

DİCLE ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

Journal of Economics Administrative Sciences Faculty Dicle University

CİLT/VOLUME: 4

SAYI/ISSUE: 7

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞE ALİŞTİRMA EĞİTİMİ PROGRAMLARININ ÖNEMİ	Ayhan KARAKAŞ	1
NEFRET SÖYLEMİNİN ENGELLENMESİNDE SİYASET KURUMU	Serpil OZULU	15
WHAT IS ENDOGENOUS IN ENDOGENOUS GROWTH MODEL?	Harun Öztürkler Yusuf Bozgeyik	30
TÜRKİYE'DE İŞLETMELERİN KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM NOTLARININ İNCELEMESİ	Suat Yıldırım Abdulkadir Bilen	38
AMERİKAN İŞGALİ SONRASI KUZEY İRAK'TA DEMOKRATİKLEŞME BAĞLAMINDA GORAN HAREKETİ	Fatih Demircioğlu	49
KOBİ'LERİN KARŞILAŞTIKLARI YAPISAL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ (DİYARBAKIR Örneği)	Abdulkadir Bilen Hasan Solmaz	60

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞE ALIŞTIRMA EĞİTİMİ PROGRAMLARININ ÖNEMİ¹

MEANING OF ORIENTATION TRAINING PROGRAMS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Ayhan KARAKAŞ²

Öz

Çalışanların işe alım aşaması, etkili ve istikrarlı bir işgücünü oluşturma sürecinin sadece başlangıç safhasıdır. Çalışan seçim sürecinin tamamlanmasından sonra en uygun aday seçilmiş olabilir. Ancak işe kabul ettiğimiz kişinin iş tanımını ve görevini tamamen bildiğini, işini yüksek performansla yürüteceğini düşünürsek yanılığa düşmüş oluruz. Bu bakımdan yeni çalışana işletmeyi, iş arkadaşlarını, işini belli bir plan, program dahilinde tanıtmak, ona yapacağı işi öğretmek veya onun işte uyumunu sağlamak, yapılması gereken en önemli görevlerdendir. Yeni çalışanı işe alıştırmak, önemli bir eğitim faaliyetidir. Bu çalışmada işe alıştırmak eğitimlerinin çalışanlara ve işletmelere faydasından bahsedilmiş ve süreç ve uygulama hakkında bilgi verilmiştir.

Anahtar Kelimeler : İşe Alıştırma Eğitimleri, Yeni çalışanlar.

Abstract

Employee recruitment phase of the process of creating an effective and stable workforce is just the beginning stages. Employees, after the completion of the selection process, may be the most suitable candidate selected. However, we have agreed to hire the person's job description and duties fully knows his job into a high-performance, considering that we have fallen into error. In this regard, the new company employees, colleagues, the work of a specific plan within the program to promote, teach him or her the amount of work to ensure compliance work, one of the most important tasks to be done. New employee orientation is an important educational activity. In this study, the recruitment exercise training benefits to employees and businesses mentioned and were informed about the processes and practices.

Keywords: Employee Orientation Training, New Employees.

¹ Bu çalışma Ayhan KARAKAŞ'ın Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yapmış olduğu Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

² Arş. Gör., Dicle Üniversitesi, İİBF, ayhankarakas74@gmail.com

1. Giriş

İşletmeler insan kaynağını verimli kullanmak ve işletme maliyetlerini azaltmak için yeni işe aldıkları çalışanları için, insan kaynakları bölümünde yapılması gereken en önemli faaliyetlerden biri de işe yeni giren çalışanlar için programları düzenlemek ve uygulamaktır. İşe alıştırma eğitimi örgütte çalışanlara uygulanan ilk eğitim programı olduğundan, çalışan ve dolayısıyla örgüt verimliliğinin artırılmasında etkin bir araç niteliği taşımaktadır.

Yönlendirme, kılavuzluk etme anlamlarını taşıyan ve Fransızca orientation kelimesinin Türkçe söylenişi olan oryantasyon ile işe yeni başlayan çalışanların işin gerektirdiği tutum ve bilgileri edinmeleri, düşünsel ve/veya bedensel becerileri kazanmaları, bu şekilde en kısa zamanda kendilerini önemli hissederek kuruma aidiyet hissinin oluşması, işe ve kuruma uyumlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda çalışanın aktarılan bilgilere uyup uymadığı denetlenerek, sorular sorularak, hataları düzeltilerek hem işi öğrenmesi hem de eğitilmesi amaçlanır. İşletmelerde mevcut düzenin devamı, kurumsal hafızanın korunması ve gelişim için işe alıştırma eğitimleri büyük önem taşımaktadır (Soysal, 2010).

Oryantasyon süreci bireyin işe alım süreci kadar önemlidir. Örgütlerde en önemli problemlerden biri çalışanın kendisini tam olarak örgüte ait hissetmemesi olarak düşünülürse bu tutumun olumlu yönde geliştirilmesinde işe alıştırma programlarının değeri büyüktür (Topaloğlu ve Koç, 2002:121).

Bu çalışmada işe alıştırma eğitimi programları hakkında kapsamlı bilgi verilecektir. Konu ile ilgili bir yazın çalışmasıdır.

2. İşe Alıştırma Eğitimi Kavramı ve Tanımı

İşbaşında eğitim, yeni ve deneyimsiz personelin, işi yapan çalışma arkadaşlarını veya yöneticileri gözlemlemek ve onların davranışlarını taklit etmek yoluyla öğrenmelerini ifade eder. İşbaşında eğitim, yeni işe alınan personelin eğitimi, yeni teknoloji geldiğinde personelin beceri düzeylerinin yükseltilmesi, personelin bir departman veya iş biriminde çapraz eğitimi ve terfi alan personelin yeni görevlerine oryantasyonu konusunda yararlıdır (Noe, 1999:193).

İşe alıştırma yeni personelin tek tip bir standarda uymasını sağlamaktan çok, davranış ve tutumlardaki aşırılıkları sınırlar. Buradaki amaç belli bir tutum ve performans düzeylerine uymak için, yeni personel üzerinde baskı yapmaktan çok onların aşırı tutum ve davranışlarını örgüt iklimine uydurma ve düşük performans göstermelerinden kaçınmalarını sağlamaktır (Özyurt, 1998: 75).

Cascio'ya (1992:225) göre: “ İşe başlayan yeni personel adeta bir “kültür şoku” yaşar. Yeni bir organizasyon kültürüyle karşılaşır karşılaşmaz yeni işinin hayal ettiği gibi olmadığını anlar. Bu bir gerçektir ki yeni şirkette çalışmanın yeni bir ülkeyi ziyaret etmek kadar birbirinden farkı yoktur. Ancak etkili bir işe alıştırma programı böyle bir şok etkisini azaltabilir.

Çalışanların işe alım aşaması, etkili ve istikrarlı bir işgücünü oluşturma sürecinin sadece başlangıç safhasıdır. Çalışan seçim sürecinin tamamlanmasından sonra en uygun aday seçilmiş olabilir. Ancak işe kabul ettiğimiz kişinin iş tanımını ve görevini tamamen bildiğini, işini yüksek performansla yürüteceğini düşünürsek yanılıya düşmüş oluruz. Bu bakımdan yeni çalışana işletmeyi, iş arkadaşlarını, işini belli bir plan, program dahilinde tanıtmak, ona yapacağı işi öğretmek veya onun işte uyumunu sağlamak, yapılması gereken en önemli görevlerdendir. Yeni çalışana işe alıştırma, önemli bir eğitim faaliyetidir (Bingöl,2003:178).

Yeni personelin işten ayrılması durumunda, seçim ve işe alma giderlerinin yanında, yeni personel için açılan kayıtlar, bu kişi için verilmiş olan eğitim giderleri ve ayrılan zaman

da büyük bir kayıp olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum bize, aynı pozisyonlar için sürekli eleman alma yerine, mevcut personeli işte kalıcı kılmamanın daha mantıklı olmasını da açıklamaktadır. Personeli kalıcı kılmamanın yolu ise işe alıştıırma eğitimi ile olanaklı olmaktadır (Ünsar,2003:81).

Yeni personel, işe yeni girdiğinde genelde şu sorunlarla karşılaşmaktadır (Uslu, 2005:1):

- Yeni görevi öğrenmede cesaretsizlik
- İş arkadaşlarının kendisini dışladığı duygusu
- Görevin fiziksel şartlarına uyum sağlayamama
- Yeni bir gruba giriyor olmanın yarattığı sorunlar
- Beklentilerin çatışma olasılığı
- İlk defa bir iş çevresine giriyor olmanın verdiği endişe
- İş tecrübesi ve iş ilişkisinin yokluğu
- Yalnızlık duygusunun hâkimiyeti.

Etkili bir işe alıştıırma programı ile yukarıda sayılan sorunların üstesinden gelinebilir. Dikkatli bir biçimde planlanmış bir işe alıştıırma programı yeni çalışanın örgüt ve işleyiş prosedürlerini tanınmasına yardımcı olmakta, yapacağı işin önemli olduğunu hissettirmekte ve böylece yeni işinde yükselmesini engelleyen korku ve endişelerin üstesinden gelmesi konusunda yardımcı olmaktadır. Ayrıca yeni çalışana, kendisini yeni grubun bir parçası olarak hissetmesini sağlamaktır.

2.1. İşe Alıştıırma Eğitiminin Amaçları

Hizmet işletmelerinde hizmet kalitesinin müşteriler tarafından belirleniyor olması, müşteri istek ve beklentilerine uygun hizmetin, onların istediği yer ve zamanda sunumunu zorunlu kılmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için nitelikli ve işletme çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutan işgörenlere ihtiyaç duyulmaktadır. İşe alıştıırma eğitimi işgörenlerle yöneticiler arasında yakınlaşma ve iş ortamına daha çabuk ısınma olanağı sunmaktadır (Emir ve Avan,2010:125) Bir eğitimi programının amaçları, örgütün ve yönetimin hedefleri doğrultusunda ve çalışanların bireysel ihtiyaçlarının yanı sıra örgütün de ihtiyaçları temel alınarak belirlenmektedir. Bu, çalışanlardan ve yönetimden oluşan bir kurul sayesinde, tetkikler, resmi olmayan görüşmeler, toplantılar ve bir öneri sistemi vasıtasıyla gerçekleşebilmektedir. İşletmelerde eğitim faaliyetlerinin amaçları arasında eğitilenlere sorun çözme, iletişim ve ekip çalışmasını geliştirme gibi yeni beceriler kazandırmak ve çalışanda sorumluluk duygusunu geliştirmek gibi farklı amaçlar vardır (Karagöz, 2000).

İşe alıştıırma eğitimin amacı, yeni işgörenin işine ve işletmesine ilişkin gerçekçi beklentiler geliştirmesini sağlamak olmalıdır. Yeni elemana kullanmayacağı bilgiler ile oluşturulmuş ayrıntılı bir alıştıırma programı uygulamak gerekmez (Şahin, 1999:47). Kennedy ve Berger'e (1994:62) göre, eğitimin öncelikli amacı, yeni iş ortamında sosyal ve duygusal duyarlılık sebebiyle oluşabilecek olumsuz durumları ortadan kaldırmak, stres nedenlerini azaltmak ve yeni işgörenin yeni pozisyonunda başarılı olmasını sağlayacak becerilerin öğretilmesini sağlamaktır.

İşe alıştıırma eğitiminin bir diğer amacı da, çalışanların yeni çalışma grubuna girişlerini kolaylaştırmaktır. Yeni insanlarla tanışmak, endişe ve merak yaratabilmektedir. Benzer şekilde, yeni çalışanlar da çalışma birimlerindeki kişilerle tanışma konusunda kaygılıdır. Yeni çalışanlar bilgilendirilmeli ve sosyalleştirilmelidir; bu çaba, yeni çalışanların ne

beklediğini bilmeleri için yeni gruplarıyla kaynaştırılmaları gerektiği anlamına gelmekte ve bu durum çalışan üzerinde örgüt ve yapacağı işle ilgili olumlu bir izlenim yaratmaktadır (Uslu, 2005:8).

Etkili bir işe alıştırma eğitimi programı, emniyet, güven ve ait olma duyguları yaratarak yeni çalışanların uyum sorunlarında azalma sağlamaktadır. Böylece bir diğer amaç da, yeni çalışanların kendilerine olan güvenlerini desteklemek ve güçlendirmektir (Mathis, and Jackson, 1997:158).

Ayrıca, çalışanlar için bir örgüt çizelgesi ve iş tanımları düzenlemek ile üretilen ürünleri ve örgütteki her mevkide gerçekleştirilen işlevleri gösteren plan ya da planları düzenlemek (Stewart and Stewart, 1977:139) ve çalışana işi ile yetenekleri arasında bir ayarlama yapma ya da yeteneklerini en iyi gerçekleştireceği işi seçme olanağı vermek (Ünsar, 2003:82) de işe alıştırma eğitimin amaçları arasında gösterilebilmektedir.

2.2. İşe Alıştırma Eğitiminin Kapsamı

İşe alıştırma eğitiminin kapsamı ile ilgili konular işletmeden işletmeye değişim göstermektedir. İşe alıştırma eğitimi, kişinin işine ve örgüte uyum sağlamasına yardımcı olacak bilgi ve becerileri içermelidir. İşe alıştırma eğitiminin kapsamında, örgütün özgeçmişi(tarihçesi), misyonu, vizyonu, ayırıcı diğer özellikleri, mevcut duruma ilişkin temel bilgileri, organizasyon şeması, örgüte ilişkin krokiler, şemalar ve benzeri bilgiler yer almalıdır. Bu bilgiler işe başlayan kim olursa olsun gereken temel bilgilerdir. Temel bilgilerin dışında, kişiye özel olarak gereken bilgiler de ihtiyaç olmaktadır. Bunlar da genellikle iş eğitimleridir. İş eğitimlerinin içeriği yaşayarak öğrenme ilkesine dayalı olarak işin başında olmaktadır (Fındıkçı, 2003:251).

İşe alıştırma eğitimi programının kapsamı ve içeriği işletmenin ölçeğine göre farklılık gösterebilir. Küçük ölçekli işletmeler genelde daha az sayıda ve nadir işe alım yaptıklarından dar kapsamlı programlar uygulayabilirler. Bu tarz işletmelerde yeni personeli görevini de genelde ilk yönetici veya görevli uzman yerine getirir. Sık ve geniş ölçüde işe alım yapan büyük ölçekli işletmelerde ise kapsamlı ve biçimsel işe alıştırma programlarının uygulanması daha isabetli olur. Her iki durumda da önemli olan işe alıştırma kapsamındaki tüm uygulamaların ilk yöneticiler ve insan kaynakları bölümü ile paylaşılmasıdır (Soysal, 2010). İşe yeni giren personelin bilmek istediği konular programın kapsamını oluşturmaktadır. Söz konusu konular (Ataklı, 1992:12);

- Teşkilatın bütünü hakkında bilgi: Tarihçesi, geleceği, politikaları, örgüt üyelerine sağlanan imkânlar, çalışma şartları, fazla mesai ve disiplin hükümleri, tatiller, terfi, iş güvenliği.
- Elemanın çalışacağı iş alanı hakkında bilgi: Metotlar, teknikler, özel kurallar.
- İşle ilgili bilgiler: İşin diğer işlerle ilişkisi, işin bütün içerisindeki yeri, ilerleme imkânları, iş arkadaşları, yetki ve sorumluluklar, işin önemi, yemek ve dinlenme salonu gibi yerler, revir, çıkış merdiveni, yangın merdiveni vs. bilgiler verilmektedir.

2.3. İşe Alıştırma Eğitiminin Yararları

İşe yeni giren kişinin işini en iyi şekilde yapabilmesi için yardım edilmektedir. İlk günkü izlenim, daha sonraki iş doyumunu ve performansı etkilemektedir. İlk günden birçok soruya cevap verilerek yanlış anlamalar önlenmekte, bunun yanı sıra bilgisizlikten kaynaklanabilecek olan başarısızlık ve moral bozukluğu giderilebilmektedir. Kişiye gösterilebilecek yakınlık ve ilgi sonucu kişinin kurum ile bütünleşmesi sağlanmaktadır. Yeni çalışanlar yetiştirilerek iş arkadaşları tarafından kabul edilmeleri kolaylaşmaktadır (Ataklı,1992:11).

İşe yeni giren personelin işe alıştırma eğitiminin, örgüt ve ulusal ekonomi açısından büyük önemi bulunmaktadır. Araştırmalar, personelin işe uyumu ile verimi arasında çok sıkı bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Personelin yetenekleri ve kişiliği ile işin gerekleri arasında ahenk mevcut olursa personelin işinden elde edeceği tatmin düzeyi yükselecek ve verimlilik artacaktır. İşe uyum sağlayamayan personelin devamsızlık şeklinde başlayan huzursuzluğu büyük bir ihtimalle işini bırakmasıyla sonuçlanacaktır (Ünsar,2003:81). Böyle bir eğitim sürecine girilmeyip yeni personele karşı yabancı kalındığında ve ihtiyaç duyduğu destek gösterilmediğinde, kuruma girebilmek için büyük çabalar harcayan kişi işini bırakabilmekte ya da işiyle ruhsal bağlantısını koparabilmektedir. İşe alınan kişilerin kısa bir süre sonra kurumdan ayrılmaları kurum için bir kayıptır. Bu kaybın azaltılması için de işe alıştırma eğitimi gerekmektedir (Ataklı,1992:10).

İşe alıştırma eğitimi, yeni personelin örgütteki toplumsal, teknik ve kültürel yapıyı anlamasına yardımcı olmakta ve sosyalleşme sürecini hızlandırmaktadır. Sosyalleşme bir çalışanın, örgütteki diğer çalışanların değerlerini, normlarını ve inançlarını anlamaya başladığı bir süreçtir (Ünsar,2003 83).

İşe alıştırma eğitimine giren kişi, örgüt değerleri, inançları ve geleneklerini yavaş yavaş alıp kabullenmektedir. Örgütün sosyalleşme süreci içinde, örgüt kültür ve değerleri bireyin kişiliği ile kaynaşıp bütünleşmektedir. Çalışanın yeni çevresiyle bütünleşmesi ve kaynaşması sağlandığı ölçüde, yetenekleri de en iyi yönde gelişme olanağı bulacaktır. Yeni çalışanın işe girmesini izleyen ilk günlerden başlayarak işe alıştırma eğitimine tabi tutulması, düzenleyici ve uyumu hızlandırıcı bir rol oynamaktadır (Tınaz,2006:81).

Güvenlik, ait olma, saygınlık ve bilgiye olan ihtiyaç, işe alıştırma aracılığı ile karşılanmaktadır. Gelişigüzel hazırlanmış uygulamalar, rastlantı eseri gelişen karşılımlar ve bilgi eksikliği, endişeyi, çaresizliği, hayal kırıklığını ve istifanın da dâhil olduğu savunmacı davranışları yoğunlaştırmaktadır. İstifaların büyük bir sıklıkla ilk birkaç hafta içinde gerçekleştiği gerçeği, doğru işe alım ve personeli geliştirmenin yanı sıra, uygun şekilde uygulanan işe alıştırma programlarının önemini ortaya koymaktadır.

Bireysel ihtiyaçların karşılanması örgütün genelinde olumlu sonuçların elde edilmesine imkân sağlamaktadır. Bu durum aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir (Ünsar, 2003:82).

- İşe alıştırma eğitimi ile işe alma dönemlerinin ilk aylarında oldukça yüksek olan işten ayrılma eğilimi azaltılabilmektedir.
- Etkin bir işe alıştırma eğitimi zaman ve emekten tasarruf sağlamaktadır.
- İyi bir işe alıştırma eğitimi disiplin bozan olayları asgariye indirebilmektedir.

Son olarak da, işe alıştırma eğitimi ile örgütün ve personelin birbirlerinden beklentilerinin neler olduğu ve geleceklerinin birbirine nasıl bağlı olduğu gösterilebilmektedir.

İşe alıştırma eğitimi, yönetimin personel politikalarını gözden geçirmek durumunda olduğu bir geribildirim birlikte getirmektedir. Yönetici, işe alma sürecindeki aksaklıkları, işe alıştırma sonunda yapılacak değerlendirmenin ışığında saptayabilmektedir. Böylelikle, yeni personelden ve işe alma sürecinden kaynaklanan eksiklikler öğrenilerek, örgüt içinde yeni düzenlemelere gidilebilmektedir (Aldemir vd.,2001:182) .

Diğer bir önemli nokta ise, yeni gelenin mevcut çalışanlar gibi, "işletme körlüğü" olarak tabir edilen ve akla uygun olduğu için değil ama öyle alışıldığı için yapılan bazı işleri görüp keşfetme ve çözüm üretebilme konusundaki objektif yapısıdır. Bazen neden yapıldığı bilinmeyen fakat adı sadece alışkanlık olan pek çok gereksiz uygulama, her işyerinde vardır.

Kimse bunlar hakkında fikirde bulunmaz, değiştirmekle uğraşmaz. Öyle ki kimi zaman bunların farkında bile olmaz. İşte bu tür zaman kaybına yol açan gereksiz uygulamaları ancak dışarıdan işletmeye bakabilen bireyler görebilirler. Bu açıdan bakıldığında, işletmeye yeni katılan bireyler bu konuda sonsuz kaynak olarak değerlendirilmektedirler.

Bölüm performansı açısından bakıldığında;

- Yeni çalışanın hata yapma ve aletlere zarar verme olasılığı azaltılmaktadır.
- Yeni çalışanın diğer iş arkadaşlarından öğrenmek zorunda kalmamakta, aynı zamanda eski çalışanların kendi işlerine ayıracakları zamandan çalmamış olmaktadır.
- Çalışma prensipleri, kurallar ve prosedürler bilindiğinden dolayı disiplin sorunları da önlenmiş olmaktadır.
- Yanlış bilgilendirmeye fırsat tanınmamış olmaktadır.

Çalışanlar açısından bakıldığında:

- Çalışan, işe alıştırma eğitiminde çalışma sistemini ve iş kapsamını görerek bu işi yapip yapamayacağına karar vermektedir.
- Çalışan sistemi tanıdığı için kendine güvenerek görev başına geçmekte, tedirginlik ve gerginlik yaşamamakta ve kısa sürede işe yatkınlığı sağlanmaktadır.

2.4. İşe Alıştırma Eğitim Programının Süreci

Yeni işe uyum sürecinde en önemli etken, sağlanan bilginin içeriği ve zamandır. İşe alıştırma eğitimi, çalışacak birey daha işe gelmeden başlamakta ve iş ortamına uyum sağlayıp, en verimli şekilde çalışana kadar devam etmektedir. Verimin istenilen düzeyde gerçekleşebilmesi için de, ilk etapta sağlanacak bilgilerin tümüyle genel ve işe başlamadan önce gerekli bilgiler olması gerekmektedir (Özer, 2000:36). Bu aşamada, işletmeye çok iş düşmektedir. İşletme, işe alıştırma programını hazırlama sürecinde, amaçlarını açık ve net şekilde ortaya koymalıdır. Belirlenen amaçlara, nasıl bir aşamadan geçerek ulaşabileceğini önceden planlamış olmalıdır. Fakat bu sırada eğitimin içeriği fazla ve gereksiz bilgilerle donatılmamalıdır. Aksi takdirde bu, işe yeni başlayan bireyin gerçekten ihtiyacı olan bilgilere önem vermemesine sebep olmaktadır. Elbette işe yeni başlayan çalışanlar, kendi bireysel öğrenme ihtiyaçları doğrultusunda, çok fazla bilgiyi öğrenme ihtiyacı duymaktadırlar. Ancak bu bilgilerin fazlası zararlı olduğu gibi, işletmenin yetersiz bilgi vermesi durumunda onlar, bu bilgileri informal yoldan öğrenme yoluna gidebilmektedirler. Böyle bir durum çok zaman alacağı gibi, çalışanların yanlış bilgi edinmelerine de sebep olabilmektedirler. Bu yüzden, işe alıştırma eğitim programının çok iyi hazırlanması gerekmektedir (Günay,2010:66).

Dünyada işe alıştırma, işe alma ve yerleştirme sürecinin gerekli ve çok önemli bir parçası olarak görülmektedir. En iyi firmalar bu sürecin sorunsuz geçmesi için detaylı işe alıştırma planları yapmaktadırlar (Andersen,2000:49).

Yapılacak hazırlık için en başta kabul edilmesi gereken, işe alıştırma eğitiminin işe alma fonksiyonunun bir parçası olarak görülmesi gerektiğidir. Birçok işletme işe alıştırma programlarını yarım ya da bir günde sona erecek şekilde savuşturmaktadır. Bu eğitim programlarının çoğunda, bir birime yeni başlayanların eline söz konusu birime ait bir el kitabı tutuşturularak okuması ve aklına takılanları sorması beklenmektedir. Diğer bir yaygın işe alıştırma yöntemi ise, yeni başlayan çalışana yapacağı işler yüzeysel olarak söylenmekte ve genelde bu "müdür konuşması, çalışanın dinlemesi" şeklinde gerçekleşmektedir. Tüm sözü edilen bu uygulamalar, hem çalışanın hem de işletmenin verimliliğinin düşmesine sebep olabilmektedir. O zaman her şeyden önce işe alıştırma eğitimi, insan kaynakları yönetiminin

geleneksel fonksiyonu olan işe almanın bir parçası olarak görülmeli ve bu eğitimin uzun dönemli olması sağlanmalıdır.

Diğer bir hazırlık aşaması, amirleri ve işe alıştırmaya eğitiminden sorumlu bireyleri, program uygulanmadan eğitmektir. Bu sayede amirler, işe alıştırmaya eğitimindeki kendi görevlerinin ve sorumluluklarının neler olduğunu öğrenmektedir. İşe alıştırmaya eğitimi, değişikliklere uygun olarak sürekli güncelleştirilmelidir. Çünkü değişen rekabet koşulları altında işletmeler, amaçlarını ve politikalarını değiştirebilmektedirler. Böyle bir durum karşısında, programın esnek bir şekilde düzenlenmesi uygulamayı kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, işe alıştırmaya eğitiminin sürekli işletmeye katılacak her yeni çalışana kapsayacak şekilde verilmesi de gerekmektedir. Eğer işletmeler işe alıştırmaya programının etkinliğinin devam etmesini istiyorlarsa, eğitim programını sırf belirli görevlerdeki çalışanlar için değil, tüm çalışanlar için de uygulamalıdır. Böyle olduğu müddetçe programdan ve çalışandan istenilen verim elde edilmektedir. Ayrıca varılan etkinliğin sürdürülebilmesi için, işe alıştırmaya eğitimi hazırlayan ve uygulayanlar daha önceden başarıya ulaşmış çeşitli programlarını incelemeli, kendilerininkini diğer işletmelerin uyguladığı programlar ile karşılaştırmalıdır. Sonuçta da, her işe alıştırmaya programında çalışmalar izlenmeli ve program değerlendirilerek etkinliği ölçülmelidir.

İşe alıştırmaya programları iki ayrı bölümde incelenebilir (Müminoğlu, 2004).

Bilgilendirme Süreci: İşletmenin tanıtılması, yöneticilerin tanıtılması, departmanın/işin tanıtılması, insan kaynakları uygulamalarının tanıtılması, ofis/çalışma ortamı kural ve uygulamalarının tanıtılması, elektronik araçların kullanımının tanıtılmasını kapsar ve yaklaşık 1 ile 3 gün sürer.

İşe Alıştırma Süreci: Teknik, yönetsel vb. detaylı iş eğitimleri, pratik uygulamalar (üretim bantlarının detaylı anlatılması gibi), sosyal aktiviteler(tüm departmanın yeni çalışanla öğle yemeği yemesi), yönetici koçluğundan faydalanmayı kapsar ve yaklaşık 15 gün ile 3 ay arasındaki bir süreçtir.

Diğer bir kaynağa göre dört aşamalı bir işe alıştırmaya sürecinin aşamaları şu şekilde sıralanmaktadır: Hazırlık dönemi, sunuş, deneme süreci ve kontrolden oluşur. Hazırlık döneminde oryantasyonun amaçları tanımlanarak, gerekli araç ve gereçler hazırlanır; işe alıştırmaya eğitimi için mekan ayarlanır ve mevcut çalışanlar bilgilendirilir. İşe alıştırmaya eğitimi sunuş aşamasında gerçekleştirilir ve sonrasında işe alıştırmaya eğitime tabi tutulan çalışanların yeterli derecede bilgilenip bilgilenmediğinin anlaşılması için deneme sürecine geçilir. Bu süreçte işe alıştırmaya eğitime tabi tutulan çalışanlardan verilen göreve ilişkin bilgi ve açıklama istenir; hata yapmaları durumunda olumlu bir yaklaşımla bu hatalar düzeltilir; sabırlı bir biçimde çalışanın işi gerçekleştirmede ilerlemesi izlenir ve nihayetinde yeni çalışan kendisine verilen işleri tek başına yapabilecek hale gelir. Kontrol aşamasında artık işleri tek başına gerçekleştirme sorumluluğunu alan yeni çalışanın gerektiğinde sorularını kimin yanıtlayacağı, belirli aralıklara işler takip ve kontrol edilmelidir (Özdemir, 2010).

İşe alıştırmaya süreci, farklı gruplar tarafından yürütülen bir genel işe alıştırmaya, bir bölüm uyumu ve spesifik iş uyumu olarak genellikle üç adımdan oluşur. Bu adımların sorumluluğu ise genellikle şu şekilde dağılmaktadır; Genel işe alıştırmaya, eğitim departmanı veya insan kaynakları departmanı tarafından gerçekleştirilir. Bölüm uyumu, bölüm yöneticisi veya yardımcısı tarafından yürütülür. Spesifik iş uyumu veya meslek uyumu ise yeni çalışandan daha deneyimli ve eğitilmiş bir çalışan tarafından yürütülür (Belilos, 2009).

2.4.1. İşe Alıştırma Eğitime Katılan Hedef Kitlenin Özelliklerinin İncelenmesi

İşletmeye katılan her yeni çalışan, cinsiyet, yaş, etnik köken, sağlık durumu gibi fiziksel özellikleriyle yaşadığı çevre, eğitimi, iş deneyimi gibi sosyo-ekonomik özellikleri

nedeniyle farklılıklar gösterebilmektedirler. Bu farklılıkların ve ortak noktaların göz önünde bulundurularak programlar düzenlenmelidir (Bulgulu,2008:44)

2.4.2. İşe Alıştırma Eğitiminden Sorumlu Olacak Bireylerin Belirlenmesi

İşe alıştırma eğitiminin uygulamasında sorumluluk, işletmelerin ölçeklerine göre farklılık göstermektedir. Küçük ölçekli işletmelerde, bu sorumluluk çoğunlukla ilk amire düşmektedir. Hatta bu tür işletmelerde bazen, yeni çalışanların işine uyumunu sağlamak için, bu işin çalışma arkadaşları tarafından yürütüleceği bir sistem bile kurulmuş olabilmektedir. Bu sistemde, yeni çalışanın iş arkadaşları, günlük çalışma düzeninin açıklanması ve bu işle ilgili bilgilerinin verilmesinde işe alıştırma eğitimine katkıda bulunmaktadır. Büyük ölçekli işletmelerde işe alıştırma eğitiminin uygulanmasında işe, sorumluluğun büyük bölümü varsa ayrı bir eğitim birimi ya da insan kaynakları departmanı ile yeni çalışanın yanında çalışacağı ilk amir arasında paylaşılmaktadır. Böyle bir işletmede insan kaynakları departmanı, gerçekleştireceği merkezi bir eşgüdümlü düzenli ve etkili bir işe alıştırma programı yürütebilmektedir. İşe alıştırma eğitimi öncesinde amirler ve eğitimden sorumlu kişiler eğitilmelidirler. Böylelikle amirler, eğitimi içinde kendi rollerinin ve sorumluluklarının neler olduğunu öğrenecek, diğer sorumlular ise eğitimi daha etkin yürüteceklerdir (Umdü,2002:70 ; Bingöl, 1990:132).

Dolayısıyla yeni işe uyum süreci, işletme ve çalışan arasında yapılacak ortak, sistemli bir çalışma ile mümkün olabilmektedir. Bu süreç ne kadar çabuk asılırsa, üretimde o kadar çabuk artmaktadır. Türkiye'deki 150 işletmede yapılan araştırmalara göre; işe alıştırma eğitiminde bu işletmelerin %49'unda işe yeni başlayan ilk amirin, %21'inde insan kaynakları bölümü ile söz konusu amirlerin birlikte ve sadece %12'sinde insan kaynakları bölümünün tek başına sorumlu olduğu anlaşılmaktadır (Doğan,2006:47).

2.4.3. İşe Alıştırma Eğitiminin Süresi

İşe alıştırma eğitim programlarında, bu eğitime ayrılacak zaman konusu önemli bir konudur. Bu süre, işletmelere göre değişebilmektedir. İşletmenin yapısı, eğitime verilen önem, programın veriliş şekli ve içeriği işe alıştırma eğitiminin süresini belirleyen faktörlerdendir. Ancak burada önemli olan, her işletmenin bu konuda yeni çalışana yardımcı olabileceği, yeni çalışanda bütünün bir parçası hissini uyandırabileceği, yeterli süreyi sağlayabilmesidir.

İşe alıştırma eğitiminde süre, birkaç saat ya da birkaç gün olabileceği gibi, birkaç hafta da olabilmektedir. Genellikle küçük işletmelerde biçimsel eğitiminin uygulanması halinde, bu süre en fazla birkaç gün devam eder. Büyük işletmelerde ise, bir veya birkaç haftalık eğitimi uygulanmaktadır (Kan,2005:33).

İşe alıştırma dönemi çalışanların işyerini ve birlikte çalışacağı kişileri tanımak için ayrılan zaman dilimidir. Eğitimin süresi yapılan işin karmaşıklığına ve çalışanların özelliklerine bağlı olarak iki hafta ile altı ay arasında değişebilmektedir (Özdemir, 2010).

2.4.5. İşe Alıştırma Eğitiminin Uygulanacağı Yerin Belirlenmesi

İşe alıştırma eğitimi için gerekli bir diğer unsur, eğitimin yapılacağı yerin uygun bir yer olmasıdır. Çünkü eğitimin uygun bir yerde yapılması amaçlara ulaşma derecesini etkilemektedir. Her şeyden önce işe alıştırma eğitiminin yürütüleceği mekanın, tüm çalışanların rahatlıkla ulaşabilecekleri merkezi bir yer olması gerekmektedir. Bu merkezi yer, bir toplantı odası, konferans salonu ya da özellikle bu konu ile ilgili bir eğitim merkezi olabilmektedir. Ancak eğitim programları uygulanırken, dikkatin dağılmaması açısından bu eğitim merkezinin gürültüden uzak bir yerde yapılması en çok dikkat edilmesi gereken konulardan biridir. Ayrıca eğitimin, diğer çalışanlar tarafından bölünmemesi sağlanmalıdır.

Aksi takdirde bahsedilen bu olumsuzluklar ilginin dağılmasına sebep olmaktadır. Tüm bunların yanı sıra, oturlan koltukların ergonomiye uygun olarak tasarlanmış olması, ısıtma, aydınlatma ve havalandırmanın yeterli olması, programda konuya yardımcı olması amacıyla kullanılan grafik, slayt gibi araçları kullanmak için uygun bir yer olması da, eğitim programının etkinliğini arttırmaktadır.

2.4.6. İşe Alıştırma Eğitiminde Kullanılacak Araç-Gereç ve Yöntemlerin Belirlenmesi

İşe alıştırma eğitimi programı süresince kullanılacak araç ve yöntemler çeşitlilik arz etmektedir. İşe yeni başlamış bir bireyin, yeni bilgi ve becerileri öğrenmesi değişik sürelerde gerçekleşmektedir. Bu, bireyin sosyalliği ile ilgilidir, ayrıca öğrenme alışkanlıkları da bireyden bireye farklılıklar göstermektedir. Kimi bireyler yazılı kaynaklardan okuyarak daha iyi öğrenirken, kimisi de görsel – işitsel araçların kullanımı ile daha iyi öğrenmektedirler. Bu yüzden işletme olarak, bu farklılıkları göz önüne alarak bir işe alıştırma eğitim programı hazırlanmalıdır. Genelde yararlanılan yöntem ve araçlar şunlardır:

- İşletmeyi tanıtıcı yayınlar
- Görsel teknikler
- Konferans, açık oturumlar, grup toplantıları,
- İşletme içi geziler,
- Amir gözetiminde eğitim,
- Rol oynama.

2.5. İşe Alıştırma Eğitimi Programlarının Uygulanması

İşe alıştırma eğitimi uygulamaya başlamadan önce, işletmeler, bu eğitimin nasıl uygulanacağı ile ilgili olarak tüm faktörleri dikkate almış olmalıdırlar. Yani, yeni çalışanın eğitimi neden ve kimden alacağı ile hangi araç ve yöntemlerin kullanılacağı belirlenerek işe alıştırma eğitiminin uygulanmasına geçilmelidir.

Ayrıca uygulama sürecinde ve koşullarda ortaya çıkabilecek olası değişmelerin ve gelecekle ilgili tahminlerdeki hata paylarının çalışmayı olumsuz yönde etkilememesi için planın esnek bir yapıya sahip olması da önemli bir unsurdur. İşe alıştırma eğitiminin kısa ve uzun dönemlerde etkin olabilmesi için öncelikle, düzenlenen işe alıştırma programının çalışanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte olması gerekmektedir. İşletmelerde işe alıştırma eğitimi iki şekilde yapılmaktadır. İlki; işletme tarafından planlanmış ve sistematik olarak hazırlanmış insan kaynakları veya yeni çalışanın ilk amiri tarafından yürütülen formal işe alıştırma programıdır. İkincisi ise; işletme tarafından planlı yapılmış, işe yeni başlamış çalışanın iş arkadaşları ile arasındaki bilgi alışverişine dayanan informal işe alıştırma programıdır. Genellikle işletmelerin uyguladıkları formal işe alıştırma programıdır. Ancak işletmenin yapısı, politikaları, büyüklüğü ve eğitime verdikleri öneme göre bu programlar farklılık göstermektedirler.

Bir işletmedeki işe alıştırma eğitimi iş basında ya da iş dışında gerçekleşebilmektedir. İş basında yapılan işe alıştırma eğitiminde, yeni çalışan, işletmede yarım gün ya da belirli zamanlarda çalışmakta, geri kalan zamanda da işe alıştırma eğitimi olmaktadır. İş dışında uygulanan işe alıştırma eğitiminde ise, yeni çalışan tüm gün işletme dışındadır ve işletme dışında işe alıştırma eğitimi almaktadır. İşletmeler işe yeni aldıkları çalışan için hangi yöntemi uygularlarsa uygulansınlar, eğitimin etkili olması için aşağıda belirtilen ilkelere dikkat etmelidirler (Umdu,2002:105):

1) İşe yeni başlayan çalışanın sahip olduğu bilgi düzeyleri daha eğitim verilmeden önce saptanmalıdır. Bu saptama sonrasında, talimatlar son şeklini almalıdır. Ancak verilecek talimatlar ne çok karışık ne de basit olmalıdır. Konuların basitten zora, somuttan soyuta doğru geliştirilerek anlatılmasına dikkat edilmelidir.

2) Eğitim sayesinde çalışanın hangi ihtiyaçlarının giderileceği ve bunun sonucunda elde edeceği yararlar çalışana anlatılarak onun motivasyonunun artması sağlanmalıdır.

3) Çalışanın öğreneceği konuya ilgi duyması ve eğitimden tatmin olması sağlanmalıdır. Ayrıca, çalışanın öğreneceği iş ile ilgili kilit noktaları anlayıp anlamadığı kontrol edilmeli ve çalışanlara bunlar ile ilgili sorular yönetilmelidir (Kağıtçıbaşı,2004:359).

4) Çalışana eğitim sırasında uygulama imkânı verilmelidir. Bilgilerin uygulama imkânının olmadığı durumlarda, konu örneklerle kavratılmaya çalışılmalıdır.

5) Kullanılan araç ve yöntemlerin çalışanın ihtiyaçlarına ve eğitim programının amacına uygun olmasına dikkat edilmelidir.

Öğrenmenin en iyi şekilde gerçekleşebilmesi için gerekli zaman tanınmalı, kafa karıştırabilecek kısaltma ve terimlerden kaçınılmalıdır. Öğrenme süresi boyunca oluşabilecek yanlış anlaşılmalara düzeltilmeli, çalışanın eğitim sonucunda gösterdiği gelişmeler takdir edilmelidir. Bazı işletmeler, işletme ile ilgili genel bilgileri içeren bilgilerle işe alıştırma eğitimine başlamaktadırlar. Oysa çalışanın ihtiyaçları ve bakış açısı dikkate alınarak, yeni çalışanın öncelikle önem verdiği ve merak ettiği konuların açıklanmasıyla söz konusu eğitime başlaması daha yararlı olacaktır. Çünkü daha başlangıçta yakın çevresine tanıtılmadan, işi ile ilgili ihtiyaç duyacağı bilgiler verilmeden, yeni çalışanın işletme ile ilgili genel politikaları anlayabilmesi mümkün olmamaktadır.

2.6. İşe Alıştırma Eğitiminin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Genellikle uygulanmış olan eğitim çalışmalarının etkinliğini saptayabilmek için, işe alıştırma eğitimi programlarını değerlendirmek çok önemlidir.

Değerlendirmenin amaçlarını şöyle sıralayabiliriz (Deniz,1999:75);

- Programda yer alan bilgilerin, yeni işe alınan çalışan tarafından ne kadarını öğrendiği,
- Programın beğenilen ve beğenilmeyen yönlerini,
- Çalışanın işle ilgili olarak karşılaştıkları zorlukları,
- Çalışanın hâlihazırda sahip olduğu işinde başarılı olup olmayacağını,
- Çalışanın gelecekte geliştirilmesi için ne tür eğitimlere ihtiyaç duyduğunu saptamaktır.

Bu değerlendirmelerde anketler, derinlemesine görüşmeler, görüşme grupları gibi yöntem ve araçlar kullanılmalıdır.

Değerlendirme yapıldığı sırada, yeni çalışanın fikirleri alınarak bireyin eğitim ile ilgili bireysel izlenimleri öğrenilmektedir. Böylece programın geliştirilmesi sağlanır.

İşletmelerin eğitimlerini değerlendirmede kullandıkları bazı yaklaşımlar aşağıdaki gibidir (Bingöl,2003:272).

Katılımcıların Görüşleri: Katılımcıların eğitim sonunda neleri öğrendikleri ve davranışlarında değişiklik olup olmadığının sorgulandığı bu yöntem, eğitimin değerlendirilmesinde tek başına yeterli değildir.

Öğrenmenin Derecesi: Programa katılanlar eğitim öncesi ve sonrası teste tabi tutulmaktadır. Eğitime katılmayan bir grup çalışana uygulanan bu testler sonrasında, iki ayrı grubun sonucu karşılaştırılarak eğitimin etkinliği ortaya konulmaktadır.

Davranışsal Değişiklik: Bahsedilen testler hangi noktaların öğrenildiğini ortaya koyar ancak bu bilgilerin işbaşında uygulanması çok ayrı bir konudur. Eğitime ilgi gösterip, verilen bilgileri öğrenen bir kişi, işbaşında bu bilgileri uygulamıyorsa, o eğitimin etkinliğinden söz edilemez.

Amaçların Gerçekleştirilmesi: Eğitimin tasarım aşamasında eğitimden beklenenlerin somutlaştırılması amacıyla o eğitimin özel ve genel amaçları belirlenmektedir. Bu amaçlar eğitimin değerlendirilme aşamasında standartları oluşturmaktadır.

2.7. İşe Alıştırma Eğitimi Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar

İşe alıştırma eğitiminden en iyi şekilde yararlanabilmek için, bazı sorunlar ciddiyetle ele alınmalı, ona göre yapılandırma gerçekleşmelidir. Bu sorunlar kimi zaman işletmeye yeni alınmış çalışanlardan kaynaklanabileceği gibi, kimi zaman da işletmenin kendinden kaynaklanabilmektedir. Bireylerden kaynaklanan sorunları şöyle sıralayabiliriz (Özer, 2004:56);

- Bireyler arası demografik farklılıklardan kaynaklanan sorunlar
- Yanlış iş seçimi ve iş tatmini sorunu

İşe alıştırma eğitim programları bazen başarı ile sonuçlanırken, bazense başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir. Bu başarısızlığın nedenini tek bir etkene bağlamak yanlıştır. Pek çok etken başarısızlıkta rol oynamaktadır. Örneğin bir işe alıştırma eğitimi programı her ne kadar başarılı bir şekilde hazırlansa da, uygulamada aksaklıklar varsa istenilen başarıya ulaşamaz. Sonucun böyle başarısız olma nedeni arasında en öncelikli gelen şeylerden biri, işletmenin izlediği politikalarıdır. Bazı işletmeler, işe alıştırma eğitimi uygulamasını çalışan işe başladıktan bir süre sonra gerçekleştirmektedirler. Böyle bir durumda eğitimin hiçbir etkinliği kalmamaktadır. Çünkü işe alıştırma eğitimi için en uygun zaman, işe başlatılan tarihi izleyen zamandır. Ancak işletmenin izlediği politika bunu görmezden gelmiştir. Bazı işletmelerdeyse, işe yeni başlayan çalışan, hemen çalışacağı üretim birimine götürülüp çalıştırılmaya başlamaktadır. Böyle bir durumda ise çalışan, çevresini tanıyamadan, o işin başına geçmesi pek çok sorununun cevapsız kalmasına neden olmakta ve sonuçta çalışan kendini işine verememektedir. İşe alıştırma eğitiminin hazırlanması ve uygulanması sırasında görevli olan birey ya da bireylerin niteliklerinin yeterli olmaması ve sergiledikleri tavırlar da işe alıştırma eğitiminin başarıyla sonuçlanmasında önemli etkenlerdendir (Günay,2010:93).

Sonuç

İşe yeni giren personelin işe alıştırma eğitiminin, örgüt ve ulusal ekonomi açısından büyük önemi bulunmaktadır. Araştırmalar, personelin işe uyumu ile verimi arasında çok sıkı bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Personelin yetenekleri ve kişiliği ile işin gerekleri arasında ahenk mevcut olursa personelin işinden elde edeceği tatmin düzeyi yükselecek ve verimlilik artacaktır. İşe uyum sağlayamayan personelin devamsızlık şeklinde başlayan huzursuzluğu büyük bir ihtimalle işini bırakmasıyla sonuçlanacaktır (Ünsar,2003:81). Böyle bir eğitim sürecine girilmeyip yeni personele karşı yabancı kalındığında ve ihtiyaç duyduğu destek gösterilmediğinde, kuruma girebilmek için büyük çabalar harcayan kişi işini bırakabilmekte ya da işiyle ruhsal bağlantısını koparabilmektedir. İşe alınan kişilerin kısa bir süre sonra kurumdan ayrılmaları kurum için bir kayıptır. Bu kaybın azaltılması için de işe alıştırma eğitimi gerekmektedir (Ataklı,1992:10).

İşe alıştırma eğitimi, yeni personelin örgütteki toplumsal, teknik ve kültürel yapıyı anlamasına yardımcı olmakta ve sosyalleşme sürecini hızlandırmaktadır. Sosyalleşme bir çalışanın, örgütteki diğer çalışanların değerlerini, normlarını ve inançlarını anlamaya başladığı bir süreçtir (Ünsar,2003 83).

İşe alıştırma eğitimine giren kişi, örgüt değerleri, inançları ve geleneklerini yavaş yavaş alıp kabullenmektedir. Örgütün sosyalleşme süreci içinde, örgüt kültür ve değerleri bireyin kişiliği ile kaynaşıp bütünleşmektedir. Çalışanın yeni çevresiyle bütünleşmesi ve kaynaşması sağlandığı ölçüde, yetenekleri de en iyi yönde gelişme olanağı bulacaktır. Yeni çalışanın işe girmesini izleyen ilk günlerden başlayarak işe alıştırma eğitimine tabi tutulması, düzenleyici ve uyumu hızlandırıcı bir rol oynamaktadır (Tınaz,2006:81).

İşe alıştırma eğitimi, yönetimin personel politikalarını gözden geçirmek durumunda olduğu bir geribildirimde birlikte getirmektedir. Yönetici, işe alma sürecindeki aksaklıkları, işe alıştırma sonunda yapılacak değerlendirmenin ışığında saptayabilmektedir. Böylelikle, yeni personelden ve işe alma sürecinden kaynaklanan eksiklikler öğrenilerek, örgüt içinde yeni düzenlemelere gidilebilmektedir (Aldemir vd.,2001:182).

Ayrıca işe alıştırma programları, bölüm sorumluları açısından bakıldığında, yeni çalışana iş öğretmek için zaman ayırmaları gereği kalmamaktadır. İyi yapılandırılmış bir işe alıştırma eğitiminin, hem yeni çalışana hem de işletmeye yararları çok büyüktür. Çünkü böyle bir işe alıştırma eğitimi, her iki tarafında beklentisine yakınlaşmalarına yardımcı olmaktadır.

İşletmelerde, yeni çalışanlara uygulanan işe alıştırma eğitiminin amacı, onlara bulunduğu işletmede iyi bir başlangıç yaptırarak ürkekliğini atmasını sağlamaktan, çalışma arkadaşı olmaya giden yolda yumuşak bir geçişi sağlamaktır. Çünkü yeni bir iş demek, yeni çalışma arkadaşları, yeni bir işletme kültürü, yeni bir çalışma düzeni ve yeni ilişkiler demektir. O işletmede yeni çalışmaya başlayan bireyden beklenen performansı kısa sürede gösterebilmesi, yeni iş ortamına kısa sürede adapte olduğu takdirde gerçekleşebilecek bir olaydır. Oysaki çoğu kez, çalışma hayatına yeni başlayanlar için en önemli sorunlardan biri ‘gerçek şoku’ dur. Bu şok, bireyin gerçekleri ile çalışma yaşamının gerçekleri arasındaki farktan kaynaklanmaktadır (Memduhoğlu:2008, Garip:2009).

İyi yapılandırılmış bir işe alıştırma programı hem işte kalıcılığı etkilemekte, hem de yeni gelenin adaptasyonunu kolaylaştırmakta ve işletme içindeki memnuniyet düzeyini arttırmaktadır (Özgenç, 2006).

Kaynakça

- Aldemir, C.,** Ataol, A., Budak, G.(2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (4. Baskı). İzmir:Barış Yayınları.
- Andersen, A.**(200). *Human Capital, 2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması*. (Çeviren: Faruk Türkoğlu). İstanbul: Sabah Yayıncılık.
- Ataklı, A.**(1992). Verimlilik için İşe Alıştırma Eğitimi ve Önemi, *Verimlilik Dergisi*
- Belilos, C.** (2009). Conducting Effective Employee Orientations-Orientations are performed trend setters. www.hr-info.com/hrarticles/cbelilos/orientation.html 02.04.2009
- Bingöl, D.**(1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Bingöl, D.** (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.ş.
- Boylu, Y.** (2007). Turizm Eğitimi Almış Yeni Mezunların Oryantasyon Programlarına Yönelik Tutumlarındaki Değişimler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 259-269.

- Bulgulu B.M.**(2008). *İşgörenin Toplumsallaşma Sürecinde İşe Alıştırma Eğitiminin Önemi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cascio, F. F.**(1992). *Managing Human Resources: Productivity of Life Profits*. (Third Edition). New York: Mc Grill-Hill Company.
- Deniz, N.**(1999). *Global Eğitim*. Yayın No: 129. Eğitim Dizisi: 25. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Doğan, N.**(2006). *Örgütsel Yurttaşlık Davranışında Oryantasyonun Önemi: Sabancı Üniversitesinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Emir O., Avan, A.**(2010). Otel İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitimi: Ankara’da Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 2, 123-142.
- Fındıklı, İ.**(2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (5. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Garip, N. E.** (2009). *Okul Yöneticilerinin Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde, Sosyalleşme Stratejilerini Kullanma Düzeylerinin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Günay, F.**(2010). *Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kağıtçıbaşı, Ç.**(2004). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kan, A.**(2005). *İşe Yeni Alınan Personelin Oryantasyon Eğitimi ve Bankacılık Sektöründe bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Karagöz, D.**(2000). *İşletmelerde İşgücü Verimliliğinin Arttırılmasında Eğitimin Rolü ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kennedy, D.J & Berger F.** (1994). Newcomer Socialization: Oriented to facts or Feelings? *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly*, 35(6),58-71.
- Mathis, R. And Jackson, J.H.** (1997). *Human Resource Management*. St Paul: West Publishing Company.
- Memduhoğlu, H. B.**(2010). Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153. http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_V/aralik/h_memduhoglu.pdf04.11.2010
- Müminoğlu, M.** (2004). Oryantasyon Programları ve Şirketin/Yeniş Çalışanların Beklentileri. <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/278393.asp> 04.11.2010
- Noe, A.R.**(1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi*.(Çeviren:Canan Çetin). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özdemir, N.** (2010). İşe Alıştırma Eğitimi, <http://www.okyanusbilgiambari.com/GG/InsanKaynaklari/egitim/Oryantasyon.pdf> 04.11.2010
- Özgenç, Ö. Y.**(2006). İşyerinin İlkokul Eğitimi: Oryantasyon. <http://www.ikademi.com/egitim-ve-gelistirme/554-isyerinin-ilkokul-egitimi-oryantasyon.html> 04.11.2010
- Özer Ö.**(2004). *İşletmelerde Oryantasyon Eğitimi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyurt, A.**(1998). *İnsan Kaynakları Yönünden Eğitime Bakış*, İstanbul: Human Resources, no. Entegre İletişim İç ve Dış Tic. Ltd. Şti. Yayını.

- Soysal** N. Ö.(2010). Oryantasyon Eğitimi,
http://www.mcozden.com/joomla1/index.php?option=com_content&task=view&id=1184&Itemid=32 26.01.2011
- Şahin**, N.(1999). *İşe Alıştırma Yerleştirme ve Oryantasyon*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tınaz**, P. (2006). Hizmet İçi Eğitim Sonuçlarının Değerlendirilmesinin İşletmeler Açısından Önemi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 7(26):25-36
- Topaloğlu**, M. ve Koç H.(2002). *Büro Yönetimi ve İlkeler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Umdü**, A.(2002). *İşe Yeni Alınan Personelin Eğitimi ve Çağrı Merkezlerinde Oryantasyon Eğitimi Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu**, G. S., (2005). *Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ünsar**, S.(2003). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Oryantasyon Eğitimi*. MESS Mercek Dergisi, 8(28), Ocak.

NEFRET SÖYLEMİNİN ENGELLENMESİNDE SİYASET KURUMU

THE ROLE OF POLITICS ON THE PREVENTION OF HATE SPEECH

Serpil OZULU¹

Öz

Demokrasinin vazgeçilmezlerinden sayılan ifade özgürlüğüyle ilişkili bir sorun olan nefret söylemi, neden olduğu toplumsal huzursuzluk, ayrımcılık, ötekileştirme ya da nefret suçları dolayısıyla günümüzün tartışılması gereken önemli kavramlarından biridir. İfade özgürlüğünün keyfi kısıtlanacağı düşüncesi, kavramının tanımının tam yapılamaması gibi nedenlerle nefret söyleminin engellenmesinde sorunlarla karşılaşmaktadır. Ancak bu söylemin engellenmesinde etkin olabilecek siyaset kurumunun işlevini tam olarak yerine getirip getirmediği de değerlendirilmesi gereken bir konudur. Bu çalışmada nefret söyleminin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi, nefret söylemiyle siyaset kurumunun ilişkisi, söylemin engellenmesinde siyaset kurumunun işlevinin neler olabileceği ve bu işlevin nasıl gerçekleştirileceği konusu ele alınmaktadır. Ayrıca çalışmada nefret söylemine dair siyaset kurumunun izlediği politikalar ve yaptığı yasal düzenlemelerle ilgili uluslararası örnekler ve Türkiye örneği' ne de yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Nefret Söylemi, Söylem, Nefret Suçu, Ötekileştirme, Siyaset Kurumu.

Abstract

Hate speech is an important and current concept for being related to freedom of speech that is one of the essential element of democracy. Due to causing social trouble, discrimination, marginalization or hate crimes, hate speech is needed to dispute. Prevention of hate speech is faced with a problem because of presumption of arbitrary restrictions on freedom of expression or lack of right definition of the concept. However, whether the politics -that have the potential to be effective-realizes its function is a point to needed to review. In this study, evaluation of hate speech within the context of freedom of speech, relationship between has speech and politics, what the functions of politics can be about the prevention of hate speech and how these functions are realized are dealer with. Besides, the study includes the policies which are followed by politicians and international and national sample case about legal regulations on the hate speech.

Key Words: Hate Speech, Discourse, Hate Crimes, Marginalization, Politics.

¹ Arş. Gör., Turgut Özal Üniversitesi, İİBF, serpilo@turgutozal.edu.tr

GİRİŞ

İnsanın diğer varlıklardan üstün ve ayırıcı özellikleri anlatılırken ilk olarak onun düşünebilen ve düşündüklerini ifade edebilen bir varlık olması dile getirilir. Aklını kullanmaktan ziyade ifade yeteneğinin olması insanı diğer varlıklardan farklı kılan özelliğidir. Ne var ki insanın ifade yeteneğini kullanmasında onun var olduğu zamandan beri sorunlar yaşanmaktadır. İnsan kimi zaman dile getirme yeteneğini, ifade gücünü kullanmada engellenmiş, sınırlanmış; kimi zaman da sınırlanması gereken yerde durdurulamamıştır. Bu ayırıcı özellikten yoksun bırakılması ya da kısıtlanması ifade özgürlüğünün engellenmesi sayılıp ifade özgürlüğü için insan gayret göstermiş ve bu özgürlüğün mücadelesini vermiştir. Ne var ki insanoğlu ifade özgürlüğüne doğru sınırlar çizememesinden kaynaklanan, nefret söylemi olarak adlandırılan yeni bir sorunun sahibi olmuştur. Günümüzde toplumlar için önemli sorunlara neden olan ötekileştirmenin, kutuplaştırmanın ve nihayet nefret suçlarının kapısını aralaması nefret söyleminin üzerinde çalışılması gereken bir konu olduğunu göstermektedir.

İfade özgürlüğünden yola çıkılarak başvuru ve toplumda hoşgörüsüzlüğün, kutuplaşmanın, ayrışmanın artması, huzurun ve toplumsal barışın bozulması gibi çeşitli sorunlara neden olan nefret söylemi, kimi zaman bireysel kimi zaman da medya ya da toplumda etkililiği olan önemli kimseler tarafından kullanılarak söz konusu sorunlara yol açmaktadır. Medya ya da topluma yön verebilecek kimseler tarafından kullanıldığında daha çok kimseye ulaşabilmesinden dolayı toplumda daha da yaygınlaşan nefret söylemi, ifade özgürlüğü kapsamının dışında tutulmalı ve bu söylemi kullananlar tarafından ifade özgürlüğüne sığınılmasının yolu kapatılmalıdır. Aksi takdirde nefret söyleminin doğuracağı toplumsal huzursuzluk, hoşgörüsüzlük, demokrasinin zarar görmesi, nefret suçları gibi sorunlarla toplum yüz yüze gelecektir.

Nefret söylemini engellemenin en etkili yolu toplumsal hoşgörüyü artırmak, önyargıları kaldırmak, bireylerin birbirlerine karşı saygısını artırmaya yönelik toplumsal eğitim olacağı gibi daha kısa sürede engellemeyi başarabilmek için de hukuki düzenlemeler yapılması gerekli görülmektedir. Hukuki düzenleme yapma yetkisini elinde bulunduran yasama organı, daha genel çerçevede siyaset kurumudur. Hem toplumda hoşgörüyü ve farklılıklara saygıyı artırma anlamında sivil toplumla birlikte etkinlik gösterebilecek olmasından dolayı hem de yasal düzenleme yapma yetkisine sahip olmasından dolayı çalışmada siyaset kurumuyla nefret söyleminin engellenmesinin ilişkisi incelenecektir.

1. Nefret Söyleminin Tanımı

Nefret Söyleminin içeriğini oluşturan ‘Nefret’ kelimesini Türk Dil Kurumu ‘bir kimsenin kötülüğünü, mutsuzluğunu istemeye yönelik duygu; tikslenme, tiksinti; birinin kötülüğünü istemeye varan tutku; yok etme isteğine varan bir yadsıma; sevmeme; uzaklaştırmayı, ortadan kaldırmayı isteme’ şeklinde açıklamıştır (tdk.gov.tr). Cortese nefret kavramının 1980’lere kadar bir objeye karşı duyulan hoşlanmama ve düşmanlık hissi olarak tanımlanırken 1980’lerin ortalarında herhangi bir bireyin, toplumun diğer bireylerine karşı ırk, cinsiyet, inanç vb. özelliklerinden dolayı beslediği negatif duygular ve düşmanlık olarak sosyal anlamda da tanımlanmaya başladığını söyler (Kınık, 2013: 2).

Bir duygu olan nefretle nefret söyleminin birbirinden ayrılması önemlidir. Bir nesneye ya da olguya yöneltilen nefret insani bir duygu olarak normalden nefret, bir ideolojinin parçası olduğunda tehlikeli bir konumdadır. Bir yiyecekten nefret etmek ya da çalışmaktan nefret etmek anlaşılabilir bir durumken ideolojinin bir parçası olan nefret insanların kendilerini ve ötekini, ideolojiye göre konumlandırmaya başlamasına neden olur. Nefret, bir kimliğin parçası olduğunda ise o kimlik kendisini nefret edilen gruptan bağımsız olarak

tanımlayamaz. İnsani bir duygu olan nefretin ideolojinin bir unsuru olup söylem haline gelmesinin tehlikeli sonuçları olmaktadır (Aygül, 2013: 20).

Nefret Söyleminin farklı tanımları vardır. Nefret söylemi en genel anlamda hoşgörüsüzlükten, tolerans gösteremeden kaynaklanan, nefret yayan söylem biçimidir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından kabul edilen 1997 tarihli bir tavsiye kararında yer alan tanım uluslararası alanda yapılmış tek tanım olarak önemlidir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tanımında, *“ırkçı nefreti, yabancı düşmanlığını, Yahudi düşmanlığını veya azınlıklara, göçmenlere ve göçmen kökenli insanlara yönelik saldırgan ulusalcılık ve etnik merkezilik, ayrımcılık ve düşmanlık şeklinde ifadesini bulan dinsel hoşgörüsüzlük dahil olmak üzere hoşgörüsüzlüğe dayalı başka ret biçimlerini yayan, kışkırtan, teşvik eden veya meşrulaştıran her türlü ifade biçimini kapsayacak şekilde anlaşılacaktır. Bu anlamda ‘nefret söylemi’ muhakkak belirli bir kişiye veya gruba yönlendirilmiş yorumları kapsamaktadır.”* denilmektedir (Karadeniz, 2012:1).

Nefret söyleminin doğrudan ya da dolaylı, imalı ya da aleni, bir kerelik ya da tekrarlanan, otoriteye, güce dayanan veya dayanmayan şeklinde çeşitlendirmeleri vardır. Bu ayrımlar nefret söyleminin kurbanları üzerindeki etkisini ölçmeye yarar. Nefret söylemini engellemenin amacı başkasının haklarının gasp edilmemesini ve başkalarına zarar verilmemesini sağlamadır. Zarar fiziki şiddetten psikolojik şiddete, korkutmaktan dışlamaya çeşitli şekillerde gerçekleşmektedir. Nefret söylemine dair yapılan bu ayırım zararın tespit edilmesinde ve hangi yöntemle engelleneceğine (yasal düzenleme, toplumsal eğitim vb.) karar verilmesinde işe yaramaktadır (Mcgonagle, 2013: 5).

Nefret söyleminin etnik kökene, ırka, ulusalcılığa, dinsel veya mezhepsel inanca, cinsiyete, toplumsal sınıfa, düşünceye ya da belli bir gruba yönelik olduğunu söylemek mümkündür. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin tanımına göre söylem, belli bir kişiye ya da gruba yönlendirilmiş yorumlardan oluşmaktadır. Seçilen kişi ya da grup düşünce, ırk, etnik köken, inanç veya sosyal durumuna göre nefret söylemine maruz kalıp dışlanma, ötekileştirilme gibi muamelelerle karşı karşıya kalmaktadır.

Nefret söylemi ırkçılık, cinsiyetçilik, ayrımcılık gibi kompleks sorunların tartışılmasındaki temel tanımlardanıdır. Geleneksel olarak nefret söylemi bir azınlığa, etnik kökene, dini ya da cinsel eğilimine göre belli bir gruba yönelik incitici ve nefret dolu konuşmalar, yazılar ve yaygın olarak iftiralara ifade eden bir kavramdır. Evrensel normatif bir tanımı olmaması söylemin serbestçe kullanılmasına neden olmaktadır. Söylemle ilgili temel bir nokta da tek bir kişiye ya da bir gruba yönelik kişisel bir saldırı olması ve negatif duyguları kışkırtmasıdır. Genel olarak bir gruba ya da azınlığa yönelik olarak tanımlanan nefret söylemi kimi zaman çoğunluğu da hedefleyebilmektedir (Peltonen, 2010: 52). Nefret söylemi ve onun getirisi nefret suçları her zaman için azınlıklara yönelik değildir; bazen bir azınlığa, bazen de toplumda çoğunluğa karşılık gelen bir kitleyi hedef alabilmektedir (Akıncı, 2009: 108).

Nefret söylemini manevi şiddet olarak değerlendiren Yardımcı psikolojik, fiziksel, sözel ve ekonomik şiddet türleri olduğundan bahseder. Alay etme, isim takma, yıkıcı eleştiriler, suçlamalar sözel şiddet olarak değerlendirilirken, kıskançlık, baskı uygulamak, gözdağı vermek psikolojik şiddet kapsamına girmektedir. Şiddet türlerinin tümünün temelinde egemenlik kurma isteği yer alır ve şiddetin amacı şiddet uygulanan kimseyi korkutmak, sindirmek, yönetmek, sömürmek ve onu kendi sosyal varlığı için bir tehdit olmaktan çıkarmaktır (Yardımcı, 2014).

Parekh’e göre nefret söylemi yalnızca bireylerin ya da bir grubun belirgin, ayırıcı bir takım özelliklerine yönelik duyulan nefreti açıklamak, savunmak, teşvik etmek veya üretmek değildir. Nefret ‘ötekilere’ yönelik saygısızlık, hoşlanmama, alçaltma, onaylamamanın

ötesinde, düşmanlık, inkar, zarar verme isteği, hedef grubu sessizleştirme, pasifleştirme isteği ve onlara karşı bir savaş deklarasyonu içermektedir (Peltonen, 2010: 52).

İçeriğinde ayrımcılık, dışlama, ötekileştirme, nefret, kin, düşmanlık, hakaret, saygısızlık, hoşgörüsüzlük, küçük düşürme, tehdit, baskı, sindirme gibi bireyler ve toplum için ciddi tehlikeler doğurabilecek unsurlar barındıran nefret söyleminin net bir tanımının yapılması ve engellenmesi adına gerekli adımların atılması toplum için hayati önem taşımaktadır. Nefret söylemi özünde ‘ifade etme, açıklama’ olduğundan engellenmesinin ifade özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelebileceği yönünde farklı fikirler olması bu tehlikeli söylemin ifade özgürlüğü kapsamında tartışmalı hale gelmesine de neden olmaktadır.

2. Nefret İçerikli Açıklamalar ve İfade Özgürlüğünün Kısıtlanması Sorunu

İfade özgürlüğü bireyin düşüncelerini baskı ve zorlama görmeden özgürce ifade edebilmesini sağlayan özgürlüğüdür. İfade özgürlüğünün en iyi tanımlandığı ve uygulandığı sistem demokratik siyasi sistemlerdir. Demokrasinin gelişmişliği ile ifade özgürlüğünün kullanımı arasında birbirini olumlu etkileyen bir ilişki mevcuttur. Macovei’ye göre özgür ve demokratik bir ülkeden bahsedilebilmesinin yolu bağımsız ve tarafsız mahkemelerin korunması altında olan geniş kapsamlı bir ifade özgürlüğü hakkıdır (Macovei, 2005:7).

İfade özgürlüğü demokrasinin olmazsa olmazlarından. İfade özgürlüğünün olmadığı yerde farklı düşünceler dile getirilemez, farklılıkların ortaya konulamamasıyla da demokratik düzen için gerekli olan çok seslilik sağlanamaz. Demokrasinin ifade özgürlüğüne ihtiyacı olduğu gibi ifade özgürlüğünün tam ve sağlıklı bir şekilde sağlanabilmesi için de demokratik sistemin varlığı önemli bir gerekliliktir. Burbaker düşüncüyü açıklama özgürlüğü ile demokrasi anlayışının yakın ilişkisinin tartışılmazlığını “Düşüncüyü açıklama özgürlüğü demokrasiyi, demokrasi düşüncüyü açıklama özgürlüğünü gerektirir.” diyerek açıklamakta ve çoğulculuk ve hoşgörü değerlerinin demokrasi ve ifade özgürlüğüne temel oluşturduğunu vurgulamaktadır (Küzeci, 2007:180).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 10. Maddesindeki ifade özgürlüğü tanımı oldukça açıklayıcıdır: “Herkes görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, kanaat özgürlüğü ile kamu otoritelerinin müdahalesi ve ülke sınırları söz konusu olmaksızın haber veya fikir alma ve verme özgürlüğünü de içerir....” Bu maddeyle ifade özgürlüğünün üç unsuru olan kanaat sahibi olma özgürlüğü, bilgi ve kanaatlere ulaşma özgürlüğü, bilgi ve kanaat açıklama özgürlüğü teminat altına alınmış olmaktadır (Macovei, 2005: 11).

İfade özgürlüğünün kısıtlanmasının bireysel özerkliğe ve liberal demokrasi anlayışına ters düştüğünü savunan ve bundan dolayı sınırlandırılmasına karşı çıkan, bunun devlet müdahaleciliğini ve sansürcülüğü getireceğini vurgulayan görüşler vardır (Seaman, 2008: 100). İfade özgürlüğünün önemini vurgulayan Mill bu özgürlüğün kısıtlanmasının istenmeyen bir şey olduğunu, ancak özgürlüğün başkalarına zarar vermeme prensibinden dolayı ifade özgürlüğüne bir sınır belirlenebileceğini ama bu sınırın makul bir sınır olması gerektiğini belirtir. Düşünce özgürlüğü ve ifade özgürlüğü bir noktada birbirinden ayrılır. Düşünce özgürlüğü bireyin tamamen kendisiyle ilgiliyken ifade özgürlüğünün diğer insanlar için de sonuçları olabilmektedir. Bu noktada ifade özgürlüğü mutlak ve sınırsız değildir (Kınık, 2013: 16).

İfade özgürlüğünden de ziyade temel olarak özgürlüklerde başkalarına zarar vermeme anlayışı vardır. ‘Özgürlük bir başkasının özgürlüğünün başladığı yerde biter’ olarak bilinen düstur, topluma dahil olup toplumca yaşamının kolaylıklarından yararlanan kimselerin yerine getirmeleri gereken sorumlulukları da olduğunu hatırlatır. Bireysel özgürlüklerin sınırı başkalarına zarar vermemektir. İfade özgürlüğünden yararlanılarak ifadenin nefret söylemine dönüşüp belli bir kitleye sözlü saldırı olarak kullanılması bireysel bir özgürlüğün ‘başkalarına

zarar vermeme' olarak çizilen sınırı aşmış olması anlamına gelir. Bu noktada ifade özgürlüğünün sınırı nefret içerikli açıklamalar olarak çizilmiş olmalıdır.

İfade özgürlüğünü mutlak bir değer olarak varsayıp bu özgürlüğün çatışma içinde olabileceği diğer insan haklarını yok saymanın temel olarak yanlışlığını vurgulayan Mahoney, ifade özgürlüğünün ayrımcılık yasağı, insan onuru gibi başka önemli değerlerle dengelenmesi gerektiğini belirtir (Stakic, 2011). Söylemin sınırlandırılmasında tehdit unsurunu vurgulayan yaklaşıma göre ifadenin/söylemin belirli bir kişi ya da grubu hedef alması, konuşanın konuşmasıyla ve ifadeleriyle bir mesaj gönderme ve korku salma niyetinde olması, korkunun gerçekçi olması ve şiddetin gerçekleşmesi muhtemel olması durumlarında ifadelere sınırlama getirilebilir (Vestal, 1993). Korkutma, gözdağı, şiddetin insan onuru için kabul edilemezliği ve insan haklarına da aykırılığı göz önünde bulundurulduğunda bu tür unsurlar içeren ifadelerin engellenmesi, ifade özgürlüğünün başka önemli değerlerle dengelenmesi gerekliliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Kınık'ın Gelber'den aktardığına göre de nefret söyleminin en belirgin etkisi mağdurlarını kısıtlaması, ayrımcı mesajlar vermesi, eşitsizliğe neden olması ve mağdurlarını sessizleştirmesidir. Mağdurların sessizleştirilmesi nefret söylemindeki en büyük sorundur. Nefret söylemi diyalogdan kaçış, mağdurların sessizleştirilmesi ve buna bağlı olarak marjinalleştirilmesidir. Hedef kitlenin sessizleştirilmesi yoluyla düşünce çeşitliliği de engellenmiş olur (Kınık, 2013: 3). İfade özgürlüğüne sığınarak gerçekleştirilen nefret söylemi aslında başka kesimlerin ifade özgürlüğüne onları sessizleştirmek yoluyla engel olmaktadır.

Nefret söyleminin temelinde hoşgörüsüzlük ve önyargı vardır. Önyargı, genel anlamda peşin hükümlere dayanan olumsuz fikirler, hoşgörüsüzlük ya da belirli bir gruba yönelmiş olan nefret olarak tanımlanabilir (Sosyal Değişim Derneği, 2010). Nefret söyleminde bulunanların düşünce, inanç, etnik köken, sosyal sınıf vb. yönden farklılık taşıyanlara yönelik hoşgörü ve tolerans gösterememekle birlikte kendi nefret söyleminin ifade özgürlüğü bağlamında kabullenilip saygı ve tolerans gösterilmesini beklemesi makul bulunmamaktadır.

Nefret içerikli açıklamaların ifade özgürlüğünün dışında değerlendirilip nefret söyleminin engellenmesiyle toplum için birçok zarar önenebilecektir. Nefret söyleminin sonucunda mağdurların da şiddetle tepki vermesi muhtemel olduğu gibi başka kimselerin söyleme maruz kalanlara karşı tahrik edilmesi sonucu da doğabilir. Ayrıca, herhangi bir şiddet eylemi yaşanmasa bile nefret söylemi mağdurların psikolojisini olumsuz etkilediği için de ortaya bir zarar çıkmış olmaktadır. Nefret söyleminin kişilik haklarına saldırı yönü olduğu da göz ardı edilmemelidir (Küzeci, 2007: 182). İfade özgürlüğünün toplumda eşitliğin, toplumsal barışın ve demokrasinin bir gereği olduğu ve nefret söyleminin eşitliğe, toplumsal barışa ve demokrasiye olumsuz etki ettiği düşünüldüğünde zararların nedeni olan nefret söylemini ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmenin demokrasiyle bağdaşmadığı görülmektedir.

3. Siyaset Kurumu ve Nefret Dili

Nefret söyleminin temelinde önyargı, hoşgörüsüzlük, taraf tutma, ayrımcılık, yabancı korkusu ya da düşmanlığı, cinsiyetçilik, homofobi vb. yatar. Nefret söylemine neden olarak sayılan bu durumların varlığı adaletsizliklere, başkalarının haklarının gasp edilmesine, barışı yaralamaya yol açabilme potansiyeline de sahiptir. Nefret söyleminin çeşitli boyutlarından biri olan politik boyutu, "demokratik mücadele ile mağlup edilen tüm gerici fikir ve teorileri yeniden canlandırma amacı güden ve demokratik mücadelenin kazanımlarını yıkmayı amaçlayan bir söylem"dir. Dolayısıyla, nefret söyleminin yozlaştırıcı ve demokratik düzeni yaralayıcı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Sosyal Değişim Derneği, 2010: 10). Demokrasinin hem gerekliliği hem de getirisi olan ifade özgürlüğünün demokrasiye net bir

biçimde zarar veren nefret söylemini kapsamı içine alması ifade özgürlüğü-demokrasi ilişkisi açısından bir çelişkidir.

İleri düşünce yapısı için ‘ötekiler’ in varlığına ihtiyaç duyulur ve diğerlerinin de bakış açıları göz önünde bulundurulur. Ancak, nefret söylemi ile ‘ötekilik’ zarar görmekte ve başkalarının düşünceleri ve değerlendirmeleri hesaba katılmamaktadır. Dolayısıyla düşünce farklılığı zarar görmekte ve ileri düşünceden nefret söylemi nedeniyle mahrum kalınmaktadır (Kınık, 2013: 46). Güçlü demokrasi için ihtiyaç olan ileri düşünce, farklılıkları ve ötekilerin görüşlerini barındırır. Nefret söylemiyse öteki olana tahammülsüzlüğüyle demokrasinin bir gereğini yok etmeye çalışarak demokrasiye zarar vermektedir.

A. Siyasi Liderlerin Söylemde Etkisi

Genel anlamda söylemi üreten, güç sahipleridir. Foucault’ya göre iktidarsız söylem olmaz, söylem daima iktidarla örtüşür. Van Dijk’e göreyse toplumda gücü kontrol etmek için söylem kontrol edilmeli ve söylem sadece insanların davranışlarını kontrol altında tutmak değil aynı zamanda onların zihinlerini de etkilemek ve ele geçirmektir. Bilgiyi, ideolojiyi ve eğilimleri kontrol etmek insanların davranışlarından ziyade akıllarını kontrol etmenin garanti bir yoludur (Koncavar, 2013:676). Bu anlamda toplumda yaygın olan söylemde güç sahiplerinin etkisi vardır; söylemde nefret ve hoşgörüsüzlük hakimse gücü kontrol edenlerin bu söylemdeki etkileri göz ardı edilmemelidir. Güç sahibi olarak aklımıza ilk gelen devlet olsa da hakim güç topluma ve zamana göre değişebilir. Ancak genel düzene göre düşündüğümüzde devleti hakim güç kabul edersek nefret söylemi siyasetten/siyasetçiden siyaseti/siyasetçiyi destekleyen vatandaşa, yani toplumun belli bir kesimine yayılabilmektedir.

Erol’un Zonana ve Reyna’dan aktardığına göre nefret söylemine yönelen kimseleri üç farklı kategoride değerlendirmek mümkündür: ilk olarak sokaktaki vatandaş, komşular ve arkadaşlar nefret söylemini kullananlar olarak gösterilebilir. İkinci olarak eylemleri daha kitlesel bir formata büründüren örgütler ve gruplar sayılabilir. Kişiler sahip oldukları önyargıları ve hoşgörüsüzlükleri bireysel olarak ifade etmekten çekindiklerinde, örgütler ve gruplar şemsiyesi altında çok daha rahat bir şekilde ifade ederler. Bir grup olarak nefreti dile getirmek, kişilerin güçlü hissetmelerine ve nefretlerini daha rahat ifade etmelerine neden olur. Nefret söylemine yönelen kategorilerden üçüncüsü ise ‘devlet’tir (Erol, 2012: 6).

Devletten kastedilen devleti yönetme yetkisini elinde bulunduran siyasi sorumlulardır. Devlet kimi zaman eşitliği sağlayamama, ayrımcılığa neden olma yoluyla, kimi zaman da partililik anlayışı sonucu yetkililerin diliyle nefret söylemini kullanma yoluna gidebilmektedir. Bu iki yol izlenmemiş olsa bile nefret söylemi ve nefret suçlarıyla ilgili gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirip bunları engellememe yoluyla devlet nefret söylemine kaynaklık edebilmektedir. Bu anlamda devlet nefret söylemini gerçekleştirmek adına pozitif bir eylem gerçekleştirmese bile nötr pozisyonda durması da nefret söylemini engellemek anlamına geldiğinden, siyasilerin bu söylemiyle ilgili kritik bir role sahiptir. Nefret söylemini kullandığından bahsedilen birinci ve ikinci grubu engelleme yetkisine sahip olan da yaptırım gücünü elinde bulunduran devlettir.

Sözün etkililiğinde söylenen söz kadar söyleyenin de önemli olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda siyasetin sözcüleri ‘Liderlerin’ kullandığı dilin önemi daha da ön plana çıkmaktadır. Siyasi partiler genellikle liderleriyle özdeşleştirildikleri için liderin söylemi partililer için çok büyük önem taşımaktadır. Özellikle karizmatik kabul edilen bir liderin parti tabanı üzerindeki etkisinin göz ardı edilemeyeceği düşünüldüğünde liderin kullandığı dili siyasetin dili olarak kabul etmek yanlış olmayacaktır. Siyasi liderler nefret söylemine temel oluşturan önyargı, hoşgörüsüzlük, taraf tutma, ayrımcılık, yabancı korkusu ya da düşmanlığı, cinsiyetçilik, homofobi vb. içeren konuşmalar yaptıkları takdirde söylemin nefret içerikli

olmasının yanında, bunun parti tabanına yayılması yoluyla nefret söylemi toplumda daha geniş bir biçimde yer bulacaktır.

AİHM ifade özgürlüğü ile nefret söylemi arasındaki yakın ilişkiden dolayı nefret söylemiyle alakalı davalara bakarken konuşanın amacını anlamaya çalışmaktadır ve ifadelerin amacının toplumu bilgilendirmek mi yoksa nefreti yaymak mı olduğuna göre karar vermektedir. Mahkeme, nefret söylemini yayma konusunda siyasetçilerle ilgili ise daha katı bir tutum izlemekte ve siyasetçilerin bu konuda sorumlulukları olduğunu vurgulamaktadır (Çetin, 2012: 31). AİHM' in bu tutumu siyasetçilerin nefret söyleminin yayılmasındaki potansiyel etkileriyle ilgili fikir vermektedir.

Avrupa Konseyi'nin 'Siyasi Söylemde Nefret Faktörü' başlığıyla düzenlediği konferansta nefret söyleminin Avrupa'da sadece bireylere değil gruplara da yöneltilen şiddet eylemlerine yol açtığı, bu eylemlere özellikle Müslümanların ve Romanların maruz kaldığı ve siyasilerin söylemlerinin etkisinin internet ya da medyanın etkisinden daha az olmadığı için söylemleriyle ilgili özel bir sorumluluklarının olduğu bu yüzden de siyasilerin söylemlerine daha belirgin bir özen göstermeleri gerektiği vurgulanmıştır (Jagland, 2013).

Siyasi tartışmaların içinde bulunan herkes ifade özgürlüğünün genel sınırlamalarına tabidir. Ancak siyasi tartışmaların öneminden dolayı siyasi açıklamalara tanımlar, içerik ve ifade biçimleri gibi belli konularda sınırlar getirilir. Siyasi açıklamalar kamuda tartışılan bir konuya katkıda bulunmak, öğretici olmak, seçimleri kazanmak için toplumca hassas olan konuları kendi çıkarına kullanmak şeklinde olabileceği gibi kışkırtıcı, nefret dolu ya da şiddete yönelen açıklamalar şeklinde de olabilir. İyi plan ve hesap yapılmış seçim kampanyaları oluşturulabileceği gibi, düşünülmezsizin miting meydanlarındaki hararetin şiddetiyle savunulan konular da olabilmektedir. İfade özgürlüğü mutlak sınırsız değildir; kullanılmasında kişilere bazı görev ve sorumluluklar yükler ve siyasetçiler de insan haklarını korumada vazgeçilmez bir adım olan her türlü toleranssızlığa karşı mücadele etmede özel bir görev ve sorumluluğun sahibidir. Demokratik toplumlardaki siyasi ifade özgürlüğü herhangi bir ayrımcı, ırkçı ya da hoşgörüsüzlük, toleranssızlık anlamına gelecek fikirleri açıklama özgürlüğünü içermez (Mcgonagle, 2013: 21). Siyasiler üzerlerine düşen özel görev ve sorumlulukları dikkate almadıkları takdirde siyasi nefret söyleminin doğmasına neden olmaktadır.

Siyasi liderlere duyulan sevgi, siyasi partiye/ideolojiye olan bağlılık ya da iktidarın gücü elinde bulunduran yapı olması kimi zaman bireyleri siyasi liderler, partinin ileri gelenleri ya da iktidar tarafından oluşturulan söylemin mutlak doğru olduğu yanılgısına düşürebilmektedir. Bu yanılgı oluşturulan söylemin meşruluğu kabulünü de beraberinde getirmektedir. Bu noktada siyaset kurumunun ürettiği olumsuz söylem bireylerin de bu olumsuzluğu tekrarlamasına neden olacaktır. Siyasi bir ihtiyaç olarak 'biz-ötekiler' anlayışı oluşturmaya çalışan siyasiler bilinçli ya da bilinçsiz olarak nefret söylemine kapı aralayabilmektedirler. Hernandez' e göre nefret söylemi meşrulaştığında söylem toplumda kimi grupların dışlandığı ve ayrımcılık hareketlerinin normal kabul edildiği bir sosyal iklim oluşturacak, toplumda kaosa neden olup hedef grupların zarar görmesi ve eşitliğin bozulması gibi sonuçlar doğuracaktır (Hernandez, 2010: 6). Bu noktada siyaset kurumu söylem üretirken nefret söylemine dönüşmemesi için özel bir hassasiyet göstermelidir.

İfade özgürlüğü nefret söylemine dönüştüğünde kamusalılık, eşitlik ve bireyin politik olma haklarını da engellemektedir. Genel olarak kamusalılığın engellenmesi totaliteryanizmin ana nedenlerinden biridir. Kamusalılık totaliterliğin önündeki engel olarak değerlendirilir ve kamusalılık engellenerek bireyin rejimin bir parçası olmasının, genel eşitlik prensibinin ve yönetimde farklı perspektiflerin önüne geçilmiş olur. Bireylerin politik olmaları engellenerek kamusal alandan çekilmeleri de nefret söylemiyle sağlanır. Başka bir deyişle nefret

söyleminin neden olduğu kamusal yaşamın engellenmesi, mağdurların kamusal alandan uzaklaştırılması totaliterliğin önünü açan bir uygulamadır (Kınık, 2013: 45). Nefret söyleminin siyasi gücü elinde bulunduranlar tarafından kullanılması ve yaygınlaştırılması farklı düşüncelerin sesini kesmek suretiyle yönetimin totaliterleşmesi tehlikesini daha çok taşımaktadır. Bu noktada farklı düşüncelerin önündeki engelleri kaldırma sorumluluğu olan siyasi iradenin nefret söylemini benimsememesi ve bu söylemi engelleme çalışmasında bulunması demokratik siyasi sistemin bir gereğidir.

Vatandaşların söylemi kolay benimsemelerinin nedenlerinden birinin de siyasi lider ya da medyadan etkilenmekten de öncelikli olarak nefret söylemiyle ilgili bilincin toplumda oluşmaması olduğu söylenebilir. 2013 Eylülünde Başbakan tarafından açıklanan demokratikleşme paketinde nefret suçlarıyla ilgili yasal düzenleme yapılacağı belirtilmesi üzerine birkaç haber ve kısa değerlendirme dışında nefret suçları gündemde yer bulamadı (Dil, 2013). Nefret söyleminin suça dönüşmüş haliyle ilgili yasal düzenlemelerin bile ilgi çekmediği bir durumda nefret söylemiyle ilgili yeterli araştırma, değerlendirme ve toplumu bilgilendirme çalışması yapılmadığı çıkarımını yapmak mümkündür. Toplumun nefret söyleminin tehlikeli sonuçlar doğurduğu konusunda bilgilendirilmesiyle toplumun belli bir kesiminde söylemle ilgili hassasiyet oluşmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla nefret söylemiyle ilgili tartışmaların artması, konunun gündeme getirilmesi yararlı olmaktadır. Hernandez, Latin Amerika'daki nefret söylemine dair yaptığı bir çalışmada nefret söyleminin dünyada gittikçe yaygınlaşmasından dolayı söylemle ilgili tartışmaların artmasının kritik olduğunu; konunun tartışılmasının sağlıklı ve verimli yasal düzenlemeler yapılmasına yardımcı olacağını belirtmektedir (Hernandez, 2012: 2). Siyasi partilerin devleti yönetmek, muhalefet etmek gibi işlevlerinin yanında 'eğitime' işlevi denilen toplum için önemli olan bir konuyu gündeme getirme, konuyla ilgili topluma açıklayıcı bilgi verme, bilinç ve farkındalık oluşturma gibi bir işlevleri de vardır. Nefret söyleminin gündeme getirilip tartışılması konusunda tüm yük siyasilerin omuzunda olmasa da eğitim işlevlerini gerçekleştirme adına siyasilerin bu konuda adım atmaları önemlidir.

Nefret söylemine karşı mücadelede devletin yasama ve yargı organları işlevsel olmalıdır. Yasama organı nefret söyleminin engellenmesi için gerekli yasal düzenlemeleri yapmalı; nefret söylemini kullananlara karşı yargı organları da sorumluluk alanına giren çalışmaları gerçekleştirmelidir. Devlet adaletli bir şekilde hakem görevi görüp toplumun (nefret söylemi mağduru olan) belli kesimlerini (nefret söylemini gerçekleştiren) diğer kesimlerine karşı korumakla yükümlüdür. Devletin temsilcileri olan siyasi figürlerin, bu sorumluluğu yerine getirmemekle birlikte siyasetin anahtar kurumları olan dahil oldukları siyasi partilerini merkeze alarak toplumu ayrıştırıcı ya da belli kesimleri ötekileştirici söylemleri bizzat benimsemeleri toplum açısından oldukça tehlikelidir. Çünkü bu durum nefret söylemini engellemesi gereken siyasilerin tam tersine söylemi meşrulaştıracak adımlar atmaları anlamına gelmektedir.

B. Siyasetin Bir Aracı Olarak Medyada Nefret Söylemi

Topluma her türlü bilgiyi aktarma işini yapan medyanın söylem oluşturmada önemli bir etkisi vardır. Söylemin önemli bir unsuru olan medyanın hakim gücün etkisinde olması demokratik yönetimler de dahil olmak üzere bir çok ülke için geçerli bir durumdur. Bu noktada medya ve siyasetin söyleminin çoğu zaman aynı doğrultuda olması kaçınılmazdır. Siyaset kurumu gibi medya da toplumu geniş çapta etkileme imkanına sahip olduğundan nefret söylemini kullanması engellenmediğinde söylemin toplumda görülecek zararlarının sorumlularından olacak ve nefret söyleminin meşru olduğu izleniminin oluşmasına da neden olacaktır.

Kitle iletişim araçları bireylerin kitleyle kurma ihtiyacı duyduğu zihinsel bağı kurmaktadır. Bireyler, medyadaki imgelerden yararlanarak içinde yaşadıkları toplumun sosyal gerçeklerini ve yaşananları yorumlayabildikleri için medyanın yönlendirmesinden etkilenmektedirler. Medya, kullandığı dil ve söylemle bireyleri “ortak duygu” ya yönlendirebilir ve zihinsel anlam haritalarının oluşmasını sağlar; bu yüzden de iktidarların vazgeçemediği “rıza” üretim araçlarıdır (Aygül, 2013: 72). İktidarlar bu rıza üretim aracını söylem oluşturmada da kullanırlar. Güç sahiplerinin oluşturmaya çalıştığı söylemin medyada ne kadar yer aldığı ve medya aracılığıyla ne kadar gerçekleştirildiği ise gücü elinde bulunduranların medyayı ne kadar tahakküm altında tuttuklarıyla ilişkilidir. Başka bir deyişle medya siyasetteki en aktif yapı olarak görülen iktidarın ne kadar otoriter olduğuna bağlı olarak siyasetin söylem üretme aracıdır.

İnceoğlu ve Sözeri’ ne göre söylem kimin söylediği, ne niyetle söylediği, ne durumda ve kime söylediğine (bağlamına) göre varlık gösterir ve Van Dijk söylemi kontrol etmenin ilk şartının, söylemin bağlamını denetlemek olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin, Nefret söyleminde medyanın sorumluluğundan bahsedilirken Toplumsal iktidarın ve seçkinlerin sözcüsü olan gazetecilerin haber kaynaklarıyla kurdukları ilişkilerin, haberin üslubu, haberin sunumu, yapılan alıntılar, atılan başlıklar, haberdeki anlamı ve ideolojiyi oluşturan söylemin unsurları olduğu belirtilmektedir. Nefret söyleminin engellenmediği durumlarda haber, var olan egemen söylemlerin bir ürünü olarak, söylem ve ideolojiyi kullanıp, ‘biz’ ve ‘öteki’ oluşturur; olumsuz, alaycı ifadeler, küfür, hakaret, aşağılama kullanarak ötekileştirdiği grupları kamu güvenliğini tehdit edici ‘potansiyel risk ve tehdit saçan öcüler’ gibi sunar; toplumdaki ‘öteki’ne karşı önyargıları ve nefret suçlarını kışkırtır. Medya, özellikle kriz ve çatışma dönemlerinde nefreti ‘öteki’lere karşı yöneltir, cinnet ve linç atmosferi yaratır ve sonuçta bu atmosfer meşru ve doğal olarak içselleştirilir (İnceoğlu, Sözeri, 2012:2).

Gücü elinde bulunduranların ideolojik aygıtı olarak medyanın, söylem oluşturmadaki etkisini görmek için yazılı ve görsel basın yanında ‘yeni medya’ denilen ‘facebook’, ‘twitter’ gibi internet iletişim araçlarına da bakmak faydalı olacaktır. Özellikle facebook ve twitter sayfalarında ya da herhangi bir haberin veya bireysel açıklamanın üzerine yapılan okuyucu yorumlarında nefret içeren ifadeler rahatlıkla görülmektedir. Siyasal ve toplumsal olayların sosyal medyada çok hızlı bir şekilde yer alması, bu olaylarla ilgili destek grupları ve muhalif grupların oluşması kutuplaşmayı, karşılıklı tepkileri ve bir adım ötesinde de nefret içerikli açıklamaları netice vermektedir (Aygül, 2013: 118).

Sosyal medyanın yeni olması dolayısıyla, bu alanla ilgili yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı söylenebilir. Son yıllarda gerçekleşen Arap Baharı gibi toplumsal tepkilerle birlikte sosyal medyanın topluma etkisinin büyüklüğünün ortaya çıkmasıyla da bu etkiden yararlanmak isteyen kişi ya da grupların olması normal karşılanmaktadır. Bu etkiden yararlanmak isteyenlerin arasında ideolojik bir aygıt olarak medyayı kullanan güç sahiplerinin ve siyasilerin de olması sosyal medyada kutuplaşmayı artırıcı etki ettiği görülmektedir. Sosyal medyada tartışılan siyasi ya da toplumsal olaylar üzerinden siyasi, dini ya da etnik kimliklere yönelik nefret içeren ifadeler kullanılabilir. Tartışmaların yüz yüze olmaması, kişilerin gerçek kimliklerini ortaya koymadan sosyal medyada bulunabilmesi bu ortamlarda nefret içerikli ifadeler kullanılmasını kolaylaştırmaktadır.

Toplumun belli bir kesimi için kullanılan nefret dili toplumda kutuplaşmalara yol açarak toplumsal barış ve huzur ortamı için tehdit oluşturur. Kutuplaşan taraflardan nefret söylemi yöneltilen taraf için en büyük sorunlardan biri bu topluluğun ‘ötekileştirilmesi’dir. Ötekileştirmeden kastedilen dışlama, toplumun bir parçası olmadıklarını mağdur kesimin kendisine ve toplumun diğer kesimlerine kabul ettirmeye çalışmadır. Nefret söylemi yöneltilen kesimin ‘kötü’ görülmesinin bir sonucu olarak kimi zaman mağdur kesim ‘dış

mihrak' olarak yani topluma ait olmayan olarak görülür ve dikte edilir. Bu yaklaşım nefret söylemi mağduru kesimin demokratik katılımı için bir engel teşkil etme tehlikesi taşımaktadır.

Sosyal Değişim Derneği'nin yayınladığı rapora göre nefret söylemi yöneltilen kesimin maruz kaldığı durumlardan biri de bu kesimin sessizleştirilmesidir. Nefret söylemi yoluyla telaffuz edilen belli kelimeler sürekli tekrarlarla klişeleştirilir; mağdur kesimin üzerindeki baskının artmasına neden olur. Bu yolla nefret söyleminin hedefindeki gruplar sinikleştirilir, pasifleştirilir ve demokrasinin bir gereği olan sisteme eşit şekilde katılma yönündeki motivasyonları kırılır. Topluluk demokratik müzakerelere katılmayan ve topluma bu anlamda herhangi bir katkı sunamayan hale gelir (Sosyal Değişim Derneği, 2010: 11). Nefret içeren ifadelerin tekrarlanması ve klişeleştirilmesinde medya organlarının etkili olduğu görülmektedir. Kitlelere ulaşma gücünü elinde tutan medya nefret ifadelerinin daha çok kişiye ulaşmasına, yayılmasına ve tekrarlanmasına aracılık etmektedir.

Nefret söyleminin engellenmesi için Avrupa devletleri tarafından eylem planlama ve programlama, nefret söylemine dair veri toplama, kayıt ve raporlama, çatışmaların arabulucuya çözülmesi için eğitim, kolluk görevlileri, yargı görevlileri ve diğer kamu görevlilerine eğitim verdirme gibi birçok politikanın yanında medya alanında da belli politikalar geliştirilmiştir. Norveç'te Basın Derneği basına yönelik etik uygulama kuralları oluşturmakta, Macaristan'da meslek örgütleri ve sermaye örgütlerinin etik kuralları nefret söylemine dair düsturlar içermekte, Finlandiya'da internet adabı için oluşturulan kitapçık yine nefret söylemine yönelik yasaklamalar içermekte, İsviçre'de Basının ayrımcılık anlamına gelebilecek etnik köken, din, cinsiyet gibi özelliklere gerekmedikçe atıfta bulunması engellenmekte ve Yunanistan, Letonya, İsveç, Birleşik Krallık gibi diğer Avrupa ülkelerinde de başta ırkçılığa karşı olmak üzere ayrımcılık ve nefret söylemine dair birçok düzenleme bulunmaktadır (Weber, 2009: 92). Üye devletlerde medya alanında nefret söylemini engellemeye yönelik gerçekleştirilen tüm bu uygulamalar etkililik ve etkinliğinin birebir aynı olacağını söylemek mümkün olmasa da örnek alınacak niteliktedir.

Nefret söylemindeki asıl sorun sadece söylem olarak kalmaması, aksiyon üretmesi ve nefret suçlarını ortaya çıkarmasıdır. Yani nefret söyleminin tehlikeli olan yönü nefret suçlarına yol açması, bu suçlara yönelik teşvik, tahrik, provoke içermesidir. Nefret söylemi içinde potansiyel şiddet ve suç vardır. Nefret söyleminde bulunan tarafın militanlaşması ve nefret suçuna yönelmesi ihtimali yüksektir. Bu yönüyle suç tehlikesine açık olan söylemi engellemek konusunda medyaya engel olabilecek güç siyaset kurumudur. Nefret söylemiyle ilgili yasal düzenlemeleri yapabilecek olan irade de siyasi iradedir, yasama yetkisini elinde tutan parlamentodur. Örneğin basın özgürlüğü sıralamasında 180 ülke arasında 154. Sırada yer alarak Libya, Irak, Afganistan, Zimbabve, Gambiya, Burma, Kongo, Etiyopya, Burundi gibi ülkelerin gerisinde kalan Türkiye'de (Sınır Tanımayan Gazeteciler, 2014) basın habercilikte kısıtlandığı kadar nefret söyleminde özgürdür. Etnik kökene, dini inanca, mezhebe veya siyasi görüşe göre hedef göstermeler, ötekileştirmeler Türk Basınında bolca bulunmaktadır. Bunlar zaman içinde en yakını Hrant Dink Cinayeti olmak üzere pek çok aydınının ölümü, Zirve Katliamı ya da laik-dindar, Alevi-Sünni, Türk- Kürt gibi kutuplaştırmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de medyayı nefret söyleminde engelleyen herhangi bir yasal düzenleme olmaması ve hatta zaman zaman kimi siyasetçilerin kullandığı ayrıştırıcı ve nefret içeren ifadelerin medya yoluyla halka ulaştırılması karşılaşılan bu tür sorunlara kaynaklık etmektedir. Bu noktada nefret söylemi konusunda siyasilerin toplumu eğitime, örnek olma gibi işlevlerinin yeterli olmadığı hem medya organlarını hem de bireyleri ya da toplulukları kapsayacak nefret söylemini engelleme ve yaptırım uygulama amacıyla yasal düzenlemeler de yapmaları gerekmektedir.

C. Nefret Söyleminin Gerçekleştirilmesi ve Yasal Düzenlemelerde Türkiye Örneği

Sadece mağdurlarına değil toplumun tümüne zarar veren nefret söylemini engellemenin etkin bir yolu bu noktada yasal düzenleme yapmaktır. Yapılacak yasal düzenleme hem önleyici hem de yaptırım uygulama yönünde olduğunda etkililiğinin artacağı düşünülmektedir. Yasal düzenlemenin önleyici kısmı ifade özgürlüğünü nefret içerikli ifadelerin kullanılmasını önlemek amacıyla sınırlamaktır. Nefret söyleminin gerekçelendirilmesinde kullanılan ifade özgürlüğü düşünce özgürlüğü gibi mutlak sınırsız değildir. Dolayısıyla nefret söylemini engellemek amacıyla demokratik ve çoğulcu toplumlarda da ifade özgürlüğünü kısıtlayan ya da ayrımcılığa karşı net hukuki düzenlemeler yapılmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ait 12 no' lu Protokolün ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasıyla ilgili 1. maddesinde "*Yasa ile öngörülmüş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasî veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır. Hiç kimse, hangisi olursa olsun hiçbir kamu makamı tarafından özellikle 1'inci fıkrada belirtilen gerekçelere dayalı bir ayrıma maruz bırakılamaz.*"(Weber, 2009: 80) denilerek hem devletin hem de vatandaşların nefret söyleminin unsurlarından sayılan ayrımcılık yapması yasaklanmıştır. Ayrıca yine AİHS'nin 10. Maddesine göre ifade özgürlüğü hakkının kullanımının bazı görev ve sorumlulukları da beraberinde getirdiği ve bu hakkın yasalarla belirlenen ve demokratik toplumun gerekleri olan bazı kısıtlamalara veya cezalara maruz kalabileceği ifade edilmiştir (Kınık, 2013: 54).

Nefret söylemiyle mücadelenin önemli mekanizmalarından birisi olan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi de ifade özgürlüğüne belli sınırlamalar getirilebileceğini kabul etmektedir. BM Anlaşması'nın 20. Maddesinde dini milli, ırksal herhangi bir ayrımcılık anlamına gelebilecek düşmanlık içeren propaganda yapmanın yasalarla sınırlanması gerektiği belirtilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 19. maddesinde de ifade özgürlüğü temel haklardan sayılırken 29. Maddesinde bu hakkın mutlak ve sınırlanamaz bir hak olmadığı, başkalarının hak ve özgürlüklerinin güvenliğinin sağlanması amacıyla, demokratik toplumunun genel refahı ve kamu düzeninin tesisi için ve erdemliliğin bir gereği olarak herkesin ifade özgürlüğünün yasalarla belirlenmiş bazı sınırlamalara maruz kalabileceği açık bir şekilde belirtilmektedir (Kınık, 2013: 53, 62). Hem AİHS ve İHEB'deki bu maddeler hem de AİHM'nin bazı kararları², Irkçılık ve hoşgörüsüzlüğe karşı Avrupa Komisyonu gibi kurulan komisyonlarla yapılan çalışmalar, ifade özgürlüğünün önemli bir hak olduğunu vurgulamakta ancak bu hakkın mutlak olmadığı ve ayrımcılık, başkalarının haklarına saldırı içerdiği ya da açıkça nefret söylemine dönüştüğü bazı durumlarda sınırlanabileceğini göstermektedir.

² Örn. **Feret v. Belçika kararı, 2009** (siyasi parti başkanı ve parlamenter Daniel Feret' in partisi tarafından "Belçika'nın İslamlaştırılmasına karşı çık", "sahte entegrasyon politikasına dur" ve "Avrupalı olmayan iş arayanları evlerine gönder" sloganlarını içeren el ilanları dağıtılması sonucunda Feret, ırk ayrımcılığını tahrik nedeniyle mahkum olmuş ve kamu hizmetinde bulunma ve 10 yıl süreyle parlamenterlik görevinden ihraç cezasına çarptırılması nedeniyle ifade özgürlüğünün kısıtlandığına dair açtığı davada mahkeme ifadelerin nefret duyguları uyandırmaya müsait olduğunu açıklamış, ifade özgürlüğü ihlali olmadığına karar vermiştir.)

Leroy v. Fransa kararı, 2008 (karikatürist Leroy, Dünya Ticaret Merkezi'ne yönelik düzenlenen saldırıyla ilgili bir karikatüründe "hepimiz bunu hayal etmiştik, Hamas başardı." İfadesinden dolayı para cezasına çarptırılmış, AİHM'e ifade özgürlüğünün ihlal edildiği iddiasıyla başvuran Leroy, şiddete destek, mağdurları onurunu küçültmek, kamuoyu tepkisini tahrik etmek, kamu düzenine gözle görülür etkide bulunmak, şiddete yöneltme kapasitesine sahip olmak nedenleriyle haklı bulunmamıştır.) (aihgunlugu.blogspot.com).

Uluslararası belgelerde nefret söylemini engelleme adına ifade özgürlüğünün kısıtlanabileceğine dair düzenlemeler daha somutken Türk yasalarında nefret söylemiyle alakalı net bir düzenleme olmaması nefret söyleminin yaygın olarak kullanılmasına neden olmaktadır. Her ne kadar Türk Ceza Kanununda ‘halkı kin ve düşmanlığa tahrik suçu’ ya da anayasa da ‘ayrımcılık yasağı’ (www.tbmm.gov.tr, 2004) gibi düzenlemeler olsa da doğrudan nefret söylemini engelleyebilecek hatta nefret suçuna dair bile bir yasal düzenleme olmaması bu konudaki yasal boşluğu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Nefret suçları ve nefret söylemine dair spesifik bir yasal düzenlemesinin olmaması Türkiye’nin üye olmaya çalıştığı AB tarafından da eleştirilmesine neden olmaktadır. AB, “Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu”nda bu duruma değinmiş; Türkiye’de, ırkçılık, yabancı düşmanlığı, anti-semitizm ve hoşgörüsüzlükle mücadele etmek üzere herhangi bir mekanizma veya belirli bir yapı oluşturulmadığını, ayrımcılık konularıyla ilgili yasal bir düzenleme bulunmadığını, anayasadaki ayrımcılık yasağı ilkesinin Mahkemelerce kısıtlayıcı bir şekilde yorumlandığını, medya tarafından yapılanlar da dâhil olmak üzere nefretin tahrik edilmesinin etkin bir şekilde kovuşturulmadığını vurgulamıştır. Raporda Türkiye’nin nefret söylemi ve nefret suçlarıyla mücadele edebilecek koruyucu mekanizmalar ve spesifik kurumlar oluşturması gerektiği ancak Türkiye’nin gerekli adımları atmadığı eleştirisi yöneltmiştir (Sinar, 2013).

1990’lı yıllarda bir linç kampanyasına maruz kalarak Paris’e sığınan ve 2000 yılında orada vefat eden Ahmet Kaya’ya Cumhurbaşkanlığı Kültür Sanat Büyük Ödülü verilmesi, Kürtçeye ve gayrimüslim vatandaşların haklarına dair kısıtlamalarının kısmi olarak kaldırılması, Alevi çalıştayları yapılması, başörtülü vatandaşların üniversite eğitimi almalarına ve kamu hizmetine girmelerine dair düzenlemeler toplumda ayrımcılığa karşı mücadele anlamında önemli ve umut verici adımlardır (Keneş, 2013). Ancak nefret söyleminin engellenmesi konusunda bu adımlar yeterli olmamakta; yasal düzenlemeler de yapılması mutlaka gerekmektedir. Aksi takdirde bu olumlu adımların da sembolik kalması söz konusudur.

Türk yasalarında da ifade özgürlüğünün sınırlandırıldığı bazı durumlar vardır. Türk Anayasası’nda ifade özgürlüğünü sınırlayan durumlar şöyle belirtilmektedir: “Bu hürriyetlerin kullanılması, millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, cumhuriyetin temel nitelikleri ve devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir.” (Karadeniz,2012:139).

İfade özgürlüğünün sınırsız bir şekilde kullanılmasından kaynaklanacağı öngörülen bazı sorunları engellemek adına anayasada böyle bir madde bulunması olumludur. Ancak bu maddede daha çok devletin ve toplumun genelinin güvenliğinin sağlanmasına öncelik verilmiştir ve bu durum bireyin ya da daha küçük toplulukların ifade özgürlüğünden doğacak problemlere karşı korunmasını sağlayacak bir hukuki düzenlemenin eksikliğini gidermemektedir. İfade özgürlüğünün suiistimal edilmiş hali olan nefret söylemini engelleyici, dolayısıyla da bireyleri nefret söyleminden koruyacak bir hukuki eksiklik mağduriyetlerin artmasına neden olmaktadır.

İfade özgürlüğünün sınırlanması doğacak sorunları önlemek adına her ne kadar makul bir yol olsa da hem bir özgürlüğü kısıtlamanın negatif anlamı dolayısıyla kabul edilmeyebilmekte hem de bu kısıtlamanın yok sayıldığı durumlarda nefret söyleminin engellenmesinde yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla nefret söyleminin engellenmesi için sadece nefret söylemini engellemeye yönelik değil aynı zamanda bu söylemin

gerçekleştirildiği durumlarda uygulanacak yasal düzenlemeler de var olmalıdır. Birçok Avrupa ülkesinde nefret söylemine dair kanunlar açık, net ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bir örnek olması açısından Alman Ceza Kanunu'nun 130. paragrafındaki şu ifadeler bu konuda açıklayıcıdır: "Her kim, kamu barışını bozmaya elverişli bir şekilde, halkı, halkın diğer bazı kesimleri aleyhine kine tahrik eder veya halka bunlara karşı cebri veya keyfi muameleler yapılması için çağrıda bulunur veya halkın bazı kesimlerine sövmek suretiyle, onları kötü maksatla küçük düşürerek veya iftirada bulunarak başkalarının insanlık onuruna saldırıda bulunursa, üç aydan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."(Karadeniz, 2012: 59).

Nefret söylemiyle ilgili yasal düzenleme yapılması konusunda en büyük yetki ve inisiyatif elinde bulunduran hükümetin nefret söylemi olarak yalnızca islamofobiyi sorun olarak değerlendirip gündemine alması nefret söylemiyle ilgili yasal düzenleme yapılmasına mani bir nokta olarak görülmektedir. Oysa Başaran' a göre nefret söyleminin tanımı değerlendirildiğinde nefret söylemi mağdurları ötekileştirilerek 'diğerleri' tarafından şiddete uğrayacak şekilde hedef gösterilen kimselerdir (Aygül, 2013: 49). Bu tanıma göre sadece islamofobi değil ırkçılık, milliyetçilik, cinsel ayrımcılık gibi birçok anlayıştan nefret söylemi üretilebilir.

Temelinde önyargı ve hoşgörüsüzlük olan nefret söylemi genelde bir kişiden ziyade bir topluluğa yöneltilir. Sosyal Değişim Derneği tarafından nefret suçlarıyla ilgili hazırlanan rapora göre nefret söyleminin yöneltildiği ya da nefret suçuna maruz kalan kişi asıl hedef değildir; asıl hedefse onun belirli ortak karakteristikleri paylaştığı gruptur. Mağdur aynı grup içinden başka bir kimse de olabilirdi. Saldırı nefret söylemi şeklinde de olsa bu söylemin suça dönüşmüş halinde de olsa asıl saldırı kişiye yönelik değil, o kişiyi ait olduğu tüm gruba yöneliktir. Nefret söylemini gerçekleştiren kişi, belli bir şahsa yönelik nefret veya önyargıyla değil, o kişinin sahip olduğu özelliklere ve aidiyetlerine yönelik beslediği önyargılarla hareket etmiş olmalıdır (Sosyal Değişim Derneği, 2010:8). Akıncı da nefret suçlarını diğer suçlardan ayıran özelliğinin onun önyargılardan güdülenerek işlenmesi olduğunu ve nefret söyleminin nefret suçlarının ikinci önemli unsuru olduğunu vurgular (Akıncı, 2009: 104). Önyargı nefret suçlarının bir adım öncesinde de nefret söylemine kaynaklık etmektedir; başka bir deyişle önyargı nefret söyleminin bir sonraki adımının nefret suçu olmasının nedenlerindedir. Bir adım sonrasında nefret suçlarını getiren nefret söylemine cezai yaptırım uygulanması nefret suçları gibi ciddi toplumsal sorunları engellemek adına da gereklidir.

Nefret söylemine (ve suçlarına) dair yasal düzenlemeleri yapma yetkisini elinde bulunduran siyasilerin bu görev ve sorumluluklarını yerine getirmemelerini 'toleranssızlığı tolere etmek' olarak değerlendiren Vestal, toleranssızlık, hoşgörüsüzlük içeren açıklamaların korumayı hak etmediğini vurgulamaktadır. (M.Vestal, 1993). Yasal düzenlemelerin eksikliğinin nefret söyleminin ve nefret söyleminin yol açtığı nefret suçlarının artmasına neden olduğu görülmektedir. Konuyla ilgili yasal düzenlemelerin yapılması, nefret söyleminin ve nefret suçlarının tanımının yapılması; kanuni düzenlemelere ek olarak toplumsal algıyı dönüştürecek çalışmalar yapılması önemlidir (Çetin, 2012: 35). Nefret söyleminin toplumda tartışılması ve kanunlarda yerini alması toplumsal barış ve huzur için gereklidir. Aksi takdirde topluma yayılan nefret söyleminin nefret suçlarını getirmesi; nefret suçlarının da toplum düzenini derinden sarsması muhtemeldir.

SONUÇ

Dünyanın farklı coğrafyalarına bakılarak çizilecek genel tablodan kendini dünyanın en üstün varlığı kabul eden insanın haklarına dair büyük saldırılar olduğu görülmektedir. Günümüzün -belki de çok ihlal edilmesinden dolayı-en önemli kavramlarından olan insan hakları, yine insana özgü bir hak olan ifade özgürlüğü hakkı tarafından da çokça ihlal

edilmektedir. Ancak insan hakları diye bilinen haklar ifade özgürlüğü hakkında daha temeldir. Bireylerin saygınlığı ve onurunu korumak için var olan haklar ve özgürlüklerin bireyin saygınlığı ve onurunu yıpratmak için kullanıldığı noktada haklar ve özgürlükler de müdahale edilebilir bir konumdadır. İfade özgürlüğü insan için vazgeçilmez bir özgürlüktür, ancak nefret söylemi sınırının çizilmediği yerde ifade özgürlüğü bireylerin onuruna ve saygınlığına saldırıya dönüşebilmektedir. Toplumlar ve bireyler için potansiyel tehlikeler içeren ifade özgürlüğünün saldırıya dönüşmüş bu halini engellemek için toplumların idarecisi konumundaki devlet ya da siyaset kurumunun faaliyetleri büyük önem taşımaktadır.

Amacı toplumun huzurunu sağlamak olan devlet, toplumsal barışın korunması için nasıl adaleti sağlamakla, eşitliği gerçekleştirmekle mükellefse, toplumsal barışın devamı için gerekli olan nefret söyleminin de engellenmesi konusunda aynı şekilde sorumluluk taşımaktadır. Devletin asli görevi vatandaşlarını korumaksa, nefret söylemi yoluyla vatandaşların birbirlerini tehdit ve rahatsız etmesine engel olacak kurum da devletin organları olan yasama, yürütme ve yargıdır. Yürütmenin ya da diğer siyasi kurumların bu konuda irade beyan etmeden ve yasamanın herhangi bir düzenleme gerçekleştirmeden yargının bu konuda işlemesi zor olduğundan asıl görev ve sorumluluk siyasilerin üzerindedir.

Türkiye’ de nefret söyleminin yasalarla engellenmemesinin sebebinin ifade özgürlüğünü korumak olmadığı, bu özgürlüğün Türkiye’de sorunlu olmasından ve başka nedenlerle kolaylıkla sınırlandırılabilmesinden anlaşılabilir. Düşünce çeşitliliğini engelleyen, nefret suçlarına kolayca dönüşebilen, toplumsal huzur ortamını bozan nefret söylemine dair yasal düzenleme olmaması bu konuda yetkili ve görevli kurumların gerekli adımları atmamasından kaynaklanmaktadır. Serbest bırakılması gereken ifade özgürlüğü ve kısıtlanması gereken nefret söylemi iken tam aksi bir durumun geçerli olması Türkiye’nin karşı karşıya olduğu toplumsal ve hukuki boyutları olan önemli bir sorundur. Bu sorunun çözümünde kilit bir konumda olan siyaset kurumu toplumda derin yaralar açma potansiyeline sahip bir söylemi engellemek adına üzerine düşeni gerçekleştirme konusunda etkili bir politika izlemekten sorumludur.

Kaynakça

- Akncı, F. S.** (2009). *Hate Crimes*. *Annales*(58), 101-117.
- Aygül, E.** (2013). “*Yeni Medyada Nefret Söyleminin Üretimi: Bir Toplumsal Paylaşım Ağı Olarak Facebook Örneği*”. Yüksek Lisans Tezi (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Çetin, S.** (2012). “*Nefret Suçlarına Karşı Yasal Düzenleme Arayışları*”. *Stratejik Düşünce*, 30-36.
- Dil, A. N.** (2013, Aralık 10). Ocak 29, 2014 tarihinde www.ankarastrateji.org. adresinden alındı
- Erol, C.** (2012). “*Yeni Medyada Nefret Söylemi ve Fanatizm: Video Paylaşım Sitelerinde Nefret Söylemi Analizi*”. Yüksek Lisans Tezi(Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Hernández, T. K.** (2010, 10 28). *Hate Speech and The Language of Racism in Latin America*.
<http://aihmgunlugu.blogspot.com.tr/2012/06/aihm-ictihatlarinda-nefret-soylemi-hate.html>
<https://en.rsrf.org/press-freedom-index-2013,1054.html>
- İnceoğlu, Y., & Sözeri, C.** (2012). *Nefret Suçlarında Medyanın Sorumluluğu : “Ya sev ya terk et ya da...”*. 02 11, 2014 tarihinde <http://okul.selyam.net/docs/index-17791.html> adresinden alındı
- Karadeniz, S.** (2012, aralık). Tez Merkezi. şubat 11, 2014 tarihinde yok.gov.tr
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=7d53ed97e31a8bd3ab673b46fd28e5255a055747fa323c4fe4baa5929613e0629c6fe6d2016b6ae5> adresinden alındı
- Keneş, B.** (2013, 10 29). 03 10, 2014 tarihinde <http://www.todayszaman.com/columnist/bulent-kenes-330102-hate-speech-in-politics-and-media.html> adresinden alındı

- Kımk, B. N.** (2013). *What is Wrong with hate Speech: Reflection on Political Theory, Legal Regulations and Turkish Case*. Yüksek Lisans Tezi(ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Koncavari, A.** (2013). *Hate Speech in New Media, Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, MCSER publishing. 02 11, 2014 tarihinde <http://www.mcser.org/journal/index.php/ajis/article/view/792/823> adresinden alındı
- Küzeci, E.** (2007). “*AIHS'nin 10. Maddesi Işığında Nefret İçerikli ve Irkçı Nitelikli Düşünce Açıklamaları*”. TBB Dergisi, 174-201.
- M.Vestal, T.** (1993). *Hate Speech in the Age of Political Correctness. Annual Meeting of the Oklahoma Political Science Association*. Oklahoma, Stillwater: Oklahoma State University.
- Macovei, M.** (2005). *İfade Özgürlüğü*. Strasbourg: Avrupa Konseyi Yayınları.
- Mcgonagle, T.** (2013). *The Council of Europe Against Online Hate Speech: Conundrums and Challenges*. Council of Europe Conference of Ministers responsible for media and information society, freedom of expression and democracy in the digital age: opportunities, Rights, responsibilities. Belgrade: Council of Europe.
- Peltonen, L. S.** (2010). *Hate Speech Against the Roma in Romania: Discourse Analysis on Three Romanian*. Master's Thesis(University of Helsinki, faculty of Social Sciences).
- Seaman, J.** (2008). *Hate Speech and Identity Politics: A Situationist Proposal*. Florida State University Law Review, 36(99), 99-125.
- Sınar, H.** (2013). “*Türk Hukukunda Nefret Suçlarına İlişkin Yasal Düzenleme Çalışmaları*”. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 19(2), 1271-1301.
- Sınır Tanımayan Gazeteciler, R.** (2014). *Basın Özgürlüğü Endeksi*. Paris.
- Sosyal Değişim Derneği.** (2010). *Ulusal Basında Nefret Suçları: 10 Yıl 10 Örnek*. İstanbul: Sosyal Değişim Derneği.
- Stakic, I.** (2011). *Homophobia and Hate Speech in Serbian Public Discourse: How Nationalist Myths and Stereotypes Influence Prejudice Against the LGBT Minority*. Yüksek Lisans Tezi(University of Gothenburg, School of Global Studies).
- tdk.gov.tr. (2014). 02 2014, 17 tarihinde http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5301f6d1b13b41.88599513 adresinden alındı
- Weber, A.** (2009). *Nefret Söylemi El Kitabı*. (M. Çulhaoğlu, Çev.) Strazburg: Avrupa Konseyi Yayınları.
- www.tbmm.gov.tr. (2004). 03 18, 2014 tarihinde TBMM: <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html> adresinden alındı
- Yardımcı, G.** (2014). 02 10, 2014 tarihinde www.umut.org.tr/.../GizemYardimci_manevi_siddet_temelinde_nefret_s adresinden alındı

WHAT IS ENDOGENOUS IN ENDOGENOUS GROWTH MODEL?

İÇSEL BÜYÜME MODELİNDE İÇSEL OLAN NEDİR?

Harun Öztürkler¹

Yusuf Bozgeyik²

Abstract

The neoclassical growth model predicts that as soon as technologic improvements and innovations are not provided the growth in per capita income would stop in long term. However, the long-run data for many countries indicate that positive rates of per capita income growth can persist over the long term. Growth theorists of the 1950s and 1960s recognized this modeling deficiency and usually patched it up by assuming that technological progress occurs in an exogenous manner. The endogenous growth theory has sought to supply the missing explanation of long-run growth. The endogenous growth approach provides a theory of technical progress, one of the central missing elements of the neoclassical model. Therefore, from the perspective of economic growth modeling this new approach is the theory of integrating technologic progress into endogenous growth models what is endogenous in endogenous growth models is the theory of technical progress incorporated into the models.

Keywords: Economic Growth, Endogenous Growth, Neoclassical Growth, Technological Progress

JEL codes: E13,030,040

Öz

Neoklasik büyüme modelinin temel öngörüsü, teknolojide sürekli gelişmenin sağlanamaması durumunda kişi başına gelirdeki büyümenin uzun dönemde sıfır olacağıdır. Ancak, birçok ülkeye ilişkin veriler pozitif kişi başına gelir büyümesinin uzun dönemler boyunca gözlemlenebildiğini göstermektedir. 1950'lerin ve 1960'ların büyüme teorisyenleri bu modelleme defosunun farkına vardılar ve bu defoyu teknolojik gelişmenin dışsal bir biçimde ortaya çıktığını varsayarak gidermeye çalıştılar. Buna karşın, içsel büyüme teorisi uzun dönemli büyümenin açıklanmasını sunmayı amaçladı. Bu çerçevede içsel büyüme yaklaşımı neoklasik modelin temel eksik yanlarından biri olan teknolojik gelişme teorisini ortaya koymaktadır. Ekonomik büyüme modeli perspektifinden bu yeni yaklaşımda içsel olan büyüme modellerine entegre edilen teknolojik gelişme teorisidir.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, İçsel Büyüme, Neoklasik Büyüme, Teknolojik Gelişme

JEL Kodları: E13,030,040

¹ Assoc. Prof. Dr., Kırıkkale University, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Department of Econometrics, Kırıkkale, Turkey. Email: ozturkler@alumni.american.edu

² Dr., Gaziantep University, Vocational School of Naci Topcuoglu, Gaziantep, Turkey.
Email:bozgeyikyusuf@hotmail.com

1. Introduction

One of the predictions of the neoclassical growth model, when the concept of capital in the model is broadened from physical goods to include human capital, is that in the absence of continuing improvements in technology, per capita income growth is meant to disappear eventually. This prediction, which resembles those of Malthus and Ricardo, comes from the assumption of diminishing returns to a broad concept of capital. The long-run data for many countries indicate, however, that positive rates of per capita income growth can persist over a century or more and that these growth rates have no clear tendency to decline.

Growth theorists of the 1950s and 1960s recognized this modeling deficiency and usually patched it up by assuming that technological progress occurred in an unexplained (exogenous) manner. This device can reconcile the theory with a positive, possibly constant per capita income growth rate in the long run. The obvious shortcoming, however, is that the long-run per capita income growth rate is determined entirely by an element-the rate of technological progress-that comes from outside the model.

Recent studies on endogenous growth theory have sought to supply the missing explanation of long-run growth. The endogenous growth approach provides a theory of technical progress, one of the central missing elements of the neoclassical model. Therefore, from the perspective of economic growth modeling, what is endogenous in endogenous growth models is the theory of technical progress incorporated into the models. The reason for the name 'endogenous growth' is the determination of long-run growth within the model rather than by an exogenously growing variable, such as unexplained technological progress. The inclusion of a theory of technical change into the neoclassical framework is difficult, however, because the standard competitive assumptions cannot be maintained. This is because technological advance involves the creation of new ideas that are partially nonrival and therefore have aspects of public goods. For a given technology-that is, a given state of knowledge-it is reasonable to assume constant returns to scale in the standard model with rival factors of production, such as labor, broad capital, and land. But, then, the returns to scale tend to be increasing if the nonrival ideas are included as factors of production. These increasing returns conflict with perfect competition. Moreover, the compensation of nonrival old ideas in accordance with their current marginal cost of production will not provide the appropriate reward for the research effort that underlies the creation of new ideas.

2. Endogenous Growth Theory: A Brief History

The determinants of the wealth of nations and its evaluation over time have mystified economists ever since the beginning of our discipline. Why do some countries grow faster than others? Complete answer to this question cannot possibly be provided within the narrow limits of a single branch of economics. Nevertheless, macroeconomic theories of economic growth have much to offer, as exemplified by the seminal contributions of Ramsey (1928), Harrod (1939), Domar (1946), and Solow (1956).

Most recently, new endogenous growth models have gone beyond Solow's neoclassical growth model that exhibited diminishing returns to capital and labor separately and constant returns to both factors jointly, and that left technological progress as a residual. However, at various times in the history of thought, economists have stressed increasing returns as an endogenous explanation for economic growth. Adam Smith did so in emphasizing that growth in productivity was due to the division of labor, which depends on the extent of the market. Alfred Marshall also emphasized that the role of 'nature' in production may be subject to diminishing returns, but the role of 'man' is subject to increasing returns. Young (1928) also related economic progress to increasing returns that were external to the firm as a result of the progressive division and specialization among industries and the

use of round about methods of production.

On the other hand, nobel laureate Kenneth Arrow (1962) gave a dynamic interpretation to increasing returns by emphasizing 'Learning by Doing'. This was an early attempt to render technological progress endogenous in growth models by making the productivity of a given firm an increasing function of cumulative aggregate investment for the industry. But that theory suffers from the limitation that it assumes that productivity improvements occur serendipitously as a by-product of capital accumulation, although deliberate efforts to develop new products and technologies have been very prominent. One can recall the dramatic developments in consumer electronics, computers, and pharmaceuticals in order to see the important role of deliberate research and development (R&D) in raising our standards of living. R&D has grown in importance in all industrial nations.

The new wave of research on economic growth was stimulated by Romer (1986) and Lucas (1988). Their work relies on Arrow's mechanism of learning-by-doing, but following Uzawa (1965), they have redirected its application to the accumulation of knowledge and human capital rather than the accumulation of plant and equipment. Moreover, they have changed the focus toward explanations of sustained long-run growth and cross country variations in growth rates. Following Arrow (1962), they have taken the view that aggregate production exhibits increasing returns to scale. But returns to scale are external to single economic agents and internal to a sector or larger parts of the economy. Consequently competition can prevail. However, this approach avoids complications of market conduct and structure that arise when economies of scale are internal to firms. Such complications are unavoidable when we wish to deal explicitly with profit-seeking investment in innovation, as we should, given the rising importance of commercial R&D in the industrial world.

The integration of imperfect competition with innovation based growth was first achieved by Judd (1985). His main interest was in the issue of industrial organization. Therefore, he did not explore the implications for growth. Romer (1990) combined Judd's approach with learning-by-doing in innovation and thereby developed a model that sustains long-run growth at an endogenous rate. Consequently, from the perspective of economic growth modeling, what is endogenous in endogenous growth models is the theory of technical progress incorporated into the models. This one was an important achievement, because it opened the door to a new research line with realistic features.

3. Endogenous Growth Models

If technical change (A) affects output by shifting the production function, then we call it as 'exogenous' technical change. However, it could shift the production function by affecting capital (K) or labor (L). So, we may have technical change that might affect the capital stock;

$$1) Y = F(A(t)K, L)$$

That is, even with the same amount of machine as before we can produce more because of capital augmenting technical progress.

Technical progress may also affect labor;

$$2) Y = F(K, A(t)L)$$

That is, labor rather than capital becomes more efficient. This is called labor saving or Harrod neutral technical progress.

On the other hand, we could have technical progress that affects both factors, i.e.,

$$3) Y = A(t)(K, L)$$

This is called Hicksian neutral technical progress.

If technical progress, on the other hand, is not just a function of time, but also it is a function of output itself, then it is called 'endogenous technical progress'. It can be expressed as

$$4) Y = A(Y)F(K, L)$$

That technical progress is due to learning-by-doing, the more you do, the more and better you produce.

How these kinds of technical changes affect the economic growth can be summarized as follows: In terms of exogenous technical change, Harrod neutral would be the easiest one to consider. In fact, if we use a Cobb-Douglas production function, due to the special form of this function, it can be viewed as capital augmenting or labor saving (Harrod Neutral), or Hicksian neutral. That is, by assuming that technical progress occurs at a constant rate (g), we have:

$$5) Y = e^{gt}(K^\alpha L^\beta), \text{ i.e., Hicksian neutral,}$$

$$6) Y = (e^{\left(\frac{g}{\alpha}\right)t} K)^\alpha L^\beta, \text{ i.e., capital augmenting, or}$$

$$7) Y = K^\alpha (e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L)^\beta, \text{ i.e., labor saving (Harrod neutral).}$$

However, in a general case, we may not be able to express all these three forms by the same function. Therefore, we will look at the general case with Harrod neutral technical progress:

If we define $(e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L)$ as efficient labor force, then output per efficient labor can be written as $(Y/(e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L) = F(K/(e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L), 1)$ where $K/(e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L)$ is the capital/labor ratio in efficiency unit.

If we define $y = Y/(e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L)$ and $k = K/(e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L)$, then output per efficient labor then can be expressed as

$$9) y = f(k), \text{ where } k \text{ is the capital/labor ratio in efficiency unit.}$$

Since $k = K/(e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L)$, it follows that change in capital per efficient labor over time $\left(\frac{dk}{dt}\right)$ can be written as

$$10) \left(\frac{dk}{dt}\right) = \left(\frac{K'}{e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L}\right) - k\left(\left(\frac{g}{\beta}\right) + n\right), \text{ where } K' \text{ is the change in capital stock over time, } \left(\frac{g}{\beta}\right) \text{ is Harrod neutral technical progress, and } n \text{ is the growth rate of labor force.}$$

If the accumulation of capital is assumed to be a fix proportion of output, then the change in capital stock per efficient labor can be written as

$$11) \left(\frac{K'}{e^{\left(\frac{g}{\beta}\right)t} L}\right) = sy = sf(k), \text{ where } s \text{ is the savings/output ratio.}$$

If we substitute this into the equation (10), for $\left(\frac{dk}{dt}\right)$ above, we have

$$12) \left(\frac{dk}{dt}\right) = k' = sf(k) - \left(\left(\frac{g}{\beta}\right) + n\right)k.$$

From this equation it follows that

$$13) \lim_{t \rightarrow \infty} k = k^* \text{ (a constant), and therefore,}$$

$$14) \lim_{t \rightarrow \infty} y = f(k^*) = y^* \text{ (a constant).}$$

However, note that the fact that per capita output in efficiency unit becomes a constant does not mean that output grows at the same rate as the labor force, but it grows at the same rate as the efficient labor supply. That is, if technical progress occurs at 3 % per annum and population grows at 2 % per annum, then output (Y) in the long-run will be growing at 5 % per annum. Therefore per capita income in the long run is not a constant, but it grows at a constant rate. Formally, growth rate of output (φ) will be $\varphi = \left(\frac{g}{\beta}\right) + n$, and therefore, rate of growth of per capita income will be $\varphi - n = \left(\frac{g}{\beta}\right)$. This means that per capita output grows as fast as the rate of technical progress if it is Harrod neutral. In other words, if technical progress is exogenous and if it is Harrod neutral, then income will be growing faster than population growth and therefore, per capita income will be growing at a constant rate, and this constant rate is a Harrod neutral technical progress rate. The implication is that if you have two countries both having same population growth rates, in the absence of technical progress, they would end up with the same growth rate. In the absence of technical progress, it also implies that the per capita income in the long run would be growing at zero rate in both countries.

Here we can distinguish between Harrod neutral technical progress and population growth. That is, population growth rate has no effect on per capita income, whereas technical progress, if it occurs, affects the per capita income. On the other hand, if we look at the various countries in the world, there are two major observations to make; they are growing at different rates and they have different income levels. If one country grows faster than the other, then presumably it will be able to catch up. However, in the case of large per capita income differential and a small difference in technical progress rates, the catch up will take a long time.

The endogenous growth theory seeks to explain changes in technology by analyzing the role of investment in research, training, and education by firms as well as by government, and the role of government policies in changing incentives to promote physical and human capital. Thus, the new theory also examines how changes in government policies may have a permanent effect on the output. On the other hand, if we take orthodox neoclassical growth theory's assumption that technical progress is exogenous, then given the fact that knowledge is a relatively inexpensive input, all countries should attain same A in the long-run in their production function. Thus, the orthodox growth theory predicts a convergence, or catching up process where countries acquire techniques and learn how to use them efficiently. Eventually, a system of convergence should produce the same per capita GDP across all countries. However, available cross-country data do not provide evidence for this prediction. The endogenous growth theory has tried to explain such lack of convergence by introducing the role of human capital as a complementary input to physical capital in the production function.

In what follows we will discuss the three presentations of endogenous growth model by Barro and Salai-Martin, Lucas, and Romer.

Barro and Salai-Martin (1995) present a constant saving rate version of the simplest endogenous growth model, the AK model. Although this model is rudimentary, it is rich

enough to show how the elimination of diminishing returns can lead to endogenous growth.

The key property of endogenous growth model is the absence of diminishing returns to capital. The simplest version of a production function without diminishing returns is the AK function:

$$15) Y = AK, \text{ where } A \text{ is a positive constant that reflects the level of technology.}$$

The global absence of diminishing returns may seem unrealistic, but the idea becomes more plausible if we think of K in a broad sense to include human capital. Output per capita is:

$$16) y = Ak, \text{ where } y = Y/L \text{ and } k = K/L, \text{ and average and marginal products of capital are constant at levels for } A > 0.$$

Recall that in neoclassical growth model the growth rate of per capita capital is given by

$$17) \frac{k'}{k} = \left\{ \frac{sf(k)}{k} \right\} - (n + \tau), \text{ where } \tau \text{ is the depreciation rate of capital stock.}$$

Recall also the expression for y ; $y = f(k)$ $y=f(k)$. Then it follows that

$$18) f(k) = Ak, \text{ which implies } f(k)/k = A.$$

If we substitute this into equation (17) for the growth rate of capital per capita, we have

$$19) \frac{k'}{k} = sA - (n + \tau), \text{ where we assume that there is no exogenous technological change.}$$

The difference between neoclassical and endogenous growth models can be shown easily. Assume that initially $\left\{ \frac{sf(k)}{k} \right\} > (n + \tau)$, which implies that $\frac{k'}{k} > 0$. Due to the diminishing return to capital, $f(k)/k$ term will become smaller and smaller, and therefore, $\frac{k'}{k}$ will become zero. However, in the endogenous growth model case, if initially $sA > (n + \tau)$, since all the terms here are constants, $\frac{k'}{k}$ will be greater than zero indefinitely.

Now we turn to Lucas's presentation. Lucas(1988) suggested that technical progress is not exogenous, but endogenous. In addition, Lucas emphasized the role of human capital as a factor of economic growth. That is, he emphasized the importance of education (schooling) and training (learning-by-doing). He compares the exogenous growth model, a model emphasizing physical capital accumulation and technological change, with the endogenous growth model, a model emphasizing human capital accumulation through schooling and specialized human capital accumulation through learning-by-doing.

Lucas's model can briefly be presented as follows. Lucas emphasized that if we want to look at macroeconomics, we have to have microfoundation. Therefore, we have to look at preferences and the technology. Lucas assumed the following utility function;

$$20) u(c) = \left(\frac{1}{1-\sigma} \right) (c^{1-\sigma} - 1), \text{ where } c \text{ is the consumption per capita.}$$

Then at the aggregate level utility maximization problem can be expressed as follows:

$$21) \text{Max } \int_0^{\infty} e^{-\sigma t} \left(\frac{1}{1-\sigma} \right) (c^{1-\sigma} - 1) N dt \text{ subject to } K' + cN = AcK^{\alpha}L^{1-\alpha} \text{ where } N \text{ is the number of the people.}$$

The solution to that problem yields that per capita consumption and per capita capital grow at the common rate μ ,

$$22) \mu = \frac{g}{1-\alpha}, \text{ where } g = A'/A^\alpha, \text{ technical progress.}$$

That is, to say with exogenous technical progress we can have a none-zero consumption per capita growth rate over time as long as we have technical progress.

According to Lucas, however, by assigning so great a role to technology as a source of growth, neoclassic growth theory is obliged to assign correspondingly minor roles to everything else, and therefore it has a very little ability to account for the wide diversity in growth rates of various countries.

In explaining his endogenous growth model, Lucas (1988) assumed the following production function:

$$23) Y = AK^\alpha(huN)^{1-\alpha}h^\kappa, \text{ where } h: \text{ labor skill, } u: \text{ fraction of time to improve the skill,}$$

h^κ : the external effects of human capital, and A : technology level (assumed constant).

So the technology of goods production can be written as follows:

$$24) K' + cN = AK^\alpha(huN)^{1-\alpha}h^\kappa$$

With the new constrained to the maximum problem above, solution now will yield that

$$25) \mu = \left(\frac{1-\alpha+\kappa}{1-\alpha}\right)v, \text{ where } v \text{ is the growth rate of the labor skill.}$$

That is, with the labor skill growing at a fixed rate (v), $\left(\frac{1-\alpha+\kappa}{1-\alpha}\right)v$ plays the role of the exogenous technological change in the exogenous growth model. That is to say, the labor skill accumulation through schooling is an important factor for economic growth.

Romer (1986) did something very similar by arguing that the technological progress is endogenous. While Lucas (1988) based his theory mainly on the decisions made by households, Romer (1986) emphasized the decisions made by firms. In his 1986 article, Romer presented a fully specified model of long run growth in which knowledge is assumed to be an input in production that has increasing marginal productivity. Romer's model can be viewed as an equilibrium model of endogenous technical change in which long run growth is driven primarily by the accumulation of knowledge by forward- looking profit-maximizing agents.

Romer argued that investment in knowledge has a natural externality, the creation of new knowledge by one firm is assumed to have a positive external effect on the production possibilities of other firms because knowledge cannot be perfectly patented or kept secret. According to Romer, the three elements- externalities, increasing return in the production of output, and decreasing return in production of new knowledge - combine to produce a well specified equilibrium model of growth.

4. Conclusion

According to endogenous growth theorists, technological change lies at the hearth of economic growth. This is because technological change provides the incentives for continued capital accumulation, and together, capital accumulation and technological change account for much of the increase in output per hour worked.

Technological change arises in large part because of intentional actions taken by

people who respond to market incentives. That is, it is not a 'magna from haven' as it is in the case of neoclassical growth models. Specifically, in Romer (1986)'s analysis, knowledge through investment in research leads to increasing marginal productivity so that per capita income can continue to grow and return to capital may continue to increase. However, in neoclassical growth models, diminishing return to capital is assumed. This assumption leads to a constant per capita capital which in turn leads to a constant per capita income level. In Lucas (1986)'s analysis, endogenous technological change driven by increase in labor skill through schooling or on the job training has a growth effect beyond simply the level effect (upward shifting of production function) suggested by earlier learning-by-doing models.

References

- Arrow, Kenneth J. 1962.** "The Economic Implications of Learning by Doing". Review of Economic Studies, Vol.29, No.3, pp.155-173.
- Barro, Robert and Xavier Salai Martin (1995).** Economic Growth. McGraw-Hill, Inc. New York.
- Domar Evsey D. (1946).** "Capital Expansion, Rate of Growth, and Employment". Econometrica, Vol.14, No.2, pp.137-147.
- Harrod, Roy F. (1939).** "An essay in Dynamic Theory". The Economic Journal, Vol.49, No.193, pp.14-33.
- Judd, Kenneth L. (1985).** "On the Performance of Patents". Econometrica, Vol. 53, No.2, pp.567-585.
- Lucas, Robert E., Jr. 1988.** "On the Mechanics of Economic Development". Journal of Monetary Economics, Vol. 22, No.4, pp.3-42.
- Ramsey, Frank P. (1928).** "A Mathematical Theory of Saving". The Economic Journal, Vol. 38, No.152, pp.543-559.
- Romer, Paul M. 1986.** "Increasing Returns and Long Run Growth". Journal of Political Economy, Vol. 94, No.5, pp.1002-1037.
- Romer, Paul M. 1990.** "Endogenous Technological Change". Journal of Political Economy, Vol. 98, No.5, pp.S71-S102.
- Solow, Robert M. 1956.** "A Contribution to the Theory of Economic Growth". Quarterly Journal of Economics, Vol. 70, No.1, pp.65-94.
- Uzawa, Hirofumi (1965).** "Optimal Technical Change in an Aggregative Model of Economic Growth". International Economic Review, Vol.6, No.1, pp.18-31.
- Young Allyn A. (1928).** "Increasing Returns and Economic Progress". The Economic Journal, Vol.38, No. 152, pp.527-542.

TÜRKİYE’DE İŞLETMELERİN KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM NOTLARININ İNCELEMESİ

TURKEY OF THE BUSINESS REVIEW CORPORATE GOVERNANCE COMPLIANCE
GRADES

Suat YILDIRIM¹
Abdulkadir BİLEN²

Öz

Kurumsal yönetim, şirket yönetimi ile onun paydaşları arasındaki ilişkiyi kapsar. Bu makalenin amacı kurumsal yönetimi anlatmak ve Türkiye’de kurumsal yönetim endeksi kapsamında şirketlerin derecelendirme notlarını incelemektir.

Çalışmada, Türkiye’de kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi alan 42 şirketin notları değerlendirilmiştir. Veriler incelendiğinde, 2013-2014 yıllarında şirketlerin kurumsal uyum derecelendirme notları, 10 üzerinden 7,79-9,31 aralığında gerçekleşmiş olduğu görülür.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Kurumsal Yönetim, Kurumsal Yönetim Endeksi

Abstract

Corporate governance involves a set of relations between company’s management and other shareholders. The aim of this article is to study the fundamentals of corporate governance index and then to evaluate the rating index of companies in Turkey.

In the study the rating index of 42 companies is analyzed. When the datum is investigated, companies’ rating index of corporate governance is seen in a scala between 7,79 and 9,31 out of ten.

Key Words: Accounting, Corporate Governance, Corporate Governance Index.

¹ Erzincan Üniversitesi. İİBF. İşletme Bölümü. e-mail: syildirim@erzincan.edu.tr

² Dicle Üniversitesi. İİBF. İşletme Bölümü. e-mail: abilen@dicle.edu.tr

1.Giriş

Dünyada değişen ekonomik ve finansal koşullar ve krizler sonucunda kurumsal yönetim konusunu gündeme getirmiştir. Başta uluslararası kuruluşlar olmak üzere çoğu ülkeler değişen gelişmelere uyum sağlamak için bir çok çalışma yapmaktadırlar. OECD kriz eğilimlerinin arttığı dönemlerde dünyadaki tüm işletmelere yönelik olarak rehber teşkil etmek üzere “Kurumsal Yönetim İlkeleri”ni yayınlamıştır. Kurumsal yönetim, şirketlerde “iyi yönetim” olgusu olarak tanımlanmaktadır. Şirket yöneticisinin doğru kararlar alabilmesi, şirket yöneticilerinin aldığı kararlardan hissedarlar başta olmak üzere ilgi tüm tarafların şirket yönetimini denetleyebilmesi, şirketin hukuk ve kurallara bağlı kalması kısacası şeffaf olarak yönetilmesi kurumsal yönetim olarak ifade edilebilir (Okay,2014:36).

Türkiye’de AB ile uyum müzakeresi ve dünyada yaşanan ekonomik krizlere bağlı olarak Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 03.01.2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete ’de Kurumsal Yönetim Tebliği yayınlanmıştır. Bu tebliğin amacı ve kapsamı, ortaklıklar tarafından uygulanacak kurumsal yönetim ilkeleri ve ilişkili taraf işlemlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Genel olarak payları borsada işlem gören ortaklıklar Bu tebliğ kapsamı altındadır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 1529. maddesinde kurumsal yönetim ilkeleri ele alınmıştır. Söz konusu maddeye göre; “Halka açık anonim şirketlerde kurumsal yönetim ilkeleri, yönetim kurulunun buna ilişkin açıklamasının esasları ve şirketlerin bu yönden derecelendirme kural ve sonuçları Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenir”. Ayrıca, maddenin ikinci fıkrasında, “Sermaye Piyasası Kurulunun uygun görüşü alınmak şartıyla, diğer kamu kurum ve kuruluşları, sadece kendi alanları için geçerli olabilecek kurumsal yönetim ilkeleriyle ilgili, ayrıntıya ilişkin sınırlı düzenlemeler yapabileceği” belirtilmektedir (www.ticaretkanunu.net).

Yeni Türk Ticaret kanununda Yönetim Kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakları bulunmaktadır. TTK madde 392’ye göre üyeler şirketin tüm iş ve işlemleri hakkında bilgi isteyebilir, soru sorabilir ve inceleme yapabilir hükmü yer almaktadır.

Bu çalışmada, öncelikle genel olarak kurumsal yönetim kavramı, daha sonra ise Türkiye’de 42 şirketin almış olduğu kurumsal yönetim endeksi uyum derecelendirme notları genel olarak incelenmektedir. Kurumsal yönetim endeksi şirket notları verileri Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği web sayfasında yer alan, Kurumsal Yönetim Dergisinden alınmıştır. Bu veriler tebliğ öncesi ve sonrası şeklinde verilmiş olup değerlendirmeleri yapılmıştır.

2.Kurumsal Yönetim Kavramı

Aysan’a göre, Kurumsal Yönetim (Corporate Governance), işletmecilikte geleceğin en önemli teknik gelişmesi olma yolunda ilerlemektedir. İletişim çağında insanlık, her bilginin, toplumun tüm bireylerine açılmakta olduğu, “Yeni Ekonomi” diye adlandırılan bir ortama doğru hızla ilerlemektedir. Oysa, geleneksel muhasebe kurallarına göre düzenlenen işletmelerle ilgili finansal bilgilerin, toplum bireylerine internet ortamında sürekli açık tutulma yönündeki hazırlıkların tamamlanmasına çalışılmakta ve kurumsal yönetim, bu finansal bilgilerin güvenilir ve güncel olmasının sağlanmasıyla ilgili bulunmaktadır (Aysan:2005).

İyi bir kurumsal yönetim uygulamalarını sağlamak üzere oluşturulan kurallar, düzenlemeler ve ilkeler bütününe kurumsal yönetim denmektedir. Kurumsal yönetim şirket yönetimi ile onun kurulları, pay sahipleri ve diğer ilgililer ile olan bir dizi çıkar ilişkiyi anlatır. Kurumsal yönetimde eşitlik, şeffaflık, hesap verilebilirliği sağlamak ve sorumlulukları

tanımlamak amacıyla, işletme yönetiminde, yönetim kurulları işletme pay sahipleri ve işletme ilgilileri ile olan çıkar ilişkilerinde bu grupların haklarını koruyucu birçok düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler kurumsal yönetimin ilkelerinin kapsamını oluşturmaktadır. Kurumsal yönetim ilkelerinin tam olarak uygulanması finansal raporlamada ve iş hayatında şeffaflığı, hesap verilebilirliği, eşitliği ve sorumlu davranmayı sağlayacaktır (Akdoğan,2011:3,30).

Kurumsal yönetim kavramı İngilizce literatürde “corporate governance” olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, kamu, özel, kar amacı güden veya gütmeyen tüm birimlerde kullanılmaktadır. Ama kurumsal yönetim daha çok şirketlere ait uygulamalar olarak referans kabul edilir. Amerika’da Enron ve Avrupa’da Parmalat skandalları ile yaşanan krizler tüm şirketler için kurumsal yönetim anlayışının yerleşmesine ve onun sürdürülebilir hale gelmesine neden olmuştur. Bu skandallardan sonra hemen sonra yapılan Sarbanes-Oxley yasal düzenlemesi, kurumsal yönetim anlayışı bakımından da tüm dünya ülkelerine rehberlik edecek duruma gelmiştir (Kula, 2006:12). Ayrıca kurumsal yönetim kavramı, rekabet konusunda da gittikçe önem arz eden bir olgu olarak kendini hissettirmeye başlamıştır. Dünyada yaşanan finansal skandalların arkasında yatan nedenlerden birisi de şirketlerin kurumsal politikalarının yetersiz oluşu belirtilmektedir. Gelişmiş ülkeler, özellikle finans sektörü şirketlere yatırım yapılmadan veya kredi vermeden önce, şirketin finansal durumu, performansı kadar kurumsal yönetim uygulamalarını da analiz etmeye başlamışlardır (Cansızlar:2013).

Kurumsal yönetim ilkeleri İsviçre, Almaya gibi Avrupa ülkelerinde uygulama zorunluluğu olmayan, aksine tavsiye niteliğinde bir kodex veya bir düzenleme olduğu görülmektedir. Ancak şirketler kurumsal yönetim ilkelerini kabul ettiğini ve uygulayacağını beyan etmeleri durumunda sorumlu olacakları açıktır (Pulaşlı, 2011:1920).

Kurumsal yönetim ilkeleri, özellikle mülkiyet ve kontrol ayırımının söz konusu olduğu işletmelerde yaygın olarak gözlenmiştir. Bu işletmelerde, şirket üzerinde hak sahibi olan kaynak sağlayıcıların, bu hakları ile orantılı bir güce sahip olamaması kurumsal yönetim çalışmalarının çıkış noktası olmuştur. Bu çerçevede kurumsal yönetim, şirketi yönetenlerle ona kaynak sağlayanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini kapsamaktadır (www.denetim.net).

Gregory ve Lillien’ne göre kurumsal yönetim dar ve geniş anlamda tanım OECD Prensipleri bağlamında, “Kurumsal yönetim, mülkiyet- kontrol ayırımının sonucu olarak ortaya çıkan suiistimaller, hatalar, menfaat çatışmaları ve güç boşluğu gibi geniş anlamda anonim ortaklık işleyişine ilişkin olan sorunların çözümünü amaçlayan bir yönetim sistemi, yeni bir anlayış” olarak değerlendirilmiştir. Buna göre yönetimle ilgili olanların faaliyetlerinin bağımsız kişilerce denetlenmesi, ortaklık performansının ve mülkiyet yapısının kamuya açıklanması, temel kararlara pay sahiplerinin de katılması kurumsal yönetim olarak ifade edilmektedir (Paşlı,2004:25).

Ira Millstein tarafından geliştirilmiş ve yaygın olarak kabul gören bir kurumsal yönetim tanımında da, “kurumsal yönetim, bir şirketin, hak sahipleri ve kamuoyunun menfaatlerine zarar vermeyecek şekilde, mali kaynakları ve insan kaynaklarını kendine çekmesini, verimli çalışmasını ve bu sayede de hissedarları için uzun dönemde ekonomik kazanç yaratarak istikrar sağlamasını mümkün kılan kanun, yönetmelik ve ilgili gönüllü özel sektör uygulamalarının bileşimidir.” Başka bir ifadeyle, kurumsal yönetim şirketlerin

- sermayeyi ve insan kaynaklarını cezbetmesine,
- etkin performans göstermesine,
- hedeflerine ulaşmasına,
- hukuki zorunlulukları ve toplumsal beklentileri yerine getirmesine yönelik, yasa, düzenleme ve gönüllü özel sektör uygulamalarını kapsamaktadır.

Şirket yönetimi, bütün bu ilişkileri göz önünde bulundurarak, hissedar ve tüm menfaat sahiplerinin daha doğrusu tüm paydaşların ihtiyaçlarını dengeli bir şekilde gidermesi ve şirketin uzun vadede sürdürülebilir bir performans düzeyine ulaşması çabasında olmalıdır. Kurumsal yönetimle ilgili düzenlemeler de, adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk olarak adlandırılan dört temel ilkeye odaklanarak şirketin gerekli kaynakları çekebilmesini amaçlamalıdır (www.denetimnet.com).

3.Literatür

“Yabancı literatürde kurumsal yönetim ile ilgili ilk çalışmalardan bir tanesi Shelton tarafından yapılmıştır. Shelton (1998), bu çalışmada, aile şirketlerinde kurumsal yönetim anlayışının her geçen gün daha fazla benimsenmesinin sebeplerini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, aile şirketlerindeki yönetim başarısızlıkları ve suistimallerin kurumsallaşamama sebeplerinden bir tanesi olarak görüldüğü ve aile şirketlerinin başarılı bir şekilde yönetilebilmesi için kurumsal yönetim anlayışının gerekli olduğu sonucuna varmıştır. Hiraki, Inoue, Ito, Kuruki ve Masuda (2003) tarafından yapılan araştırmada kurumsal yönetim anlayışının işletme değeri ile ilişkisi incelemiş ve araştırma sonucunda, kurumsal yönetim anlayışı ile işletme değeri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır” (Dinç ve Abdioğlu,2009:161).

“Kurumsal yönetim ilkelerini daha iyi uygulayan şirketlerin borsa performanslarının, bu ilkeleri yeteri kadar uygulamayan şirketlere göre daha yüksek olduğu, kurumsal yönetim ilkelerini ileri derecede uygulayan şirketlerin öz sermaye kârlılığının daha yüksek olduğu”, yüksek halka açıklık oranlarına sahip şirketlerin ileri derecede kurumsal yönetim ilkeleri uyguladıkları, daha iyi yönetilen şirketlerin kreditoörlere güven duygusu verdikleri ve bu şekilde dış finansmandan daha fazla yararlanma olanağı buldukları sonuçlarına ulaşılmıştır” (Gürbüz 2005). Ayrıca başka bir çalışmada, “Kurumsal yönetim ilke ve standartlarını görece daha fazla uygulayan şirketlerin gerek finansal, gerekse piyasa getirisi performansı daha az uygulayanlara göre daha yüksek” olduğu ortaya çıkmıştır (Varış vd., 2001 ve Gürbüz, 2005).

Tanç ve Cingöz ortak çalışmalarında, İMKB’de işlem gören sanayi şirketlerinin çevreye duyarlılık konusunda yaptıkları çalışmalar ve çevresel performansları konusunda bir durum tespiti yapmayı amaçlamaktadır. Sonuç olarak, hisse senetleri İMKB’de işlem gören sanayi işletmelerinin çevresel farkındalıklarının değerlendirilmesinde “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporları” ve özellikle de “Faaliyet Raporları” en önemli raporlar olarak görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen temel bulgulara göre; işletmelerin çevreyi koruma, çevreye karşı duyarlı olma en önemlisi de çevreye karşı sorumlu olma bilinçlerinin son yıllarda daha da geliştiği belirlenmiştir. İşletmelerin faaliyet raporlarının yanı sıra, sosyal sorumluluk raporları, sürdürülebilirlik raporları gibi raporları da hazırlayarak çevre ile ilgili temel strateji ve politikaları, faaliyetlerini açıkladıkları ve paydaşlarını bilinçlendirme noktasında önemli çalışmalar yaptıkları da araştırmada tespit edilen bir diğer konudur.

4.Kurumsal Yönetim Endeksi

“BİST Kurumsal Yönetim Endeksi (XKURY), Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni uygulayan ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum derecelendirmesi yaptıran şirketlerin dahil edildiği endekstir. BİST Kurumsal Yönetim Endeksi'nin amacı, hisse senetleri BİST pazarlarında (Gözültü Pazarı ve C Listesi hariç) işlem gören ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum notu 10 üzerinden en az 7 ve her bir ana başlı için 6.5 olan şirketlerin fiyat ve getiri performansının ölçülmesidir. Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum notu, SPK tarafından belirlenmiş derecelendirme kuruluşları listesinde bulunan derecelendirme kuruluşlarınca, şirketin tüm kurumsal yönetim ilkelerine bir bütün olarak uyumuna ilişkin yapılan değerlendirme sonucunda verilmektedir. Kurumsal Yönetim Endeksi'nin hesaplanmasına 31.08.2007 tarihinde başlanmış olup, endeksin başlangıç değeri 48.082,17 olarak gerçekleşmiş olup kapanış değeri 49.896,19'dır. 30 Nisan 2014 itibariyle kurumsal yönetim endeksi kapanış değeri 66.763,35 olarak gerçekleşmiş bulunmaktadır (Doğrusoy, 2014:33). BİST Kurumsal Yönetim Endeksi kapsamındaki şirketlerin derecelendirme notlarına, şirketlerin Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndaki açıklamalarından ulaşılabilmektedir” (www.borsaistanbul.com ve www.tkyd.org).

“Kurumsal yönetim ilkelerini uygulama prensipleri SPK tarafından belirlendiği üzere yapılmaktadır. SPK tarafından belirlenen düzenlemeler çerçevesinde, derecelendirme kuruluşları işletmelerin ilkeleri uygulama durumunu saptayarak bir değer atamaktadır. Bu değer kapsamında işletmelerin kurumsal yönetim endeksine dâhil olup olamayacağı belli olmaktadır. Derecelendirme kuruluşlarının kurumsal yönetim açısından değerlendirdiği işletmelere 10 üzerinden en az 6 puan vermeleri durumunda işletme endekse dâhil olmaktadır. Ayrıca endeksin yayınlanabilmesi için en az 5 işletmenin 10 üzerinden 6 puanı hak etmesi gerekmektedir. 31 Ağustos 2007 tarihinde geçerli kurumsal yönetim notunu alan 5 işletme ile birlikte İMKB tarafından endeks hesaplanmaya alınmıştır. Bu endeksin amacı geçerli nota sahip işletmelerin endeksin temel kurallarına göre fiyat ve getiri performanslarını ölçmektir” (Karamustafa vd., 2009:103).

30 Nisan 2014 itibariyle BIST Kurumsal Yönetim Endeksinde 47 şirket yer almaktadır. Şu an itibariyle, BIST Kurumsal yönetim endeksi kapsamında şirketlerin kurumsal ilkelere uyum notu 10 üzerinden en az 7, her bir başlık itibariyle 10 üzerinden en az 6,5 olan şirketlerin fiyat ve getiri performansının ölçülmesidir (Doğrusoy, 2014: 33).Söz konusu Kurumsal yönetim İlkelerine Uyum derecelendirmesinde kullanılan ana başlıklar şirket notu olarak pay sahipleri için %25, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık için %35, menfaat sahipleri için %15 ve yönetim kurulu için %25 olarak belirlenmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kararına göre ise pay sahipleri için %25, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık için %25, menfaat sahipleri için %15 ve yönetim kurulu için %35 olarak belirlenmiştir (Doğrusoy, 2014:32).

SPK Web sayfasından alınan bilgiye göre kurumsal yönetim ilkelerine uyum derecelendirme yapan ulusal ve uluslararası düzeydeki kuruluşlar aşağıdaki gibidir.

Tablo1: Sermaye Piyasası Kurulunca Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Yapmaya Yetkili Kuruluşlar

	Türkiye'de Kurulan ve SPK Tarafından Yetkilendirilen Derecelendirme Kuruluşları	Türkiye'de Derecelendirme Faaliyetinde Bulunması Kurulca Kabul Edilen Uluslararası Derecelendirme Kuruluşları
Kredi Derecelendirmesi	<ol style="list-style-type: none"> 1- Fitch Ratings Finansal Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. 2- JCR Avrasya Derecelendirme A.Ş. (http://www.jcravasyarating.com/) 3- TCR Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. (http://www.turkkredirating.com/) 4- Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. (http://www.saharating.com/) 5- Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. (http://www.kobirate.com.tr/) 6- TURKRATING İstanbul Uluslararası Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. (http://www.turkrating.com/) 	<ol style="list-style-type: none"> 1- Standards and Poor's Corp. (http://www.standardandpoors.com/) 2- Moody's Investor Service Inc. (http://www.moodys.com/) 3- Fitch Ratings Ltd. (http://www.fitchratings.com/)
Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirmesi	<ol style="list-style-type: none"> 1- Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. (http://www.saharating.com/) 2- Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. (http://www.kobirate.com.tr/) 3- JCR Avrasya Derecelendirme A.Ş. (http://www.jcravasyarating.com/) 	<ol style="list-style-type: none"> 1- ISS Corporate Services Inc. (http://www.isscorporateservices.com/)

Kaynak: <http://www.spk.gov.tr/indexcont.aspx?action=showpage&showmenu=yes&menuid=6&pid=10&subid=1&submenuheader=10> (Erişim tarihi:10/10/2014).

Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme yapan kuruluşlardan uluslararası çapta, ISS Corporate services Inc. Merkezi Londra'da, ulusal çapta ise yukarıda 1,2,3 olarak sıralanan şirketler, merkezi İstanbul'da faaliyet göstermektedir.

4.1. Şirketlerin Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamında uyum derecelendirme Notları

Kurumsal Yönetim Derecelendirme Metodolojileri Türkiye Kurumsal derneği Web sayfasından alınan bilgi olduğu gibi aşağıda ifade edilmektedir.

“Şirket ile ilgili analitik tüm bilgiler istenmektedir. Ayrıca kurul üyeleri ve yöneticiler ile yapılacak görüşmeler de değerlendirme kapsamına alınmaktadır. Kurumsal Yönetim

Derecelendirmesi yapılırken, Dört Kurumsal Yönetim İlkesi olan; Doğruluk, Şeffaflık, Hesap Verilebilirlik ilkeleri çerçevesinde, çeşitli kriterler oluşturulmaktadır. Bu kriterler; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu açısından irdelenmektedir.

a) Pay sahipleri yönünden

Pay sahipliği haklarının kullanımı, bilgi edinme ve inceleme hakları, azınlık hakları, genel kurula katılım ve oy hakkı, Kâr payı hakkı, payların devri ve pay sahiplerine eşit işlem ilkesi.

b) Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık yönünden

Kamuyu aydınlatma esasları ve araçları, şirket ile pay sahipleri, yönetim kurulu üyeleri ve yöneticiler arasındaki ilişkilerin kamuya açıklanması, periyodik mali tablo ve raporların kamuya sunulması, bağımsız denetimin işlevi, kamuya açıklamaların nitelik ve nicelikleri ve paylaşımları.

c) Menfaat sahipleri yönünden

Menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikaları, yönetime katılabilmeleri ve yönetsel uygulamalar, şirket duran ve dönen varlıklarının korunması-iyi yönetilmesi, insan kaynakları politikaları ve yönetimi, müşteriler ve tedarikçilerle ilişkilerin niteliği, şirket yönetimi ve tüm taraflara uygulanan etik kurallar, sosyal sorumluluklar.

d) Yönetim kurulu yönünden

Yönetim kurulunun temel fonksiyonlarının belirginliği ve uygulanabilirliği, yönetim kurulunun faaliyet esasları ile görev ve sorumlulukları, yönetim kurulunun oluşumu, üyelerinin niteliği ve seçimi, yönetim kuruluna sağlanan mali hakların adillik ve şeffaflığı, yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayıları, yapıları, bağımsızlığı, yöneticilerin nitelik ve görev dağılımları ve sorumlularının tanımlanması, gibi kavramlara dikkat edilmektedir”.

Ülkemizde, BIST Kurumsal Yönetim Endeksinde 47 şirket bulunmaktadır. Aşağıda tebliğ öncesi ve sonrası 42 şirketin not değerlendirmeleri görülmektedir. Bu notların alınıp yeri birincil kaynağı başta Kamu Aydınlatma Platformu olmak üzere ve Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Web sayfasıdır.

Tablo 2:Şirketlerin Kurumsal Derecelendirme Uyum Notları

No	Şirket Adı	Tarih	Not	Tarih	Not
1	Albaraka Türk Katılım Bankası	19.07.2013	8,62	03.03.2014	8,34
2	Anadolu Efes	24.05.2013	9,33	03.03.2014	8,83
3	Arçelik	29.07.2013	9,28	03.03.2014	8,79
4	Aselsan Elektronik	13.12.2013	9,07	05.03.2014	8,57
5	Asya Katılım Bankası	28.06.2013	8,92	03.03.2014	8,42
6	Aygaz	01.07.2013	9,27	03.03.2014	8,98
7	Coca Cola	01.07.2013	9,20	03.03.2014	8,79
8	Creditwest Faktoring	24.06.2013	8,03	03.03.2014	7,79
9	Doğan Şirketler Grubu Holding	05.11.2013	9,18	03.03.2014	8,64
10	Doğan Yayın Holding	30.07.2013	9,03	03.03.2014	8,94
11	Doğuş Otomotiv	27.12.2013	9,05	03.03.2014	9,04
12	Egeli&Co Yatırım Holding	29.11.2013	9,08	03.03.2014	8,58
13	Enka İnşaat	21.11.2013	9,20	03.03.2014	8,72
14	Garanti Factoring	21.08.2013	8,80	03.03.2014	8,70
15	Garanti Yatırım Ortaklığı	31.12.2013	9,01	03.03.2014	9,02
16	Global Yatırım Holding	26.11.2013	8,86	03.03.2014	8,84
17	Hürriyet Gazetecilik	24.09.2013	9,09	03.03.2014	8,86
18	İhlas Ev Aletleri	01.08.2013	8,05	03.03.2014	7,80
19	İhlas Holding	02.08.2013	8,15	03.03.2014	7,87
20	İş Finansal Kiralama	27.12.2013	9,11	03.03.2014	8,59
21	İş GMYO	26.12.2013	8,81	03.03.2014	8,56
22	İş Yatırım Menkul Değerler	10.09.2013	9,06	03.03.2014	8,81
23	Logo Yazılım	13.12.2013	8,91	03.03.2014	8,46
24	Otokar	28.06.2013	8,92	03.03.2014	8,64
25	Park Elektrik Üretim Madencilik	06.06.2013	8,98	03.03.2014	8,45
26	Pegasus	31.12.2013	8,13	03.03.2014	8,07
27	Petkim	20.08.2013	8,91	03.03.2014	8,97
28	Pınar Entegre Et ve Un	20.11.2013	9,16	03.03.2014	8,64
29	Pınar Su	04.12.2013	9,34	03.03.2014	8,78
30	Pınar Süt Mamulleri	20.11.2013	9,15	03.03.2014	8,63
31	Şekerbank	07.02.2014	9,09	03.03.2014	9,07

32	Tav Holding	23.08.2013	9,39	03.03.2014	9,18
33	Tofaş	11.11.2013	9,14	03.03.2014	8,58
34	Tüpraş	04.10.2013	9,34	03.03.2014	8,67
35	Türk Telekom	12.12.2013	8,80	04.03.2014	8,32
36	Türk Traktör	16.08.2013	9,10	03.03.2014	8,73
37	Türkiye Halk Bankası	19.12.2013	9,21	03.03.2014	8,72
38	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası	21.10.2013	9,40	03.03.2014	9,06
39	Vakıf Menkul Kıymetler YO	17.01.2014	9,39	03.03.2014	9,31
40	Vestel Elektronik	21.02.2014	9,03	03.03.2014	8,94
41	Yapı ve Kredi Bankası	27.12.2013	9,32	03.03.2014	8,82
42	Yazıcılar Holding	11.10.2013	9,07	03.03.2014	8,50

Kaynak: Mustafa Doğrusoy, “Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirmesinde Not Güncellemeler Yapıldı”, Sayı 24, Kurumsal Yönetim Derneği Yayını s.33. yaz 2014

4.2. Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notlarının Değerlendirilmesi

3 Mart 2014 tarihi itibarıyla Kamuyu aydınlatma Platformu aracılığıyla duyurusu yapılan 42 şirketin kurumsal uyum derecelendirme notlarına bakıldığında 2013 yılında 8,05 ile 9,40 ; 2014 yılında ise 7,79-9,31 aralığında gerçekleşmiş olduğu görülür.

Not değişimleri 42 şirketten Garanti yatırım Ortaklığı ve Petkim şirketleri hariç kurumsal performans açısından 2013 yılından 2014 yılına doğru not düşüşleri görülmektedir. Buna rağmen şirket notları 10 üzerinden bakıldığında gayet yüksek durumdadır.

2014 yılında en yüksek nota sahip ilk beş şirket şu şekilde sıralanabilir:

- 1- Vakıf Menkul Kıymetler Yatırım 9,31
- 2- Tav Holding 9,18
- 3- Şekerbank 9,07
- 4- Türkiye Sınai kalkınma Bankası 9,06
- 5- Garanti yatırım ortaklığı 9,02

2013 Yılında en yüksek nota sahip ilk beş şirket şu şekilde sıralanabilir:

- 1- Türkiye Sınai kalkınma Bankası 9,40
- 2- Vakıf Menkul Kıymetler Yatırım 9,39
- 3-Tav Holding 9,39
- 4-Tüpraş 9,34
- 5-Pınar Su 9,34

Örnek olarak kurumsal notu yüksek olan , Vakıf Menkul Kıymetler Yatırım Ortaklığı şirketinin kurumsal yönetim uyum ve performansı kendi Web sayfasından alınan bilgilere göre, 3 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren; II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde yer alan SPK Kurumsal Yönetim İlkelerindeki karşılığı

değerlendirilerek 03.03.2014 tarihinde Kamu Aydınlatma Platformunda (KAP) aşağıdaki şekilde kamuoyuna duyurulmuştur (www.vkbyo.com):

1. Pay Sahipleri 93.90
2. Kamuyu Aydınlatma Ve Şeffaflık 94.59
3. Menfaat Sahipleri 93.20
4. Yönetim Kurulu 91.31
5. Derecelendirme Notu (9.31)

Yukarıdaki bilgilere göre şirketin Kurumsal notları olduğu gibi alınmıştır. İlk dört sırada 100 üzerinden, 5. İse 10 üzerinden değerlendirilmiştir.

5.Sonuç

Son yıllarda yükselen bir değer haline gelen kurumsal yönetim anlayışı sadece teorik seviyede değil uygulamada da etkin uygulanması hem bu tür anlayışla yönetilen anonim ortaklıkların ve diğer ortaklık şekillerinde yaygın hale gelerek bu kültürün yaygınlaşmasına hem de pay sahipleri ve diğer tüm ilgili tarafların menfaatleri ile toplum ve ülke ekonomisi menfaatleri açısından yararlı olacağı beklenir.

Kurumsal yönetim ilkelerine uyum derecelendirmesinde bir bütün olarak tüm ilkelere uyum ile pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ile yönetim kurulu ana bölümleri itibarıyla ayrı ayrı olmak üzere 1 ile 10 arasında kurumsal derecelendirme notu verilir. Tüm ilkelere uyum ve her bir bölüm için verilen not, 1 (bir) en zayıf profili, 10 (on) en güçlü profili temsil eder. [İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'ne](#) girebilmek için, şirketlerin bir bütün olarak tüm ilkelere uyum bakımından en az 7 (yedi) ile derecelendirilmiş olması gerekir.

3 Mart 2014 tarihi itibarıyla Kamuyu aydınlatma Platformu aracılığıyla duyurusu yapılan Türkiye’de 42 şirketin kurumsal uyum derecelendirme notlarına bakıldığında 2013 yılında 8,05 ile 9,40 ; 2014 yılında ise 7,79-9,31 aralığında gerçekleşmiş olduğu görülür.

Not değişimleri 42 şirketten iki şirket hariç kurumsal performans açısından 2013 yılından 2014 yılına doğru gidilirken derecelendirme notlarında düşüşler görülmektedir. Buna rağmen şirket notları 10 üzerinden bakıldığında oldukça yüksek durumdadır. Kurumsal derecelendirme uyum notlarının 2013-2014 yıllarında çoğu şirkette düşme nedeni başka araştırmalarla da incelenebilir.

Kaynakça

Akdoğan, Nalan, “Türk Ticaret Kanunu’nun Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Düzenlemelerinin Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleriyle Uyumunun Karşılaştırmalı Olarak Analizi”, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, Ekim 2011.

Aysan, Mustafa, “Kurumsal Yönetim”, 16 Şubat 2005 Çarşamba günü yayınlanan Radikal Gazetesindeki köşe yazısıdır.

Cansızlar, Doğan, Kurumsal Yönetim ilkeleri, SPK Temmuz 2003.
(http://www.ecgi.org/codes/documents/kyy_tr.pdf Erişim tarihi 05/06/2014)

- Darman** Güler Manisalı, 2011, 6. Türkiye Muhasebe Forumu Gaziantep, Yeni Türk Ticaret kanunu ve Kurumsallaşma, Editör: Aysel Şimşek, Türmob Yayınları-413, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş., Ankara.
- Dinç Enin** ve Abdioğlu Hasan, “İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı Ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İmkb–100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 12 Sayı 21 Haziran 2009 ss.157-184.
- Doğrusoy**, Mustafa, “Kurumsal yönetim ilkelerine uyum Derecelendirmesinde Not Güncellemeler Yapıldı”, Sayı 24, yaz 2014. Kurumsal Yönetim Derneği Yayını”, http://www.tkyd.org/files/downloads/Bilgi_Merkezi/TKYD_Dergi/Kurumsal_Yonetim_Dergisi_24.pdf (Erişim tarihi: 22.08.2014)
- Gürbüz**, Osman, 2005, “Kurumsal yönetim: Ülkemizdeki Düzeyine İlişkin Değerlendirmeler”, Antalya.
- Hiraki**, T., Inoue, H., Ito, A.; Kuroki, F., and Masuda, H. (2003) Corporate governance and firm value in japon: evidence foram 1985 to 1998, pacific – Basin Finance Journal, 239-265.
- Karamustafa Osman**, İdris Varıcı, Bünyamin Er, “Kurumsal Yönetim ve Firma Performansı: İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (17) 2009/1: 100 – 119.
- Kula**, Veysel, 2006, Kurumsal Yönetim Hissedarların Korunması Uygulamaları ve Türkiye Örneği, papatya yayıncılık.
- Pahlı** Ali, 2004, Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetim, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Okay**, Esin, 2014, “Yeni Türk Ticaret Kanunu İle Türkiye’de Kurumsal Yeniden Yapılandırma ve Mali Ortamın İyileştirilmesi”, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, Yıl 14, Sayı:42, ss. 35-48, Nisan 2014.
- Pulaşlı**, Hasan, 2011, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre Şirketler Hukuku Şerhi, Cilt II. Adalet yayınevi, Ankara.
- Shelton**, R.J. (1998). The importance of governance in the modern economy. New Corporate Governance for the Global Company International Conference.
- Varış** Meral, Küçükçolak Ali, Erdoğan Oral, Özer Levent, 2001 “Sermaye Piyasalarında Kurumsal Yönetim İlkeleri”, İMKB Dergisi, Özel Sayı, Yıl: 5, Sayı; 19, ss. 129-168.
- <http://borsaistanbul.com/endeksler/bist-pay-endeksleri/kurumsal-yonetim-endeksi> Erişim tarihi: 28.11.2013)
- <http://www.tkyd.org/tr/content.asp?PID={FB59288A-5A83-4120-96F4-7ED3734A5320}> (Erişim tarihi: 28,11.2013)
- <http://www.denetimnet.net/UserFiles/Documents/Nedir%20bu%20kurumsal%20yonetim.pdf> Erişim tarihi, 7.11.2013.
- <http://www.denetimnet.net/Pages/ilkeler.aspx> Erişim tarihi: 11.11.2013.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140103-3.htm?submenuheader=null> (Erişim tarihi: 21.08.2014)
- <http://www.ticaretkanunu.net/ttk-madde-1529/>(Erişim tarihi:09/10/2014)
- http://www.tkyd.org/files/downloads/Bilgi_Merkezi/Kurumsal_Yonetim_Endeksi/Odul.pdf(Erişim tarihi 09/10/2014)
- <http://www.spk.gov.tr/indexcont.aspx?action=showpage&showmenu=yes&menuid=6&pid=10&subid=1&submenuheader=10> (Erişim tarihi:10/10/2014).
- <http://www.vkbyo.com.tr/upload/files/pdf/kurumsal-yonetim-uyum-beyani-mart-2014.pdf>Erişim tarihi:10/10/2014.

AMERİKAN İŞGALİ SONRASI KUZEY IRAK'TA DEMOKRATİKLEŞME BAĞLAMINDA GORAN HAREKETİ

THE GORAN MOVEMENT IN THE CONTEXT OF DEMOCRATIZATION AT NORTHERN IRAQ AFTER AMERICAN INVASION

Fatih DEMİRCİOĞLU¹

ÖZ

Kuzey Irak, sürekli siyasi değişimlere maruz kalan ve istikrardan uzak olan Ortadoğu coğrafyasının göreceli olarak en demokratik bölgesidir. Göreceli istikrara rağmen bölge hali hazırda Irak – Şam İslam Devleti gibi radikal terörist ideolojilerin faaliyet alanı olmaktan kurtulamamıştır. Çalışmamızda, aktüel IŞİD faaliyetleri kapsam dışında tutulmak suretiyle, Kuzey Irak'ta Amerikan işgali sonrası dönemde Kürdistan Demokratik Partisi ve Kürdistan Yurtseverler Birliği'nin siyasi tekeline alternatif bir hareket olarak ortaya çıkan Goran (Değişim) Hareketi, parti programı, partinin kuruluşundan Kuzey Irak Bölgesel Yönetimi'nin son siyasi seçimlerini de kapsayan zamana kadar olan süreçte yaşanan siyasi gelişmeler ve hareketin Kuzey Irak'ın demokratikleşmesi açısından önemi ele alınarak değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Goran Hareketi, Kuzey Irak, Demokrasi

ABSTRACT

Northern Iraq is relatively the most democratic region of the Middle East which is exposed to political changes constantly and far from stability. Despite the relative stability, radical terrorist ideologies such as Islamic State of Iraq and Syria has already been active in the area. In our study, Goran Movement will be assessed by considering the importance of Northern Iraq's democratization and occurring an alternative movement against Kurdistan Democratic Party and Kurdistan Patriotic Union that is a political monopoly after the American invasion in the terms of its party program, political improvements which is the time between foundation of the party and the last elections by current ISIS activities are excluded from the scope.

Key Words: Goran Movement, North Iraq, Democracy

¹ Hakkari Üniversitesi. İİBF. Uluslararası İlişkiler Bölümü. Arş.Gör. e-mail: demircioglu-fatih@hotmail.com

GİRİŞ

Goran olarak da bilinen Değişim Hareketi, merkezi, reformist ve liberal bir Irak Kürt politik partisidir. 2009 yılında KYB'den ayrılan Novşirvan Mustafa tarafından kurulmuştur. Her ne kadar 2009 kurulmuşsa da Partinin Komala olarak Germiyan bölgesinde iyi bir örgütlenmeye sahip olduğu ve KYB'yi oluşturan eğilimlerden biri olduğu bilinmektedir. Ancak, resmi düzeyde bir hareket olarak ortaya çıkan partinin 2009 seçimlerine katılmasıyla dikkatleri üzerine çekmeyi başardığını belirtmek gerekir.

Kuruluşundan kısa bir süre sonra 2009 yılındaki Parlamento Seçimlerine katılan Goran büyük bir sürpriz yaparak koptuğu KYB'nin sadece 4 sandalye gerisinde kalarak 25 sandalye kazanmıştır. Kısa bir süre sonra Goran, Mecliste ana muhalefet partisi pozisyonuna yükselmiştir. İktidar ortakları KYB ve KDP'ye yönelttiği güçlü eleştiriler ve değişim çağrılılarıyla Goran, Kürdistan halkının önemli bir bölümünün desteğini kazanmayı başarmıştır.

Dört yıllık kabine dönemlerinde koalisyon hükümetine sürekli eleştiriler yönelten Goran, hem KDP hem KYB'yi yolsuzluk yapmak ve yozlaşmakla suçlamıştır. Goran liderleri, seçimlerden sonra hükümette ortaklık almaları durumunda bakanlıklardan parlamentoya kadar bütün kurumlarda reforma gideceklerini belirtmişlerdir.

1. Parti Örgütlenme Felsefesi, Parti Programı ve Yapısı

Irak Kürdistanı'nın uzun vadede başını ağrıttak önemli konulardan biri imajıdır. Aslında tarihin ve talihin bir realitesi olan ABD ile yakın durma olgusu, güçlü anti Amerikan duygulara sahip Arap halklarında Irak Kürdistanı halkını bir tür ABD işbirlikçisi saymaya gitmektedir. (KIZILYAPRAK, 2005: 225)

Bugünkü Kürt siyasetçileri çoğunlukla Kürtlerin farklı tarihsel koşullarda ve değişik sınıfsal amaçları gerçekleştirmek için yürüttükleri mücadelelerin tümünü, hiçbir ayırım yapmadan milliyetçi ve bağımsızlık amaçlı olduğunu öne sürmektedirler.(EKİNCİ, 2011: 72) İşte bu yanılığ oluşturan noktada, BBC'ye göre, "Goran, hali hazırda Kürt bölgelerindeki politik alt yapıyı sarsmıştır". Değişim Hareketi'ne destek "basit bir tanımlamayla yeni, dinamik ve taze bir seçenek olmasından" ve bu hareketin "gücün tek elde tutulmasının sonunu getireceğine olan inançtan" kaynaklanıyor. Goran'ın temel hedeflerinden birisi "her tarafa yayılmış, rüşvet ve yolsuzluğun kökünü kazımak"tır.

Parti özellikle Kürt gençleri arasında çok popüler durumdadır ve KYB/KDP üyelerine karşı amansız bir mücadele vermektedir. Goran destekçileri özellikle Peşmerge ve akademisyenler tarafından, genellikle "şiddet içeren tehdit"ler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Goran Hareketi sözcüleri, The Economist'e verdikleri demeçte "KDP ve KYB'nin Bağdat'taki Federal Meclis'te Kürtlerin çıkarlarını temsil etme ve yüceltmede çok başarısız olduğunu vurgulamışlardır." Parti 2009 ve 2010 seçimlerinde "Süleymaniye şehrini ve civar bölgesini kazanmıştır".

1.1. Parti Yapısı

1.1.1. Genel Kordinatör

Parti yönetiminin en yetkili makamı olarak genel kordinatörlük görevi, Değişim Hareketi'nin kurucusu ve KYB'nin eski kurucularından Novşirvan Mustafa tarafından yürütülmektedir.

1.1.2. Ulusal Meclis

Goran'ın seçimlerdeki başarısında büyük katkıları olan genel kordinatörü, Goran bloğu liderlerini, Irak ve Kürt Parlamentoları'ndaki temsilcileri, çeşitli Goran Ofisleri liderleri, bölge yöneticileri ve temsilcilerinden oluşan, kısacası Hareket'in başat karakterlerini bünyesinde barındıran Ulusal Meclis (Jivat)'tir.

1.2. Tanımlama

Değişim Hareketi (Goran), ideolojik destekçileri ile, partinin programına ve parti içi yapısına inanan vatandaşlardan müteşekkil politik bir organizasyondur. Değişim Hareketi'nin, faaliyetleri Irak'taki ve Kürdistan'daki Kürtleri ve Kürt'lerin yaşadığı her yeri ilgilendirir.

1.3. Politik Bir Varlık Olarak Goran

28 Nisan 2009'da, Irak Bağımsız Yüksek Seçim Kurulu Kürdistan Bölgesi'nde politik bir varlık olarak Değişim Hareketi'ni resmen tanımıştır. 27 Ağustos 2009'da, Irak Bağımsız Yüksek Seçim Kurulu Değişim Hareketi'nin politik bir varlık olarak, Irak Temsilciler Meclisi seçimlerine katılabileceğini resmen ilan etmiştir. Değişim Hareketi, 31 Mayıs 2010'da, politik bir organizasyon olarak faaliyet gösterebilmek için Kürdistan Bölgesi İçişleri Bakanlığı'ndan resmen izin almıştır.

1.4. Ulusal Amaçlar

Goran Hareketi'nin parti programında belirlediği ulusal amaçlar şöyledir:

1. Ulusal güvenliğin korunması ve dış tehditlere karşı dayanıklı güçlü bir bölge kurulması bireysel özgürlüklerin varlığı ile başlar ve yerleşik bir demokratik sistem varsa mümkündür.

2. Özgür bir milletin özgür bireyleri, özgürce düşünmeli ve özgürce seçmelidir. Daha fazla bireysel özgürlük ve adalet, daha güçlü ve daha dayanıklı sosyal yapıya sahip olmayı sağlar ve ulusal gücü artırır.

3. Uygar dünyada, Milli çıkarlar söz konusu olduğunda demokrasi askıya alınabilir ve özgürlükler kısıtlanabilir diyen faşist teorinin geçerliliğini kaybetmesinin üzerinden çok uzun zaman geçmiştir. Bu faşist klasik düşünce, kararların kapalı kapılar ardında, gizlilik içinde ve saydamlıktan yoksun bir şekilde alınmasına sebepbiyet vermiştir. Bir milletin başına gelebilecek en kötü şey budur.

4. Uygar dünya tarihi bize çok önemli bir ders öğretmiştir: Savaşta ve barışta yalnızca Demokratik yaşam ilkelerini ve farklı siyasi partiler arasında güç aktarımını benimseyen ve destekleyen uluslar ve kuvvetler büyük bir başarı elde etmişlerdir ve farklı kuşaklardan herkesin sorumluluk üstlenmesi gerektiğine olan inanç onlara gerekli motivasyonu sağlamıştır.

5. Halkımızın, uzak ve yakın tarihimizde yaşamlarını yitirmek suretiyle gösterdikleri fedakarlıkları sadakat ve saygıyla anıyoruz. Bu fedakarlıkların meyveleri ve kan kayıplarımızın üzerinde tüm halkımızın hakkı vardır, hiçbir parti ve Kürdistan halkı arasından yalnızca belirli bir zümre bu kazanımların tek mirasçısı olmamalıdır. Mücadelemizin sembolleri ve kazanımları, hiçbir kuvvet, birey ya da ailenin himayesinde değildir. Böyle bir durum demokrasinin temel ilkeleriyle, ortak akılla ve vatanseverlikle ters düşmek olur.

6. Goran Hareketi herhangi bir hegemonya oluşturma girişimine karşı sivil, parlamenter ve yasal yayınları kullanmak suretiyle karşı koyar. Tüm vatandaşlarımız, tüm nesiller, ulusumuzun başarısının bir parçasıdır ve geçmişte yaşanan hataları omuzlarlar.

1.5. Genel Demokratik Hedefler

Goran Hareketi'nin parti programında belirlediği genel demokratik hedefleri sıralanacak olursa:

1. Parlamento ve hükümet, demokratik sistemin geliştirilmesi ve korunmasından, yasama, yürütme ve yargı organlarının işleyişinden, ulusal hükümet ile parti sorumluluk alanının ayrılmasından, sivil toplumun gücünden gelen siyasi iktidardan, yerel ve merkezi yönetimlerden sorumludur. Gücün adaletli bir şekilde dağılımı ve tüm yönetim kademelerinde ve bölgelerde işin ehline verilmesi.

2. Parlamento ve hükümet, tüm vatandaşlara eşit mesafede duran, anayasal bir hükümet kurulmasından ve bu hükümetin anayasaya ve kanunlara saygıyla çalışmasından sorumludur. Önyargılara dayanmayan, kişilerin siyasi parti tercihlerine ve sosyal statüsülerine bakarak ayrımcılık yapmayan yasal süreçleri uygulayabilecek bir yönetim.

3. Özgürlük, siyasi ve medeni haklar, bireysel haklar, ikamet özgürlüğü, ifade ve düşünce özgürlüğü ve dini haklara saygı duymak ve onları korumak.

4. Demokratik kültürün, parlamenter kültürün ve seçimlerin geliştirilmesi, il bazında meclis çalışmalarının geliştirilmesi ve ilçe ve köy bazında açık ve şeffaf hale getirilmesi.

5. Yurttaşlık sorumluluğu bilincinin, siyasi muhalefet kültürünün geliştirilmesi. Sorumlu bir vatandaş olmanın gereklerinden olan eleştiri hakkının temin edilmesi.

6. Bütün temsilci organ ve meclisler için sivil ve şeffaf bir seçim sistemi teşkil edilmesi, seçim süreçlerinde, ihlallerin ve usulsüzlüklerin önlenmesi için tüm teknik, hukuki ve uluslararası standartları gerektiren bir sisteminin kurulması.

7. Siyasi, kültürel ve toplumsal düzeyde farklılıkları kabul etmek. Seçimlerde yenilgiyi kabul edebilme erdeminin oluşturulması, huzurlu bir rekabet ortamı ve tüm siyasi düzeylerde yetki paylaşımı, yönetsel ve toplumsal düzeylerde gücün adaletli bir şekilde dağıtılması, uygun insanlar arasında, ırklar ve farklı yaş grupları arasında kültürün geliştirilmesi.

8. Hangi isim altında ve hangi bahane ile yapılmış olursa olsun, terörist ve aşırı eylemleri kınamak.

9. Açık ve net bir diyalog ortamı oluşması ve çıkarların adlandırılması için sembolik ve içi boş bir dil kullanmaktansa, politik jargonda anlamsallığı geliştirmek

10. Varandaşlık bilincinin aşılması ve vatandaşların, özgür, sorumlu, eşit, hakları güvence altına alınmış, sorumluluk sahibi ve bunların farkında bireyler olarak yetiştirilmesi.

11. Uluslararası İnsan Hakları Konvansiyonu tarafında sözleşme ile kodifike edilmiş hakları korumak ve yaşatmak. Bu ilkeleri ihlal edecek şeyleri önlemek.

12. Her seviyede, siyasi, kültürel, yurttaşlık ile ilgili, insan kaynakları, kadın ve gençlerin toplumsal rollerini geliştirmek ve ilerletmek.

1.6. Ekonomi ve Yolsuzlukla Mücadele

Goran Hareketi'nin parti programındaki ekonomi ve yolsuzlukla mücadele hakkındaki görüşlerini şunlardır:

“Uluslararası standartlara göre, Dünyanın en yozlaşmış bölgelerinden biri olan Kürdistan bölgesinde, reform ve yolsuzluğun ortadan kaldırılması yolunda engellerden biri, şeffaflık ve kaosu önleyecek yasal ve ekonomik sistemler olmamasıdır. Şeffaflık eksikliği üstüne, sistemin kaotik doğası da eklenince, kamu gelirleri ve milli servet israf edilmektedir. Bölgenin ulusal bütçesinin nereye harcandığı gizli ve kayıptır.

Birçok yolsuzluk şebekesi Kürdistan içinde ve dışında bir yandan el ele vermiş karanlık işler yaparken öte yandan da birbirlerinin çıkarlarını korumaktadır. Kürdistan parlamentosunun ertelenemeyecek, ötelenemeyecek sorumluluklarından birisi, bu karanlık gerçeği soruşturmak ve yok etmektir. Goran Hareketi ekonomik meselelerin düzenlenmesi, reform ve yolsuzluğun ortadan kaldırılması ile çözüme ulaşacağına, Kürdistan halkından gelen meşruyetin başka herhangi bir zorba otorite söz konusu olmaksızın doğrudan doğruya parlamentoya verilmesi gerektiğine inanmaktadır.

Mevcut Kürt hükümetinin deneyimi, yolsuzluk ve baskının yayılması ve Kürdistan'da yaşanan hukuk ihlallerinin temel nedenlerinden biridir, siyasi, hukuki ve ekonomik sistemlerin belirsizliğini koruyarak parlamentonun beceriksiz olduğunu kanıtlamıştır, çünkü, mevcut hükümet hassas olaylarda gereken araştırmayı yapmak, meseleleri ve şikayetleri takip etmek gücüne ve isteğine sahip değildir. Parlamento, siyasi partilerin Politbüro'larının ya da genel sekreterlerin gücünü geçersiz kılamamıştır.

Milletvekillerinin çoğu kendilerini halkın temsilcisi olarak görmek yerine, genellikle kendilerini politik güçlerin kölesi olarak görüyorlar. Burada Kürdistan'da kötü bir örnek bir norm haline geliyor: Milletvekili koltuğuna oturan kişinin kendini ayrıcalıklı ilan etmesi olgusu. Oysaki parlamentonun üyesi olmak kişinin vicdanına, insanlara ve ettiği kutsal yemine karşı sorumlu olmasını gerektirir. Milletvekilliği ağır ve zor bir sorumluluktur.

Goran Hareketi, aynı zamanda bazı önceki parlamenterlerden kadın ve erkek her iki gruptan da gösterilmiş çabaları takdir ederken, tüm bu çabaların bireysel çabalar olduğunun farkında olduğunu ve gerçek bir parlamento hareketi çerçevesinde gerçekleşmediğini beyan eder. Dolayısıyla bu sebeptendir ki; reformları oluşturmak, anayasal bir hükümet kurmak ve yolsuzluğun ortadan kaldırılması amacı gerçekleştirilememiştir.

Böyle bir görevin ertelenmesi, halkın milletvekillerine olan güvenini zayıflatmanın yanı sıra, aynı zamanda halkın kurumlar ve temsil organlarına olan güvenlerini sorgulamasına sebep oluyor ve bu durum Kürdistan'da yönetim için bir felaket olur.”

1.7. Güvenlik

Hareket'in güvenlik konusuna bakışı:

“Silahlı kuvvetler, güvenlik hizmeti (Asayesh) ve istihbarat servisi, bir ülkede ve siyasi gücün korunması adına en önemli ve riskli rolü üstlenmektedir. Bu unsurlar, normal şartlar altında, vatan ve politik gücü savunmak ve halkın güvenliğini korumak için vardır. Fakat ne zaman ki bu güçler insanları ezmek için bir milis güç haline gelirse, ya da bir partinin gizli çekiç gücü konumunda özgürlükleri kısıtlamak için, siyasi haritaya müdahale, rekabeti ve iç

farklılıkları temizleme, korku ve sindirme gibi faaliyetler gösterirse, işte o zaman korkunç bir kimliğe bürünebilmektedir.

Son 18 yılda yaşanan, Kürdistan bölgesinde bu kurumlarda görevli güvenlik ve ordu yetkililerinin, personelin fedakarlıklarına rağmen, Kürdistan güvenlik sisteminin anti demokratik, belirsiz ve nezaketsiz bir sistem olduğu göz ardı edilemez bir gerçektir. Güvenlik güçleri vatanlarına sadık olmak yerine kendi siyasi partilerine sadık olmuşlardır ve belirli bir gruba gizliden gizliye hizmet etmişlerdir ve bu gruplar içindeki belli kişilere sadakat göstermişlerdir. Güvenlik sisteminde, bugünkü durum, güvenlik güçlerinin ya kendi kabilelerine, ya kendi bölgelerine ve yahut belirli bir kişiye hizmet etmesine dayanan bir yapıdadır.

Goran Hareketi ulusal gücün yaratılmasının ve ulusal güvenliğin sağlanmasının, korkutma, sindirme, suçlama ve siyasal gücü tehdit etmek ile değil vatan sevgisine olan inanç ve bu konunun tesisi için alınacak riskler ve fedakarlıklar ile sağlanabileceğini savunur. Fakat bunun için silahlı kuvvetler ve güvenlik güçlerinin kurumsal yapısında ve işleyişinde kökten bir değişikliğe ihtiyaç vardır. Bu kurumlar ve güçler yeniden eğitilmelidir. Bu sayede ulusumuzu savunan güçler haline gelebilirler, sivil toplum, anayasal hükümet ve demokratik bir sistemin teminatı bu şekilde mümkün olabilir. Bunu başarmak için, bu güçler tüm partili unsurlardan temizlenmeli ve siyasetten arındırılmalıdır, bölgesel, kabilesel ve kişisel nüfuz altında kalmaktan kurtarılmalıdır. Aksi takdirde Kürdistan bölgesinde ulusal gücün geleceği anlamsızlaşacak, uygarlaşmamış, medeniyetsiz bölgelerin oluşması riski olacaktır, Bu katmanlı güvenlik sistemi, belirli kişiler tarafından korunmaktadır. Güvenlik güçlerinin büyük kısmı bu sisteme entegredir. Bu konuda uyanık ve dikkatli olunmalıdır, bu düzen sonsuza dek sürmeyecektir ve halkımız bu mesele yüzünden yakın gelecekte herkese zarar verecek gerçek bir tehdit tarafından test edilebilir. Bu durum edindiğimiz tecrübelerle zarar verecek ve bu kendi milis güçlerine sahip siyasal erkin geleceğini, güvenlik istihbarat güçlerini, silah envanterini etkileyecektir.”

1.8. Kürdistan Bölgesi ve Irak Federal Hükümeti Arasında İlişkiler

Baas rejiminin devrilmesinden sonra, Kürdistan liderliği Bağdat'ta çok güçlü bir şekilde temsil imkanı bulmuştur, ve Irak Federal Hükümeti'nde birçok bakanlık ve lider pozisyonlar üstlenmiştir ve buna rağmen Kürdistan meselelerinin milliyetçi dosyaları hala kriz oluşturmakta ve çözümsüzlüktedir. Kürt güçlerinin ve Irak kuvvetlerinin işbirliği anlaşması git gide pamuk ipliği kıvamına gelmiş ve karmaşıklaşmıştır. Bağdat'ta Kürt tarafı, Irak güçleri ile şeffaf bir politik işbirliği inşa etmeyi başaramamıştır, Kürtlerin haklarını korumak amacıyla, anayasa maddelerini uygulamak için yeterli baskı oluşturmak mümkün olmamıştır.

Bu meseleler şunlardır:

1. Kerkük'ün ve Kürdistan bölgesinden ayrılmış diğer toprakların iade edilmesi, Kürdistan hükümetinin, 31/12/2007 tarihinde bu sorunu çözmek için Kürt halkına söz vermesi konusu.
2. Irak Anayasası'nın 4. Bölümünde belirtildiği gibi Irak'ta resmi dil olarak Kürtçe dilinin kabul edilmesi konusu.
3. Irak Federal Silahlı Kuvvetlerine, 9. Bölümde belirtildiği gibi Kürdistan halkının çıkarına uygun olarak, askerler sayılarının dengede tutulması için Kürt askerlerinden subay alımının yapılması konusu.
4. Federal yasaları yürürlüğe koymak ve Bölüm 58 ve 62'de belirtildiği gibi “Federal Konsey”in kurulması konusu.

5. Kürdistan halkının haklarını korumak için, anayasanın 89., 90. ve 91. bölümlerde belirtildiği gibi bir çalışma başlatılması ve yüksek Federal mahkeme yetkinliklerinin geliştirilmesi konusu.

6. Kürdistan halkının mali payını korumak için, federal gelirlerin ve genel kurulun çalışmalarını denetlenmesinin anayasanın 103 ve 104. bölümlerinde belirlendiği şekilde başlatılması konusu.

2. Tarihi

2.1. 2009 Kürdistan Seçimleri

Hareket'in 2009 seçimleri için parti programı bölgesel hükümeti politikacılardan arındırmak, teknokratları güçlendirmek ve yargıçlardan oluşan bir hükümet teşkil etmek, ekonomiye politik müdahaleyi kısıtlamak ve daha şeffaf bir bütçe oluşturmak üzerine kurulmuştu. Goran, Irak Kürdistan'ı için Federalizm'i desteklerken, feodalizmi ve 1950'lerden gelen bu zihniyeti, ağılık sistemini kökten reddediyor ve merkezi hükümet ile yaşanan münakaşaların ve anlaşmazlıkların Irak Anayasa'sı baz alınarak girişilecek diyaloglarla çözülebileceğini savunuyordu.

2009 Temmuz'undaki seçimlerde Değişim Hareketi Goran tüm sandalyelerin 25'ini kazanmayı başarmıştır. Bu sonuç Goran'ı en güçlü 2. Parti yapıyordu. Goran Hareketi temsilcileri tarafından bu sonuç "büyük bir zafer olarak" nitelendirilmiştir.

2.2. 2010 Irak Genel Seçimleri

Goran, bu seçimlerde KDP-KYB ittifakına karşı, özellikle KYB'nin etkisinin çok olduğu bölgelerde en güçlü rakip konumunda olmuştur. Hareketin birçok üyesi, lider Novşirvan Mustafa dahil, eski KYB üyesidir. Ana programlarında yine KDP ve KYB tarafından yapıldığını ileri sürdükleri yolsuzluklar ve yozlaşmayı adres göstermişler ve sekiz sandalye kazanmışlardır.

2.3. 2011 Protestoları

Parti, Kürdistan'da, 2011 Mısır protestolarını takip eden gösteriler sırasında, hükümeti istifaya çağırdı ve Kürt Bölgesel Hükümeti'nin feshedilmesini istedi. Kürdistan Bölgesel Hükümeti ve KDP'ye karşı gösteriler parti refakatinde gerçekleşti. Bazıları partiyi gereksiz kargaşaya ve tartışmalara sebebiyet verdiğini savunarak eleştirdi. Kürt hükümetine bu şekilde acımasızca yaklaşılmasının doğru olmadığını savundular. Uluslararası Af Örgütü ve İnsan Hakları İzleme Komisyonu müdahale ve ölümler olmaması için protestolara izin verilmesini ve gösterilerin tam bir özgürlük içerisinde gerçekleştirilmesi gerektiği yönünde telkinde bulundular.

ABD, Körfez Savaşı (1991) sırasında ve sonrasında Saddam rejimine karşı kullandığı KDP ve KYB'ye, mükâfat olarak Kuzey Irak bölgesini altın tepsi içinde sunmuştur. Bölgeyi 20 yıldan beri yöneten Mesut Barzani ve Celal Talabani aileleri ile KDP-KYB yöneticilerinin haksızlıklarına, yolsuzluklarına, kaçak petrol satışı ile haksız kazanç elde etmelerine, peşmerge ve polis güçlerini halk üzerinde bir baskı aracı olarak kullanmalarına, muhalif kesimleri sindirmelerine, özgürlükleri kısıtlamalarına, adaletsizliğe, yoksulluğa, işsizliğe vs. çözüm bulamamalarına tepkili olan çok geniş bir kitle olduğu bu protestolarda görülmüştür.

Bölgedeki İslami ve sosyalist partiler, dil ve kültürel hakları verilmeyen Hewrami, Kakayi, Sabii, Şebek gibi etnik gruplar, Hıristiyan Asuri, Süryani ve Keldani azınlıklar, Dohuk bölgesinde Kurmanci eğitim hakkından mahrum bırakılan Kürtler, Baas Partisi yanlısı (cahş) olmakla suçlanan Kürt aşiretleri, KDP-KYB mensubu olmayan yoksul halk yığınları, ayrıca

bölgedeki Arap ve Türkmen kitlelerinin de KDP ve KYB'nin iktidarından rahatsız oldukları bu gösterilerde iyice kendini açığa vurmuştur.

Tunus ve Mısır'daki tepkilerden esinlenen Irak/Süleymaniye merkezli Goran (Değişim) Hareketi, bu fırsatı kullanarak 30.01.2011'de yayınladığı bir bildiri ile halkı ve tüm muhalif partileri, demokrasi talebiyle Barzani - Talabani yönetimine karşı ayaklanmaya çağırmıştır ve hükümetin istifasını istemiştir. KDP-KYB ittifakına karşı en etkili muhalif parti olan Goran Hareketi, kendisine ait KNN TV ile Rojname gazetesi ve internet sitesinde bir bildiri yayınlamıştır.

Söz konusu bildiri, “KDP-KYB hükümetinin yozlaştığı ve artık halkı temsil etmediği” de vurgulanarak, bölgedeki siyasi çevrelerin ve halkın, Goran Hareketi'ne destek vermesi çağrısında bulunulmuştur.

Goran Hareketi'nin bildirisinin yayımı sonrasında, Süleymaniye'deki Saray meydanında toplanan bazı grupların, KDP-KYB hükümeti aleyhine sloganlar atıp gösteriler yapması üzerine, endişeye kapılan Mesut Barzani, Parlamento Başkanı, Başbakan, Bakanlar, emniyet ve peşmerge güçleri sorumluları ile Erbil/Selahaddin'deki makamında olağanüstü bir toplantı düzenlemiştir. Toplantıda, önlemler için bazı kararların alındığı yönünde KDP'ye ait “Peyamner” sitesine haberler yansımıştır.

Bu arada, Kürt Bölge Yönetimi'nce yayınlanan bildiri, Goran Hareketi, “Provokatör, kışkırtıcı, darbeci” olmakla, “Bölgede istikrarı bozmak için, diğer ülkelerdeki durumdan avantaj sağlamaya çalışmak”la suçlanmıştır.

Öte yandan, Süleymaniye Emniyet Müdürlüğü'nce halkın olası gösterilerine ve yağmalamalara karşı, 31.01.2011 itibarıyla KYB yöneticilerine ait işyerleri, şirketler, bankalar ile resmi kurum ve kuruluşların önünde güvenlik önlemleri alınmıştır. Ranya, Halepçe ve Derbendihan ilçelerinden takviye amaçlı olarak Süleymaniye şehir merkezine polis ve peşmerge güçleri kaydırılmıştır. Bu arada, Erbil Emniyet Müdürlüğü de olası protesto gösterilerine karşı önlem olarak Süleymaniye plakalı araçların Erbil'e girişini yasaklamıştır.

2.4. 2013 Seçimleri

21 Eylül 2013'te Irak Kürdistan Bölgesel Yönetimi (Kuzey Irak)'nde genel seçimler gerçekleştirilmiştir. 1991 yılından bu yana “de facto” bağımsız bir devlet olarak nitelenebilecek bir siyasal görünüm arz eden Kuzey Irak, mevcut yapısını ve siyasal - bölgesel kazanımlarını Mesud Barzani - Celal Talabani ikilisinin oluşturduğu siyasal ittifaka ve uyguladıkları politikalara borçlu olduğu şeklinde bir profil çizmiştir. Ne var ki, yapılan seçimlerin ortaya çıkardığı görüntü, Iraklı Kürtlerin, içerisinde buldukları nisbi refah ortamını ve istikrarı Celal Talabani'den çok, Mesud Barzani'ye atfettikleri yönündedir.

2009'da gerçekleştirilen seçimler sonrasında Barzani'nin liderliğini yaptığı ve Kürt ulusçuluğunun taşıyıcı gücü olarak bilinen Irak Kürdistan Demokrat Partisi (KDP) ile Celal Talabani'nin kendi kişiliği etrafında kurguladığı, sosyal demokrat eğilimli ancak ulusçuluğu dışlamayan Kürdistan Yurtseverler Birliği (KYB) arasındaki teşkilatlanmış ve Neçirvan Barzani'nin başbakanlığını yaptığı koalisyon hükümeti eliyle yönetilen bölge halkı, belli oranda bir siyasal değişimi arzuladığını 2013 seçimleri ile açık bir şekilde göstermiştir. Zira bölge, 1991 yılından bu yana aynı siyasal aktörler ve söylemler ekseninde yönetilmekte ve değişim istemi her defasında halının altına süpürülmektedir.

Kuzey Irak'ın bölgesel görünümü ve uluslararası statüsü geçen zaman içerisinde ciddi bir değişim göstermiş ve bölge halkı Irak'ın geri kalanına kıyasla ciddi bir refah düzeyine ulaşmış olmasına karşın, özellikle demokratik işleyiş, siyasal çoğulculuk ve bölge halkının komşu coğrafyalarda yaşayan Kürtler ile ilişkileri noktasında daha farklı bir çizgi benimsenmesini arzulayan önemli bir çoğunluk da oluşmuştur. Bu faktörlerin yanı sıra, son dönemde ayyuka çıkan yolsuzluk iddiaları da KDP - KYB koalisyonuna zarar vermiştir.

Seçim sonuçları ise, tüm bu faktörlerin KDP'den çok koalisyonun küçük ortağı KYB'ye zarar verdiğini ortaya koymaktadır. KDP'nin, Kürt ulusçuluğunun taşıyıcı gücü olarak görülmesi ve Mesud Barzani'nin Kürt halkı ve uluslararası aktörler nezdinde elde ettiği siyasal meşruiyet bu noktada etken birer faktör olarak ele alınmalıdır.

Son dönemde Irak Kürdistan Bölgesel Yönetimi'nde toplumsal/siyasal değişim isteminin taşıyıcısı haline gelen Novşirvan Mustafa önderliğindeki Goran (Değişim) Hareketi'nin esas toplumsal/siyasal tabanını, KYB'nin kalesi olarak görülen Süleymaniye'nin oluşturması da Goran'ın yükselişinde ve KYB'nin düşüşünde etkili olmuştur.

Bölgede yapılan seçimlere katılım %73 olarak açıklanmıştır. Bu oran, seçimlere katılımın normal seviyelerde gerçekleştiğini, ancak yine de nüfusun dörtte birinin hiçbir siyasi partiyi kendisine yakın görmediğini, ciddi bir siyasal boşluğun, yani bir değişim istekliliğinin mevcut olduğunu kanıtlamıştır.

Toplam 27 siyasal parti ile 4 bağımsız adayın yarıştığı seçimlerde halkın rağbet gösterdiği en önemli aktörler KDP, KYB ve Goran olmuştur. PKK'nın bölgedeki temsilcisi Demokratik Çözüm Partisi (PÇK) ile dinsel muhafazakârlık noktasından hareketle siyaset yapan diğer partiler ise fazlaca etkili olamamıştır. Hatta PÇK parlamentoya temsilci dahi sokamamıştır.

Şüphesiz bu durum; Suriye, Türkiye ve İran'ın aksine, Abdullah Öcalan ve PKK'nın Irak'ın kuzeyinde yeterince destek görmediğini ve Kürt ulusçuluğuna yön verilebilmesi noktasında Öcalan ile Barzani arasındaki rekabetin Irak'taki galibinin Barzani olduğunu açıkça göstermektedir. Bu anlamda Barzani'nin meşruiyeti yıkılmadan ya da zayıflatılmadan Öcalan'ın Kürt ulusçuluğunun önderi olduğu da söylenemeyecektir denilebilir.

Resmi olmayan açıklamalara göre, Barzani'nin KDP'si %53'lük bir oy oranına ulaşmıştır. Goran ise %22'lik oy oranı ile KYB'yi 1 puan ile de olsa geçmiş ve Süleymaniye'de halkın birinci tercihi haline gelmiştir. KYB ise %21 oy almıştır.

Bölgesel Kürt Parlamentosu'na girecek adayların belirlenmesi noktasında %30'luk bir "kadın kotası" uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra, 111 sandalyenin 11'i başta Türkmenler olmak üzere Asuriler, Süryaniler ve Keldanilere ayrılmaktadır. Yani bölgede etnik/dini azınlıklara ve kadınlara yönelik kota uygulamasına gidilerek demokratik ve çoğulcu bir görüntü oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ne var ki, bu sadece bir görüntü olmaktan öteye geçememektedir. Zira Kuzey Irak'ta Barzani'nin gücü ve peşmergelerin eylemlerini sorgulamaya kalkan her türlü "farklı yapı" derhal etkisizleştirilmektedir. Goran, mevcut haliyle Barzani'yi sorgulayacak bir güce sahip olmadığı için, şimdilik kaydıyla, varlığını ve etkinliğini sürdürmektedir.

Bölgesel Kürt Yönetimi'nde gerçekleştirilen seçimler, sadece bölge için değil Türkiye için de çok önemlidir. Ne var ki, Türk basınında Suriye ya da Mısır kadar ilgi gördüğünü söylemek mümkün değildir. Hâlbuki bu seçimin, hem "çözüm süreci" hem de Suriye'nin kuzeyindeki gelişmelerle çok yakından ilgisi vardır. Barzani'nin siyasal meşruiyetinin sürdüğünü ve PKK'nın Kuzey Irak stratejisinin başarısız olduğunu göstermesinin yanı sıra, Celal

Talabani'nin Kürt siyasetinin gelişiminde ikinci adamlıktan uzaklaşmak üzere olduğunu açıkça ortaya koyması, Novşirvan Mustafa'nın ana muhalefetin istikrarlı lideri konumunu koruması, bu seçimden çıkarılacak en önemli sonuçlar olarak değerlendirilmelidir.

3. KDP – KYB – GORAN Arasında Koalisyon Tartışmaları

KDP 2013 seçim başarısı üzerine güçlü bir hükümet kurmaya çalışacağı seçimlerden sonra yapılan açıklamalardan anlaşılmuştur. Ancak KDP'nin nasıl bir koalisyona yöneleceği aynı zamanda diğer partilerin de vereceği tepkiyle doğrudan ilişkili olmuştur. Bilindiği üzere KDP'nin 2006'dan beri Celal Talabani önderliğindeki KYB ile stratejik bir anlaşması vardır.

Bu anlaşma gereği iki parti Erbil'de ve Bağdat'ta bir ortaklık kurmuşlardı. Aslında bu ortaklık, Bağdat'ta Cumhurbaşkanlığı, Başbakan yardımcılığı, Dışişleri Bakanlığı ve Genel Kurmay Başkanlığı gibi konularda Kürt tarafının elini güçlendiriyordu. Bunun yanı sıra bu anlaşma Irak Kürdistanı'nın istikrar ve güvenliği konusunda önemli bir rol oynamıştır.

Stratejik anlaşmanın sona ermesi ve KYB'nin dışarıda kalması sonucu Goran daha da güçlenebilir. Öte yandan 1992'den beri iktidarda olan KYB'nin tüm bu olanlardan sonra parlamentoda muhalif olarak çalışabilmesi mümkün gözükmemektedir ve bu önemli soru esasında doğrudan KYB'in (üçüncü parti olduktan sonra) siyasi geleceği ile de ilgilidir.

Diğer taraftan, Goran Hareketi KDP ile stratejik bir anlaşmaya yapmaya hazır olup olmadığı her ne kadar seçim sürecinde Goran lideri Novşirvan Mustafa, seçimlerden sonra muhalefette kalmayacaklarını açıklamışsa da belirsizliğini korumaktadır. KDP'nin bakış açısına göre, orta vadede KYB ile işbirliği yapmak daha rahat olacaktır. Nitekim, KDP liderliği seçimlerden önce KYB'nin oy oranına bakılmaksızın koalisyon kurmaya hazır olduklarını KYB'e aktarması önemlidir.

Diğer yandan Goran Hareketi de Erbil'de ikinci parti olarak seçimlerden çıkmışsa da Dohuk'ya bir varlık gösteremediği gibi 2009 seçimleriyle karşılaştırıldığında da oy oranlarında bir artış yaşanmamıştır. Aksine oy oranlarında bir düşüş yaşanmıştır. Goran için bir diğer sorun ise KYB'nin Celal Talabani'siz girdiği ilk seçimlerde varlığını koruduğunu göstermesine karşın Goran'ın Novşirvan Mustafa olmadan varlığını nasıl sürdüreceği sorunudur. Dolayısıyla Goran Hareketinin lidere bağlı bir parti olarak varlığını sürdürmesi durumunda 4 yıl sonraki seçimlerde nasıl bir durumun ortaya çıkacağını tahmin etmek oldukça güçtür. Bu noktada KDP'den ziyade KYB ve Goran'ın bir sonraki seçimlere kadar nasıl bir değişim ve strateji belirleyeceği KDP'nin tavrından daha önemli hale gelmektedir.

SONUÇ

Goran Hareketi, gerek parti programındaki radikal politikalarıyla, gerekse seçimlerde gösterdiği başarılı ve istikrarlı çizgiyle, Kuzey Irak halkı tarafından bir hükümet alternatifi olarak içselleştirilmiştir.

Goran hakkında, Barzani'den, Talabani'den bıkmış olma, bu ortaklığın yaptığı yolsuzlukların hat safhaya ulaşması gibi sebeplerden ötürü takdir gördüğüne dair yaygın bir kanıksama vardır. Genellikle değerlendirmeler bu bakış açısıyla yapılmaktadır. Fakat aslında, Goran'ın savunduğu düşüncelere ve vaatlerine bakıldığında, bu desteğin, coğrafyadaki hukuksal boşluktan ve kurumsal yozlaşmadan doğan bıkınlıktan kaynaklandığı görülecektir.

Her koşulda Goran'ın varlığı, hem Kuzey Irak'ta, hem de Irak'ın genelinde, demokrasi hanesinin artı tarafına yazılacak önemli ve olumlu bir durumdur. Bu hareket, iktidara karşı

gerçek bir muhalefet, modern dünyaya ayak uydurmada öncü bir kuvvet olmanın sinyallerini vermektedir.

Goran söylemleriyle, Barzani'nin öncülüğünü yaptığı muhafazakar Kürt Milliyetçiliği olgusuna alternatif olarak, liberal tutumlarıyla, birey hak ve özgürlüklerinin temsilciliğini yapmaktadır, bu durum muhalefeti destekleyen Kürtlerin PKK düşüncesine kaymasını engellemiştir ve Goran, bu açıdan PKK'nın Kuzey Irak planlarını suya düşürmüştür.

Kaynakça

- Akçadağ**, Rafet. (1991), “*Kürt Dosyası*”, Cem Yayınevi, İstanbul.
- Ayhan**, Veysel. (2013), “*Kürdistan Bölgesel Yönetimi Meclis Seçimleri, Koalisyon Tartışmaları ve Türkiye'ye Etkisi*”, Uluslararası Ortadoğu Barış Araştırmaları Merkezi.
- Çay**, M. Abdulhaluk. (2010), “*Her Yönüyle Kürt Dosyası*”, İlgü Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul.
- Ekinci**, Tarık Ziya. (2011), “*Kürt Siyasal Hareketlerinin Sınıfsal Analizi*”, Sosyal Tarih Yayınları, İstanbul.
- Kekevi**, Serkan. (2007, 12-13 Kasım), “*Türkiye'nin Güvenliği Açısından Irak'ın Kuzeyinin Önemi Nedir?*”, 1. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu.
- Kızılyaprak**, Zeynel Abidin. (2005), “*Irak Kürdistanı ve Etkileri Türkî Korkunun Anatomisi*”, Doz Yayınları, İstanbul.
- McDowall**, David. (2004), “*Modern Kürt Tarihi*”, Doruk Yayıncılık, Ankara.
- Olson**, Robert. (2008), “*Kuzey Irak'ta Kürt Devleti Oluşumu ve Milliyetçilik (Koyun ve Kasap)*”, Orion Kitabevi, Ankara.
- ORSAM Raporu**. (2011, Nisan), “*Kuzey Irak'ın Toplumsal Siyasal Yapısı ve Kürt Bölgesel Yönetimi'nin Türkiye İle İlişkileri*”.
- ORSAM Raporu**. (2012, Aralık), “*Kuzey Irak'ta İç Siyasal Dengeler ve Stratejik İttifak'ın Geleceği*”.
- ORSAM Tutanakları**. (2013, Eylül), “*Irak Kürdistan Bölgesel Yönetimi'nde Siyasal Gelişmeler ve Türkiye İle Iraklı Kürtler Arasındaki İlişkilerin Geleceği*”.
- Önal**, Ahmet - Kolektif. (2000), “*Yeni ve Yakın Çağda Kürt Siyaseti Tarihi*”, Peri Yayınları / Araştırma ve İnceleme Dizisi, İstanbul.
- Özdağ**, Ümit. (2007), “*Kürtçülük Sorununun Analizi ve Çözüm Politikaları*”, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Özer**, Ahmet. (2009), “*Beş Büyük Tarihi Kavşakta Kürtler ve Türkler*”, Hemen Kitap, İstanbul.
- Öztürk**, Mehmet. (2010). “*Türkiye'nin Kuzey Irak Politikasına Teorik Bir Bakış*”, Akademik Bakış Dergisi, Sayı 19, Celalabat.
- SETA Analiz**. (2008, Kasım), “*Kürt Meselesi: Problemler ve Çözüm Önerileri*”.
- Yıldırım**, Zafer. (2007), “*1932-1975 Dönemi Irak'ın “Ulus Devlet” Yapısını Sarsan İsyancı Bir Hareket Olarak Barzaniler ve Irak Kürdistan Demokrasi Partisi*”, Akademik Ortadoğu, Sayı 2.
- Yılmaz**, İhsan. (2006), “*Geçmişten Günümüze Irak'ta Türkmen Politikası*”, Çağdaş Türkiye Tairihi Araştırmaları Dergisi, Cilt 12.

<http://www.gorran.net>

KOBİ'LERİN KARŞILAŞTIKLARI YAPISAL SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ (DİYARBAKIR ÖRNEĞİ)

STRUCTURAL PROBLEMS FACED BY SMEs AND PROPOSED SOLUTIONS
(DIYARBAKIR EXAMPLE)

Abdulkadir BİLEN¹
Hasan SOLMAZ²

Öz

Ekonominin temelini oluşturan ve Dünya'nın her ülkesinde olduğu gibi ülkemiz ekonomisinde de son derece önemli bir konuma sahip olan KOBİ'ler, faaliyetlerini yürütürken birçok sorunla karşılaşır. Bu sorunların bir kısmına KOBİ'ler tarafından çözüm bulunsa da bir kısmı kronikleşir. Bu çalışmanın amacı, Diyarbakır'da faaliyet gösteren KOBİ'lerin yaşadığı sorunların incelenmesi ve bu sorunlara çözüm önerilerinin geliştirilmesidir. Bu amaçla konu ile ilgili başta Diyarbakır bölgesinde yapılan çalışmalar olmak üzere daha önce yapılan çalışmalar incelenmiş ve rastgele seçim yöntemine göre belirlenen 50 KOBİ ile mülakat yöntemiyle görüşülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre; söz konusu KOBİ'lerin büyük bir kısmının mikro veya küçük ölçekte aile şirketleri olduğu, henüz yeterince kurumsallaşamadıkları ve başta finansman ve kalifiye eleman eksikliği olmak üzere birçok sorunları olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, KOBİ'lerin Sorunları, Destekler, KOSGEB, Diyarbakır

Abstract

SMEs which are the base of economy and have also an extremely important position in the economy of our country as in every country of the world, are faces many problems within a period of their operating time. Some of the problems can be solved by SMEs but some are chronic. The aim of this study is to examine problems of SMEs which operate in Diyarbakir and to develop proposed solutions for them. For this purpose, firstly relevant studies performed earlier especially in Diyarbakir are examined and 50 SMEs which has been chosen randomly were interviewed. As a result of the study, it has been discovered that a large number of SMEs are micro and small-scale family companies, they have not been sufficiently institutionalized yet and have many problems particularly lack of qualified employee and financing.

Key Words: SME, SMEs Problems, Supports, SMEs Development Organization, Diyarbakir

¹Doç. Dr. Dicle Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü abilen@dicle.edu.tr

²KOSGEB Uzmanı

1. GİRİŞ

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ'ler), büyük işletmeler için gerekli olan yatırımdan daha az yatırımla daha çok çeşitlilik yaratarak istihdama ve yatırımlara önemli katkılar sağlamaları. Büyük işletmelerin tamamlayıcıları olmaları, ekonomik dalgalanmalara ve değişimlere daha esnek biçimleri sayesinde daha kolay uyum sağlama özellikleri ile dünya genelinde ekonomik ve sosyal hayatın temel taşı oluştururlar. KOBİ'ler; ülkelerdeki çoğunlukları, istihdam hacimleri, üretim değerleri, gelişmeye olan katkıları, gelir dağılımının dengeli olarak yayılması işlevleri sayesinde bakımından toplumsal istikrarın temel unsurlarını oluşturmaktadırlar. Ekonominin merkezinde yer alan KOBİ'lerin önemi son yıllarda anlaşılmaya başlanmış ve KOBİ'lerin gelişimi ve desteklenmesi için ulusal politikalar geliştirilmiştir.

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ekonomi içerisindeki önemi her geçen gün artmakta ve bu işletmelerin istihdam, üretim, ihracat, katma değer ve yatırım içindeki payları, her geçen gün daha da önemli büyüklüklere ulaşmaktadır. KOBİ'lere yönelik politika ve programların geliştirilmesi, bölgesel farklılıkların dikkate alınarak oluşturulması ve mevcut uygulamaların bu doğrultularda iyileştirilmesi amacıyla daha çok bilimsel araştırma ve değerlendirme yapılması gerekmektedir. KOBİ'lerin, yapıları sebebiyle, bankacılık sisteminden efektif olarak yararlanamamaları, altyapı ve teknoloji düzeylerinin ileri olmaması ile sermaye miktarlarının düşük olması, büyük işletmeler karşısında rekabet güçlerini düşürmektedir.

Literatürde bugüne kadar yapılan çalışmaların çoğunluğu KOBİ'ler ile ilgili sorunların belirli yönlerine yoğunlaşmakta ve belirli bölgelerdeki işletmeler temel alınmaktadır. Bu nedenle değerlendirmelerde çoğu zaman bütün gözden kaçmakta ve bu çalışmalar arasında koordinasyon sağlamak zorlaşmaktadır. Ayrıca, her bölgenin kendine has sorunları olabileceği gerçeği göz önünde bulundurulmamaktadır. Araştırma ile Diyarbakır'daki KOBİ'lerin mevcut durumu ve zaman içerisinde karşılaştıkları sorunları tespit etmek, Diyarbakır'daki KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunları bütünsel olarak ele almak ve bu konuda kendi araştırmamızın yanı sıra, literatürde yapılmış olan araştırmaları bir arada değerlendirerek genel bir sonuç çıkarmak mümkün olacaktır. Araştırma sonucunda, ekonomik performansın artırılabilmesi için gerekli dinamizme sahip KOBİ'lere çözüm alternatifleri konusunda farklı bir bakış açısından yola çıkarak yardımcı olmak, KOBİ'lerin ve dış çevrelerinin bulduğu çözüm yollarına katkı sağlamak hedeflenmektedir.

2. KOBİ'LERİN TANIMI, EKONOMİDEKİ YERİ VE YAPISAL SORUNLAR

2.1. KOBİ Tanımı

KOBİ kavramı dünyadaki tüm ülkelerde kullanılan bir kavramdır. Tanımın ifade ettiği büyüklük; ekonomiye, gelişmişlik ve sanayileşme düzeyine, pazarın büyüklüğüne, sektöre ve kullanılan üretim yöntemine bağlı olarak ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. KOBİ'lerin sorunlarına değinmeden önce, KOBİ'lerin tanımı üzerinde kısaca durmakta fayda vardır. KOBİ'lerin, büyük işletmelerden farklı sorunlarla karşı karşıya bulunmaları ve ekonominin temel dinamiğini oluşturmaları yönüyle tanımlanması gerekmektedir. KOBİ'ler tanımlanırken onları büyük işletmelerden ayırt edici özelliklerin vurgulanması görüşü genelde ağırlık kazanmaktadır. Bu bağlamda ayrıca küçük işletme ve orta boy işletme ayırımına da gidilmektedir (Özgener, 2003:133-161).

Gerçekte KOBİ'leri belli bir çerçeve koymak oldukça zordur. KOBİ kavramı ülkeden ülkeye, kuruluştan kuruluşa göre değişebilmektedir. Büyüklük sınıflandırmasında bazı nitel ölçülerin yanı sıra nicel ölçüler de kullanılabilir. Bunlar aşağıdaki gibidir (Koçel,1993:12):

- **Nitel kriterler:** İşletmenin faaliyet gösterdiği iş kolu içerisinde nispeten küçük bir paya sahip olması, işletme sermayesinin tümünün veya büyük bir bölümünün işletme sahibine ait olması, iş bölümü ve uzmanlaşma derecesi, girişimcinin işletmede fiilen çalışması, bağımsız yönetim (genelde işletmenin sahibi aynı zamanda yöneticisidir) ve modern yönetim tekniklerini uygulamada yetersizlik.
- **Nicel kriterler:** Personel sayısı, sermaye, üretim miktarı, aktifler toplamı, makine paketi, pazar payı, kâr, kullandıkları enerji miktarı, satış hacmi.

Ülkeler, KOBİ'lerin ekonomiye olan katkılarını artırmak için çeşitli politika ve destek programlarını uygular ve bu programların hedef kitlesini belirlemek amacıyla da kendi KOBİ tanımlarını oluştururlar. KOBİ tanımlarını, politikaları ve kaynakları çerçevesinde sermaye büyüklüğü, işçi sayısı ve ciro gibi belirleyici unsurlardan bir ya da birkaçını kullanarak belirlerler. Tanım oluşturmada genel olarak gelişmiş ülkelerin, ciro, sermaye ve çalıştırılan işçi sayısı ölçütlerini birlikte kullanarak KOBİ tanımlarını oluşturdukları görülmekle beraber; ülkemizde, çalışan sayısı bakımından AB ile uyumlu bir KOBİ tanımı yapılmıştır (KOSGEB, 2011). Ancak, işletmelerin ciro ve sermaye yapılarının küçük olması nedeniyle bu ölçütler bakımından AB KOBİ tanımında kabul edilen değerlerin altında bir değer belirlenmiştir. AB'ye uyum çerçevesinde çıkarılan söz konusu yönetmeliğe göre ülkemizde faaliyet gösteren

işletmelerinin yaklaşık yüzde 99'u KOBİ niteliğindedir. Tablo 1'de görülen “*Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik'e*” göre; yıllık İki yüz elli (250) kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler KOBİ olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2012).

Tablo 1: Yönetmeliğe Göre KOBİ'lerin Sınıflandırılması

Kategori	Çalışan Sayısı	Yıllık Net Satış	Yıllık Bilanço
Mikro	<10	≤ ₺1 milyon	≤ ₺1 milyon
Küçük	<50	≤ ₺8 milyon	≤ ₺8 milyon
Orta	<250	≤ ₺40 milyon	≤ ₺40 milyon

Kaynak: KOBİ'lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 2012.

2.2.KOBİ'lerin Ekonomideki Yeri ve Önemi

KOBİ; gerek sayıları, gerek sanayi üretimindeki payları ve gerekse milli gelire katkıları bakımından ülke ekonomilerinde önemli bir yer tutmaktadır. KOBİ'lerin ekonomik ve toplumsal kalkınmadaki önemli rolleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kızılay, 2009: 34);

- Ekonomiye dinamizm kazandırma,
- Ekonomik ve sosyal refahın artmasını sağlama,
- İstihdam sağlama,
- Esneklik ve yenilikleri teşvik etme,
- Bölgesel kalkınmayı hızlandırma ve bölgeler arası gelişmişlik farkını azaltma,
- Girişimciliği teşvik etme.

Tablo 2: KOBİ'lerin Ülke Ekonomisindeki Yeri

	Miktar	Oran (%)
KOBİ Sayısı	3.084.183	99.9
İstihdam Ettikleri Personel Sayısı	7.865.403	78
Sağlanan Katma Değer	₺150 milyar	55
Toplam İhracat	\$56191 milyar	55
KOBİ'lerin Yaptığı Yatırım Tutarı	₺51 milyar	50

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2009.

Tablo 2'de yer alan rakamlar, KOBİ'lerin Türkiye ekonomisindeki önemli rolünü açıkça göstermektedir.

Ülkemizde KOBİ'ler, ekonomik, sosyal ve politik önemlerini her zaman korumuşlar ve ülkemizdeki politika ve stratejilerinin belirlenmesinde önemli bir yere sahip olmuşlardır. Bugün tüm ülkeler, KOBİ'lerin öneminin ve bunların ekonomik büyüme, sosyal birleşme, istihdam, bölgesel ve yerel kalkınmaya sağladığı katkıların farkındadırlar (Çatal, 2007). Günümüzde Türkiye ekonomisinin temelini oluşturan KOBİ'lerin önemi ülkemizde son yıllarda anlaşılmaya başlanmıştır. Yeni iş ve istihdam olanaklarını yaratmak isteyen gelişmiş ülkelerin, girişimcileri teşvik edici ve KOBİ'leri geliştirmeye ve kurulmalarına yönelik tedbirler aldıkları gözlemlenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde de, teknolojiye yatkın esnek yapılan ile büyük işletmelere oranla ekonomik değişimlere daha hızlı bir şekilde cevap verebilmeleri ve yeni ürünlerin kolaylıkla pazara sürülmesinde katkıları nedeniyle KOBİ'lerin sahip olduğu ekonomik dinamizm çok önemli bir yere sahiptir (Özdemir vd., 2006).

Çağımızın değişen şartlarına ve yeniliklere hızla uyum sağlama yeteneğine sahip olan KOBİ'ler, toplumun üretken potansiyelinin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. KOBİ'ler genellikle; düşük kapasiteye sahip, ileri teknolojiyi kullanamayan işletmeler değil; çalışanlarıyla bir bütün olan, girişimcilik gücünü bünyesinde barındıran, üretim ve istihdama katkı sağlayan, konjonktürel değişimlere uyum sağlayabilen, maliyetlerde tasarruf sağlayabilen, özellikle kriz dönemlerinde ekonomik ve sosyal problemlerin artmasını engelleyebilen işletmelerdir (Bekçi ve Usul, 2001).

KOBİ'ler yalnızca büyük işletmelerin ürettiği aynı mal ve hizmetleri üretip onları rekabetçi ortama çekerek ekonomik canlılık kazandıran birimler değil, aynı zamanda büyük işletmelerin kullandıkları mamul ve yarı mamul girdileri üreterek onların gelişimini de tamamlarlar. Diğer bir deyişle, bir yandan kendi başlarına büyüklerle rekabet içinde nihai ürün ve hizmet üretmek suretiyle ekonomik kalkınmaya katkıda bulunurken; diğer yandan da büyük işletmeleri tamamlayarak veya destekleyerek birlikte katkıda bulunurlar. Böylece ekonomilerde bir yan sanayi oluşturarak büyük işletmelerle ortak bir yaşam kurarlar.

2.3 KOBİ'lerin Karşılaştıkları Yapısal Sorunlar

Ülkemiz sınırları içerisinde faaliyet gösteren toplam işletmeler içerisinde büyük pay ve öneme sahip olduğu yukarıda da belirtilen KOBİ'lerin karşılaştıkları yapısal sorunları 2 kategoride toplamak mümkündür. Birincisi, kendi öz yapıları, günlük çalışmaları ve davranışlarından kaynaklanan ve mikro olarak nitelendirebileceğimiz sorunlar; ikincisi ise ekonomik ve sosyal hayatın genel yapısı, işleyişi ve davranışlarından kaynaklanan ve makro olarak nitelendirebileceğimiz sorunlardır.

KOBİ'lerin, üretim ve hizmet kalitelerinin istenilen düzeye çıkarılabilmesi için sadece kendi işletme düzeyindeki mikro sorunların çözümü değil, aynı zamanda genel ekonomik istikrar ile ilgili olan makro sorunların da bütün olarak çözümü gereklidir. Bu yapısal sorunlar maddeler halinde aşağıda belirtilmiştir:

- Genel Yönetim ve Organizasyon Sorunları
- Planlama Sorunları
- Kurumsallaşamama Sorunları
- Karar ve Yetki Devri Süreçleri ile ilgili Sorunlar
- Pazarlama ve Tanıtım Sorunları
- İnsan Kaynakları ve Eğitim Sorunları
- Üretim ve Hammadde Sorunları
- Tedarik ve Dağıtım Sorunları
- Finansman Sorunları
- Koordinasyon Eksikliği ve Denetim Yetersizliği
- Mevzuat Konusundaki Bilgi Eksikliği ve Bürokratik Engeller

Türkiye'de KOBİ'lerin enflasyon, yüksek faiz oranları, istikrarsızlık gibi ülke ekonomisinin genel durumundan kaynaklanan sıkıntıları olduğu gibi, kendine özgü bazı dar boğazları da bulunmaktadır. Türkiye'de KOBİ'lerin mali yapıları zayıftır ve genellikle aile

şirketi biçiminde olduklarından aile üyelerince yönetilmektedir. Henüz kurumsallaşmalarını tamamlamamış, profesyonel yönetici istihdamı düşük olduğu gibi, konusunda uzman iş gören çalıştırma oranı da düşüktür (Sarıkahya, 2012). Aile şirketlerinin çoğunun kısa ömürlü olmasının en önemli nedenleri bilgi ve tecrübe gerektiren işlerin çoğunun dar bir kadro tarafından yapılmaya çalışılması, yaşanan iç çatışmalar, şirket yönetiminin kime devredileceğinin bilinmemesi ve zaman zaman aile çıkarlarının işletme çıkarlarının önünde yer alması şeklinde sıralanabilir.

KOBİ'lerin sorunlarını ele alırken ilk belirtilmesi gereken husus enflasyonun öz sermayeyi eritmesidir. Aşırı artan girdi fiyatlarının maliyetleri yükseltmesine karşın bunu fiyatlarına yansıtamayan KOBİ'lerin, zaten yetersiz olan öz sermayeleri zaman içinde erimektedir. KOBİ'lerin ortak özelliklerinden biri olan öz kaynak yetersizliği özellikle konjüktürel dalgalanmanın olduğu dönemlerde kendini hissettirmektedir. KOBİ'lerin sermaye yapılarının zayıflığı ilk olarak işletmelerin kuruluşunda ortaya çıkmakta ve pek çok KOBİ için süreklilik kazandığından işletmenin daha sonraki faaliyetlerinin tümünü etkilemektedir. Dış kaynakların bulunmasında karşılaşılan güçlükler ile birleştiğinde yeni yatırımların yapılmasını, yüksek teknoloji sağlanmasını engellemektedir (Tosyalı, 1995). Yaşanan sermaye sorunlarıyla birlikte KOBİ'lerin yöneticilerinin finansman bilgileri yeterli olmaması ve bu konuda yetişmiş elemanlar istihdam etmemeleri de sorunu derinleştirmektedir. Bu sorun, KOBİ'lerin modern finansal teknikleri de kullanmalarını engellemektedir. KOBİ'lerin hemen hepsinde işletme sahibi, yöneticiler teknik kökenli olduğundan, finansman ve muhasebe konusunda çok az bilgiye sahiptirler. Bu tür bilgileri, uzman kişilerden sağlama istek ve imkânları da sınırlıdır (Özgen ve Selen, 1997).

Türkiye ekonomisinde önemli yere sahip KOBİ niteliğinde işletmeler, son yıllarda dünyada küreselleşme ve bölgeselleşme eğilimi ile birlikte artan rekabet ortamından önemli ölçüde etkilenmekte ve bu durum KOBİ'lerin sorunlarının çözümünü daha önemli ve ivedi hale getirmektedir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada Diyarbakır'da faaliyet gösteren KOBİ'lerin sahip oldukları özelliklere göre karşılaştıkları yapısal sorunlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesi araştırılmıştır. Bunun yanında işletmelerin buldukları çözümlerin kendilerini nasıl etkilediği gözlemlenmek istenmiştir. Daha önce belirtildiği gibi KOBİ'ler; özellikle piyasa ekonomisine kolay uyum

sağlamaları, ferdi tasarrufları teşvik etmeleri, yenilikleri teşvik etmeleri, kalkınmanın tüm bölgelere dengeli yayılmasında rol oynamaları, ucuz üretim yapmaları, gelir dağılımındaki dengesizliği azaltmaları, endüstriyel esneklik sağlamaları, rekabeti teşvik etmeleri, üretimi ve sanayileşmeyi yaygınlaştırmaları, istihdam yaratmaları ve işsizliği önlemeleri, büyük sanayi işletmelerini destekleyici ve tamamlayıcı niteliğe sahip olmaları vb. yönleriyle sanayileşmede ve ekonomik kalkınmadaki etkin ve etkili rol oynamaları nedeniyle ülke ekonomileri için vazgeçilemez unsurlardır. Belirtilen sebepler KOBİ'lerin varlığını çok önemli kıldığından araştırma sonuçları ile strateji belirleyiciler ve uygulayıcılara yol gösterecek önerilerin yapılması amaçlanmıştır. Bu bilgiler ışığında, KOBİ'lerin sorunlarını tespit etmeleri, bu sorunlar karşısında uygulayacakları çözümlere katkı sağlanması hedeflenmiştir.

3.2.Araştırmanın Kapsamı

Çalışmada, Diyarbakır'da faaliyet gösteren KOBİ ölçeğindeki işletmelerden 50 adet örneklem ile birebir görüşme yapılmış olup, işletmelerin özelliklerine göre karşılaştıkları problemler ve problemlere çözümüne ilişkin aldıkları önlemler ele alınmıştır. İşletme yöneticilerinin/sahiplerinin, işletmenin sorunları ve uyguladıkları çözümler hakkında doğru bilgiler verdikleri varsayılmıştır.

Diyarbakır; yaklaşık 1.610.000 kişilik nüfusu ile Türkiye'nin 9. büyük ili, kent büyüklüğüne göre 11. büyük kentidir. Diyarbakır sağlık, eğitim, ulaştırma ve ticaret alanlarında sahip olduğu özellikler ile çevre illere de hizmet sunmaktadır. Ekonomisinin büyük bir kısmı, bünyesinde barındırdığı geniş ve elverişli tarım toprakları sayesinde, tarım ve hayvancılığa dayanmaktadır. Son yıllarda tekstil, gıda ve hızlı gelişen inşaat sektörleri de Diyarbakır'da mermerin ardından öne çıkan ve gelişme potansiyeli olan alanlardır.

İlde toplam 2 adet Organize Sanayi Bölgesi (OSB) bulunmaktadır. Toplam 532 hektar alan üzerine kurulu 255 parselden oluşan Diyarbakır OSB'de 196 adet firma faaliyet göstermekte olup, doluluk oranı %92'dir. Yatırım taleplerinin artması ile mevcut OSB'ye ek genişleme alanı olarak 190 hektar tahsis edilmiştir. OSB'de faaliyet gösteren firmaların sektörel dağılımı incelendiğinde firmaların %27'si gıda-ıçecek sanayisinde, %17'si inşaat malzemeleri sektöründe, %11'i mermer işleme sektöründe faaliyet göstermektedir (Karacadağ Kalkınma Ajansı, 2013).

Tablo 3'te Diyarbakır'ın ve Türkiye'nin işsizlik oranları gösterilmektedir.

Tablo 3: İşsizlik Oranı (%), 2008-2011

	2008	2009	2010	2011
Diyarbakır	15,7	20,6	13,5	13,8
Türkiye	11	14	11,9	9,8

Kaynak: TÜİK, 2012.

Tabloya göre Diyarbakır işsizlik oranında Türkiye ortalamasının üstünde seyretmektedir. Nüfus konut araştırması sonuçlarına göre Diyarbakır %13,8 ile Şırnak'tan sonra işsizlik oranı en yüksek olan 2. ildir.

Diyarbakır'da 2012 yılında 161 firma aracılığıyla 198.952 TL ihracat yapılmış olup, ithalat rakamı aynı yıl için 69.057 TL olarak gerçekleşmiştir. İhracat yapılan ülke sayısı her geçen yıl artsa da, il ihracatının Türkiye içindeki payının düşük olması ve nüfusunun fazla olması, kişi başına düşen ihracatta Türkiye ortalamasının çok gerisinde kalınmasına neden olmaktadır.

Tablo 4'te gösterilen Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (DTSO) kayıtlarına göre yaklaşık 12.685 işletme Diyarbakır kent merkezi ve ilçelerinde hizmet vermektedir.

Tablo 4: DTSO Meslek Grupları ve Toplam Üye Sayısı

Grup	Meslek Grubu Açıklaması	Şahıs	Şirket	Toplam
1	Hayvansal Üretim ve Besicilik	47	404	451
2	Tarımsal Ürünler ve Ormancılık	201	725	926
3	Özel Amaçlı İnşaat, Yapı ve Projeler	475	1349	1824
4	İnşaat Malzemeleri Satıcıları	205	402	607
5	Otomotiv, Motosiklet ve Yedek Parça Satıcıları	94	323	417
6	Sağlık, İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	168	772	940
7	Ulaştırma, Lojistik, Petrol ve Gaz Ürünleri Satıcıları	264	1107	1371
8	Gıda Maddeleri Satıcıları	152	690	842

9	Enerji, Altyapı ve İnşaat Taahhüt	269	1574	1843
10	Bilgi, İletişim, Turizm Otelcilik ve Diğ. Hiz. Faaliyetleri	133	599	732
11	Finans, Sigorta, Gayrimenkul ve Kuyumcular	124	354	478
12	Tekstil, Konfeksiyon ve Deri Ürünleri Satıcıları	140	405	545
13	Dayanıklı Tüketim Malları ve Mobilya	156	503	659
14	Taş, Toprak ve Madene Dayalı İmalat	27	249	276
15	Özel Eğitim, Basım ve Kırtasiye	110	289	399
16	İmalat	76	299	375
Toplamlar		2641	10044	12685

Kaynak: DSTO, 2013.

SGK verilerine göre, sanayi faaliyet kolunda Diyarbakır'da 1.316 işletme bulunmaktadır. Bölgede sanayi işletmeleri; Makine ve Ekipman Kurulumu ve Onarımı (Diyarbakır %18), Gıda Ürünleri İmalatı (Diyarbakır %17) ve Metalik Olmayan Ürünlerin İmalatı (Diyarbakır %13) faaliyet kollarında yoğunlaşmaktadır (DTSO, 2013).

Cazibe Merkezleri Destekleme Programı (CMDP); sosyo-ekonomik kalkınmanın çevre merkezlere yayılması ile birlikte, ulusal düzeyde bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılmasına katkıda bulunmak amacıyla "Pilot il" olarak seçilen Diyarbakır'da 2008 yılında başlamış olup, 2008-2010 döneminde toplam 17 projeye ₺47.291.603,15 destek sağlanmıştır. Diyarbakır, işsizlik oranı Türkiye ortalamasının üstünde seyretmektedir. Nüfus konut araştırması sonuçlarına göre Diyarbakır % 13,8 ile Şırnak'tan sonra işsizlik oranı en yüksek olan 2. ildir. Kalkınma Bakanlığı'nca 2011 yılında yapılan Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralamasında; 81 il içinde Diyarbakır 67. sırada yer almaktadır. İl, nüfus açısından yapılan büyüklük sıralamasına göre, 12. sırada; kent merkezlerinin büyüklük sıralamasına göre ise **II. büyük kent** olmasına karşın, nüfusun yığıldığı bu merkezin **sosyo-ekonomik performansı** ve buna paralel olarak **istihdam olanakları** yetersiz kalmaktadır (Karacadağ Kalkınma Ajansı, 2013).

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Çalışma ilgili bilgileri elde etmek amacıyla kantitatif araştırma tekniklerinden mülakat (yüz yüze görüşme) kullanılmıştır. Sorulacak soruların hazırlanmasında önceden yapılmış

olan Solmaz (2014), Özdaş (2009), Erbaş (2012), Kutlar ve Torun (2013), Gök (2012) ve Doğanül (2012) çalışmalarından, Diyarbakır'da kalkınma, sanayi ve ticarete yön veren kamu kurumu/sivil toplum kuruluşu personellerinden, KOBİ çalışan ve yöneticilerinden görüşler alınmıştır. İşletmeler ile yapılan görüşmede kendilerine toplam 5 soru yöneltilmiş olup; işletmelerin ve yöneticilerin genel bilgileri alındıktan sonra karşılaştıkları yapısal sorunlar ve bu sorunların çözümü için aldıkları önlemler sorulmuştur. Görüşmenin devamında, işletmelerin çözüme kavuşturamadıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılmış olup, bu konuda kamu otoritesi ve sivil toplum kuruluşlarından beklentileri ele alınmıştır. Söz konusu veri toplama çalışması Mayıs-Haziran 2014 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

4. VERİLERİN ANALİZİ, BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Çalışmamızın ilk aşamasında KOBİ'lerin kendilerini kısaca tanıtmaları istenerek genel işletme durumları sorulmuştur. Buna göre; işletmelerin çoğu mikro veya küçük ölçekte aile işletmeleri olup limited veya şahıs işletmesi hukuki statülerinde yer almaktadırlar.

Tablo 5'te çalışmada yer alan işletmelerin faaliyet alanları ve frekans dağılımları verilmiştir.

Tablo 5: İşletmelerin Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı

Faaliyet Alanları	Frekans	Yüzde
Gıda	5	10,00
İmalat	7	14,00
Hizmet	6	12,00
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	4	8,00
Tekstil	6	12,00
Mobilya Sanayi	3	6,00
İnşaat	9	18,00
Diğer	10	20,00
Toplam	50	

Tabloya göre; araştırmaya katılan işletmelerin 5'i gıda, 7'si imalat, 6'sı hizmet, 4'ü yiyecek ve içecek hizmetleri, 6'sı tekstil, 3'ü mobilya sanayi, 9'u inşaat ve 10 firmada belirtilen iş alanları dışındaki sektörlerde faaliyet göstermektedirler. İşletmelerin genel hedefleri ve stratejileri büyüme ve daha fazla kazanç elde etme üzerine şekillenmiştir.

Görüşmemizin 2. sorusunda işletmelere karşılaştıkları yapısal sorunlar sorulmuştur. İşletmelere açık uçlu soru sorulduğundan Tablo 6'da görüldüğü gibi sorunlarını genel olarak

belirtmişlerdir. Aynı sorun birden çok işletmede karşılaşıldığından toplam sayı araştırma kapsamındaki işletme sayısını belirtmemektedir.

Tablo 6: İşletmelerin Karşılaştığı Yapısal Sorunların Oransal Dağılımı

İşletmelerin Karşılaştığı Yapısal Sorunlar	Frekans (N)	Yüzde (%)
Finansman İhtiyacı	42	84,00
Kalifiye Eleman İhtiyacı	46	92,00
Yetersiz Teknoloji	27	54,00
Yüksek Maliyetler	35	70,00
Kurumsallaşamama	38	76,00
Olumsuz Rekabet	21	42,00
Diğer	18	36,00

Tablo 6’da görüldüğü gibi işletmelerin %92’si kalifiye eleman ihtiyacı yaşadığını, %84’ü finansman ihtiyacı olduğunu, %76’sı kurumsallaşamadığını, %70’i yüksek maliyetler ile karşılaştıklarını, %54’ü teknolojilerinin yetersiz olduğunu, %42’si olumsuz rekabet ile karşılaştıklarını ve %36’sı da bunların dışındaki çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Diğer olarak belirtilen sorunlar; sanayi ve ulaşım altyapısının yetersizliği, iş ve yatırım ortamı sorunları, devlet desteklerinin bölgeye özel olmaması ve mesleki eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşamaması gibi KOBİ’lerin genel sorunları olarak düşünülebilecek unsurlardır. Tabloya göre Diyarbakır’da faaliyet gösteren işletmelerin en temel sorunu kalifiye eleman temin edememedir. İşletmelerin %92’si gibi çok büyük bir oranı bu sorunu yaşadığını belirtmiştir. Kalifiye eleman sorununu %84 ile finansman ihtiyacı takip etmekte ve 3. sırada %76 ile kurumsallaşamama sorunu yer almaktadır. Mevcut mali sistemde 400.000–700.000 KOBİ kredi çekme sıkıntısı yaşamaktadır. Bu şekilde karşılaşılan sıkıntıların büyük bir kısmı bölgemizde olmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuçlar daha önce yapılan Solmaz (2014), Akdoğan (2011), Kutlar ve Torun (2013) çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Görüşmemizin 3. sorusunda işletmelerin karşılaştıkları sorunlar için aldıkları çözüm önerileri sorulmuştur. Tablo 7’de görüşme sonucunda elde edilen veriler gösterilmiştir.

Tablo 7: İşletmelerin Sorunları ve Sorunlar Karşısındaki Çözümleri

İşletmelerin Karşılaştığı Yapısal Sorunlar	İşletmelerin Sorunlar Karşısındaki Çözümleri
Finansman İhtiyacı	Öz kaynaklardan temin
	Yakın çevreden borçlanma
	Banka kredileri
	Devlet destekleri
Kalifiye Eleman İhtiyacı	Referans/tanıdık önerisi ile alım gerçekleştirme
	İstihdam sonrası yetiştirme
Kurumsallaşamama	Web sitesi
	Markalaşma (Katalog, Broşür vs. yaptırma)
	Organizasyon şeması oluşturma
	Yetki ve sorumlulukları belirleme
	Stratejik planlama
	Personelin eğitilmesi
	Danışmanlık hizmeti alınması
Yüksek Maliyetler	Hammadde ve diğer alımları aracısız gerçekleştirme
	Kayıt dışı faaliyet gösterme
	Sosyal güvencesiz istihdam
	Teknolojik altyapıyı geliştirme
	Küçülme veya büyüme
	Düşük maliyetler ile iş gücü temin etme

Araştırmaya katılan işletmelerden alınan bildirimlere göre; kalifiye eleman ihtiyacı konusunda sorun yaşayan işletmeler, köklü bir çözüm bulamadıklarını ve referans/tanıdık kesimlerinin önerisi ile işe alımları gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca istedikleri özellikteki personeli bulamadıklarından istihdam sonrası yetiştirme çözümü ile ihtiyaçlarını giderme yoluna gitmektedirler. İşletmelerden bu sorunla ilişkili olarak aynı zamanda personel devir hızlarının yüksek olduğunu öğrenmekteyiz. Yetiştirilmiş elemanların ücretli çalışmak yerine kendi işyerlerini açmak için girişimde bulduklarını veya il dışına göç ettikleri bilgisi alınmıştır. İşletmeler, personeli uzun yıllar çalıştıramadıkları için personelin konusunda

uzmanlaşmadığını veya uzmanlaşmış personel işyerinden ayrıldığından kalifiye eleman sorunlarının kronikleştiğini belirtmişlerdir.

Finansman ihtiyacı olan işletmelerin büyük bir kısmı ihtiyaçlarını öncelikle kendi öz kaynaklarından, çevrelerinden borçlanarak, banka kredilerinden ve devlet desteklerinden temin ettiklerini belirtmişlerdir.

İşletmeler kurumsallaşma adına web sitelerini faaliyete geçirdiklerini, markalaşma sürecini tamamlamak adına broşür ve katalog yaptırdıklarını, organizasyon şeması ile yetki ve sorumluluk paylaşımını netleştirdiklerini, ileriye dönük stratejik planlamalar yapma çabası içinde olduklarını belirtmişlerdir.

Yüksek maliyetlerin bir sorun olduğu işletmeler, bu sorun karşısında şu yöntemler ile mücadele etmektedirler; hammadde veya diğer alımlarını aracısız olarak gerçekleştirmektedirler. Buna örnek olarak bölgedeki KOBİ'lerin ürün almak için Gaziantep, İstanbul veya İzmir'e gittikleri gösterilebilir. Bu sayede ürünün kendilerine ulaşana kadar geçen süreyi kısaltmakla birlikte araçlar nedeniyle oluşacak fiyat artışının da önüne geçmektedirler. Bu durum maliyetlerinin bir ölçüde azalmasına katkı sağlamaktadır. İşletmeler, bunun dışında maliyetlerini düşürmek adına; vergi miktarını düşürmek için yer yer kayıt dışı faaliyet gösterdiklerini, aynı sebeple sosyal güvencesiz istihdam sağlamakta, teknolojik altyapılarını geliştirmekte, küçülme veya büyüme sürecine girmekte veya daha düşük maliyetler ile iş gücü temin etmeye çalışmaktadırlar.

Araştırmamızda yer alan işletmeler ile yapılan görüşmede çözüme ulaşamayan sorunları olup olmadığı sorulmuştur. Tablo 8'e göre işletmelerin belirttikleri sorunlardan çözüme kavuşmayan ve kronikleşen problemler bulunmaktadır.

Tablo 8: İşletmelerin Çözüme Ulaşmayan Yapısal Sorunlarının Oransal Dağılımı

İşletmelerin Çözüme Ulaşmayan Yapısal	Frekans	Yüzde
Finansman İhtiyacı	33	66,00
Kalifiye Eleman İhtiyacı	42	84,00
Kurumsallaşmama	35	70,00
Diğer	12	24,00

Tablo 8'de yer aldığı gibi işletmelerin %66'sı finansman ihtiyacı sorununun çözüme ulaşmadığını, %84 gibi büyük bir çoğunluğun kalifiye eleman bulma ihtiyacının devam ettiğini, %70'inin kurumsallaşmak istediği halde bunu başaramadığını ve %24'ünün de diğer

değişik sebeplerle yaşamak zorunda kaldığı görülmektedir.

İşletmelerin karşılaştığı yapısal sorunlar ve bu sorunların çözüme ulaştırılması durumu Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Tablo 6 ve Tablo 8'in Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi

İşletmelerin Karşılaştığı Yapısal Sorunlar	Sorun İle Karşılaşan İşletme Sayısı	Sorunu Çözemeyen İşletme Sayısı	Sorunu Çözemeyen İşletme Yüzdesi (%)
Finansman İhtiyacı	42	33	79%
Kalifiye Eleman İhtiyacı	46	42	91%
Kurumsallaşmama	38	35	92%
Diğer	18	12	67%

Tablo 6 ve 8 karşılaştırmalı olarak incelenip analiz edildiğinde şu çıkarımlara ulaşılabılır. Finansman ihtiyacı sorunu yaşayan işletmelerin neredeyse %80'inin bu problemi çözemediği, bu oranın kalifiye eleman ihtiyacı yaşayan işletmelerde %90'nın üzerinde olduğu ve işletmelerin en yüksek oranda çözüme kavuşturamadıkları sorunlarının ise %92 oranında kurumsallaşamama olduğu görülmüştür. Bu durum; Diyarbakır'daki KOBİ'lerin sorunlar karşısında buldukları çözümlerin yeterli olmadığını ve bu sebeple sonuca ulaşmada başarılı olamadıklarını göstermektedir.

İşletmelere görüşmemizin son bölümünde sorunlar için kamu otoritesi ve STK'lardan (Ticaret ve Sanayi Odası, Esnaf Odaları Birliği, Dernek ve Vakıflardan) beklentileri sorulmuştur. Bu sorumuz karşısında işletmelerin büyük çoğunluğu yönlendirilme ihtiyacı hissettiklerini ve sorunlarına kendi başlarına çözüm bulamadıklarından belirtilen otoritelerden danışmanlık ve eğitim hizmetlerinin verilmesini talep etmişlerdir. Bu durum; uygulamaya konulan çözümlerin daha sağlıklı olmasını ve başarıya ulaşmasını sağlayacaktır. Finansman sorunları için STK'ların bir fon ile çok düşük faiz ile kredi imkânı sağlamalarını ve devlet desteklerinden faydalanmak için hem kamu ve STK temsilcilerinden özel olarak temsilcilerin atanarak işlemlerin yürütülmesinde destek istenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde gün geçtikçe önemleri artan KOBİ'ler, değişen ekonomik koşullar ile birlikte, fırsatlarla olduğu kadar tehditler ve sorunlarla da karşı karşıyadır. KOBİ'ler; tüketici taleplerine daha esnek olarak yaklaşabilme, yeniliklere açık

olma, çalışan ve müşteriler ile daha yakın ilişkiler kurma, büyük işletmelerin tamamlayıcısı konumunda bulunma, rekabet edilebilirlik, daha az yönetim ve pazarlama maliyeti, şahsi tasarrufların teşvik edilmesi, devlet teşvik ve yardımlarının olması gibi olumlu özelliklerinin yanında; olumsuz rekabet, genel yönetim ve organizasyon yetersizlikleri, uzman bir finansman ekibinin olmaması, sermaye yetersizliği, sermaye piyasalarından yeterince yararlanamama, banka ve diğer finans kurumlarından yeterli desteği görememe, modern pazarlama etkinliklerini sürdürememe, nitelikli eleman istihdamında yetersizlik, üretim ve satış alanlarındaki yetersizlik ve bunun gibi birçok sorun ile karşılaşabilmektedirler. Diyarbakır'daki KOBİ sorunlarının kaynağına baktığımızda; literatür çalışmaları ile uyumlu olarak finansman ihtiyacı, kurumsallaşamama ve kalifiye eleman ihtiyacının en önemli sorunları oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmada, Diyarbakır'da faaliyet gösteren KOBİ ölçeğindeki işletmelerin varlıkları sürecinde karşılaştıkları sorunlar ortaya konmaya çalışılmıştır. Söz konusu KOBİ'lerde genellikle işletme sahibi aynı zamanda en yetkili yönetici konumundadır. Yöneticiler ve personeller konularında yeterince uzmanlaşmış kişiler olmamakla birlikte bu işletmelerde, çalışanlar ile müşteriler arasındaki ilişkiler genelde yüz yüze ve sıklıdır. İşletmelerin pazarlık ve finansman olanakları zayıf, sermayeleri sınırlıdır. Yetersiz uzmanlaşma ile birleşen gelişmiş teknolojilerin kullanılmaması gerçeği verimliliğin düşük ve maliyetin yüksek olmasına sebep olmaktadır. Üretim/hizmet kalitesinin artırılması ve kurumsallaşma düşünceleri ise, sadece düşüncede kalan, gerçekleşmesi için kaynak ayrılmayan ve çaba gösterilmeyen durağan bir hedeftir.

Çalışma kapsamında yapılan gözlemler neticesinde, Diyarbakır'daki KOBİ'lerinin finansman, teknoloji, yönetim ve kalite altyapılarının son derece yetersiz olduğu, bunun yanında kamu ve STK'lar tarafından etkin destek modelleri ile yeterince desteklenemedikleri/yönlendirilmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

KOBİ'lerde hiyerarşik yapıdaki karar ve icra organlarının önemli bir kısmı aile bireylerinden oluşmaktadır. Küreselleşme, bilgi ekonomisi, hızlı değişen bilgi ve iletişim teknolojileri, yeni pazar fırsatları ve ekonomik krizlerin yaşandığı bir ortamda giderek karmaşık hale gelen işletme faaliyetleri ve büyüyen işletme ölçeği karşısında, işletme sahibinin ve aile bireylerinin bilgi ve becerilerinin yetersiz kalması, değişime uyum sağlamayı güçleştirmektedir. Ayrıca, yeni uzmanlık alanlarının ortaya çıkması, bilginin önemli bir değer haline gelmesi, işletme-çevre ilişkilerinin önem kazanması ve organizasyon yapılarının karmaşık hale gelmesi nedeniyle zaman ve bilgi düzeyi açısından girişimci yetersiz

kaldığından işletmelerde başka yöneticilere de ihtiyaç duyulmaktadır (Özgener, 2003). KOBİ'lerin, finansman, pazarlama, muhasebe, Ar-Ge gibi çeşitli işletmecilik işlevlerinde uzman kişileri istihdam edebilecek maddi güce sahip olmamaları sorunlarının kalıcı olmasına sebep olmaktadır.

Araştırmada yüksek oranda karşılaşılan bölgedeki varlığı tartışmasız olan kalifiye eleman sorununa çözüm bulunmalı, işletmelerin daha profesyonel yönetilmeleri/faaliyet göstermeleri için uzman kişileri istihdam etmeleri sağlanmalıdır. Kamu kurumları ve STK'ların bu konu ile ilgili eylem planları geliştirmeleri gerekmektedir. KOSGEB'in sunmuş olduğu Nitelikli Eleman Desteği bu sorunu tamamen çözmese bile kısmen faydalı olabilir. Bu desteğin kullanımı yaygınlaştırılmalı ve sadece lisans mezunlarına değil ön lisans mezunlarının istihdamını da kapsayarak hedef kitlesi genişletilmelidir.

Belirtilen sorunlar dışında KOBİ'lerin sanayi altyapısındaki yetersizlik, bilgi ve verimli üretim teknolojisi eksikliği, yönetim ve kontrol sistemlerinin etkin kullanılmaması, danışmanlık hizmetlerine erişimde sıkıntılar, bilgisayar bilgisi eksikliği ile bunlarla bağlantılı sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Bugün birçok ülkede bu tür eksiklikler farklı boyutlarda yaşansa da Türkiye'de daha çok karşılaşıldığı açıktır. İstihdam sayıları sınırlı olan ve ekstra 1 istihdamın kendilerine getireceği maliyeti karşılayamayacak olan birçok işletme bulunmaktadır. Bu sebeple her işletmenin bir ya da daha fazla sayıda nitelikli eleman istihdam edemeyeceği ve bu sorunları tek başına çözemeyeceği gerçeği göz önünde bulundurularak, işletmelerin destek alabilecekleri bir mekanizmasının oluşturulması gerekmektedir. KOSGEB Diyarbakır, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası ve Diyarbakır Esnaf Odaları Birliği gibi kurumların uzman personel sayılarını artırarak işletmeleri kontrol altına almaları, eksikleri ve sorunlarının tespiti sonrasında danışmanlık hizmeti vermeleri faydalı olacaktır. Bu şekilde işletmeler; istihdam edip fayda alacakları kalifiye eleman hizmetini dışarıdan ve maliyet oluşturmadan almış olacak, kurumsallaşma ve finansman sorunları için yönlendirileceklerdir.

İşletmelerin yönetim sorunlarını yaşamamak adına profesyonel yöneticiler istihdam etmeleri gereklidir. Aile bireyleri veya işletme sahibi tarafından yönetilmesi istenen işletmelerde ise bu kişilerin yetkinliklerinin artırılması ve ilgili konularda eğitim alınması faydalı olacaktır. İşletmelerin sahip veya yöneticilerin profesyonel eğitim almadan sadece tecrübe ile hareket ettikleri görülmektedir. Tespit edilen mevcut durum yerine işyeri sahibi de olsa yönetici konumunda olacak ise; profesyonel yönetim anlayışının hâkim olması için eğitim alması şarttır. Aksi takdirde işletmelerin pek çok fırsatı kaçıracağı ve sorunun temeline

ulaşamayacağı açıktır. Büyüme isteyen KOBİ'ler; profesyonel yönetim desteğini ihmal etmemeli ve bunun için planlamalarını yapmalıdır.

KOBİ'lerin karşılaştıkları temel sorunların başında finansman sorunları yer almaktadır. Araştırmamızda görüldüğü üzere işletmelerin neredeyse 3'te 2'si karşılaştıkları temel sorunu finansman olarak belirtmişlerdir. Bu durum literatürdeki ve daha önce yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Akdoğan (2011), Gök (2012), Çelik (2007), Kutlar ve Torun (2013), Çatal (2007) ve Civil (2008) tarafından bir kısmı Diyarbakır'da bir kısmı farklı bölgelerde yapılan çalışmalar, KOBİ'lerin büyük bir kısmının finansman sorunlarıyla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Finansman sorunlarının temelinde KOBİ öz sermaye yapılarının zayıflığı yatmaktadır. Finansman temin etmekte sorun yaşayan işletmelere; uzun vadeli ve ucuz kredi imkânları sağlanmalı, büyüme ve gelişme için devlet desteklerden daha etkin faydalanmaları sağlanmalıdır. Ayrıca, finansmanı acil nakit ihtiyaçlarını gidermekte bir araç olarak değil, yatırım yöntemi olarak görmeleri sağlanmalıdır. KOBİ'lerin; banka kredilerinde istenen teminatların en aza indirilmesi, hala sorun yaşayan işletmelere teminat sorunlarına çözüm olarak Kredi Garanti Fonu gibi çeşitli kurum ve kuruluşların rollerinin artırılması gerekmektedir.

Araştırmaya katılan işletmelerde büyüklük ölçütü olarak çalışan sayısı dikkate alınır, işletmelerin çoğunluğunun mikro ve küçük işletme vasfı taşıdığı, kayıt dışı faaliyet gösterdiği ve henüz kurumsallaşma sürecinin başında veya kurumsallaşmayı ciddi öncelikleri olarak görmedikleri söylenebilir. İşletmeler; stratejik planlama, insan kaynakları uygulamaları, genel yönetim ve organizasyon, finansman ve kurumsallaşma sürecine ilişkin konularda nitelikli eğitim ve danışmanlık hizmetleri almalıdır. Yöneticilerinin kurumsallaşma konusundaki bilgi açığı, Ticaret ve Sanayi Odası, üniversite ve diğer sivil toplum örgütleri tarafından düzenlenecek eğitimlerle giderilmelidir. KOSGEB ve Karacadağ Kalkınma Ajansı tarafından işletmelerde kurumsallaşmayı hızlandıracak ve finansman kaynaklarına erişimi kolaylaştıracak şekilde destek programları yapılandırılmalıdır. Belirtilen uygulamalar başarıya ulaşırsa kayıt dışı ekonomi oranı azalacak ve işletmeler daha standart yapıya kavuşmuş bir ürün/hizmet politikasına kavuşmuş olacaklardır.

Çalışmamızda görüldüğü üzere ülkemizde, Sanayi+Üniversite+STK'lar arasında bir dayanışma sağlanarak, işletmelerin her aşamadaki faaliyetlerinin verimliliği artırılabilir. Kamu otoritesinin uzun zamandır uyguladığı Kamu-Üniversite-Sanayi işbirliği sürecinde kamunun rolü STK'lara verilerek farklı modeller geliştirilmelidir. Bu çalışmamızda en üst sırada yer alan ilk 3 sorundan; finansman sorunları için modern tekniklerin kullanılması

önerisi, kalifiye eleman temini için üniversiteden sanayide ihtiyaç olan alanlara yönelik programların açılması ve kurumsallaşamama sorunu için STK'lar tarafından danışmanlık ve yönlendirme faaliyetlerinin yapılması, KOBİ'ler açısından sonuca yönelik adımlar atılmasını ve sürecin hızlanmasını sağlayabilir.

Çalışmada yer verilen KOBİ'lerin yapısal sorunlarının bir bütün olarak değerlendirilmesi ve geliştirilecek stratejiler doğrultusunda çözüme ulaştırılması için gerekli adımların atılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Aksi takdirde sorunların çözümünün sağlanması mümkün olmayacak ve derinleşerek devam edecektir.

Kaynakça

- Akdoğan, H. (2011). Diyarbakır KOBİ'lerinin Mevcut Durumu, Diyarbakır Yatırım Destek Ofisi. Diyarbakır.
- Bekçi, İ. ve Usul, H. (2001). Göller Bölgesindeki Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Finansal Sorunları ve Çözüm Yolları, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C.6, S.1, 111-125.
- Civil, B. (2008) KOBİ'lerin Finansal Sorunlarının Çözümünde Risk Sermayesi Finansman Modeli ve Trabzon İlinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Çatal, M. F. (2007). Bölgesel Kalkınmada Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) Rolü, Atatürk Üniversitesi Erzurum Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar Ana Bilim Dalı, 333-352.
- Çelik, İ. (2007). Basel II Bağlamında KOBİ'lerin Finansman Sorunları: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (DTSO). (2013).
- Doğangül, Ç. (2012). Özel Sektöre Yönelik Devlet Destekleri ve Gaziantep'teki İşletmeler Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Erbaş, G. (2012). KOBİ Niteliğindeki Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Diyarbakır İlinde Faaliyet Gösteren KOBİ Niteliğindeki Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeyinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, KOBİ Uzmanlık Tezi, KOSGEB, Diyarbakır.
- Gök, R. (2012). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ'lerin) Finansman Sorunlarının Çözümünde Kredi Garanti Fonu Uygulaması: Diyarbakır İli Örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Karacadağ Kalkınma Ajansı. (2013). İstatistiklerle Şanlıurfa-Diyarbakır 2013, Diyarbakır.
- Karacadağ Kalkınma Ajansı. (2013).
- Kızılay, E. (2009). KOBİ'ler ve Dış Ticarete Karşılaştıkları Temel Sorunlar, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Koçel, T. (1993). Büyüyen İşletmelerde Karşılaşılan Yönetim ve Organizasyon Sorunları, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:1993-32. İstanbul, 12.
- KOSGEB. (2011). KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (2011-2013), Nisan, Ankara.
- Kutlar, A. ve Torun, P. (2013). Diyarbakır'da Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin Profil Yapısı ve Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F, İktisat Bölümü.

- Özdaş, Y. (2009). Türkiye’ de Uygulanan Yatırım Teşvikleri ve Diyarbakır Bölgesinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, S., Ersöz H.Y. ve Sarıoğlu İ. (2006). İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2006-45, İstanbul.
- Özgen, H. ve Selen, D. (1997). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Uluslararası Pazarlara Açılmada Karşılaştıkları Yönetim Sorunları ve Çözüm Önerileri, KOSGEB Yayınları Ankara.
- Özgener, Ş. (2003). Büyüme Sürecindeki KOBİ’lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Nevşehir Un Sanayii Örneği, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı:20, Ocak-Haziran 2003, 133-161.
- Resmi Gazete. (2012). 2012/4778 sayılı Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 4 Kasım 2012, Sayı:28457.
- Sarıkahya, M. (2012). Mobilya Endüstrisinde KOBİ’lere Verilen Devlet Desteklerinin Firmalar Üzerindeki Etkileri (Ankara Örneği), Politeknik Dergisi, Cilt:15 Sayı: 4, 177-183.
- Solmaz, H. (2014). KOBİ’lere Sağlanan Kamu Desteklerinin Etkinliği ve KOSGEB Diyarbakır Uygulaması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Tosyalı, S. B. (1995). KOBİ’lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, İzmir Ticaret Odası, Yayın No:20, İzmir.
- TÜİK Haber Bülteni. (2009). Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri 2009, sayı 10716,05/10/2011, Yayın No: 3672, Ankara.