-kare (x^2)	117.38	Serbestlik derecesi (df)	83
x^2/ df	1.4	P değeri	0.00776
RMSEA	0.052	NFI	0.96
NNFI	0.98	PNFI	0.76
CFI	0.98	IFI	0.98
RFI	0.95	RMR	0.052
SRMR	0.051	GFI	0.91
AGFI	0.86	PGFI	0.63

Yapısal modelin uyum ölçütleri sonuçlarına göre modelin kabul edilebilir referans aralıklarında olduğu bulunmuştur. Bu da modelin iyi uyum gösterdiğini ifade etmektedir (Erkorkmaz vd., 2013:220; İlhan ve Çetin, 2014:31).

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modellemesi



Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda bilge liderlik değişkeni ile yaratıcı takım iklimi değişkeni arasındaki yol katsayısının 0.62 olduğu görülmektedir. Modelin Ki-kare değeri 117.38, serbestlik derecesi 83, ikisinin birbirine oranı 1.4, P değeri 0.00776 ve RMSEA değeri 0.052 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. Yapısal Eşitlik Modellemesinin Sonuçları

Yapısal Eşitlik	R^2	t-değeri
Yaratıcı Takım İklimi = Bilge Liderlik x 0.62	0.35	5.68

Yapısal eşitlik modellemesinin sonucuna göre bilge liderlik bağımsız değişkeni ile yaratıcı takım iklimi bağımlı değişkeni arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkiye göre bilge liderlik değişkenindeki bir puanlık artışın, yaratıcı takım iklimi değişkeninde 0.62 puanlık bir artışa ve benzer şekilde bilge liderlik değişkenindeki bir puanlık azalışın, yaratıcı takım iklimi değişkeninde 0.62 puanlık bir azalışa neden olacağı söylenebilir. Buradan yola çıkarak, çalışmaya dâhil olan kabin memurlarında bilge liderlik

algısının yaratıcı takım iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır denilebilir. Bu durumda araştırmanın hipotezi de doğrulanmaktadır: Bilge liderliğin yaratıcı takım iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4. SONUÇ

Bilgeliğin belirli yönlerine yapılan vurgu kültürler ve çağlar arasında farklılık gösterse de, üzerinde anlaşılan evrensel ilkeler nedeniyle çeşitli bilgelik anlayışları farklılıklardan ziyade benzerliklere sahiptir. Bilgelik, liderlikte önemli bir rol oynamaktadır ve çoğu zaman örgütsel kararların iyi liderliğin en önemli bileşenini temsil ettiği göz önüne alındığında, örgütler için hayati öneme sahiptir. Tersine, pek çok örgüt, tüm paydaşlar için iyi, doğru ve adil olandan ziyade, kişisel kazanç arayışına giren davranışları ve kültürleri teşvik eden liderlerinin tedbirsizce uygulamaları ve mantıksız kararları nedeniyle başarısızlıklarla karşı karşıyadır. Dahası, dünyadaki çağdaş gerçeklikler, öngörülemeyen kaos ve değişkenlik ile karakterize edilen, liderlik fırsatları sunan ve sonuç olarak yeni düşünme ve iş yapma yollarını teşvik etmeye zorlayan bir dönem yaşanmaktadır. Liderlik örgüt içinde karmaşık bir görevi temsil ederken, günümüz koşulları bu zorluğu daha da artırıyor ve örgütsel eylemlerde bilge liderlere olan ihtiyacı arttırmaktadır. Dünyada yaşanan belirsizlik, yeni teknolojiler, değişen demografik yapı ve hızla değişen tüketim eğilimleriyle damgalandığı günümüzde akıllı liderlere ihtiyaç bulunmaktadır. Bunun için bilgelik, liderlik için çok önemli bir faktör olarak görülmektedir (Hassi ve Storti, 2023:48).

Yaratıcılık ve takım iklimini kontrol etme konusunda liderlik, katkı sağlayan bir faktör gibi görünmektedir. Takım iklimi, üretkenlik ve bireysel yaratıcılık için örgütsel süreçlerin devamında gerekli bir unsurdur. Destekleyici bir takım iklimi, algılanan çalışan kapsayıcılığı, hedeflerin netliği, paylaşılan bilgi ve iletişim, üretkenlik ve yaratıcılık açısından önemlidir. Liderlik ve yaratıcı takım iklimi; örgütsel etkinliği ve verimliliği etkileyen en önemli faktörlerden ikisidir. Örgütte yaratıcı ekip iklimi, hem yaratıcılığın hem de ekip çalışmasının teşvik edildiği ve desteklendiği bir iklimden türetilmelidir. Bu tür bir iklimin, üretkenlik ve olumlu çıktılar için daha yüksek bir potansiyel ve kapasite sağladığı ifade edilmektedir. Örgütte ideal bir yaratıcı takım ortamında çalışanlar, fikirlerin, denemelerin, risk almanın ve yaratıcı inisiyatifin teşvik edildiği açık ve çok yönlü bir liderlikle yönetilmektedirler. Bu ortamda ortak bir vizyon, üzerinde anlaşılan hedefler, esneklik, olumlu geri bildirim, daha fazla özerklik, kişisel inisiyatif verme, olumlu ve destekleyici takım ilişkisi ve iklimi sağlamada liderlerin rolü büyüktür (Palm, 2019:6-7).

Bu çalışmada ticari havayolu işletmelerindeki amirlerin bilge liderlik özelliklerine sahip olmalarının, kabin memurlarında yaratıcı takım iklimi oluşmasındaki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada bağımsız değişkeni bilge liderlik, bağımlı değişkeni yaratıcı takım iklimi oluşturmaktadır. Araştırmanın yapısal eşitlik modellemesi sonucunda, yapısal modelin uyum ölçütlerinin kabul edilebilir referans aralıklarında olduğu ve modelin iyi uyum gösterdiği saptanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesine göre bilge liderlik değişkeni ile yaratıcı takım iklimi değişkeni arasındaki yol katsayısı 0.62 olarak bulunmuştur. Buna göre bilge liderlik değişkenindeki bir puanlık artışın, yaratıcı takım iklimi değişkeninde 0.62 puanlık bir artışa ve benzer şekilde bilge liderlik değişkenindeki bir puanlık azalışın, yaratıcı takım iklimi değişkeninde 0.62 puanlık bir azalışa neden olacağı görülmektedir. Sonuç olarak araştırmanın hipotezi doğrulanmıştır ve çalışmaya dâhil olan kabin memurlarında bilge liderlik algısının yaratıcı takım iklimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır denilebilir.

Bilge liderlik açısından kabin memurları için, bağlı bulundukları amirlerinin; örgütsel sosyal sorumluluk temelli etik yargılarda bulunduğu, bilgiyi paylaşma fırsatı verdiği, bilgiyi paylaştığı kişiyle iyi derecede etkileşim kurduğu, olayların özünü kavrayan, isabetli tahmin yeteneğine ve etkili bir iletişim yeteneğine sahip olduğu, günlük iletişim kurabilmek ve yeterli düzeyde bir etkileşim yaratabilmek için politik gücünü kullandığı, yaşamdan örnekler vererek pratik bilgeliği ve akılcı olmayı teşvik ettiği ifade edilebilir.

Yaratıcı takım iklimi oluşumunda kabin ekibinin; birbirinin her türlü fikir ve görüşlerine açık olduğu, yapıcı tartışmalar için aktif olarak birbirlerine başvurduğu, bir şeyleri yapmanın yeni yollarını denemek için teşvik edildikleri, alışılmamış ya da bilinmeyen fikirler ve bakış açılarını keşfetmekten memnun oldukları, ekip içinde reddedilme korkusu olmadan, fikirlerini açıkça paylaştığı, birbirinin fikirlerini geliştirmenin bir çalışma şekli olduğu, her üyenin katkısının ciddiye alındığı, güven ortamının oluşmasına yol açan davranışların desteklendiği, etraflıca ve detaylı düşünmeye çalıştıkları belirtilebilir.

Bilge liderlik ile yaratıcı takım iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada sivil havacılık sektörüne odaklanılarak ticari havayolu işletmelerinde görev yapan kabin memurları ele alınmıştır. Elde edilen sonuca göre hem bilge liderlik kavramının hem de yaratıcı takım iklimi kavramının, bu örneklem çerçevesinde olumlu kavramlar olarak algılandığı ve iki kavramın birbirini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Araştırmada hem

zaman hem de maliyet bakımından İstanbul İli ile sınırlı kalınmıştır. Gelecekte bilge liderlik ve yaratıcı takım iklimi konularını ele alan çalışmaların, farklı zaman dilimlerinde, farklı bölgelerde veya farklı sektörlerde yapılması halinde farklı sonuçlar doğurması mümkündür.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar, dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Kırklareli Üniveritesi Etik Komisyonundan 24/04/2023 tarih ve E-35523585-302.99-83797 sayılı "*Etik İzni Belgesi*" alınmıştır. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the author that permission was optained from the original owner of the scale. The author sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "*Ethics Permission Certificate*" dated 24/04/2023 and numbered E-35523585-302.99-83797 was obtained from the Ethics Committee of the University of Kırklareli. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

ARDELT, Monika ve SHARMA, Bhavna (2021), "*Linking Wise Organizations to Wise Leadership, Job Satisfaction, and Well-Being*", **Frontiers in Communication**, S.6, ss.1-23.

BOSTANLI, Lu ve HABISCH, Andre (2023), "*Narratives as a Tool for Practically Wise Leadership a Comprehensive Model*", **Humanistic Management Journal**, S.8, ss.113-142.

ÇOKLUK, Ömay, ŞEKERCİOĞLU, Güçlü ve BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2016), **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 4. Baskı.

DECKERT, Carsten (2019), "*Tensions in Team Creativity: Using the Value Square to Model Team Climate for Creativity*", **Working Papers in Industrial Engineering** (Ed. Jörg Niemann, Carsten Deckert), Hochschule Düsseldorf (HSD) Düsseldorf University of Applied Sciences Press, Düsseldorf, ss.1-24.

DING, Weixu, CHOI, Eugene ve AOYAMA, Atsushi (2019), "*Relational Study of Wise (Phronetic) Leadership, Knowledge Management Capability, and Innovation Performance*", **Asia Pacific Management Review**, S.24, ss.310-317.

ERKORKMAZ, Ünal, ETİKAN, İlker, DEMİR, Osman, ÖZDAMAR, Kazım ve SANİSOĞLU, S. Yavuz (2013), "*Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri*", **Türkiye Klinikleri Journal Medical Sciences**, S.33(1), ss.210-223.

HASSI, Abderrahman ve STORTI, Giovanna (2023), "*Wise Leadership: Construction and Validation of a Scale*", **Modern Management Review MMR**, S.28(1), ss.47-69.

İLHAN, Mustafa ve ÇETİN, Bayram (2014), "*LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması*", **Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi**, S.5(2), ss.26-42.

JAMADI, Farzad, NEMATI, Leyla ve HEMMATI, Shahram (2022), "*Identify the Role of Wise Leadership on Empowerment, Ethical Resilience, Retention of Human Resources Mediated by Organizational Agility*", **Scientific Quarterly of Supervision and Inspection**, S.15(58), ss.73-98.

KIRATLI, Nadine, ROZEMEIJER, Frank, HILKEN, Tim, RUYTER, Ko de ve JONG, Ad de (2016), "*Climate Setting in Sourcing Teams: Developing a Measurement Scale for Team Creativity Climate*", **Journal of Purchasing & Supply Management**, S.22, ss.196-204.

MURPHY, Carole, ÖZTURGUT, Osman ve FRENCH, Joan (2013), "*Brain-Wise Leadership*", **Journal of International Education and Leadership**, S.3(2), ss.1-12.

PALM, David (2019), "*Ambidextrous Leadership and Creative Team Climate for Innovativeness in Swedish Healthcare",* **Master's Thesis in Psychology**, Department of Psychology University of Gothenburg Publisher, Gothenburg.

PEKKAN, Nazmiye Ülkü ve ÇALIŞKAN, Abdullah (2020), "*Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması*", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.19(39), ss.1007-1021.

SANDVIK, Alexander Madsen, CROUCHER, Richard, ESPEDAL, Bjame ve SELART, Marcus (2018), "*Intellectual Stimulation and Team Creative Climate in a Professional Service Firm*", **Evidence-Based HRM**, S.6(1), ss.39-53.

SUNG, Sun Young, DU, Jing ve CHOI, Jin Nam (2018), "*Cognitive Pathways of Team Climate for Creativity: Implications for Member Creativity and Job Performance*", **Human Performance**, S.31(4), ss.197-215.

ÜZÜM, Burcu, ÖZKAN, Osman Seray ve GÜLBAHAR, Yasemin (2022), "*Bilge Liderlik Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması*", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.14(3), ss.1795-1803.

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1278-1297

https://doi.org/10.33712/mana.1347889

Kalkınma Planlarındaki Gençlik Politikaları Üzerinden Genel Bir Değerlendirme

A General Evaluation of Youth Policies in the Development Plans

Hasan AKAY
Dr., Gençlik ve Spor Bakanlığı,
hasanakay2@gmail.com,
https://orcid.org/0000-0002-9531-4875

Makale Başvuru Tarihi: 02.08.2023
Makale Kabul Tarihi: 24.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Kalkınma Planları,

Gençlik,

Gençlik Politikaları,

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye için önemli birer vizyon belgesi niteliği taşıyan Kalkınma Planlarında ülkenin gelecek misyonları olan gençlere yönelik politikaların hangi konular ekseninde ele alındığının değerlendirmesi amaçlanmıştır. Kalkınma Planları periyotlar halinde ülkenin ekonomik, sosyal, kültürel ve sağlık gibi gelişim endeksini yukarı yönlü ilerletecek konularda hedeflerin belirlendiği politika belgeleri niteliğindedir. Gençler Kalkınma Planlarında dönemin şartlarına göre korunan, gelişen, misyon yüklenen, umut bağlanan ve nihayetinde ülkeyi kalkındıran bir konumda bulunmuşlardır. Bu konumlarına göre gençler, Kalkınma Planlarındaki politikalarda çeşitli başlıklar adı altında değerlendirilmişler ve mevcut siyasal iktidarların himayesinde çeşitli uygulamalar ile sosyo- kültürel, istihdam ve sağlık gibi alt başlıklardaki faaliyetlere konu olmuşlardır. Sonuç olarak Kalkınma Planlarında gençlik politikaları 1980'lere kadar soyut anlamda ve korunaklı bir anlayış ile politika edilmiş, 2000'lere gelene kadar sosyal ve kültürel anlamda gelişimleri konularına dönük politikalar belirlenmiş ve günümüze kadar da ülkenin gelecek liderleri misyonu ile önceki planların konu başlıklarına ek olarak teknolojik gelişmelere ayak uyduran ve bunun yanında inovasyon da üreten bir rol model olmaları için politikalarda yer almışlardır. Ancak gençler ile ilgili politikalar Kalkınma Planlarında devlet politikası ile hükümet politikaları arasında somut ve soyut hedeflerin birbiri içine girdiği bir paradokstan sıyrılamamışlardır.

Keywords:

The Development Plans,

Youth,

Youth Policies,

ABSTRACT

In this study, the aim is to evaluate the axes on which policies for young people, the future pillars of the nation, are addressed in the Development Plans, which serve as crucial vision documents for Turkey. Development Plans are periodic policy documents in which targets are set on issues such as economic, social, cultural and health that will improve the country's development index upwards. In the Development Plans, young people have been in a position to be protected, developed, given a mission, hoped for and ultimately to develop the country according to the conditions of the period. Based on this perspective, young people have been assessed across multiple categories within the policies outlined in the Development Plans, and they have been the focal point of various initiatives and activities falling under subcategories like socio-cultural, employment, and healthcare, all under the guidance of the current political authorities. As a result, in the Development Plans, youth policies were made in an abstract sense and with a sheltered understanding until the 1980s, policies for their social and cultural development were determined until the 2000s, and until today, with the mission of the future leaders of the country, in addition to the topics of the previous plans, they have been included in the policies in order to be a role model that keeps up with technological developments and also produces innovation. Nonetheless, policies concerning young people have remained entangled in the paradox between state and government policies within the Development Plans, where tangible and abstract objectives coexist.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): AKAY, Hasan (2023), "*Kalkınma Planlarındaki Gençlik Politikaları Üzerinden Genel Bir Değerlendirme*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1278-1297, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1347889

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında gençler, toplumların dönüşümünde ve kalkınmasında kilit bir role sahiptir. Toplumların en dinamik ve yenilikçi kesimi olan gençler, potansiyel enerjileri ve yetenekleri ile hayati fırsatlar sunarlar. Bu farkındalıkla beraber, Türkiye'nin kalkınma planlarında gençlik politikalarına neden yer verildiği ortaya çıkmaktadır.

Türkiye, geniş bir genç nüfusa sahip olan bir ülkedir. Bu genç nüfus, ülkenin geleceğinin şekillenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, gençlerin ihtiyaçlarına uygun politikalara ve programlara odaklanmak, Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınması için vazgeçilmezdir. Buradan hareketle gençlik politikalarına neden Türkiye'nin kalkınma planlarında yer verilmesi gerektiğine dair bazı nedenler şu şekilde tasniflenerek özetlenebilir;

- ***Gençlerin Potansiyeli*:** Gençler, enerjileri, yetenekleri ve yenilikçi bakış açılarıyla toplumların ve ekonominin gelişimine katkıda bulunabilirler. Gençlerin yeteneklerine yatırım yapmak, üretken bir işgücü yaratmak ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi desteklemek için önemlidir.
- ***Eğitim ve İstihdam Fırsatları*:** Türkiye'nin kalkınma hedeflerine ulaşması için gençlerin eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimi sağlanması gerekmektedir. Gençlik politikaları, eğitim sistemini güçlendirmek, mesleki eğitim programları oluşturmak, işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak ve genç işsizliğinin azaltılmasını hedeflemek gibi alanlara dönük olması önem arz etmektedir.
- ***Sosyal Katılım ve Liderlik*:** Gençlerin topluma aktif katılımı ve liderlik potansiyellerinin desteklenmesi, demokratik ve sivil toplum kuruluşlarının güçlenmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Gençlik politikaları, gençlerin siyasi, sosyal ve kültürel alanlarda etkin rol almalarını teşvik etmeli ve onların görüşlerinin duyulmasını sağlamalıdır.
- ***Dijital Dönüşüm ve İnovasyon*:** Dijital dönüşüm ve teknolojik ilerlemeler, gençlerin hayatlarını ve toplumu derinden etkileyen alanlardır. Gençlik politikaları, gençlerin dijital okuryazarlık ve teknoloji becerileri kazanmalarını sağlamalı, dijital girişimciliği teşvik etmeli ve inovasyonu desteklemelidir.
- ***Sağlık ve Refah*:** Gençlerin sağlık ve refahı, toplumun genel refahının temel bir unsuru olarak kabul edilir. Gençlik politikaları, gençlerin fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlıklarının korunmasını, cinsel sağlık hizmetlerine erişimlerini ve madde bağımlılığı gibi risklere karşı korunmalarını sağlamalıdır.

Bahsi geçen konulardan yola çıkarak oluşturulan kalkınma planları içerisinde böylesi kapsamlı gençlik politikalarına ulaşılamamıştır. Mevcut planlar gençlik politikalarını ana hatlarıyla ve genelde dönemin tecrübelerinden esinlenerek hazırlanan konu başlıklarında gençlere yönelik politikalar soyut bir şekilde ele alınmıştır.

Kalkınma Planlarında gençlik politikalarının genel hatlarıyla değerlendirmek ve konu hakkında çıkarımlarda bulunmak çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Konu kapsamında Dünyada ve Türkiye'de genç nüfusun genel durumu ve dünya ülkelerinde uygulanan gençlik politikaları incelenmiş ve bu kapsamda Türkiye'deki gençlik politikaları Kalkınma Planları ekseninde incelenip değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile Türkiye'nin kalkınma planlarında gençlik politikalarına yer verilmesi gençlerin toplumsal, ekonomik ve siyasi alanda daha etkin bir şekilde katılımlarını sağlayarak ülkenin sürdürülebilir kalkınması için büyük bir öneme sahip olduğu görülmüştür.

2. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GENÇ NÜFUSUN DURUMU VE GENÇLİK POLİTİKALARI

Genç kavramı, dünya genelinde ülkeler arasında farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Bazı ülkelerde 18-24 yaş aralığı genç olarak kabul edilirken, diğer ülkelerde bu yaş aralığı 15-29 olarak belirlenebilmektedir. Bu farklılıkların nedeni, ülkelerin kendi nüfus profillerine, sosyal ve ekonomik koşullarına göre belirledikleri politikalarda yatan farklılıklardır (Işık, 2016). Dünya ülkelerinin gençlere yönelik tanımlarında ve politik yaklaşımlarında bu farklılık göze çarpmaktadır.

ABD'de gençlere ilişkin tanımlar, federal hükümet tarafından belirlenmemiş olup, 50 eyaletin her biri kendine özgü tanım yapma hakkına sahiptir. Ancak, gençlik ile ilgili olarak federal hükümet çeşitli programlarda ya da inisiyatiflerde belirli yaş aralıklarına referans gösterir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri Hükümeti, gençlik işsizliği ile ilgili olarak 16-24 yaş arasını kullanır. Ayrıca, gençler için sağlık politikalarında 18-24 yaş aralığı

bazen "*genç yetişkin*" olarak anılır (Cantekin, 2019). Bununla birlikte, ABD'de gençlerin tam olarak hangi yaş aralığında kabul edildiği konusunda yasal bir standart bulunmamaktadır.

İngiltere'de gençleri, bazı programlar ve politikalar 15-24 yaş aralığını genç olarak tanımlamaktadır. Ayrıca İngiltere'de, "*Gençler İçin Ulusal Hizmet Çerçevesi*'' adlı programda 14-25 yaş aralığı, gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak için temel alınan yaş aralığıdır. Bunun yanı sıra, gençlikle ilgilenen kuruluşlar ve vakıflar, gençleri 12-25 yaş aralığında kabul etmektedirler. İngiltere'de gençlik politikaları, eğitim, iş imkânları, sağlık, sosyal fırsatlar gibi farklı alanlarda özel olarak tasarlanmıştır. Gençlik için özel programlar ve politikalar, gençlerin özgün ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır. Yaş aralığı ne olursa olsun, gençler geleceğin inşasında önemli bir rol oynadığı ve bu nedenle gençlere özel politikalar ve programlar sunulması hususu İngiltere'de gençlik politikaları oluşturmada belirleyici rol oynamaktadır (Çelik, 2019).

Almanya'da gençlerin tanımı, interdisipliner çalışmalar, politikalar ve programlar kapsamında değişkenlik göstermektedir. Ancak, genellikle 14-27 yaş aralığı genç olarak kabul edilir. Bundesjugendring adlı kuruluş da, gençlerin yaş aralığını 14-27 olarak tanımlayan bir gençlik politikası belirlemiştir (dbjr.de). Almanya'da, gençliğe yönelik programlar ve politikalar, eğitim, iş imkânları, sağlık, sosyal fırsatlar gibi farklı alanları kapsar. Gençlik politikaları, gençlerin özgün ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır. Federal Gençlik Bakanlığı, gençler için federal politikalar ve programlar oluşturmayı ve koordine etmektedir. Almanya'da gençler, toplumdaki değişimleri, yenilikleri ve gelişmeleri takip eden, aktif katılımcılar olarak görülmektedir. Bu nedenle, Almanya'da gençlere özel programlar ve politikalar, gençlerin geleceğe hazırlanmasına yardımcı olmak, özgür düşüncelerini ifade etmelerini teşvik etmek, karar alabilme becerilerini geliştirmek gibi hedefleri göz önünde bulundurur (Asutay, 2017).

İsveç'te gençler, genellikle 13-25 yaş aralığı olarak kabul edilir. Gençlik politikaları, bu yaş aralığındaki bireylerin ihtiyaçlarına yönelik olarak özellikle eğitim, sağlık, iş ve kariyer olanakları, spor ve kültürel etkinliklere yönelik programlar ve hizmetler sunmayı amaçlamaktadır. İsveç'te, gençlik politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması için ayrılmış bir bakanlık yoktur. Bunun yerine, farklı bakanlıklar gençlik konuları için sorumluluk taşırlar ve gençlik programları, kaynakları ve hizmetleri sağlamak için sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarla işbirliği yaparlar. İsveç'te, gençlik politikalarının genel hedefi, gençlerin kendileriyle ilgili karar alma süreçlerinde yer almalarını, kendi hayatlarını daha iyi yönlendirebilmelerini ve geleceklerini planlamalarını sağlamaktır. Bu doğrultuda, gençlere liderlik, sosyal beceriler ve işletme becerileri gibi çeşitli alanlarda eğitim ve desteğin yanı sıra, gençlere yeteneklerini keşfetme ve kendilerini ifade etme fırsatları sunan atölyeler ve etkinlikler de düzenlenmektedir (Baş, 2019).

Japonya'da gençlerin tanımı, genellikle 15-24 yaş aralığında yapılmaktadır. Ancak, bazı programlar ve politikalar 10-29 yaş aralığını içermektedir. Japonya'da, gençlik politikaları eğitim, iş ve kariyer olanakları, gençlerin karşılaşabilecekleri psikolojik, sosyal ve kültürel sorunlara yönelik destek hizmetleri gibi konularda çalışmalar yürütmektedir. Gençler, topluma entegrasyonu ve güçlendirilmesinde önemli bir role sahip olarak görülür ve gençlere sunulan hizmetler, toplumda tam katılım ve seslerini duyurma haklarına saygı göstermeyi amaçlamaktadır. Japonya'da, gençler için özel programlar ve politikaların yanı sıra, Gençlerin Sosyal Refahı Yasası adlı yasa, gençlik hizmetleri için bir çerçeve sağlamaktadır. Bu yasa, gençlik gruplarına, toplum hayatına aktif katılım ve yetişkin hayatına hazırlık için fırsat ve hizmetler sunarak, gençlerin sosyal refahını korumayı amaçlamaktadır (Erol, 2013).

Çin'de gençler, 14-35 yaş aralığı olarak kabul edilir. Gençlik politikaları, bu yaş aralığındaki bireylere yönelik eğitim, iş ve kariyer olanakları, sağlık hizmetleri, kültürel etkinlikler, spora erişim gibi birçok konuda hizmetler sağlamayı amaçlamaktadır. Çin'de, gençlerin yaşam standartlarını yükseltmek, onların fikirleri ve yetenekleri ile toplumsal gelişmeye katkıda bulunmalarını sağlamak hedeflenmektedir. Gençlerin ekonomik ve sosyal hayatta tam katılımı, aktif ve bilimsel düşünebilen bireyler olarak yetişmeleri ve toplumda liderlik rolleri üstlenmeleri için desteklenmektedir. Çin gençlik politikaları, devlet liderliği altında olup, gençler arasında liderlik ve sosyal beceriler gibi çeşitli alanlardaki eğitim programları, gençlerin sosyal hizmet alanında gönüllü olarak hizmet etmeleri ve işletme fikirlerini geliştirmeleri için fon kaynakları sağlaması gibi hizmetleri sunar. Bunun yanı sıra, gençlerin sağlık ve psikolojik destek gibi temel ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan hizmetler de bulunmaktadır (Erol, 2013). Tablo halinde söz konusu ülkelerdeki genç nüfus (15-24 yaş arası) oranları şu şekilde incelenebilir;

Tablo 1. Dünya Ülkeleri Toplam Nüfus Miktarı ve Genç Nüfus Oranı

Ülke	Toplam Nüfus (2021-2022 Tahmini)	Genç Nüfus Oranı (%)
ABD	332,9 milyon	13,33
İngiltere	**68,2 milyon**	**11,27**
İsveç	10,4 milyon	9,44
Almanya	**83,1 milyon**	**9,72**
Japonya	125,3 milyon	9,15
Çin	**1,4 milyar**	**11,44**

Tabloya bakıldığında, ABD'nin genç nüfus oranının diğer ülkelere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. İngiltere ve Çin, genç nüfus oranlarının birbirine benzer olduğu ülkeler arasındadır. İsveç ve Almanya'nın genç nüfus oranı da birbirine oldukça yakındır. Ancak, her bir ülkenin toplam nüfusu, bu genç nüfusun sayısını etkileyebileceğinden, sadece genç nüfus oranlarına bakarak kapsamlı bir analiz yapılamaz.

Genç nüfus oranları, bir ülkenin genç nüfusunun oransal olarak ne kadar büyük olduğunu gösterir (Ünal, 2015). Genç nüfusun oranı ve gençlik kavramının nasıl yorumlandığının yanında, gençlerin eğitim hakkı, iş olanakları, sağlık hizmetlerine erişim gibi birçok faktör de analiz edilerek, bir ülkenin genç nüfusunun refahı hakkında daha kapsamlı bilgi edinilebilir (Kaya, 2014).

Nihai olarak, gençliğin tanımı ve yaş aralığı ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Bununla birlikte, gençliğin yaş aralığına bağlı olarak tanımlanması yeterli değildir. Gençliğin, fiziksel, ruhsal, zihinsel ve sosyal özellikleri de göz önünde bulundurularak tanımlanması gerekmektedir. Buna ek olarak da gençlere özel politikalar oluştururken, yaş aralığının yanı sıra genç nüfusun yaşadığı coğrafyadaki sosyo-kültürel durumlarının göz önünde bulundurulması önemli bir etkendir.

Türkiye'de gençlik, nüfusun yüzde 50'sini oluşturan 15-29 yaş aralığı olarak kabul edilmektedir (Atak vd., 2016). Ancak, gençliğin tanımı sadece yaş aralığına bağlı değildir. Gençlik, bireyin kendini keşfettiği, kariyerine yön verdiği, sosyal ve kültürel uyum sağladığı bir süreçtir. Bu nedenle gençlik kavramının tanımında yaş aralığına ilaveten, bireyin fiziksel, ruhsal, zihinsel ve sosyal özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

Türkiye, genç bir nüfusa sahip olan bir ülkedir. 2022 yılı itibariyle 0-24 yaş aralığındaki nüfusun oranı %49'dur (TÜİK, 2023; Eurostat, 2023). Bu da, Türkiye'nin çoğunluğunu genç nüfusun oluşturduğunu gösterir. Türkiye genç nüfusu verileri şu tablo halinde şu şekilde gösterilebilir (TÜİK, 2023);

Tablo 2. Yaş Grupları ve Cinsiyete göre Türkiye'deki Nüfus Oranları

Yaş Grubu	Erkek Nüfusu	Kadın Nüfusu	Toplam Nüfus	Nüfusun Yüzdesi
0-4	4,229,069	4,046,474	8,275,543	%10,18
5-9	**4,520,528**	**4,321,619**	**8,842,147**	**%10,88**
10-14	4,479,629	4,296,467	8,776,096	%10,77
15-19	**4,257,964**	**4,072,239**	**8,330,203**	**%10,22**
20-24	4,035,632	3,877,625	7,913,257	%9,71
Toplam	**21,522,822**	**20,614,424**	**40,137,246**	**%49,76**

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, Türkiye'nin nüfusunun yaklaşık yarısı genç nüfustan oluşmaktadır. Ayrıca, genç nüfusun yüzde 49,76'sını kadınlar, yüzde 50,24'ünü ise erkekler oluşturmaktadır. 0-4 yaş aralığındaki çocukların oranı %10,18 iken, 5-9 yaş aralığındaki çocukların oranı %10,88'dir. 10-14 yaş aralığındaki çocukların oranı %10,77, 15-19 yaş aralığındaki gençlerin oranı %10,22'dir. 20-24 yaş aralığındaki gençlerin oranı ise %9,71'dir.

Nüfusun cinsiyet dağılımına baktığımızda, her yaş grubunda nüfusun büyük bir kısmı erkeklerden oluşmaktadır. Ancak, 0-4 yaş aralığındaki çocukların oranı kadınların bir miktar fazla olması dışında neredeyse eşit dağılım göstermektedir. Bu veriler Türkiye'nin genç nüfus yapısı hakkında fikir vermektedir. Bu genç nüfusun eğitimi, iş imkânları, sağlık hizmetlerine erişimi ve sosyal fırsatları konularında özel programlar ve politikalar geliştirilmesi gerektiği açıktır.

Cinsiyet dağılımına baktığımızda, Türkiye'deki genç nüfusun cinsiyet dağılımı hemen hemen dengelidir. 2021'de erkeklerin genç nüfusa oranı %50,7 iken kadınların oranı %49,3'tür (TÜİK, 2022). Eğitim düzeyine baktığımızda ise Türkiye'deki genç nüfusun eğitim durumu giderek yükselmektedir. 2022'de 15-24 yaş aralığındaki nüfusun %44'ü en az ortaöğretim mezunuyken, %25'i yükseköğretim düzeyinde eğitim almıştır. Ancak bu rakamlar erkeklerde daha yüksek iken, kadınlarda daha düşüktür. Özellikle doğu ve güneydoğu illerimizde eğitim seviyesi genelde daha düşüktür (TÜİK, 2023).

Türkiye nüfusunun genel yapısına baktığımızda ise, 2022 yılı itibariyle nüfusun yaklaşık %51 kadın, %49'u erkektir. Yaş dağılımına baktığımızda, %28'i 0-19 yaş aralığında, %9'u da 65 yaş ve üzerindedir (TÜİK, 2023). Bu veriler Türkiye'deki genç nüfusun durumu hakkında genel bir fikir vermiş olsa da her bölgenin, şehrin ve hatta köyün kendine has nüfus yapısı vardır.

Genel olarak özetlemek gerekir ise; Türkiye, 2022 itibariyle yaklaşık 83 milyon nüfusa sahip ve nüfusun ortalama yaşı 32'dir. Genç nüfus, genellikle 15-24 yaş aralığındaki kişileri kapsar ve Türkiye'de bu yaş aralığındaki nüfus yaklaşık 13 milyon kişidir (TÜİK, 2023). Türkiye'nin genç nüfusu, ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimi için önemli bir rol oynamaktadır. Ülkedeki genç nüfusun eğitim, iş bulma ve girişimcilik fırsatlarına erişimi, Türkiye'nin kalkınması açısından kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, Türkiye'nin genç nüfusu ülkenin geleceği için önemli bir potansiyel taşıyor ancak bu potansiyelin tam olarak gerçekleştirilmesi için çeşitli sorunların çözümüne odaklanılması, bu çözümler ile ilgili olarak devlet tarafından politikaların belirlenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Bu kısımdan itibaren, Türkiye Cumhuriyeti için periyodik olarak ilan edilen ve birer vizyon belgesi niteliği taşıyan Kalkınma Planları yüzeysel bir şekilde incelenmiş ve sonrasında bu planlarda "*gençlerin*" hangi konularda ele alındığı ile ilgili değerlendirme ve tartışmalara yer verilmiştir.

3. TÜRKİYE'DEKİ KALKINMA PLANLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Türkiye'nin kalkınma planları, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişmesine yardımcı olmak amacıyla belirlenen hedefler, politikalar ve stratejilerden oluşan belgelerdir (Yıldız, 2019). Bu planlar, belirli bir süre boyunca (5 yıl) uygulanarak, ülkenin kalkınmasını hızlandırmayı hedefler ve bu yönde politikalar belirler.

Türkiye Cumhuriyeti, tarihi boyunca birçok kalkınma planı ve programı uygulamıştır. Türkiye'nin asıl kalkınma planları, İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlamıştır. İlk kalkınma planı 1963-1967 yılları arasında uygulanmıştır. Günümüze kadar geçen sürede, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısının değişmesi nedeniyle, bu planlar da farklı alanlara odaklanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin tüm kalkınma planları ve özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarındaki Sanayi Planları şu şekilde özetlenebilir;

- ***Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı (1933-1937)*:** Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk sanayi planıdır. Planın amacı, ülkenin sanayileşmesini sağlamak ve tarım sektörünü modernize etmektir (Şenel Uzunkaya, 2020).
- ***İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı (1938-1942)*:** İlk planın hedeflerine ek olarak, üretimin artırılması, işsizliğin azaltılması ve dış ticaret açığının kapatılması amaçlanmıştır (Şenel Uzunkaya, 2020).
- ***Üçüncü Beş Yıllık Sanayi Planı (1943-1947)*:** İkinci planın hedeflerine ek olarak, savaş yıllarından kaynaklı ekonomik sorunların üstesinden gelinmesi hedeflenmiştir (Şenel Uzunkaya, 2020).
- ***Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)*:** Türkiye'nin ilk resmi kalkınma planıdır. Planın amacı, ekonomik büyümeyi hızlandırmak ve sanayileşmeyi teşvik etmektir. Bu plan, ülkede sanayileşme eksenli bir kalkınma hedefi doğrultusunda hazırlanmıştır. Plan, üretim ve alt yapı çalışmalarına ağırlık verirken, tarım ve hizmet sektörleri hakkında herhangi bir detaylı planlamaya ve hedefe yer verilmemiştir (BBYKP, 1962).
- ***İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)*:** İlk planın hedeflerine ek olarak, sosyal kalkınma ve bölgesel gelişme konuları da plana dâhil edilmiştir. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sanayi Planı'nın ardından ülkede demokratikleşme ve refah seviyesinin yükselmesi hedefleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu plan temel olarak sosyal hizmetler, tarım, turizm, konut, sağlık, eğitim ve sanayi sektörleri ile ilgili hedeflerden oluşmuştur. Plan, daha fazla sınai yatırım yapılması hedefi doğrultusunda sanayi sektörüne daha çok önem vermiştir (İBYKP, 1967).
- ***Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)*:** İkinci Kalkınma Planı'n hedeflerine ek olarak, dış ticaret dengesinin korunması, enerji sektöründe bağımsızlığın sağlanması ve çevre koruma konuları da plana dâhil edilmiştir. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, silah sanayisi ve barış gücü temelli sınır ötesi

faaliyetlerin artması ile ülkede ekonomik bir durgunluğun olduğu dönemde hazırlanmıştır. Daha çok sanayileşmeye odaklanan bu plan, petrokimya, otomobil, inşaat, elektronik gibi yatırımların önceliklerini belirlemiştir. Ayrıca tarım sektörü de planın dikkat çeken başlıklarındandır (ÜBYKP, 1972).

- ***Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)*:** Planın amacı, Türkiye'nin ekonomik yapılarını yeniden yapılandırmak ve özel sektörün gelişimini teşvik etmektir. Türkiye'nin sanayileşmesine öncelik veren bir plan olarak hazırlanmıştır. Bu nedenle Üçüncü Kalkınma Plan'ında olduğu gibi petrokimya, otomobil, inşaat ve elektronik gibi sektörlere yatırım yapılması planlanmıştır. Ayrıca tarım sektörünün de desteklenmesine devam edilmesi hedeflenmiştir (DBYKP, 1978). Sanayileşme yanında, Dördüncü Kalkınma Planı'nda eğitim, sağlık, ulaştırma ve enerji gibi diğer sektörlere de önemli yer verilmiştir. Bu sektörlerdeki hizmetlerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi de planın hedefleri arasında yer almıştır (DBYKP, 1978). Plan dönemi boyunca hedeflenen büyüme oranı yıllık %5,8 olarak belirlenmiştir. Ancak, plan dönemi boyunca ülkede yaşanan siyasi ve ekonomik sorunlar planın uygulanmasını engellemiş ve hedeflenen büyüme oranı gerçekleştirilememiştir (BEBYKP, 1984). Dördüncü Kalkınma Planı Türkiye'nin sanayileşme ve ekonomik gelişme hedeflerine yönelik önemli adımlar içeren bir plan olmasına rağmen, siyasi ve ekonomik sorunların etkisiyle beklenen sonuçları gösterememiştir (Türkdoğan, 2009).
- ***Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)*:** Dördüncü planın hedeflerine ek olarak, tarım sektörünün modernize edilmesi, sanayi sektörünün rekabet gücünün artırılması ve yatırım ortamının iyileştirilmesi hedeflenmiştir. 1980 askeri darbe sonrası ekonomik kalkınma, özelleştirme, liberalleşme, ihracatı artırma gibi hedefler belirlenmiştir. Plan, imalat ve inşaat sektörlerini vurgularken, turizm, enerji, petrol gibi sektörlere değinmiştir (BEBYKP, 1984). Bu plan dönemi, Türkiye'nin ekonomik açıdan istikrarlı bir dönem yaşadığı dönemlerden biri olmuştur (ABYKP, 1989). Bu plan döneminde, öncelikli olarak sanayileşmeye ve sanayi sektöründeki ihracatın artırılmasına odaklanılmıştır. Diğer yandan tarımsal üretim dağılımındaki dengesizliğin azaltılması, turizm sektörünün teşvik edilmesi, enerji sektöründe yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının yaygınlaştırılması gibi diğer alanlara da öncelik verilmiştir (BEBYKP, 1984). Plan dönemi boyunca hedeflenen büyüme oranı %5,4'tür (BEBYKP, 1984). Bu oranın gerçekleştirilmesi ise, özellikle sanayi sektöründeki yatırımların artırılması ve tarım sektöründeki verimliliğin artırılması sayesinde mümkün olmuştur (BEBYKP, 1984). Beşinci Kalkınma Planı, Türkiye'nin ekonomik istikrarını önemli ölçüde artırmış ve ülke ekonomisi açısından olumlu sonuçlar vermiştir (ABYKP, 1989). Ancak, plan dönemi boyunca başta döviz kuru istikrarsızlıkları olmak üzere bir takım dış ve iç ekonomik sorunların yaşanması, planın bütün hedeflerinin gerçekleştirilmesine engel olmuştur (Aydın ve Taşkın, 2016). Beşinci Kalkınma Planı Türkiye'nin ekonomik istikrarını artırma hedefi doğrultusunda bir plan olmuş ve bu hedefe doğru önemli adımlar atılmıştır. Ancak, planın hedeflerinin tam anlamıyla gerçekleştirilebilmesi için çeşitli dış ve iç faktörlerin etkisinin minimize edilmesi sonucu ile plan dönemi sona ermiştir (Yalçın vd., 2011).
- ***Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)*:** Planın amacı, Türkiye'nin ekonomik büyümesini sürdürmek, enflasyonu kontrol altına almak ve dış ticaret açığını azaltmaktır (ABYKP, 1989). Plan dönemi, Türkiye'nin ekonomik açıdan zorlu bir dönem yaşadığı zamanlardan biridir. Altıncı Kalkınma Planı, özellikle yerli sanayinin geliştirilmesi, tarım sektörünün modernleştirilmesi ve ihracatın artırılması gibi hedefleri içeren bir plan olarak hazırlanmıştır. Diğer yandan planın bir diğer hedefi de kamu kesimi harcamalarının azaltılması ve özelleştirme adımlarının hızlandırılması olmuştur (ABYKP, 1989). Plan dönemi boyunca hedeflenen büyüme oranı %5,1'dir (ABYKP, 1989). Ancak, plan dönemi boyunca yaşanan ekonomik krizler, yüksek enflasyon oranları ve yüksek faiz oranları nedeniyle bu hedef gerçekleştirilememiştir. Bu dönemde, özellikle döviz kuru istikrarsızlıkları planın uygulanmasını zorlaştırmıştır (Çelik ve Çetiner, 2019). Öte yandan, Altıncı Kalkınma Planı döneminde Türkiye'nin özelleştirme, serbest piyasa ekonomisi ve küreselleşme adımlarını hızlandırdığı bir dönemdir. Bu anlamda, plan dönemi Türkiye'nin ekonomik yapılanması ve yönetiminde önemli değişimleri beraberinde getirmiştir (Aydın ve Taşkın, 2016). Altıncı Kalkınma Planı dönemi Türkiye için zorlu bir süreç olmuştur. Planın hedefleri açısından önemli adımlar atılmış olsa da, ekonomik sorunlar ve aksaklıklar planın uygulanmasını zorlaştırmıştır (Ersungur ve Topcuoğlu, 2014).
- ***Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)*:** Planın hedefleri arasında, Türkiye'nin sürdürülebilir bir ekonomik büyüme sağlaması, sosyal adaleti sağlaması ve insan kaynaklarını geliştirmesi yer almıştır (YBYKP, 1995). Bu plan dönemi, Türkiye'nin ekonomik açıdan büyüme ivmesi kazandığı bir dönem olmuştur. Yedinci Kalkınma Planı, öncelikli olarak sanayi sektörünün geliştirilmesine, ihracatın artırılmasına, Türkiye'de faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesine, altyapı

yatırımlarının artırılmasına ve turizm sektörünün teşvik edilmesine odaklanmıştır (YBYKP, 1995). Plan dönemi boyunca hedeflenen büyüme oranı yıllık %7 olarak belirlenmiş (YBYKP, 1995), bu hedefin gerçekleştirilmesi büyük ölçüde plan döneminde yapılan reformlar ve özelleştirme adımları sayesinde mümkün olmuştur (Çelik ve Çetiner, 2019). Yedinci Kalkınma Planı döneminde Türkiye, IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası finansal kuruluşlardan önemli ölçüde kredi almıştır. Bu krediler, Türkiye'nin ekonomik büyümesine katkı sağlamıştır. Ancak, Yedinci Kalkınma Planı dönemi boyunca Türkiye'nin beklenmedik dış ve iç ekonomik sorunlar yaşaması planın tam olarak gerçekleştirilmesine engel olmuştur. Özellikle Rusya ve Yugoslavya gibi ülkelerle yaşanan siyasi ve ekonomik krizler, Türkiye'nin ihracatının azalmasına neden olmuştur. Yedinci Kalkınma Planı Türkiye'nin ekonomik büyüme hedeflerine doğru önemli adımlar attığı bir plan olmuştur. Ancak, dış ve iç ekonomik sorunlar bu süreci tam manasıyla gerçekleştirmesine engel olmuştur.

- ***Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)*:** Planın amacı, Türkiye'nin ekonomik kalkınmasını hızlandırmak, eğitim ve sağlık sektörlerini geliştirmek ve çevre koruma konularına daha fazla önem verilmesini sağlamak olmuştur (SBYKP, 2000). Bu plan dönemi de Türkiye'nin ekonomik açıdan zorlu bir dönem yaşadığı zamanlardan biridir (Aydın ve Taşkın, 2016). Sekizinci Kalkınma Planı, özellikle dış ticaretin artırılması, teknolojik gelişme, sanayinin geliştirilmesi, tarımın modernleştirilmesi, istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmanın bölgesel olarak dengeli bir şekilde gerçekleştirilmesi gibi hedefleri içeren bir plan olarak hazırlanmıştır (SBYKP, 2000). Bu plan dönemi boyunca, Türkiye'nin hedeflediği büyüme oranı yıllık %5 ila %6 arasında değişmiştir. Ancak, plan dönemi boyunca Türkiye, özellikle uluslararası finansal krizler ve 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle zorlu bir süreç geçirmiştir. Türkiye'nin özelleştirme ve serbest piyasa politikalarına bağlılığı devam etmiştir. Bu anlamda, plan dönemi Türkiye'nin ekonomik yapısında önemli değişimleri beraberinde getirmiş ve özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesi ve finanse edilmesi gibi konulara ağırlık verilmiştir (SBYKP, 2000).

- ***Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)*:** Planın hedefleri arasında, Türkiye'nin ekonomik büyümesini sürdürmesi, sosyal kalkınmayı sağlaması, bölgesel gelişmeyi teşvik etmesi ve çevre koruma konularına daha fazla önem vermesi yer almıştır (DKP, 2006). Bu plan dönemi, Türkiye'nin ekonomik açıdan hızlı büyüdüğü ve yükselen bir ekonomi haline geldiği bir dönem olmuştur (Atakişi ve Cebeci, 2022). Dokuzuncu Kalkınma Planı, özellikle ekonomik büyümenin sürdürülebilir olması, üretkenliğin artırılması, rekabetçiliğin artırılması, istihdamın artırılması, insan sermayesinin geliştirilmesi, sanayinin modernleştirilmesi ve bölgesel olarak dengeli bir kalkınmanın sağlanması gibi hedefleri içeren bir plan olarak hazırlanmıştır (DKP, 2006). Bu plan dönemi boyunca, Türkiye hedeflediği yıllık büyüme oranı %6 ila %7 arasında değişmiştir (DKP, 2006). Plan dönemi boyunca, Türkiye'nin ekonomisi önemli ölçüde büyümüş, özellikle imalat sanayi, turizm, finans ve inşaat sektörlerinde büyüme yaşanmıştır. Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde, Türkiye'nin uluslararası alanda yatırım çekme potansiyeli yüksek olmuş ve doğrudan yabancı yatırım girişi önemli ölçüde artmıştır. Bu dönemde ayrıca, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik yolunda attığı adımlar da, Türkiye'nin ekonomik yönelişinde önemli bir rol oynamıştır (Çelik ve Çetiner, 2019). Dokuzuncu Kalkınma Planı dönemi, Türkiye'nin ekonomik yapısında önemli değişimleri beraberinde getirdiği ve hızlı ekonomik büyüme dönemi olmuştur. Plan dönemi boyunca, Türkiye'nin ekonomik hedeflerine doğru ciddi adımlar atılmış ve Türkiye, yükselen bir ekonomi olarak dünya pazarında kendisine güçlü bir şekilde yer bulmuştur.

- ***Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*:** Planın amacı, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınmasına odaklanmak, istikrarı sürdürmek, büyümeyi hızlandırmak, işsizliği azaltmak ve yoksulluğu önlemektir (OKP, 2013). Onuncu Kalkınma Planı, özellikle hizmet sektörünün geliştirilmesi, sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesi, kamu yönetiminin modernleştirilmesi, üretim yapısının çevresel sürdürülebilirliğinin sağlanması, bölgesel ekonomik farklılıkların azaltılması gibi hedefleri içeren bir plan olarak hazırlanmıştır (OKP, 2013). Bu plan dönemi boyunca, Türkiye hedeflediği yıllık büyüme oranı %5 ila %6 arasında değişmiştir (OKP, 2013). Ancak, plan dönemi boyunca Türkiye, özellikle dünya ekonomisinde yaşanan durgunluk ve bölgesel siyasi krizler nedeniyle zorlu bir süreç geçirmiştir. Onuncu Kalkınma Planı döneminde, Türkiye özellikle ticaret alanında önemli adımlar atmış ve Asya, Körfez ve Afrika ülkeleriyle ticaret hacmini artırmıştır. Bu dönemde Türkiye, uluslararası finans piyasalarının da dikkatini çeken bir ülke haline gelmiştir. Onuncu Kalkınma Planı dönemi, Türkiye'nin ekonomik yapısında önemli değişimleri beraberinde getirmiş ve Türkiye ekonomisine önemli katkılar sağlamıştır. Ancak, iç ve dış etkenler nedeniyle ekonomik hedeflerin tamamen gerçekleştirilemeyebileceği bir dönem olmuştur.

- ***Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023)*:** Planın hedefleri arasında, Türkiye'nin teknolojik ve inovasyon alanında ilerleme kaydetmesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi, çevrenin korunması ve sürdürülebilir bir ekonomik büyüme sağlanması yer almaktadır (OBKP, 2019). Bu plan dönemi, Türkiye'nin ekonomik açıdan yine zorlu bir dönemden geçtiği zamanlardan biri olmuştur. Onbirinci Kalkınma Planı, özellikle verimliliği artırmak, yenilikçi ekonomik yapıya yönelmek, sürdürülebilirlik ilkesi doğrultusunda kaynakları kullanmak, rekabetçi yapısını güçlendirmek, nitelikli insan kaynağını artırmak, bölgesel kalkınmayı artırmak gibi hedefleri içeren bir plan olarak hazırlanmıştır (OBKP, 2019). Bu plan dönemi boyunca, Türkiye hedeflediği yıllık büyüme oranı %5 ila %6 arasında olması hedeflenmektedir. Ayrıca, hedefler arasında enflasyonu düşürmek, istikrarlı bir cari açık sürdürmek ve ihracata dayalı büyümeyi hedeflemek gibi hedefler de bulunmaktadır (OBKP, 2019). Onbirinci Kalkınma Planı dönemi boyunca, Türkiye'nin dış ticaret hacminin artırılması, teknoloji üretiminde öncü olunması, bölgesel kalkınmanın sağlanması, turizm sektörünün canlandırılması gibi çeşitli konularda çalışmalar yapılmıştır. Plan dönemi, aynı zamanda Türkiye'nin enerji, iletişim ve ulaştırma gibi altyapı alanlarında önemli yatırımlar yapmayı hedeflediği bir dönem olmuştur (OBKP, 2019). Onbirinci Kalkınma Planı dönemi, Türkiye'nin ekonomik yapısında önemli değişimleri beraberinde getirmesi planlanan ve Türkiye ekonomisine önemli katkılar sağlaması hedeflenen bir dönemdir. Ancak, iç ve dış etkenlerin (Kahramanmaraş Depremleri, Rusya-Ukrayna Krizi, Göçmen Sorunları ve Döviz/Enflasyon oranlarındaki hızlı yükseliş) çeşitliliği nedeniyle ekonomik hedeflerin tamamen gerçekleştirilemeyebileceği bir dönem olma ihtimali vardır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin tüm kalkınma planları, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınması için önemli adımlar atılmasını sağlamıştır. Bu planlar, ülkenin sanayileşmesi, modernleşmesi, işsizliğin azaltılması, yoksulluğun önlenmesi, çevrenin korunması, sosyal adaletin sağlanması ve insan kaynaklarının geliştirilmesi gibi konularda önemli katkılar sunmuştur. Türkiye'nin kalkınma planlarında genel hatlarıyla bakıldığında şu ana başlıklar altında hedefler belirlenmiştir;

- ***Ekonomik Büyüme*:** Kalkınma planları, Türkiye'nin ekonomik büyümesini hızlandırmak, GSYİH'yi artırmak ve refah düzeyini yükseltmek için bir dizi politika ve stratejiler önerir.
- ***İstihdam*:** Kalkınma planları, işsizliği azaltmak, insanların iş gücüne katılımını artırmak ve daha nitelikli işlere erişim sağlamak için politikalar önerir.
- ***Bölgesel Kalkınma*:** Türkiye'nin her bölgesinde ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerin teşvik edilmesi ve bölgesel kalkınmanın sağlanması hedeflenir.
- ***Eğitim ve Sağlık*:** Kalkınma planları, eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak, insan sağlığına ve eğitime erişimini yaygınlaştırmak için politikalar önerir.
- ***Tarım*:** Türkiye'nin tarımsal üretim kapasitesinin artırılması ve tarım sektörüne yönelik politikalar önerilir.

Türkiye'nin kalkınma planları, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınması için önemli bir araçtır. Bu planlar, belirli bir süre boyunca ekonomik, sosyal ve kültürel hedefler belirleyerek, politika ve stratejiler geliştirerek, bu hedeflere ulaşmayı hedeflerler. Bu hedeflerin gerçekleşmesi ancak kalkınma planlarının uygulamaya konulması sayesinde mümkündür.

Türkiye'nin kalkınma planları arasında, ekonomik ve sosyal kalkınmaya ağırlık veren, dış ticaretin artırılması, sanayileşme, bölgesel kalkınma, istihdamın artırılması, eğitim, sağlık, çevre korunması ve turizm gibi birçok konuda politikalar ve stratejiler öneren planlar yer almaktadır. Ancak, bu planların uygulama süreçlerinde bazı zorluklar yaşandığı da görülmektedir. Bazı planlar yeterli bütçe ayrılmadığı veya hedefler gerçekçi olmadığı için başarısız olurken, bazı planların hedeflerine ulaşması zaman almıştır/alacaktır. Ancak, bu planların uygulamasının başarılı olması için birçok faktör göz önünde bulundurulmalıdır. Bunlar arasında, planların hedeflerinin gerçekçi olması, bütçenin yeterli olması, politik istikrar, eğitim seviyesinin yüksekliği, genç nüfus potansiyelinin aktif katılımı, sivil toplum kuruluşlarının ve özel sektörün desteği, doğru yönetim ve denetim mekanizmaları ve de en önemlisi hukuk devleti ilkesinin uygulanması gibi faktörler yer almaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin son dönemde uyguladığı kalkınma planları, ekonomik, sosyal ve kültürel açılardan ülkenin kalkınmasına önemli katkılar sağlamıştır. Kalkınma planlarındaki hedeflerin gerçekleştirilmesi için ülkenin sosyo- ekonomik durumu daha rasyonel bir şekilde gözlemlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte teknolojik ve inovasyon alanında ilerleme kaydedilmesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi, gençlere yönelik somut hedeflerin belirlenmesi ve çevrenin korunması gibi konulara daha fazla önem verilmesi dikkat edilmesi gereken konu başlıkları olarak karşımızda durmaktadır. Konumuz itibariyle tüm bu etkenleri değerlendirmekten

ziyade kalkınma planlarının gençlik politikaları çerçevesinde nasıl ele alındığı ve hangi konu başlıklarına göre hedefler belirlendiği üzerine değerlendirme yapılmıştır.

4. TÜRKİYE'DEKİ KALKINMA PLANLARINDA GENÇLİK POLİTİKALARI VE GENEL BİR DEĞERLENDİRME

Kalkınma planlarındaki konu çeşitliliği göz önüne alındığında ülkenin gelecek imarı açısından sosyo- kültürel başlıklar altında en dikkat çekici konusu gençliktir. Bu konuda her kalkınma planında doğrudan ve dolaylı olarak gençlik konusuna değinilmiştir. İlk dönemlerde göze çarpan husus gençlik ile ilgili politik hedeflerin gençleri zararlı alışkanlıklardan korumaya yönelik olduğu görülürken, sonraki dönemlerde gençliğin ekseriyetine yönelik bireysel gelişmelerini de destekleyecek politikalar belirlenmeye çalışıldığı görülmüştür. Bu doğrultuda kronolojik sıralamaya göre kalkınma planlarında gençlik politikaları ve bunlara ilişkin değerlendirmelerin sıralanarak özetlenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

4.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)'nda Gençlik Politikaları

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967), Türkiye'nin modernleşme sürecindeki ilk kalkınma planıdır. Bu plan, gençlik politikalarını ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan ele almıştır. Planın öncelikli hedeflerinden biri, genç nüfusun eğitim, sağlık, istihdam ve sınıf farklılıklarının azaltılması yoluyla toplumsal statüdeki yerlerinin yükseltilmesidir. Bu hedefler, genç nüfusun refahını artırmayı ve ülkenin kalkınmasına katkıda bulunmasını sağlamayı amaçlamaktadır (BBYKP, 1962).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlik konusu özellikle eğitim, sağlık ve istihdam açısından ele alınmıştır. Plan, gençlerin eğitimine öncelik vermeyi ve eğitim konusunda fırsat eşitliği oluşturmayı hedeflemiştir. Bunun için, okul öncesi eğitim kurumlarının artırılması ve milli eğitim programlarına uygun bir şekilde eğitimlerin verilmesi planlanmıştır. Ayrıca, her öğrencinin öğrenme seviyesine uygun bir eğitim planı getirilmesi öngörülmüştür (BBYKP, 1962).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, tüm gençlerin sağlık hizmetlerine erişimi sağlanmasını, sağlık sorunlarının en aza indirgenmesini ve sağlıklı bir yaşam için gereken eğitim ve bilgi sağlanmasını hedeflemiştir. Bunun yanı sıra, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlerin istihdamına önem verilmiştir. Plan, gençlerin işgücü piyasasına katılımının teşvik edilmesi ve mümkün olan en iyi iş koşullarını sunma hedefiyle istihdam politikalarını ele almıştır. Ayrıca, gençlerin mesleki eğitimi ve yeterliliklerinin artırılması için kurumlar, okullar ve işletmeler arasında bir işbirliği ağı kurulması planlanmıştır (BBYKP, 1962).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ele alınan gençlik politikalarının olumlu sonuçları, planın uygulamaya konması sonrasında görülmüştür. Plan, eğitim, sağlık ve istihdam konularındaki yatırımlar sayesinde genç nüfusun refahını ve yaşam standardını iyileştirmiştir. Gençler, kalkınmanın öncelikli unsuruna dönüşmekle kalmamış, aynı zamanda ülkenin kalkınmasına doğrudan katkıda bulunmuştur. Gençlerin sanayi sektöründe istihdam edilmelerini sağlamak için mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, genç girişimcilerin desteklenmesi ve kooperatiflerin kurulması yer almıştır. Plan, gençlerin mesleki eğitimlerini ve teknik becerilerini geliştirmelerini sağlamak için mesleki eğitim okullarının açılmasını öngörmüştü. Ayrıca, gençlerin üniversite eğitimi almalarını kolaylaştırmak için burs ve kredi imkânları sunulmuştur (İBYKP, 1967). Ancak, bu Kalkınma Planı'nın uygulanması sırasında bazı sorunlarla karşılaşılmıştır. Öncelikle, planın hedefleri, ekonomik zorluklar ve siyasi istikrarsızlık nedeniyle gerçekleştirilememiştir. Ayrıca, planın uygulanmasında kaynak yetersizliği de önemli bir sorun olmuştur. Bu Kalkınma Planı'nın gençlik politikalarına verdiği önem ve gençlerin eğitimi ve istihdamına yönelik öngörülen politikalar, Türkiye'nin sonraki yıllarda gençlik politikaları konusunda ilerlemesine katkı sağlamıştır.

4.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)'nda Gençlik Politikaları

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972), Türkiye'nin kalkınma hedeflerini belirlemeyi ve bu hedeflere ulaşmak için atılacak adımları ortaya koymayı amaçlayan bir plan dönemidir. Planın gençlik politikaları, birinci kalkınma planındaki gibi eğitim, sağlık ve istihdam odaklı ele alınmıştır. Bu politikaların amacı, genç nüfusun sosyal ve ekonomik açıdan gelişimine katkı sağlamak ve Türkiye'nin kalkınmasına öncülük etmektir. Bu hedefler doğrultusunda, gençlik politikaları da Kalkınma Planı'nın bir parçası olarak ele alınmıştır (İBYKP, 1967).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda eğitim, gençlerin kişisel ve mesleki gelişiminde temel bir faktör olarak ele alınmıştır. Plan, gençlerin eğitiminde kalitenin artırılması, okul öncesi eğitimin tüm anaokullarında sunulması, okul sonrası etkinliklerin artırılması ve ilköğretim süresinin altı yıldan yedi yıla çıkarılması gibi hedefleri içermektedir. Ayrıca, eğitim sistemine yapılacak yatırımların yanı sıra, öğretmen eğitimi ve mesleki eğitim de öncelikli konular arasında yer almıştır (İBYKP, 1967).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması, özellikle gençler için önemli hedefler arasında yer almıştır. Plan, gençlerin işgücüne katılması için meslek liselerinin sayısının artırılması, meslek edindirme kurslarının yaygınlaştırılması ve diğer istihdam yaratan politikaların uygulanması şeklinde belirtilen hedefleri içermektedir. Bununla birlikte plan, işçi sağlığı ve güvenliği konularında da önlemler getirerek, işsizliğin yanı sıra iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasını hedeflemiştir (İBYKP, 1967).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlerin sağlık hizmetlerine erişimi de öncelikli bir konu olarak ele alınmıştır. Gençlerin sağlık hizmetlerine daha kolay ve yaygın bir şekilde erişebilmeleri için, devlet hastaneleri ve sağlık merkezleri, gençlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde tasarlanmıştır. Ayrıca, plan, sağlık hizmetleri sunumunun geliştirilmesi, sağlıklı yaşamın teşvik edilmesi için bilinçlendirme kampanyalarının düzenlenmesi ve toplu koruyucu sağlık önlemlerinin geliştirilmesi gibi hedefleri de içermiştir (İBYKP, 1967).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınması için gençlerin rolünü vurgulamış ve gençlik politikalarına önem vermiştir. Planın, gençlik politikalarını ele alan hedefleri, Türkiye'nin kalkınması ve modernleşmesi yolunda önemli bir adım olmuştur.

Bu Kalkınma Planı, gençlerin eğitimine de önem vermiştir. Plan, gençlerin eğitimini geliştirmek için üniversitelerin sayısını arttırmayı, teknik eğitim okullarının açılmasını, öğretmenlerin niteliğinin yükseltilmesini, okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılmasını ve kız çocuklarının eğitimine daha fazla önem verilmesini öngörmüştür. Bunlar arasında, gençlerin işsizliğinin önlenmesi için kamu sektörü ve özel sektörde istihdam edilmelerinin teşvik edilmesi, mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, genç girişimcilerin desteklenmesi ve kooperatiflerin kurulması yer almıştır (İBYKP, 1967).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, gençlik politikaları ile Türkiye'nin refahını ve kalkınmasını bir araya getirmek için bir fırsat sunmuştur. Eğitim, sağlık ve istihdam gibi konuların ele alınması, genç nüfusun sosyo-ekonomik açıdan kalkınmasına katkıda bulunarak, Türkiye'nin kalkınma hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmuştur. Planın öngördüğü politikalar, Türkiye'nin sonraki yıllarda gençlik politikaları konusunda ilerlemesine katkı sağlamıştır. Türkiye'nin bugünkü koşulları göz önüne alındığında, gençlerin eğitimi ve istihdamı konularının hala önemini koruduğu ve bu konuda alınacak politikaların Türkiye'nin geleceği için önem taşıdığı görülmektedir.

4.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)'nda Gençlik Politikaları

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), gençlik politikası konusunda Türkiye için önemli bir dönüm noktasını temsil etmektedir. Planda, genç nüfusun eğitim, sağlık, istihdam ve fertler arası sosyal dayanışması açısından yükseltilmesi hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra, plan gençlik politikalarında ciddi bir değişim yönlendirmiş ve geniş kitlelerin katılımına ve takım çalışması prensiplerine önem verilmesini öngörmüştür (ÜBYKP, 1972).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, eğitime verilen önem, önceki planlardaki gibi korunmuştur. Ancak, daha önceki planlardan farklı olarak, planın bu bölümü, eğitimde kalitenin artırılması ve öğretmenlerin mesleki eğitimlerinde önemli bir adım olan yeni müfredatların hazırlanması ile ilgili hedefleri de içermiştir. Planın gençlik politikasında eğitimin daha iyi bir nitelikte sağlanması konusunda belirlediği hedefler, Türkiye'de eğitim sisteminde yeniliklere imza atılmasına da öncülük etmiştir (ÜBYKP, 1972).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı ayrıca, genç nüfusun işgücü piyasasına girişlerinde, istihdamda önemli bir artışın olmasına yönelik birçok hedef belirlemiştir. Bu kapsamda plan, mesleki eğitimde yeni polikliniklerin açılması, küçük işletmelerin özendirilmesi, tarım ve turizm sektöründeki iş imkânlarının artırılması, kamu sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi hedefler belirlemiştir. Ayrıca, plan, gençlerin istihdam edilmesi için çeşitli politikalar da öngörmüştür. Bunlar arasında, gençlerin işsizliğinin önlenmesi için kamu sektörü ve özel sektörde istihdam edilmelerinin teşvik edilmesi, mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, genç girişimcilerin desteklenmesi ve kooperatiflerin kurulması yer almıştır. Planın öngördüğü politikalar, Türkiye'deki gençlerin eğitim ve istihdamı konularında ilerlemeler yapılması için önemli

bir fırsat sunmuştur. Planın bu hedefleri, işsizlik oranının düşürülmesi ve gençlerin istihdam edilmeleri için önemli adımlar olarak değerlendirilebilir. Ancak, planın uygulanması sırasında ekonomik zorluklar ve siyasi istikrarsızlık nedeniyle hedefler gerçekleştirilememiştir. Ayrıca, planın uygulanması sırasında kaynak yetersizliği de önemli bir sorun olmuştur.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda gençlik politikasının en önemli noktalarının başında sağlık konusu gelmektedir (ÜBYKP, 1972). Plan, gençleri tabi oldukları enfeksiyonlardan korumak amacıyla, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki tüm öğrenciler için ücretsiz aşı programlarını başlatmıştır. Ayrıca, geniş kapsamlı aile planlaması kampanyaları da düzenlenmiştir.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Türkiye'nin gençlerin ihtiyaçlarının sağlanması konusunda attığı en önemli adımlardan biridir. Planın dikkate alınması, ülkenin gençlik politikalarına yeterli bir ilgi ve yatırım göstermesi gerektiğini vurguluyor (ÜBYKP, 1972). Planın uygulanması sırasında, özellikle ekonomik gelişmeler nedeniyle bazı zorluklar oluşmuştur.

Planın öngördüğü politikalar, Türkiye'nin sonraki yıllarda gençlik politikaları konusunda ilerlemesine katkı sağlamıştır. Sonraki yıllarda, Türkiye, gençlerin eğitimi ve istihdamı konularına daha fazla önem vererek, mesleki eğitim programlarını ve genç girişimcileri destekleyen politikaları uygulamaya koymuştur. Sonuç olarak, bu Kalkınma Planı, gençlik politikalarına verilen önemi vurgulayan bir kalkınma planıdır.

4.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)'nda Gençlik Politikaları

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983), Türkiye'nin gençleri için tasarlanan politikaların önemli bir evrimini temsil etmektedir. Plan, genç nüfusun eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal refahı için bir dizi hedef belirlemiştir (DBYKP, 1978). Ekonomik olarak zor zamanlarda hazırlanan plan, Türkiye'nin gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak adına hayati bir adım olmuştur.

Planın en önemli öncelikleri arasında eğitim yer almaktadır. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, önceki kalkınma planlarına benzer şekilde, eğitim kalitesinin yükseltilmesini ve öğrenci sayılarına uygun düzeyde okul açılmasını hedeflemiştir. Aynı zamanda, okul öncesi eğitime daha fazla önem verilmesi, okul dışı eğitim faaliyetlerinin artırılması ve bilgisayar teknolojisinin eğitimde kullanılmasına yönelik çalışmaları da içermiştir (DBYKP, 1978).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı ayrıca istihdam politikalarına önem vermiştir. Genç işsizliği ve işsizliğin artması nedeniyle, plan, iş gücü piyasalarındaki sorunların çözülmesini ve gençlerin katılımını teşvik etmek için yeni iş alanlarının açılmasını öngörmüştür. Bu kapsamda, genç meslek sahiplerine kredi sağlanması, gençlerin girişimci olmaya yönlendirilmesi gibi hedefleri barındırmıştır (DBYKP, 1978).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın diğer önemli bir hedefi, gençlerin sosyal yaşamda yer almalarını teşvik etmektir. Plan, gençlerin organizasyon ve kulüplerde bir araya gelmelerini, sosyal etkinlikler, tiyatrolar ve sinema faaliyetlerinin artırılmasını amaçlamıştır. Ayrıca plan, kültür ve sanat faaliyetleri, müze ve sergilerin desteklenmesi ve daha fazla genç nüfusun bu etkinliklere katılabilmesi için özel kampanyalar düzenlenmesi öngörülmüştür (DBYKP, 1978).

Planın uygulanması sırasında ekonomik sıkıntılar ve siyasi dalgalanmalar yaşanmış; ancak bu politikaların hayata geçirilmesiyle birlikte, Türkiye'nin gençleri için sosyal, kültürel ve ekonomik alanda kısmi de olsa bir ilerleme kaydedilmiştir.

4.5. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)'nda Gençlik Politikaları

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), Türkiye için oldukça önemli bir kalkınma planıdır. Plan, dönemin ekonomik sıkıntılarına karşı koyarak Türkiye'nin sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarındaki gelişimi hedeflemiştir. Genç nüfusu da düşünerek, plan içinde birçok hedef belirlenmiştir (BEBYKP, 1984).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, gençlerin istihdam ve eğitim olanaklarının artması için bir dizi tedbirler öngörmüştür. Bu kapsamda, gençlerin meslek edindirmelerine yönelik destekleyici politikalar geliştirilmiştir. Ayrıca, genç işsizliğinin azaltılması ve istihdam edilmesi için yeni iş alanları yaratılması hedeflenmiştir. Plan aynı zamanda, gençlerin eğitim düzeyini artırmak için de önemli hedefler belirlemiştir. Plan, okul öncesinde yapılan eğitimin kalitesini ve yaygınlığını artırmayı, tüm öğrencilerin okula devam oranını yükseltmeyi ve teknik eğitim programlarının sayısını artırmayı amaçlamıştır (BEBYKP, 1984).

Plan, gençlerin sağlık hizmetlerine erişimlerini de artırmayı hedeflemiştir. Bu çerçevede, genç nüfusun sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için ilçe ve köylerde sağlık merkezlerinin açılması hedeflenmiştir. Ayrıca, gençlerin aşı olmaları, aile planlamasına yönelik faaliyetler geliştirilmesi, cinsel sağlık hizmetleri ve hastalık önleme kampanyaları da plan dâhilinde yer almıştır (BEBYKP, 1984). Diğer bir önemli hedef ise gençlerin sosyal hayatta daha aktif olmalarını sağlamak olmuştur. Bu hedef doğrultusunda gençler için fırsatlar yaratılması amacıyla, gençlik merkezleri, kulüpler ve organizasyonlar kurulması amaçlanmıştır. Ayrıca, gençlerin katılımı için sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin düzenlenmesi öngörülmüştür (BEBYKP, 1984).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Türkiye'nin gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak için yüksek önceliklerle planlar hazırladığını gösterir. Bununla birlikte, planın uygulanması sırasında bazı zorluklar yaşanmıştır. Yüksek işsizlik oranları ve ekonomik sıkıntılar, planın bazı hedeflerinin gerçekleştirilmesini zorlaştırmıştır. Ancak, ülke genelinde gerçekleştirilen reformlar sayesinde, gençlerin ihtiyaçları önemli ölçüde karşılanmıştır. Sonuç olarak, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Türkiye'nin gençlik politikalarında önemli bir adım olmuştur ve günümüzde gençlere sağlanan olanakların temelinde yatan stratejileri ortaya koymuştur.

4.6. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)'nda Gençlik Politikaları

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), Türkiye'nin gençlik politikalarında önemli bir dönüm noktası ve adımları atmış bir kalkınma planıdır. Plan, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimini hedeflemiş ve gençlerin bu gelişimin bir parçası olmasını sağlamayı amaçlamıştır. Genç nüfusun istihdam olanaklarının artırılması, eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda öncelikli hedeflerden biri olarak belirlenmiştir. Plan, bu hedefler doğrultusunda gençlere sunulan politikalara odaklanmıştır ve gençlerin ihtiyaçlarına uygun programlar geliştirilmiştir. Plan, gençlerin eğitim imkânlarına erişimini arttırmayı ve eğitim kalitesini yükseltmeyi hedeflemiştir. Bu doğrultuda, örgün eğitimdeki ders programlarının güncellenmesi ve yeniden yapılandırılması, mesleki eğitim ve teknik eğitim programlarının çeşitlendirilmesi öngörülmüştür. Yükseköğretim sisteminin özerkleştirilmesi de bu planın önemli hedeflerindendir (ABYKP, 1989).

Plan, gençlerin istihdam edilmesini önemli bir hedef olarak ele almıştır. Bu doğrultuda, yeni iş fikirlerinin keşfi ve girişimciliğin teşvik edilmesi, gençlere kredi sağlanması, staj imkânlarının artırılması, gençlerin vasıflarının geliştirilmesine yönelik eğitim ve kurslar düzenlenmesi gibi politikalar plan dâhilinde yer almıştır. Sağlık hizmetleri açısından plan, gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak için önemli hedefler belirlemiştir. Bu hedefler doğrultusunda, çocuk ve genç sağlığına yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması, aile planlaması faaliyetlerinin artırılması, cinsel sağlık hizmetleri ve HIV/AIDS önleme kampanyaları geliştirilmesi, uyuşturucu kullanımının önlenmesi gibi politikalar yer almıştır. Plan, gençlerin sosyal hayatlarına katılımını teşvik etmek için de önemli adımlar atmıştır. Bu çerçevede, gençlerin kültürel etkinliklere, spor faaliyetlerine ve sosyal kulüplere katılmalarını sağlayacak politikalar geliştirilmiştir. Ayrıca, gençlerin toplumun önemli sorunlarına duyarlı hale gelmelerine yönelik farkındalık kampanyaları da planın önemli bir hedefi olmuştur (ABYKP, 1989).

Nihai olarak Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, Türkiye'nin gençlik politikalarında önemli bir dönüm noktası ve adımlarını temsil etmektedir. Plan, gençlerin ihtiyaçlarına uygun programlar geliştirerek, gençlerin daha sağlıklı, daha eğitimli ve daha istihdam edilebilir bireyler haline gelmelerini sağlamayı hedeflemiştir. Bu politikaların gerçekleştirilmesi, genç nüfus için ülkedeki yaşam kalitesini artırmış ve daha umut verici bir gelecek sunmuştur. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, gençlik politikaları açısından geniş bir perspektif sunmuştur. Plan, gençlerin eğitim, istihdam, sağlık, sosyal koruma ve sosyal hayata katılımları gibi alanlarda desteklenmesine yönelik hedefler belirlemiştir. Bunun yanı sıra, planın gençlik politikalarına yönelik stratejileri, gençlerin bilgi ve teknolojiye erişimlerinin kolaylaştırılması, kamu-özel sektör işbirliğinin geliştirilmesi ve gençlerin katılımının sağlanması gibi konuları ele almıştır. Özellikle, ekonomik kriz ve siyasi istikrarsızlık nedeniyle hedeflerin tam olarak gerçekleştirilemediği görülmüştür. Bunun yanı sıra, gençlerin istihdam sorunu hala devam etmiş ve gençlerin işsizlik oranları yüksek seviyelerde kalmıştır. Ayrıca, planın gençlik politikalarına yönelik stratejilerinin uygulamada yeterince etkili olmadığı ve bazı hedeflerin gerçekleştirilmesi için daha fazla çaba harcanması gerektiği de görülmüştür. Bu nedenle, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları açısından ele alınması, hem hedeflerin belirlenmesi hem de gerçekleştirilmesi açısından önemli bir adım olmuştur. Ancak, planın gerçekleştirilmesinde yaşanan zorluklar, gençlik politikalarının uygulanmasında daha etkili ve sürdürülebilir stratejilerin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

4.7. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)'nda Gençlik Politikaları

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) dönemi Türkiye'sinin gençlik politikalarına dair öncelikli hedefleri belirlemiş bir kalkınma planıdır (YBYKP, 1995). Bu dönemde, Türkiye nüfusunun yarısından fazlası 25 yaşın altındaydı ve plan bu nedenle gençlerin işgücüne katılımını ve sosyal hayata entegrasyonunu hedef almıştır.

Planın en öncelikli hedefi, gençlerin eğitim imkânlarının iyileştirilmesi olmuştur. Türkiye'nin ortaöğretimden yükseköğretime kadar bölümleri dâhilinde verdiği eğitim kalitesinin yükseltilerek, gençlerin nitelikli iş gücü arzı sağlanmıştır. Bu kapsamda, Türkiye'nin üniversite eğitiminde ders programları iyileştirilmiş, yabancı dil öğrenimi ve mesleki eğitimlere yer verilerek gençlerin dünya piyasasına entegre olması hedeflenmiştir. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, gençlerin istihdamı için önemli bir yol haritası belirlemiştir. Bu doğrultuda, Türkiye'de girişimciliğin teşvik edilmesi, işletmelerin devlet tarafından sağlanan ekonomik destekler ve gençlere krediler sunulması gibi politikalar geliştirilmiştir. Ayrıca, gençlerin vasıflarının artırılması, üniversitelerin sektörlere bağlı araştırma yapma kapasitesinin artırılması, staj olanaklarının çoğaltılması gibi önlemlerle gençlerin iş hayatına adım atmaları sağlanmıştır (YBYKP, 1995).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ayrıca, gençlerin sağlık hizmetlerine erişimini de öncelikli amaçlar arasına almıştır. Bu bağlamda, sağlık kurumlarına erişim, toplum sağlığı hizmetleri, üreme sağlığı hizmetleri, hızlı tanı teknikleri ve bulaşıcı hastalıkların önlenmesi gibi konulara ağırlık verilmiştir. Ayrıca, gençlere yönelik sigara, alkol, uyuşturucu gibi zararlı alışkanlıkların önlenmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, gençlerin toplumda daha aktif ve farkındalık sahibi bireyler olmalarını teşvik etmek amacıyla kültür-sanat ve spor alanlarında projeler geliştirilmiştir. Gençlik kulüpleri ve gençlik merkezleri açarak onların topluma uyumlu bireyler haline gelmeleri için çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda, gençlerin sağlık hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması, sosyal koruma programlarının genişletilmesi ve gençlerin kültürel etkinliklere katılımlarının teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Bunlara ek olarak, gençlerin sivil toplum faaliyetlerine katılımlarının teşvik edilmesi, gençlik merkezlerinin açılması, gençler arasında çevre bilincinin oluşması için eğitimler düzenlenmesi ve gençlerin diyalog ve işbirliği imkânlarının artırılması amaçlanmıştır (YBYKP, 1995).

Bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın gençlik politikalarına yönelik stratejileri arasında, kamu-özel sektör işbirliğinin geliştirilmesi, yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının desteklenmesi, gençlerin katılımı ve görüşlerinin alınmasının sağlanması ve gençlerin bilgi ve teknolojiye erişimlerinin kolaylaştırılması gibi konular yer almıştır. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları açısından ele alınması, Türkiye'de gençlerin eğitim, istihdam, sağlık, sosyal koruma ve sosyal hayata katılımları gibi alanlarda desteklenmesine yönelik önemli hedefler belirlediğini göstermektedir. Plan, gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması, eğitim ve mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi, sağlık hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması ve kültürel etkinliklere katılımlarının teşvik edilmesi gibi konulara odaklanmıştır (YBYKP, 1995). Bununla birlikte, planın uygulanması ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde, özellikle gençlerin katılımı ve görüşlerinin alınması gibi konularda daha fazla çaba harcanması gerekmektedir. Gençlerin sivil toplum faaliyetlerine katılımlarının teşvik edilmesi ve gençlik merkezlerinin açılması gibi adımlar da somut adımlar olarak görülebilir. Ayrıca, planın uygulanması için kaynakların yeterli bir şekilde tahsis edilmesi ve planın takip edilmesi de önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları, Türkiye'de gençlerin kalkınmada daha aktif rol almalarına yönelik hedefler belirlemiştir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için planın uygulanması ve gençlerin katılımı ve görüşlerinin alınması gibi konularda daha fazla çaba harcanması gerekliliği önemini korumuştur. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Türkiye'de gençlere yönelik politikaların önemli bir adımı olmuştur. Bu dönemde, gençlerin iş piyasasına girişi için politikalar hazırlanarak onların ülke ekonomisine katılımı sağlanmış; gençlerin sağlık, eğitim ve kültür-sanat faaliyetlerinde yer almaları bir devlet geleneği haline gelmiştir. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı gençlere sağlanabilecek imkânları ve katkıları öngörmekte olan önemli bir paradigmatik yapıyı oluşturmuştur.

4.8. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)'nda Gençlik Politikaları

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) Türkiye'de gençlik politikalarının daha da geliştirilmesi ve gençlerin ülkede daha iyi koşullarda yaşamaları için çeşitli adımlar atılmıştır. Plan, özellikle genç nüfusun işsizliği ve sosyal hayata katılımı konularında çözümler önermiştir. Planın en önemli hedefi, gençlerin işgücüne katılımını artırmaktı. Bunun için, devlet tarafından işgücü piyasasındaki verimliliği ve istihdam olanaklarını artırıcı tedbirler alınmıştır. Gençlerin meslek edinmeleri, yatırım yapmaları ve kendi işlerini kurmaları için özel

sektör ve kamu arasında işbirliği yapılmıştır. Bunun yanı sıra, finansman olanakları da genişletilmiş ve gençlere yönelik krediler sağlanmıştır (SBYKP, 2000).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, gençlerin eğitim kalitesinin iyileştirilmesi ve eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması da önemli bir konu olarak ele alınmıştır (SBYKP, 2000). Eğitim seviyesinin artırılması, gençlerin nitelikli iş gücü arzını sağlama yolunda atılmış bir adımdır. Eğitim için, işletmeler ve üniversiteler arasında işbirliği yapılarak, öğrencilerin iş dünyasıyla birebir tanışmaları sağlanmıştır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ayrıca, gençlerin sağlık ve sosyal hayatlarına da odaklanmıştır. Hükümet, gençlere sağlık hizmetlerine erişimde kolaylıklar sağlamıştır. Ayrıca, sportif ve kültürel etkinliklere katılımı teşvik etmek amacıyla, gençlik kulüpleri ve etkinlik alanları da kurulmuştur. Gençlerin boş zamanlarını değerlendirmeleri, sosyal hayata daha fazla katılmaları ve ülkenin geleceğine daha fazla katkı sunmaları amaçlanmıştır (SBYKP, 2000). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile birlikte, gençlerin yaşadıkları çevrenin korunması ve sürdürülebilir kalkınma da önem taşımıştır. Bu doğrultuda, çeşitli projeler geliştirilmiş, gençlere çevre bilinci eğitimleri verilmiş ve çevre dostu politikaların benimsenmesi sağlanmıştır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları arasında, gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmiştir (SBYKP, 2000). Bu kapsamda, gençlerin mesleki eğitim programlarına katılımlarının artırılması, işletme kurma ve girişimcilik faaliyetlerine destek verilmesi ve özel sektörün gençlerin istihdamına yönelik teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Plan ayrıca, genç girişimciliğini desteklemek için önemli adımlar atmıştır. Bununla birlikte, gençlerin sivil toplum faaliyetlerine katılımı ve gençlik merkezleri gibi konulara daha fazla ağırlık verilmesi gerektiği düşünülebilir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları arasında, gençlerin sosyal hayata aktif katılımının artırılması da hedeflenmiştir. Bu kapsamda, gençlerin sivil toplum faaliyetlerine katılımlarının teşvik edilmesi, gençlik merkezlerinin açılması ve gençlerin diyalog ve işbirliği imkânlarının artırılması amaçlanmıştır (SBYKP, 2000). Nihayetinde Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Türkiye'de gençlerin sosyal hayata katılımını, eğitim kalitesini ve işgücüne katılımlarını artırmayı amaçlayan bir plan olmuştur. Ancak Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'na kıyasla daha az ayrıntılı ve somut hedefler belirlemiştir. Örneğin, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda belirtilen gençlik merkezleri ve sivil toplum faaliyetlerine katılım gibi konulara Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda daha az yer verilmiştir.

4.9. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)'nda Gençlik Politikaları

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Türkiye'deki gençler için kapsamlı bir politika belgesi olmuştur. Plan, gençlerin eğitim, işgücüne katılım, sağlık, sosyal hayat ve çevre dostu politikaları kapsayacak şekilde ele alınmıştır. Dokuzuncu Kalkınma Planı, eğitim konusunda önemli hedefler belirlemiştir. Plan, okul öncesi eğitimi zorunlu hale getirerek, gençlerin okul müfredatına uyum sağlamalarını ve okuldan daha az düşme ve bırakma oranlarını hedeflemiştir. Ayrıca, öğretim kalitesini ve öğretim materyallerini iyileştiren politikalar uygulanmış, öğretmenlerin eğitimi için sağlanan kaynaklar artırılmıştır. Böylece, gençlerin eğitim kaliteleri artırılarak işgücü piyasasına daha iyi hazırlanmaları hedeflenmiştir (DKP, 2006).

Dokuzuncu Kalkınma Planı, gençlerin işgücüne katılımını artırmaya yönelik politikalar da belirlemiştir. Gençlerin istihdam olanaklarını ve iş fırsatlarını artırmak için çeşitli krediler ve finansman araçları sunulmuştur. Böylece, gençlerin girişimci olmaları, kendi işlerini kurmaları ve işgücüne katılmaları teşvik edilmiştir. Ayrıca, işe alım süreçlerinde gençlere öncelik verilmesi de öngörülen politikalar arasında yer almıştır. Dokuzuncu Kalkınma Planı, gençlerin sağlık hizmetlerine erişimini artırmayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda, gençler için özel sağlık merkezleri açılmış ve gençlere yönelik sağlık programları uygulanmıştır. Plan ayrıca, gençlerin sağlıklı yaşam alışkanlıkları kazanmalarını hedefleyerek, sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımının önlenmesine yönelik politikalar uygulanmıştır (DKP, 2006).

Dokuzuncu Kalkınma Planı, gençlerin sosyal hayata katılımını teşvik etmek için spor, kültür, sanat ve eğlence alanlarında projeler geliştirilmiştir (DKP, 2006). Gençlerin turizm alanında da istihdam edilmeleri hedeflenmiştir. Plan, gençlerin çevre bilinci kazanmalarına ve çevre dostu politikaların hayata geçirilmesine de önem vermiştir.

Bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde, Dokuzuncu Kalkınma Planı'nın gençlik politikalarına yönelik stratejileri arasında, kamu-özel sektör işbirliğinin geliştirilmesi, yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının desteklenmesi, gençlerin katılımı ve görüşlerinin alınmasının sağlanması ve gençlerin bilgi ve teknolojiye erişimlerinin kolaylaştırılması gibi konular yer almıştır (DKP, 2006). Bununla birlikte, Dokuzuncu Kalkınma

Planı'nın gençlik politikaları, bazı eleştirilere de maruz kalmıştır. Örneğin, planın yeterince somut hedefler belirlemediğini ve uygulamada yetersiz kaldığını iddia edilmiştir. Ayrıca, gençlerin eğitim ve istihdam konularında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı, engelli olma durumu, iç göç gibi konuların yeterince ele alınmadığı da eleştirilen noktalar arasındadır (Yaman, 2021; Baş, 2017).

Sonuç olarak, Dokuzuncu Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları, gençlerin kalkınmada aktif rol alması ve kalkınma sürecine katkı sağlaması açısından önemlidir. Plan, gençlerin eğitim, istihdam, sağlık, sosyal koruma ve sosyal hayata katılım gibi alanlarda desteklenmesini hedeflemiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planı, gençlerin hayatlarını iyileştirmek ve ülkenin geleceği için daha istikrarlı bir toplum oluşturmak amacıyla kapsamlı bir gençlik politikası sunmuştur. Plan, gençlerin eğitim, işgücüne katılım, sağlık ve sosyal hayatta önemli hedefler belirlemiş, çevreye duyarlı bir politika geliştirmiştir. Bu politikaların hayata geçirilmesiyle birlikte, Türkiye'de gençlerin hayat kalitesi artırılmış, işgücü piyasasında daha aktif katılımları sağlanmış ve sosyal hayatlarına daha fazla entegrasyon sağlanmıştır.

4.10. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)'nda Gençlik Politikaları

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Türkiye'deki gençlerin ihtiyaçlarını ele alarak kapsamlı bir gençlik politikası oluşturmuştur. Plan, gençlerin eğitim, istihdam, sağlık, sosyal hayat ve çevre politikaları gibi alanlarda ihtiyaçlarını ele almıştır. Onuncu Kalkınma Planı, gençlerin eğitim kalitesini artırmak için önemli hedefler belirlemiştir. Plan, okul öncesi eğitimi zorunlu hale getirerek, öğretim materyallerinin kalitesini artırıp, öğretmenlerin eğitimine yönelik programlara daha fazla kaynak sağlanmasını amaçlamıştır. Ayrıca, STEM (fen, teknoloji, mühendislik, matematik) alanında eğitimlere daha fazla yatırım yapılmış, 21. yüzyıl becerilerine yönelik çeşitli programlar geliştirilmiştir. Böylece, işgücü piyasasında daha iyi hazırlanmış gençlerin yetişmesi hedeflenmiştir (OKP, 2013).

Onuncu Kalkınma Planı, gençlerin istihdam olanaklarını artırmak için politikalar geliştirmiştir. Gençlerin girişimci olmaları ve iş kurmaları için çeşitli teşvikler sunulmuştur. Ayrıca, mesleki eğitim programları genişletilmiş, işletme yönetimi programları hayata geçirilmiştir. Gençlerin işgücü piyasasına daha kolay adapte olmaları ve istihdam olanaklarını artırmaları hedeflenmiştir. Onuncu Kalkınma Planı, gençlerin sağlık hizmetlerine erişimini artırmayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda, gençlere yönelik özel sağlık programları ve sağlık merkezleri sunulmuştur. Ayrıca, sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımının önlenmesine yönelik sivil toplum örgütleri ve gençlik kuruluşları ile birlikte politikalar uygulanmıştır (OKP, 2013). Onuncu Kalkınma Planı, gençlerin sosyal hayata daha fazla katılımını teşvik etmek amacıyla sporda ve kültürde gençlerin gelişimine yönelik çalışmalara öncelik vermiştir (OKP, 2013). Gençlere yönelik çevre bilinci eğitimleri ve çevre projeleri hayata geçirilmiştir. Ayrıca, gençlerin turizm alanında istihdam edilmeleri için politikalar uygulanmıştır.

Onuncu Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları arasında, gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda, gençlerin mesleki eğitim programlarına katılımlarının artırılması, işletme kurma ve girişimcilik faaliyetlerine destek verilmesi, özel sektörün gençlerin istihdamına yönelik teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra, genç istihdamının artırılması için kamu sektöründe de istihdam fırsatları yaratılması hedeflenmiştir (OKP, 2013).

Sonuç olarak, Onuncu Kalkınma Planı, Türkiye'deki gençlerin ihtiyaçlarını ele alarak kapsamlı bir gençlik politikası sunmuştur. Plan, gençlerin eğitim, işgücüne katılım, sağlık, sosyal hayatta ve çevre politikaları gibi konularda önemli hedefler belirlemiştir. Bu politikaların hayata geçirilmesiyle birlikte, Türkiye'deki gençlerin hayat kalitesi artırılmış ve işgücü piyasasında daha fazla aktif katılımları sağlanmıştır. Ayrıca, gençlerin sosyal hayata daha fazla entegre olmaları ve çevre bilinci kazanmaları amaçlanmıştır. Onuncu Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları, gençlerin kalkınmada aktif rol alması ve kalkınma sürecine katkı sağlaması açısından önemlidir. Plan, gençlerin eğitim, istihdam, sağlık, sosyal koruma ve sosyal hayata katılım gibi alanlarda desteklenmesini hedeflemiştir. Ayrıca, gençlerin özel ihtiyaçlarına yönelik politikaların geliştirilmesi ve cinsiyet ayrımcılığı, engellilik, göçmenlik gibi konuların da daha etkin bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu şekilde, gençlerin kalkınma sürecine daha fazla katkı sağlamaları mümkün olacaktır.

4.11. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)'nda Gençlik Politikaları

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), gençleri önemli bir kaynak, potansiyel bir güç olarak görmekte ve onları toplumun aktif üyeleri olarak görme amacı ile hazırlanmıştır. On Birinci Kalkınma Planı, gençlerin eğitim kalitesini artırmak için bir dizi hedef belirlemiş ve bu hedefleri gerçekleştirmek için politikalar geliştirmiştir.

Plan, okul öncesi eğitimi zorunlu hale getirerek, öğretim materyallerinin kalitesini artırmayı, öğretmenlerin eğitimlerine yönelik programlara daha fazla kaynak sağlamayı hedeflemiştir (OBKP, 2019).

On Birinci Kalkınma Planı, gençleri iş dünyasına kazandırmayı amaçlayan bir dizi politika geliştirmiştir. Plan, gençlerin girişimci olmaları ve iş kurmaları için çeşitli teşvikler sağlamış, yeni işletme açılışlarının yapılmasına yönelik çalışmalar yapmayı hedeflemiştir. Ayrıca, mesleki eğitim programları yeniden yapılandırılmış, işletme yönetimi programları hayata geçirilmiştir. Bu politikaların uygulanması ile birlikte, Türkiye'deki iş piyasasında gençlerin daha fazla yer almaları hedeflenmiştir. On Birinci Kalkınma Planı, sağlık politikalarına da yer vermektedir. Gençlerin sağlık hizmetlerine daha kolay erişmeleri için, özellikle psikolojik sağlık konusunda farkındalık programları hayata geçirilmiştir. Ayrıca gençlerin toplumda daha sağlıklı bir rol alabilmeleri için, sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımının önlenmesi, sağlıklı beslenme ve spor faaliyetlerinin teşvik edilmesi amaçlanmıştır (OBKP, 2019).

On Birinci Kalkınma Planı, gençlerin sosyal hayata katılımlarını teşvik etmek amacıyla sporda ve kültürde gençlerin gelişimine yönelik çalışmalar yapmayı hedeflemiştir. Ayrıca, gençlerin çevre bilinci kazanmaları için politikalar uygulanmış, yenilebilir enerji kaynaklarının kullanımının teşvik edilmesi hedeflenmiştir (OBKP, 2019). On Birinci Kalkınma Planı, gençlerin ekonomik, sosyal ve kültürel hayatta daha aktif rol almalarını ve bu süreçte desteklenmelerini hedeflemektedir. Bu kapsamda, gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak, işsizliği azaltmak, eğitim alanında gelişmeler sağlamak ve sosyal hayata katılımlarını artırmak gibi konulara ağırlık verilmiştir. Ancak, On Birinci Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları hakkında bazı eleştiriler de getirilebilir. Özellikle, planın gençlerin siyasi katılımlarına yönelik çok fazla bir strateji belirlememiş olması konusu ve ayrıca, planın uygulanması için gerekli olan kaynakların yeterli olup olmadığı da tartışma konusu olmuştur.

Sonuç olarak, On Birinci Kalkınma Planı, Türkiye'deki gençlerin ihtiyaçlarını karşılamak ve onların toplumun etkin üyeleri olarak yer almalarını sağlamak amacıyla kapsamlı bir gençlik politikası sunmuştur. Plan, gençlerin eğitim, işgücüne katılım, sağlık, sosyal hayat ve çevre politikaları gibi konulara yönelik önemli hedefler belirlemiştir. Bu politikaların uygulanması ile birlikte, Türkiye'deki gençlerin hayat kalitesi yükselecek ve iş piyasasına daha fazla katılım sağlanacaktır. Ayrıca, gençlerin sosyal hayata ve çevre bilincine daha fazla katılımı amaçlanmıştır. On Birinci Kalkınma Planı'nın gençlik politikaları, gençlerin ekonomik, sosyal ve kültürel hayatta daha aktif rol almalarını hedefleyerek, istihdam, eğitim, sağlık, sosyal koruma ve sosyal hayata katılım gibi konulara odaklanmıştır. Ancak, planın siyasi katılım gibi diğer önemli konuları da ele alması gerektiği düşünülmektedir. Planın uygulanması için ise yeterli kaynakların sağlanması ve stratejilerin etkili bir şekilde uygulanması önemlidir.

5. SONUÇ

Türkiye, genç nüfusu ile önemli bir ülke konumundadır. 2023 yılı itibariyle Türkiye'nin nüfusunun yaklaşık %14'ü 15-24 yaş aralığındadır. Bu nedenle, gençlerin eğitim, işgücü piyasası, sağlık ve sosyal hayatta aktif bir şekilde yer almaları, ülkenin kalkınması için önem atfetmektedir. Türkiye'nin özellikle son on yılda kabul ettiği kalkınma planlarında gençlik politikaları önemli bir yer tutmaktadır.

Türkiye'nin son kalkınma planı olan 2019-2023 dönemi Onbirinci Kalkınma Planı'nda, gençlerin eğitim, istihdam, sağlık ve sosyal hayatta aktif katılımı konuları ele alınmıştır. Plan, gençlerin mesleki eğitim ve istihdamına odaklanarak, onların işgücü piyasasına aktif katılımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, gençlerin girişimcilik faaliyetlerini desteklemek, sağlık hizmetlerine erişimlerini artırmak ve sosyal hayatta aktif bir rol almalarını sağlamak için çeşitli politikalar belirlenmiştir. Bununla birlikte gençlik politikalarının kalkınma planlarında genel olarak hangi konu başlıkları altında incelendiği kısaca şöyle özetlenebilir;

- ***Gençlerin Eğitimi*:** Kalkınma planlarında eğitim politikası, gençlerin mesleki eğitime erişimini geliştirmeyi, teknolojik gelişmelerin eğitim alanında kullanımını artırmayı, eğitim kalitesini yükseltmeyi ve gençlerin yabancı dilleri öğrenmelerini teşvik etmeyi hedeflemiştir. Bu amaçla, mesleki eğitim okullarının sayısının artırılması, öğretmenlerin eğitim kalitesinin artırılması ve teknolojik altyapının geliştirilmesi gibi politikalar belirlenmiştir.
- ***Gençlerin İstihdamı*:** Kalkınma planlarında istihdam politikası, gençlerin işgücü piyasasına daha aktif katılımını teşvik etmeyi, işsizliği azaltmayı, çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve işletmelerin gençleri işe almalarını teşvik etmeyi hedeflemiştir. Bu doğrultuda, işletmelerin gençleri işe alırken vergi avantajlarından yararlanmaları, mesleki eğitim programlarına katılan gençlere iş garantisi verilmesi gibi politikalar belirlenmiştir. İstihdam alanında, kalkınma planı gençlerin işgücüne katılımını artırmayı hedeflemekteydi. Bu amaçla, gençlerin iş hayatına hazırlanmalarını sağlamak için staj ve çıraklık

programlarına daha fazla önem verilmesi ve gençlere iş fırsatları sunulması öngörülmüş; girişimcilik alanında, kalkınma planı gençlerin yenilikçi ve girişimci ruhlarını desteklemeyi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, gençlere girişimcilik eğitimleri verilmesi ve girişimcilik faaliyetleri için finansal destek sağlanması hedeflenmiştir.

- ***Gençlerin Sağlığı*:** Kalkınma planlarında sağlık politikası, gençlerin sağlık hizmetlerine erişimlerini artırmayı, cinsel ve üreme sağlığına daha fazla önem verilmesini teşvik etmeyi, sigara, alkol ve uyuşturucu gibi zararlı alışkanlıkların azaltılmasını hedeflemiştir. Gençlere ücretsiz sağlık hizmetleri sunulması, cinsel ve üreme sağlığı hizmetlerinin daha geniş kitlelere ulaştırılması, sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımının engellenmesi gibi politikalar belirlenmiştir. Bunların yanında gençlere sağlık hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması ve gençlerin sağlıklı yaşam tarzı benimsemeleri için farkındalık çalışmaları yapılması öngörülmüştür.
- ***Gençlerin Sosyal Hayatta Aktif Katılımı*:** Kalkınma planlarında sosyal politikalar, gençlerin sosyal hayatta aktif bir şekilde yer almalarını teşvik etmeyi, sosyal eşitsizlikleri azaltmayı, gençlerin kültürel ve sanatsal faaliyetlere katılımını artırmayı hedeflemiştir. Gençlerin geniş kitlelere ulaşan kültürel ve sanatsal etkinliklere katılmaları, gençlik merkezlerinin sayısının artırılması, gençlerin sosyal sorumluluk projelerinde yer almaları gibi politikalar belirlenmiştir. Spor, kültür ve sanat alanlarında ise gençlerin bu alanlarda faaliyet göstermelerini teşvik etmiştir. Bu kapsamda, gençlere spor, kültür ve sanat faaliyetleri için imkânlar sağlanması ve bu alanlarda yetenekli gençlerin desteklenmesi hedeflenmiştir.

Türkiye'deki Kalkınma Planlarında Gençlik Politikaları, gençlerin eğitim, istihdam, sağlık ve sosyal hayatta aktif katılımı konularına odaklanan önemli politikalar içermektedir. Bu politikalar, gençlerin hayat standartlarını yükseltmeye, işsizlik oranını azaltmaya ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaya yöneliktir. Bu politikaların uygulanması konusunda bazı zorluklarla karşılaşılmaktadır. Örneğin, gençlerin işgücü piyasasına katılımını artırmak için eğitim sisteminin ve işletmelerin ihtiyaçlarına uygun bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, sağlık hizmetlerine erişim konusunda bölgesel farklılıklar ve kısıtlı kaynaklar gibi zorluklar da bulunmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'nin genç nüfus potansiyeli ve kalkınma planlarındaki gençlik politikaları, ülkenin geleceği açısından umut vericidir. Politikaların etkin bir şekilde uygulanması, gençlerin hayat standartlarını yükseltmeye, ülkenin kalkınmasına ve sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlamaya yardımcı olacaktır.

Genel değerlendirmenin dışında Türkiye'nin gençlik politikaları, son iki kalkınma planlarında ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve gençlerin toplumsal, ekonomik ve siyasi hayata aktif katılımı teşvik edilmiştir. Bu planlar, Türkiye'nin geleceğini şekillendirmek için gerekli politikaları belirleyerek gençlerin sosyal, ekonomik ve çevresel yaşamlarında gelişmeler sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Özellikle son dönemlerde Türkiye'nin kalkınma planlarında gençlik politikalarına daha fazla yer verilmesi, gençlerin ülke kalkınmasındaki rolünün fark edilmesi açısından olumlu bir gelişmedir. Genç nüfusun oranının yüksek olduğu Türkiye'de, gençlerin toplumun ve ekonominin gelişiminde önemli bir potansiyele sahip olduğu açıktır. Gençlik politikalarına önem veren ve gençlerin toplumsal, ekonomik ve siyasi hayata aktif katılımını teşvik etmeyi amaçlayan bir yaklaşım benimsemiştir. Ancak, kalkınma planlarında yer alan gençlik politikalarının uygulamaya geçirilmesi ve etkili bir şekilde hayata geçirilmesi önemlidir. Bu noktada, gençlerin istihdam edilmesi, mesleki eğitim ve öğretim programlarına katılımlarının artırılması, girişimcilik faaliyetlerinin teşvik edilmesi, sağlık hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması, spor, kültür ve sanat faaliyetlerine katılımlarının artırılması gibi konularda daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kalkınma planlarının birçoğu gençlerin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimlerine yönelik politikalar içermiştir. Ancak son yıllarda gençlik politikaları da ayrı bir başlık altında ele alınmaya başlamıştır. Bu politikaların uygulanması ve etkilerinin sürekli olarak izlenmesi, gençlerin potansiyellerinin ortaya çıkmasına ve toplumun geleceği için önemli bir güç olmalarına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, gençlerin katılımı ve fikirleri de bu politikaların tasarlanması ve uygulanması sürecinde önemlidir. Gençlerin toplumsal sorunlara duyarlı olmaları, çözüm üretmeleri ve aktif bir şekilde toplum hayatına katılmaları, Türkiye'nin geleceği için büyük önem taşımaktadır.

Kalkınma planlarına dair yapılan değerlendirmeler sonucunda; gençlik politikalarının ülkemizin sosyal, ekonomik ve çevresel kalkınması için önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Kalkınma planları, günümüz gençliğinin sorunlarına çözüm bulmak için önemli bir yol haritası sunmaktadır. Bu politikalar ile gençlerin eğitim ve istihdam olanakları arttırılmakta ve gençlerin sosyal hayatta aktif rol almaları için gereksinim duydukları birçok çalışma hayata geçirilmektedir. Bu planların somut çıktılarının neler olduğu konusu da ayrı ve

spesifik bir çalışmayı gerektirdiğinden dolayı kalkınma planlarının uygulamaya dair sonuçlarına değinilmemiştir.

Sonuç olarak, Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Planları ekseninde gençlik politikalarının değerlendirilmesi, olumlu bir tablo çizmektedir. Bununla birlikte politikaların uygulanması konusunda zorluklar sürekli göz önünde bulundurularak politikaların etkin bir şekilde uygulanabilmesi için gençlerin katılımının sağlanması, gençlere özel kaynakların tahsis edilmesi ve kaynakların etkin ve etkili kullanımı, politikaların sürekli gözden geçirilmesi ve özellikle ilgili sivil toplum kuruluşlarından gelen dönütlere göre politikaların periyotlar halinde geliştirilmesi gerekmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar, dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir/ Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. / There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

ASUTAY, Hikmet (2017), *"Almanya'da Gençlik ve Gençlik Kültürleri Kavramlarının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi*", **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.19(1), ss.59-74.

ATAK, Hasan, TATLI, Cemre Erten, ÇOKAMAY, Gökçe, BÜYÜKPABUŞCU, Hanife ve ÇOK, Figen (2016), "*Yetişkinliğe Geçiş: Türkiye'de Demografik Ölçütler Bağlamında Kuramsal Bir Gözden Geçirme*", **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, S.8(3), ss.204-227.

ATAKİŞİ, Ahmet ve CEBECİ, Atilla (2022), *"Kalkınma Planlarının Kıyaslamalı Analizi: Türkiye Örneği*", **Ekonomi ve Finansal Araştırmalar Dergisi**, S.4(2), ss.157-172.

AYDIN, Suavi ve TAŞKIN, Yüksel (2016), **1960'tan Günümüze Türkiye Tarihi**, İletişim Yayınları, İstanbul.

BAŞ, Halim (2017), *"Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Aileye Yönelik Sosyal Politikaları Üzerinden Bir Değerlendirme*", **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.15(2), ss.165-196.

BAŞ, Halim (2019), *"Farklı Refah Rejimlerinde Genç İşsizliği ve Neet'nin Görünümü: İtalya, İngiltere ve İsveç Örnekleri*", **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, S.8(21), ss.125-148.

CANTEKİN, Ömer Faruk (2019), *"Amerika Birleşik Devletleri'nde Sosyal Hizmet Uygulamaları*", **Akademik Hassasiyetler**, S.6(12), ss.291-308.

ÇELİK, Muhammed Sadi (2019), *"Türkiye, Almanya ve İngiltere'de Uygulanan Girişimcilik Politikalarının Karşılaştırılması*", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, KTÖ Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

ÇELİK, Onur ve ÇETİNER, Sibel (2019), *"Türkiye Ekonomisinde Kalkınma Planları ve Kalkınma Planlarındaki Söylem Değişiklikleri*", **Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi**, S.2(3), ss.121-131.

EROL, Sevgi Işık (2013), "*Gençlere Yönelik Aktif İstihdam Politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye Örnekleri*", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S.6(1-2), ss.15-43.

ERSUNGUR, Ş. Mustafa ve TOPCUOĞLU, Abdullah (2014), *"Kalkınma Planlarının Yoksulluğu Azaltmadaki Etkisi Üzerine Bir Analiz*", **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.18(2), ss.299-317.

IŞIK, Volkan (2016), "*Türkiye'de Genç İşsizliği ve Genç Nüfusta Atalet*", **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, S.5(11), ss.130-145.

KAYA, Vedat ve YALÇINKAYA, Ömer (2014), *"Nüfus Ekonomik Büyüme Kaynağı Olabilir Mi? 'En Az Üç Çocuk' Politikasına Tarihsel Bir Bakış*", **Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences**, S.28(1), ss.165-198.

ŞENEL UZUNKAYA, Seçil (2020), "*Türkiye Ekonomisi'nde 1923-1977 Yılları Arasındaki Sanayi ve Kalkınma Planlarının Değerlendirilmesi*", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.19, ss.14-30.

TÜRKDOĞAN, Orhan (2009), **Türk Sanayi Toplumu**, Timaş Yayınları, İstanbul.

ÜNAL, Çiğdem (2015), "*Türkiye Nüfusunun Yaşlanma Endeksi ve Potansiyel Destek Oranlarının Dağılımı*", **Hasan Ali Yücel Egitim Fakültesi Dergisi (HAYEF)**, S.12(1), ss.321-340.

YALÇIN, Durmuş, AKBIYIK, Yaşar, ÖZKAYA, Yücel, BOZKURT, Gülnihal, AKBULUT, Dursun Ali, TOKGÖZ, Erdinç, TURAN, Refik, KÖSTÜKLÜ, Nuri, BALCIOĞLU, Mustafa, TURAL, Mehmet Akif, ERASLAN, Cezmi ve AVCI, Cemal (2011), **Türkiye Cumhuriyeti Tarihi II**, Atatürk Araştırma Merkezi Yayını, Ankara.

YAMAN, Ahmet (2021), *"Kamu Politikası Analizi Bağlamında Türkiye'nin Gençlik Politikası*", **IBAD Sosyal Bilimler Dergisi**, S.10, ss.45-71.

YILDIZ, M. Şerif (2019), *"Stratejik Yönetim Anlayışının Beş Yıllık Kalkınma Planları Çerçevesinde Değerlendirilmesi*", **Uluslararası Akademik Birikim Dergisi**, S.2(1), ss.7-24.

1. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1962), **BBYKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/Birinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma Plan%C4%B1-1963-1967%E2%80%8B.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).
2. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1967), **İBYKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/%C4%B0kinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1968-1972%E2%80%8B.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).
3. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1972), **ÜBYKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/%C3%9C%C3%A7%C3%BCnc%C3%BCBe%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1973-1977%E2%80%8B.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).
4. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1978), **DBYKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/D%C3%B6rd%C3%BCnc%C3%BC-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1979-1983%E2%80%8B.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).
5. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1984), **BBYKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wp content/uploads/2018/11/Be%C5%9Finci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1985-1989.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).
6. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1989), **ABYKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Alt%C4%B1nc%C4%B1-Be%C5%9F-Y%C4%B1lll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1990-1994%E2%80%8B.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).
7. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1995), **YBYKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/Yedinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1996-2000%E2%80%8B.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).

8. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (2000), **SBYKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/Sekizinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2001-2005.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).

9. KALKINMA PLANI (2006), **DKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).

10. KALKINMA PLANI (2013), **OKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).

11. KALKINMA PLANI (2019), **OBKP**, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Kurumsal Web Sayfası (E-Doküman), https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf (Erişim Tarihi: 08.03.2023).

https://ec.europa.eu/eurostat/data/database (Erişim Tarihi: 08.03.2023).

https://www.dbjr.de/ (Erişim Tarihi: 08.03.2023).

https://www.tuik.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 08.03.2023).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1298-1310

https://doi.org/10.33712/mana.1402962

Reklam ve Hedef Kitle İlişkisi: Hdfilmcehennemi ve Selcuksports'daki Reklamların Analizi

Advertising and Target Audience Relationship: Analysis of Advertisement on Hdfilmcehennemi and Selcuksports

Yavuz AKÇİ
Doç. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü
yavuzakci@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-6755-6650

Makale Başvuru Tarihi: 10.12.2023
Makale Kabul Tarihi: 31.12.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Üretilen mal veya hizmetlerin tüketiciye yönelik mesajlarının potansiyel satın alıcılarına ulaşması pazarlama ve reklamcılığın önemli konularından birisidir. Dijitalleşmenin de artmasıyla bölümlenen pazar içinden seçilen hedef kitleye mesajların erişeceği mecranın seçimi reklam başarısını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Türkiye'de ve dünyada bazı sektörlerde reklam yapma yasağı bulunması bu firmaları başka arayışlara yöneltebilmektedir. Bu yüzden kontrol alanı zayıf olan internet reklamları bir tercih olabilmektedir. Bu çalışmada reklam yasağı olan firmaların yasa dışı içerik sunan iki farklı web sitesindeki reklamlar hedef kitleleri açısından analiz edilmeye çalışılmıştır. Bunun için Türkiye'de şifresiz futbol maçı yayını yapan selcuksports ile izinsiz sinema filmleri yayınlayan hdfilmcehennemi sitelerindeki reklamlar incelenmiştir. İncelemede reklam veren firmalar ile bu firmaların hedef kitleleri arasındaki uyum belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda incelenen web sayfalarındaki reklam verenlerin benzer olduğu ve benzer hedef kitleye ulaşmaya çalıştıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:

Reklam Analizi,

Reklam Yasağı,

Hedef Kitle,

ABSTRACT

It is one of the important problems of marketing and advertising that the messages of the goods or services produced reach potential buyers. With the increase in digitalization, the choice of the medium through which messages will reach the target audience selected from the segmented market is one of the important factors affecting the success of advertising. The ban on advertising in some sectors in Turkey and in the world may lead these companies to search for other channels. Therefore, internet advertisements, which have a weak control area, may be a preference. In this study, the advertisements of companies with advertising bans on two different websites offering illegal content were analyzed in terms of their target audiences. For this purpose, the advertisements on selçuksports, which broadcasts unencrypted football matches in Turkey, and hdfilmcehennemi, which broadcasts unauthorized movies, were analyzed. In the analysis, it was tried to determine the harmony between the advertisers and the target audiences of these companies. As a result of the study, it was seen that the advertisers on the analyzed web pages were similar and tried to reach similar target audiences.

Keywords:

Advertising Analysis,

Advertising Ban,

Target Audience,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): AKÇİ, Yavuz (2023), "*Reklam ve Hedef Kitle İlişkisi: Hdfilmcehennemi ve Selcuksports'daki Reklamların Analizi*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1298-1310, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1402962

1. GİRİŞ

Dünya nüfusunun artması doğal olarak tüketicilerin yani talebin artmasını da sağlamıştır. Buna bağlı olarak da mal veya hizmet üretip satan firma sayısı da artmıştır. Fakat üretici sayısındaki artış, talebi aştığında üreticiler arasındaki rekabeti arttıran önemli sebeplerden biri olmuştur. Rekabette öne geçmek isteyen farklı arayışlar içine girip alternatifleri uygulamışlardır. Rekabet araçlarından biri de tanıtım ve reklam faaliyetleridir.

İyi planlanmış, mesajı anlaşılır, doğru mecralarda sunulan reklamların reklam verenler için rekabette önemli avantaj oluşturduğu bilinmektedir. Bugünün dünyasında reklam, ürünün kalitesi ve fonksiyonlarının bile önüne geçmeye başlamıştır. Dolayısıyla firmalar artık reklam için bütçe ayırmakta hatta birim bile oluşturmaktadırlar.

Devletlerin kendi hukuk sistemleri ve kurallarına göre reklamların sınırları oluşmaktadır. Bu sınırlar içinde özellikle reklamının yapılması yasak olan mal ve hizmetleri üreten firmalara getirilen sınır bu firmaları zorlamaktadır. Reklam yasağına tabi olan mal ve hizmetleri üreten firmalar bu yüzden reklamın boşluğunu doldurabilecek alternatif yollar aramaktadırlar. Bunlar içinde özellikle sponsorluk yaygın bir biçimde başvurulan yöntemdir.

Genellikle ticaretin tamamen legal faaliyetlerden oluştuğu düşünülür. Fakat bazen legal olmayan ticari faaliyetler de yapılmaktadır. Devletlerin yapılmasına müsaade etmediği, yasakladığı hatta yapılması durumunda cezalandırdığı ticari faaliyetler de vardır. Bunlar içinde dijitalleşmenin artmasıyla ortaya çıkan yasadışı/izinsiz film-dizi yayınlanması ve aynı şekilde şifresiz futbol maçı yayınlaması faaliyetleri bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Faaliyetin kendisi yasak olmasına rağmen bu faaliyeti yapanların bilinirliğinin yüksek olması, kullanımının yaygın olması hedef kitlelerine erişebildiklerinin bir sonucu olabilir. Bu çalışmada yasal olmayan faaliyetleri yapan firmaların web sayfalarına aldıkları reklamların reklam verenlerin hedef kitlelerine uyumu açısından incelenmiştir.

2. REKLAM, HEDEF KİTLE VE PAZARLAMA İLİŞKİSİ

Pazarlama iletişimimin en çok kullanılan ve bilinen uygulamalarından birinin reklam olduğu söylenebilir. Reklamın başlangıcı ile ilgili farklı fikirler ortaya atılsa da en çok kabul gören fikrin yaklaşık üç bin yıl öncesinde papirüs kağıdına yazılmış olan duyurunun ilk reklam hatta ilk basılı reklam olduğu kabul edilmektedir (Oluç, 1981:5). Reklamın özellikle pazarlama iletişiminde en çok bilinen yöntem olması diğer tutundurma araçlarına göre daha fazla kullanılmasını sağlamıştır.

Reklam için tanımlama yapılırken çoğu pazarlama ve reklam uzmanları Amerikan Pazarlama Birliğinin yaptığı tanıma atıf yapmaktadır. Bu tanımda; hedef kitle olarak belirlenen kişilerin ürün, hizmet, fikir veya organizasyonlara yönelik olarak bilgilendirilmeleri veya ikna edilmeleri amacıyla, kâr amacı güden veya gütmeyen kuruluşların, kamu kurumlarının veya bireylerin yeri, zamanı belli olacak şekilde satın alınarak kitle iletişim araçlarından ikna edici veya bilgilendirici mesajların duyurulması süreci (Elden, 21009:136) şeklinde yapılmıştır. Çok kapsayışı bir tanım olduğundan Amerikan pazarlama birliğinin tanımı incelendiğinde, hedef kitleye yönelik olarak amaçlı iletilerin kitle iletişim araçlarıyla, ücret karşılığında reklam verenin belli olduğu duyurumlar olduğu söylenebilir. Reklam, kişisel sunuştan farklı olarak bireylere değil kitlelere mesajlar gönderir ve tüketici reklamla karşılaştığında reklamı vereni bilir (Kotler vd., 1999:793). Odabaşı ve Oyman (2002:98), reklamın dört ortak özelliğe sahip olduğunu belirtmektedirler. Bu ortak özellikler şunlardır;

- Reklamı verenin reklam için bir bedel ödemesi gerekmektedir. Ödediği ücret karşılığında reklam üzerinde denetleme gücüne sahip olur.
- Reklam kişisel bir sunuştan ziyade kişisel olmayan bir satış veya pazarlama çabasıdır. Bu yüzden de reklam için farklı kitle iletişim araçları kullanılır.
- Reklam mesajlarında ürünler, hizmetler, kişiler, fikirler, yerler yer alabilir.
- Reklamı verenin kim olduğu belli olduğundan propagandadan farklılaşmaktadır.

Reklamın en temel özellikleri bilgi vermek ve ikna etmek olarak ifade edilebilir. Reklamın öncelikli amacı tüketicileri veya hedef kitleyi bilgilendirmektir. Tüketicinin ürün veya hizmet ile ilgili olarak doğru bilgiler alması ürünü satın alma olasılığının ilk basamağını oluşturacaktır. Doğru bilgilendirmenin yapılmaması, yanlış veya yanıltıcı bilgiler verilmesi tüketici güvenin kaybedilmesine ve dolayısıyla ürünün satın alınması olasılığının da kaybedilmesine sebep olabilecektir. Reklamın ikinci amacı ise tüketicinin ürünü satın alma

kararını verilebilmesi daha doğrusu reklam verenin arzuladığı amaçlara uyacak davranışları sergilemeleri için ikna edilmelerini sağlamaktır (Batı, 2010:11). Bu açıdan değerlendirildiğinde reklamın nihai amacının hedef kitleleri etkileyerek onları ürünü satın almaya teşvik etmek hatta bu davranışa süreklilik kazandırmak olduğu söylenebilir (Kocabaş ve Elden, 2004:21).

Reklam pazarlama iletişiminin bir parçasıdır. Bu yüzden reklamı anlamak için pazarlamayı da anlamak gerekmektedir. "*Tüketici ihtiyaçlarının tahmini, tespiti ve tatminine yönelik kâr amaçlı bir yönetim sürecidir*" (Koç, 2007:65), şeklindeki tanımı İngiltere Pazarlama Kurulu yapmaktadır. Amerikan Pazarlama Kurulu ise "*kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayacak değişimi gerçekleştirmek üzere, fikirlerin, ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi, fiyatlandırılması, tutundurulması ve dağıtımıyla ilgili bir planlama ve uygulama sürecidir*" şeklinde tanımlamaktadır (Koç, 2007:66). Pazarlama tanımları incelendiğinde hedeflenen kitlelerde tespit edilen ihtiyaçların tatminini sağlayacak ürünlerin sunumunu sağlayacak değişimin gerçekleştirilmesi anlaşılabilir. Bu amaca ulaşmaya çalışırken hedeflenen kitledeki arzulanan tatminin oluşması için öncelikle kitlenin üründen haberdar olması daha sonra da ürünü satın alması gerekmektedir.

Pazarlama amaçlarına uluşmak için pazarlama iletişimine başvurmak gerekmektedir. "*Pazarlama iletişimi tutundurma, satış çabasından farklı bir kavramdır. Ürünün tüketici tarafından fark edilip tüketicilerin satın alma kararlarını etkileyebilmek için pazarlama yöneticilerinin yerine getirdikleri tüm eylemler*" olarak tanımlanmaktadır. Pazarlama iletişimi çabalarının yalnızca tutundurma faaliyetleri ile sınırlı tutulmaması gerekmektedir. Ürünün markası, kendisi, paketi, fiyatı, dağıtımı gibi hususlar da pazarlama iletişiminin bir parçası olarak değerlendirilmelidir (Odabaşı ve Oyman, 2002:35).

Pazarlama iletişimi pazarlama karması elemanlarından tutundurma ile eşleşebilmektedir. İslamoğlu, tutundurma için "*bir işletmenin, bir kurumun, bir kişinin kendine ya da ürettiklerine ilişkin bilgileri işletmelere, kitlelere, hedef gruplara ya da bireylere, arzulanan biçimde ulaştıran birçok elemandan oluşan bir iletişim sürecidir*" şeklinde kapsamlı bir tanım yapmaktadır (İslamoğlu, 2012:199). Tanım incelendiğinde üretici veya satıcıdan alıcı veya muhtemel alıcılara yönelik amaçlı bir iletişim kurarak ikna etme çabasının olduğu anlaşılmaktadır. Yükselen (1994:147), tutundurmayı bir iletişim çabası olarak ifade etmektedir. Tutundurma faaliyetlerinin özünde tüketicilerle kurulacak iletişim ve bunun sonucunda da tüketici oluşacak davranış değişikliği amaçlanmaktadır.

Pazarlama iletişimi karması olarak adlandırılan uygulamalar farklı üstünlük ve zayıflıkları bulunmaktadır. Bu yüzden kullanım durumları bu üstünlük ve zayıflıklara göre değişiklik gösterebilmektedir.

Tablo 1. Pazarlama İletişimi Karması Elemanları

Tutundurma Karması	Araçları	Uygulama Şekli	Üstünlükleri	Zayıflıkları
Reklam	Yazılı, görsel ve işitsel reklamlar, dış ambalaj, broşür ve kataloglar, poster ve afişler, açık hava reklamları, satış noktasındaki sergiler ve internet.	Kitlesel	Çok fazla kişiye aynı anda ulaşması, etkili ve kalıcı mesajlar verebilmesi.	Maliyetinin yüksek olması, etkinliğinin ölçülmesinin zor olması
Kişisel Satış	Ürün tanıtımı, satış toplantıları, örnek ürün dağıtımları, fuar ve sergi tanıtımları.	Yüz yüze	Geri bildirimin hızlı olması, ikna edici olması, bilgi karmaşıklığının az olması.	Maliyetinin yüksek olması, mesajın satış elemanlarınca farklılaştırılabilmesi ve elemanların denetiminin güç olması.
Satış Özendirme	Yarışma, oyun, piyango, çekiliş, prim, hediye, örnek ürün dağıtımı, gösterim, kupon dağıtımı ve eğlenceler.	Kitlesel	Kısa sürede davranış değişikliğine yol açabilmesi, oldukça esnek uygulamaya fırsat vermesi.	İstismar edilebilmesi, promosyonu kırıcı rekabete dönüşebilmesi ve kolay taklit edilebilmesi.
Halkla İlişkiler	Basın bültenleri, yayınlar, raporlar, sponsorluk, özel programlar, lobi faaliyetleri, sosyal medya.	Kitlesel	Tüketicide olumlu imaj ve güven oluşturma.	Medya araçlarına ulaşma güçlüğü, çok fazla mesaj arasında fark edilebilme güçlüğü.
Doğrudan Pazarlama	Telefonla, online, sosyal medya ile, bloglar ve sms ile pazarlama.	Birebir	Tüketiciye doğrudan ulaşabilme, tüketici ilgisine uygun mesajlar verme, sosyal grupların etkisiyle ikna edebilme, birebir muhatap olma hissi verme.	İzinsiz çok fazla mesajın tüketiciyi rahatsız etmesi, mesajların kafa karışıklığı oluşturması, satış sonrası faaliyetlerde yetersizlik.

Kaynak: Altunışık vd., 2014:414.

Bu çalışmada yaygın bilinirliği ve kullanımından dolayı pazarlama iletişimi araçlarından reklam üzerinde durulmaktadır. Yukarıdaki karşılaştırmalı tablodan da görüldüğü üzere reklamın en zayıf yanı yüksek maliyete sahip olmasıdır. Bu yüzden yüksek maliyete karşılık amaçlara ulaşmayı sağlayacak reklam için yapılacak planlamada reklamın yayınlanacağı mecra seçiminin ve hedef kitlenin doğru belirlenmesi gerekmektedir.

Reklam mecra seçiminde kullanılacak kitle iletişim araçları TV, gazete, radyo, dergi ve internetten oluşmaktadır. TV'nin zayıf yanı yüksek maliyet güçlü yanı ise birkaç duyuya hitap edebilmesidir. Gazetenin zayıf yanı kısa süreli olması, güçlü yanı ise tekrar görülme olanağının olmasıdır. Radyonun zayıf yanı ömrünün kısa olması, güçlü yanının düşük maliyetli olmasıdır. Derginin zayıf yanı maliyetinden daha düşük fayda sağlaması, güçlü yanı hedef kitle seçebilme olanağının olmasıdır. İnternetin zayıf yanı hedef kitleye gelen yoğun iletilerden mesajların dikkate alınmaması, güçlü yanı ise maliyetinin düşük olması ve hedef kitleye ulaşabilme olanağının olmasıdır (Kotler vd., 1999:807).

Reklam amaçlarına ulaşmada hedef kitleye erişim önemli bir sorundur. Çünkü reklam kampanyası uygulamasının sonucunda herkesin davranışında veya tutumunda değişimi yakalamak mümkün değildir. Yalnızca hedef kitlede değişimi yakalamak daha mümkündür. Pazarlamacılar hedef kitle tespiti yaptıktan sonra reklamcılar da hedef kitleye erişecek mecra seçimi yaparak uyumu yakalamaya çalışırlar.

Hedef kitle seçimi belirlenirken öncelikle pazar bölümlemesi yapılması gerekmektedir. Pazar bölümlemesi (segmentasyonu) son yılların önemli konularından biri olmuştur (Burnet, 2008:46). Pazar bölümleme pazarlama başarısı için önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Lilien ve Rangaswamy, 2004:61). Farklı kriterlere göre pazardaki tüketicilerin gruplandırılması ve gruplandırılan kitlelere göre pazarlama karmasının uygulanmasının oluşturduğu avantajdan faydalanılmaya çalışılmaktadır (Erickson, 2019:314).

Pazar bölümlemesi yapılırken yaş, cinsiyet, sosyal sınıf, aile ve yaşam tarzı gibi kriterler kullanılmaktadır (Baker, 2003:250-254). Pazarlar benzer istek ve ihtiyaçları olan tüketici veya müşterilerden oluşan bölümlere ayrılır (Mooi vd., 2018:314). Pazarlama karması ile birlikte yapılacak iyi bir segmentasyon kararı kampanyanın başarısı için kritik olabilmektedir (Lee ve Kotler, 2015). Hedef kitle sadece mesajların ulaştırıldığı basit bir alıcı grubu değildir. Hedef kitledeki kişiler televizyon izleyen, interneti kullanan, ülkede ve dünyada olup bitenleri takip eden ve bunlara göre kendisini yorumlayan, değerlendiren hatta eleştiren kişilerdir (Topsümer vd., 2018:9). Her koşulda mutlak başarı garantisi veren bir reklam mecrası yoktur. Yukarıda verilen mecraların üstün ve zayıf yanları dikkate alındığında belki internet üzerinden verilecek reklamların etkili ve verimli olacağı düşünülebilir.

3. REKLAM HEDEF KİTLE İLİŞKİSİ: SELCUKSPORTS VE HDFİLMCEHENNEMİ REKLAMLARININ İNCELENMESİ

Pazarlama ve reklam başarısında hedef kitle seçimi ve mesajların hedef kitleye ulaşıp arzulanan davranışları yapmaya sevk edip ikna olmalarını sağlanması önemli bir paya sahiptir. Bu yüzden hedef kitlenin belirlenmesi kadar mesajların hedef kitleye ulaşması da işletmeler için önemli bir karar alanıdır. Rekabetin artması, mesajların ulaştırılacağı mecraların artması karar seçeneklerini de arttırdığından verilecek kararları zorlaştırabilmektedir.

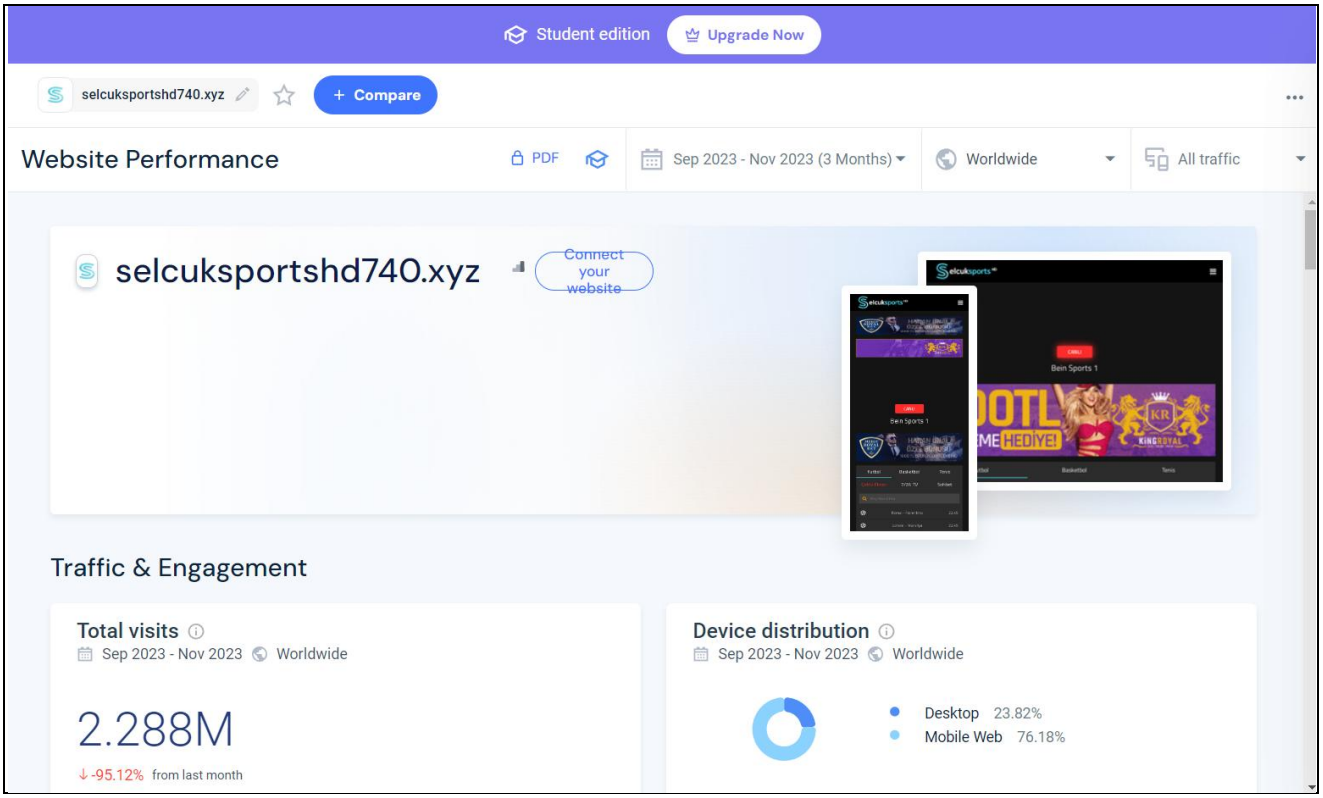
Yaygın ve yasalara uygun ticaret yapan işletmelerin hedef kitlelerine ulaşacak mecraları seçmesi ve kampanyalarını uygulamaları çok zor olmamaktadır. Reklam yasağına tabi işletmelerin hedef kitlelerine ulaşacak kitle iletişim araçlarından mecra seçimi yaparken ne düşündüklerini anlamaya çalışmak için onların reklamlarını verdikleri mecraların incelenmesi anlamayı kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada futbol maçlarını şifresiz olarak yasal olmayan yollarla yayınlayan selcuksoprts ve filmlerin izinsiz olarak yayınlandığı hdfilmcehennemi sitelerindeki reklamlar incelenerek reklam ve hedef kitle ilişkisi, uyumu anlaşılmaya çalışılmıştır. İnceleme için seçilen iki web sayfasının ortak özellikleri;

- Sundukları hizmetlerin/ürünlerin yasal zeminde olmaması,
- Faaliyet alanlarında Türkiye'de en çok ziyaret edilen web siteleri olmasıdır.

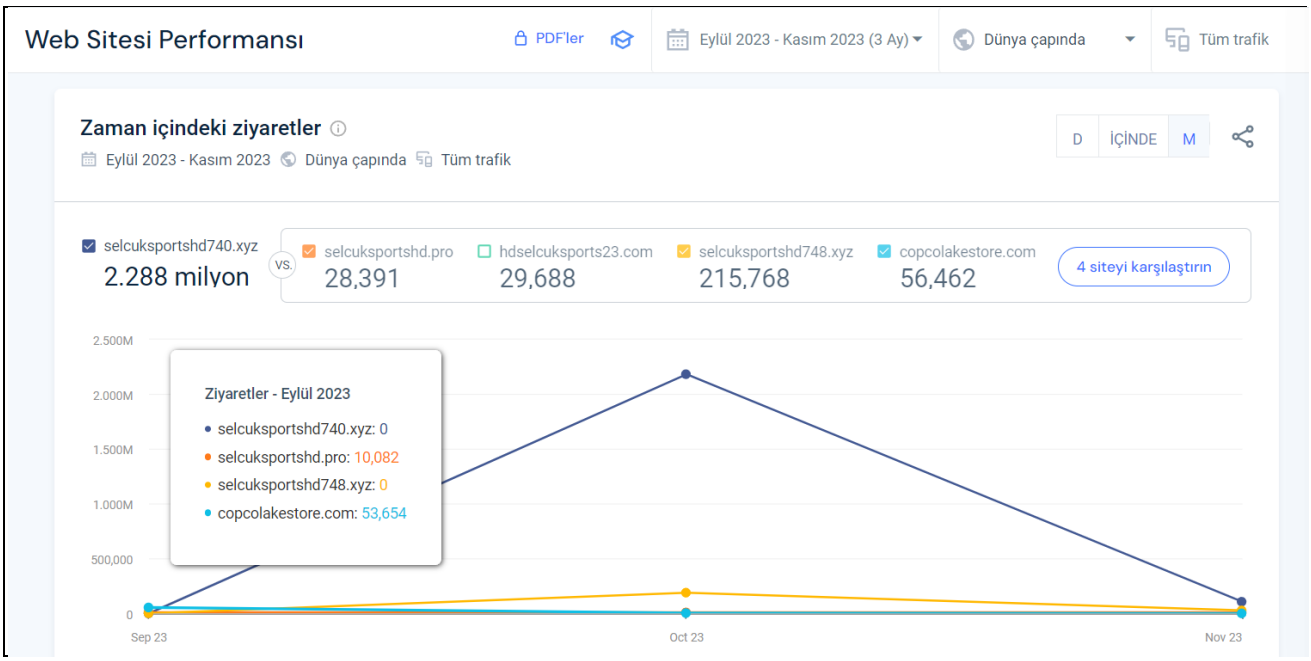
Her iki siteye ilişkin trafik bilgilerinin görülebilmesi "*similar.web*" sunucusundan faydalanılmıştır. Her iki siteye ilişkin incelenen trafik bilgileri aşağıda sunulmuştur.

Resim 1. Selcuksports Website Trafiği



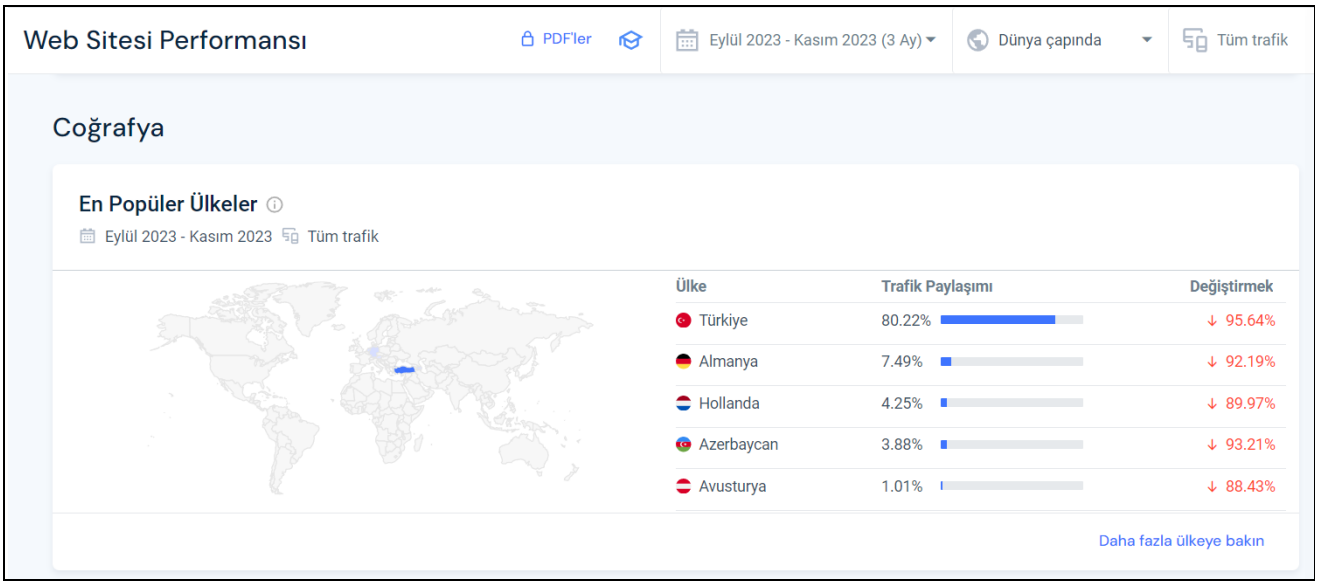
Selcuksoports Türkiye üzerinden en çok ziyaret edilen sayfalar arasında yer almaktadır. Yasal olmayan bir zeminde, futbol maçlarını izinsiz yayınladığı için sürekli olarak mahkeme kararları ile sayfaları kapatıldığından web site adı olarak selcuksports kelimesini temel alıp bu adın sonuna yaptığı farklı eklemeler ile aynı hizmeti sunmaya devam ettirmektedir. Bu yüzden sürekli olarak alan adında değişiklikler yapılmaktadır. Alan adı uzantısı olarak XYZ kullanılmaktadır. Bu uzantı kuşaklara (Generation X, Y ve Z) atıf yapan, herhangi bir ülke veya sektör ile bağlantı kurulması ihtiyacı olmayan uzantı olarak bilinmektedir.

Resim 2. Selcuksports ve Rakiplerine İlişkin Trafik



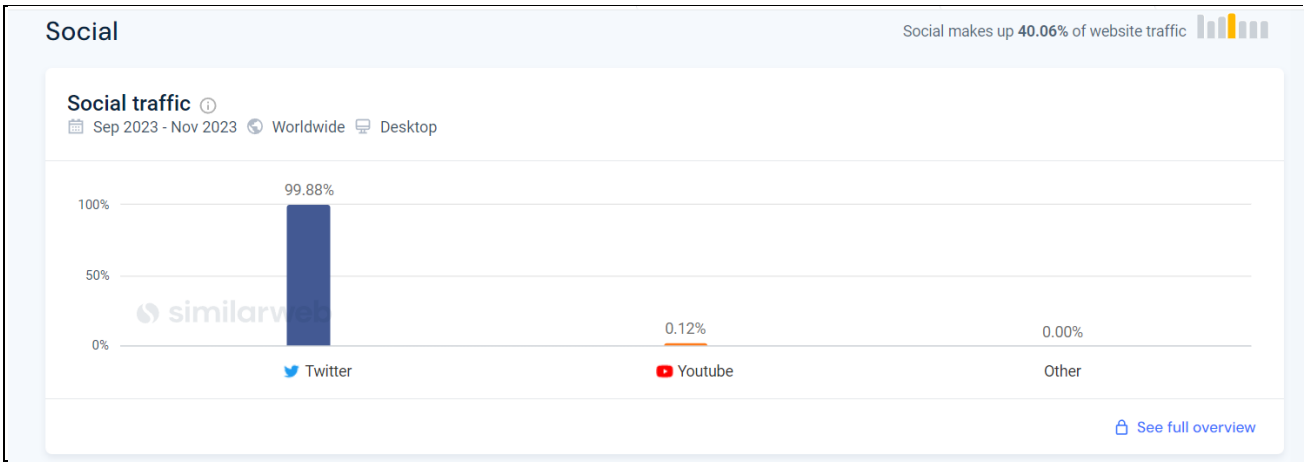
Resim 1'deki açıklamada da belirtildiği üzere sürekli olarak alan adının sonuna eklemeler yapan selcuksports web sitesinin en yakın rakipleri yine kendisi olmaktadır.

Resim 3. Selcuksports Kullanıcılarının Ülkelere Göre Dağılımı



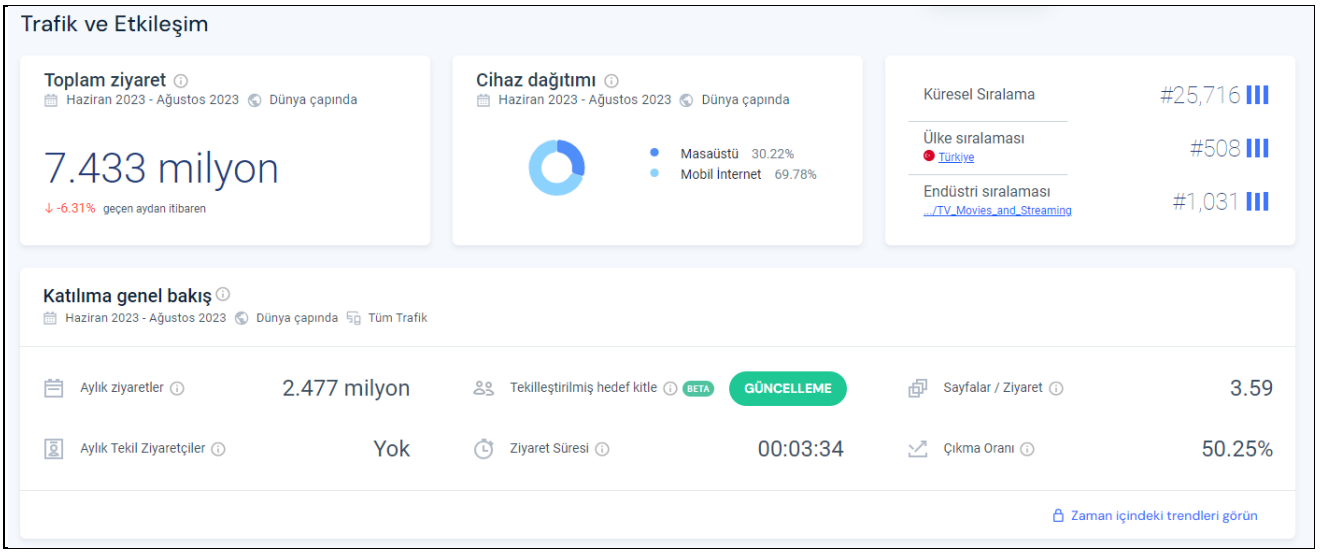
Sayfayı ziyaret edenlerin çok büyük bir kısmının (%95,6) Türkiye'den olduğu görülmektedir. Daha sonra en çok ziyaret edilen ülkeler Almanya, Hollanda ve Azerbaycan olduğu görülmektedir. Türkiye Süper Lig maçlarının yayınını yapan bu siteye ziyaretlerin Türkiye'den olması gayet olağan görünmektedir. Almanya, Hollanda ve Azerbaycan'dan gelen ziyaretlerin ise oralarda yaşayan gurbetçi olarak ifade edilen Türk vatandaşlarının olduğu tahmin edilmektedir.

Resim 4. Selcuksports Kullanıcılarının Bağlanma Durumları



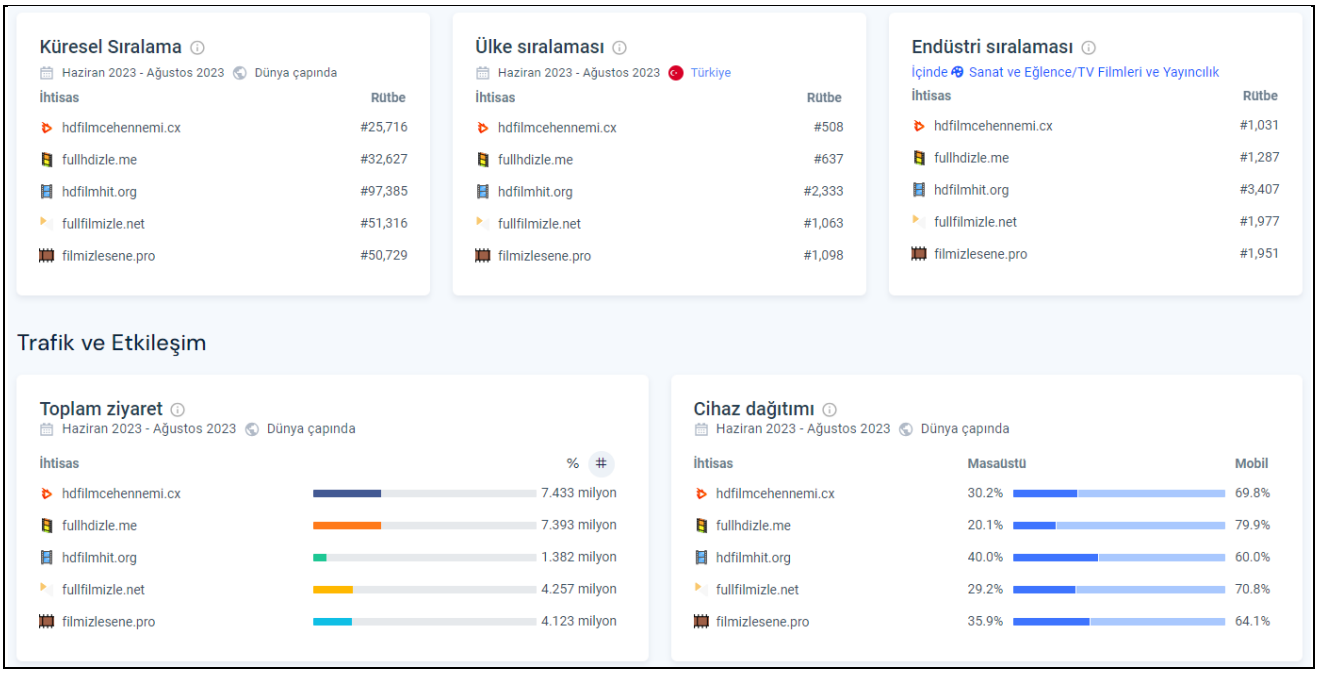
Web sitesine ilişkin veriler incelendiğinde siteye ziyaretlerdeki arama bağlantıların yaklaşık yarısının (%49,3) sosyal medya uygulamalarından geldiği, %33,7'sinin doğrudan aramalar ile ve yaklaşık %15'nin de tavsiyeler ile olduğu görülmüştür. Kullanılan sosyal medya araçları incelendiğinde neredeyse tamamının sosyal medya uygulaması olan "*X (Twitter)*" kullandıkları görülmektedir. Arama yapanların en çok kullandığı arama kelimesinin de "selcuksportshd" olduğu görülmüştür.

Resim 5. hdfilmcehennemi Website Trafiği



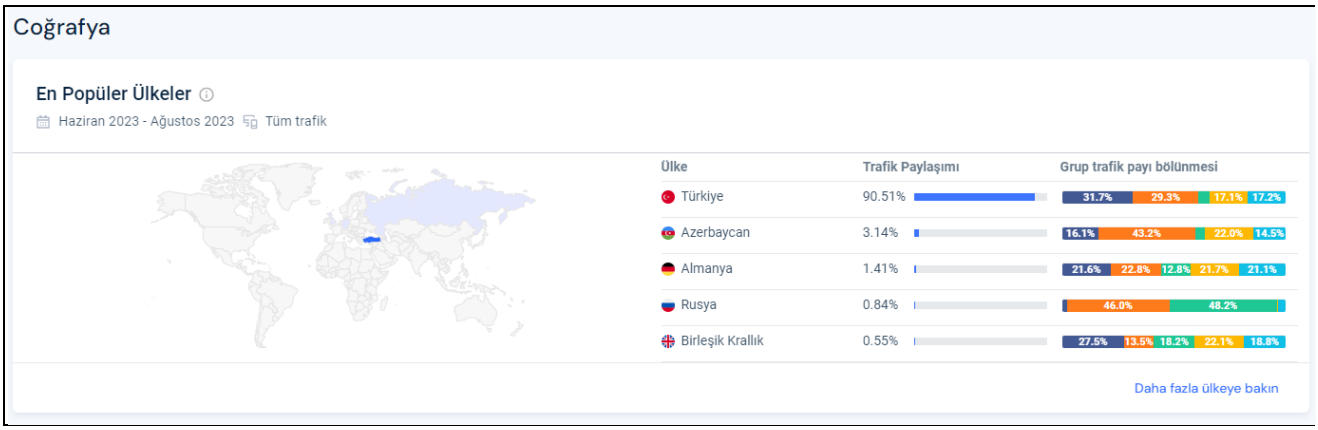
Film ve dizilerin yasal olmayan zeminde yayınlanması hizmeti sunan hdfilmcehennemi web sitesi bu hizmet grubunda en çok ziyaret edilen sitedir. Yasal sorunları aşmak için selcuksport gibi alan adının sonundaki eklemeler ile oynamak yerine Almanya üzerinden hizmet sunmakta olup, site uzantısında "*.de*" kullanmaktadır. Dolayısıyla bu konuya ilişkin Türkiye'de yasal olarak karşılaşacağı sorunları aşmış gibi görünmektedir.

Resim 6. Hdfilmcehennemi ve Rakiplerine İlişkin Trafik



Rakiplere ilişkin trafik incelendiğinde sektör olarak en çok ziyaret edilen site olduğu görülmektedir. Türkiye'den en çok ziyaret edilen site olmuştur (Haziran-Ağustos 2023). En yakın rakiplerin "*fullhdizle.me*", "*fulfilmizle.net*", "*fullfilmizlesene.pro*" ve "*hdfilmhit.org*" oldukları görülmektedir.

Resim 7. Hdfilmcehennemi Kullanıcılarının Ülkelere Göre Dağılımı



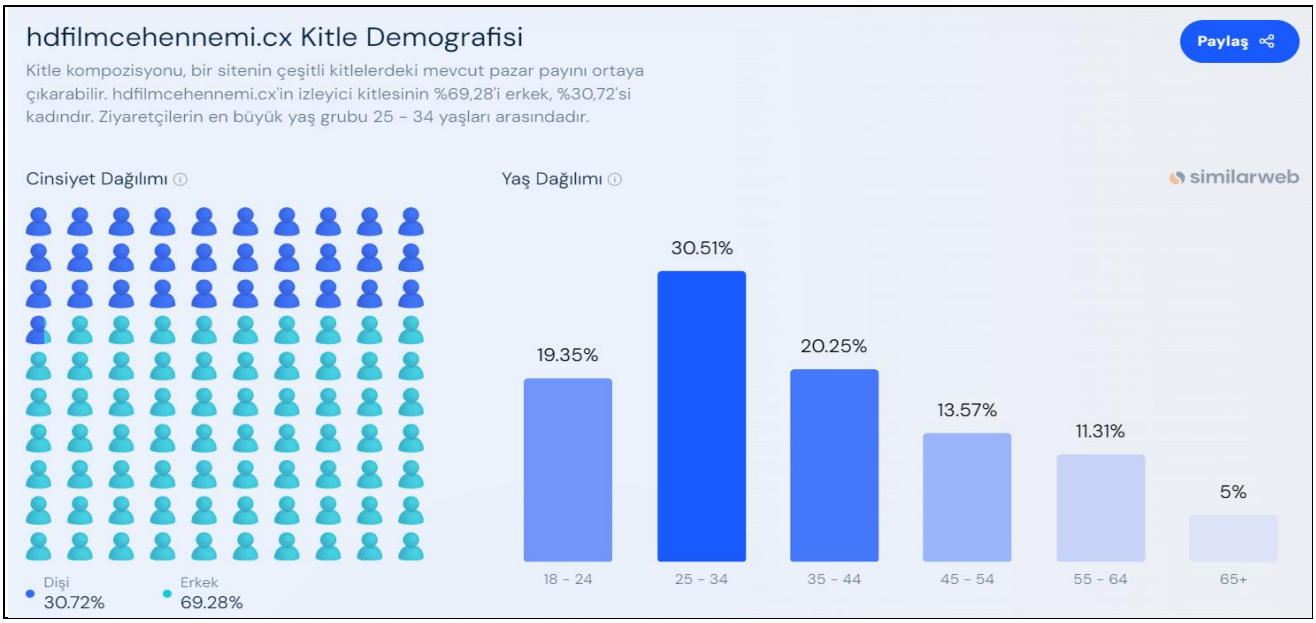
Hdfilmcehennemi web sitesine bağlananların çok büyük bir kısmının (%90,5) Türkiye'den olduğu görülmektedir. Geriye kalanların Azerbaycan, Almanya ve Rusya'dan ziyaret edenlerin olduğu görülmektedir. Buralardan gelen ziyaretlerde ziyaretçilerin Türk kökenli oldukları veya filmlerin orijinal dilleriyle de yayınlanmasından dolayı olduğu düşünülmektedir.

Resim 8. Hdfilmcehennemi Kullanıcılarının Bağlanma Durumları



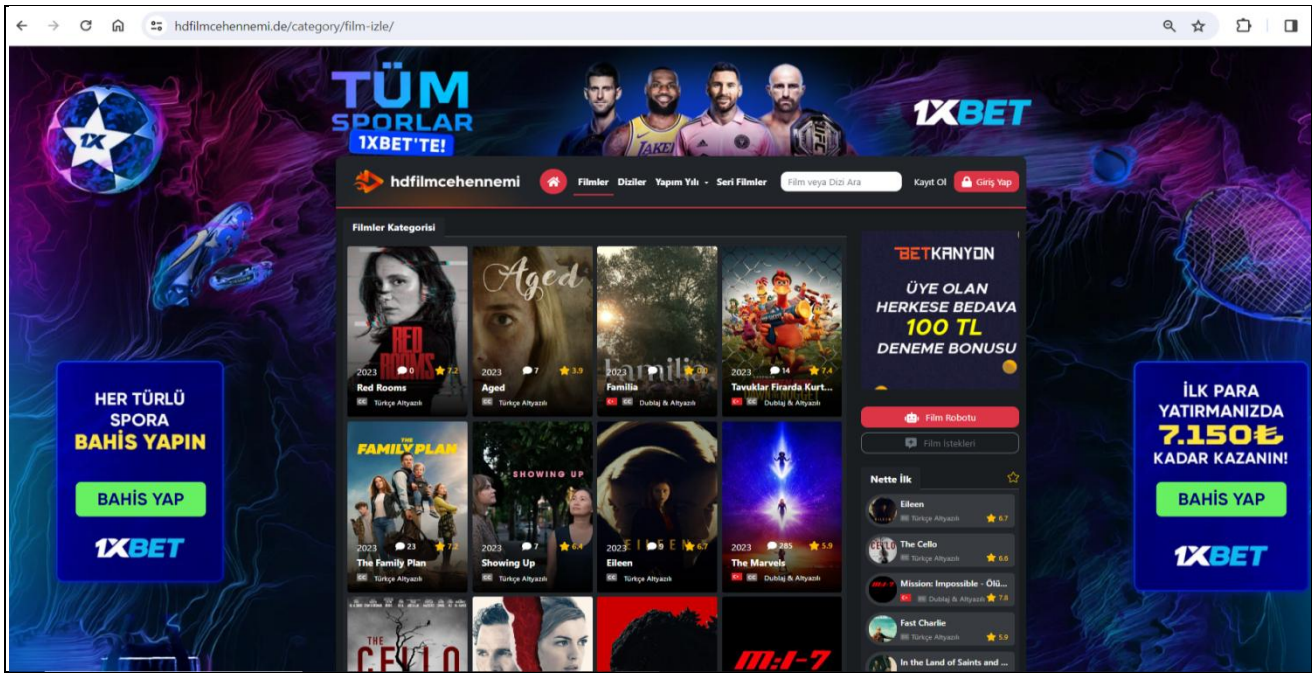
Hdfilmcehennemi ve rakipleri olan web sitelere bağlanma durumları incelendiğinde bağlananların ağırlıklı olarak arama motorlarında site adlarıyla aramalar (organik arama %72,4) yaparak bağlandığı veya doğrudan site adını yazarak (%23,4) bağlandıkları görülmektedir. Selcuksportstan farklı olarak sosyal medya üzerinden veya tavsiyelerden bağlananların çok düşük olduğu görülmektedir.

Resim 9. Hdfilmcehennemi Kitle Demografisi



Siteye ziyaret eden kitlelere ilişkin oluşturulan istatistiki bilgiler incelendiğinde ziyaret edenlerin önemli bir kısmının (%69,2) erkeklerden oluştuğu, yaş olarak da 18-44 yaş arasında olanların ziyaretçilerin yaklaşık %70'ini oluşturduğu görülmektedir (selcuksports sürekli isim değişikliği yaptığından bu istatistikler elde edilememiştir).

Resim 10. Hdfilmcehennemi Web Sitesi Ana Sayfası

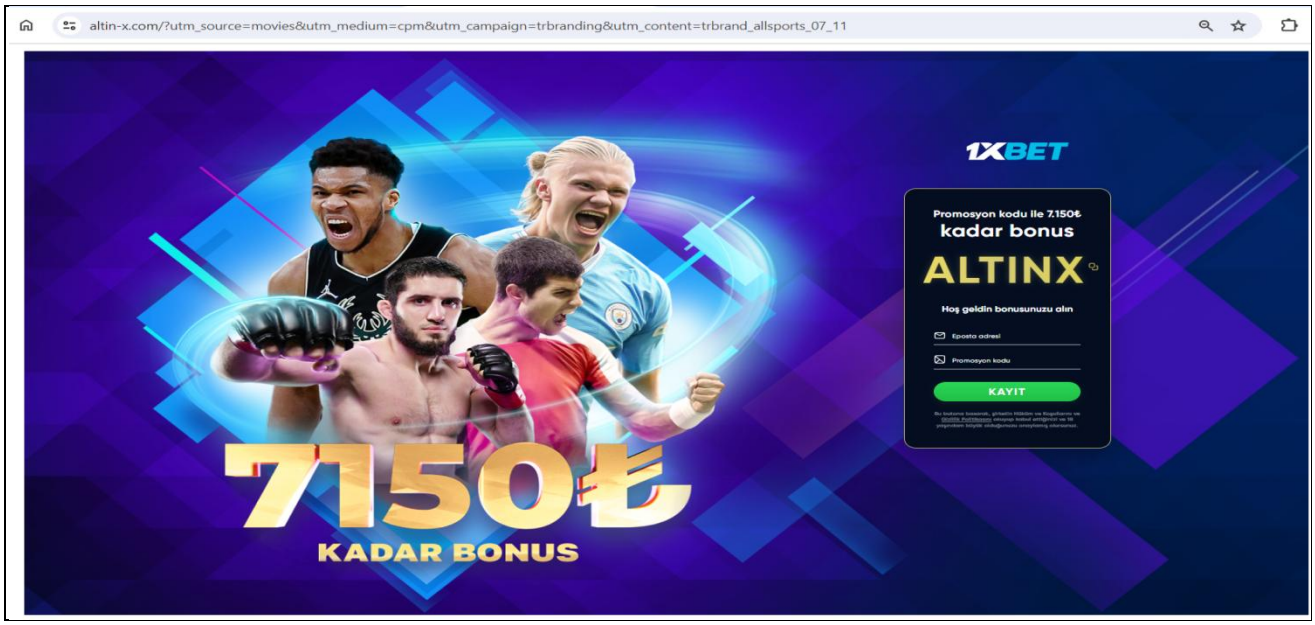


Web sitesi ana sayfa incelendiğinde sayfada reklam olarak sadece 1XBET reklamı görülmektedir. Sayfasın üstünde, sağında ve solunda yer alacak şekilde bu reklamın yerleştirildiği görülmektedir. Sayfanın en altında yasal zemine ilişkin olarak Türkçe ve İngilizce bir açıklama yazılmıştır. Açıklamada şöyledir;

> *"hdfilmcehennemi 5651 sayılı kanuna göre içerik sağlayıcıdır. Sitemizdeki videolar üyelerimiz tarafından yüklenmektedir. Sitemizde yer alan videolardan herhangi bir telif hakkına ihlal ettiğini düşünüyorsanız, bize iletişim sayfasından gerekli yasal belgelerle müracaat etmeniz halinde 2 iş günü içerisinde söz konusu içerik kaldırılacaktır. /// If you think some videos is copyrighted, send us message on contact page and allow us 2 working days to delete the video (hdfilmcehennemi - hdfilmcehennemi1 - film cehennemi)*"

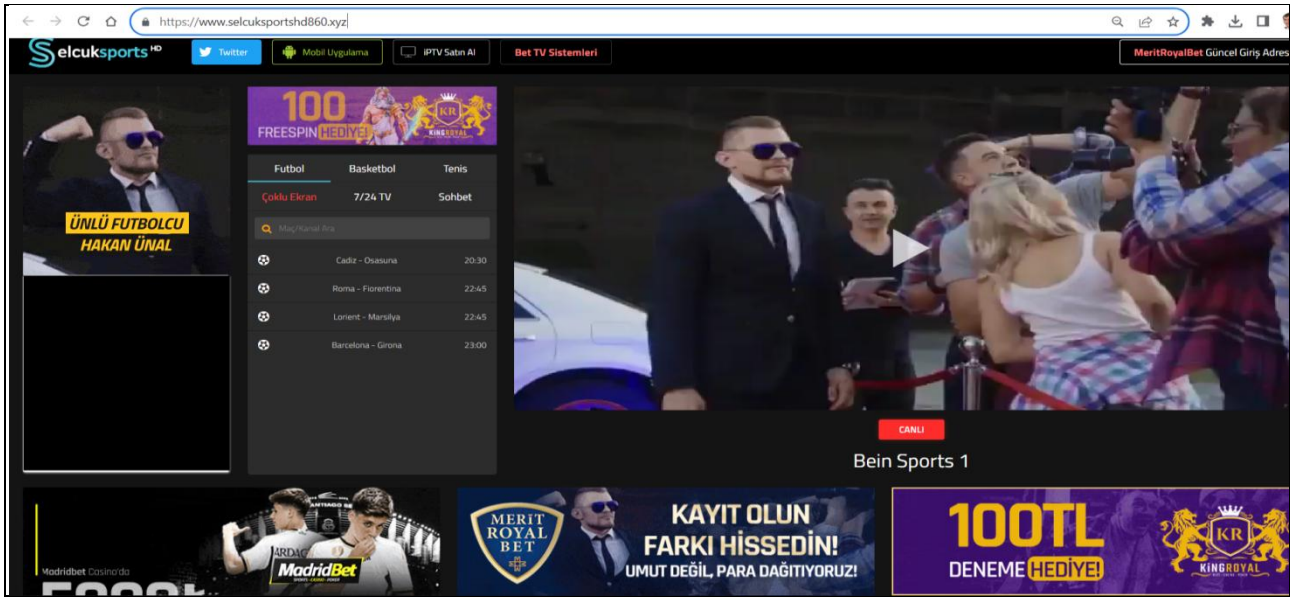
Bu açıklama ile telif yasalarından doğacak sorumluluktan kaçındıkları anlaşılmaktadır. Ana sayfadaki reklam linki seçilip açıldığında aşağıdaki sayfa açılmaktadır.

Resim 11. Hdfilmcehennemi Web Sitesindeki Reklam



Ana sayfadaki reklam linki açıldığında bahis sitesi ile karşılaşılmaktadır. Sitenin ana sayfasında futbol, basketbol, dövüş sporları gibi farklı spor dallarından tanınırlığı yüksek sporcuların resimlerinden bir kolaj yapıldığı ve kolajın altında "*7150 liraya kadar bonus*" mesajı yer almaktadır. Söz konusu mesajın sayfayı açan kişilerdeki ilgiyi arttırmaya yönelik olduğu düşünülmektedir. Çünkü bahis, kumar gibi oyunlardaki kayıp riskine ilişkin olumsuz bakış açısını önlemek amacıyla avans, hediye, bonus gibi adlar altında katılımı cesaretlendirecek ürün ve hizmetler sunulmaktadır. Sayfanın sağ tarafında ise bu bonusdan faydalanmak için kaydolunmasını sağlamaya yönelik bir link bulunmaktadır. Bonus promosyon adıyla sunulup, kaydolacaklara promosyon kodu verilerek bonusdan yararlanacakları belirtilmektedir. Üyelik sonrasında bahis sitesinin ana sayfası açılmaktadır.

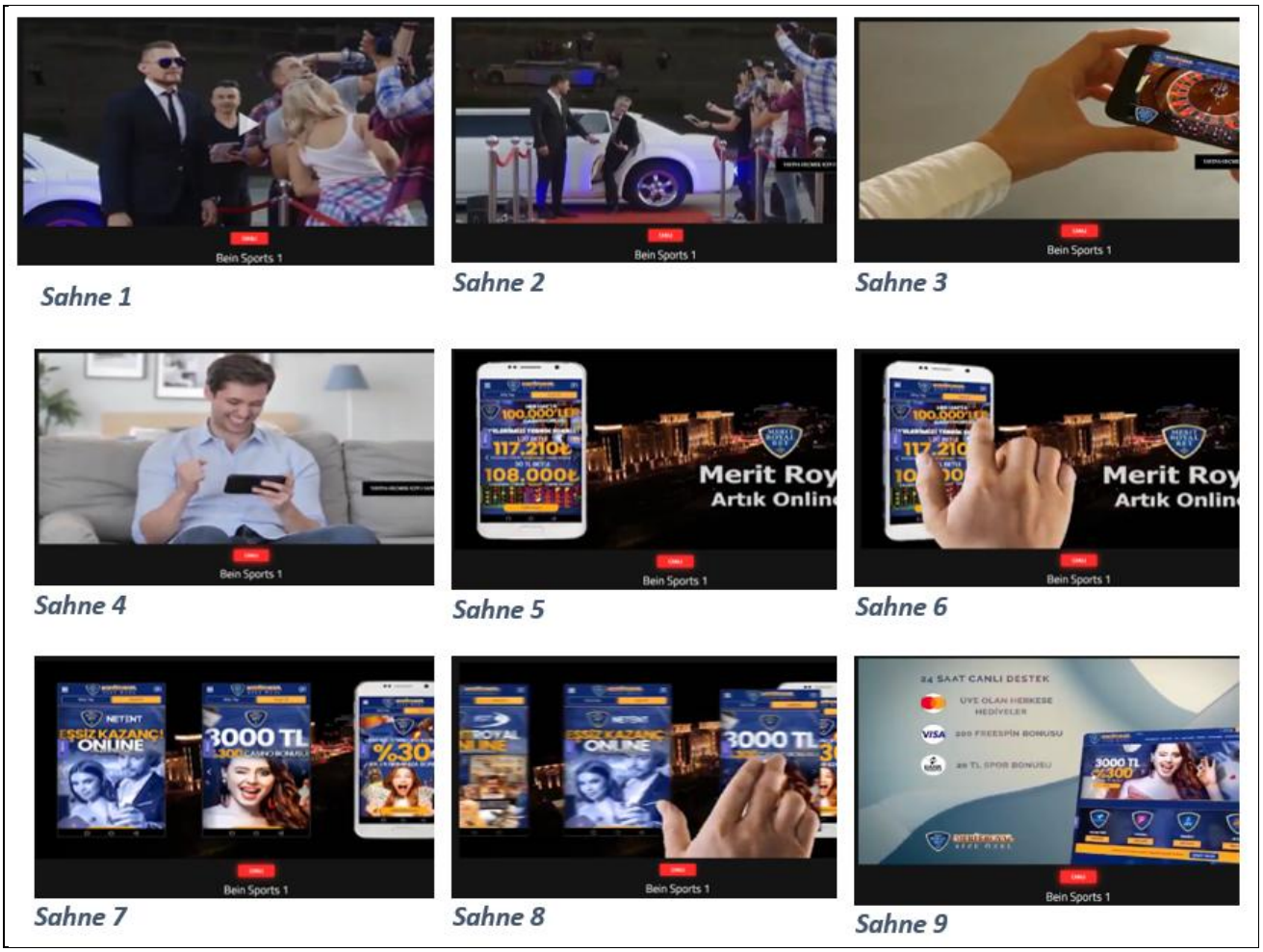
Resim 12. Selcuksports Web Sitesi Ana Sayfası



Site ana sayfası açıldığında sayfanın her tarafında Merit Royal Bet reklamları bulunmaktadır. Çeşitli adlar altında bonus, hediye gibi mesajların bulunduğu renkli ve haraketli reklamlar bulunmaktadır. Ekranın orta ve sağını kaplayacak şekilde video reklam bulunmaktadır. Maç yayınını izleyebilmek için kullanıcının öncelikle bu reklamı izlemesi gerekmektedir. Reklam videosu açıldığında yaklaşık 25 saniye süren video ile birlikte dış ses "*ünlü futbolcu Hakan Ünal, jet sosyete Ajda hanım, iş insanı Ali bey, hepsi burda Merit Royalde V.İ.P. üyeler. Peki ya siz nerdesiniz? Üç bin lira casino bonusuyla sen de doya doya oyna ve kazan. Kayıt olun ve farkı*

hissedin. Merit Royal parmaklarınızın ucunda" ifadelerini kullanmaktadır. Reklam videosu incelendiğinde aşağıda görseller elde edilmiştir.

Resim 13. Selcuksoports Ana Sayfadaki Videolu Reklam Görselleri



Reklam incelendiğinde Sahne 1 ve Sahne 2'de ünlü futbolcu, jet sosyete, iş insanı gibi üç gruptan söz edilirken aynı zamanda bu kişilerin zenginliklerinin anlaşılmasını sağlayacak görseller kullanılmaktadır. Sahne 1'de siyah takım elbiseli ve güneş gözlüklü ünlü futbolcu tasvir edilirken, bu ünlüyü takip eden basın mensupları da gösterilmeye çalışılmaktadır. Sahne 2'de ise beyaz bir Limuzin marka araçtan inen takım elbiseli bir erkek ile zenginlik tasvir edilmeye çalışılmaktadır. Her iki karede de Oscar ödül gecesine katılan ünlülerin törenin yapıldığı yere girişlerini ve kırmızı halıda yürüyüşlere benzetmeye çalışılmaktadır. Merit royal dolaylı olarak Oscar'e benzetilmektedir. Sahne 3'de dijitalleşmenin getirdiği kolaylıktan faydalanıldığı göstermeye yönelik olarak beyaz gömlek giymiş bir erkeğin elindeki akıllı telefonundan Rus ruleti oynama görseli bulunmaktadır. Sahne 4'de genç erkek görülmektedir. Erkeğin yumruğunu sıkma şeklinden, yüz ifadesinden "*kazanma*" duygusuna sahip olduğu anlaşılmaktadır. Erkeğin evinin salonunda olduğu, salondaki eşyalar incelendiğinde ortalama bir ev görünümünde olduğu anlaşılmaktadır. Sahne 5 ve Sahne 6'da arka planda Merit Royeli temsil ettiği düşünülen ve gece çekilmiş büyük ve ışıklı bir yapı görülmektedir. Aynı zamanda akıllı telefon resmi bulunmakta ve genç bir erkeğe ait olduğu tahmin edilen bir elin dokunsal bir işlem yaptığı görülmektedir. Telefon ekranında kazanılan paralarla ilgili dikkat çekici görseller kullanılmıştır. Sahne 7'de üç bin lira casino bonusu göz kırpan genç bir kadın görseli ile sunulmaktadır. Bu görselin solunda online eşsiz kazanç sağında ise yatırılan her paraya %30 bonus hediye edileceği mesajı bulunmaktadır. Sahne 8'de diğer kazanç olasılıklarına ilişkin görsel sunulmuştur. Son sahne olan sahne 9'da canlı destek, üye olan herkese hediyeler, bonuslar sunulacağı, master card, visa ve diğer banka seçeneklerine ilişkin görsel paylaşılmıştır.

Reklam videosu genel olarak incelendiğinde reklamı izleyen kişilerin kumar oynamak için kumarhanenin olduğu yere gitmelerine gerek olmadığının, akıllı telefonlarından kolaylıkla oynayabilecekleri mesajı vermektedir. Kumar oynamanın genellikle zengin ve ünlü kişilerin yaptığı bir eğlence veya etkinlik şeklindeki algıyı yıkmak için de ortalama gelire sahip genç kişiler kullanılmıştır. Böylelikle kumar oynamak için zengin olmaya gerek yok mesajı verilmeye çalışılmaktadır.

Selcuksports ve hdfilmcehennemi sitelerindeki reklamların bahis veya kumarhane reklamı olduğu görülmektedir. Türkiye'de yasadışı olan faaliyetlere ilişkin reklam yayımlanması mümkün değildir. Ayrıca 10.01.2015 tarihinde Ticaret bakanlığı tarafından hazırlanan ve 29232 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan reklam yönetmeliği 5. Maddesine göre reklamı yasak olan faaliyetler arasında kumar, bahis gibi faaliyetler de bulunduğu anlaşılmaktadır (https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/01/20150110.htm).

4. SONUÇ

Reklam ve hedef kitle ilişkisinin iki farklı konuda hizmet veren web sayfaları üzerinden anlaşılmaya çalışılan bu araştırmada hedef kitleye yönelik reklam faaliyetinin olduğu anlaşılmıştır. Hdfilmcehennemi ve selcuksports web sitelerinin yaptığı faaliyetlerin yasal sınırlar içinde olmadığından web sayfalarının kapanmaması için yasal mevzuattaki boşluklardan faydalandıkları görülmüştür. Bunun için ya başka ülkelerden bu hizmetlerini sundukları ya da site isminde küçük değişiklikler yaparak hizmetlerini devam etmeye çalıştıkları görülmüştür. Her iki sitenin de sunduğu hizmetin yasal olan ve belli bir bedel karşılığında satın alınan hizmetler olduğu bilinmektedir. Fakat bu çalışmada incelenen her iki sitenin bu hizmeti herhangi bir ücret talep etmeden sundukları anlaşılmaktadır. Hizmetin devamlılığı için gelire ihtiyacı olan bu sitelerin gelir elde etmek için reklam aldıkları ve aldıkları reklamların kumar veya bahis firmaları olduğu görülmüştür. Türkiye'de bu tür faaliyetlere ilişkin reklamların yapılması yasaklandığından kumar ve bahis işletmelerinin kullanıcılara ulaşmak için araştırmaya konu olan web sayfaları gibi yerleri tercih ettikleri görülmüştür.

Analiz edilen her iki reklamda tüketicideki risk algısını düşürmeye yönelik ve aynı zamanda heyecan oluşturmaya yönelikler içerikler olduğu görülmüştür. Özellikle bonus, promosyon ve hediye kelimeleri kullanılarak tüketicinin etkilenmeye çalışıldığı görülmüştür. Selcuksoports web trafik bilgilerinde kullanıcılara ait ayrıntılı istatistikler elde edilememiştir. Fakat hdfilmcehennemi web trafiğinde kullanıcıların yaş ve cinsiyetlerine ilişkin bilgiler elde edilebilmiştir ve kullanıcıların 18-44 yaş arasında yoğunlaşan erkek ağırlığında olduğu görülmüştür. Online kumar veya bahis oynamaya yatkın kitleyle uyumlu olduğu söylenebilir.

Reklamda hedef kitle tespiti ve reklamın yayınlanacağı mecranın hatta mecra içindeki yerin seçimi reklam amaçlarına ulaşılmasında önemli bir etkiye sahiptir. Bu çalışmada reklamının yapılması yasak olan faaliyetlere yönelik reklamların yayınlandığı dijital mecra içindeki web sayfalarının da benzer şekilde yasal olmayan faaliyetlere ilişkin hizmet sunduklarından hareketle reklam veren ve reklam alanların karşılıklı olarak amaçlarına ulaşmaya çalıştıkları görülmüştür. Yasal olmayan bir şekilde film izlenen siteleri ziyaret eden kişiler ve aynı şekilde yasal olmayan bir biçimde futbol maçı yayınlayan siteleri ziyaret eden kişilerin, reklamı yasak olan reklamlara maruz kalmasının reklam ve hedef kitle ilişkisi açısından mantıklı bir seçenek olduğu söylenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

ALTUNIŞIK, Remzi, ÖZDEMİR, Şuayip ve TORLAK, Ömer (2014), **Pazarlama İlkeleri ve Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul.

BAKER, Michael J. (2003), **The Marketing Book**, Butterworth-Heinemann Press, Burlington (UK), Fifth Edition.

BATI, Uğur (2010), **Reklamın Dili**, Alfa Yayınları, İstanbul.

BURNETT, John (2008), **Core Concepts of Marketing**, Wiley Publisher, New Jersey (US).

ELDEN, Müge (2009), **Reklam ve Reklamcılık**, Say Yayınları, İstanbul.

ERICKSON, G. Scott (2019), "*Akureyri on the Verge: Carbon Neutral and Beyond through Targeted Social Marketing*", **Social Marketing in Action: Cases from Around the World** (Ed. Debra Z. Basil, Gonzalo Diaz-Meneses, Michael D. Basil), Springer Publishing, Cham (Switzerland), ss.311-326.

İSLAMOĞLU, A. Hamdi (2012), **Temel Pazarlama Bilgisi**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 4. Baskı.

KOCABAŞ, Füsun ve ELDEN, Müge (2004), **Reklamcılık: Kararlar - Kurumlar**, İletişim Yayınları, İstanbul.

KOÇ, Erdoğan (2007), **Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri**: **Global ve Yerel Yaklaşım**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

KOTLER, Philip, ARMSTRONG, Gary, SAUNDERS, John ve WONG, Veronica (1999), **Principles of Marketing**, Prentice Hall Publisher, New Jersey (US), Second European Edition.

LEE, Nancy R. ve KOTLER, Philip (2015), **Social Marketing: Changing Behaviors For Good**, Sage Publishing, Thousand Oaks – California (US), 5th Edition.

LILIEN, Gary L. ve RANGASWAMY, Arvind (2004), **Marketing Engineering: Computer-Assisted Marketing Analysis and Planning**, Trafford Publishing, Bloomington – Indiana (US), 2nd Edition.

MOOI, Erik, SARSTEDT, Marko ve MOOI-RECI, Irma (2018), **Market Research: The Process, Data, and Methods Using Stata**, Springer Publisher, Singapore.

ODABAŞI, Yavuz ve OYMAN, Mine (2002), **Pazarlama İletişimi Yönetimi**, Mediacat Yayınları, Eskişehir, 16. Baskı.

OLUÇ, Mehmet (1981), "*Reklamın Tarihçesi ve Türkiye'deki Gelişmeler*", **Pazarlama Dergisi**, S.(Reklamcılık Özel Sayısı), ss.5-8.

TOPSÜMER, Füsun, ELDEN, Müge ve YURDAKUL, Nilay (2018), **Reklam ve Halkla İlişkilerde Hedef Kitle**, İletişim Yayınları, İstanbul, 7. Baskı.

YÜKSELEN, Cemal (1994), **Temel Pazarlama Bilgileri: İlkeler – Kavramlar - Örnek Olaylar**, Adım Yayıncılık, Ankara.

https://pro.similarweb.com/ (Erişim Tarihi: 03.08.2023).

Ticari Reklam ve İlanlarda Altyazı ve Dipnotların Kullanılmasına İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tebliğ (10.01.2015 tarih ve 29232 sayılı Resmî Gazete).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1311-1326
https://doi.org/10.33712/mana.1401064

Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme

A Historical Study of University Autonomy

Fatma BUĞDAY
Doktorant, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE,
Kamu Yönetimi A.B.D., fatosbugday@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0001-6761-6422

Makale Başvuru Tarihi: 06.12.2023
Makale Kabul Tarihi: 01.01.2024
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler:

Üniversite,

Özerklik,

Üniversite Özerkliği,

Akademik Özgürlük,

Tarihsel İnceleme,

ÖZET

Bu çalışmada, bilgi üretimi ve bilginin toplumsallaştırılması için üniversite özerkliğine neden gereksinim duyulduğu hususu incelenmektedir. Makale, nitel araştırma yöntemiyle betimsel olarak incelenmiştir. Çalışmanın amacı, üniversite özerkliğine neden gereksinim duyulduğu ve üniversite kavramını tarihsel gelişim içerisinde analiz etmektir. Üniversitelerin ontolojik olarak Orta Çağ'da Avrupa'da ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Üniversite kavramının niteliği ve fonksiyonu ile birlikte yüzyıllar içinde yaşanan dönüşüm ve bu kültürel mirası izlediğimiz 19 yüzyılda ortaya çıkan Humboldt Üniversitesi modeli önem taşımaktadır. Bu model üzerinden akademik özerkliğe vurgu yapılıp modern üniversite çalışmalarına geçiş yapılmıştır. Üniversite özerkliği bilimin kamuya yönelik hizmet ve sorumluluğundan dolayı devlet otoritesi kavramı dışında gelişmiştir. Makalenin mantıksal çerçevesi üç başlıktan oluşmaktadır. Tarihsel gelişim sürecinde, öncelikle Orta Çağ üniversiteleri (birinci kuşak üniversiteler) incelenmiştir. Sonrasında 19. yüzyılda ortaya çıkan Humboldt Üniversitesi modeli (ikinci kuşak üniversiteler) incelenmiştir. Bu model üzerinden akademik özerkliğe vurgu yapılıp modern üniversite çalışmalarına geçiş yapılmıştır. Sonrasında da girişimci üniversiteler (üçüncü kuşak üniversiteler)incelenmiştir. Son bölümde ise üniversite özerkliği akademik özgürlük kavramları uluslararası bildirgeler bütününde tartışılıp analiz edilmiştir.

Keywords:

University,

Autonomy,

University Autonomy,

Academic Freedom,

Historical Review,

ABSTRACT

This study, it is examined why university autonomy is needed for the production of knowledge and the socialization of knowledge. The article was analyzed descriptively with the qualitative research method. The basic approach of the study is to analyze why university autonomy is needed and the concept of the university in historical development. Universities are considered ontologically to have emerged in Europe in the Middle Ages. Along with the quality and function of the concept of university, the transformation experienced over the centuries and the Humboldt University model that emerged in the 19th century, when we follow this cultural heritage, are important. Through this model, academic autonomy was emphasized and a transition to modern university studies was made. University autonomy has developed out of the concept of state authority due to the public service and responsibility of science. The logical framework of the article consists of three parts. In the historical development process, primarily medieval universities were studied. Afterward, the Humboldt University model that emerged in the 19th century was examined. Through this model, academic autonomy was emphasized and a transition to modern university studies was made. Afterwards,Third Generation Universities were examined. In the last part, the concepts of university autonomy and academic freedom are discussed and analyzed in the body of international declarations.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): BUĞDAY, Fatma (2023), "*Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1311-1326, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1401064

1. GİRİŞ

Üniversiteler, Batı Avrupa'da modern kamusallığın ulus-devlet öncesi en önemli kurumlarından biri olarak tarih sahnesinde yer almıştır. Tarihsel olarak baktığımızda, bugün Avrupa'da kurumsallaşmış ünlü üniversitelerin çoğu, şu an içinde bulundukları ulus-devlet yapılarından eski bir tarihe dayanmaktadır. Üniversite kurumunun tarihi 11 ve 12. yüzyılda başlayıp bu süre içerisinde önemli dönüşümler geçirmekle birlikte kurumunun otonomi gibi ayırıcı niteliği olan belli özellikleri küçük değişikliklerle kararlı biçimde varlığını sürdürmüştür. Üniversite özerkliği kavramı bu açıdan da ele alınıp Orta Çağ üniversite yapılanmasında özerklik kavramının niteliği incelenmiştir. Daha sonra 19. yüzyılda üniversite özerkliği kavramının dönüşmesiyle akademik özgürlük kavramı önem kazanmıştır. Tarihsel gelişim üzerinden anlaşılmaya çalışılan üniversite olgusunun bütünleyici parçası olan özerklik / akademik özgürlük kavramlarının incelenmesi ve günümüzde uluslararası bildirgelerle muhafaza edilmeye çalışılması bu kapsamda önem kazanmaktadır.

Üniversitelerin özerklik temelinde geçirdikleri değişimi anlamak için 900 yıllık tarihi içerisindeki gelişmeyi incelemek önem taşımaktadır. Wissema, üniversiteleri bu tarihi gelişim çizgisinde üç grup şeklinde ayırt etmektedir. Orta Çağ dönemi üniversiteler (birinci kuşak üniversiteler), humboldt modeli (ikinci kuşak üniversite) ve girişimci üniversiteler (üçüncü kuşak üniversiteler) bunların sonuncusu olup geleceğin üniversitesi olarak ifade edilmektedir. Benzer bir sınıflandırma da Orta Çağ'ın kilise merkezli üniversiteler, ulus devletlerin ortaya çıktığı dönem üniversiteleri (Von Humboldt Üniversitesi) ve bilgi toplumu dönemine ait üniversiteler (Multiversite) şeklinde yapılmıştır. Üniversiteler bir geçiş aşamasında olup gelişmiş üniversiteler üçüncü kuşak modeline doğru hareket halindedirler (Wissema, 2014:3).

Üniversite olgusunun arkeolojisini bulmaya ve anlamaya çalışarak bununla bağlantılı üniversite özerkliği kavramının işlevini tarihsel gelişim içerisinde analiz etmeyi amaçlayan bu çalışmada, gerçeği bulma iddiasında olan bilim üretimi için ontolojik olarak üniversite kavramının ne olduğu ve bununla bağlantılı üniversite özerkliğine neden gereksinim duyulduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Literatür taramasına dayandırılan bu çalışmanın temelinde üniversitelerin neden özerk olması gerektiği bilgisinin tarihi kök nedenlerini incelemek ve bugünü değerlendirebilme isteği yer almaktadır. Bu kapsamda iki ana bölüm olarak tasarlanan çalışmanın birinci bölümünde; tarihte üniversite olarak kabul edilebilecek kurumların dönüşümü, özerklik temelinde, literatürde yer alan üç dönem üzerinden incelenecektir. İkinci bölümde ise üniversite özerkliğinin ne anlam ifade ettiği, işlevleri ve türleri üzerinde durulacaktır. Bu çalışma; nitel araştırma yöntemiyle betimsel olarak ele alınmıştır. Teorik olarak incelenen çalışmada Üniversite özerkliğinin fonksiyonu ve tarihsel gelişim çizgisinin nasıl oluştuğu incelenip bu konu ile ilgili uluslararası bildirgelerle betimsel yöntemle analiz edilecektir.

2. ÜNİVERSİTE ÖZERKLİĞİNİN TARİHİ

Üniversite özerkliğini anlayabilmenin ön koşulu öncelikle üniversite olgusunun tarihsel olarak nasıl bir gelişme gösterdiğinin resmini çizmekten geçer. Böylece üniversite özerkliği ile bağlantılı akademik özgürlük kavramının da bu tarihsel gelişim çizgisinde nasıl ortaya çıktığı anlaşılır. Bu bölümde yüzyıllar içerisinde bu gelenek ve kültürel miras üzerine inşa edilen günümüz üniversitelerinin nasıl bir kültürel mirasla gelişim gösterdiği değerlendirilip analiz edilecektir.

2.1. Üniversitelerin Doğuşu

Üniversite bir lonca örgütlenmesi (üniversitas) olarak Avrupa feodalizmine özgü bir kurum olarak kabul edilmekle birlikte Üniversite kavramının tanımlamasının zorluğu nedeniyle ilk üniversitelerin nerede kurulduğu konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Genel görüşe göre üniversiteler zaman içerisinde "*okulun*" bir uzantısı formunda ortaya çıkmışlardır. Tarihçiler, üniversiteleri Sümer tarihine kadar götürmüşlerdir. Derece (diploma) verme açısından bakılırsa İtalya'da Bologna Üniversitesi (1088) başlangıç kabul edilebilir. Zaman içerisinde diploma vermeye başlayan kurumlar temel alınırsa Pakistan'da M.Ö. 7. yüzyılda kurulan Taksasila ilk üniversite olarak değerlendirilebilir.

Hindistan'da kurulan Nalanda (M.Ö. 5. yüzyıl), Çin'de kurulan Nanjing (M.S. 258) ve Mısır'da kurulan EL-Ezher de (M.S. 988) hala üniversite olarak varlığını korumakta ve Bologna'dan önce gelmektedir. Eğer *universites scholarium* tanımı esas alınırsa, Bizans'ta kurulan Magnaura (M.S. 849) ilk olarak kabul edilebilir.

Eflatun'un *Academia'sı* (M.Ö. 400), Aristoteles'in *Lyceum'u* (M.Ö. 387) bazı kaynaklarda üniversitenin başlangıcı olarak ele alınırken, İskenderiye Müzesi de araştırma amacı ön plana çıktığı için (M.Ö. 330) ilk üniversite sayılabilmektedir.

Nsibin (Nusaybin), Urhoy (Urfa), Antiyuxya (Antakya) ve İranda'ki Gundişapur akademileri de 4. yüzyılda Mezopotamya'da kurulmuş olup bu sıralama içerisine girmektedirler. Mezopotamya'daki akademiler özünde yüksek ilahiyat okulu niteliğinde olup saydığımız bu eğitim kurumları gerçek anlamıyla üniversiteyi yansıtmasa da hepsi özgün katkılarıyla üniversite kavramını geliştirmişlerdir (Günal, 2013:17-18). Çin'in Mandarinlik sistemi, İslam uygarlığının Nizamiye Medreseleri de bazı tarihçilere göre üniversite sayılmaktadır. Bu kurumların teoloji ve skolastik zihniyete sahip olmaları nedeniyle toplumsal işlevleri ve kültürel amaçları benzerlik göstermektedir. (Timur, 2000:360).

Üniversiteler 12. yüzyılda ortaya çıkmadan önce eğitim manastırlarda ve katedral okullarında yürütülmekteydi (Burçin, 2005:82). "*Üniversite*" sözcüğü kavram olarak Orta Çağ'da özerk kentlerin ilanı ile birlikte 11. yüzyılın sonu ve 12. yüzyılın başlarında kullanılmaya başlamıştır. Bu dönemin özerk kent yönetimleri, farklı alanlara koşut olarak eğitim hizmetinde de etkili olmaya başlamışlardır (Goff, 2017:9; Özer, 2008:74). İngiliz ilahiyatçısı H. Rashdall, *"*Orta Çağ'da Avrupa'da Üniversiteler başlıklı kitabında üniversitelerin ortaya çıkışı hakkındaki fikirlerini şöyle ifade etmiştir: "*üniversite, sadece ilk biçimini ve geleneklerini değil, bir anlamda bütün varlığını, rastlantıların yarattığı bir olgular demetine borçludur ve kökeni sadece bu olgular çerçevesinde anlaşılabilir*" (Akt.: Timur, 2000:15-16).

Görülmektedir ki Rashdal bu yorumunda başka bazı tarihçilerin yaptıkları gibi üniversiteyi bir öğretim zincirinin ek bir halkası olarak görmüyor, ona tarihi açıdan öncü sayılabilecek kurumlar aramıyordu (Timur, 2000:16-17). H. Rashdall'ın, yararlandığı H. Denifle, eserinde Orta Çağ üniversitelerini incelemiş olmakla beraber, *üniversite* anlamını o sırada en iyi karşılayan terimin "*yüksekokul*" olduğunu ifade etmiştir (Akt.: Timur, 2000:17). Bu durum metodolojik olarak değişkenliğe neden olmaktadır. Üniversiteleri *yüksekokul* olarak ele alırsak, kökenlerini sorgularken feodalite saplantısını bırakıp, en eski uygarlıklara kadar uzanmamız mümkündür (Timur, 2000:17). Nihai tahlilde, üniversite kavramının anlamı tarihsel süreç içerisinde değişkenlik gösterdiği için üniversitenin ilk olarak nerede kurulduğu konusunda uzlaşı bulunmamaktadır. Genel kabul edilen fikir, üniversitenin okulun bir uzantısı olarak ortaya çıktığıdır (Günal, 2013:15-16). Tarihsel gelişim sürecini esas alarak üniversiteleri aşağıdaki gibi tasnifleyebiliriz.

2.2. Birinci Kuşak Üniversiteler: Orta Çağ Üniversiteleri

Orta Çağ'da "*Universitas"* kavramı şehirleşme ile ortaya çıkan mesleki birlikler olarak tanımlanıp sözcük anlamı ile tamlık ya da bütünlük anlamına gelen kavram latince lonca ya da herhangi tür bir birlik anlamına gelmektedir. Meslek örgütlenmesi olan loncalar çıkarlarını savunmak, kendi çıkarları doğrultusunda tekel oluşturmak üzere örgütlenmişlerdir (Goff, 2017:85). Orta Çağ'da loncalara verilen adlardan biri olan "*Universitas"* teriminin başlangıçta yükseköğretimle ilgisi olmayıp loncanın kendi alanı ile ilgili konularda özerkliğe sahip olduğunu belirten hukuki terimdir (Kılıçbay, 2012:55-56). Bu dönemde "*Universitas*" deyimi henüz evrensel bilgi anlamını taşımıyordu (Akt.: Erol, 2005:83). Üniversite kavramının anlamını belirginleştirmek amacıyla ilk başlarda bu ifadeye sıfat eklenip *universitas magistrorum et scholarium* (üstadlar/ hocalar ve öğrenciler topluluğu/derneği) deyimleri kullanılmaktaydı (Wissema, 2014:7).

Üniversite kelimesi İngilizce kaynak olarak ilk '*Puttenham*'ın *The Arte of English* Poesie' kitabında yer almıştır. Latince aynı anlamına gelen *'universum'* sözcüğü bu kitapta doğrudan aktarılmaktadır. Burada '*Unus*' bir veya tam anlamına gelip dönüşüm anlamına gelen '*vertere*' fiilinin '*past participant*' şekli olarak '*versus*' soneki ile birleşmesiyle '*bire ve/veya tam olmaya dönüşüm*' anlamını oluşturmaktadır. Üniversitenin yöneldiği '*bir*' anlam olarak gerçeğe, ikincisi ise; içerisinde barındırdığı fazla sayıda birimlerin çoğulcu (plüralist) ontolojik yapılanmasıdır. Bu bilgi temelinde üniversite, tarihsel bağlamda evrensel düzeyde (universe/kosmos) geçerliliği olan bilgiyi, dini temelli değil meslek temelli (universitas/lonca) bir yapılanmayla inceleyen ve bilimsel alanları birleştiren (unus-versus), öğrenciler ve eğiticilerden oluşan (universitas magistrorum et scholarium) bir kurum olduğu söylenebilir. '*Kiliseden kopuş*', '*dini temelli olmama*' niteliği ile de üniversite kavramının dogmalardan bağımsız sorgulama özelliğine vurgu yapılmaktadır (Günal, 2013:14; Günay, 2021:322).

Üniversitelerin Orta Çağ'da ortaya çıkış şekliyle ilgili görüşlerden biri; üniversitelerin, kent ve kilise otoritelerinin beratlar verdiği ayrı ayrı okutmanların halka açık dersler vermeleri sonucu ortaya çıkmış olmasıdır. Bu okutmanlar Avrupa genelinde ünlenip kıtanın her köşesinden öğrenci çekebilmekteydiler. Bu okutmanlardan olan Pierre Abelard (1079-1142) 1200 yılında kurulacak olan Paris Üniversitesi'nin atası olarak

görülmektedir. Paris Üniversitesi Tarihi'nin editörü peder (pere) Denifle'nin 1889'da şöyle demiştir (Wissema, 2014:3-5):

> "*Abelard, Paris Üniversitesi'nin oluşumundan çok önce ders vermiş olmasına karşın, onun bilimleri öğretirken izlediği yol ve en önemlisi ilahiyat ve sosyal bilimleri (liberal arts) öğretim yöntemi, geleceğin üniversitesinin izleyeceği bir model olarak kaldı*"

Universitas terimi, başlangıçta tüm loncaları kapsamakla birlikte zamanla sadece schola fakültelerindeki loncaları belirtmek için kullanılmıştır (universitas studii). Katedral okullarının üniversiteye dönüşmesi hocaların ve öğrencilerin birlikte lonca kurmaları sonucunda gerçekleşmiştir (Kılıçbay, 2012:56). Avrupa üniversitelerinin kökeni, özellikle 12. ve 13. yüzyıl Orta Çağ tarihi konusunda uzmanlaşan Jacques Le Goff'a göre, 12. yüzyıldan itibaren şehirlerde ortaya çıkmaya başlayan "*zihin zanaatkârlarının lonca hareketleri*" halinde örgütlenmeleridir. Bu loncalar hoca ve öğrenci loncaları olarak ayrı ayrı örgütlenmelerdir. Zaman içerisinde bu lonca türü yapılara '*üniversite*' adı verilmiştir (Goff, 2017:95-97).

Loncalar öğrencilerin ya da hocaların ortak çıkarlarını korumak güvenliklerini sağlamak için bir araya gelip oluşturdukları birlikler olup bu birlikler 13. yüzyıldan itibaren üniversiteye dönüşmüşlerdir. Kentlerde bulunan meslekler ve bu mesleğin mensupları kendi çıkarlarını savunmak ve kendi faydalarına yönelik birlik oluşturarak örgütlenmekteydiler. Üniversiteler zaman içinde kentsel atılımın komünler halinde kazanılmış siyasal özgürlükleri, loncalar halinde ise ekonomik alanda kazanılan mevkileri somutlaştıran kurumsallaşma (Goff, 2017:85-86; Erol, 2005:82-83) tanımına göre şekillenmeye başlamıştır.

Üniversiteler çoğu zaman özerk kent yönetimlerinden bazen de özerkliği olmayan kentlerden, senyörden, kral veya kiliseden aldığı '*carta*'larla (bağımsızlık belgesi) özerkliğini garantiye almışlardır. Öz yönetim hakkı, üniversite kuruluşunu, hocaları, öğrencileri kapsayan bu hakların en başında gelmektedir. Bu yargı ile birlikte üniversiteler kendisine ait örgütü ve mensuplarını yönetme hakkını teyit ettirip kendi yasalarını da uygulamaktaydılar. Bu kapsamda üniversite hocaları ve öğrencileri kent veya ülke yasalarına değil üniversitenin yasalarına bağlı olmakla birlikte üniversite yasalarına uymayanları yargılama ve cezalandırma yetkisi de üniversiteye aitti (Kılıçbay, 2012:56-57). Papalık ve üniversite bugün varlığını sürdüren en eski Batı kurumlarındandır (Dellaloğlu, 2021:109).

Orta Çağ, Eski Çağ ile Yeni Çağ arasında kalan dönem olup tarihçiler tarafından M.S. 395 yılıyla 1500 yılına kadar uzanan dönemi belirtmektedir. Orta Çağ'ın, bazı tarihçiler tarafından karanlık bir dönem olarak nitelendirilmesi o dönemi algılayabilecek teknik yetersizlikleri nedeniyle olmuştur. Köken olarak çağdaş kurumların çoğu Orta Çağ'a dayanmaktadır (Kılıçbay, 2012:53). Ontolojik olarak üniversiteler bu kurumlardan olup Orta Çağ'ın kültürel mirası üzerinde yükselmişlerdir. Orta Çağ üniversiteleri çağın özellikleri doğrultusunda kendi yapılarında zıtlıklar içermekteydi. Laiklik ve özerklik doğrultusunda atılan adımlar ile birlikte hocaları ruhban sınıfından oluşup piskoposluğun denetimindeydi. Üniversiteler üzerinde hem yerel piskoposlar hem de laik iktidarların etki kurmak istemeleri üniversite ile Papalık arasında uzlaşmaya yol açmıştır. Bu doğrultuda 13. yüzyıl Orta Çağ'ın Papalık desteği üniversiteleri korumaya alarak yerel kilisenin ve dünyevi iktidarların etkisini azaltma iddiasını taşısa da; Papalık makamı entelektüel faaliyetin önemini kabul etmekle beraber üniversiteleri laik yargı yetkisinden çıkarıp kilisenin yargı yetkisine tabi kılmak ve üniversiteleri denetimi altına almak istemekteydi. Üniversiteler laikliğe yönelik bir hareketten doğup sonrasında kilise içinde bir lonca haline gelmişlerdir. Bu anlayış içerisinde laik kişiler bulunsa da, üniversite mensupları artık ruhbandan sayılmaktaydı (Goff, 2017:90-93).

Orta Çağ'da 12. ve 13.yüzyılda üniversite hocalarının ve öğrencilerinin çoğunluğu ruhban sınıfı içerisindeydi. Thomas Aquinas (1225-1274) ve Aziz Dominik (1170-1221) gibi çoğu da bir tarikata mensuptular. İngiliz bilim insanı, filozof ve Fransisken rahibi olan Roger Bacon (1219/1220-1292), gibi akademik doğa araştırıcıları bile dini referanslar içinde hareket etmekteydi. Hocalar ve öğrenciler, farklı üniversiteler arasında gezebilmekle beraber içinde bulundukları şehir halkından niteleyici farklılıklarının bilincinde olan uluslararası bir topluluk oluşturmaktaydılar (Burke, 2011:21-22). Özetle Orta Çağ'da eğitim konuları, kiliseden bağımsız düşünülmemekteydi. Üniversitelerde ders verenler büyük ölçüde ruhban sınıfına mensup olup piskopos okulların başı olarak, memurlarından birini bu konu bağlamında yetkilendirmiştir. 12. yüzyılda bu görevlendirilen yetkiliye genellikle okul yöneticisi *(scolasticus)* adı verilmektedir (Goff, 2017:87).

Üniversitenin ontolojik yapısı; fakülteler, enstitüler, yüksekokullar gibi çok sayıda yükseköğretim kurumunu barındırmaktadır. Dört temel fakülte olarak; İlahiyat (*en önemli fakülte*), hukuk, tıp ve mesleki bilimler (*bu fakülte en az önem verilen olup; üniversitelerin pek çoğunda, diğer fakültelere girmeden önce buradan mezun olmak gerekiyordu*), mesleki bilimler, Trivium (*gramer, hitabet, mantık*) ve Quadrivium (*geometri, aritmetik, astronomi, müzik*) olarak belirlenmiştir. Platon'un (M.Ö. 347) ve Pythagorasçıların (M.Ö. 500) eğitim

yapılanmasının odağında yer alan yedi beşeri ve edebi bilim (7 artes libarales) fikri Orta Çağ üniversite geleneğinin temelini oluşturmaktaydı. Bu anlayış ve gelenek, Paris Üniversitesi tarafından 1160 yılında, Oxford Üniversitesi tarafından ise 1167 yılında benimsenmiştir (Günay, 2021:322-323; Wissema, 2014:9).

Tarihsel olarak değerlendirildiğinde; bilgi sahibi olan öğretecek bir şeyleri olanlar ile öğrenmek isteyen kişilerin (doctors), *stadium* denilen alanlarda toplanması üniversite kavramının başlangıcıdır. Başlangıçta dini kurumların egemenliğinde şekillenen bu kurumlar *stadium generale* olarak tanımlanmıştır. Zamanla kiliseden kopma ve meslek temelli örgütlenmeyle birlikte yerleşen *universitas* kavramı daha doğru bir içeriğe sahip olmuştur. Öğrencilerin egemen olmasıyla önceleri *universitas scholarium* olan bu kurumlar, sonraları eğitmenlerin ortaklığı ile birlikte *universitas magistrorum et scholarium* adını almıştır. Yukarıda da ifade edildiği gibi Latince Lonca anlamında da kullanılan *universitas* sözcüğü meslek temelli örgütlenmeyi ifade etmekteydi. Sözcüğün kökü ise dünya/kosmos anlamındaki *'universe'*dir (Sayılı, 1964:39; Johnson, 1965:120-121).

Bu doğrultuda '*evrensel olan*' anlamı ile de ifade edilebilmekle birlikte (Günal, 2013:13-14) bu anlam ifadesi daha çok günümüzdeki üniversite kavramının niteliğini ifade etmektedir. Sivil otoriteler ya da kilise otoriteleri bu Studium'u (okul) onaylayıp koruyucuları olmuşlardır. Kuruluşlar bir ya da iki okula sahip olabiliyorlardı. Paris Üniversitesi, sadece ilahiyat ve felsefe okullarıyla girişimlere başlamıştır. Bu şekildeki okullar grubu önce '*Studium Generale*' olarak tanımlandıktan sonra üniversite olarak isimlendirilmekteydiler (Wissema, 2014:6-7). Zanaat loncalarının ustaları ve çırakları bir arada toplaması gibi bu loncalar da öğretim amacıyla, öğretmenleri (*maggister*) ve öğrencileri (*scolari*) bir araya getirmekteydiler (Tekeli, 2003:51-54). Hocalar ve öğrenciler '*doctores et docendi*' derneği ya da birliği papanın takdisi ve devletin ileri gelenlerinin onayına tabiydiler. Papalar üniversitelere üç nedenle iyi gözle bakmış oldular. Bunlar (Wissema, 2014:7):

> "*Doktrinin konumunu, çeşitli dinsel topluluklar ve bilginler arasındaki muhtelif ve çelişkili inançlar arasında güçlendirmek istemekte, genişlemekte olan resmi dinsel öğreti karşıtı görüşlere karşı savaşın sürdürülmesi kaygısını taşımaktaydılar. Buna ek olarak, dünyevi kuvvetlerin amaçları karşısında papaların merkezi gücünü sağlamlaştırmak arzusundaydılar*"

Devlet ve kent yöneticilerinin üniversiteleri desteklemesi topraklarına kazandırdığı itibar ve yabancı öğrencilerin getirdiği zenginlik nedeniyleydi. İlahiyat öğreniminin kiliseye, hukuk öğrenimin de devlete istikrar getirdiği düşünülmekteydi. Bologna hocalarına ve öğrencilerine Mukaddes Roma Germen İmparatoru Federik Barbarossa 158 yılında şöyle yazıyordu (Wissema, 2014:7-8):

> "*Buyuruyoruz ki öğrenciler ve hepsinden önemlisi, ilahi ve mukaddes kanunları öğreten hocalar, bilim eğitiminin sürdürüldüğü şehirlere yerleşebilsinler ve güvenlik içinde oturabilsinler. Onları her türlü kötülükten korumamız uygun düşer*"

Loncalar kendi kendilerini idare eden kurumlar olup üyeleri kapalı bir zümre oluşturuyorlardı. Her lonca devlet içinde küçük bir devletti. Bu doğrultuda üniversiteler kendi içerisinde bulunan kimseler için özerk bir lonca karakterini taşımaktaydı. İktisadi yaşamda lonca teşkilatı kalkmış olsa bile geleneğe bağlı eski üniversitelerde lonca örgütlenmesinin yansımaları merasimleri miras kalmıştır. Bugün Avrupa'da üniversite özerkliği parolası altında anlaşılan imtiyazlardan bazıları lonca izlerinin mirasıdır. Üniversite mensuplarının diğer halk tabakaları arasından ayırt edilebilmesi için özel bir kıyafetle dolaşmaları, üniversitelerin Katolik kilisesinin himayesi altında bulunmaları eski lonca adetlerinden biridir (Hirsch, 1998:178).

Öğrenciler yalnız kendi hocaları ve şehrin piskoposu tarafından yargılanabiliyordu. Öğrenciler ve hocaların greve gitme hakkı vardı. Şehirde öğrenciler diğer insanlardan tamamen farklı ayrı bir sınıf oluşturmaktaydılar. Öğrenciler üniversiteleri hem kendilerine koruma sağlayacak ayrıcalıklar elde etmek ve tanınmış hocaların dinleyicileri olmanın ötesine geçerek statü kazanma arzuları nedeniyle destekliyorlardı. Bu doğrultuda lonca oluşturmuşlardır. Halka açık olan üniversitenin derslerine hem ülkenin vatandaşları hem de yabancıların girme hakkı vardı. '*Nationes*' denilen topluluk örgütlenmeleri, öğrencilerin geldikleri ülkeyi ya da anadillerini temsil etmekteydi. Nationes'leri farklı olan öğrencilerin farklı cüppeleri ve bereler sahip olup geldikleri ülkelerin geleneklerini temsil etmekteydiler. Nationes'leri aynı olan öğrenciler çoğunlukla aynı evde otururlardı ve Nationes hocaları da kapsayabiliyordu. Bu yapılanmaların her biri görece özerk olup üniversiteler içinde kendi kendini yöneten dernekleri oluşturmaktaydılar (Wissema, 2014:8).

Batı'da 16. yüzyılda başlayan Rönesans, Reform ve Aydınlanma hareketleri ile Bilim ve Sanayi Devrimlerinde üniversiteler ilk başlarda yer almamışlardır. Üniversiteler 11. ve 16. yüzyıllar arasında eğiticilik faaliyetini gerçekleştirmişlerdir. 16. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar üniversite dönüşüm geçirmiştir. Eğitim işlevinin yanına öğretim ve araştırma kurumu olarak tanımı 19. yüzyılın başlarında W. V. Humbolt Modeli ile belirlenmiştir (İnci, 2012:27).

2.3. İkinci Kuşak Üniversiteler: Modern Üniversite Olgusu/Humboldt Üniversitesi Modeli

Üniversite özerkliği ve akademik özgürlüğün temelleri 1809 yılında Almanya'da Prusyalı diplomat, modern dilbilimin kurucusu, aydınlanmacı filozof, Napoleon sonrası Prusya'nın eğitim bakanı ve daha sonra kendi ismiyle anılacak olan Berlin Üniversitesi'nin kurucusu olan Wilhelm Von Humboldt'un (1767-1835) ismini taşıyan Humboldt üniversitesi ile atılmıştır. 19. yüzyılın ilk çeyreğinde (1809) kurulan Berlin üniversitesinin temelini ve araştırmayı ön plana çıkaran bilimsel anlayışını Wilhelm Von Humboldt belirlemiştir. Üniversitenin bilim üreten bir araştırma kurumu haline gelmesi, Von Humboldt Üniversitesi'yle olmuştur (Tekeli, 2012:92). Wilhelm von Humboldt Prusya Kralına filozof Schleiermacher'ın liberal fikirlerini ölçüt olarak benimseyen bir üniversite kurmak istediğini belirtmiştir; Schleiermacher'a göre (Wissema, 2014:16);

> "*Üniversitenin görevi, okullar ve kolejler gibi, geçerliliği kabul edilmiş ve direkt olarak kullanılabilecek bilginin iletilmesi değil, daha ziyade, öğrencilerin zihinlerinde bilim fikrinin canlanması ve düşünce yöntemlerinde bilimin temel kanunlarını dikkate almaları konusunda onları cesaretlendirmek için, bu bilginin nasıl keşfedildiğini örneklerle açıklamaktır*"

Alman üniversiteleri akademik özgürlük kavramına önem atfedip öncü olmuşlardır. Modern Alman Üniversitenin dayandığı felsefe *'Lehrfreiheit'* olarak belirtilen öğretim özgürlüğü ve *'Lernfreiheit'* olarak belirtilen öğrenim özgürlüğünün sağlanmasıdır. Wilhelm Von Humboldt'un girişimleri ile üniversitelerdeki akademik özgürlük kavramı resmileşmiştir. Humbold'un ortaya koyduğu temel ilke ve görüşler ise şunlardır: Üniversitede eğitim öğretim faaliyetleri araştırma faaliyetleri ile birlikte yapılır. Üniversitenin ontolojik olarak meslek ve teknik yüksekokullarından farklıdır. Üniversite kurumunun temelde fonksiyonu mesleki eğitim dışında öğretimin ve araştırmanın (*Wissenschaft als Beruf*) yapılması olup bu doğrultuda kişilerin kendilerini tanımaları ve gelişmelerini sağlamak (*Bildung*) amaç olarak benimsenmektedir. Bu doğrultuda eğitimde en etkili araç ise *'Lehrfreiheit'* olarak ifade edilen öğretim üyelerinin öğretme özgürlüğüne, *'Lernfreiheit'* olarak ifade edilen ise; öğrencilerin öğrenme özgürlüğüne sahip oldukları seminerlerdir. Üniversitenin sahibi devlet değil, millettir. Öğretim üyelerinin atanması, maaşlarının ödenmesi ve verimli çalışma için gerekli özgürlük ortamının oluşturulması devletin bu konudaki temel görevi olarak belirtilmiştir (Gürüz, 2003:79).

Almanya'nın Napolyon'a karşı yenilip topraklarının işgal edilmesi sonrası milli reform girişimleri sonucunda Humboldt Üniversitesinin temelleri atılmıştır. Bu doğrultuda Humboldt Üniversitesi, askeri yenilgi ile tahribata uğrayan milli kültürü yenileme işlevini üstlenmiştir (Güleç, 2020:15). Bilimsel bilgi üretimini merkeze alan Humboldt Üniversitesini şekillendiren olgulardan birincisi; bilim devrimi, diğeri ise; ulus devletlerin tarih sahnesinde yükselmesidir. Üniversiteden beklenen bilgi üretimini doğrudan pratikteki sorunları çözmek için değil, bilgi için bilgi üretilmesi isteniyordu. Berlin üniversitesinin (Humboldt), ilk model üniversite olarak amaçları arasında; öğretim ile birlikte araştırma ve kültürel dönüşüm fonksiyonu yer almaktaydı. Üniversitenin araştırma fonksiyonunun ön plana çıkmasında dünyanın bilimsel devrim aşamasına gelmesi etkili olmuştur. Bu üniversite modelinin ulus devletler dünyasında gelişmesi öğrenciye verilecek dünya görüşü ile ondan (ulus devlet yurttaşından) toplumun bilişsel hafızasını muhafaza etmesi ve geliştirmesi istenmekteydi. Bu üniversite meslek adamlarını değil, ulus devletin geniş kültürlü elit yurttaşlarını yetiştirecekti. Üniversiteden öğrencilerin ruhen gelişip olgunlaşmasını sağlayacak (*bildung*) bir işlevi görmesi bekleniyordu[1] (Tekeli, 2003:56).

Von Humboldt Üniversitesi'nin bilginin üretilmesinde devrimsel bir aşama olmasıyla üniversite bilim üreten bir araştırma kurumu haline gelmiştir (Tekeli, 2012:92). Humboldt Üniversitesi ile araştırma akılcı ve deneyci yaklaşımla yapılıp sonuçların ise denetlenmeye açık doğrulanmaya ve yaygınlaştırılmaya imkân tanıyan şeffaflık zemininde yapılmaktaydı. Araştırma sonuçlarını herkesin kontrol etmesi mümkün olmakla birlikte bunlar kamu alanının bir parçasıydı. Humboldt üniversitesi saf bilimin, '*bilim için bilim*'in tapınağı olup hedefi bilimsel ilerlemedir (Wissema, 2014:17). Bu doğrultuda bilim için üreten üniversite bilimsel ve örgütsel otonomiye sahip olacaktı. 1850 yılında Alman Anayasasında öğretim üyelerinin akademik özgürlükleri güvence altına alınmıştır. Rektör bir yıl için, yani üniversite profesörleri tarafından seçilip eşitler arasında birinciydi. İş güvencesi veren '*tenür*' sistemleri profesörlerin bilim için bilim yapabilmelerini kolaylaştıracak uygulamalardı (Tekeli, 2003:57).

Bu üniversite fikrinin gelişiminde Kant'tan Hegel'e uzanan kültürel mirasın etkisi bulunmaktadır. Modern araştırma üniversitesi olarak dünya üniversite tarihinde araştırmaya vurgu yapan ilk örnek 1810 yılında kurulan

[1] Bu yıllarda bilim sözcüğü de ilk kez kullanılmaya başlanmıştır. William Whewell 1834 yılında 'artist' sözcüğüne benzeterek scientist- bilim insanı sözcüğünü geliştirmiştir". İlhan Tekeli, *Eğitim Üzerine düşünmek.* Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.

Berlin (Humboldt) Üniversitesidir. Humboldt Üniversitesi modeli 19. yüzyılın sonlarına doğru ve 20. yüzyılda, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri ve daha birçok ülkenin modeli haline gelmiştir. 1810 yılında kurulan Humboldt Üüniversitesinin '*Bilim, bilim için yapılır*' temeline dayandıran William Von Humboldt'un bu felsefesi o dönemde çok başarılı bir model olarak tüm Avrupa'ya yayılıp benimsenmiştir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) üniversiteleri de Humboldt modelinden etkilenerek ve bu modele kendi özgünlüklerini katarak üniversiteyi toplumun ihtiyaçlarını da karşılayan bir modele dönüştürmüşlerdir. Alman üniversitesi (Humboldt Üniversitesi) modeli yüzyılın sonlarına doğru ve 20. yüzyılda, ABD ve diğer birçok ülkeleri etkilemiştir (Küçükcan ve Gür, 2009:44). Akademik özgürlük ile ilgili, Amerika'da Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği (AAUP) ilk ve önemli çalışmalar yapmışlardır. Akademisyenler birliği '*Akademik Özgürlük İlkeleri ve Daimi Kadro Bildirgesi*' isimli çalışmayı hazırlayıp 1915 yılında yayımlamışlardır. Bu bildirgede, akademik özgürlük üç temel ilke üzerinden belirlenmiştir; araştırma yapabilme özgürlüğü, öğretimin belirlenme özgürlüğü ve üniversite içinde ve dışında söz ve eylem özgürlüğü olduğu vurgulanmıştır (AAUP, 1915).

2.4. Üçüncü Kuşak Üniversiteler: Multiversite/Girişimci Üniversiteler

Humboldt Üniversitesi güçlü bir model olarak topluma benzeri görülmemiş yararlar sağlanmış ve etkisini iki yüz yıl sürdürmüştür (Wissema, 2014:28-29). Humboldt Üniversitesi modeli, dokuz nedenle baskı altına girerek bu doğrultuda üçüncü kuşak üniversitelere doğru geçiş yapılmaktadır. Bu nedenler, öğrenci sayısındaki patlama ve bunun sonuçları, hükümetlerin yaptıkları harcamaların artışı sonucu üniversiteler giderek artan biçimde hükümetlerin yaptığı düzenlemelerin ve bütçe kısma programlarının hedefi haline gelmeleri, küreselleşme disiplinler arası araştırma, çığır açan araştırmaların artan maliyeti, özel araştırma enstitülerinin ortaya çıkışı; ekonominin beşiği olarak üniversiteler, massachusetts Institute of Technology (MIT) ve Stanford Üniversitesi gibi Amerikan Üniversitelerinden yeni bilişim teknolojisi şirketlerinin ortaya çıkması üniversitelere fırsatlar sunan ilk akımı oluşturdu. Bazıları büyüyüp dünyanın en büyükleri arasında yer alan bu şirketler üniversitelerin teknolojiye dayalı girişim kümelerinin kaynağı olabileceklerini göstermişlerdir. Diğer neden endüstri ile işbirliği ve girişimciliğin yükselişidir (Wissema, 2014:21-28).

Yukarıda da ifade edildiği gibi İkinci Kuşak Üniversitelerini değişmeye iten eğilimler doğrultusunda üniversitelerin 2. Geçiş Dönemi olarak adlandırılabilecek bir geçiş döneminde oldukları söylenebilir. Üniversitelerin pazarlama ve finansman doğrultusunda yeni modelleri denemeye çalışması üretilen bilginin ticari bir etkinlik haline getirilmesi kapsamında örgütlenme yapılarına daha fazla ve daha kaliteli öğrenci ve akademisyen çekebilmesi nedeniyledir. Bazıları kendilerine girişimci üniversite adını uygun görüyor ve bu ifadeye farklı anlamlar vermektedir. Bilginin kullanımı halen araştırma ve öğretim gibi ana işlevlerin yanında ikincil bir etkinlik olarak görülmektedir. Üçüncü kuşak üniversitenin ayırıcı niteliklerine baktığımızda, birinci niteliği, temel bilimsel araştırmalardır. Bilimsel araştırmalar İkinci Kuşak Üniversite de olduğu gibi üçüncü kuşak Üniversitelerde de değişmeksizin süren esas etkinliklerdendir (Wissema, 2014:55).

Günümüz üniversiteleri, hızla değişen koşullar ile birlikte ve yoğun bir değişim, dönüşüm sürecinden geçmektedirler. Bilgi toplumu ve küreselleşmenin getirdiği değişim ve dönüşümlerin yansımalarının sonucu olarak girişimcilik kavramı ve uygulamaları ön plana çıkmaktadır (Odabaşı, 2006:91). Toplumsal ve ekonomik yapıda yaşanan değişim ve dönüşümler doğrultusunda üniversitelerin yapısında organizasyonunda ve yönetim şeklinde de önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu kapsamda girişimci üniversite ve bilgiye dayalı ekonomi kavramları ile birlikte üniversitelerin şirket gibi yönetilmeleri ileri sürülmektedir. Bu model ile kamu sektörü özellikle girdiler-çıktılar ve verimlilik bakımından ticari kurumlar gibi dizayn edilmektedir. Bu nedenle yükseköğretimin de yeniden yapılandırılması gerektiği kabul edilmektedir. Yükseköğretimle ilgili yeni eğilimler şöyle sıralanabilir (Marangoz, 2008:121-122);

1. Kurumsal özerklik (otonomi)
2. Akademik özgürlük
3. Kitle eğitimi, genişleme ve çeşitlendirme
4. Yükseköğretimde enternasyonelleşme
5. Yükseköğretimde mükemmeliyet
6. Üniversite sanayi işbirliği
7. Üniveriste okul işbirliği
8. Bolonya süreci, uyum ve ahenk (harmonizasyon)

9. Girişimci üniversite, pazarlama marketizasyon ve akademik kapitalizm
10. Yükseköğretimin finansmanı
11. Yükseköğretimde yönetim ve yönetişim
12. Akademik liderlik
13. Kalite güvencesi, kalite kontrolü
14. Hesap verebilirlik
15. Bilişim teknolojisi ve yeni öğretim metotları
16. Çok uluslu üniversite, özel ve sanal üniversite.

Yukarıda açıklanan üniversite tarihi gelişimi doğrultusunda tüm dünyada ve özellikle ABD ve Avrupa ülkeleri başta olmak üzere yükseköğretim sisteminde yaşanan değişim ve dönüşüm süreci ile birlikte üniversiteler yeniden yapılanma arayışı içine girmişlerdir. Bu değişim ve dönüşüm ile birlikte üniversiteler "*Üçüncü Kuşak Üniversite*", "*Girişimci Üniversite*", "*Araştırma Üniversitesi*" gibi isimlerle kendilerini tanımlamaya başlamışlardır. Yükseköğretimi bir endüstri olarak yeniden yapılandırılmasını isteyen görüşlere yönelik eleştiriler, üniversitelerin temel işlev ve görevlerinden vazgeçildiğine, üniversitelerin geleneksel kültürünün aşınıp bilginin piyasaya açılarak ticarileşmesi gibi endişeler dile getirilmektedir. Bu doğrultuda üniversitelerin ticarileşip rolleri değişiyor mu sorusu ve endişesi gündeme gelmektedir (Şahin ve Alkan, 2016:298).

Üniversitelerin geleneksel işlevi olan eğitim ve araştırma amaçlarını yerine getirirken yeni oluşan talepler doğrultusunda işlevlerinde ve rollerinde değişimler meydana gelmektedir. Girişimci üniversite kavramından beklentiler akademik yapıların ve işlevlerin genişletilmesi ve kalkınma doğrultusunda refah oluşumunun sağlanabilmesidir (Odabaşı, 2006:94). Bu doğrultuda üniversitelerin kaynak sorunları çözülüp iş çevreleriyle daha yakın ilişkiler geliştirmeye ve gelir sağlayıcı faaliyetlere yönelmeleri beklenmektedir. Küreselleşme sürecinin etkisiyle bilgi, teknoloji, insan, öğrenci, öğretim üyesi akışı ve değişimi ülkeler arasında ivme kazanmaktadır. Bu bağlamda uluslararası işbirliği, kültürel etkileşim, eğitimin çok kültürlü yapılabilmesi ve eğitimin evrensel işlevleri, rekabet vb. konular gündeme gelmektedir (Küçükaydın ve Gür, 2009:34).

Ülkeler arasında girişimcilik kültürü değişkenlik gösterse de girişimci üniversite anlayışı eğiliminin yaygınlık kazanmakta olduğu söylenebilir. Bilginin pazarlanabilme talebi istenir olmuştur. Üniversitenin temel görevlerinden olan kamusal hizmet pazar beklentisinin gerisine düşmüştür (Marangoz, 2008:140-11). Üniversitelerin geleneksel eğitim ve araştırma faaliyetlerinin yanında ekonomik ve sosyal kalkınma sürecinin bir parçası olmasıyla yeni üniversite modeli denilen girişimci üniversite modelini ortaya çıkmıştır. Girişimci Üniversite ile Üniversiteler yaratıcı buluşları ve yeniliklerle bilgiyi teknolojiye aktararak değer üreten ürettiklerini fayda maliyet analizi yaparak gerçekleştirebilen bir yapıya dönüşmektedirler. Üniversitelerin piyasada kar amaçlı faaliyet göstermesi temelindeki yaklaşım girişimci üniversite olarak adlandırılmaktadır (Özer, 2011:91).

Üniversite kurumunun arkasındaki 900 yıllık kültürel gelenek yapılanmasının piyasa güçlerinin etkisi ile şekil verilen bir organizasyona dönüştürülmesi ile devletin hizmet sağlayıp sunucu rolü il düzenleyici rolünü üstlenmeye başlaması sonucunda üniversiteler mali ihtiyaçlarını "kullanan öder ilkesi" doğrultusunda sunduğu eğitim hizmeti için öğrencilerden girişimci üniversite gereği üniversite-sanayi işbirliği ile piyasanın talepleri doğrultusunda ürettiği bilimden sağlamaya başlamıştır (Kavili Arap, 2010:7).

Bilginin üretilmesi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeyle yayılımının hızlanmasıyla hem üniversiteler hem de üniversiteler ile diğer kurumlar arasında rekabet artmaktadır. Üniversitelerin uluslararası alanda rekabet ve esnek hareket edebilmesi için kurumsallaşmış bir özerklik statüsünde olmalarını gerektirmektedir. Bu doğrultuda üniversitelerde girişimci liderlik yapısı otoriteden bağımsız gelişebilecektir. Tarihsel dönemlere göre üniversiteler belirleyici niteliklerine göre birinci kuşak üniversite, ikinci kuşak üniversite, üçüncü kuşak Üniversiteler olarak sınıflandırılmak ile birlikte bilgi üretilen kurum olan üniversitenin gereksinim duyduğu özerklik tarihsel dönemlerde daralıp genişlese de bilim üretilen kurumlar için elzem bir niteliktir.

Tablo 1. Her Üç Kuşak Üniversitenin Belirleyici Nitelikleri

Üniversite	Birinci Kuşak Üniversite	İkinci Kuşak Üniversite	Üçüncü Kuşak Üniversite
Hedef	Eğitim	Aynı + Araştırma	Aynı + Bilginin Kullanımı
Rol	Hakikati Savunmak	Doğayı Keşif	Değer Yaratma
Yöntem	Skolastik	Modern Bilim, Tek Dallı Bilim	Aynı + Disiplinlerarası
Yaratılan	Profesyoneller	Aynı+ Bilim İnsanları	Aynı + Girişimciler
Yönelim	Evrensel	Ulusal	Küresel
Dil	Latince	Ulusal Diller	İngilizce
Örgütlenme	Nationes, Fakülteler, Kolejler	Fakülteler	Üniversite Enstitüleri
Yönetim	Şansölye	(Yarızamanlı) Akademisyenler	Profesyonel Yönetim

Kaynak: Wissema, 2014:29.

Tabloda belirtildiği gibi birinci kuşak Üniversitelerin niteliği, üniversitelerde sadece eğitim yapılması ve araştırma faaliyetlerinin bulunmaması, eğitim dilinin Latince olması, skolastik eğitim metodolojisini kullanılması, üniversitenin; hakikati savunma, öğrenci toplulukları, fakülteler ve kolejler şeklinde örgütlenmesi, üniversitelerin kiliseler, öğrenciler ya da devlet tarafından finanse edilmesi ve mezuniyet belgesinin kilisenin iznine tabi olmasıdır. Birinci kuşak üniversiteler Skolâstik düşünceleri ve değerleri kapalı ve yeniliğe açık olmayan gelenekleri koruyup geleceğe aktarmışlardır. İkinci Kuşak (Humboldt) Üniversite modelinin birinci kuşak üniversiteden ayrılan en belirgin özelliği araştırmaya önem verilip, eğitimin yanında araştırma faaliyetlerinin de yapılmasıdır yani burada esas olan temel bilimsel araştırmalardır. İkinci kuşak üniversitelerin niteliği; üniversitelerde eğitim ile birlikte araştırma faaliyetlerinin yürütülmesi, doğayı keşif, üniversitelerin fakültelerden oluşması, yerel piyasaya yönelik işleyiş, elit eğitimdir. Yaratılan bilginin nasıl kullanılacağına yönelik bir ilgi söz konusu değildir tek disiplinli araştırmalar, eğitimde ulusal dillerin benimsenmesi, devlet finansmanı ve devlet müdahalesi önemli rol oynamaktadır. Üçüncü kuşak üniversiteler araştırma ve eğitim hedefinin yanında ürettiği bilginin değerini topluma aktarmayı üçüncü hedefleri olarak benimserler. Üçüncü kuşak üniversite, girişimci özelliği ile teknolojileri destekleyerek ve fikri mülkiyet haklarından para kazanarak toplum için değer yaratılmasını desteklemektedir ve bu doğrultuda üçüncü kuşak üniversite ulusal olmaktan çok küreseldir (Wissema, 2014:58-59).

Üçüncü kuşak üniversitelerin niteliğine baktığımızda Esas olan bilimsel araştırmalar ve bilginin kullanılmasıdır. Disiplinler ötesi araştırma ve enstitü yapısının yükselişi, uluslararası ve rekabetçi bir piyasaya yönelik işleyiş, çok kültürlü organizasyonlar kitlesel ve elit eğitim, kozmopolit üniversite, bilginin kullanımı ve bilgiden yararlanılması temel iştir ve üçüncü hedef haline gelir. Devlet doğrudan fon sağlamaz. Devlet müdahalesi söz konusu değildir (Wissema, 2014:58).

3. ÜNİVERSİTE ÖZERKLİĞİNİN TANIMI

Özerkliğin temel bir bileşeni olan akademik özgürlük tartışmaları, Batı'da Modern üniversitelerin inşa sürecinden sonra üniversite kurumunun devletten ve kilise otoritesinden kendisini koruma girişimleri ile başlamıştır. Wilhelm Von Humboldt'un girişimleri ile üniversitelerdeki akademik özgürlük kavramı resmileşmiştir (Çelik ve Gür, 2012:28). Kelime anlamı olarak özerklik Hançerlioğlu (2015:322)'na göre özerklik "*iradenin ancak kendinden gelen buyruğa göre davranması*"dır. Felsefî açıdan da Akarsu (Akarsu, 1998:145)'ya göre; bir kişi ya da bir topluluk tarafından uyulacak yasanın yine kendilerinin yürürlüğe koyması olup, bu bağlamda "*kendine özgü bir yasası olması, dıştan bir yetkenin koyduğu kurallara, eleştirmeden uyma yerine, kendi kendini yöneten tüzel ve töresel özgürlük, Kant'ta ahlak felsefesinin temel ilkesi, ahlak düzgülerinin (norm'larının) salt us istencinden çıkarılması*"dır. Özerklik (autonomy) kavramı Eğitim Terimleri Sözlüğünde "*yönetim bakımından dış denetimden bağımsız olma, kişinin, kendi davranışlarını düzenleme ve bu davranışlara yön verme konusunda bir ölçüde bağımsız oluşu*" (Oğuzkan, 1981:127), şeklinde tanımlanmıştır.

Avrupa'da üniversite özerkliğinin tarihsel temelleri vardır. Üniversiteler özerklikleri için kilise, papalık, krallık ve kentsel yönetimler olmak üzere farklı iktidar odaklarıyla mücadele içinde olmuşlardır (Goff, 2017:90-94). Orta çağda Hıristiyan dünyasında hâkim olan anlayışa göre üniversiteler dünya işleri ile meşgul olan devlet ya

da şehirler tarafından kurulmuş olsalar bile burada yapılan tedrisatın mutlak bir şekilde kilisenin nüfuzuna bağlı olması gerekmekteydi. Bu anlayış dünyevi hâkimiyete sahip olanların hiçbir surette üniversite işlerine karışmamalarının sebebini oluşturuyordu (Hirsch, 1998:178).

Orta Çağ üniversiteleri devlete karşı bağımsız, fakat Katolik kilisesine karşı bağımlı iken, yeni kurulmuş olan üniversiteler özellikle Katolik kilisesine karşı bağımsız, fakat devlete karşı bağımlıydılar. Mutlakiyet prensibi Avrupa'nın bütün devletlerinde geliştikçe üniversiteler de yavaş yavaş eski ayrıcalıklı mevkilerini kaybetmişlerdir. Üniversitelerin muhtariyet parolası yerine, ilim serbestîsi (akademik özgürlük) parolası, geçmiştir. Aydınlanma döneminin ürünü olan bu parola 19. yüzyılda hâkim olan liberalizm anlayışı içinde şekillenmiştir. Liberal görüşe göre ifade hürriyeti bireyin hakkı olarak tanınmıştır. Bilim insanlarının herhangi dini veya dünyevi düzene veya otoriteye bağlı kalmaksızın özgürce herhangi fikri beyan etmeye yetkisi bu anlayış içerisinde muhafaza edilmiştir (Hirsch, 1998:179-180). 19. yüzyılda Üniversite özerkliğinin geri çağrılma nedeni akademik özgürlük nedeniyledir. Üniversitenin kendisi tarafından yönetilmesi üniversite özerliği olarak tanımlanıp akademik özgürlüğün güvencesini oluşturmaktadır. Üniversite özerkliği; araştırmada özerklik, öğretimde özerklik idari düzeyde özerklik ve mali harcama özerkliği ölçütlerini içermektedir (Albornoz, 1991:206).

Tüm dünyada öğrenim hürriyeti devlet tarafından kişiye verilmiş bir takım hak ve yetkileri kapsar. Üniversitelerin özerkliği ise yükseköğretim müesseselerinin teknik, materyal ve entelektüel bakımlardan çalışmalarını kolaylaştıracak bir takım usullerin tatbiki olarak anlaşılmaktadır. Üniversite muhtariyetinde, devletin bir kamu hizmeti lehine bazı haklarından feragat etmesi ve o hizmete teknik ve mali bir özerklik sağlaması söz konusu olur. Bu doğrultuda özerklik kamu hizmetiyle birlikte ele alınmaktadır. Devletin üniversiteye ilmi korporatif formunu ve imtiyazlarını Orta Çağ üniversiteleri gibi bırakması hem geleneğe saygı hem de modem ilmin ihtiyaçları ve gelişmesi için düşünülmüştür. Her ülkede üniversite özerkliğinin sınırı, zamana, duruma hatta siyasi gereklere göre, bazen genişlemiş, bazen da daralmıştır (Hrisch, 1998:165-167). Bu doğrultuda, Üniversite kavramının çeşitli ülkelerde farklı anlaşılabilmesi her ülkede üniversitelerin içinde yükseldikleri toplumun ekonomik ve sosyal yapısını, siyasal ve kültürel özlemlerini, başarılarını ve çelişkilerini yansıtmasındandır (Meray, 1971:13-14).

3.1. Üniversite Özerkliğinin Kapsamı

Özerklik kavramı Orta Çağ üniversitesinden günümüze üniversite kurumunu niteleyen en ayırt edici özelliktir. Üniversite özerkliğinin felsefesi modern üniversite oluşumu ile birlikte idari, mali ve bilimsel olmak üzere üç bütünleyici kriter üzerinden değerlendirilmektedir. Üniversite özerkliğinin önemli bileşenlerinden biri olan idari özerklik, üniversitenin iç organizasyonu olup, karar alma organları, tüzel kişilikler ve akademik birimler ile ilgili bağımsız karar alıp yürütebilmesidir (Boğaziçi Üniversitesi Çalıştay Raporu, 2022:12). Üniversitelerin öğrenci seçmesi, akademik unvan vermesi ve işe alınacak personel gibi konular üniversitenin öz yönetiminde yetki sahibi olmasını belirlemektedir (Küçükcan ve Gür, 2009:52).

İdari özerklik, üniversitelerin hem devlete hem de diğer kurumlara karşı koruyucu bir yapılanma ile hem de kendi organizasyon yapılanmasında tüm alt bileşenlerinin özerk olması ile sağlanabilmektedir. Üniversitenin mali güç odaklarının bölüşüldüğü, bütün alt kademeleri ve bileşenlerinin kapsanıp karar alınabildiği koşullarda idari, akademik özgürlük ve bilimsel özerklik anlam kazanabilmektedir (Önder, 2008:19-20). Üniversite özerkliğinin bütünleyici parçası olan mali özerklik ise kurumların kendi stratejik hedeflerine ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Aksi halde üniversitelerin devlet tarafından finanse edilmeleri hükümetlerden tam bağımsız olmasını mümkün kılmamaktadır. Mali bakımdan devlet kaynağını kullanmasının özerk yapılanmasına engel olmamasının, gerekçesi ise üniversitelerin kaynağını kamudan alıp kamusal fayda oluşturmalarıdır. Üniversitelerin özerklik ölçütleri OECD ülkelerinde genel olarak politikalarını ve hedeflerini oluşturabilme, gerçekleştirebilme, yürütebilme konularını kapsayıp bu konularda önemli ölçüde özerklik değerlerine sahiptirler. Yükseköğretim kurumlarına tanınan mali özerkliğin merkezi hükümetlerin dolaylı yollarla denetimine tabi olması üniversitelerin mali özerkliğinin hesap verebilirliğinin göstergesidir (Küçükcan ve Gür 2009:51-53).

Üniversite bağımsızlığı maddi, manevi ya da toplumsal kesimden özgür olmasını ifade eder. Maddi baskı, fiziki etkilerden daha çok mali cepheden gelmektedir. Manevi baskı ise, üniversitenin bulunduğu yerin genel kültür seviyesine bağlıdır. Toplumsal baskı ise bir ülkede yürürlükteki siyasi akidelerle, belirli bir rejimde hâkim olan grubun üniversiteyi araç olarak kullanma konusundaki eğilimlerinden doğmaktadır. Bu nedenle tam anlamıyla özerk bir üniversiteden bahsetmek mümkün değildir. Üniversite ifadesi tüm dünyada kullanılmakla beraber birbirinden çok farklı olan kurumları ifade etmektedir. Üniversite yapısı bakımından bazen bir meslek okulu,

bazen bir araştırma enstitüsü bazen de her iki görevi birleştiren bir kültür kurumudur. Bir üniversitenin devlete mühendis, hukukçu, öğretmen veya doktor yetiştiren bir kurum, diğer bir ifade ile uzman fabrikası niteliğini ya da fikir akımlarını gözeten bir kurum niteliğini taşıması üniversiteye yabancı olan alanlardır. Üniversiteler uzun yıllardan beri gelişim gösteren kurumlar olup üniversitelerde yazılı hukuktan daha çok gelenek önemlidir. Bundan dolayı Avrupa ve Amerika'daki üniversitelerin bağımsızlığı ile ilgili problemlerde yalnız yazılı kanun ve statüler değil bundan daha fazla önemli olan yazılı olmayan usuller ön plana çıkmaktadır (Hirsch, 1998:175-177).

Akademik özgürlük, 19. yüzyıldan beri olgunlaşarak gelişen, bilimsel araştırma zemininde yükselen modern üniversite fikrinin bütünleyici parçası olmuştur. Üniversiteler ilmi hava ve akademik ruh için özerkliğe gereksinim duyarlar. Bu bağlamda özerklik bir amaç değil araçtır. Üniversitenin devlet idaresinden özgür kılınmasının gerekçesi bilimin özgürce yapılabilmesi nedeniyledir. Üniversiteler '*bilginin masumiyeti ve yansızlığı*' prensibini muhafaza etmekle sorumlu olup bilgi felsefesi bağlamında dış etkilere karşı korunmalı ve arı olmalıdır. Üniversiteler bu koşulların sağlandığı ortamlarda toplumun güç merkezlerinden korunarak toplumsal çıkar doğrultusunda steril bir ortamda bilgi üretip toplumun hizmetine sunabilir (Önder, 2008:17-18).

Otoritenin temelini oluşturan bilgi, toplumdaki güç dengesine göre biçimlenebildiği için üniversitelerde bilimsel ve entelektüel sermaye ile siyasal ve iktisadi sermayeler karşı karşıya gelmektedir. Üniversitenin tarihsel olarak bilgi ile güç arasındaki kesitte ortaya çıkması ve otonomisini belli ölçülerde koruyabilmesi özgür bir ortamda bilim yapılabilmesi, özgürce fikir üretilebilmesi nedeniyledir (Tekeli, 2003:67). Özerklik özgür bir süreç olması gereken bilgi üretimi için gereklidir. Sadece hizmet edebilmesi için diğer kurumlardan (*örneğin sağlık hizmeti, teknik yardım gibi*) daha fazla özerkliğe gereksinimi yoktur. Üniversitenin temel işlevi bilgi üretimidir bundan aldığı güç ve yetkiyle eğitim ve hizmet işlevleri yerine getirir (Günal, 2013:21-22).

Bilimsel özerklik kavramının bütünleyici parçasını oluşturan "*bilim*" (science) kavramı eğitim bilimleri sözlüğünde "*evrenin bir bölümünü konu olarak seçen, deneysel yöntemlere ve gerçeklere dayanarak yasalar çıkarmaya çalışan düzenli bilgi*" olarak tanımlanıp (Oğuzkan,1981:30), felsefî anlamda bilim ise "*Temellendirilmiş bilme belli bir konuyu bilme isteğinden yola çıkan, belli bir ereğe yönelen bir bilgi edinme ve yöntemli araştırma süreci*…" (Akarsu, 1998:36), olarak belirtilmektedir. Akademik özerklik (*akademik özgürlük, bilimsel özerklik*) bir hak olmaktan öte bir görev olup temelde bilgiyi üreten üniversite kurumu üyelerinin kısıtlanma, sansür ve ceza gibi korkuları hissetmeden araştırmalarını istedikleri şekilde yapabilmeleri, özgür bir zihinle eleştirip sorgulayabilmeleri, kendi gündemlerini oluşturup onları izleyebilmeleri, gerçek olduğuna inandığı bir konuyu özgürce yazabilmeleri ve yayımlayabilmeleridir (Boğaziçi Üniversitesi, Çalışma Komisyonu Raporu, 2021:10).

Öğretim özerkliği ise bir üniversite kurumunun tüzel kişilik yapılanması olarak dış denetime tabi olmadan izleyeceği ya da uygulayacağı konuları bağımsız yürütebilmesidir. Akademik özerkliğin tarihsel gelişim içerisinde düşünce hürriyetinin ortaya çıkması ile başladığı görülmektedir. Batı'da M.Ö. 399 yılında, bunun en eski örneği Sokrates'in savunmasıdır. Bu savunmasında Sokrates düşünce özgürlüğünün öğretim özgürlüğünü de kapsadığını belirtip dine ve devlete karşı korunması gerektiğini ve bunun bir görev olduğunu vurgulamıştır (Versan, 1989:8-9). İngiltere'de Francis Bacon 1605'de yayınladığı "*Advencement of Learning*" isimli çalışmasında siyasi, dini, dogmatik ve kişisel önyargılara karşı bilim özgürlüğünü savunmaktaydı. Akademik özgürlüğün toplumun ve dolayısı ile insanlığın yararına olması bilim insanının denetimsiz olduğu anlamına gelmemektedir. Diğer kişiler gibi akademik özgürlüğe sahip olan bilim insanı da yanılıp hata yapabilir. Bilim insanlarının kullandıkları yöntemler ve elde edilen araştırma sonuçları başka bilim insanlarının eleştiri ve onaylarına açıktır (Versan, 1989:10-11). Batı uygarlığı akademik özgürlüğü hem arkasına aldığı Orta Çağ üniversitelerine kadar uzanan kültürel mirasın hem de liberal teorinin öğretileri ile bu mücadeleyi aşıp bugün bu kurumsallaşmış anlayış insan hak ve özgürlüklerinin başlıcası olmuştur.

Sınıflı toplum yapısı içerisinde okulun/üniversitenin tutucu niteliği belirmiştir. Egemen güç üniversiteden egemen ideolojinin yeniden üretimi ve toplumun ideolojik denetimi için yararlanıp Alman Filozof Nietzche'nin (1844-1900) ifadesiyle okul/üniversite halkı "*ehlileştirme*" aracı olmuştur. Üniversitenin çelişkisi de bilgi üretme işlevi ile egemen ideolojinin yeniden üretiminin karşı karşıya gelmesidir. Bilgi üretme işlevinin egemen gücü tedirgin eden bir yönünü olup ideolojinin müdahalesi bilimsel verilerin değiştirilmesi boyutuna vardırılabilmektedir (Günal, 2013:15-16). Osmanlı tarihinde siyasetçiler kadar olmasa bile, zulme uğrayan, hatta idam edilen âlimler vardır (Timur, 2000:14). Bilimin steril ortamda yapılması ve bilimsel çalışma yapanların bağımsız olmalarının gerekmesi kullandıkları bilimsel metodoloji yöntemi nedeniyledir. Bilimsel felsefe doğrultusunda bilimsel bilginin üretilmesi eleştirel bir bakış açısına sahip olmayı, bilgi üretiminin bütün aşamalarında ortaya çıkabilecek yanlışları düzeltmeyi ve bu aşamalardan sonra bilimsel önermelere son şeklinin

verilmesi gerekir, son aşamada ise üretilen ilginin "*geçici de olsa onaylanabilir*" olmakla birlikte yanlışlanabilme ihtimallerini de taşıdığı ileri sürülebilir (Örs, 2012:59).

Modern üniversitenin diğer kurumlardan (*zorunlu eğitim, askeri eğitim gibi*) ayırıcı temel niteliği yukarıda da ifade edildiği gibi öğrencilerin istediğini öğrenme, özgürlüğü ve öğretim üyeleri için ise; istediğini öğretme özgürlüğüdür (Küçükcan ve Gür, 2009:47-48). İnam (1996:277-279), üniversiteyi sadece düşünmek, araştırmak, hayal kurma çabasında olan, dünyaya başka türlü bakmaya çalışan özgürlüğün olduğu bir kurum olduğunu, eğer basmakalıp şeyler üretiliyorsa, tedrisat yürütülüyorsa, bir araştırma yoksa üniversitenin varlığından söz edilemeyeceğini belirtmiştir (İnam, 1996:277-279). Üniversiteler, farklı ideolojilerin çarpıştıkları, sermaye egemenliğine uygun aydın üretiminin yanında özgürlük ve eşitlik ideallerinin de üretilebildikleri bir zemin sunabilmelidir. Bütün bunların toplamındaki kazanım ise, yaşadığımız dünyayı daha fazla tanıyan bilen bilim insanının özgürlüğü ve eşitliği seçme imkânının toplumsal faydasının yüksek olmasıdır (Güler, 1997:234).

Birbirine içkin anlamlar taşıyan akademik özerklik ve bilimsel özgürlük kavramları özde bir oluşum olup, üniversite özerkliği ise kavramsal ve şekilsel bir niteliktir. Akademik özerklik, hiyerarşi içermeyen, kendine güvenen ve diğer insanlara karşı da saygılı olan, farklı görüşleri dinleyip anlamaya çalışan kişisel yapı üzerinden inşa edilir (Önder, 2008:19). Üniversite örgütlenme şeklinin dikey değil yatay olması akademik özerklik ve bilimsel özgürlüğün gereğidir. Bu kurumsal yapı içinde yönetim ile ilgili kararlar, alt birimler tarafından alınıp idari görevle sorumlu olan rektör ya da dekan gibi görevliler tarafından uygulanır. Üniversite özerkliği kurumsal olarak kolay sağlanabilirken, akademik özerklik ise; insan dokusuna ve niteliğine daha fazla bağlı olması ve kurumsal özerkliğe nazaran gerçekleşmesi organik olgu olduğu için daha zordur (Önder, 2008:19).

Bu kapsamda akademik özgürlük/bilim özgürlüğü ile akademik özerklik arasında doğrudan bağ olup, akademik özgürlüğün gerçekleşmesi kurumsal anlamda hukuki ve fiili özerkliğe bağlıdır (Boğaziçi Üniversitesi, Çalıştay Sonuç Raporu, 2022:19). Akademik özgürlüğün özerklik olmadan var olamayacağı şeklindeki temel kriter nedeniyle akademik özgürlük özerkliğin bütünleyici parçasıdır. Otoriter bir sistemde ise devletin faaliyetleri merkezileştirilir yukarıda Nietzche'nin de ifade ettiği gibi okul/üniversite halkı '*ehlileştirme*' aracı ve üniversiteler hükümetin uzantıları gibi muamele görürler (Albornoz, 1991:204). Bilim insanı, bilginin kaynağı olan toplumsal pratik ve kolektif düşünsel emek doğrultusunda ürettiği bilgiyi toplumsallaştırma sorumluluğuna sahip olmalıdır. Egemen sınıfların bilim üzerindeki mutlak gücünün kırılması ve bilimsel bilginin toplumsallaşması ile bilim etkinliği alanının özgürleşmesi ve bu doğrultuda toplumsal gelişme sağlanmaktadır (Helvacıoğlu, 2012:201-202).

Kaynağını kamudan alan üniversite, kamu yararını esas almak zorundadır. Bu felsefi zemininde üniversite, devletin değil kamusal bir kurumudur (Hatipoğlu, 2000:274). Üniversite özerkliği devlet kurumlarına, özel sektör kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarına karşı korunmayı gerektirip (Örnek Büken, 2006:165-166), üniversite özerkliğinin devlet müdahalesinin sınırlarını üniversitelerin kurumsal olarak içine doğduğu toplumsal kültür, gelenek ve yasa gibi öğeler belirlemektedir (Çelik ve Gür, 2015:19). Üniversite özerkliğinin suistimalini önlemek için gerekli tedbirleri almak devlet idaresinin görevi olup ilgili bakanlığın vesayet görevini müdahale şekline getirmesi (Hirsch, 1998:188), akademik özgürlüğe aykırı bir tutumun göstergesidir. Üniversitelerin toplumdaki konumları ülkeler arasında değişkenlik göstereceği için özerkliğin sınırlarını da her ülkenin siyasal ve kültürel mirası etkileyebilmektedir.

3.2. Üniversite Özerkliğine İlişkin Tutumlar

Akademik özürlük konusunda Amerika'da önemli çalışmalar yapılmıştır. AAUP, "*Akademik Özgürlük İlkeleri ve Daimi Kadro Bildirgesi*" adlı çalışmayı hazırlayarak 1915 yılında ilan etmişlerdir (AAUP, 1915). Daha sonra bu bildirge, 1940 Beyannamesi ile daha genişletilmiştir. Bu beyannamede araştırma ve öğretim özgürlüğü ile birlikte öğrenme özgürlüğüne de vurgu yapılmış ve daimi kadro (tenure) sisteminin uygulanması gerekliliği belirtilmiştir. Ayrıca bu beyannamede sınıf içinde dersin konusu dışında tartışmalı konulara girilmemesine özen gösterilmesi gerektiği vurgulanmasıyla akademik özgürlüğün sınırsız olmadığı anlaşılmaktadır (AAUP, 1940). Akademik özgürlüğün diğer bir boyutu olan öğrenim özgürlüğü; öğrencinin araştırma ve sınıfta konuşma özgürlüğünün idareden ve siyasetten gelebilecek baskılardan korunması olup, AAUP tarafından 1967 yılında yayınlanan '*Öğrencilerin Hakları ve Özgürlükleri Üzerine Ortak Beyanı*'nda buna vurgu yapılmıştır (Çelik ve Gür, 2012:29).

Uuslararası birçok kurum hem doğrudan hem de dolaylı olarak akademik özgürlük konusuna değinerek bu konuda farklı bildirge ve tavsiyeler yayınlamışlardır. 1966 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilip 1976'da yürürlüğe giren *Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi*nde bireylerin yaşama özgürlüğü, din

özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı özgürlüğü, seçme ve seçilme özgürlüğü ile sivil ve siyasal haklarının taahhüt edilmesi "*dolaylı olarak akademik özgürlüğe vurgu yapıldığını göstermektedir*" (Seggei ve Gökbel, 2014).

Önemli bir tavsiye niteliğindeki rapor da; yükseköğretim kurumlarının özerkliği ve akademik özgürlük konuları ile ilgili, 1988 yılında World University Servisinin 68. Genel Kurulu'nda yayımladığı, Lima Bildirgesidir. Bu bildirge 6-10 Eylül 1988 tarihleri arasında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 40. yıldönümünde Lima'da toplanan Dünya Üniversiteler Servisi WUS 68. Genel Kurulu'nda '*Yükseköğretimde Akademik Özgürlük ve Kurumsal Özerkli Belgesi*'ni kabul ederek bu iki kavramın ilişkisine dikkati çekmiştir (WUS, 1998). WUS (1998), Akademik özgürlüğü şu şekilde ifade etmiştir;

> "*Akademik bir çevre üyelerinin tek tek ya da toplu halde bilgiyi araştırma, inceleme, tartışma, belgeleme, üretme, yaratma, öğretme, anlatma veya yazma yoluyla edinmelerinde, geliştirmelerinde ve iletmelerindeki özgürlükleri anlamına gelir. Özerklik, yükseköğretim kurumlarının iç işleyişlerine, mali işlerine ve yönetimlerine ilişkin kararlar almada ve eğitim, araştırma, dışa yönelik çalışmalar ve diğer ilgili faaliyetlerde kendi politikalarını oluşturmada devlet ve toplum un tüm diğer güçleri karşısındaki bağımsızlıkları anlamına gelir*"

1988'de Avrupalı rektörler tarafından imzalanan '*Magna Charta Universitatum'da* ise ahlaki ve entelektüel olarak üniversitenin ilkeleri belirlenmiştir. Ekonomik güçten ve siyasi otoriteden bağımsız olması beklenen böyle bir üniversitenin dünyanın ihtiyaçlarına gerçekten hizmet edebileceği beklenmekteydi (Noorda, 2019). Bu sözleşmede '*Magna Charta Universitatum*' üniversiteler ve hükümetler, akademik özgürlüğün sürdürülmesinden sorumlu tutulmaktadır.

Sözleşmede geçen "*Üniversite yaşamının temel ilkeleri öğretim, araştırma ve olgunlaştırma öğelerinde özgürlük olduğundan, gerek hükümetlerin gerekse üniversitelerin, her biri kendi sorumluluk alanında olmak üzere, bu ilkeleri korumaları lazımdır*" (Magna Charta universitatum, 1988), ifadesiyle akademik özgürlüğe vurgu yapılmıştır. Üniversite özerkliği göreceli olarak kabul edilebilirken, üniversitelerde akademik özgürlük mutlaktır (Albornoz, 1991:207). Bu metinlerle bilim üretilen kurumlarda akademik özerklik için bir standart oluşturulmaya çalışıldığı ve akademik özgürlüğe yapılan vurgunun önem kazanarak akademik özgürlüğün muhafaza edilmeye çalışıldığı görülmektedir.

Üniversite özerkliği kavramı üzerinde ortak bir tanım olmamakla birlikte Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kurumlar özerkliği ölçebilecek endeksler geliştirmişlerdir. Bu doğrultuda yapılan özerklik indeksi genel anlamda kabul görmektedir. AAUP üniversite özerklik ölçütünü; akademik, finansal, örgütsel ve istihdam özerkliği olarak belirlemiştir (Estermann vd., 2011).

OECD ise özerklik ölçütlerini; kendi binalarına ve ekipmanlarına sahip olma, kredi kuruluşlarından ödünç kredi alma, bütçesini hedeflerine göre belirleme, akademik yapı ve ders içeriğini oluşturma, personeli istihdam ve işten çıkarma hakkı, personel maaşlarını belirleme, öğrenci kontenjanını ve harç ücretlerini belirleme olarak sekiz alanda belirlemiştir (OECD, 2003). Üniversite özerkliğine yönelik bu standartlar doğrultusunda üniversitelerin özerklikleri incelenip bu standartlara ne kadar yaklaşıldığı ya da uzaklaşıldığı değerlendirilerek ülkelerin üniversite özerklik tablosu analiz edilebilmektedir.

4. SONUÇ

Tarihsel olarak üniversite yapılanmasının Avrupa'da Orta Çağ'ın sosyo-ekonomik koşullarına özgü bir kurum olduğu görüşü ön plana çıkmaktadır. Günümüz üniversiteleri yüzyıllar içerisinde geçirdikleri değişim ve dönüşüm ile birlikte bir lonca örgütlenmesi olarak şekillenen Orta Çağ üniversitelerinin mirasçısıdırlar. Üniversiteler, Orta Çağ'dan itibaren yükseköğretimi yürütmüşler ve günümüzde de geniş kitlelere bu olanağı sağlayan tek kurum olma özelliğini sürdürmüşlerdir.

Üniversite özerkliği ve akademik özgürlüğün temelleri 1809 yılında modern üniversite olarak kabul edilen Humboldt Üniversitesi'yle atılmıştır. Üniversitenin bilim üreten bir araştırma kurumu haline gelmesi Humboldt Üniversitesinin '*bilim için bilim*' felsefesi ile olmuştur. Bu kapsamda bilim için bilim üreten üniversite bilimsel ve örgütsel özerkliğe sahip olmuştur. Humboldt Üniversitesi'yle kurumsallaşmaya başlayan üniversite özerkliği ve bununla bağlantılı akademik özgürlük kavramları Girişimci Üniversiteye (3. Kuşak Üniversite) geçiş ile birlikte mali özgürlüğün öneminin ön plana çıkmasıyla daha da önem kazandığı görülmektedir.

Tarihsel olarak diğer kurumlara göre özerkliği yüksek olan üniversitelerin bu özelliği dönemlere göre değişkenlik gösterse de tarihsel süreçte bu özelliğini koruduğu ve korumaya çalıştığı görülmektedir. Bilim

özgürlüğü, bilim felsefesinin temelini oluşturmaktadır. Bilim özgürlüğü ve bununla bağlantılı olarak akademik özgürlük bilim yapabilmenin yegâne koşulu olup, bu bağlamda bilim üretilen kurumlar olan üniversitelerin sahip olması gereken temel bir haktır. Günümüzde bilim üreten kurum olan üniversitelerde özerklik ve akademik özgürlük kavramları bu anlayış kapsamında daha da önem kazanarak ve üniversitelerin üzerinde yükseldiği kültürel ve tarihsel mirasla, uluslararası bildirgelerle bu kavramların içeriği muhafaza edilmeye çalışılmaktadır.

Küreselleşen dünyada toplumsal yaşam bir bütünsellik ortaya koymaya başlamıştır. Tüketim alışkanlıkları ve buna bağlı üretim tekniklikleri ile lojistik süreçler gelişen teknolojiye göre dönüşmektedir. Bu bağlamda teknolojiyi dinamo eden bilimsel kurumlar ve bu kurumların en önemlisi olan üniversiteler bu süreçte çok önemli roller üstlenmektedirler. Öncelikle ar-ge merkezleri, teknoloji vadileri, teknokentler, enstitüler, teknoloji transfer ofisleri, uygulama merkezleri vd. organik yapıları ile teknolojik gelişmelerde aktif olarak görev almaktadırlar. Yine bu alanda kalifiye insan kaynağı yetiştirerek sektöre önemli katkılar sağlamaktadırlar. Kamusal yapılanmalara ve özel sektör kuruluşlarına danışmanlık hizmeti verme, hatta bizzat sektörde girişimci bir rol üstlenme gibi farklı fonksiyonlara da sahiptirler.

Açıklanan nedenler başta olmak üzere muhtelif rol ve fonksiyonları nedeniyle üniversiteler toplumsal dönüşümün en önemli aktörlerinden birisidir. Dönüştürme özelliğinin yanı sıra dönüşüme de bizzat kendisinin ayak uydurması gerekmektedir. Bu nedenle mevcut yapısının ve tarihsel gelişiminin bilinmesi, optimal bir şekilde dönüştürülmesinde oldukça önemlidir. Çalışma ile bu hususa katkı sağlanmak istenmiştir. Üniversitelerin gelişimi ile birlikte dönüşüm sürecindeki tartışmaların çok daha kapsamlı bir şekilde ele alınması; üniversitelerin paydaşları olan bilim insanları, öğrenciler, idari personel, hizmet sağlayıcılar, sektör temsilcileri vd. sosyal grupların bu konudaki düşünce, yaklaşım ve beklentilerinin periyodik olarak ölçülmesi; yükseköğrenim ilke ve standartlarının geliştirilmesine esas analizlerin ortaya konulması vb. odaklarda yeni çalışmalar yapılması ve bu çalışmaların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi çalışmanın amacına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle bu konuda yeni çalışmalar yapacak araştırmacıların bu konulara öncelik vermeleri tavsiye edilmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar, dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermiştir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

AAUP – AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS (1915), "*1915 Deklaration of Principles on Academic Freedom and Academic Tenure*", **Reports**, ss.291-301, https://www.aaup.org/NR/rdonlyres/A6520A9D-0A9A-47B3-B550-C006B5B224E7/0/1915Declaration.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

AAUP – AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS (1940), "*1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments*", **Reports**, ss.13-19, https://www.aaup.org/report/1940-statement-principles-academic-freedom-and-tenure (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

AKARSU, Bedia (1998), **Felsefe Terimleri Sözlüğü**, İnkılâp Kitabevi, Ankara.

ALBORNOZ, Orlando (1991), "*Autonomy and Accountability in Higher Education*", **Prospects**, S.21, ss.204-213.

BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ (2021), "*Kamu Araştırma Üniversitesinin Geleceği: Akademik Özgürlük ve Üniversite Özerkliği İlkeleri Temelinde Bir Arayış*", **Üniversitelerde Yönetim Yapılanması Çalışma Komisyonu Raporu**, Boğaziçi Üniversitesi Yayını, İstanbul, https://universitybogazici.files.wordpress.com/2021/07/uyykrapor13temmuz2021.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ (2022), "*Çalıştay Sonuç Raporu*", **Türkiye'de Yükseköğretim Alanının Yeniden Yapılandırılması Çalıştayı**, ss.1-63, https://univ-forum.org/images/pdf/Calistay_Sonuc_Raporu_Dijital.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

BURKE, Peter (2001), **Bilginin Toplumsal Tarihi** (Çev. Mete Tuncay), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.

CEVİZCİ, Ahmet (2005), **Felsefe Sözlüğü**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 6. Baskı.

ÇELİK, Zafer ve GÜR, Bekir S. (2012), *"Akademik Özgürlüğe Kör Bir Üniversite Özerkliği*", **Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi**, S.8(23), ss.28-31.

ÇELİK, Zafer ve GÜR, Bekir S. (2014), "*Yükseköğretim Sistemlerinin Yönetimi ve Üniversite Özerkliği: Küresel Eğilimler ve Türkiye Örneği*", **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, S.4(1), ss.18-27.

DELLALOĞLU, Besim (2021), **Poetik ve Politik, Bir Kültürel Çalışmalar Ansiklopedisi**, Timaş Yayınları, İstanbul, 3. Baskı.

EROL, Burçin (2005), *"Orta Çağ Avrupası ve Üniversiteler*", **Doğu Batı**, S.8(33), ss.81-95.

ESTERMAN, Thomas ve NOKKOLA, Terhi ve STEINEL, Monika (2011), **University Autonomy in Europe II: The Scorecard**, European University Association Corporate Web Page, https://eua.eu/downloads/publications/university%20autonomy%20in%20europe%20ii%20-%20the%20scorecard.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

GOFF, Le Jacques (2017), **Orta Çağ'da Entelektüeller** (Çev. Mehmet Ali Kılıçbay), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2. Baskı.

GÜLEÇ, İsmail (2020), *"Üniversite Fikriyatı, Geçmişten Geleceğe Üniversitelerin Dönüşümü*", **İlim Eğitim Kültür Yayın Vakfı Analiz Raporu**, S.25, ss.1-33.

GÜLER, Aydemir (1997), *"Üniversiteli Olmanın Sorumluluğu… Ama, 1995'de Ama, Türkiye'de…*", **Bilim, Bilim Politikası ve Üniversiteler** (Ed. Emine Akalın, Hakan Aydoğdu, Reşat Saraoğlu), Bağlam Yayınları, Ankara, ss.231-238.

GÜNAL, İzge (2013), **50 Soruda Üniversite**, Yedi Renk Yayınları, İstanbul.

GÜNAY, Durmuş (2020), "*Eğitim Felsefesinin Temel Bilgisi: Nasıl Öğreniriz?*", **Eğitim Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi**, S.16(48), ss.85-96.

GÜNAY, Durmuş (2021), "*Üniversite*", **Sosyal Bilimler Ansiklopedisi** (Ed. Mehmet Ali Yekta Saraç), TÜBİTAK Bilim Yayınları, Ankara, 4. Cilt (S-Z).

GÜRÜZ, Kemal (2003), **Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri,** YÖK Yayını, Ankara, https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Turk-Yuksekogretim-Arsivi/dunyada_ve_turkiyede_yuksekogretim_tar_ve_%20bugun_sevk_ve_idare_sistemleri_2003-4.pdf (Erişim Tarihi: 01.09. 2022).

HATİBOĞLU, Mehmet Tahir (2000), **Türkiye Üniversite Tarihi**, Selvi Yayınevi, Ankara.

HANÇERLİOĞLU, Orhan (2015), **Düşünce Tarihi**, Remzi Kitabevi, Ankara.

HELVACIOĞLU, Ender (2012), "*Bilimin Toplumsallaşması ve Bilim İnsanının Sorumluluğu*", **Bilim ve Bilimsel Yöntem** (Ed. Alâeddin Şenel), 7 Renk Yayınları, Ankara, ss.196-208.

HIRSCH, Ernest (1998), **Dünya Üniversiteleri ve Türkiye'de Üniversitelerin Gelişimi**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, Cilt 1.

İNCİ, Osman (2012), **Susturulan Akademya**, Bellek Yayınları, Edirne.

JOHNSON, Elmer D. (1965), **A History of Libraries in the Western World**, Scarecrow Press, New York / London.

KAVİLİ ARAP, Sultan (2010), "*Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye'de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri*", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.65(01), ss.1-29.

KILIÇBAY, Mehmet Ali (2012), "*Gergin Bekleyiş Mutlu Sona Erdi: Çocuğumuz Üniversiteyi Kazandı...*" **Üniversite Bilim ve Türkiye** (Ed. Vedat Bilgin), Binyıl Yayınevi, Ankara, ss.51-73.

KÜÇÜKCAN, Talip ve GÜR, Bekir S. (2009), **Türkiye'de Yükseköğretim: Karşılaştırmalı Bir Analiz**, SETA Yayınları, Ankara.

MAGNA CHARTA UNIVERSİTATUM (1988), "*Magna Charta 1988*", **Magna-Charta Corporate Web Page**, https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu-1988 (Erişim Tarihi: 01.09. 2022).

MARANGOZ, Cafer (2008), **Çağdaş Üniversite: Yarınlar İçin Düşünce Platformu**, Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara.

MERAY, Seha L. (1979), *"Üniversite Kavramları ve Modelleri*", **AÜSBF Dergisi**, S.26(1), ss.13-66.

NOORDA, Sijbolt (2019), "*Neden Üniversite Özerkliğini ve Akademik Özgürlüğü Tartışmaya Devam Ediyoruz?*", **EUA Corporate Web Page**, 16 Ekim 2019, https://www.eua.eu/resources/expert-voices/130:why-we-continue-to-discuss-university-autonomy-and-academic-freedom.html (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

ODABAŞI, Yavuz (2006), "*Değişimin ve Dönüşümün Aracı Olarak Girişimci Üniversite*", **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, S.1(1), ss.87-104.

OECD (2003), **Educcation Policy Analysis**, OECD Publishing, Paris.

ÖNDER, İzzettin (2008), "*Üniversite Özerkliği, Bilimsel Özgürlük ve Demokrasi*", **Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz (**Der**.** Servet Akyol, M. Kemel Coşkun**),** Eğitim - Sen Yayınları, Ankara, ss.11-25.

ÖRNEK BÜKEN, Nükhet (2006), "*Türkiye Örneğinde Akademik Dünya ve Akademik Etik*", **Hacettepe Tıp Dergisi**, S.34(3), ss.164-170.

ÖRS, Yaman (2012), "*Bilim Felsefesi Açısından Bilimde Önermelerin Yanlışlanması ve Yöntem Üzerine Neler Söylenebilir?*", **Bilim ve Bilimsel Yöntem** (Ed. Alâeddin Şenel), 7 Renk Yayıncılık, İstanbul, ss.55-71.

ÖZER, Yunus Emre (2011), *"Girişimci Üniversite Modeli ve Türkiye*", **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.30(2), ss.85-100.

SAYILI, Aydın (1964), **Orta Çağ İslam Dünyasında İlmi Çalışma Temposundaki Ağırlaşmanın Bazı Temel Sebepleri (Avrupa ile Mukayese)**, Ankara Üniversitesi Dil - Tarih Coğrafya Fakültesi Yayını, Ankara.

SEGGIE, Fatma Nevra ve GÖKBEL, Veysel (2014), **Geçmişten Günümüze, Türkiye'de Akademik Özgürlük**, SETA Yayınları, Ankara.

ŞAHİN, Menekşe ve ALKAN, Reha Metin (2016), *"Yükseköğretimde Değişim Dönüşüm Süreci ve Üniversitelerin Genişleyen Rolleri*", **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, S.5(2), ss.297-307.

TANER, Timur (2000), **Toplumsal Değişme ve Üniversiteler**, İmge Kitabevi, Ankara.

TEKELİ, İlhan (2003), **Eğitim Üzerine Düşünmek**, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara.

TEKELİ, İlhan (2012), *"Üniversite Sohbetleri*", **Üniversite Bilim ve Türkiye** (Ed. Vedat Bilgin), Binyıl Yayınevi, Ankara, ss.91-102.

WISSEMA, Johan G. (2014), **Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru, Geçiş Döneminde Üniversiteleri Yönetmek** (Çev. Nurkalp Devrim, Taciser Belge), Özyeğin Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2. Baskı.

WORLD UNIVERSTY SERVICE (1988), "*The Lima Declaration on Academic Freedom and Autonomy of Institutions of Higher Education*", **Wusgermany Corporate Web Page**, https://www.wusgermany.de/sites/wusgermany.de/files/userfiles/WUS-Internationales/wus-lima-englisch.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi
Yıl: 2023, Cilt: 6, Sayı: 4, ss.1311-1326

https://doi.org/10.33712/mana.1401064

Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme

A Historical Study of University Autonomy

Fatma BUĞDAY
Doktorant, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE,
Kamu Yönetimi A.B.D., fatosbugday@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0001-6761-6422

Makale Başvuru Tarihi: 06.12.2023
Makale Kabul Tarihi: 01.01.2024
Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Orta Çağ Avrupası'nda ortaya çıktığı kabul edilen üniversitelerin niteliği ve fonksiyonu yüzyıllar içerisinde dönüşerek devam etmiştir. Üniversitelerin tarihsel gelişim sürecinde ve kültürel mirasında 19. yüzyılda ortaya çıkan Humboldt Üniversitesi modeli önem taşımaktadır. Özerklik üzerine inşa edilen bu model üzerinden modern üniversite dönemine geçilmiştir. Humboldt Üniversitesi modelinde üniversite özerkliği bilimin kamuya yönelik hizmet ve sorumluluğundan dolayı devlet otoritesi kavramı dışında gelişmiştir. Çalışmada, bilgi üretimi ve bilginin toplumsallaştırılması için üniversite özerkliğine neden gereksinim duyulduğu hususunun tarihsel gereksinimler üzerinden incelenmesi ve üniversite kavramını tarihsel gelişim içerisinde analizi amaçlanmıştır. Makale, nitel araştırma yöntemiyle betimsel olarak incelenmiştir. Bu kapsamda iki ana bölüm olarak tasarlanan çalışmanın birinci bölümünde; tarihte üniversite olarak kabul edilebilecek kurumların dönüşümü, özerklik temelinde, literatürde yer alan üç dönem üzerinden incelenmiştir. İkinci bölümde ise üniversite özerkliğinin anlamı, tanımı, kapsamı ve türleri tartışıldıktan sonra üniversite özerkliğine yönelik tutumlar analiz edilmiştir. Makalede şu tespitlere varılmıştır: Orta Çağ dönemi üniversitelerinde bilginin üretilmediği aktarıldığı bir yapılanma ile birlikte kısmi bir kurumsal özerklige sahip oldukları görülmektedir. Humboldt Üniversitesi Modeli ile birlikte modern üniversiteye geçiş yapılarak bilginin üretimi önem kazanmıştır. Bu doğrultuda bilgi üretimi için akademik özgürlüğe gereksinim duyulup üniversite özerkliğine vurgu yapılmıştır. Girişimci Üniversite modelinde ise üniversite özerkliğinin iktisadi boyutu olan mali özerkliğin diğer özerklik göstergelerine göre nispeten yükseldiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Üniversite,

Özerklik,

Üniversite Özerkliği,

Akademik Özgürlük,

Tarihsel İnceleme,

ABSTRACT

The nature and function of universities, which are considered to have emerged in Medieval Europe, have continued to transform over the centuries. The Humboldt University model, which emerged in the 19th century, is important in the historical development process and cultural heritage of universities. The modern university era was transitioned through this model built on autonomy. In the Humboldt University model, university autonomy has developed outside the concept of state authority due to the service and responsibility of science towards the public. The aim of the study is to examine why university autonomy is needed for knowledge production and socialization of knowledge, based on historical needs, and to analyze the concept of university in historical development. The article was examined descriptively using the qualitative research method. In this context, in the first part of the study, which is designed as two main parts; The transformation of institutions that could be considered universities in history has been examined on the basis of autonomy, over three periods in the literature. In the second part, after discussing the meaning, definition, scope and types of university autonomy, attitudes towards university autonomy were analyzed. The following findings were made in the article: It is seen that the universities of the Middle Ages had a partial institutional autonomy with a structure in which knowledge was not produced but transferred. With the Humboldt University Model, the production of knowledge has gained importance by transitioning to the modern university. In this regard, academic freedom is needed for knowledge production and university autonomy is emphasized. In the Entrepreneurial University model, it is seen that financial autonomy, which is the economic dimension of university autonomy, has increased relatively compared to other autonomy indicators.

Keywords:

University,

Autonomy,

University Autonomy,

Academic Freedom,

Historical Review,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): BUĞDAY, Fatma (2023), "*Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme*", **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(4), ss.1311-1326, Doi: https://doi.org/10.33712/mana.1401064

1. GİRİŞ

Üniversiteler, Batı Avrupa'da modern kamusallığın ulus-devlet öncesi en önemli kurumlarından biri olarak tarih sahnesinde yer almıştır. Tarihsel olarak baktığımızda, bugün Avrupa'da kurumsallaşmış ünlü üniversitelerin çoğu, şu an içinde bulundukları ulus-devlet yapılarından eski bir tarihe dayanmaktadır. Üniversite kurumunun tarihi 11 ve 12. yüzyılda başlayıp bu süre içerisinde önemli dönüşümler geçirmekle birlikte kurumunun otonomi gibi ayırıcı niteliği olan belli özellikleri küçük değişikliklerle kararlı biçimde varlığını sürdürmüştür. Üniversite özerkliği kavramı bu açıdan da ele alınıp Orta Çağ üniversite yapılanmasında özerklik kavramının niteliği incelenmiştir. Daha sonra 19. yüzyılda üniversite özerkliği kavramının dönüşmesiyle akademik özgürlük kavramı önem kazanmıştır. Tarihsel gelişim üzerinden anlaşılmaya çalışılan üniversite olgusunun bütünleyici parçası olan özerklik / akademik özgürlük kavramlarının incelenmesi ve günümüzde uluslararası bildirgelerle muhafaza edilmeye çalışılması bu kapsamda önem kazanmaktadır.

Üniversitelerin özerklik temelinde geçirdikleri değişimi anlamak için 900 yıllık tarihi içerisindeki gelişmeyi incelemek önem taşımaktadır. Wissema, üniversiteleri bu tarihi gelişim çizgisinde üç grup şeklinde ayırt etmektedir. Orta Çağ dönemi üniversiteler (birinci kuşak üniversiteler), humboldt modeli (ikinci kuşak üniversite) ve girişimci üniversiteler (üçüncü kuşak üniversiteler) bunların sonuncusu olup geleceğin üniversitesi olarak ifade edilmektedir. Benzer bir sınıflandırma da Orta Çağ'ın kilise merkezli üniversiteler, ulus devletlerin ortaya çıktığı dönem üniversiteleri (Von Humboldt Üniversitesi) ve bilgi toplumu dönemine ait üniversiteler (Multiversite) şeklinde yapılmıştır. Üniversiteler bir geçiş aşamasında olup gelişmiş üniversiteler üçüncü kuşak modeline doğru hareket halindedirler (Wissema, 2014:3).

Üniversite olgusunun arkeolojisini bulmaya ve anlamaya çalışarak bununla bağlantılı üniversite özerkliği kavramının işlevini tarihsel gelişim içerisinde analiz etmeyi amaçlayan bu çalışmada, gerçeği bulma iddiasında olan bilim üretimi için ontolojik olarak üniversite kavramının ne olduğu ve bununla bağlantılı üniversite özerkliğine neden gereksinim duyulduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Literatür taramasına dayandırılan bu çalışmanın temelinde üniversitelerin neden özerk olması gerektiği bilgisinin tarihi kök nedenlerini incelemek ve bugünü değerlendirebilme isteği yer almaktadır. Bu kapsamda iki ana bölüm olarak tasarlanan çalışmanın birinci bölümünde; tarihte üniversite olarak kabul edilebilecek kurumların dönüşümü, özerklik temelinde, literatürde yer alan üç dönem üzerinden incelenecektir. İkinci bölümde ise üniversite özerkliğinin ne anlam ifade ettiği, işlevleri ve türleri üzerinde durulacaktır. Bu çalışma; nitel araştırma yöntemiyle betimsel olarak ele alınmıştır. Teorik olarak incelenen çalışmada Üniversite özerkliğinin fonksiyonu ve tarihsel gelişim çizgisinin nasıl oluştuğu incelenip bu konu ile ilgili uluslararası bildirgelerle betimsel yöntemle analiz edilecektir.

2. ÜNİVERSİTE ÖZERKLİĞİNİN TARİHİ

Üniversite özerkliğini anlayabilmenin ön koşulu öncelikle üniversite olgusunun tarihsel olarak nasıl bir gelişme gösterdiğinin resmini çizmekten geçer. Böylece üniversite özerkliği ile bağlantılı akademik özgürlük kavramının da bu tarihsel gelişim çizgisinde nasıl ortaya çıktığı anlaşılır. Bu bölümde yüzyıllar içerisinde bu gelenek ve kültürel miras üzerine inşa edilen günümüz üniversitelerinin nasıl bir kültürel mirasla gelişim gösterdiği değerlendirilip analiz edilecektir.

2.1. Üniversitelerin Doğuşu

Üniversite bir lonca örgütlenmesi (üniversitas) olarak Avrupa feodalizmine özgü bir kurum olarak kabul edilmekle birlikte Üniversite kavramının tanımlamasının zorluğu nedeniyle ilk üniversitelerin nerede kurulduğu konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Genel görüşe göre üniversiteler zaman içerisinde "*okulun*" bir uzantısı formunda ortaya çıkmışlardır. Tarihçiler, üniversiteleri Sümer tarihine kadar götürmüşlerdir. Derece (diploma) verme açısından bakılırsa İtalya'da Bologna Üniversitesi (1088) başlangıç kabul edilebilir. Zaman içerisinde diploma vermeye başlayan kurumlar temel alınırsa Pakistan'da M.Ö. 7. yüzyılda kurulan Taksasila ilk üniversite olarak değerlendirilebilir.

Hindistan'da kurulan Nalanda (M.Ö. 5. yüzyıl), Çin'de kurulan Nanjing (M.S. 258) ve Mısır'da kurulan EL-Ezher de (M.S. 988) hala üniversite olarak varlığını korumakta ve Bologna'dan önce gelmektedir. Eğer *universites scholarium* tanımı esas alınırsa, Bizans'ta kurulan Magnaura (M.S. 849) ilk olarak kabul edilebilir.

Eflatun'un *Academia'sı* (M.Ö. 400), Aristoteles'in *Lyceum'u* (M.Ö. 387) bazı kaynaklarda üniversitenin başlangıcı olarak ele alınırken, İskenderiye Müzesi de araştırma amacı ön plana çıktığı için (M.Ö. 330) ilk üniversite sayılabilmektedir.

Nsibin (Nusaybin), Urhoy (Urfa), Antiyuxya (Antakya) ve İranda'ki Gundişapur akademileri de 4. yüzyılda Mezopotamya'da kurulmuş olup bu sıralama içerisine girmektedirler. Mezopotamya'daki akademiler özünde yüksek ilahiyat okulu niteliğinde olup saydığımız bu eğitim kurumları gerçek anlamıyla üniversiteyi yansıtmasa da hepsi özgün katkılarıyla üniversite kavramını geliştirmişlerdir (Günal, 2013:17-18). Çin'in Mandarinlik sistemi, İslam uygarlığının Nizamiye Medreseleri de bazı tarihçilere göre üniversite sayılmaktadır. Bu kurumların teoloji ve skolastik zihniyete sahip olmaları nedeniyle toplumsal işlevleri ve kültürel amaçları benzerlik göstermektedir (Timur, 2000:360).

Üniversiteler 12. yüzyılda ortaya çıkmadan önce eğitim manastırlarda ve katedral okullarında yürütülmekteydi (Burçin, 2005:82). "*Üniversite*" sözcüğü kavram olarak Orta Çağ'da özerk kentlerin ilanı ile birlikte 11. yüzyılın sonu ve 12. yüzyılın başlarında kullanılmaya başlamıştır. Bu dönemin özerk kent yönetimleri, farklı alanlara koşut olarak eğitim hizmetinde de etkili olmaya başlamışlardır (Goff, 2017:9; Özer, 2008:74). İngiliz ilahiyatçısı H. Rashdall, *"*Orta Çağ'da Avrupa'da Üniversiteler başlıklı kitabında üniversitelerin ortaya çıkışı hakkındaki fikirlerini şöyle ifade etmiştir: "*üniversite, sadece ilk biçimini ve geleneklerini değil, bir anlamda bütün varlığını, rastlantıların yarattığı bir olgular demetine borçludur ve kökeni sadece bu olgular çerçevesinde anlaşılabilir*" (Timur, 2000:15-16).

Görülmektedir ki Rashdal bu yorumunda başka bazı tarihçilerin yaptıkları gibi üniversiteyi bir öğretim zincirinin ek bir halkası olarak görmüyor, ona tarihi açıdan öncü sayılabilecek kurumlar aramıyordu (Timur, 2000:16-17). H. Rashdall'ın, yararlandığı H. Denifle, eserinde Orta Çağ üniversitelerini incelemiş olmakla beraber, *üniversite* anlamını o sırada en iyi karşılayan terimin "*yüksekokul*" olduğunu ifade etmiştir (Timur, 2000:17). Bu durum metodolojik olarak değişkenliğe neden olmaktadır. Üniversiteleri *yüksekokul* olarak ele alırsak, kökenlerini sorgularken feodalite saplantısını bırakıp, en eski uygarlıklara kadar uzanmamız mümkündür (Timur, 2000:17). Nihai tahlilde, üniversite kavramının anlamı tarihsel süreç içerisinde değişkenlik gösterdiği için üniversitenin ilk olarak nerede kurulduğu konusunda uzlaşı bulunmamaktadır. Genel kabul edilen fikir, üniversitenin okulun bir uzantısı olarak ortaya çıktığıdır (Günal, 2013:15-16). Tarihsel gelişim sürecini esas alarak üniversiteleri aşağıdaki gibi tasnifleyebiliriz.

2.2. Birinci Kuşak Üniversiteler: Orta Çağ Üniversiteleri

Orta Çağ'da "*Universitas"* kavramı şehirleşme ile ortaya çıkan mesleki birlikler olarak tanımlanıp sözcük anlamı ile tamlık ya da bütünlük anlamına gelen kavram latince lonca ya da herhangi tür bir birlik anlamına gelmektedir. Meslek örgütlenmesi olan loncalar çıkarlarını savunmak, kendi çıkarları doğrultusunda tekel oluşturmak üzere örgütlenmişlerdir (Goff, 2017:85). Orta Çağ'da loncalara verilen adlardan biri olan "*Universitas"* teriminin başlangıçta yükseköğretimle ilgisi olmayıp loncanın kendi alanı ile ilgili konularda özerkliğe sahip olduğunu belirten hukuki terimdir (Kılıçbay, 2012:55-56). Bu dönemde "*Universitas*" deyimi henüz evrensel bilgi anlamını taşımıyordu (Erol, 2005:83). Üniversite kavramının anlamını belirginleştirmek amacıyla ilk başlarda bu ifadeye sıfat eklenip *universitas magistrorum et scholarium* (üstadlar/ hocalar ve öğrenciler topluluğu/derneği) deyimleri kullanılmaktaydı (Wissema, 2014:7).

Üniversite kelimesi İngilizce kaynak olarak ilk '*Puttenham*'ın *The Arte of English* Poesie' kitabında yer almıştır. Latince aynı anlamına gelen *'universum'* sözcüğü bu kitapta doğrudan aktarılmaktadır. Burada '*Unus*' bir veya tam anlamına gelip dönüşüm anlamına gelen '*vertere*' fiilinin '*past participant*' şekli olarak '*versus*' soneki ile birleşmesiyle '*bire ve/veya tam olmaya dönüşüm*' anlamını oluşturmaktadır. Üniversitenin yöneldiği '*bir*' anlam olarak gerçeğe, ikincisi ise; içerisinde barındırdığı fazla sayıda birimlerin çoğulcu (plüralist) ontolojik yapılanmasıdır. Bu bilgi temelinde üniversite, tarihsel bağlamda evrensel düzeyde (universe/kosmos) geçerliliği olan bilgiyi, dini temelli değil meslek temelli (universitas/lonca) bir yapılanmayla inceleyen ve bilimsel alanları birleştiren (unus-versus), öğrenciler ve eğiticilerden oluşan (universitas magistrorum et scholarium) bir kurum olduğu söylenebilir. '*Kiliseden kopuş*', '*dini temelli olmama*' niteliği ile de üniversite kavramının dogmalardan bağımsız sorgulama özelliğine vurgu yapılmaktadır (Günal, 2013:14; Günay, 2021:322).

Üniversitelerin Orta Çağ'da ortaya çıkış şekliyle ilgili görüşlerden biri; üniversitelerin, kent ve kilise otoritelerinin beratlar verdiği ayrı ayrı okutmanların halka açık dersler vermeleri sonucu ortaya çıkmış olmasıdır. Bu okutmanlar Avrupa genelinde ünlenip kıtanın her köşesinden öğrenci çekebilmekteydiler. Bu okutmanlardan olan Pierre Abelard (1079-1142) 1200 yılında kurulacak olan Paris Üniversitesi'nin atası olarak

görülmektedir. Paris Üniversitesi Tarihi'nin editörü peder (pere) Denifle'nin 1889'da şöyle demiştir (Wissema, 2014:3-5):

> "*Abelard, Paris Üniversitesi'nin oluşumundan çok önce ders vermiş olmasına karşın, onun bilimleri öğretirken izlediği yol ve en önemlisi ilahiyat ve sosyal bilimleri (liberal arts) öğretim yöntemi, geleceğin üniversitesinin izleyeceği bir model olarak kaldı*"

Universitas terimi, başlangıçta tüm loncaları kapsamakla birlikte zamanla sadece schola fakültelerindeki loncaları belirtmek için kullanılmıştır (universitas studii). Katedral okullarının üniversiteye dönüşmesi hocaların ve öğrencilerin birlikte lonca kurmaları sonucunda gerçekleşmiştir (Kılıçbay, 2012:56). Avrupa üniversitelerinin kökeni, özellikle 12. ve 13. yüzyıl Orta Çağ tarihi konusunda uzmanlaşan Jacques Le Goff'a göre, 12. yüzyıldan itibaren şehirlerde ortaya çıkmaya başlayan "*zihin zanaatkârlarının lonca hareketleri*" halinde örgütlenmeleridir. Bu loncalar hoca ve öğrenci loncaları olarak ayrı ayrı örgütlenmelerdir. Zaman içerisinde bu lonca türü yapılara '*üniversite*' adı verilmiştir (Goff, 2017:95-97).

Loncalar öğrencilerin ya da hocaların ortak çıkarlarını korumak güvenliklerini sağlamak için bir araya gelip oluşturdukları birlikler olup bu birlikler 13. yüzyıldan itibaren üniversiteye dönüşmüşlerdir. Kentlerde bulunan meslekler ve bu mesleğin mensupları kendi çıkarlarını savunmak ve kendi faydalarına yönelik birlik oluşturarak örgütlenmekteydiler. Üniversiteler zaman içinde kentsel atılımın komünler halinde kazanılmış siyasal özgürlükleri, loncalar halinde ise ekonomik alanda kazanılan mevkileri somutlaştıran kurumsallaşma (Goff, 2017:85-86; Erol, 2005:82-83) tanımına göre şekillenmeye başlamıştır.

Üniversiteler çoğu zaman özerk kent yönetimlerinden bazen de özerkliği olmayan kentlerden, senyörden, kral veya kiliseden aldığı '*carta*'larla (bağımsızlık belgesi) özerkliğini garantiye almışlardır. Öz yönetim hakkı, üniversite kuruluşunu, hocaları, öğrencileri kapsayan bu hakların en başında gelmektedir. Bu yargı ile birlikte üniversiteler kendisine ait örgütü ve mensuplarını yönetme hakkını teyit ettirip kendi yasalarını da uygulamaktaydılar. Bu kapsamda üniversite hocaları ve öğrencileri kent veya ülke yasalarına değil üniversitenin yasalarına bağlı olmakla birlikte üniversite yasalarına uymayanları yargılama ve cezalandırma yetkisi de üniversiteye aitti (Kılıçbay, 2012:56-57). Papalık ve üniversite bugün varlığını sürdüren en eski Batı kurumlarındandır (Dellaloğlu, 2021:109).

Orta Çağ, Eski Çağ ile Yeni Çağ arasında kalan dönem olup tarihçiler tarafından M.S. 395 yılıyla 1500 yılına kadar uzanan dönemi belirtmektedir. Orta Çağ'ın, bazı tarihçiler tarafından karanlık bir dönem olarak nitelendirilmesi o dönemi algılayabilecek teknik yetersizlikleri nedeniyle olmuştur. Köken olarak çağdaş kurumların çoğu Orta Çağ'a dayanmaktadır (Kılıçbay, 2012:53). Ontolojik olarak üniversiteler bu kurumlardan olup Orta Çağ'ın kültürel mirası üzerinde yükselmişlerdir. Orta Çağ üniversiteleri çağın özellikleri doğrultusunda kendi yapılarında zıtlıklar içermekteydi. Laiklik ve özerklik doğrultusunda atılan adımlar ile birlikte hocaları ruhban sınıfından oluşup piskoposluğun denetimindeydi. Üniversiteler üzerinde hem yerel piskoposlar hem de laik iktidarların etki kurmak istemeleri üniversite ile Papalık arasında uzlaşmaya yol açmıştır. Bu doğrultuda 13. yüzyıl Orta Çağ'ın Papalık desteği üniversiteleri korumaya alarak yerel kilisenin ve dünyevi iktidarların etkisini azaltma iddiasını taşısa da; Papalık makamı entelektüel faaliyetin önemini kabul etmekle beraber üniversiteleri laik yargı yetkisinden çıkarıp kilisenin yargı yetkisine tabi kılmak ve üniversiteleri denetimi altına almak istemekteydi. Üniversiteler laikliğe yönelik bir hareketten doğup sonrasında kilise içinde bir lonca haline gelmişlerdir. Bu anlayış içerisinde laik kişiler bulunsa da, üniversite mensupları artık ruhbandan sayılmaktaydı (Goff, 2017:90-93).

Orta Çağ'da 12. ve 13.yüzyılda üniversite hocalarının ve öğrencilerinin çoğunluğu ruhban sınıfı içerisindeydi. Thomas Aquinas (1225-1274) ve Aziz Dominik (1170-1221) gibi çoğu da bir tarikata mensuptular. İngiliz bilim insanı, filozof ve Fransisken rahibi olan Roger Bacon (1219/1220-1292), gibi akademik doğa araştırıcıları bile dini referanslar içinde hareket etmekteydi. Hocalar ve öğrenciler, farklı üniversiteler arasında gezebilmekle beraber içinde bulundukları şehir halkından niteleyici farklılıklarının bilincinde olan uluslararası bir topluluk oluşturmaktaydılar (Burke, 2011:21-22). Özetle Orta Çağ'da eğitim konuları, kiliseden bağımsız düşünülmemekteydi. Üniversitelerde ders verenler büyük ölçüde ruhban sınıfına mensup olup piskopos okulların başı olarak, memurlarından birini bu konu bağlamında yetkilendirmiştir. 12. yüzyılda bu görevlendirilen yetkiliye genellikle okul yöneticisi *(scolasticus)* adı verilmektedir (Goff, 2017:87).

Üniversitenin ontolojik yapısı; fakülteler, enstitüler, yüksekokullar gibi çok sayıda yükseköğretim kurumunu barındırmaktadır. Dört temel fakülte olarak; İlahiyat (*en önemli fakülte*), hukuk, tıp ve mesleki bilimler (*bu fakülte en az önem verilen olup; üniversitelerin pek çoğunda, diğer fakültelere girmeden önce buradan mezun olmak gerekiyordu*), mesleki bilimler, Trivium (*gramer, hitabet, mantık*) ve Quadrivium (*geometri, aritmetik, astronomi, müzik*) olarak belirlenmiştir. Platon'un (M.Ö. 347) ve Pythagorasçıların (M.Ö. 500) eğitim

yapılanmasının odağında yer alan yedi beşeri ve edebi bilim (7 artes libarales) fikri Orta Çağ üniversite geleneğinin temelini oluşturmaktaydı. Bu anlayış ve gelenek, Paris Üniversitesi tarafından 1160 yılında, Oxford Üniversitesi tarafından ise 1167 yılında benimsenmiştir (Günay, 2021:322-323; Wissema, 2014:9).

Tarihsel olarak değerlendirildiğinde; bilgi sahibi olan öğretecek bir şeyleri olanlar ile öğrenmek isteyen kişilerin (doctors), *stadium* denilen alanlarda toplanması üniversite kavramının başlangıcıdır. Başlangıçta dini kurumların egemenliğinde şekillenen bu kurumlar *stadium generale* olarak tanımlanmıştır. Zamanla kiliseden kopma ve meslek temelli örgütlenmeyle birlikte yerleşen *universitas* kavramı daha doğru bir içeriğe sahip olmuştur. Öğrencilerin egemen olmasıyla önceleri *universitas scholarium* olan bu kurumlar, sonraları eğitmenlerin ortaklığı ile birlikte *universitas magistrorum et scholarium* adını almıştır. Yukarıda da ifade edildiği gibi Latince Lonca anlamında da kullanılan *universitas* sözcüğü meslek temelli örgütlenmeyi ifade etmekteydi. Sözcüğün kökü ise dünya/kosmos anlamındaki *'universe'*dir (Sayılı, 1964:39; Johnson, 1965:120-121; Günal, 2013:13-14). Bu doğrultuda '*evrensel olan*' anlamı ile de ifade edilebilmekle birlikte (Günal, 2013:13-14) bu anlam ifadesi daha çok günümüzdeki üniversite kavramının niteliğini ifade etmektedir. Sivil otoriteler ya da kilise otoriteleri bu Studium'u (okul) onaylayıp koruyucuları olmuşlardır. Kuruluşlar bir ya da iki okula sahip olabiliyorlardı. Paris Üniversitesi, sadece ilahiyat ve felsefe okullarıyla girişimlere başlamıştır. Bu şekildeki okullar grubu önce '*Studium Generale*' olarak tanımlandıktan sonra üniversite olarak isimlendirilmekteydiler (Wissema, 2014:6-7). Zanaat loncalarının ustaları ve çırakları bir arada toplaması gibi bu loncalar da öğretim amacıyla, öğretmenleri (*maggister*) ve öğrencileri (*scolari*) bir araya getirmekteydiler (Tekeli, 2003:51-54). Hocalar ve öğrenciler '*doctores et docendi*' derneği ya da birliği papanın takdisi ve devletin ileri gelenlerinin onayına tabiydiler. Papalar üniversitelere üç nedenle iyi gözle bakmış oldular. Bunlar (Wissema, 2014:7);

> "*Doktrinin konumunu, çeşitli dinsel topluluklar ve bilginler arasındaki muhtelif ve çelişkili inançlar arasında güçlendirmek istemekte, genişlemekte olan resmi dinsel öğreti karşıtı görüşlere karşı savaşın sürdürülmesi kaygısını taşımaktaydılar. Buna ek olarak, dünyevi kuvvetlerin amaçları karşısında papaların merkezi gücünü sağlamlaştırmak arzusundaydılar*"

Devlet ve kent yöneticilerinin üniversiteleri desteklemesi topraklarına kazandırdığı itibar ve yabancı öğrencilerin getirdiği zenginlik nedeniyleydi. İlahiyat öğreniminin kiliseye, hukuk öğrenimin de devlete istikrar getirdiği düşünülmekteydi. Bologna hocalarına ve öğrencilerine Mukaddes Roma Germen İmparatoru Federik Barbarossa 158 yılında şöyle yazıyordu (Wissema, 2014:7-8);

> "*Buyuruyoruz ki öğrenciler ve hepsinden önemlisi, ilahi ve mukaddes kanunları öğreten hocalar, bilim eğitiminin sürdürüldüğü şehirlere yerleşebilsinler ve güvenlik içinde oturabilsinler. Onları her türlü kötülükten korumamız uygun düşer*"

Loncalar kendi kendilerini idare eden kurumlar olup üyeleri kapalı bir zümre oluşturuyorlardı. Her lonca devlet içinde küçük bir devletti. Bu doğrultuda üniversiteler kendi içerisinde bulunan kimseler için özerk bir lonca karakterini taşımaktaydı. İktisadi yaşamda lonca teşkilatı kalkmış olsa bile geleneğe bağlı eski üniversitelerde lonca örgütlenmesinin yansımaları merasimleri miras kalmıştır. Bugün Avrupa'da üniversite özerkliği parolası altında anlaşılan imtiyazlardan bazıları lonca izlerinin mirasıdır. Üniversite mensuplarının diğer halk tabakaları arasından ayırt edilebilmesi için özel bir kıyafetle dolaşmaları, üniversitelerin Katolik kilisesinin himayesi altında bulunmaları eski lonca adetlerinden biridir (Hirsch, 1998:178).

Öğrenciler yalnız kendi hocaları ve şehrin piskoposu tarafından yargılanabiliyordu. Öğrenciler ve hocaların greve gitme hakkı vardı. Şehirde öğrenciler diğer insanlardan tamamen farklı ayrı bir sınıf oluşturmaktaydılar. Öğrenciler üniversiteleri hem kendilerine koruma sağlayacak ayrıcalıklar elde etmek ve tanınmış hocaların dinleyicileri olmanın ötesine geçerek statü kazanma arzuları nedeniyle destekliyorlardı. Bu doğrultuda lonca oluşturmuşlardır. Halka açık olan üniversitenin derslerine hem ülkenin vatandaşları hem de yabancıların girme hakkı vardı. '*Nationes*' denilen topluluk örgütlenmeleri, öğrencilerin geldikleri ülkeyi ya da anadillerini temsil etmekteydi. Nationes'leri farklı olan öğrencilerin farklı cüppeleri ve bereler sahip olup geldikleri ülkelerin geleneklerini temsil etmekteydiler. Nationes'leri aynı olan öğrenciler çoğunlukla aynı evde otururlardı ve Nationes hocaları da kapsayabiliyordu. Bu yapılanmaların her biri görece özerk olup üniversiteler içinde kendi kendini yöneten dernekleri oluşturmaktaydılar (Wissema, 2014:8).

Batı'da 16. yüzyılda başlayan Rönesans, Reform ve Aydınlanma hareketleri ile Bilim ve Sanayi Devrimlerinde üniversiteler ilk başlarda yer almamışlardır. Üniversiteler 11. ve 16. yüzyıllar arasında eğiticilik faaliyetini gerçekleştirmişlerdir. 16. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar üniversite dönüşüm geçirmiştir. Eğitim işlevinin yanına öğretim ve araştırma kurumu olarak tanımı 19. yüzyılın başlarında W. V. Humbolt Modeli ile belirlenmiştir (İnci, 2012:27).

2.3. İkinci Kuşak Üniversiteler: Modern Üniversite Olgusu/Humboldt Üniversitesi Modeli

Üniversite özerkliği ve akademik özgürlüğün temelleri 1809 yılında Almanya'da Prusyalı diplomat, modern dilbilimin kurucusu, aydınlanmacı filozof, Napoleon sonrası Prusya'nın eğitim bakanı ve daha sonra kendi ismiyle anılacak olan Berlin Üniversitesi'nin kurucusu olan Wilhelm Von Humboldt'un (1767-1835) ismini taşıyan Humboldt üniversitesi ile atılmıştır. 19. yüzyılın ilk çeyreğinde (1809) kurulan Berlin üniversitesinin temelini ve araştırmayı ön plana çıkaran bilimsel anlayışını Wilhelm Von Humboldt belirlemiştir. Üniversitenin bilim üreten bir araştırma kurumu haline gelmesi, Von Humboldt Üniversitesi'yle olmuştur (Tekeli, 2012:92). Wilhelm von Humboldt Prusya Kralına filozof Schleiermacher'ın liberal fikirlerini ölçüt olarak benimseyen bir üniversite kurmak istediğini belirtmiştir; Schleiermacher'a göre (Wissema, 2014:16);

> "*Üniversitenin görevi, okullar ve kolejler gibi, geçerliliği kabul edilmiş ve direkt olarak kullanılabilecek bilginin iletilmesi değil, daha ziyade, öğrencilerin zihinlerinde bilim fikrinin canlanması ve düşünce yöntemlerinde bilimin temel kanunlarını dikkate almaları konusunda onları cesaretlendirmek için, bu bilginin nasıl keşfedildiğini örneklerle açıklamaktır*"

Alman üniversiteleri akademik özgürlük kavramına önem atfedip öncü olmuşlardır. Modern Alman Üniversitenin dayandığı felsefe *'Lehrfreiheit'* olarak belirtilen öğretim özgürlüğü ve *'Lernfreiheit'* olarak belirtilen öğrenim özgürlüğünün sağlanmasıdır. Wilhelm Von Humboldt'un girişimleri ile üniversitelerdeki akademik özgürlük kavramı resmileşmiştir. Humbold'un ortaya koyduğu temel ilke ve görüşler ise şunlardır: Üniversitede eğitim öğretim faaliyetleri araştırma faaliyetleri ile birlikte yapılır. Üniversitenin ontolojik olarak meslek ve teknik yüksekokullarından farklıdır. Üniversite kurumunun temelde fonksiyonu mesleki eğitim dışında öğretimin ve araştırmanın (*Wissenschaft als Beruf*) yapılması olup bu doğrultuda kişilerin kendilerini tanımaları ve gelişmelerini sağlamak (*Bildung*) amaç olarak benimsenmektedir. Bu doğrultuda eğitimde en etkili araç ise *'Lehrfreiheit'* olarak ifade edilen öğretim üyelerinin öğretme özgürlüğüne, *'Lernfreiheit'* olarak ifade edilen ise; öğrencilerin öğrenme özgürlüğüne sahip oldukları seminerlerdir. Üniversitenin sahibi devlet değil, millettir. Öğretim üyelerinin atanması, maaşlarının ödenmesi ve verimli çalışma için gerekli özgürlük ortamının oluşturulması devletin bu konudaki temel görevi olarak belirtilmiştir (Gürüz, 2003:79).

Almanya'nın Napolyon'a karşı yenilip topraklarının işgal edilmesi sonrası milli reform girişimleri sonucunda Humboldt Üniversitesinin temelleri atılmıştır. Bu doğrultuda Humboldt Üniversitesi, askeri yenilgi ile tahribata uğrayan milli kültürü yenileme işlevini üstlenmiştir (Güleç, 2020:15). Bilimsel bilgi üretimini merkeze alan Humboldt Üniversitesini şekillendiren olgulardan birincisi; bilim devrimi, diğeri ise; ulus devletlerin tarih sahnesinde yükselmesidir. Üniversiteden beklenen bilgi üretimini doğrudan pratikteki sorunları çözmek için değil, bilgi için bilgi üretilmesi isteniyordu. Berlin üniversitesinin (Humboldt), ilk model üniversite olarak amaçları arasında; öğretim ile birlikte araştırma ve kültürel dönüşüm fonksiyonu yer almaktaydı. Üniversitenin araştırma fonksiyonunun ön plana çıkmasında dünyanın bilimsel devrim aşamasına gelmesi etkili olmuştur. Bu üniversite modelinin ulus devletler dünyasında gelişmesi öğrenciye verilecek dünya görüşü ile ondan (ulus devlet yurttaşından) toplumun bilişsel hafızasını muhafaza etmesi ve geliştirmesi istenmekteydi. Bu üniversite meslek adamlarını değil, ulus devletin geniş kültürlü elit yurttaşlarını yetiştirecekti. Üniversiteden öğrencilerin ruhen gelişip olgunlaşmasını sağlayacak (*bildung*) bir işlevi görmesi bekleniyordu[1] (Tekeli, 2003:56).

Von Humboldt Üniversitesi'nin bilginin üretilmesinde devrimsel bir aşama olmasıyla üniversite bilim üreten bir araştırma kurumu haline gelmiştir (Tekeli, 2012:92). Humboldt Üniversitesi ile araştırma akılcı ve deneyci yaklaşımla yapılıp sonuçların ise denetlenmeye açık doğrulanmaya ve yaygınlaştırılmaya imkân tanıyan şeffaflık zemininde yapılmaktaydı. Araştırma sonuçlarını herkesin kontrol etmesi mümkün olmakla birlikte bunlar kamu alanının bir parçasıydı. Humboldt üniversitesi saf bilimin, '*bilim için bilim*'in tapınağı olup hedefi bilimsel ilerlemedir (Wissema, 2014:17). Bu doğrultuda bilim için üreten üniversite bilimsel ve örgütsel otonomiye sahip olacaktı. 1850 yılında Alman Anayasasında öğretim üyelerinin akademik özgürlükleri güvence altına alınmıştır. Rektör bir yıl için, yani üniversite profesörleri tarafından seçilip eşitler arasında birinciydi. İş güvencesi veren '*tenür*' sistemleri profesörlerin bilim için bilim yapabilmelerini kolaylaştıracak uygulamalardı (Tekeli, 2003:57).

Bu üniversite fikrinin gelişiminde Kant'tan Hegel'e uzanan kültürel mirasın etkisi bulunmaktadır. Modern araştırma üniversitesi olarak dünya üniversite tarihinde araştırmaya vurgu yapan ilk örnek 1810 yılında kurulan

1 Bu yıllarda bilim sözcüğü de ilk kez kullanılmaya başlanmıştır. William Whewell 1834 yılında 'artist' sözcüğüne benzeterek scientist- bilim insanı sözcüğünü geliştirmiştir". İlhan Tekeli, *Eğitim Üzerine düşünmek.* Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.

Berlin (Humboldt) Üniversitesidir. Humboldt Üniversitesi modeli 19. yüzyılın sonlarına doğru ve 20. yüzyılda, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri ve daha birçok ülkenin modeli haline gelmiştir. 1810 yılında kurulan Humboldt Üüniversitesinin '*Bilim, bilim için yapılır*' temeline dayandıran William Von Humboldt'un bu felsefesi o dönemde çok başarılı bir model olarak tüm Avrupa'ya yayılıp benimsenmiştir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) üniversiteleri de Humboldt modelinden etkilenerek ve bu modele kendi özgünlüklerini katarak üniversiteyi toplumun ihtiyaçlarını da karşılayan bir modele dönüştürmüşlerdir. Alman üniversitesi (Humboldt Üniversitesi) modeli yüzyılın sonlarına doğru ve 20. yüzyılda, ABD ve diğer birçok ülkeleri etkilemiştir (Küçükcan ve Gür, 2009:44). Bu yeni dönem ile birlikte üniversiteler yeniden yapilanma arayisina dogru girerek 3. Kuşak Üniversitelere dogru gecis yapilmistir.

2.4. Üçüncü Kuşak Üniversiteler: Multiversite/Girişimci Üniversiteler

Humboldt Üniversitesi güçlü bir model olarak topluma benzeri görülmemiş yararlar sağlanmış ve etkisini iki yüz yıl sürdürmüştür (Wissema, 2014:28-29). Humboldt Üniversitesi modeli, dokuz nedenle baskı altına girerek bu doğrultuda üçüncü kuşak üniversitelere doğru geçiş yapılmaktadır. Bu nedenler, öğrenci sayısındaki patlama ve bunun sonuçları, hükümetlerin yaptıkları harcamaların artışı sonucu üniversiteler giderek artan biçimde hükümetlerin yaptığı düzenlemelerin ve bütçe kısma programlarının hedefi haline gelmeleri, küreselleşme disiplinler arası araştırma, çığır açan araştırmaların artan maliyeti, özel araştırma enstitülerinin ortaya çıkışı; ekonominin beşiği olarak üniversiteler, massachusetts Institute of Technology (MIT) ve Stanford Üniversitesi gibi Amerikan Üniversitelerinden yeni bilişim teknolojisi şirketlerinin ortaya çıkması üniversitelere fırsatlar sunan ilk akımı oluşturdu. Bazıları büyüyüp dünyanın en büyükleri arasında yer alan bu şirketler üniversitelerin teknolojiye dayalı girişim kümelerinin kaynağı olabileceklerini göstermişlerdir. Diğer neden endüstri ile işbirliği ve girişimciliğin yükselişidir (Wissema, 2014:21-28).

Yukarıda da ifade edildiği gibi İkinci Kuşak Üniversitelerini değişmeye iten eğilimler doğrultusunda üniversitelerin 2. Geçiş Dönemi olarak adlandırılabilecek bir geçiş döneminde oldukları söylenebilir. Üniversitelerin pazarlama ve finansman doğrultusunda yeni modelleri denemeye çalışması üretilen bilginin ticari bir etkinlik haline getirilmesi kapsamında örgütlenme yapılarına daha fazla ve daha kaliteli öğrenci ve akademisyen çekebilmesi nedeniyledir. Bazıları kendilerine girişimci üniversite adını uygun görüyor ve bu ifadeye farklı anlamlar vermektedir. Bilginin kullanımı halen araştırma ve öğretim gibi ana işlevlerin yanında ikincil bir etkinlik olarak görülmektedir. Üçüncü kuşak üniversitenin ayırıcı niteliklerine baktığımızda, birinci niteliği, temel bilimsel araştırmalardır. Bilimsel araştırmalar İkinci Kuşak Üniversite de olduğu gibi üçüncü kuşak Üniversitelerde de değişmeksizin süren esas etkinliklerdendir (Wissema, 2014:55).

Günümüz üniversiteleri, hızla değişen koşullar ile birlikte ve yoğun bir değişim, dönüşüm sürecinden geçmektedirler. Bilgi toplumu ve küreselleşmenin getirdiği değişim ve dönüşümlerin yansımalarının sonucu olarak girişimcilik kavramı ve uygulamaları ön plana çıkmaktadır (Odabaşı, 2006:91). Toplumsal ve ekonomik yapıda yaşanan değişim ve dönüşümler doğrultusunda üniversitelerin yapısında organizasyonunda ve yönetim şeklinde de önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu kapsamda girişimci üniversite ve bilgiye dayalı ekonomi kavramları ile birlikte üniversitelerin şirket gibi yönetilmeleri ileri sürülmektedir. Bu model ile kamu sektörü özellikle girdiler-çıktılar ve verimlilik bakımından ticari kurumlar gibi dizayn edilmektedir. Bu nedenle yükseköğretimin de yeniden yapılandırılması gerektiği kabul edilmektedir. Yükseköğretimle ilgili yeni eğilimler şöyle sıralanabilir (Marangoz, 2008:121-122);

1. Kurumsal özerklik (otonomi)
2. Akademik özgürlük
3. Kitle eğitimi, genişleme ve çeşitlendirme
4. Yükseköğretimde enternasyonelleşme
5. Yükseköğretimde mükemmeliyet
6. Üniversite sanayi işbirliği
7. Üniveriste okul işbirliği
8. Bolonya süreci, uyum ve ahenk (harmonizasyon)
9. Girişimci üniversite, pazarlama marketizasyon ve akademik kapitalizm
10. Yükseköğretimin finansmanı

11. Yükseköğretimde yönetim ve yönetişim
12. Akademik liderlik
13. Kalite güvencesi, kalite kontrolü
14. Hesap verebilirlik
15. Bilişim teknolojisi ve yeni öğretim metotları
16. Çok uluslu üniversite, özel ve sanal üniversite.

Yukarıda açıklanan üniversite tarihi gelişimi doğrultusunda tüm dünyada ve özellikle ABD ve Avrupa ülkeleri başta olmak üzere yükseköğretim sisteminde yaşanan değişim ve dönüşüm süreci ile birlikte üniversiteler yeniden yapılanma arayışı içine girmişlerdir. Bu değişim ve dönüşüm ile birlikte üniversiteler "*Üçüncü Kuşak Üniversite*", "*Girişimci Üniversite*", "*Araştırma Üniversitesi*" gibi isimlerle kendilerini tanımlamaya başlamışlardır. Yükseköğretimi bir endüstri olarak yeniden yapılandırılmasını isteyen görüşlere yönelik eleştiriler, üniversitelerin temel işlev ve görevlerinden vazgeçildiğine, üniversitelerin geleneksel kültürünün aşınıp bilginin piyasaya açılarak ticarileşmesi gibi endişeler dile getirilmektedir. Bu doğrultuda üniversitelerin ticarileşip rolleri değişiyor mu sorusu ve endişesi gündeme gelmektedir (Şahin ve Alkan, 2016:298).

Üniversitelerin geleneksel işlevi olan eğitim ve araştırma amaçlarını yerine getirirken yeni oluşan talepler doğrultusunda işlevlerinde ve rollerinde değişimler meydana gelmektedir. Girişimci üniversite kavramından beklentiler akademik yapıların ve işlevlerin genişletilmesi ve kalkınma doğrultusunda refah oluşumunun sağlanabilmesidir (Odabaşı, 2006:94). Bu doğrultuda üniversitelerin kaynak sorunları çözülüp iş çevreleriyle daha yakın ilişkiler geliştirmeye ve gelir sağlayıcı faaliyetlere yönelmeleri beklenmektedir. Küreselleşme sürecinin etkisiyle bilgi, teknoloji, insan, öğrenci, öğretim üyesi akışı ve değişimi ülkeler arasında ivme kazanmaktadır. Bu bağlamda uluslararası işbirliği, kültürel etkileşim, eğitimin çok kültürlü yapılabilmesi ve eğitimin evrensel işlevleri, rekabet vb. konular gündeme gelmektedir (Küçükaydın ve Gür, 2009:34).

Ülkeler arasında girişimcilik kültürü değişkenlik gösterse de girişimci üniversite anlayışı eğiliminin yaygınlık kazanmakta olduğu söylenebilir. Bilginin pazarlanabilme talebi istenir olmuştur. Üniversitenin temel görevlerinden olan kamusal hizmet pazar beklentisinin gerisine düşmüştür (Marangoz, 2008:140-11). Üniversitelerin geleneksel eğitim ve araştırma faaliyetlerinin yanında ekonomik ve sosyal kalkınma sürecinin bir parçası olmasıyla yeni üniversite modeli denilen girişimci üniversite modelini ortaya çıkmıştır. Girişimci Üniversite ile Üniversiteler yaratıcı buluşları ve yeniliklerle bilgiyi teknolojiye aktararak değer üreten ürettiklerini fayda maliyet analizi yaparak gerçekleştirebilen bir yapıya dönüşmektedirler. Üniversitelerin piyasada kar amaçlı faaliyet göstermesi temelindeki yaklaşım girişimci üniversite olarak adlandırılmaktadır (Özer, 2011:91).

Üniversite kurumunun arkasındaki 900 yıllık kültürel gelenek yapılanmasının piyasa güçlerinin etkisi ile şekil verilen bir organizasyona dönüştürülmesi ile devletin hizmet sağlayıp sunucu rolü il düzenleyici rolünü üstlenmeye başlaması sonucunda üniversiteler mali ihtiyaçlarını "*kullanan öder ilkesi*" doğrultusunda sunduğu eğitim hizmeti için öğrencilerden girişimci üniversite gereği üniversite-sanayi işbirliği ile piyasanın talepleri doğrultusunda ürettiği bilimden sağlamaya başlamıştır (Kavili Arap, 2010:7).

Bilginin üretilmesi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeyle yayılımının hızlanmasıyla hem üniversiteler hem de üniversiteler ile diğer kurumlar arasında rekabet artmaktadır. Üniversitelerin uluslararası alanda rekabet ve esnek hareket edebilmesi için kurumsallaşmış bir özerklik statüsünde olmalarını gerektirmektedir. Bu doğrultuda üniversitelerde girişimci liderlik yapısı otoriteden bağımsız gelişebilecektir. Tarihsel dönemlere göre üniversiteler belirleyici niteliklerine göre birinci kuşak üniversite, ikinci kuşak üniversite, üçüncü kuşak Üniversiteler olarak sınıflandırılmak ile birlikte bilgi üretilen kurum olan üniversitenin gereksinim duyduğu özerklik tarihsel dönemlerde daralıp genişlese de bilim üretilen kurumlar için elzem bir niteliktir.

Tablo 1. Her Üç Kuşak Üniversitenin Belirleyici Nitelikleri

Üniversite	Birinci Kuşak Üniversite	İkinci Kuşak Üniversite	Üçüncü Kuşak Üniversite
Hedef	Eğitim	Aynı + Araştırma	Aynı + Bilginin Kullanımı
Rol	Hakikati Savunmak	Doğayı Keşif	Değer Yaratma
Yöntem	Skolastik	Modern Bilim, Tek Dallı Bilim	Aynı + Disiplinlerarası
Yaratılan	Profesyoneller	Aynı+ Bilim İnsanları	Aynı + Girişimciler
Yönelim	Evrensel	Ulusal	Küresel
Dil	Latince	Ulusal Diller	İngilizce
Örgütlenme	Nationes, Fakülteler, Kolejler	Fakülteler	Üniversite Enstitüleri
Yönetim	Şansölye	(Yarızamanlı) Akademisyenler	Profesyonel Yönetim

Kaynak: Wissema, 2014:29.

Tabloda belirtildiği gibi birinci kuşak Üniversitelerin niteliği, üniversitelerde sadece eğitim yapılması ve araştırma faaliyetlerinin bulunmaması, eğitim dilinin Latince olması, skolastik eğitim metodolojisini kullanılması, üniversitenin; hakikati savunma, öğrenci toplulukları, fakülteler ve kolejler şeklinde örgütlenmesi, üniversitelerin kiliseler, öğrenciler ya da devlet tarafından finanse edilmesi ve mezuniyet belgesinin kilisenin iznine tabi olmasıdır. Birinci kuşak üniversiteler Skolâstik düşünceleri ve değerleri kapalı ve yeniliğe açık olmayan gelenekleri koruyup geleceğe aktarmışlardır. İkinci Kuşak (Humboldt) Üniversite modelinin birinci kuşak üniversiteden ayrılan en belirgin özelliği araştırmaya önem verilip, eğitimin yanında araştırma faaliyetlerinin de yapılmasıdır yani burada esas olan temel bilimsel araştırmalardır. İkinci kuşak üniversitelerin niteliği; üniversitelerde eğitim ile birlikte araştırma faaliyetlerinin yürütülmesi, doğayı keşif, üniversitelerin fakültelerden oluşması, yerel piyasaya yönelik işleyiş, elit eğitimdir. Yaratılan bilginin nasıl kullanılacağına yönelik bir ilgi söz konusu değildir tek disiplinli araştırmalar, eğitimde ulusal dillerin benimsenmesi, devlet finansmanı ve devlet müdahalesi önemli rol oynamaktadır. Üçüncü kuşak üniversiteler araştırma ve eğitim hedefinin yanında ürettiği bilginin değerini topluma aktarmayı üçüncü hedefleri olarak benimserler. Üçüncü kuşak üniversite, girişimci özelliği ile teknolojileri destekleyerek ve fikri mülkiyet haklarından para kazanarak toplum için değer yaratılmasını desteklemektedir ve bu doğrultuda üçüncü kuşak üniversite ulusal olmaktan çok küreseldir (Wissema, 2014:58-59).

Üçüncü kuşak üniversitelerin niteliğine baktığımızda Esas olan bilimsel araştırmalar ve bilginin kullanılmasıdır. Disiplinler ötesi araştırma ve enstitü yapısının yükselişi, uluslararası ve rekabetçi bir piyasaya yönelik işleyiş, çok kültürlü organizasyonlar kitlesel ve elit eğitim, kozmopolit üniversite, bilginin kullanımı ve bilgiden yararlanılması temel iştir ve üçüncü hedef haline gelir. Devlet doğrudan fon sağlamaz. Devlet müdahalesi söz konusu değildir (Wissema, 2014:58).

3. ÜNİVERSİTE ÖZERKLİĞİNİN TANIMI

Özerkliğin temel bir bileşeni olan akademik özgürlük tartışmaları, Batı'da Modern üniversitelerin inşa sürecinden sonra üniversite kurumunun devletten ve kilise otoritesinden kendisini koruma girişimleri ile başlamıştır. Wilhelm Von Humboldt'un girişimleri ile üniversitelerdeki akademik özgürlük kavramı resmileşmiştir (Çelik ve Gür, 2012:28). Kelime anlamı olarak özerklik Hançerlioğlu (2015:322)'na göre özerklik "*iradenin ancak kendinden gelen buyruğa göre davranması*"dır. Felsefî açıdan da Akarsu (Akarsu, 1998:145)'ya göre; bir kişi ya da bir topluluk tarafından uyulacak yasanın yine kendilerinin yürürlüğe koyması olup, bu bağlamda "*kendine özgü bir yasası olması, dıştan bir yetkenin koyduğu kurallara, eleştirmeden uyma yerine, kendi kendini yöneten tüzel ve töresel özgürlük, Kant'ta ahlak felsefesinin temel ilkesi, ahlak düzgülerinin (norm'larının) salt us istencinden çıkarılması*"dır. Özerklik (autonomy) kavramı Eğitim Terimleri Sözlüğünde "*yönetim bakımından dış denetimden bağımsız olma, kişinin, kendi davranışlarını düzenleme ve bu davranışlara yön verme konusunda bir ölçüde bağımsız oluşu*" (Oğuzkan, 1981:127), şeklinde tanımlanmıştır.

Avrupa'da üniversite özerkliğinin tarihsel temelleri vardır. Üniversiteler özerklikleri için kilise, papalık, krallık ve kentsel yönetimler olmak üzere farklı iktidar odaklarıyla mücadele içinde olmuşlardır (Goff, 2017:90-94). Orta çağda Hıristiyan dünyasında hâkim olan anlayışa göre üniversiteler dünya işleri ile meşgul olan devlet ya da şehirler tarafından kurulmuş olsalar bile burada yapılan tedrisatın mutlak bir şekilde kilisenin nüfuzuna bağlı

olması gerekmekteydi. Bu anlayış dünyevi hâkimiyete sahip olanların hiçbir surette üniversite işlerine karışmamalarının sebebini oluşturuyordu (Hirsch, 1998:178).

Orta Çağ üniversiteleri devlete karşı bağımsız, fakat Katolik kilisesine karşı bağımlı iken, yeni kurulmuş olan üniversiteler özellikle Katolik kilisesine karşı bağımsız, fakat devlete karşı bağımlıydılar. Mutlakiyet prensibi Avrupa'nın bütün devletlerinde geliştikçe üniversiteler de yavaş yavaş eski ayrıcalıklı mevkilerini kaybetmişlerdir. Üniversitelerin muhtariyet parolası yerine, ilim serbestîsi (akademik özgürlük) parolası, geçmiştir. Aydınlanma döneminin ürünü olan bu parola 19. yüzyılda hâkim olan liberalizm anlayışı içinde şekillenmiştir. Liberal görüşe göre ifade hürriyeti bireyin hakkı olarak tanınmıştır. Bilim insanlarının herhangi dini veya dünyevi düzene veya otoriteye bağlı kalmaksızın özgürce herhangi fikri beyan etmeye yetkisi bu anlayış içerisinde muhafaza edilmiştir (Hirsch, 1998:179-180). 19. yüzyılda Üniversite özerkliğinin geri çağrılma nedeni akademik özgürlük nedeniyledir. Üniversitenin kendisi tarafından yönetilmesi üniversite özerliği olarak tanımlanıp akademik özgürlüğün güvencesini oluşturmaktadır. Üniversite özerkliği; araştırmada özerklik, öğretimde özerklik idari düzeyde özerklik ve mali harcama özerkliği ölçütlerini içermektedir (Albornoz, 1991:206).

Tüm dünyada öğrenim hürriyeti devlet tarafından kişiye verilmiş bir takım hak ve yetkileri kapsar. Üniversitelerin özerkliği ise yükseköğretim müesseselerinin teknik, materyal ve entelektüel bakımlardan çalışmalarını kolaylaştıracak bir takım usullerin tatbiki olarak anlaşılmaktadır. Üniversite muhtariyetinde, devletin bir kamu hizmeti lehine bazı haklarından feragat etmesi ve o hizmete teknik ve mali bir özerklik sağlaması söz konusu olur. Bu doğrultuda özerklik kamu hizmetiyle birlikte ele alınmaktadır. Devletin üniversiteye ilmi korporatif formunu ve imtiyazlarını Orta Çağ üniversiteleri gibi bırakması hem geleneğe saygı hem de modem ilmin ihtiyaçları ve gelişmesi için düşünülmüştür. Her ülkede üniversite özerkliğinin sınırı, zamana, duruma hatta siyasi gereklere göre, bazen genişlemiş, bazen da daralmıştır (Hrisch, 1998:165-167). Bu doğrultuda, Üniversite kavramının çeşitli ülkelerde farklı anlaşılabilmesi her ülkede üniversitelerin içinde yükseldikleri toplumun ekonomik ve sosyal yapısını, siyasal ve kültürel özlemlerini, başarılarını ve çelişkilerini yansıtmasındandır (Meray, 1971:13-14).

3.1. Üniversite Özerkliğinin Kapsamı

Özerklik kavramı Orta Çağ üniversitesinden günümüze üniversite kurumunu niteleyen en ayırt edici özelliktir. Üniversite özerkliğinin felsefesi modern üniversite oluşumu ile birlikte idari, mali ve bilimsel olmak üzere üç bütünleyici kriter üzerinden değerlendirilmektedir. Üniversite özerkliğinin önemli bileşenlerinden biri olan idari özerklik, üniversitenin iç organizasyonu olup, karar alma organları, tüzel kişilikler ve akademik birimler ile ilgili bağımsız karar alıp yürütebilmesidir (Boğaziçi Üniversitesi Çalıştay Raporu, 2022:12). Üniversitelerin öğrenci seçmesi, akademik unvan vermesi ve işe alınacak personel gibi konular üniversitenin öz yönetiminde yetki sahibi olmasını belirlemektedir (Küçükcan ve Gür, 2009:52).

İdari özerklik, üniversitelerin hem devlete hem de diğer kurumlara karşı koruyucu bir yapılanma ile hem de kendi organizasyon yapılanmasında tüm alt bileşenlerinin özerk olması ile sağlanabilmektedir. Üniversitenin mali güç odaklarının bölüşüldüğü, bütün alt kademeleri ve bileşenlerinin kapsanıp karar alınabildiği koşullarda idari, akademik özgürlük ve bilimsel özerklik anlam kazanabilmektedir (Önder, 2008:19-20). Üniversite özerkliğinin bütünleyici parçası olan mali özerklik ise kurumların kendi stratejik hedeflerine ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Aksi halde üniversitelerin devlet tarafından finanse edilmeleri hükümetlerden tam bağımsız olmasını mümkün kılmamaktadır. Mali bakımdan devlet kaynağını kullanmasının özerk yapılanmasına engel olmamasının, gerekçesi ise üniversitelerin kaynağını kamudan alıp kamusal fayda oluşturmalarıdır. Üniversitelerin özerklik ölçütleri OECD ülkelerinde genel olarak politikalarını ve hedeflerini oluşturabilme, gerçekleştirebilme, yürütebilme konularını kapsayıp bu konularda önemli ölçüde özerklik değerlerine sahiptirler. Yükseköğretim kurumlarına tanınan mali özerkliğin merkezi hükümetlerin dolaylı yollarla denetimine tabi olması üniversitelerin mali özerkliğinin hesap verebilirliğinin göstergesidir (Küçükcan ve Gür 2009:51-53).

Üniversite bağımsızlığı maddi, manevi ya da toplumsal kesimden özgür olmasını ifade eder. Maddi baskı, fiziki etkilerden daha çok mali cepheden gelmektedir. Manevi baskı ise, üniversitenin bulunduğu yerin genel kültür seviyesine bağlıdır. Toplumsal baskı ise bir ülkede yürürlükteki siyasi akidelerle, belirli bir rejimde hâkim olan grubun üniversiteyi araç olarak kullanma konusundaki eğilimlerinden doğmaktadır. Bu nedenle tam anlamıyla özerk bir üniversiteden bahsetmek mümkün değildir. Üniversite ifadesi tüm dünyada kullanılmakla beraber birbirinden çok farklı olan kurumları ifade etmektedir. Üniversite yapısı bakımından bazen bir meslek okulu, bazen bir araştırma enstitüsü bazen de her iki görevi birleştiren bir kültür kurumudur. Bir üniversitenin devlete

mühendis, hukukçu, öğretmen veya doktor yetiştiren bir kurum, diğer bir ifade ile uzman fabrikası niteliğini ya da fikir akımlarını gözeten bir kurum niteliğini taşıması üniversiteye yabancı olan alanlardır. Üniversiteler uzun yıllardan beri gelişim gösteren kurumlar olup üniversitelerde yazılı hukuktan daha çok gelenek önemlidir. Bundan dolayı Avrupa ve Amerika'daki üniversitelerin bağımsızlığı ile ilgili problemlerde yalnız yazılı kanun ve statüler değil bundan daha fazla önemli olan yazılı olmayan usuller ön plana çıkmaktadır (Hirsch, 1998:175-177).

Akademik özgürlük, 19. yüzyıldan beri olgunlaşarak gelişen, bilimsel araştırma zemininde yükselen modern üniversite fikrinin bütünleyici parçası olmuştur. Üniversiteler ilmi hava ve akademik ruh için özerkliğe gereksinim duyarlar. Bu bağlamda özerklik bir amaç değil araçtır. Üniversitenin devlet idaresinden özgür kılınmasının gerekçesi bilimin özgürce yapılabilmesi nedeniyledir. Üniversiteler '*bilginin masumiyeti ve yansızlığı*' prensibini muhafaza etmekle sorumlu olup bilgi felsefesi bağlamında dış etkilere karşı korunmalı ve arı olmalıdır. Üniversiteler bu koşulların sağlandığı ortamlarda toplumun güç merkezlerinden korunarak toplumsal çıkar doğrultusunda steril bir ortamda bilgi üretip toplumun hizmetine sunabilir (Önder, 2008:17-18).

Otoritenin temelini oluşturan bilgi, toplumdaki güç dengesine göre biçimlenebildiği için üniversitelerde bilimsel ve entelektüel sermaye ile siyasal ve iktisadi sermayeler karşı karşıya gelmektedir. Üniversitenin tarihsel olarak bilgi ile güç arasındaki kesitte ortaya çıkması ve otonomisini belli ölçülerde koruyabilmesi özgür bir ortamda bilim yapılabilmesi, özgürce fikir üretilebilmesi nedeniyledir (Tekeli, 2003:67). Özerklik özgür bir süreç olması gereken bilgi üretimi için gereklidir. Sadece hizmet edebilmesi için diğer kurumlardan (*örneğin sağlık hizmeti, teknik yardım gibi*) daha fazla özerkliğe gereksinimi yoktur. Üniversitenin temel işlevi bilgi üretimidir bundan aldığı güç ve yetkiyle eğitim ve hizmet işlevleri yerine getirir (Günal, 2013:21-22).

Bilimsel özerklik kavramının bütünleyici parçasını oluşturan "*bilim*" (science) kavramı eğitim bilimleri sözlüğünde "*evrenin bir bölümünü konu olarak seçen, deneysel yöntemlere ve gerçeklere dayanarak yasalar çıkarmaya çalışan düzenli bilgi*" olarak tanımlanıp (Oğuzkan,1981:30), felsefî anlamda bilim ise "*Temellendirilmiş bilme belli bir konuyu bilme isteğinden yola çıkan, belli bir ereğe yönelen bir bilgi edinme ve yöntemli araştırma süreci*…" (Akarsu, 1998:36), olarak belirtilmektedir. Akademik özerklik (*akademik özgürlük, bilimsel özerklik*) bir hak olmaktan öte bir görev olup temelde bilgiyi üreten üniversite kurumu üyelerinin kısıtlanma, sansür ve ceza gibi korkuları hissetmeden araştırmalarını istedikleri şekilde yapabilmeleri, özgür bir zihinle eleştirip sorgulayabilmeleri, kendi gündemlerini oluşturup onları izleyebilmeleri, gerçek olduğuna inandığı bir konuyu özgürce yazabilmeleri ve yayımlayabilmeleridir (Boğaziçi Üniversitesi, Çalışma Komisyonu Raporu, 2021:10).

Öğretim özerkliği ise bir üniversite kurumunun tüzel kişilik yapılanması olarak dış denetime tabi olmadan izleyeceği ya da uygulayacağı konuları bağımsız yürütebilmesidir. Akademik özerkliğin tarihsel gelişim içerisinde düşünce hürriyetinin ortaya çıkması ile başladığı görülmektedir. Batı'da M.Ö. 399 yılında, bunun en eski örneği Sokrates'in savunmasıdır. Bu savunmasında Sokrates düşünce özgürlüğünün öğretim özgürlüğünü de kapsadığını belirtip dine ve devlete karşı korunması gerektiğini ve bunun bir görev olduğunu vurgulamıştır (Versan, 1989:8-9). İngiltere'de Francis Bacon 1605'de yayınladığı "*Advencement of Learning*" isimli çalışmasında siyasi, dini, dogmatik ve kişisel önyargılara karşı bilim özgürlüğünü savunmaktaydı. Akademik özgürlüğün toplumun ve dolayısı ile insanlığın yararına olması bilim insanının denetimsiz olduğu anlamına gelmemektedir. Diğer kişiler gibi akademik özgürlüğe sahip olan bilim insanı da yanılıp hata yapabilir. Bilim insanlarının kullandıkları yöntemler ve elde edilen araştırma sonuçları başka bilim insanlarının eleştiri ve onaylarına açıktır (Versan, 1989:10-11). Batı uygarlığı akademik özgürlüğü hem arkasına aldığı Orta Çağ üniversitelerine kadar uzanan kültürel mirasın hem de liberal teorinin öğretileri ile bu mücadeleyi aşıp bugün bu kurumsallaşmış anlayış insan hak ve özgürlüklerinin başlıcası olmuştur.

Sınıflı toplum yapısı içerisinde okulun/üniversitenin tutucu niteliği belirmiştir. Egemen güç üniversiteden egemen ideolojinin yeniden üretimi ve toplumun ideolojik denetimi için yararlanıp Alman Filozof Nietzche'nin (1844-1900) ifadesiyle okul/üniversite halkı "*ehlileştirme*" aracı olmuştur. Üniversitenin çelişkisi de bilgi üretme işlevi ile egemen ideolojinin yeniden üretiminin karşı karşıya gelmesidir. Bilgi üretme işlevinin egemen gücü tedirgin eden bir yönünü olup ideolojinin müdahalesi bilimsel verilerin değiştirilmesi boyutuna vardırılabilmektedir (Günal, 2013:15-16). Osmanlı tarihinde siyasetçiler kadar olmasa bile, zulme uğrayan, hatta idam edilen âlimler vardır (Timur, 2000:14). Bilimin steril ortamda yapılması ve bilimsel çalışma yapanların bağımsız olmalarının gerekmesi kullandıkları bilimsel metodoloji yöntemi nedeniyledir. Bilimsel felsefe doğrultusunda bilimsel bilginin üretilmesi eleştirel bir bakış açısına sahip olmayı, bilgi üretiminin bütün aşamalarında ortaya çıkabilecek yanlışları düzeltmeyi ve bu aşamalardan sonra bilimsel önermelere son şeklinin verilmesi gerekir, son aşamada ise üretilen ilginin "*geçici de olsa onaylanabilir*" olmakla birlikte yanlışlanabilme ihtimallerini de taşıdığı ileri sürülebilir (Örs, 2012:59).

Modern üniversitenin diğer kurumlardan (*zorunlu eğitim, askeri eğitim gibi*) ayırıcı temel niteliği yukarıda da ifade edildiği gibi öğrencilerin istediğini öğrenme, özgürlüğü ve öğretim üyeleri için ise; istediğini öğretme özgürlüğüdür (Küçükcan ve Gür, 2009:47-48). İnam (1996:277-279), üniversiteyi sadece düşünmek, araştırmak, hayal kurma çabasında olan, dünyaya başka türlü bakmaya çalışan özgürlüğün olduğu bir kurum olduğunu, eğer basmakalıp şeyler üretiliyorsa, tedrisat yürütülüyorsa, bir araştırma yoksa üniversitenin varlığından söz edilemeyeceğini belirtmiştir (İnam, 1996:277-279). Üniversiteler, farklı ideolojilerin çarpıştıkları, sermaye egemenliğine uygun aydın üretiminin yanında özgürlük ve eşitlik ideallerinin de üretilebildikleri bir zemin sunabilmelidir. Bütün bunların toplamındaki kazanım ise, yaşadığımız dünyayı daha fazla tanıyan bilen bilim insanının özgürlüğü ve eşitliği seçme imkânının toplumsal faydasının yüksek olmasıdır (Güler, 1997:234).

Birbirine içkin anlamlar taşıyan akademik özerklik ve bilimsel özgürlük kavramları özde bir oluşum olup, üniversite özerkliği ise kavramsal ve şekilsel bir niteliktir. Akademik özerklik, hiyerarşi içermeyen, kendine güvenen ve diğer insanlara karşı da saygılı olan, farklı görüşleri dinleyip anlamaya çalışan kişisel yapı üzerinden inşa edilir (Önder, 2008:19). Üniversite örgütlenme şeklinin dikey değil yatay olması akademik özerklik ve bilimsel özgürlüğün gereğidir. Bu kurumsal yapı içinde yönetim ile ilgili kararlar, alt birimler tarafından alınıp idari görevle sorumlu olan rektör ya da dekan gibi görevliler tarafından uygulanır. Üniversite özerkliği kurumsal olarak kolay sağlanabilirken, akademik özerklik ise; insan dokusuna ve niteliğine daha fazla bağlı olması ve kurumsal özerkliğe nazaran gerçekleşmesi organik olgu olduğu için daha zordur (Önder, 2008:19).

Bu kapsamda akademik özgürlük/bilim özgürlüğü ile akademik özerklik arasında doğrudan bağ olup, akademik özgürlüğün gerçekleşmesi kurumsal anlamda hukuki ve fiili özerkliğe bağlıdır (Boğaziçi Üniversitesi, Çalıştay Sonuç Raporu, 2022:19). Akademik özgürlüğün özerklik olmadan var olamayacağı şeklindeki temel kriter nedeniyle akademik özgürlük özerkliğin bütünleyici parçasıdır. Otoriter bir sistemde ise devletin faaliyetleri merkezileştirilir yukarıda Nietzche'nin de ifade ettiği gibi okul/üniversite halkı '*ehlileştirme*' aracı ve üniversiteler hükümetin uzantıları gibi muamele görürler (Albornoz, 1991:204). Bilim insanı, bilginin kaynağı olan toplumsal pratik ve kolektif düşünsel emek doğrultusunda ürettiği bilgiyi toplumsallaştırma sorumluluğuna sahip olmalıdır. Egemen sınıfların bilim üzerindeki mutlak gücünün kırılması ve bilimsel bilginin toplumsallaşması ile bilim etkinliği alanının özgürleşmesi ve bu doğrultuda toplumsal gelişme sağlanmaktadır (Helvacıoğlu, 2012:201-202).

Kaynağını kamudan alan üniversite, kamu yararını esas almak zorundadır. Bu felsefi zemininde üniversite, devletin değil kamusal bir kurumudur (Hatipoğlu, 2000:274). Üniversite özerkliği devlet kurumlarına, özel sektör kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarına karşı korunmayı gerektirip (Örnek Büken, 2006:165-166), üniversite özerkliğinin devlet müdahalesinin sınırlarını üniversitelerin kurumsal olarak içine doğduğu toplumsal kültür, gelenek ve yasa gibi öğeler belirlemektedir (Çelik ve Gür, 2015:19). Üniversite özerkliğinin suistimalini önlemek için gerekli tedbirleri almak devlet idaresinin görevi olup ilgili bakanlığın vesayet görevini müdahale şekline getirmesi (Hirsch, 1998:188), akademik özgürlüğe aykırı bir tutumun göstergesidir. Üniversitelerin toplumdaki konumları ülkeler arasında değişkenlik göstereceği için özerkliğin sınırlarını da her ülkenin siyasal ve kültürel mirası etkileyebilmektedir.

3.2. Üniversite Özerkliğine İlişkin Tutumlar

Akademik özürlük konusunda Amerika'da önemli çalışmalar yapılmıştır. AAUP, "*Akademik Özgürlük İlkeleri ve Daimi Kadro Bildirgesi*" adlı çalışmayı hazırlayarak 1915 yılında ilan etmişlerdir (AAUP, 1915). Daha sonra bu bildirge, 1940 Beyannamesi ile daha genişletilmiştir. Bu beyannamede araştırma ve öğretim özgürlüğü ile birlikte öğrenme özgürlüğüne de vurgu yapılmış ve daimi kadro (tenure) sisteminin uygulanması gerekliliği belirtilmiştir. Ayrıca bu beyannamede sınıf içinde dersin konusu dışında tartışmalı konulara girilmemesine özen gösterilmesi gerektiği vurgulanmasıyla akademik özgürlüğün sınırsız olmadığı anlaşılmaktadır (AAUP, 1940). Akademik özgürlüğün diğer bir boyutu olan öğrenim özgürlüğü; öğrencinin araştırma ve sınıfta konuşma özgürlüğünün idareden ve siyasetten gelebilecek baskılardan korunması olup, AAUP tarafından 1967 yılında yayınlanan '*Öğrencilerin Hakları ve Özgürlükleri Üzerine Ortak Beyanı*'nda buna vurgu yapılmıştır (Çelik ve Gür, 2012:29).

Uuslararası birçok kurum hem doğrudan hem de dolaylı olarak akademik özgürlük konusuna değinerek bu konuda farklı bildirge ve tavsiyeler yayınlamışlardır. 1966 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilip 1976'da yürürlüğe giren *Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi*nde bireylerin yaşama özgürlüğü, din özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı özgürlüğü, seçme ve seçilme özgürlüğü ile sivil ve siyasal haklarının taahhüt edilmesi "*dolaylı olarak akademik özgürlüğe vurgu yapıldığını göstermektedir*" (Seggei ve Gökbel, 2014).

Önemli bir tavsiye niteliğindeki rapor da; yükseköğretim kurumlarının özerkliği ve akademik özgürlük konuları ile ilgili, 1988 yılında World University Servisinin 68. Genel Kurulu'nda yayımladığı, Lima Bildirgesidir. Bu bildirge 6-10 Eylül 1988 tarihleri arasında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 40. yıldönümünde Lima'da toplanan Dünya Üniversiteler Servisi WUS 68. Genel Kurulu'nda '*Yükseköğretimde Akademik Özgürlük ve Kurumsal Özerkli Belgesi*'ni kabul ederek bu iki kavramın ilişkisine dikkati çekmiştir (WUS, 1998). WUS (1998), Akademik özgürlüğü şu şekilde ifade etmiştir;

> "*Akademik bir çevre üyelerinin tek tek ya da toplu halde bilgiyi araştırma, inceleme, tartışma, belgeleme, üretme, yaratma, öğretme, anlatma veya yazma yoluyla edinmelerinde, geliştirmelerinde ve iletmelerindeki özgürlükleri anlamına gelir. Özerklik, yükseköğretim kurumlarının iç işleyişlerine, mali işlerine ve yönetimlerine ilişkin kararlar almada ve eğitim, araştırma, dışa yönelik çalışmalar ve diğer ilgili faaliyetlerde kendi politikalarını oluşturmada devlet ve toplum un tüm diğer güçleri karşısındaki bağımsızlıkları anlamına gelir*"

1988'de Avrupalı rektörler tarafından imzalanan '*Magna Charta Universitatum'da* ise ahlaki ve entelektüel olarak üniversitenin ilkeleri belirlenmiştir. Ekonomik güçten ve siyasi otoriteden bağımsız olması beklenen böyle bir üniversitenin dünyanın ihtiyaçlarına gerçekten hizmet edebileceği beklenmekteydi (Noorda, 2019). Bu sözleşmede '*Magna Charta Universitatum*' üniversiteler ve hükümetler, akademik özgürlüğün sürdürülmesinden sorumlu tutulmaktadır.

Sözleşmede geçen "*Üniversite yaşamının temel ilkeleri öğretim, araştırma ve olgunlaştırma öğelerinde özgürlük olduğundan, gerek hükümetlerin gerekse üniversitelerin, her biri kendi sorumluluk alanında olmak üzere, bu ilkeleri korumaları lazımdır*" (Magna Charta universitatum, 1988), ifadesiyle akademik özgürlüğe vurgu yapılmıştır. Üniversite özerkliği göreceli olarak kabul edilebilirken, üniversitelerde akademik özgürlük mutlaktır (Albornoz, 1991:207). Bu metinlerle bilim üretilen kurumlarda akademik özerklik için bir standart oluşturulmaya çalışıldığı ve akademik özgürlüğe yapılan vurgunun önem kazanarak akademik özgürlüğün muhafaza edilmeye çalışıldığı görülmektedir.

Üniversite özerkliği kavramı üzerinde ortak bir tanım olmamakla birlikte Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kurumlar özerkliği ölçebilecek endeksler geliştirmişlerdir. Bu doğrultuda yapılan özerklik indeksi genel anlamda kabul görmektedir. EUA üniversite özerklik ölçütünü; akademik, finansal, örgütsel ve istihdam özerkliği olarak belirlemiştir (Estermann vd., 2011).

OECD ise özerklik ölçütlerini; kendi binalarına ve ekipmanlarına sahip olma, kredi kuruluşlarından ödünç kredi alma, bütçesini hedeflerine göre belirleme, akademik yapı ve ders içeriğini oluşturma, personeli istihdam ve işten çıkarma hakkı, personel maaşlarını belirleme, öğrenci kontenjanını ve harç ücretlerini belirleme olarak sekiz alanda belirlemiştir (OECD, 2003). Üniversite özerkliğine yönelik bu standartlar doğrultusunda üniversitelerin özerklikleri incelenip bu standartlara ne kadar yaklaşıldığı ya da uzaklaşıldığı değerlendirilerek ülkelerin üniversite özerklik tablosu analiz edilebilmektedir.

4. SONUÇ

Tarihsel olarak üniversite yapılanmasının Avrupa'da Orta Çağ'ın sosyo-ekonomik koşullarına özgü bir kurum olduğu görüşü ön plana çıkmaktadır. Günümüz üniversiteleri yüzyıllar içerisinde geçirdikleri değişim ve dönüşüm ile birlikte bir lonca örgütlenmesi olarak şekillenen Orta Çağ üniversitelerinin mirasçısıdırlar. Üniversiteler, Orta Çağ'dan itibaren yükseköğretimi yürütmüşler ve günümüzde de geniş kitlelere bu olanağı sağlayan tek kurum olma özelliğini sürdürmüşlerdir.

Üniversite özerkliği ve akademik özgürlüğün temelleri 1809 yılında modern üniversite olarak kabul edilen Humboldt Üniversitesi'yle atılmıştır. Üniversitenin bilim üreten bir araştırma kurumu haline gelmesi Humboldt Üniversitesinin '*bilim için bilim*' felsefesi ile olmuştur. Bu kapsamda bilim için bilim üreten üniversite bilimsel ve örgütsel özerkliğe sahip olmuştur. Humboldt Üniversitesi'yle kurumsallaşmaya başlayan üniversite özerkliği ve bununla bağlantılı akademik özgürlük kavramları Girişimci Üniversiteye (3. Kuşak Üniversite) geçiş ile birlikte mali özgürlüğün öneminin ön plana çıkmasıyla daha da önem kazandığı görülmektedir.

Tarihsel olarak diğer kurumlara göre özerkliği yüksek olan üniversitelerin bu özelliği dönemlere göre değişkenlik gösterse de tarihsel süreçte bu özelliğini koruduğu ve korumaya çalıştığı görülmektedir. Bilim özgürlüğü, bilim felsefesinin temelini oluşturmaktadır. Bilim özgürlüğü ve bununla bağlantılı olarak akademik özgürlük bilim yapabilmenin yegâne koşulu olup, bu bağlamda bilim üretilen kurumlar olan üniversitelerin sahip olması gereken temel bir haktır. Günümüzde bilim üreten kurum olan üniversitelerde özerklik ve

akademik özgürlük kavramları bu anlayış kapsamında daha da önem kazanarak ve üniversitelerin üzerinde yükseldiği kültürel ve tarihsel mirasla, uluslararası bildirgelerle bu kavramların içeriği muhafaza edilmeye çalışılmaktadır.

Küreselleşen dünyada toplumsal yaşam bir bütünsellik ortaya koymaya başlamıştır. Tüketim alışkanlıkları ve buna bağlı üretim tekniklikleri ile lojistik süreçler gelişen teknolojiye göre dönüşmektedir. Bu bağlamda teknolojiyi dinamo eden bilimsel kurumlar ve bu kurumların en önemlisi olan üniversiteler bu süreçte çok önemli roller üstlenmektedirler. Öncelikle ar-ge merkezleri, teknoloji vadileri, teknokentler, enstitüler, teknoloji transfer ofisleri, uygulama merkezleri vd. organik yapıları ile teknolojik gelişmelerde aktif olarak görev almaktadırlar. Yine bu alanda kalifiye insan kaynağı yetiştirerek sektöre önemli katkılar sağlamaktadırlar. Kamusal yapılanmalara ve özel sektör kuruluşlarına danışmanlık hizmeti verme, hatta bizzat sektörde girişimci bir rol üstlenme gibi farklı fonksiyonlara da sahiptirler.

Açıklanan nedenler başta olmak üzere muhtelif rol ve fonksiyonları nedeniyle üniversiteler toplumsal dönüşümün en önemli aktörlerinden birisidir. Dönüştürme özelliğinin yanı sıra dönüşüme de bizzat kendisinin ayak uydurması gerekmektedir. Bu nedenle mevcut yapısının ve tarihsel gelişiminin bilinmesi, optimal bir şekilde dönüştürülmesinde oldukça önemlidir. Çalışma ile bu hususa katkı sağlanmak istenmiştir. Üniversitelerin gelişimi ile birlikte dönüşüm sürecindeki tartışmaların çok daha kapsamlı bir şekilde ele alınması; üniversitelerin paydaşları olan bilim insanları, öğrenciler, idari personel, hizmet sağlayıcılar, sektör temsilcileri vd. sosyal grupların bu konudaki düşünce, yaklaşım ve beklentilerinin periyodik olarak ölçülmesi; yükseköğrenim ilke ve standartlarının geliştirilmesine esas analizlerin ortaya konulması vb. odaklarda yeni çalışmalar yapılması ve bu çalışmaların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi çalışmanın amacına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle bu konuda yeni çalışmalar yapacak araştırmacıların bu konulara öncelik vermeleri tavsiye edilmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar, dergiye imzalı "*Telif Devir Formu*" belgesi göndermiştir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazar tarafından dergiye "*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author sent a signed "*Copyright Transfer Form*" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

AAUP – AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS (1915), "*1915 Deklaration of Principles on Academic Freedom and Academic Tenure*", **Reports**, ss.291-301, https://www.aaup.org/NR/rdonlyres/A6520A9D-0A9A-47B3-B550-C006B5B224E7/0/1915Declaration.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

AAUP – AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS (1940), "*1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments*", **Reports**, ss.13-19, https://www.aaup.org/report/1940-statement-principles-academic-freedom-and-tenure (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

AKARSU, Bedia (1998), **Felsefe Terimleri Sözlüğü**, İnkılâp Kitabevi, Ankara.

ALBORNOZ, Orlando (1991), "*Autonomy and Accountability in Higher Education*", **Prospects**, S.21, ss.204-213.

ATILGAN, Canan, SAĞLAMER, Gülsün, ÖZGÜVEN, H. Nevzat ve ERGÜDER, Üstün (2022), "*Çalıştay Sonuç Raporu*", **Türkiye'de Yükseköğretim Alanının Yeniden Yapılandırılması Çalıştayı**, 30 Haziran

– 1 Temmuz 2022 - Ankara, (Yayınevi Yok), Ankara, https://univ-forum.org/images/pdf/Calistay_Sonuc_Raporu_Digital.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ (2021), "*Kamu Araştırma Üniversitesinin Geleceği: Akademik Özgürlük ve Üniversite Özerkliği İlkeleri Temelinde Bir Arayış*", **Üniversitelerde Yönetim Yapılanması Çalışma Komisyonu Raporu**, Boğaziçi Üniversitesi Yayını, İstanbul, https://universitybogazici.files.wordpress.com/2021/07/uyykrapor13temmuz2021.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

BURKE, Peter (2001), **Bilginin Toplumsal Tarihi** (Çev. Mete Tuncay), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.

CEVİZCİ, Ahmet (2005), **Felsefe Sözlüğü**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 6. Baskı.

ÇELİK, Zafer ve GÜR, Bekir S. (2012), *"Akademik Özgürlüğe Kör Bir Üniversite Özerkliği*", **Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi**, S.8(23), ss.28-31.

ÇELİK, Zafer ve GÜR, Bekir S. (2014), "*Yükseköğretim Sistemlerinin Yönetimi ve Üniversite Özerkliği: Küresel Eğilimler ve Türkiye Örneği*", **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, S.4(1), ss.18-27.

DELLALOĞLU, Besim (2021), **Poetik ve Politik, Bir Kültürel Çalışmalar Ansiklopedisi**, Timaş Yayınları, İstanbul, 3. Baskı.

EROL, Burçin (2005), *"Orta Çağ Avrupası ve Üniversiteler*", **Doğu Batı**, S.8(33), ss.81-95.

ESTERMAN, Thomas ve NOKKOLA, Terhi ve STEINEL, Monika (2011), **University Autonomy in Europe II: The Scorecard**, European University Association Corporate Web Page, https://eua.eu/downloads/publications/university%20autonomy%20in%20europe%20ii%20-%20the%20scorecard.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

GOFF, Le Jacques (2017), **Orta Çağ'da Entelektüeller** (Çev. Mehmet Ali Kılıçbay), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2. Baskı.

GÜLEÇ, İsmail (2020), *"Üniversite Fikriyatı, Geçmişten Geleceğe Üniversitelerin Dönüşümü*", **İlim Eğitim Kültür Yayın Vakfı Analiz Raporu**, S.25, ss.1-33.

GÜLER, Aydemir (1997), *"Üniversiteli Olmanın Sorumluluğu… Ama, 1995'de Ama, Türkiye'de…*", **Bilim, Bilim Politikası ve Üniversiteler** (Ed. Emine Akalın, Hakan Aydoğdu, Reşat Saraoğlu), Bağlam Yayınları, Ankara, ss.231-238.

GÜNAL, İzge (2013), **50 Soruda Üniversite**, Yedi Renk Yayınları, İstanbul.

GÜNAY, Durmuş (2020), "*Eğitim Felsefesinin Temel Bilgisi: Nasıl Öğreniriz?*", **Eğitim Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi**, S.16(48), ss.85-96.

GÜNAY, Durmuş (2021), "*Üniversite*", **Sosyal Bilimler Ansiklopedisi** (Ed. Mehmet Ali Yekta Saraç), TÜBİTAK Bilim Yayınları, Ankara, 4. Cilt (S-Z).

GÜRÜZ, Kemal (2003), **Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri,** YÖK Yayını, Ankara, https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Turk-Yuksekogretim-Arsivi/dunyada_ve_turkiyede_yuksekogretim_tar_ve_%20bugun_sevk_ve_idare_sistemleri_2003-4.pdf (Erişim Tarihi: 01.09. 2022).

HATİBOĞLU, Mehmet Tahir (2000), **Türkiye Üniversite Tarihi**, Selvi Yayınevi, Ankara.

HANÇERLİOĞLU, Orhan (2015), **Düşünce Tarihi**, Remzi Kitabevi, Ankara.

HELVACIOĞLU, Ender (2012), "*Bilimin Toplumsallaşması ve Bilim İnsanının Sorumluluğu*", **Bilim ve Bilimsel Yöntem** (Ed. Alâeddin Şenel), 7 Renk Yayınları, Ankara, ss.196-208.

HIRSCH, Ernest (1998), **Dünya Üniversiteleri ve Türkiye'de Üniversitelerin Gelişimi**, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, Cilt 1.

İNCİ, Osman (2012), **Susturulan Akademya**, Bellek Yayınları, Edirne.

JOHNSON, Elmer D. (1965), **A History of Libraries in the Western World**, Scarecrow Press, New York / London.

KAVİLİ ARAP, Sultan (2010), "*Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye'de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri*", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.65(01), ss.1-29.

KILIÇBAY, Mehmet Ali (2012), "*Gergin Bekleyiş Mutlu Sona Erdi: Çocuğumuz Üniversiteyi Kazandı...*" **Üniversite Bilim ve Türkiye** (Ed. Vedat Bilgin), Binyıl Yayınevi, Ankara, ss.51-73.

KÜÇÜKCAN, Talip ve GÜR, Bekir S. (2009), **Türkiye'de Yükseköğretim: Karşılaştırmalı Bir Analiz**, SETA Yayınları, Ankara.

MAGNA CHARTA UNIVERSİTATUM (1988), "*Magna Charta 1988*", **Magna-Charta Corporate Web Page**, https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu-1988 (Erişim Tarihi: 01.09. 2022).

MARANGOZ, Cafer (2008), **Çağdaş Üniversite: Yarınlar İçin Düşünce Platformu**, Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara.

MERAY, Seha L. (1979), *"Üniversite Kavramları ve Modelleri*", **AÜSBF Dergisi**, S.26(1), ss.13-66.

NOORDA, Sijbolt (2019), "*Neden Üniversite Özerkliğini ve Akademik Özgürlüğü Tartışmaya Devam Ediyoruz?*", **EUA Corporate Web Page**, 16 Ekim 2019, https://www.eua.eu/resources/expert-voices/130:why-we-continue-to-discuss-university-autonomy-and-academic-freedom.html (Erişim Tarihi: 01.11.2022).

ODABAŞI, Yavuz (2006), "*Değişimin ve Dönüşümün Aracı Olarak Girişimci Üniversite*", **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, S.1(1), ss.87-104.

OECD (2003), **Educcation Policy Analysis**, OECD Publishing, Paris.

ÖNDER, İzzettin (2008), "*Üniversite Özerkliği, Bilimsel Özgürlük ve Demokrasi*", **Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz (**Der**.** Servet Akyol, M. Kemel Coşkun**),** Eğitim - Sen Yayınları, Ankara, ss.11-25.

ÖRNEK BÜKEN, Nükhet (2006), "*Türkiye Örneğinde Akademik Dünya ve Akademik Etik*", **Hacettepe Tıp Dergisi**, S.34(3), ss.164-170.

ÖRS, Yaman (2012), "*Bilim Felsefesi Açısından Bilimde Önermelerin Yanlışlanması ve Yöntem Üzerine Neler Söylenebilir?*", **Bilim ve Bilimsel Yöntem** (Ed. Alâeddin Şenel), 7 Renk Yayıncılık, İstanbul, ss.55-71.

ÖZER, Yunus Emre (2011), *"Girişimci Üniversite Modeli ve Türkiye*", **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.30(2), ss.85-100.

SAYILI, Aydın (1964), **Orta Çağ İslam Dünyasında İlmi Çalışma Temposundaki Ağırlaşmanın Bazı Temel Sebepleri (Avrupa ile Mukayese)**, Ankara Üniversitesi Dil - Tarih Coğrafya Fakültesi Yayını, Ankara.

SEGGIE, Fatma Nevra ve GÖKBEL, Veysel (2014), **Geçmişten Günümüze, Türkiye'de Akademik Özgürlük**, SETA Yayınları, Ankara.

ŞAHİN, Menekşe ve ALKAN, Reha Metin (2016), *"Yükseköğretimde Değişim Dönüşüm Süreci ve Üniversitelerin Genişleyen Rolleri*", **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, S.5(2), ss.297-307.

TANER, Timur (2000), **Toplumsal Değişme ve Üniversiteler**, İmge Kitabevi, Ankara.

TEKELİ, İlhan (2003), **Eğitim Üzerine Düşünmek**, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara.

TEKELİ, İlhan (2012), *"Üniversite Sohbetleri*", **Üniversite Bilim ve Türkiye** (Ed. Vedat Bilgin), Binyıl Yayınevi, Ankara, ss.91-102.

WISSEMA, Johan G. (2014), **Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru, Geçiş Döneminde Üniversiteleri Yönetmek** (Çev. Nurkalp Devrim, Taciser Belge), Özyeğin Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2. Baskı.

WORLD UNIVERSTY SERVICE (1988), "*The Lima Declaration on Academic Freedom and Autonomy of Institutions of Higher Education*", **Wusgermany Corporate Web Page**, https://www.wusgermany.de/sites/wusgermany.de/files/userfiles/WUS-Internationales/wus-lima-englisch.pdf (Erişim Tarihi: 01.10.2022).

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi

International Journal of Management Academy

ISSN: 2636-8048