

T.C.
AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

POLITICS, ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES
JOURNAL OF AHİ EVRAN UNIVERSITY

YIL/YEAR	CİLT/VOLUME	SAYI/ISSUE
2017	I	I

KIRŞEHİR - 2017

T.C.

**AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

POLITICS, ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL OF AHI EVRAN UNIVERSITY

İmtiyaz Sahibi / Owner

T.C. Ahi Evran Üniversitesi İİBF Adına
(On behalf of AEU Faculty of Economics and Administrative Sciences)
Prof. Dr. Ahmet GÖKBEL
(AEÜ İİBF Dekanı/AEU FEAS Dean)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Yrd. Doç. Dr. Erman AKILLI (Editör/Editor)
Araş. Gör. Albeniz T. EZME (Editör Yardımcısı/Assist. Editor)
Araş. Gör. Bengü ÇELENK (Editör Yardımcısı/Assist. Editor)
Araş. Gör. Burak GÜNEŞ (Editör Yardımcısı/Assist. Editor)
Araş. Gör. Emrah GÜRLEK (Editör Yardımcısı/Assist. Editor)
Araş. Gör. Ümit YAPICI (Editör Yardımcısı/Assist. Editor)

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Mürsel Bayram

Yazı İşleri Md. (Editör) / Editor-in-Chief

Yrd. Doç. Dr. Erman AKILLI

Teknik Hazırlık / Secretary

Araş. Gör. Albeniz Tuğçe EZME
Araş. Gör. Burak GÜNEŞ
Araş. Gör. Emrah GÜRLEK

Yönetim Yeri ve Yazışma Adresi / Contact Information

Adres /Address

Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bağbaşı Yerleşkesi

40100 Merkez/ KIRŞEHİR

Belge Geçer / Fax Number

+90 (386) 280-4079

Telefon / Phone Number

+90 (386) 280-4900

E- Posta / E-mail

iibfdergi@ahievran.edu.tr

aeuiibfd@gmail.com

Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi yılda iki kez yayınlanan uluslararası ve hakemli bir akademik dergidir. Dergide yayımlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz. Makalelerin yayım hakkı Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne aittir.

Politics, Economics and Administrative Sciences Journal of Ahi Evran University is an international peer reviewed academic journal published biannually. Articles published in the journal can not be used without reference. Right to publish articles belongs to Politics, Economics and Administrative Sciences Journal of Ahi Evran University.

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet GÖKBEL
Prof. Dr. Musa ÖZATA
Doç. Dr. A. Serap TUNCER
Doç. Dr. Battal YILMAZ
Doç. Dr. Bengül BOLAT
Doç. Dr. Kürşad ZORLU
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU
Doç. Dr. Serhat A. ERKMEN
Doç. Dr. Ümit BULUT
Yrd. Doç. Dr. Ahmet ÜNSAL
Yrd. Doç. Dr. Arif BAĞBAŞLIOĞLU
Yrd. Doç. Dr. Banu KÜLTER DEMİRGÜNEŞ
Yrd. Doç. Dr. Deniz AKGÜL
Yrd. Doç. Dr. Emine ŞENER
Yrd. Doç. Dr. Erman AKILLI
Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul GÜREŞÇİ
Yrd. Doç. Dr. Fatih ÇELİK
Yrd. Doç. Dr. Ferhat ÇETİNKAYA
Yrd. Doç. Dr. Gülbahar ÜÇLER

Yrd. Doç. Dr. H. N. Kartal DEMİRGÜNEŞ
Yrd. Doç. Dr. Hale KIRMIZIOĞLU
Yrd. Doç. Dr. Hatice Pınar KAYA
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin N. Kartal DEMİRGÜNEŞ
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ERTUĞRUL
Yrd. Doç. Dr. Murat YÜKSEL
Yrd. Doç. Dr. Oktay AKTÜRK
Yrd. Doç. Dr. Oktay KIZILKAYA
Yrd. Doç. Dr. Öner AKGÜL
Yrd. Doç. Dr. Pınar KAYA
Yrd. Doç. Dr. Selim BİÇEN
Yrd. Doç. Dr. Sertan AKBABA
Yrd. Doç. Dr. Tuğba BAĞBAŞLIOĞLU
Yrd. Doç. Dr. Yüksel İLTAŞ
Yrd. Doç. Dr. Zübeyir BARUTÇU (Anısına Saygıyla)
Dr. Ayşe ATAŞ
Dr. İnan ŞENSES
Dr. Uğur AYTUN

Uluslararası Bilim Kurulu/ International Science Board

Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ, Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AY, Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet YILMAZ, Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Aslı AKAY , TODAİE
Prof. Dr. Birol AKGÜN, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Doğan UYSAL, Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Ekrem ERDEM, Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Fahri YAVUZ, Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Fehmi KARESİOĞLU Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Fırat PURTAŞ, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Gülden ÜLGEN, İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hayati AKTAŞ, Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Hikmet KAVRUK, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim BAKIRTAŞ, Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim TOKATLIOĞLU, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Kemal GÖRMEZ, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Kemal İNAT, Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kenan PEKER, Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. M. Nail ALKAN, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. M. Necat ÇOŞKUN, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ŞAHİN, Polis Akademisi
Prof. Dr. Muhittin ATAMAN, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin KAR, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÇEMREK, Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Musa YILDIZ, Ahmet Yesevi Üniversitesi
Prof. Dr. Nevzat ŞİMŞEK, Ahmet Yesevi Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan KÜÇÜK, Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Raif PARLAKKAYA, Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan ERDEM, Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Ruşen KELEŞ, Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Salih BARIŞIK, Gazi Osman Paşa Üniversitesi
Prof. Dr. Serdar ALTINOK, Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Zekai ÖZDEMİR, İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Zeynep KARAÇOR, Selçuk Üniversitesi

Doç. Dr. Aigerim SHILIBEKOVA, Atyrau University
Doç. Dr. Ali BALCI, Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Elşen BAĞIRZADE, Azerbaycan Devlet İktisat Univ.
Doç. Dr. Fetullah AKIN, Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. İdris DEMİR, Medeniyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ARSLAN, El Farabi Kazakistan Devlet Üniv.
Doç. Dr. Mehmet ÖZKAN, TİKA Kolombiya
Doç. Dr. Murat ÇETİNKAYA, Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Savaş ZAFER ŞAHİN, Atılım Üniversitesi
Doç. Dr. Serkan ÇİÇEK, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Toğrul İSMAYILOV, TOBB ETÜ
Doç. Dr. Tuğba EROĞLU, Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Vural ÇAĞLAYAN, Selçuk Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE, Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Arif Behiç ÖZCAN, Selçuk Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Erdem ÖZLÜK, Selçuk Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Izabela LIPINSKA, Poznan University of Life Sciences
Yrd. Doç. Dr. Mustafa C. ÖZŞAHİN, Necmettin Erbakan Üniv.
Yrd. Doç. Dr. Refik YASILIKAYA, Kırıkkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Wawrzyniec CZUBAK, Poznan Univ. of Life Sciences
Yrd. Doç. Dr. Yiğit A. GÜZELİPEK, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniv.
Yrd. Doç. Dr. Yusuf ÇINAR, Bitlis Eren Üniversitesi
Dr. Alessia CHIRATTI, Perugia University
Dr. Ariel Gonzales LEVAGGI, Koç Üniversitesi
Dr. Dolapo FAKUADE, University of Canterbury
Dr. Federico DONELLI, University of Genova
Dr. Machiko SATO, Shizuoka University
Dr. Mark C. DONFRIED, Institute of Cultural Diplomacy
Dr. Mehmet ÜLKER, Yunus Emre Enstitüsü
Dr. Slawomir KALINOWSKI, Poznan University of Life Sciences

Derginin bu sayısında hakem olarak katkı yapan değerli hocalarımıza teşekkür ederiz.

Dergimizin hazırlık sürecinde, Fakültemizin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde uzun yıllar görev yapan ve Dergimizin Danışma Kurulunda da yer alan **Yrd. Doç. Dr. ZÜBEYİR BARUTÇU**'yu kaybettik. Kendisini rahmet ve saygıyla anıyoruz.

Yayın Kurulu

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

EDİTÖRDEN

MAKALELER / ARTICLES:

Deniz AKGÜL | 8 | 26

Ahilik Kültüründeki Etik İlkelerin Günümüz İşletmelerine Yansımaları: Kırşehir İli Örneği

Reflections of the Ethic Principals in Akhism Culture to the Modern Day Businesses: An Application in Kırşehir

Abdulla AL HMOUDI | 27 | 41

A Unified Approach for Enhancing Early Warning System in the United Arab Emirates

Abdulla BADDAH | 42 | 58

The Influencing Factors of Organisational Change Management: A Literature Review

Mürsel BAYRAM | 59 | 77

İsrail-Güney Sudan İlişkilerinin Siyasal Ekolojisi

The Political Ecology of Israeli-South Sudanese Relations

Nimet ÖZBEK, Zümrüt BAHADIR | 78 | 94

Mültecilerin Sağlık Hakkı

Health Right of Refugees

DERLEME MAKALELER / REVIEW ARTICLES:

Tamer KEÇECİOĞLU, Mustafa Kemal YILMAZ | 95 | 114

Sonsuz Bir Süreç: Adanmışlık

An Endless Process: Engagement

Gülşen KESKİN | 115 | 128

Türkiye’de Tarımsal Potansiyelin Gizli Gücü: Coğrafi İşaretler ve Geleneksel Ürün Adları

Secret Power Of Agricultural Potential in Turkey: Geographical Indications and Traditional Products

KİTAP İNCELEMESİ / BOOK REVIEW:

Zümrüt BAHADIR | 129 | 134

Beyaz Yakadaki Siyah Leke İşsizlik

Dilnaz SAİPEDİNOVA | 135 | 139

Türkiye’de Devlet Kimliği ve Dış Politika

EDİTÖRDEN

Akademik yazının önemi ve dolayısıyla kıymeti, şüphesiz akademik bilginin topluma ulaşması ve toplum tarafından faydalanılması ile doğru orantılıdır. Bu bağlamda “sanat toplum içindir” önermesinden yola çıkarak geçtiğimiz iki yıllık süre zarfında çabalar ve fedakârlıklarla ortaya çıkan Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi’nin (AEÜİİBFD) ilk sayısını sizlerle buluşturmanın gurur ve mutluluğu içerisindeyiz. Kırşehir’de sosyal bilimlerin, özellikle iktisadi ve idari bilimlerin genelini kapsayacak uluslararası bir derginin Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çatısı altında kurulması, son yıllarda akademyada giderek ivmelenen ‘Anadolu ekolü ’nün oluşmasına katkı sağlayacağı kanaatindeyiz.

Aralık 2017 sayımızda, beş araştırma makalesi, iki derleme makale ve iki kitap incelemesi ile siz okuyucularımızın karşısındayız. Deniz AKGÜL, makalesinde; *“Ahilik Kültüründeki Etik İlkelerin Günümüz İşletmelerine Yansımaları: Kırşehir İli Örneği”* ile Kırşehir’i ve tarihsel bir değer olan Ahilik Kurumunu değerlendiriyor. Abdulla AL HMOUDI, *“A Unified Approach for Enhancing Early Warning System in the United Arab Emirates”* başlıklı makalesi ile Birleşik Arap Emirlikleri temelinde erken uyarı sistemlerinin geliştirilmesini detaylandırıyor. Abdulla BADDAAH, *“The Influencing Factors of Organisational Change Management: A Literature Review”* başlıklı makalesi ile örgütsel değişim yönetimine etki eden faktörleri konu ediniyor. Mürsel Bayram, *“İsrail-Güney Sudan İlişkilerinin Siyasal Ekolojisi”* başlıklı makalesi ile siyasal ekoloji kavramsallaştırması çerçevesinde İsrail ve Güney Sudan ilişkilerini değerlendiriyor. Nimet ÖZBEK ve Zümrüt BAHADIR, *“Mültecilerin Sağlık Hakkı”* başlıklı makaleleri ile günümüzde önemli bir yere sahip olan mülteci meselesine sağlık alt başlığı özelinde ışık tutuyorlar. Tamer KEÇECİOĞLU ve Mustafa Kemal YILMAZ, *“Sonsuz Bir Süreç: Adanmışlık”* başlıklı derlemeleriyle, organizasyon başarısında etkili bir durum olarak adanmışlığı masaya yatırıyorlar. Gülşen Keskin, *“Türkiye’de Tarımsal Potansiyelin Gizli Gücü: Coğrafi İşaretler ve Geleneksel Ürün Adları”* başlıklı derleme makalesi ile Türkiye’de coğrafi işaretler ve geleneksel ürün adlarına Avrupa Birliği ekseninde değiniyor. Son olarak, Zümrüt BAHADIR ve Dilmaz SAİPEDİNOVA, *“Beyaz Yakadaki Siyah Leke İşsizlik”* ve *“Türkiye’de Devlet Kimliği ve Dış Politika”* başlıklı kitap eleştirisi/tanıtımı ile bu sayımıza katkı sunmaktadırlar. Tüm yazarlarımıza katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Dergimizin soyut bir düşünceden somut bir değere dönüştüğü zaman zarfı içerisinde başta Fakültemizin Dekanı ve Üniversitemizin Rektör Yardımcısı Sayın Prof. Dr. Ahmet Gökbel’e destek ve yüreklendirmesi için çok teşekkür ederim; zira Ahmet Hocamızın desteği olmasaydı bu dergi gün ışığını görmeyebilirdi. Dergimizin bir gerçekliğe dönüşmesinde, derginin geçirdiği her aşamada emekleri ve alın terleri olan kıymetli editör yardımcısı arkadaşlarıma ne kadar teşekkür etsem az; Arş. Gör. Burak Güneş, Arş. Gör. Albeniz Ezme Tuğçe, Arş. Gör. Bengü Çelenk, Arş. Gör. Emrah Gürlek ve Arş. Gör. Ümit Yapıcı’ya katkılarından dolayı müteşekkirim. Dergimizin Aralık 2017 sayısı için gönderilen makaleleri büyük bir titizlik ve akademik merceklerle inceleyen hakemlerimize de emekleri için şükranlarımı sunuyorum.

Haziran sayımızda görüşmek üzere, saygılarımla.

Editör
Yrd.Doç.Dr. Erman AKILLI



MAKALE / ARTICLE:

AHİLİK KÜLTÜRÜNDEKİ ETİK İLKELERİN GÜNÜMÜZ İŞLETMELERİNE YANSIMALARI: KIRŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ

REFLECTIONS OF THE ETHIC PRINCIPALS IN AKHISM CULTURE TO THE MODERN DAY BUSINESSES: AN APPLICATION IN KIRŞEHİR

Deniz AKGÜL*

ÖZET

Ahilik teşkilatının kuruluş amacı esnafı korumak gibi görünse de aslında temelinde yatan felsefe çalışmayı, üretmeyi ve esnafılığı seven, yaptığı işi ahlaklı yapan ve insanlara değer veren, müşterisini “Veli nimet” olarak gören bir anlayıştır. Ahilik kültüründe etik değerlere ve üretim kalitesine büyük önem verilmektedir. Bugün hala günümüzde tartışılan işletme ve pazarlama etiği konularında pek çok kuralları ve ceza sistemi bulunmaktadır. Bu yönleri ile ahilik sistemi günümüz iş hayatına uygulanabilecek seviyede pazarlama ve iş etiği yapısına sahiptir. Kırşehir, Ahilik kültürünün en önemli şehirlerinden biridir. Bu nedenle yerel esnaf günümüzde hala ahilik kültürünün sahip olduğu etik değerlere önem vermektedir. Bu çalışmada, Kırşehir’de yer alan ve ahi sayılabilecek 300 küçük esnafa, ahilik ilkelerinden uyarlanmış bir anket uygulanmıştır. Sonuçlar, etik değerleri algılama, kaliteye önem verme, sosyal güvenlik ve yardımlaşma, müşteriye önemseme ve rekabeti algılama boyutları ile analiz edilmiştir. Demografik değişkenlerin yanı sıra, işletme türü, şirkette çalışan sayısı ve esnaflık süresi de dikkate alınarak sonuçlar yorumlanmıştır. Elde edilen anket sonuçlarına göre, katılımcılar firmalarının sosyal sorumluluk ilkelerine uygun hareket ettiğini savunmaktadır. Ancak, ahilik ilkelerinin temellerinden biri olan esnaf arkadaşına yardım ve müşteri yönlendirme konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Yine rekabet konusunda da kararsız olan katılımcılar, kalitesiz mal ve hizmetin müşteriye ulaştırılmasından utandıklarını belirtmişlerdir. Sonuç olarak, Kırşehir’de yer alan esnaf, ahilik sisteminin günümüzde,

* Yrd. Doç. Dr., İşletme Bölümü, Ahi Evran Üniversitesi.
İletişim Adresi: deniz.akgul@ahievran.edu.tr

çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanması gerektiğini düşünmekte ve bu etik değerlerin, mevcut uluslararası etik değerler ile örtüştüğünü savunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ahilik; Etik; Meslek Ahlakı

ABSTRACT

The main aim of the establishment of Akhism organization seems to protect the artisans; but the actual underlying philosophy is to create businesses which likes producing and work of tradesmen, run their businesses with ethics, cares about people and see their customers as their patrons. In Akhism culture, ethical values and production quality are very important. They have a lot of codes and punishment system about business and marketing ethics which are discussed even in today. With those aspects, Akhism system have marketing and business ethics structure which can be applicable to the modern day businesses. Kırşehir is one of the important cities for Akhism Culture. Therefore, local artisans give importance to the ethical values that Akhism have. In this research, a survey which is adapted from the Akhism ethical values has been implemented to the 300 artisans which can be considered as akhis in Kırşehir. The results have been analyzed according to the dimensions of perception of ethical values, giving importance to the quality, social security and cooperation, caring about customer and perception of competition. Besides the demographic variables, results also interpreted according to the business type, worker number and work of tradesmen duration. The results obtained showed that participants claim that their businesses are run according to the social responsibility principals. However, they have hesitations about helping another artisan friend or sending customers to them which are some of the basics of Akhism principals. The participants who also have hesitations about competition indicate that they are ashamed of serving to their customers with products and services which are lack of quality. Consequently, the artisans in Kırşehir think that Akhism system should have implementations for today with an update along with the rules of modern day and these ethical values match up with current international ethical values.

Key Words: Akhism; Ethics; Work Ethics

1. GİRİŞ

Ahilik kurumu, köylere kadar yayılan örgütlenme modeli ile birlikte sosyal dayanışma, ulusal birlik ve ahlaklı yaşamı benimsemiş bir topluluktur. Bugün bile hala tam sağlanamamış olan uygar ve ahlaklı ticaret anlayışını yerleştirmeyi amaçlayan bir felsefeye sahip olan Ahilik, yaşam boyu öğrenme ilkesi ile toplam kalite mantığıyla örtüşmekle birlikte, sahip olduğu ahlaki değerler ile bugünkü mesleki etik kurallar ile büyük benzerlikler göstermektedir.

Ahilik, Anadolu'da yaşayan halkın mesleki eğitimini ahlaki terbiyesini, sosyo-ekonomik düzenin yerleşmesini, organizasyon kültürünü, kalite standartlarını, denetim mekanizmaları oluşturmayı, rekabet kültürünü, kadınların ekonomik hayattaki konumunu, üretici ve tüketici arasındaki düzeni sağlamayı hedefleyen başlı başına bir sistemdir. Bu sistem sadece ekonomik olmadığı ve sosyal düzenlemeler de getirdiği için hem birçok yerde kabul görmüş hem de uzun yıllar devam etmiştir. Ahiliğin etkisini kaybetmesine rağmen toplumumuzda hala geçerliliğini koruyan etik ticaret ve ahlaklı insan figürünün temellerinde ahiliğin yattığı bilinmektedir. Birçok ilde hala ahiliği diriltmek için etkinlikler yapılmakta, o kültürün getirmiş olduğu olumlu etkilerin yansımaları konusunda hemfikir olunmaktadır.

Bu çalışmada kurulduğu günden bugüne kadar Ahilik Kültürünün sahip olduğu değerler irdelenecek ve bugün hala geçerli olan etik değerlerle örtüştüğü noktalar, Ahilik Kültürünün büyük değerlerine sahip ve hala bu geleneği sürdüren Kırşehir Esnafı üzerinde yapılan bir çalışma ile birlikte tartışılacaktır.

2. ETİK VE İŞ ETİĞİ

Etik, ahlâk üzerine düşünme, ahlâkî ilke ve kuralları felsefî bir tarzda ele alma anlamına gelir ve bir insan topluluğunun alışkanlıkları gelenek ve görenekleri, kültürün özellikleri anlamına gelen Yunanca "ethike" kelimesinden türetilmiştir (Kantarıcı, 2007, s.4). Etik ve ahlak kısmen farklı anlam ve içeriklerine rağmen biri diğerrinin yerine kullanılan iki terimdir (Varinli, 2000, s.6). Ancak etik ve ahlak birbirlerinden farklı kavramlardır. Etik, davranışlar bakımından neyin iyi, neyi kötü veya neyin doğru, neyin yanlış olduğunun ortaya konulması olarak algılanırken; ahlak, iyi ve kötüye, doğru ve yanlışa ait prensipler olarak ortaya çıkmaktadır (Ay ve diğerrleri, 2010, s.3).

Kültür, etik ile birlikte hareket eder ve insanların davranışlarına yön gösterir. Hayat boyu bazı değerler ediniriz. Etik bir sorunla karşılaştığımızda değerlerimiz bu etik sorunu nasıl çözeceğimiz konusunda rehberlik eder. Etik, değişik ahlâk ilkelerine ve değerlerine uygun davranışlar hakkında görüş birliğidir. İnsanlara yapmaları önerilen ahlâkî tercihleri işaret eder. Örneğin bir meslek grubunda ya da bir firmada çalışanların davranışlarını yönlendiren kurallar ve standartlardır (Kantarıcı, 2007, s.20).

Etik ve etiğin algılanması konusunda pek çok sorunsal bulunmaktadır. Bunlardan biri de ahlakın kaynağıdır. Bir başka etiksel problem de etik yasalarının ya da değerlerinin

varlık yapılarıdır. Sözkonusu değerlerin nesnel veya öznel mi oldukları konusunda farklı düşünceler bulunmaktadır. Ahlakın veya etiğin ölçütünün ne olduğu, “değerlendirenin değerlerine mi bağlı olduğu, yoksa tüm ahlaki değerlerin ortak mı olduğu” konusunda farklı görüşler bulunmaktadır (Kantarıcı, 2007, s.13).

İş etiği ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmasına rağmen felsefeciler ve teologlar, iş etiğine katkı vermeye devam etmişlerdir. Öte yandan firmaların topluma karşı sorumlulukları olduğu ve bu sosyal sorumluluğun incelenmesi gerektiği, iş etiği savunucularının temel argümanı olmuştur. Bu dönemde iş ve çalışma sosyolojisiyle ilgili kavramlar da iş etiği kapsamında ele alınmaya başlanmıştır (Aslan, 2005, s.28). Bu dönemde artık firmaların uyması beklenen etik ilkeler oluşmaya başlamış, firma politikalarının etik boyutu oluşmaya başlamıştır. 1980’lerden sonra bazı örgütler ve şirketler, o döneme kadar hiç olmadığı oranda toplumda önemli roller üstlenmeye başlamışlar ve dolayısıyla iş etiğinin önemi de artmıştır. 20. yüzyılda küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan çok uluslu ve global firmalarda, kültürel farklılıkların üstesinden gelme, ayrımcılık gibi konular iş etiği araştırmalarının popüler konuları arasına girmiştir (Aslan, 2005, s.31). Türk tarihinde ise İslâmiyet sonrası ortaya çıkan “Ahilik” ve “Loncalar” iş etiğinin kurumlaşması açısından büyük önem arz etmektedir (Kantarıcı, 2007, s.33).

2.1. İşletmelerde Etik Sorunlar

Modern demokrasilerde şeffaf yönetim için iş ve meslek etiği ilkeleri öncelikli yer tutar. İş ahlaki ilkeleri her durumda uygulanabilir olmalı, tüm işletme faaliyetlerinde yol gösterici bir değer taşımalıdır (Marşap, 2005, s.72). Ancak etik değer yargıları kültürden kültüre farklılık gösterebilmektedir. İşte bu nedenle, çalışanlarının farklı etkenlerle farklı etik kararlara varmalarını önlemek, etik karar ve uygulamaları bir standarda bağlamak ve bütünlük oluşturmak için her kültür, toplum, toplumun her kurum ve kuruluş kendi misyonu doğrultusunda kendi etik davranış kalıplarını geliştirir. Bu anlamda her iş kolunun da kendine özgü etik davranış kalıpları oluşturulur. Giderek sektörel temelde yapılandırılan normlar ve değerler ortak bir zemin oluşturur, etik kararları kolaylaştırır ve etik ikilemlere düşülmesini önler (Kantarıcı, 2007, s.21)

İş etiği konuları, sadece çevre felaketleri, mali skandallar, rüşvet ve birtakım kirli olaylar ile bağdaştırılır. Ancak gerçek etik olaylar sadece bu olaylar ile sınırlı değildir. Etiksel

konular iş aktivitelerinin her alanını ilgilendirir, çünkü insan faaliyetlerinin tümünde etiksel davranışları görürüz (Kirel, 2000, s.67).

Türkiye’de çeşitli meslek gruplarında çalışanların davranış ve çalışma ilişkilerinde bazı kurallara uymalarını sağlamak için mesleki etik ilkelerinin geliştirilmesi amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmış ve bu ilkelerin yürütülmesini denetleyecek birimler tesis edilmiştir.

T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığınca Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu’ndan kamu niteliğindeki meslek kuruluşu oldukları için etik komisyonları oluşturulmuştur. Böylece meslek kuruluşları birer Mesleki Etik Kurulu olacak, gelenek ve teamül defterlerinde mesleklerinin gerektirdiği etik davranışların standartlarını belirleyecekler ve uygulanmasını sağlayacaklardır. Belirtilen standartlara üyeler, mecburi olarak uyacaklardır.

3. AHİLİK KÜLTÜRÜ

Ahi kavramı; kardeş, arkadaş, yaren, dost, yiğit anlamlarında kullanılmaktadır (Ekinci, 1991, s.25). Ancak Ahi kelimesinin kaynağı hakkında iki farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki Arapça “kardeşim” demek olan “ahî” kelimesinden geldiği; diğeri ise “eli açık, cömert” anlamına gelen Türkçe “akı” kelimesinden geldiğidir (Köksal, 2006, s.49). Ahi olarak anılan kişi kesin olarak bir sanat, ticaret yada meslek sahibidir. Bununla birlikte, olgun, ahlaklı, merhametli, iyiliksever, her işinde dürüst ve güvenilir kişi olduğu varsayılır (Çağatay, 1989, s.6). Ahilik genel olarak birbirini seven, sayan, yardım eden, fakiri ve yoksulu gözetken, iş hayatında ahlaki kuralları esas alan esnaf ve sanatkârlardan oluşan bir teşkilattir (Erdem, 2009, s.1). Türk esnafının hayat anlayışına ve dünya görüşüne uygun olması sebebiyle daha çok esnaf tarafından kabul görmüş olmakla birlikte esnaf dışından da çeşitli meslek erbabını bünyesinde barındıran, Ahi Evran-ı Velî önderliğinde Anadolu’da, Balkanlarda, Ortadoğu ve Kafkaslarda da yayılmış sivil bir yapılanmadır (Köksal, 2006, s.49).

Ahiliğin temelinde birçok amaç bulunmakla birlikte, kişiyi yararlı hale getirmek, toplumda uygun olduğu yere oturtmak, ahlaklı ve bilinçli hale getirmek ve anlayış, güven ve iş bölümü kurarak toplumdaki ekonomik ve sosyal dengeyi sağlamak gibi amaçları bulunmaktadır (Marşap, 2005, s.71). Ahilik genelde meslek kuruluşu olarak anılsa da temelinde güçlü bir ahlak öğretisi vardır. Ahi kurumu toplumun sosyal ve ekonomik gereksinmelerinden şekillenmiş ve ilkeleri Ahi Evran tarafından oluşturulmuştur. Ahi

Evran Anadolu'da kent ve kasabaları dolaşarak ahiliği örgütlemiş, buralarda üyelerini özellikle gençleri meslek, sanat ve askeri açıdan yetiştirmişler ve kendi aralarında hiyerarşik bir yapı içerisinde pek çok kültürel, sanatsal ve dayanışma ürünleri vermişlerdir (Demirez, 2003, s.25). Ahi Evran, Kayseri, Konya, Denizli gibi şehirlerde bir süre kaldıktan sonra Kırşehir'e yerleşerek Ahilik örgütünün temelini burada atmıştır (Kuzgun, 1988, s.10). Ahi Birlikleri, devlet otoritesinin dışında kurulup gelişmiş, görevleri için onları zorlayan ahlak anlayışları dışında hiçbir kuvvet olmamıştır. Yani ahilik üzerinde doğrudan bir devlet denetimi bulunmamakta, üyeliğe giriş ve çıkış serbest olmaktadır. Üyeliğe kabul teşkilat yetkililerince yapılmakta ve üyeler istedikleri zaman teşkilattan ayrılabilirler. Ekonomik amaç bulunmakla birlikte bu, tek amaç değildir (Ekinci, 1991, s.28).

Ahiler, sanat ve meslek yollarını öğrenirken, ahlaki nitelikleri de öğreniyorlardı. Ahilik teşkilatına dâhil olanlar sanata ve mesleğe küçük yaşlarda başlıyorlardı. İlk basamak "yamaklık"tı. Daha sonra çıraklık, kalfalık ve ustalıktı. Bu basamaklarda birinden diğerine geçiş süresi 1000 gün (yaklaşık 3 sene)'dir. Ama yamaklıktan çıraklığa geçiş 2 senedir. Diğerleri arasındaki geçişlerde mesleki yeteneğe göre 3 yılı da aşabilmekteydi. Mesleki olarak dükkânlarda çalışan gençler ustalarından hem mesleki bilgileri alırlar hem de yaşam ve ahlak kurallarını öğrenirlerdi (Çağatay, 1989, s.8).

Ahiler kent ve kasabaları dolaşarak özellikle meslek ve sanat sahiplerini örgütlemişlerdir. Ayrıca Ahi Evran'ın eşi Fatma Bacı da kadınları bir araya getirmiş, özellikle savaşlarda etkinlik gösteren "Bacıyan-ı Rum"u oluşturmuştur (Demirez, 2003, s.25). Bu yapılanma ayrıca Anadolu'da kadınların ekonomik hayat üzerinde etkin bir rol oynadığının da göstergesidir.

3.1. İşletme ve Pazarlama Faaliyetlerinde Günümüzde Etkili Olan Etik İlkelerin Ahilikle Olan Benzerlikleri

Ahi zaviyeleri gerçekte birer akademi ya da medrese konumundadırlar (Demirez, 2003, s.25). Ahiler yanlarında çalıştırdıkları çırak ve kalfalara yetiştirilecek ve ileride iş yeri temin edilecek insanlar gözüyle bakılmaktadırlar. Çırak, kalfa ve ustalar arasında baba-oğul ilişkisi bulunmaktadır. Öyle ki ustalar mecbur olmadıkları halde çırak ve kalfalarına bayramlıklar alırlar, askerden gelen çırak ve kalfalar önce ustalarının yanına giderlerdi. Bu şekilde kurulan usta-çırak ilişkisi ile ustalar sanatlarını öğretmekten kaçınmazlardı. Çırakların da suç işlemeleri durumunda ailesinin yerine onun ustası cezalandırılırdı.

Bunun sebebi de ustanın işveren gibi değil de çırağın eğitiminden sorumlu bir baba gibi görülmesidir. (Ekinci, 1991, s.30).

Ahi Birliklerinin kullandığı eğitim sisteminde eğitim bir bütün olarak mesleki, sosyal, kültürel, dini ve ahlaki olarak görülür ve belli bir noktada sonlanmaz, yaşam boyu süren bir faaliyettir. Ayrıca Ahi Birliklerin bulunduğu en küçük kasaba ve köylere kadar eğitim olanakları götürülmüştür. Bunun yanı sıra bu ilkeleri kabul eden herkese eğitim açık ve ücretsizdir (Demirez, 2003, s.25).

Ahilik, yaşam boyu eğitim-öğretimi esas almaktadır. Ahilikte çıraklık ve kalfalık gibi işlevleri yürüten kendi içlerinde kurumlar ile uzun yıllar boyunca bu sistemin sürmesi sağlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında çıraklık ve mesleki eğitim okulları işlevi gören ahilikte mesleki okul kavramının ilk uygulamaları olarak görülebilmektedir. Günümüzdeki uygulamalara da bakıldığında ise, MEB bünyesinde oluşturulan Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, aday çırak kalfa ve ustaların genel ve mesleki eğitimlerini sağlamak, böylece vatandaşları yaygın eğitim yoluyla teknik öğretim alanlarında eğitmek ve eğitim kurumları açmakla görevlidir (Marşap, 2005, s. 71).

Ahilik ahlakının müsaade etmediği şeylerden biri de sık sık iş değiştirmedir. Sık iş değiştirmenin herhangi bir işte karar kılamayarak istikrarsız bir karaktere sahip olmaktan kaynaklandığını savunurlar. Bu tip insanların ahi olacak ruh disiplinine sahip olduklarını kabul etmezler (Ekinci, 1991, s.33).

Ahilik kültürünün temelinde yatan şey meslek ahlakıdır. Ahilerin düzenli olarak aldıkları eğitimler arasında meslek ahlakı da çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu çerçevede yapılan sohbetlerde, yaren odalarında meslek ahlakına önem verilir, meslek ahlakı yerinde olmayan esnaf dışlanırdı. Ayrıca bunların kontrolleri de çok düzenli bir şekilde yapılmaktaydı. Benimsetilmek istenen ilkelerle ferdin mesleki ve ahlaki davranışları olgunlaştırılmaya çalışılmaktadır (Erken, 2008, s.125). Ahilerin meslek ahlakının dayandığı prensipler, müşteriye aldatmamak, malı överek yalan söylememek, hileli ölçüp tartmamak, karaborsacılık yapmamak, müşteriye kızdırmamak, alışverişte iyi muamelede bulunmak, çalışanın sorumluluğunu bilmesi, çalışanın işinde dikkatli olması, çalışanın işini savaştırmamasıdır (Erken, 2008, s.126). Ahilik felsefesini benimsemiş olanların arasında pazarlık görülmez. Çünkü ahi ahlakını benimsemiş olanlar fahiş fiyata mal satmadıkları için malın değerini pazarlık konusu yapmazlar.

Esnafın meslek sanatları için gerekli hammadde alım satımı, onların işlenmesi, işlendikten sonra alınıp satılması, kanunnameler, tüzükler ve narh ayarlamaları ile kontrol edilmekteydi. Her türlü ekmek, unlu mamul, kasapların ve hayvanların özellikleri, fiyatı, temizliği, aşçıların, garsonların lokantalarda kullanılan kapların temizliği gibi işlerin hepsi düzenli bir şekilde kontrol edilmekteydi (Çağatay, 1997, s.215).

Ahilikte kalitenin de önemi çok büyüktür. Japonlar tarafından ortaya çıkarılmış olan Toplam Kalite Yönetiminin Ahilikle pek çok benzer yönü bulunmaktadır. Sistematik olarak mesleki ve ahlaki eğitime tabi tutulan Ahilerde toplam kalite veya ISO-9000 Kalite Yönetim Sisteminde olduğu gibi bir belgelendirme sözkonusu olmasa da sözlü olarak tüm esnaf ahilerin kalitesiz mal üretmeyecekleri varsayımı ile hareket ediyorlardı (Atay, 1998, s.35). İmalatın standartların altına düşmesi, sahte mal imal ederek gerçek olarak satılması gibi hususlar esnaf arasında da tepki ile karşılanıyordu. Bu gibi hallerin tespit edilmesi halinde esnafıktan çıkarılma veya ticaretten men gibi cezalar uygulanabiliyordu (Kuzgun, 1998, s. 12). Toplam Kalite anlayışının daha ilerisinde olan ahilik, kurallarını yazılı hale getiremediği için bugün birçok âdeti unutulmaya yüz tutmuştur. Ahilik anlayışı manevi değerlerle süslenmiş bir kalite anlayışı ve cezai müeyyidelere sahiptir. “Pabucun dama atılması” örneğini burada zikretmek mümkündür. Zira pabucu dama atılan esnafın buna maruz kalmasının sebebi kalitesiz ve standartlara uymayan ürün üretmesidir (Ekinci, 1991, s.26). Ayakkabı dama atıldığında esnaf kendisini affettirmek için elinden geleni yapmaktadır. Bu durum, meslek kurumlarının güçlenmek için kendi üyelerini cezalandırarak, oto-kontrol metodunu kullanmasının ilk örneği olarak sayılabilir (Ekinci, 1991, s.27).

Bugün dünyada uygulanmaya çalışılan patent hakkı, Ahilikte bir malı icat eden esnafın asli hakkı olarak muhafaza edilmekteydi. Satışa arz edilen bazı mallar, genel olarak bütün esnaf tarafından imal edilebilmekte, ama özelliği olan mallar sadece belirli ustalar tarafından üretilmekte idi. Herhangi bir usta tarafından icat edilenin patenti sadece o ustaya aitti ve bir başkasının o malı üretmesine izin verilmezdi (Kuzgun, 1998, s. 13).

Günümüzde bile hala tartışılan ekonomik hayatta kadının konumu için Ahilerde bazı uygulamalar görülmektedir. Hala birçok toplumda kadının çalışmasını uygun görmeyen bir kesim bulunmakta ve çalışma hayatına kadının girmesini engellemektedir.

Kadınların ekonomik hayata girişini artırmak için projeler yapılmakta, kurullar kurulmakta ve devletin kadın girişimcilere destekleri olmaktadır.

Anadolu'nun ilk dönemlerinde kadına çok fazla değerin verildiği bilinmekte, özellikle savaş zamanlarında ekonomik hayatta kadının faal olarak yer aldığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında Ahilik sisteminde kadına değer verilmekte ve ekonomik faaliyetlerde bulunmalarında bir sakınca görülmemektedir.

Ahi Evran, Anadolu'da sanayiye ahilik örgütü vasıtasıyla kurarken gücünü sadece erkeklerden sağlamamış, kadınların da çalışma hayatına katılmalarını sağlamak üzere eşi Fatma Bacı da kadınları bir araya getirmiş, özellikle savaşlarda etkinlik gösteren "Bacıyan-ı Rum"u kurmuştur. Bu sayede özellikle dokuma sektöründe kadınların büyük katkılarını sağlamıştır (Kuzgun, 1998, s. 11).

Ahi Evran günümüzde bile hala tam uygulanamayan kooperatifçiliği uygulamayı başarmış ve insan emeğinin sömürülmesine engel olmuştur. Çalışanlarla iş sahipleri arasında bir çeşit toplu sözleşme yaptırdıktan sonra, bu sözleşmeyi Şer'îye Mahkemelerine onaylatmış, böylece çalışanlara tam bir güvenlik ortamı sağlamıştır.

Osmanlılar döneminde, Ahilik teşkilatı her esnafın çalışma yerini ve alanını tespit etmiştir. Bu hem işsizliği hem de haksız rekabeti önlemek amaçlıdır. Ancak tekeli eğilimlerin güçlenmesi ve bu yüzden tüketicinin zarara uğraması ihtimaline karşı denetim mekanizması oluşturulmuştur (Kuzgun, 1998, s. 12).

Ahilikte esas olan ahlaki kazançtır. Hakkına razı olmayarak malına fazla fiyat isteme, zenginleşme hırsıyla karanlık kazanç yollarına sapma gibi yollara müsaade etmez. Mal biriktirme, karaborsacılık ve yığılma peşinde koşan ticarete karşıdır. Müşterisine ve komşusuna değer verir. Ahiler komşularına verdiği değer nedeniyle başlarının sıkışık olduğu durumlarda onlara yardım eder. Sabah ilk müşterisi ile alışveriş yapan ahiye ikinci bir müşteri gelirse, henüz alışveriş yapmamış komşusuna gönderir. Bu durum karşısında bazıları ahilerin rekabeti bilmediğini savunmakta ve rakibine müşteri göndererek ticaret yapılamayacağını iddia ederler. Ancak ahiler rekabeti, müşteri çalarak değil daha iyi, daha kaliteli mal ve hizmet üretmek için yapmaktadırlar. Karşılıklı yardım ve sosyal dayanışma esaslarına bağlı kalarak yapılacak bir ticareti tercih etmişlerdir.

Ahilikte yabancı malların ithalatı, ülkenin ve bölgenin ihtiyaçlarına göre ham ve yardımcı maddelerde her meslek grubunun talep ve ihtiyaçlarına göre ayarlanmak sureti ile yapılır ve bu yolla milli ekonominin zarar görmesi engellenirdi (Kuzgun, 1998, s. 13).

4. UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Hipotezleri

H_{0a}: Rekabeti algılamada yaşlar arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{1a}: Rekabeti algılamada yaşlar arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H_{0b}: Genel iş etiği algılamaları açısından cinsiyetler arasında farklılık bulunmamaktadır.

H_{1b}: Genel iş etiği algılamaları açısından cinsiyetler arasında farklılık bulunmaktadır.

H_{0c}: Kaliteye önem vermede işletme türleri arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{1c}: Kaliteye önem vermede işletme türleri arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H_{0d}: Rekabeti algılamada işletme türleri arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

H_{1d}: Rekabeti algılamada işletme türleri arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H_{0e}: Çalışan sayısı ile kaliteye önem verme arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

H_{1e}: Çalışan sayısı ile kaliteye önem verme arasında bir ilişki bulunmaktadır.

H_{0f}: Müşteriyi önemsemede esnafılık süresi açısından bir fark bulunmamaktadır.

H_{1f}: Müşteriyi önemsemede esnafılık süresi açısından bir fark bulunmamaktadır.

Çalışmada bağımsız değişken olarak yaş, esnafılık süresi, işletmede çalışan sayısı ve işletmenin türü alınmış, bağımlı değişken olarak da etik davranışları algılama yönelimleri incelenmiştir.

4.2. Yöntem ve Örneklem Seçimi

Bu çalışmanın amacı, Kırşehir’de Ahilik kültürüne sahip çıkan küçük esnafın, ahilik ilkelerini ne kadar benimsediğini ve bu ilkelere hali hazırda ne kadar uygun esnafılık yaptığının tespit edilmesidir. Bu kapsamda 2015 yılında başlanan çalışma 2016 yılında tamamlanmıştır.

Çalışmada kullanılan anketin uygulaması Kırşehir içerisinde işyeri olan esnaf ile yapılmıştır. Katılımcılara 5'li Likert ölçekli 19 soru, bir kapalı uçlu soru ve demografik sorular sorulmuştur. Ankette uygulanan envanter, Ahilik teşkilatı tarafından, Ahilikte esnafılık ilkeleri olarak benimsenmiş ilkelerin likert özellikli sorular halinde dönüştürülmesi ile oluşturulmuştur. Ölçeğin uyarlanması gerekliliği gerekli testler yapılmış ve ölçeğin geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Örneklemin seçimi oranlar yoluyla tahmin metodu ile yapılmıştır. Kırşehir'de Esnaf ve Sanatkârlar Odası'na kayıtlı 6.243 esnaf bulunmaktadır (TESK Raporu, 2011). Oranlar metoduna göre %5 hata payı ve %95 güven aralığında yapılması gereken anket sayısı 236'dır (Nakip, 2006, s.236). 350 anket katılımcılara dağıtılmış ve 300 tanesi geçerli anket sayılarak değerlendirilmeye alınmıştır. Bu sayı örneklemin yeterlilik kriterini sağlamaktadır. Bu araştırmada yüz yüze anket yöntemi kullanılmış ve sonuçlar SPSS programı ile analiz edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında uygulanan anket sadece Kırşehir sınırları içinde işyeri olan kişilere uygulanmıştır. Anket sorularına cevap verenlerin şirket sahibi olmasına ve "ahi" sıfatı verilebilecek mesleki bilgi birikimine sahip olan kişiler olmasına dikkat edilmiştir.

4.4. Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın güvenilirliği "bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık" olarak ifade edilebilir. Araştırmada soruların güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha katsayısı %82,8 oranında güvenilir çıkmıştır. Bu da anketin "yüksek derecede güvenilir" olduğunu göstermektedir.

Cronbach's Alpha Katsayısı	Standartlaştırılmış Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,847	,828	20

Tablo 1: Güvenilirlik Testi

4.5. Araştırma Kapsamında Elde Edilen Faktörlere Yönelik Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi

4.5.1. Demografik Sonuçlar

Demografik bulgulara bakıldığında kadınların sayısının çok düşük olduğu gözlemlenmektedir. Ancak Kırşehir’de bulunan kadın esnaf sayısı çok azdır. İşyeri sahibi kadın olarak görünse dahi eşlerle birlikte çalışılmakta ve işyerinde erkek durmaktadır. Bu nedenle de kadın esnafların tamamı ile iletişim kurulmuş ancak sadece 24 kadın esnafa ulaşılabilmektedir.

	Kriter	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	24	8%
	Erkek	276	92%
Yaş	20 yaş altı	4	1%
	21-35	50	17%
	36-45	82	27%
	46-55	105	35%
	56 yaş üstü	59	20%
İşletme Türü	Ticaret	98	33%
	İmalat	170	57%
	Hizmet	32	11%
Şirkette Çalışan Sayısı	5 ve daha az	130	43%
	6 - 15	135	45%
	16 - 30	29	10%
	31'den fazla	6	2%
Kaç Yıllık Esnafsınız	5 ve daha az	0	0%
	6 - 10	43	14%
	11 - 15	121	40%
	16-20	101	34%
	21'den fazla	35	12%

Tablo 2: Demografik Sonuçlar

4.5.2. Faktör Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		,884
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	2282.0716
	SD	171
	P (anamlılık)	,000

Tablo 3: KMO ve Bartlett Testi

Faktör analizi kapsamında ilk olarak toplanan verilerin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını belirleyen örneklem yeterliliği testleri yapılmaktadır. Araştırmada bunun için “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği istatistiği” ve “Bartlett'in

küresellik testi” uygulanmıştır. Tablo 3, KMO test sonuçlarını vermektedir. KMO’nun %60’ın üstünde olması arzulanır. Bizim testimizde %88,4 olduğu için sonuçlarımız anlamlı çıkmıştır. Ayrıca Barlett testi açısından da “p” (anlamlılık) değeri ,000 çıkmıştır ve 0,05 değerinden düşük olduğundan dolayı, “anlamlı” kabul edilmektedir.

Faktör analizi sonucuna göre söz konusu kabuller temel alınarak gerçekleştirilen analiz sonucunda değişkenlerin, öz değeri 1 ve 1’in üzerinde kalan 5 faktör etrafında toplandığı görülmüştür. Bu beş faktör, toplam varyansın %63,20’sini açıklamaktadır.

İfadeler, en yüksek değeri olan faktörün altına yerleşmiştir. Söz konusu faktörler sırasıyla “Genel İş Etiği algılama”, “Kaliteye Önem Verme”, “Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma”, “Müşteriyi Önemseme” ve “Rekabeti Algılama” olarak isimlendirilmiştir.

4.5.3. Faktörler ve Cinsiyet Arasındaki Fark

Cinsiyet ve Etik ile ilgili faktörler arasındaki farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının belirlenebilmesi için t testi çeşitlerinden olan “bağımsız örneklem t-testi”nden yararlanılarak sonuçlar analiz edilmiştir.

“T-testi” sonuçlarına göre (Tablo 4), p (anlamlılık) değeri, her faktör için 0,05’ten büyük olduğu için cinsiyet değişkenine ait alt değişkenlerin (kadın ve erkek) aralarında, anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, etik değerleri algılama, kaliteye önem verme, müşteriyi önemseme ve rekabeti algılama açısından fark yaratmamaktadır. Bunda Kırşehir’de kadın esnafın az olması dolayısıyla örneklemimizdeki kadın katılımcının az olmasının neden olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle cinsiyet değişkeni için Mann-Whitney U testi uygulanmış; tüm faktörler için sonuç anlamsız olarak çıkmıştır. Bu durumda H_{1b} hipotezi red, H_{0b} hipotezi kabul edilecektir.

	F	Anlamlılık	t
Genel İş Etiği algılama	2,060	,152	,539 ,569
Kaliteye Önem Verme	,076	,783	,003 ,003
Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma	,606	,437	-,601 ,673
Müşteriyi Önemseme	3,085	,080	,367 ,448
Rekabeti Algılama	,334	,564	-,219 ,234

Tablo 4: Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

4.5.4. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile Sonuçlar

Araştırma kapsamında sosyo-demografik değişkenler ile faktörler arasındaki farklılaşmanın ortaya konulması önemli görülmektedir. Bu nedenle aradaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının ifade edilebilmesi için varyans analiz testlerinden olan “tek yönlü ANOVA testi” ve “Tukey” testten yararlanılarak sonuçlar açıklanmaya çalışılmıştır. Bu testin seçilmesinin nedeni demografik özelliklerin alt değerleri arasında karşılaştırma imkânı sunmasıdır.

a) Yaş İle Faktörler Arasındaki İlişki

	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
Genel İş Etiği algılama	1,854	,119
Kaliteye Önem Verme	1,480	,208
Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma	,687	,602
Müşteriyi Önemseme	1,342	,254
Rekabeti Algılama	5,912	,000

Tablo 5: Yaş ve Faktörler Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Araştırmanın faktörleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere yapılan “tek yönlü ANOVA” testi sonuçlarına göre (Tablo 5), p değeri (anlamlılık) 4 faktör için 0,05’in üzerinde çıkmıştır. Bu da rekabeti algılama dışında yaşın etik değerleri algılama, kaliteye önem verme, sosyal güvenlik ve yardımlaşma, müşteriyi önemseme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla H_{1a} hipotezi kabul, H_{0a} hipotezi reddedilmiştir. Testin detaylı tablosu ve yaşın içindeki alt değişkenler arasındaki anlamlılık ilişkisine bakıldığında, rekabeti algılama 18-45 yaş arasında anlamlı çıkmıştır. Bu da genç yaşta kilerin yaşlılara göre rekabet olgusunu daha ciddiye aldıkları ve rekabetin iyi bir şey olduğunu düşündüğünü göstermektedir.

b) İşletme Türü İle Faktörler Arasındaki İlişki

	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
Genel İş Etiği algılama	,146	,864
Kaliteye Önem Verme	,409	,665
Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma	,595	,552
Müşteriyi Önemseme	,406	,667
Rekabeti Algılama	5,421	,005

Tablo 6: İşletme Türü ve Faktörler Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Araştırmanın faktörleri ile işletme türü arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere yapılan “tek yönlü ANOVA” testi sonuçlarına göre (Tablo 6), p değeri (anlamlılık) 4 faktör için 0,05’in üzerinde çıkmıştır. Bu da rekabeti algılama dışında işletme türünün etik değerleri algılama, kaliteye önem verme, sosyal güvenlik ve yardımlaşma, müşteriye önemseme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla H_{1c} ve H_{0d} hipotezi red, H_{0c} ve H_{1d} hipotezleri kabul edilmiştir. Testin detaylı tablosu ve işletme türleri arasındaki anlamlılık ilişkisine bakıldığında, rekabeti algılama konusunda ticaret ve imalat sektörünün hizmet sektörüne göre rekabete daha olumlu baktıkları gözlenmiştir.

c) Çalışan Sayısı İle Faktörler Arasındaki İlişki

	F	Anlamlılık
Genel İş Etiği algılama	,528	,663
Kaliteye Önem Verme	6,851	,000
Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma	1,423	,236
Müşteriyi Önemseme	,919	,432
Rekabeti Algılama	,917	,433

Tablo 7: Çalışan Sayısı ve Faktörler Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Araştırmanın faktörleri ile çalışan sayısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere yapılan “tek yönlü ANOVA” testi sonuçlarına göre (Tablo 7), p değeri (anlamlılık) 4 faktör için 0,05’in üzerinde çıkmıştır. Bu da kaliteye önem verme dışında çalışan sayısının etik değerleri algılama, rekabeti algılama, sosyal güvenlik ve yardımlaşma, müşteriye önemseme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla H_{1e} hipotezi kabul, H_{0e} hipotezi reddedilmiştir. Testin detaylı tablosu ve çalışan sayıları arasındaki anlamlılık ilişkisine bakıldığında, orta düzeyde (16-30 kişi) çalışanın bulunduğu işletmeler kaliteye daha fazla önem vermektedir. Çalışan sayısının 5 ve daha az olması ve 31’den fazla olduğu durumlarda kaliteye verilen önem azalmaktadır. Bu da az çalışan olduğu durumlarda bir aile şirketi olarak işletilen şirketlerin subjektif özellikler göstermekte olduğu; fazla çalışan olduğu durumlarda ise kalite kültürünün tam olarak çalışanlara aktarılamadığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

d) Esnaflık Süresi İle Faktörler Arasındaki İlişki

Araştırmanın faktörleri ile esnaflık süresi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere yapılan “tek yönlü ANOVA” testi sonuçlarına göre (Tablo 8), p değeri (anlamlılık) 3 faktör için 0,05’in üzerinde çıkmıştır. Bu da esnaflık süresinin sosyal güvenlik ve

yardımlaşma ve müşteriye önemseme dışındaki faktörler olan kaliteye önem verme, etik değerleri algılama ve rekabeti algılama üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla H_{1f} hipotezi kabul, H_{0f} hipotezi reddedilmiştir. Testin detaylı tablosu ve esnaflık süresi arasındaki anlamlılık ilişkisine bakıldığında, 11-20 yıllık esnafın diğerlerine göre sosyal güvenlik ve esnafar arasındaki yardımlaşmaya daha olumlu baktığını göstermektedir. Esnaflığa yeni başlamış olan kişiler henüz yardımlaşma olgusunu benimseyememiş oldukları görülmektedir.

	<i>F</i>	<i>Anlamlılık</i>
Genel İş Etiği algılama	2,042	,108
Kaliteye Önem Verme	,719	,541
Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma	3,641	,013
Müşteriyi Önemseme	2,787	,041
Rekabeti Algılama	1,659	,176

Tablo 8: Esnaflık Süresi ve Faktörler Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

Müşterilere değer verme konusunda ise 6-10 yıllık esnafın diğerlerine göre müşteriye karşı daha iyi davrandığı ve önemsedikleri görülmektedir. Bu da son dönemlerde kalite yönetimi ilkelerinin yaygınlaşması ile müşteri memnuniyeti kavramının benimsenmiş olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5. SONUÇ

Ahilik teşkilatının kuruluş amacı esnafı korumak gibi görünse de aslında temelinde yatan felsefe çalışmayı, üretmeyi ve esnaflığı seven, yaptığı işi ahlaklı yapan ve insanlara değer veren, müşterisini “Veli nimet” olarak gören bir anlayıştır.

Ahilik döneminde üretim bireyseldir. Her üretimin kalitesinin denetlenebilmesi için burada işin manevi ve etik boyutu girmektedir. Ahilik kültürünün etik değerlere ve üretim kalitesine vermiş olduğu değer göz önünde bulundurulduğunda, modern çağa uyarlanmış bir ahilik felsefesinin toplam kalite anlayışı ile harmanlandığı bir model oluşturulabilir. Bu model sayesinde, günümüzde sıkça karşılaşılan etik problemlerin üstesinden gelebilecek ve aynı zamanda da kusursuz üretimin mümkün olabileceği sistemler kurmak mümkün olabilecektir.

Anadolu’da başlayan bu iş ve hayat ahlakı ilkeleri ile birlikte günümüze kadar gelişen ve insana yatırım yapılmasını faydalı ve zorunlu gören Ahilik sistemi günümüze kadar gelmiş ve birçok modern girişimin öncüsü olmuştur. Günümüze rahatlıkla uygulanabilecek bir sistemde etik uzmanlarının sözkonusu etik ilkelerin iş sistemlerine

yerleşmesini sağlamak için gerekli çalışmayı yapabilecek kapasitede olmaları gerekmektedir.

Çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, katılımcılar firmalarının sosyal sorumluluk ilkelerine uygun hareket ettiğini savunmaktadır. Bunun yanı sıra, özgürce karar alabilme, yardımlaşma ve dayanışmaya da önem vermektedirler. Ancak, ahilik ilkelerinin temellerinden biri olan esnaf arkadaşa yardım ve müşteri yönlendirme konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Bunun mevcut ekonomik koşullardan kaynaklanan bir durum olduğu düşünülmektedir.

Yine rekabet konusunda da kararsız olan katılımcılar, kalitesiz mal ve hizmetin müşteriye ulaştırılmasından utandıklarını belirtmişlerdir. Ancak eğer mallarında bir hata olduğunu fark ederlerse bunu müşteriye gösterme konusunda çekincede kalmaktadırlar.

Kırşehir’de yer alan esnaf ahilik sisteminin günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanması gerektiğini düşünmekte ve bu etik değerlerin, mevcut uluslararası etik değerler ile örtüştüğünü savunmaktadır.

Çalışma kapsamında uygulanmış olan anketin sonuçlarına göre, cinsiyetin, etik değerleri algılama, kaliteye önem verme, müşteriye önemseme ve rekabeti algılama açısından fark yaratmadığı görülmüştür. Rekabeti algılama konusunda, 18-45 yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu da genç yaştakilerin yaşlılara göre rekabet olgusunu daha ciddiye aldıkları ve rekabetin iyi bir şey olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Rekabeti algılama konusundaki bir diğer anlamlı ilişki, ticaret ve imalat sektörünün hizmet sektörüne göre rekabete daha olumlu baktıkları konusunda karşımıza çıkmaktadır. Orta düzeyde (16-30 kişi) çalışanın bulunduğu işletmelerin kaliteye daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Çalışan sayısının 5 ve daha az olması ve 31’den fazla olduğu durumlarda kaliteye verilen önem azalmaktadır. Bununla birlikte 11-20 yıllık esnafların diğerlerine göre sosyal güvenlik ve esnaflar arasındaki yardımlaşmaya daha olumlu baktığını göstermektedir. Esnaflığa yeni başlamış olan kişiler henüz yardımlaşma olgusunu benimseyememiş, rekabet odaklı oldukları görülmektedir. Müşterilere değer verme konusunda ise 6-10 yıllık esnafların diğerlerine göre müşteriye karşı daha iyi davrandığı ve önemsedikleri görülmüştür. Bu da son dönemlerde kalite yönetimi ilkelerinin yaygınlaşması ile müşteri memnuniyeti kavramının benimsenmiş olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ahilik Kültürü ile ilgili ve günümüze uygulamaları ile ilgili pek çok akademik veya akademik olmayan çalışma yapılmıştır. Günümüzdeki uygulamalara ilişkin pek çok benzerlik bulunmuş, iş dünyasının bugün hala mevcut olan ihtiyaçlarına çözümler içerdiği için ahilik kültürü hep ilgi çekmiştir. Ancak burada önemli olan bu yapılan çalışmaların işletmeler tarafından hayata geçirilebilmesidir. Bu kapsamda meslek birliklerinin, Esnaf ve Sanatkarlar Odalarının ve Ticaret ve Sanayi Odalarının çalışmalar yapması ve bunca yıllık bir kültürün etik değerlerinin günümüzde de uygulanmasını sağlaması gerekli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Atay, O. (1998). ISO 9000 Toplam Kalite ve Ahilik. *Standart Kültür ve Sanat Dergisi*, 442, ss. 35-39
- Ay, C. ve Kartal, B. ve diğerleri. (2010). *Pazarlamada Etik Yaklaşımlar*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Aydın, İ. (2010). Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik. Ankara: Pegem Akademi yayınları.
- Bayram, M. (2006). *Ahi Evren Tasavvufi Düşüncesinin Esasları*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı yayınları no.165.
- Çağatay, N. (1997). *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Çağatay, N. (1989). *Ahlakla Sanatın Bütünleştiği Türk Kurumu Ahilik Nedir?* Ankara: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu Yayını No:40.
- Demirez, A. (2003). Ahilerde Ahlak Anlayışı. *Aktif Felsefe Yeni Yüksek Tepe Dergisi*, 25, s.25.
- Ekinci, Y. (1991). Ahilik ve Esnaf Ahlakı. *Kooperatifçilik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart, s.25.
- Erdem, E. (2009). *Ahilik, Ahlakla Kalitenin Buluştuğu Bir Esnaf Teşkilatlanma Modeli*. Ankara: Detay Yayıncılık, 4. Baskı.
- Erken, V. (2008). *Bir Sivil Örgütlenme Modeli: Ahilik*. Ankara: Berikan Yayınevi, 4. Baskı.
- Güllülü, S. (1992). *Sosyoloji Açısından Ahi Birlikleri*, İstanbul: Ötüken yayınları.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı (2011). *Ahilik: Eşyaya Teslim Olmayan Ahlak*, Kırşehir: Ahilik Haftası Yayını.
- İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği (2011). *Esnaf ve Sanatkarlıkta Etik Değerlerin Önemi*. Toplantı Sunum Dosyası.
- Kantarıcı, Z. (2007). *İş Etiği ve Ahilik*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi SBE, Erzurum.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1211.

- Köksal, F. (2006). *Ahi Evran ve Ahilik*, Kırşehir: Kırşehir Valiliği Yayınları, No:5.
- Köksal, M. (2007). *Ahilik Kültürünün Dünü ve Bugünü*. Ankara: Kırşehir Belediyesi Kültür-Tarih Yayınları Serisi 5.
- Kuzgun, Ş. (1988). Ahilikte Kalite Kontrolü ve Tüketicinin Korunması. *Standard Dergisi*, 321, ss 10-11
- Marşap, A. (2005). Ahi Evran-ı Veli ve Evrensel İş Etiğinde Yeni Gelişmeler-Çağdaş İş Yaşamında Yeni Yaklaşımlar. *Ahilik Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), ss.72-73
- Nakip, M. (2006), *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Ankara: Seçkin Yayınları, 2. Baskı.
- Orman, S. ve Parlak Z (2009). *İşletmelerde İş Etiği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, no:2009-23.
- Öztürk, N. (2002). Ahilik Teşkilatı Ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı Ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, ss. 1-12.
- Taeschner, F. (2008). *Bir Ahi Dostu: Franz Taeschner-Hayatı ve Eserleri*. (çev. Zehra Odabaş) Ankara: A.E. Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yayını no:6.
- TESK Raporu, <http://www.tesk.org.tr/tr/calisma/sicil/4.pdf>, erişim tarihi: 11.10.2011
- Varinli, İ. (2000). *Pazarlama Ahlakı ve Kayseri'deki Küçük ve Orta Ölçekli İşletme Yöneticilerinin Pazarlama Ahlakına İlişkin Değerlendirmeleri*. Kayseri:Kayseri Ticaret Odası Yayınları, No:45.
- Veli, H. B. (1999). *Vilayetname*. (Esat Korkmaz, çev.) İstanbul: Can Yayınları.



MAKALE / ARTICLE:

A UNIFIED APPROACH FOR ENHANCING EARLY WARNING SYSTEM IN THE UNITED ARAB EMIRATES

Abdulla AL HMOUDI*

ABSTRACT

Natural Hazards can be unpredictable in their occurrence and impacts. Uncertainty such as this has emphasised the importance of preparedness measures and activities. But it can be challenging to coordinate resources, manpower, equipment and all emergency preparedness elements in an effective manner before the occurrence of any natural hazard. This study examines elements of Early Warning System, and application of unified approach informed by coordination theory and collaborative principle. The potential benefits of using a unified approach formulti-agency working for the deployment of early warning system are evaluated using the current practice of early warning system in Abu Dhabi and the multi-agency working in preparing for and responding to natural hazards in Abu Dhabi. Literature that explains concept of coordination and collaboration is examined, and cases of incidents in Abu Dhabi were also evaluated. Semi-structured interviews were conducted in six organisations involved in natural hazard early warning, preparedness and response in Abu Dhabi Emirates. The result showed limitedrisk knowledge, and fragmentedpractice in the way early warning, dissemination, communication and response capacity for natural hazards is conducted. The outcome emphasises the need to adopt coordinated and collaborative principles for the deployment of effective early warning system, preparedness and response to occurrence of natural hazards in Abu Dhabi, and UAE in general. Limited risk knowledge, and disjointed practice will also be improved as a result of using a unified approach.

Keywords: Early Warning System (EWS), Preparedness, Natural hazards, Response, Unified approach

*Major, Dr., CBRN Unit, Abu Dhabi Police, United Arab Emirates.
Contact E-mail address:ab18205@gmail.com

1. INTRODUCTION

The United Arab Emirates (UAE) faces natural hazards such as earthquakes, tropical storms, sand storms, landslides to mention a few (Dhanhani et al., 2010). While the accurate prediction of natural hazards continued to pose a challenge (Grasso, 2014), it is acknowledged that certain level of preparedness and rapid response to their occurrence can mitigate the impacts of natural hazards on people, environment and development (Matthew and Kapucu, 2008). Despite the awareness and global emphasises on preparedness, focus on disaster risk reduction (UN, 2006) and equipping for rapid response (Comfort and Kapucu, 2006), events of natural hazards in the UAE in recent years have shown weakness of early warning deployment and response with limited coordination. UAE has experienced Cyclone Gonu in Fujairah in 2007, floods in Sharm in 2009, Al Samkha floods in Abu Dhabi in 2013, and storm in Ruwais, Abu Dhabi in 2013 (ADP reports, 2013). The occurrence of these events interfered with economic activities and livelihood (Momani and Fadil, 2011). Beyond this, they exposed the lack of Early Warning System (EWS), ineffective deployment of EWS and problems with multi-agency working for preparedness and response to natural hazards in the country.

Established agencies that are responsible for emergency management activities in the country seem to be competent in responding to human induced hazards, but struggle with dealing with natural hazards. The impacts of the above-mentioned events have also motivated the need for this study as well as investigation into the causes of lack of EWS deployment or ineffective EWS. This paper aims to examine elements of EWS, and application of unified approach informed by coordination theory and collaborative principle. The current deployment of EWS in Abu Dhabi is examined against the four inter-related elements recommended by the United Nations (UN) for effective deployment of EWS. The plan of this paper is to examine the elements of EWS, and to discuss methods used for conducting the study presented in this paper. Other sections are; results and discussions, implications and recommendations, and the conclusion which summarises the main findings and contributions of this paper.

2. ELEMENTS OF EARLY WARNING SYSTEM

The UN (2006) states that an effective EWS must consist of four inter-related elements which are also crucial for the effective deployment and these elements are outlined in Table-1.

<p>Risk Knowledge</p> <ul style="list-style-type: none"> - Data collection - Risk Assessment 	<p>Monitoring and Warning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hazard monitoring - warning generation
<p>Warning Dissemination and Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communicate Risk information - disseminate early warning 	<p>Response Capability</p> <ul style="list-style-type: none"> - Build community response - capability for preparedness and awareness

Table 1: Four elements of effective EWS (Adapted from UN, 2006)

The table shows that risk knowledge, monitoring and warning, warning dissemination and communication, response capability are all main elements required to deploy effective early warning (UN, 2006). It can also be inferred that these are the elements required for collaborative approach in developing effective EWS in the United Arab Emirates (UAE) or any context. Collaborative approach which is a major key word in this study refers to one of the principles of emergency management recommended by FEMA in 2007. The International Association of Emergency Managers (IAEM) states that collaborative principle which informed the collaborative approach helps to create and sustain broad consensus which facilitates communication. Therefore, collaborative approach as inferred in this paper is the ability to create, and maintain relationships among organisations and individuals, with the view to encourage trust, facilitate communication and build consensus (IAEM, 2007)

For instance, the sub-elements in table 1, provide detailed description of minimal activities that must be carried out under each element. Combined elements as outlined in the table further emphasise the importance of developing capacity for managing risks of natural hazards and for collaborative approach to incorporate;

- data collection and risk assessment
- hazard monitoring
- warning generation
- communication of risk information
- dissemination of warning message
- building response capability for preparedness and awareness (UN, 2006)

It is rational to imply that, collaborative approach is essential within the context of developing and deploying EWS, since different organisations and emergency agencies are responsible for implementing the element mentioned in the UN model. The duties and responsibilities of these organisations are divided between the preparedness phase and the deployment of EWS during the response phase based on capacities (Wenzel and Zschau, 2014). However, past natural hazards have shown that EWS in Abu Dhabi require better resource allocation and maintenance, coordination, communication as well as timely decision making. Factors that are needed in order to enhance multi-agency working for EWS (Horan and Schooley 2007). Janssen et al. (2010) argue that concept of collaborative approach is capable of enhancing response to natural or human induced hazard through information sharing, and interactions between actors in complex and uncertain environment. Janssen et al. (2010) further emphasised that network of agencies formed for the purpose of emergency management are saddled with the responsibility of sharing information across strategic, tactical and operational echelons across agencies. Multi layered and cross agency responsibilities such as these align collaborative approach with effective development and deployment of EWS.

Communication and information sharing prior to, during and after incidents are key to the development of EWS element. Beyond this, the process of information sharing provides an enabling environment for better understanding among agencies and opportunity to develop agreement for managing identified risk (Villangran de Leon, 2012). Regardless, good coordination and collaborative working between networks of agencies is not immune to external factors or dynamic disaster conditions (Comform and Kapucu, 2006). This is because information sharing and coordination between agencies or organisations involved in emergency response can be hampered by time pressure under dynamic conditions in which emergency occurs (Comfort and Kapucu, 2006). Despite this, Faraj and Xiao (2006) argued that such disruption can be reduced

through better coordination prior to the occurrence of any disruptive event. This explanation is supported in the publication by Green (2000) who argue that good emergency plan and joint preparedness activities such as training and exercise promote better response.

Exercise is not sufficient in itself as preparedness measure, but it is crucial to communicating risk information, and as well as encouraging risk assessment; both which are elements of the UN EWS. For instance, Phelps (2010) explained that exercise is the aspect of emergency preparedness measures that focuses on equipment testing, resources, and tools management between organisations / agencies who will be responsible for dealing with actual emergency situation. The explanations provided by Comfort and Kapucu (2006), Green (2000) and Phelps (2010) identify the link between preparedness activities and response, and that collaboration and coordination between organisations are important. The IAEM however explains that the coordinated principle ensures that all activities of all relevant stakeholders are synchronised to achieve common purpose of emergency management. This infers that it is not only the collaboration that matters in emergency preparedness and response, but the coordination of all activities for a common purpose. Despite this, Faraj and Xiao (2006) argue that limitations of the coordination is that dynamic situation of emergency often warrants varied needs and response arrangements which still frustrate the process. As noticed, the limitations of coordination are identified in the response phase during dynamic emergency situation, and not during the preparedness phase. Thus, inferring the importance of fusing collaborative principle and coordination mechanisms rather adopting them individually so that the unified principle is flexible enough to support EWS development and deployment. Mendoca (2007) already revealed the ability and benefits of unified approach which combines coordination and collaboration as having potential to help improvise response arrangement where needed during emergency response. Since literature in this study area supports the feasibility of unified approach enhancing emergency management activities, the unified approach is adopted to explain the application of the four elements of EWS to natural hazard response. Establishing this premise provides a benchmark for evaluating the current deployment of EWS elements in Abu Dhabi. The evaluation aims to identify factors that contributed to lack or limited EWS deployment in the past, and the level of coordination and

collaborative (if any) between emergency organisations for developing elements of EWS in the Emirates.

3. METHODS

This study used semi-structured interview and document review as the data collection techniques. These techniques facilitated the collection of rich and valid data through primary and secondary sources. The secondary sources data were from reports from Abu Dhabi Police which presented information about previous incidents, risk knowledge, monitoring and warning procedures, warning dissemination and communication as well as response capability. The primary sources data were from semi-structured interviews sessions conducted in different organisations in the UAE. A total of six agencies responsible for emergency planning and response to natural hazards were interviewed in order to identify the problems with deployment of EWS. The participating agencies or organisations and their responsibilities are outlined in Table-2.

Agencies/Organisations	Responsibilities
1. National Centre for Meteorology and Seismology(NCMS)	For monitoring of natural hazards and disseminating warnings to other organisations
2. Abu Dhabi Municipality	To support public education and information regarding EWS and advise and clean-up after event of natural hazard
3. National Media Council	Communicating warning messages to the public and emergency agencies
4. Abu Dhabi Civil Defence	Pre-event warning, public education, awareness and information
5. National Crisis & Emergency Management Authority (NCEMA)	Planning arrangements and developing capabilities of emergency agencies
6. Ministry of Education	Facilitate public education and early warning messages in schools

Table 2: Agencies interviewed and their responsibilities for EWS

The study used non-probabilistic sample method to determine and select the interview participants. The convenience method was useful in choosing the experienced participants who are able to provide quality answers to the questions asked by the researcher (Podsakoff et al., 2012). One person each at tactical level with over six-year experience were interviewed from the organisations/agencies listed in table 2. Each interview session lasted for 45 minutes, but some lasted as long as 90 minutes depending on the level of explanations provided by interviewees. For example, some of the interviewee answered the questions using examples of past incidents, while others mere provided concise answers to the questions. To ensure critical comparison of results, EWS elements, collaboration and coordination principles informed the research questions.

The four EWS elements were classified as themes which facilitated the data analysis. The interview data were analysed using content analysis which is the technique used for analysing qualitative or text data (Silverman, 2013). This analysis method made it possible for data from the interview to be classified into their respective themes and analysed accordingly. Although Nvivo 10 software was also used, it was used mostly for coding, managing and merging themes from the primary data with the secondary data.

4. RESULTS AND DISCUSSION

The semi-structure interviews were key in investigating the situation and existing practice of EWS in Abu Dhabi. The deficiencies in the practice of emergency preparedness appeared to have rendered the current deployment of EWS in Abu Dhabi ineffective. The lack of emergency preparedness system, model or cycle that guides the preparedness activities have hindered the EWS coordination and collaboration. The results are presented and discussed using the themes or the four elements of effective EWS to expose gaps in the current practice in the UAE.

4.1. Risk Knowledge

No structured EWS in place and therefore the risk knowledge of natural hazards varied from agency to agency. The agencies also had limited knowledge about the imminent risks of natural hazards despite the series of flooding, storms and cyclones which had affected Abu Dhabi. Although the agencies seem clear about individual duties of their

organisations, they seem unclear about any form or level of collaboration or / and coordination on EWS for natural hazards. The findings reveal that in principle, the ministry of education, NCEMA and Civil Defence are responsible for educating the public on public safety, risk and hazards in schools. However, the results from the interview showed that the civil defence is only organisation carrying out public education especially in schools. But gap exists, because the public education is limited to fire hazards, road safety and general safety for human-induced hazards or risk and not natural hazards. This leaves no agency responsible for identifying and monitoring risk of natural hazards, nor is any agency or organisation responsible for communicating risk information and capability for natural hazard risk awareness.

4.2 Monitoring and Forecasting

According to the interviewees, there is limited information about which agency is responsible for monitoring natural hazards. While the National Centre for Meteorology and Seismology claims to be responsible for monitoring weather and atmospheric conditions, other agencies claimed they are not equipped for monitoring and forecasting natural hazards. The pattern of responses provided shows that limited monitoring and forecasting in other agencies is due to lack of resources, and equipment to monitor and forecast natural hazard from emergency management perspective. However, it is unclear who is responsible for monitoring natural hazard risks before their occurrence. Lack of risk knowledge has created gaps and problems for risk management which involves hazard monitoring, collaboration of efforts and coordination of resources and decision making for risk assessment, mitigation and management (Horan and Schooley 2007).

4.3. Warning Dissemination and Communication

Dissemination of warning and communication is the element which should demonstrate any form of collaboration and coordination between agencies and organisations. However, the results show that the media is responsible for disseminating warning messages but merely by way of informing the public. In addition to this, reports of past incidents show that community have taken initiative to use loudspeakers in mosques to warn residents of imminent risks of natural hazards. While the municipality acknowledged the efficiency of this mechanism for warning the public, it has limited

capacity to create awareness and communicate risk in Abu Dhabi since many foreigners who are neither Muslims nor Arabic-speaking live in the city. This result also showed lack of collaboration and coordination for warning dissemination since only one organisation is actually issuing information about looming natural hazards and not necessary issuing warning messages with instructions about necessary actions that need to be taken by the public.

4.4. Response Capability

The interviews reveal that each agency has sufficient resources, training and exercise to carry out response activities for dealing with any hazard when required. However, it is unclear which organisation is working with the community at risk to build response capability to natural hazards and to prepare the community in collaboration with other emergency agencies to respond accordingly to the onset of any natural hazard. While the interview with all six organisations fail to provide information about the level of engagement, and involvement with agencies and community for developing and deploying EWS, the agencies seem to have scheduled arrangements to test and train equipment and knowledge, and to collaborate where possible for preparedness activities.

The results indicate that there is minimal knowledge of all the four elements for effective EWS. Lack of collaboration and coordination were evident from all answers provided by all interviewees. The results clearly show that gaps exist in the system and there is lack of understanding of EWS for natural hazards despite its severe impacts in Abu Dhabi in recent years. The implications of this result are discussed and inferences drawn to provide recommendations for improvement through unified approach that truly mirrors collaboration and coordination of all early warning activities.

5. IMPLICATIONS AND RECOMMENDATIONS

The analysis of police reports on past natural hazards and the result of the semi-structured interviews revealed the specific problems with EWS in Abu Dhabi. It is evident that there is no level or form of collaboration or coordination for EWS between emergency agencies. Elements such as risk knowledge of natural hazards amongst agencies were low. Even though agencies were well informed about risks of human induced hazards, there seems to be limited understanding or expertise in the area of

preparedness and response to natural hazards and its impacts. The same pattern of results was evident for all the four elements for effective EWS which were recommended by the UN. Monitoring and forecasting element seem to present a complex scenario in which the meteorological centre plays a major role in forecasting and disseminating information about natural hazard to the public, media and Civil Defence.

However, the warning messages disseminated are during emergency events to the public without any form of public education and warning during the preparedness phase which are important elements of effective EWS (Villangran de Leon, 2012). This gap emphasises the need to develop monitoring and forecasting element and other three elements, and to do so using a unified approach that involves all agencies. While monitoring and forecasting seems to operate in the most minimal way, the impact of previous natural hazards such as cyclone, storm, flooding has shown that minimal function of an element of EWS is insufficient to mitigate the impacts of natural hazards. Therefore, mechanism for disseminating warning, forecasting and monitoring needs to be better coordinated and activities need to be done in collaboration with all stakeholders (Tang et al, 2012; Faraj and Xiao, 2006) in a unified manner. This recommendation is key to improving warning dissemination and communication elements, thereby translating to enhanced response capability for dealing with natural hazards (Janssen et al, 2010).

The implication of the outcome of this study means that the severe impacts of natural hazards in Abu Dhabi will persist, threatening and destroying the infant development in the city. The obvious lack of risk knowledge in the area of natural hazards causes a ripple effect which affects ability to monitor and warn, communicate risk, disseminate early warning and build response capacity through preparedness between all agencies, and with the society at risk. Such that while monitoring seems to be functioning in some capacity, its impact is not strong enough to mitigate the severe impacts of natural hazards. Implication is also that, not developing and deploying elements of effective EWS in an inter-related manner as recommended by the UN, have resulted in the problems experienced till date in Abu Dhabi Emirates. The interviewees claimed the ineffective practice of EWS in Abu Dhabi is due to lack of expertise and awareness in the area, and limited allocation of resources. While these are major factors to take into

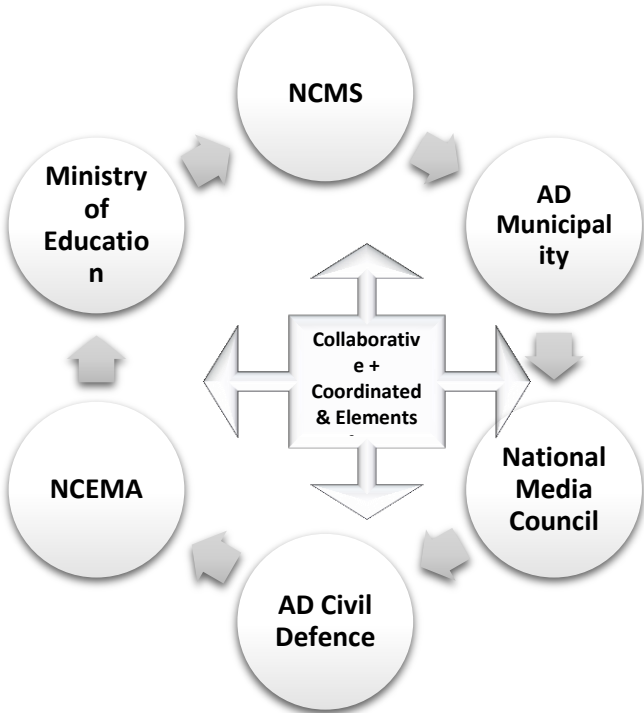
account in forging ahead in the emergency management sector, it is equally important for emergency agencies in Abu Dhabi to adopt a unified approach in order to develop and improve elements of EWS.

It is recommended based on the results of this study that Abu Dhabi and all the agencies responsible for emergency management adopts a unified approach as a driver for improving EWS. A unified approach to EWS in Abu Dhabi as recommended has the potential to improve outcomes EWS activities through joined-up services, support, sharing of resources and expertise and risk knowledge available to each agency (Phelps, 2010). Adopting a unified approach for emergency preparedness and response activities especially as it relates to EWS can be strategic in strengthening partnership(Comfort and Kapucu, 2006), multi-agency responsibilities and demonstrate good practice in mitigating the impacts of both natural hazards and human induced hazards (Mendonca, 2007).

According to Janssen et al. (2010), collaborative working facilitates joint planning for developments of preparedness and response which is required for improving EWS in Abu Dhabi and UAE as a whole. While challenges abound in adopting this approach, a commitment and shared objective for enhancing EWS based on the understanding of the implication of lack of effective EWS can be sufficient for managing challenges and retaining focus on enhancing EWS. Figure 1 illustrate how a unified approach may facilitate the necessary interaction required for developing and deploying effective EWS in Abu Dhabi.

The unified approach recommended by this study emphasises the importance of continuous work, and collaboration between all agencies responsible for emergency preparedness and response in Abu Dhabi Emirates. Beyond this, figure 1 shows how all agencies need to ensure that collaborative and coordinated work arrangements influence the development and deployment of elements of EWS at all times.

Figure 1: Unified approach for multi-agency for enhancing EWS in Abu Dhabi



The central and critical role of unified approach is illustrated in Figure 1 which places elements of unified approach as central to partnership and continuous interaction for preparedness and response arrangement between agencies. It is envisaged that this continuous process influenced by the benefits of collaborative and coordinated principles will eventually enhance the development, improvement and effective deployment of EWS in Abu Dhabi. While this process is not without its challenges and limitations, most challenges associated with collaborative working can also be resolved in this instance through coordinated activities; ensuring that the common goal of effective EWS for natural hazards remains the focal point of interaction.

6. CONCLUSION

This study has examined the current practice of EWS in Abu Dhabi in order to identify the problems associated with EWS and its deployment. The continued and overt display of uncoordinated response to any natural hazards has motivated the investigation into the root causes of EWS deployment. As a starting point, the role of unified approach in enhancing EWS was explained in relation to how it can be adopted to enhance and facilitate effective EWS in Abu Dhabi. The recommendation provided by the UN for effective EWS was examined, which further emphasised the relevance of collaborative and coordinated principles as a unified approach to this study. Using the UN

recommendation and principles of coordination and collaboration as a benchmark for evaluating the current practice of EWS in Abu Dhabi proved useful. The evaluation revealed that risk knowledge, monitoring, warning, dissemination and communication of warning were problematic and lacking in most of the organisations interviewed.

The primary data analysis also shows how insufficient, and low risk knowledge in most organisations influence the ability to deploy other elements of effective EWS. Therefore, adopting a unified approach which fuses the coordinated and collaborative principles is a much-needed recommendation in order to avert the implication of ineffective EWS in the Emirates. The unified approach model which emanated from the outcome of this study is recommended for use by the designated agencies responsible for managing natural hazards. If adopted, the unified approach is positioned to progress through governmental and policy support, so that the dynamic developmental activities in Abu Dhabi can be set on a sustainable path for years to come.

In conclusion, this paper has contributed to literature by revealing that elements of EWS are more likely to be well developed and deployed through a unified approach. This study contribution is an improvement on the recommendation provided by the UN in literature. While the effectiveness of EWS recommended by the UN is not disputed in this paper, it is evident that the dynamic environment in which natural hazard manifest can frustrate and limit the development of EWS elements, as well as abort the process before deployment of EWS prior to, and during the occurrence of natural hazard events. Therefore, a unified approach for EWS as recommended in this paper is crucial to ensuring that all emergency agencies are able to commit to effective EWS despite the dynamic, uncertain and complex environment in which natural hazard occurs.

REFERENCES

- Comfort, L. and Kapucu, N. (2006). Inter-organizational coordination in extreme events: the World Trade Center attacks, September 11, 2001. *Natural Hazards*, 39(2), 309–327. Doi:10.1007/s11069-006-0030-x.
- Dhanhani, H., Duncan, A. and Chester, D. (2010). United Arab Emirates: Disaster management with regard to rapid onset natural disasters. DOI: 10.4018/978-1-61520-987-3.ch005.
- Faraj, S. and Xiao, Y. (2006). Coordination in fast-response organizations. *Management Science*, 52(8), 1155–1169. doi:10.1287/mnsc.1060.0526.
- Grasso, V. F. (2014). *The State of Early Warning Systems*. ISBN 978-94-017-8597-6, Springer Dordrecht Heidelberg; New York London.
- Horan, T. and Schooley, B. (2007). Time-critical information services. *Communications of the ACM*, 50(3), 73–78. doi:10.1145/1226736.1226738.
- Janssen, M., Lee, J., Bharosa, N. and Cresswell, A. (2010). Advances in multi-agency disaster management: key elements in disaster research. *Inf Syst Front* (2010) 12:1-7. DOI 10.1007/s10796-009-9176-x.
- Matthew, L. and Kapucu, N. (2008). "Early warning systems and disaster preparedness and response in local government", *Disaster Prevention and Management*, Vol. 17 Iss: 5, pp.587 – 600. London: Springer.
- Mendonca, D. (2007). Decision support for improvisation in response to extreme events: learning from the response to the 2001 World Trade Center attack. *Decision Support Systems*, 43(3), 952–967. Doi:10.1016/j.dss.2005.05.025.
- Momani, N. and Fadil, A. (2011). Changing Public Policy Due to City of Jeddah Flood Disaster. *Journal of Social Sciences*, 6(3):424-428.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, pp.539-569.
- Silverman, D. (2013). *Doing Qualitative Research: A practical handbook*. London: Sage.
- Tang, X., Feng, L., Zou, Y., Mu, H. (2012). The Shanghai multi-hazard early warning system: Addressing the challenge of disaster risk reduction in an urban megalopolis. London: Springer. Ch. 7.
- UN - United Nations (2006). "Global Survey of Early Warning Systems". Final Version. (See also http://www.preventionweb.net/files/3612_GlobalSurveyofEarlyWarningSystems.pdf)
- Villangran de Leon, J. C. (2012). Early Warning Principles and Systems. In *The Routledge Handbook of Hazards and Disaster Risk Reduction*, Wisner, B., Gaillard, J.C., and I. Kelman, eds. Taylor & Francis Group: Routledge; Abingdon, Oxon, Great Britain.

Wenzel, F. and Zschau, J. (2014). Early Warning for Geological Disasters: Scientific Methods and Current Practice, Berlin [u.a.]: Springer.

IAEM – International Association of Emergency Managers (2007). Principles of Emergency Management. IAEM.

Green, W. (2000). Exercise alternatives for training emergency management command centre staffs. [S.l.]: Universal Publishers.

Phelps, R. (2010). Emergency Management Exercises: from response to recovery: Everything you need to know to design a great exercise. Chandi Media.



MAKALE / ARTICLE:

THE INFLUENCING FACTORS OF ORGANISATIONAL CHANGE MANAGEMENT: A LITERATURE REVIEW

Abdulla Baddah*

ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine factors that influence organisational change and the nature of relationship that exists between them in order to lead to favourable outcome(s) of change for organisations. This paper adopts a critical approach to identify the relationship between organisation culture, leadership, human resource practices and organisational change management. The extended literature review indicates the need to create and encourage positive relationships between factors that influence organisational change. The conceptual model that emerged from this paper leads to five propositions which emphasised that positive relationships do exist between influencing factors of organisational change management. Creating and maintaining quality and positive relationships between factors that influence organisational change may not only be daunting to maintain and sustain throughout change process, but challenging to create in specific organisations and countries.

Keywords – Change Management, Organisational culture, HR practices, Leadership, UAE

1. INTRODUCTION

The need for organisational change management in a country such as the United Arab Emirates (UAE) cannot be more important given the numerous projects, initiatives, and quest for economic development (Mimouni and Metcalfe, 2011). The transition from a

*Abudhabi University, Abu Dhabi, UAE.

mundane or customary society to a more dynamic and emerging economy requires better understanding of how change process as well as an understanding and knowledge of leadership and its direction (Nielson and Pate, 2008). As known and documented in literatures such as Hassan and Mouakket (2016), Martin-Rios (2016), Trondal (2015) change especially organisational change initiatives arise out of problems that an organisation faces. However, change in the context of the UAE aligns with the position taken by Asaad et al. (2015) and Al-Nasser and Behery (2015), that organisations may change based on the impetus of leaders, who are enlightened and who recognises the potentials and possibilities of exploiting circumstances and dormant potentials that may amount to greatness. For change to be possible and attainable especially in a country such as the UAE, Asaad et al (2015) argued that leadership and communication are essential amidst the cultural conditions, as well as continuous process supported by communication. Not to mention that, literature about organizational change in the Arab world is rare (Al-Blori, 2005) and especially so in the UAE, even though significant progress has been made in economic and technological development in recent years (Wagie, 2006; Al-Ameri, 2013). It seems there are very limited attempts to understand change management and its motivations. Renukapp (2014), for example, agrees that there is little information known about how public sector organizations are reacting to change in Abu Dhabi, as it is one of the UAE seven cities.

Organisations across the world regardless of size, mission and location are prone to the influence of several factors that motivates change. Change, while seen by authors such as Metre (2009) and Moon (2009) as essential for growth and innovation, it requires approach that helps to transition people, systems and processes within an organisation in order to generate positive impact (Mento et al. 2002). However, managing change within an organisation of any size can be demanding, frustrating and generate negative outcomes. Change management is an important aspect of any organisation, as such not a new concept. Authors such as Beer and Nohria (2000), Lucey (2008), Kotter and Schlesinger (2008), Carine (2007), to mention a few have all examined factors that motivate change in organisations and the ones responsible for failures and successes of change management process. Although views differ on what should be the focus of change management in organisations, the ever-increasing pace of change is generally acknowledged by all.

Managing change requires systematic approach for dealing with people within the organisation and the organisation itself. This statement portrays change management as a process which involves controlling or coordinating change process, adapting to change and effecting change (Carter, 2008). While the process and approach taken are key to the successful transition and change that the organisation had to undergo, mismanaging change can have consequences that may have severe costs implications or risks to project, people and organisation (Lucey, 2008). As argued by Andrews et al. (2008), change is often redefined by individuals or contextualised by contingencies, conflicting interests and ideologies of groups within an organisation. This notion is further elaborated by Hortho (2008) who explained that “change is presented as an objective fact that happens to the organisation, either as a consequence of external drivers, or as an outcome of management choice” (p.725).

As such, change is channelled towards success when rooted in culture, communication and leadership; factors which all ensure that competitive advantage and adaptation within an organisation is prompt and possible (Metre, 2009). Thus, organisational change is considered an important process that draws from concepts from different disciplines and fields combined to effect the necessary changes in an organisation (Kilpimaa, 2006; Lanning, 2001). Bendor-Samuel (2004) defined organisational change as the process in which an organisation alters its strategies, operational methods and structures in order to effect changes. Regardless, change management have its unfavourable or unsuccessful outcomes in the past. Examples of some unfavourable and negative outcomes are Ernst and Young organisation where Lucey (2008) reported that 75% of all change activities and transitions failed, while 50-70% of the reengineering projects also failed to generate the intended outcomes.

This paper focuses on factors that influence change management and the relationship between the factors during organisational change management process. In the next section, the relevant literature on organizational change management is reviewed and propositions are set forth. Thereafter, the section 3 presents a framework that presents determinants of organizational change management in the context of the UAE. Furthermore, the section 4 discusses about academic and managerial implications of this study which is followed by conclusion and limitations of the study in the section 5.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. The Influencing Factors of Organisational Change Management

From a global context, reform initiatives have influenced the public sector to the extent that organisations now seek means of enhancing efficiency, profit maximisation and or operational capacity (Hallgrímsson, 2008). In this sense, external factors such as the environment determine change and how such change is being managed (Ulrich and Brockbank, 2005). However, the review of change models indicate that change is influenced by certain factors that are internally generated, especially actions and inactions embedded within the change steps, phases and process. As explained by Kilpimaa (2006), change of organisational culture is considered as one of the factors that affect change within an organisation, thereby suggesting that organisational change is an internal alteration of an existing status quo for a better norm.

Thus, from the theoretical background it can be inferred that organisational change is a process that can either be continuous or one that is a set of actions taken at a distinct period of time (Paton and McCalman, 2000). In addition, organizational change can be traced to Kurt Lewin, who in 1951 examined the relationship between group decision-making, implementation, and social change. Change was explained by him with a three-phase model to illustrate the change management process (Burnes, 2004). This model focuses on psychological aspects of behavior modification and presents a systematic approach to change management by using a sequence of well-defined and interrelated processes such as unfreezing, movement, and refreezing (D'Ortenzio, 2012).

Therefore, organisation change involves a process of reconfiguring components and alterations in structure, people or technology within an organisation in order to increase efficiency and effectiveness (Bendor-Samuel, 2004). While this is true, Beardsell (2009) argued that level of analysing organizational change is more significant because it helps to determine the change that occurs at individual, group and structure levels. Based on all these factors, organisation change infer that for change to occur, alterations, action plans and motivation are based on planned change (top down) or/and emergent change (bottom up) (Shipton et al. 2005). But Lanning (2001) argued that change is better motivated and sustained in an organisation through education and communication, two main factors that influence participation and involvement. This argument places strong

emphasis on the role of organisational culture in influencing internal change or as an important change factor (Hofstede, 2001). However, the literature indicates that the drivers of managing organization change across the globe are organizational culture (Beardsell, 2009), leadership (Cameron, Quinn, DeGraff, and Thakor, 2006), organization structure (James and James, 2008), organisation strategy (Tan and Nasurdin, 2011), HR practices (Shipton, et al, 2005), and the like. However, the majority of research literature depicts the role of organisation culture (Hartnell, Yi Ou, and Kinichi, 2011), leadership (Hamstra, Yperen, Wisse, and Sassenberg, 2011), and HR practices (Tan and Nasurdin, 2010) on change management in the organisations. This paper is an attempt to understand and explain the relationship among them.

2.1.1. Leadership and Organisational Change Management

Leaders and leadership have been identified as important and capable of ensuring that quality exists at all levels of production and service processes (Birasnav, 2014). According to Jabeen et al. (2015) leadership, transactional leadership has the potential to mediate the relational psychology and organisational commitments of employees that enable them to successful outcomes for an organisation. However, leaders who are transformational help to establish supportive culture that helps to facilitate process for successful implementation of service and employee to understand the impact of organisational change on improving operational performance (Birasnav, 2014).

Jaskyte (2004) emphasised that leaders play a strategic role in managing the resistance to change by using applicable elements of organisation culture to motivate employee participation in change process. For instance, the clan organisation culture uses thrust that is based on collaboration, uses the cohesive, participative and empowerment means to ensure that employees' morale are sufficient to ensure their commitment to organisational values (Hartnell et al. 2011). However, hierarchy adopts control, using process control, measurement, consistency and capable processes as means of engagement (Cameron and Quinn, 1999). The expected outcome aimed for are efficiency, timeliness, smooth functioning. The difference between clan and hierarchy organisation culture is evident in the outcomes of the two. While clan focuses on boosting the morale, development and commitment of the people, hierarchy end goal are efficiency, smooth functioning and timeliness (Hartnell et al. 2011). The different

outcomes of these two organisation cultures provide insights into the fundamental roles of leadership approach in the two organisations.

Salminen (2000) and Sarros et al. (2005) further explained that leadership, organisation culture and HR practices are moderators in change management and resistance. This is because they are important in encouraging participation and involvement, in negotiating and forming agreement as well as manipulating and co-opting or coercing people to adhere to change (Schein, 2004; Salminen, 2000; Sarros et al. 2005). Thus, organisation change can occur using different change strategies such as power, manipulation, persuasion, consultation and participation (Hartnell et al. 2011). The change strategies may have implications for leadership, organisational culture and Human Resource (HR) practices as moderator of change if planned change is not well implemented (Wilderom et al. 2000). Therefore, the proposition is:

Proposition I: Positive relationship exists between leadership and change management

2.1.2. Organisational Culture and Change Management

Culture according to Zhu (2000) have a life of its own which changes due to interactions, and at different paces, to a varied extent. Certain investigation in this area have indicated that culture within an organisation is at its highest level when it influences its most strategic unit (Elbanna, 2010). But Al-Yahya (2009) emphasised that power-influence in decision making makes the most significant impact in an organisation and their ability to implement their goals. However, it is argued that, organisational culture have strong influence of employees and performance (Carlström and Ekman, 2012). In their research, it was discovered that culture of flexibility trust and cohesion negatively covariate with the overall need for a stable and well-defined framework.

Masi and Cooke (2000) argued that leadership produce cultural innovation and maintenance by reinforcing established sets of shared values. This however infers that norms and established sets of values must have been existing in order for leadership to stir innovation and be able to maintain them. Thus, indicating that culture provides conducive grounds for leadership to thrive, thereby significant for organisational change (Al-Yahya, 2009), since management and staff could collaborate to solve problems (Burke and Black, 1996). This argument is further reinforced by Carlström and Ekman

(2012) stating that managers or change agents could use the understanding of organisational culture to investigate and plan change processes.

According to Lucas and Kline (2008), initiating change efforts needs to be well assessed, so that knowledge of culture can be better understood and utilised as facilitators of the change process. It was further emphasised that organisational learning can help to identify group and cultural phenomena that may have significant influence on the nature of response to organisational change and their capacity to implement change (Lucas and Kline, 2008). But a significant argument is cultural approach and understanding of cultural sensitivity by managers involved in organisational change are important to successful implementation of change (Potter, 2006). Above all, organisational culture and culture models have been examined and identified to have patterns that can provide insights for managers in organisational change (Yahyagil, 2015). Thus, the proposition is,

Proposition II: Positive relationship exists between organisational culture and change management.

2.1.3. Role of Organisational Culture and Leadership on Change Management: The Mediating Role of HR Practices

The existence of shared values that employees can relate to and that can form basis for interactions within an organisation may facilitate or hinder change process (Masi and Cooke, 2000). While leaders and leadership play a major role in the learning process (Birasnav, 2014), and organisational learning influences and modifies service of organisational performance (Lundberg and Brownell, 2006), HR practices are equally important in facilitating a positive change (Wilderom et al. 2000). HR practices in this sense does not operate in vacuum without the coordination of a leader (change agent) and the employees that ensures that the goal of change is achieved (Addae et al. 2006).

Given this premise, it can be said that both leadership and organisation culture are very important in change process (Al-Yahya, 2009). But more significant is the role of HR practices and management which Reutzell et al. (2016) argued as influences leadership in decision making, employee interaction and recruitment in order to achieve top-end outcome in an organisation. For instance, in the clan culture, HR practices mediate in

change process by ensuring that appropriate recruitment are carried out and training programs organised. According to Luu and Rowley (2016), this process does not only ensure that the organisational culture is understood, maintained and sustained, it facilitates the change process and commitment to the process.

Whether for organisational development, change and/or employee and leadership commitment, it is the role of HR to ensure that performance and outcomes reflect organisational objectives and intended outcomes (Addae et al. 2006). For instance, Aladwan et al. (2015) argued that training and development practices implemented by HR have a positive influence on organisational culture. Thus, in its mediating role, HR practices motivate employees and focus their commitment on organisational culture by conducting activities that leads to organisational change and goal of change (Mavondo et al. 2005). Ensures that abilities and skills that brings change in the organisation are prioritised (Nazim et al. 2014). Therefore, the proposition is.

Proposition III: HR practices mediate the relationship between organisational culture and change management.

This proposition and earlier discussion in this paper further indicate that relationship exists between leadership and managing organisational change through HR practices. Thus, organisation culture, leadership and HR practices are all factors that influence organisation change. It also infers that all these factors intervene in processes that lead to organisation change and change management (Aladwan et al. 2015). For instance, it is part of HR practices to recruit appropriate staffs including the leadership for an organisation based on organisation culture and values. In this sense, HR practices and management mediate the communication process and activities that may make change process complex and may hinder change management if otherwise (Paauwe and Boselie, 2005).

Therefore, the mediating role of HR practices influence leadership directly in this sense, the decisions of leader (as change agents) also influence subsequent HR practices such as training needs and development programmes for staffs and leader to develop required skills for organisation change (Tan and Nasurdin, 2010). Explanations like this indicate that leader (as change agent) is unable to perform his or her duties effectively without efficient HR practices (Ulrich and Brockbank, 2005), thereby preventing successful outcome for organisational change. Furthermore, the mediating role of HR

makes action and change process more smooth, especially when resources are timely and well organised, and distributed for organisation change (Paton and McCalman, 2000), a process in which leadership plays a positive role in ensuring its success.

In this context, leader (as change agent) mentors and facilitate the development of employees and ensures that HR practices focuses hiring and training appropriate people that can facilitate change. Similar process applies to other organisation culture in that HR practices will be influenced by the projected end result or outcome for undergoing organisation change (Mavondo et al. 2005). Luu and Rowley (2016) argued that the top-down intervention, purpose and direction provided by leaders and HR does not only motivate employees to be committed to the organisational culture, but trust and degree of upward influence from individual employee to their employer. The strength and quality of this relationship is reflective to the extent that it further enhances organisational capability to attract and retain valued contributors (Luu and Rowley, 2016). Therefore, it can be proposed that;

Proposition IV: HR practices will mediate the relationship between leadership and change management positively.

2.1.4. Organisational Culture and Leadership

Culture is broad to the extent that it covers all aspects of internal and external relationships, deep to the level that it guides actions of individuals without people awareness of its influence on them (Martin and Siehl, 1983). This is because culture have been identified by Schein (2004) as a complex issue that entails intricate link between shared values, beliefs, attitudes, behaviours, assumptions and artefacts. Organisational culture is also explained as set of values, assumptions, beliefs and behaviour and the extent to which sets of values influence other aspects of the organisation (Jabeen et al. 2015). Thus, this infer that, the stronger an organisational culture is, the greater its impact on attitude and behaviours exhibited by employees and leaders in the organisation (Ostroff et al. 2003). Reinforcing Jaskyte (2004) argument that the stronger the organisation culture, the more difficult it is to change.

Accordingly, the role of organisation culture cannot be overlooked, however it is noteworthy that organisations change is mostly influenced or determined by a fusion of different factors (Child, 2005). Factors that are facilitated and managed by leaders or

change agents, who also endeavour to preserve organisational culture and facilitate change process (Nazim et al. 2014). Thus, Brandt et al. (2016) explained that the role of leadership in success or failure of an organisation is undeniable. This is evident in being able to retain the organisational culture and coordinate the change process and outcomes (Birasnav, 2014). However, leadership performance to generate the appropriate change outcomes is based on the organisational culture, values, mission and attitudes that influences employees and the leader (Masi and Cooke, 2000). The proposition derived is that:

Proposition V: There is positive relationship between organisational culture and leadership

3. PROPOSED FRAMEWORK ON ORGANISATIONAL CHANGE MANAGEMENT

The propositions made in this paper are that positive relationships exists between factors that influence organisational change management process. Factors such as leadership, organisational culture and HR practices. As explained in previous sections, positive relationship exists between leadership and ability to manage organisational change. While Masi and Cooke (2000) argued that leadership play a major strategic role in ensuring that organisational change results in favourable outcomes, Nazim et al. (2014) also explained that organisational culture provides the enabling environment for leadership to function optimally in the interest of the initiated and planned change. Organisational change and its management as argued in this paper may seem rather simple, but Aladwan et al. (2015) explained the mediating role HR practices play in ensuring that organisational culture align change management. The mediating role of HR practices does not undermine the significant of both organisational culture and leadership, but emphasise the need and importance of aligning all factors and enabling positive relationships between them in view of the planned change, its process and successful outcome. Figure-1 illustrates the relationships and interactions of all factors in view of managing organisational change.

As shown in the conceptual model, organisational culture and leadership have direct relationship that enable the mediating role of HR practices (Aladwan et al. 2015; Reutzel et al. 2012). It also infer that both organisational culture and leadership require positive relationships and the mediating role of HR to ensure organisational change are successfully implemented. While the change management process within organisation is

dependent on the nature of HR practices and management strategy in place, which may vary (Jabeen et al. 2015; Birasnav, 2014), the argument, propositions and discussion in previous section imply that positive relationships between these constructs may still lead to successful organisational change.

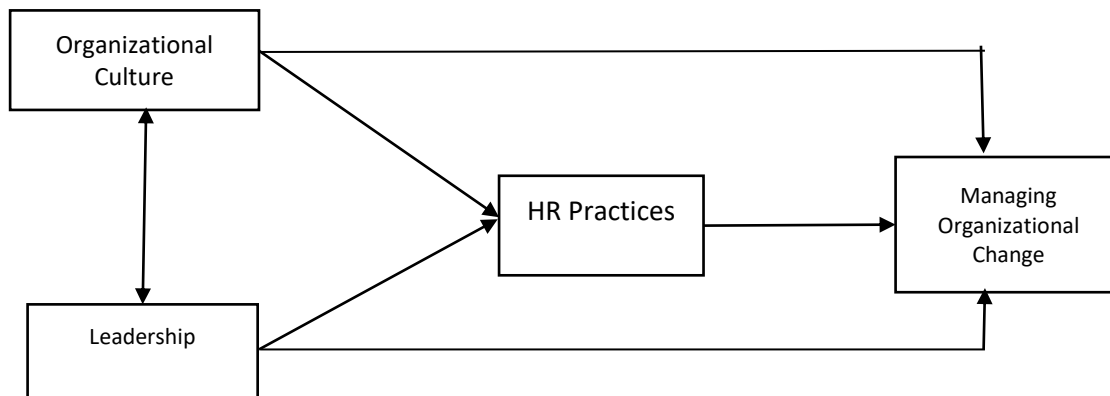


Figure 1: Proposed framework on managing organisational change

Furthermore, Reutzell et al. (2012) argued that leadership and change management may witness challenges that may hinder the successful outcome of change process without the mediating role of HR practices that ensures that appropriate people are strategically placed in leadership roles and as employees that are committed to organisational change. HR practices in this sense ought to ensure that training programs, recruitment and other HR activities both motivate all stakeholders to commit to change and build trust (Luu and Rowley, 2016), while still retaining their commitment to organisational culture (Addae et al. 2006).

4. IMPLICATIONS OF THE STUDY

Each factor identified and examined in this paper is not sufficient as an individual component to ensure successful change management process. The inherent nature of organisational change is interwoven in strategic choices made by change agents as a process for effective changes (Senior and Swales, 2010). Thus, in view of managerial implications of the conceptual model, the role and importance of leadership, communication and ability of change agent to ensure that organisation and its employees understand the benefit, compatibility, complexity and tri-ability of change process (Rees and Hall, 2013). This emphasises the importance of communication in alleviating problems that may be associated with change resistance (Fernandez and

Rainey, 2006) that may prevent positive relationships from being formed between the factors examined in this paper.

In the academic context, this model like any other academic theoretical model that relates to practice field, may demonstrate gap between theoretical interpretations and what exists in reality. Even though change is generally identified, recognised and implemented as a constant and continuing phenomena within an organisation (Osborne and Brown, 2005), it is nonetheless a challenging process that may challenge HR practices and ability of organisational culture, leaders and employees to commit to change process (Jabeen et al. 2015). Thus it is essential to subject this proposition on role of HR practices to further academic inquiry in order to identify further alternatives to mediating organisational change.

5. LIMITATIONS AND CONCLUSION

This paper places emphasis on the influencing factors of organisational change management such as organisational culture, leadership and HR practices. In order to increase efficiency and effectiveness on the implementation of change management. However, the speed of change will vary from organisation to organisation, thus restricting this model as a generic 'one approach fit all' process for organisational change. It can then be further inferred that identifying and demonstrating all relationships in the positive sense as indicated in this paper may be challenging for some organisations, but this limitation is not to discourage its application in organisational change management process. While attempting to create positive environment that favour change may be daunting, it is crucial to strategically attempt to simulate characteristics of positive relationship that may contribute to successful organisational change management process.

It is common knowledge that no scientific enquiry is limitation free, and this paper is no exception. However, a more empirical limitation is that it is likely to be more challenging to find a willing government enterprise and to create positive and conducive relationship that facilitates change process. Thus making it difficult to generalise the context of this paper and draw a conclusive and affirmative premise. This study selected organizational level variables (that is, leadership, organizational culture, HR practices and change management) only, without focusing it is implication on employee's level.

The factors that influence organisational change management process have been examined and explained in this paper. The relationship that exists between these factors have also indicated that organisational change require more than a singular factor to ensure successful process. The conceptual model could inform empirical and applied research in organisational change, however limitations exist that indicate that the model may not be effective in all organisations except specific factors and their corresponding relationships as examined in this paper are replicated. Yet, the awareness of change management challenges suggests a need for better understanding of the specific roles and nature of relationships that exist between factors that influence change management in order for the process to be more successful.

REFERENCES

- Addae, H., Parboteeah, P. and Davis, E. (2006), "Organizational commitment and intentions to quit", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 14 No. 3, pp. 225-238.
- Aladwan, K., Bhanugopan, R. and D'Netto, B. (2015), "The effects of human resource management practices on employees' organisational commitment", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23 Iss 3 pp. 472 – 492.
- AL-Ameri, M. (2013). *Assessing Resistance to Technological Change for Improved Job Performance in the UAE (Public Sectors)*. University of Salford, UK.
- Al-Blori, S. (2005). *Staff Attitudes towards the Organizational Change: A Survey Study in Civil Aviation in Jeddah*. University for Security Sciences, Saudi Arabia.
- Al-Nasser, A. and Behery, M. (2015), "Examining the relationship between organizational coaching and workplace counterproductive behaviours in the United Arab Emirates", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23 Iss: 3, pp.378 – 403.
- Al-Yahya, K.O. (2009), "Power-influence in decision making, competence utilization, and organizational culture in public organizations: the Arab World in comparative perspective", *Journal of Public Administration Research & Theory*, Vol. 19 No. 2, pp. 385-407.
- Andrews, J., Cameron, H. and Harris, M. (2008), "All change? Managers' experience of organizational change in theory and practice", *Journal of Organizational Change Management*, 21(3), 300-314.
- Asaad, N., Taher, B., Krotov, V. and Silva, L. (2015), "A framework for leading change in the UAE public sector", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23 Iss 3 pp. 348 – 363.
- Beardsell, J. (2009), *Managing culture as critical success factor in outsourcing*, SMC University, Swiss Management Centre.
- Beer, M. and Nohria, N. (2000), *Breaking the code of change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Bendor-Samuel, P. (2004), "Change Management tools key to winning internal acceptance: implementing offshore strategies", *Outsourcing Journal*, March 2004. Everest Partners, L.P.
- Birasnav, M. (2014), "Relationship between transformational leadership behaviours and manufacturing strategy", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 22 Iss 2 pp. 205 – 223.
- Brandt, T. Laitinen, E. K. and Laitinen, T. (2016), "The effect of transformational leadership on the profitability of Finnish firms", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24 Iss 1 pp. 81 -106.
- Burke, R.J. and Black, S. (1996), "Corporate women's groups as vehicles for change", *The international journal of organisational analysis*, Vol. 4, No. 2(april), pp. 187-201.
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: A re-appraisal. *Journal of Management Studies*, 41, 977–1002.
- Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (1999), *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. New York: Addison-Wesley.
- Cameron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J., & Thakor, A. V. (2006). *Competing values leadership: Creating value in organizations*. Northampton: Elgar.
- Carlos Martin-Rios, (2016), "Sensemaking of organizational innovation and change in public research organizations", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24 Iss 3 pp. 516 – 531.
- Carlström, E. D. and Ekman, I. (2012), "Organisational culture and change: implementing person-centred care", *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 26 Iss: 2, pp.175 – 191
- Carter, E. (2008), "Successful Change requires more than Change Management", *The Journal for Quality and Participation*, 31 (1), 20-23.
- Child, J. (2005), *Organization: Contemporary Principles and Practices*. India, Blackwell publishing.
- Craine, K. (2007), "Managing the Cycle of Change", *the Information Management Journal*, September/October 2007, 41 (5), 44-50.
- D'Ortenzio, C. (2012). *Understanding change and change management processes: A case study* (Doctoral thesis). University of Canberra, Australia.
- Elbanna, S. (2010), "Strategic planning in the United Arab Emirates", *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 20 No. 1, pp. 26-40.
- Fernandez, S. and Rainey, H. G. (2006), "Managing successful organizational change in the public sector". *Public Administration Review*, 66, 168–176.
- Hallgrímsson, T. (2008), *Organisational change and change readiness: employees' attitudes during times of proposed merger*. Universitetet i Tromsø Våren 2008.
- Hamstra, M. R. W., Yperen, N. W. V., Wisse, B., & Sassenberg, K. (2011). *Transformational transactional leadership styles and followers regulatory focus*. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 182–186.
- Hartnell, C., Yi Ou, A. and Kinicki, A. (2011), "Organisational culture and organisational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions", *Journal of Applied Psychology, American Psychological Association*. 2011, Vol. 96, No. 4, 677–694.

- Hassan, M. K. and Mouakket, S. (2016), "ERP and organizational change", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24 Iss 3 pp. 487 – 515.
- Hofstede, G. (2001), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications.
- Hotho, S. (2008), "Linking changing professional identity and changing professions", *Journal of Organizational Change Management*, 21(6), 721-742.
- Ismail, M. (2005), "Creative climate and learning organization factors: Their contribution towards innovation", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.26, No.7/8, pp. 639-655.
- Ismail, M. (2005), "Creative climate and learning organization factors: Their contribution towards innovation", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.26, No.7/8, pp. 639-655
- Jabeen, F., Behery, M. and Elanain, H. A. (2015), "Examining the relationship between the psychological contract and organisational commitment", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23 Iss 1 pp. 102 – 122.
- James, E., & James, E. (2008). *Linking crisis management and leadership competencies: the role of human resources development*. *Advances in developing human resources*, 10(3), 352.
- Jaskyte, K. (2004), "Transformational leadership, organizational culture, and innovativeness in non-profit organizations", *Non-profit Management and Leadership*, 15, 153–168. doi:10.1002/nml.59.
- Kilpimaa, J. (2006), *Factors influencing successful change management in IT outsourcing from transferred personnel point of view*. Department of Management Studies, University of Tampere.
- Kotter, J. P. and Schlesinger, L. A. (2008), *Choosing Strategies for Change*. Harvard Business Review, July-August 2008, 130-139.
- Lanning, H. (2001), *Planning and implementing change in organisations – a construct for managing change projects*. Helsinki University of Technology, Industrial Management and work and organisational psychology.
- Lucas, C., and Kline, T. (2008), "Understanding the influence of organizational culture and group dynamics on organizational change and learning", *The Learning Organization*, Vol. 15, No. 3, 277-287.
- Lucey, J. (2008), "Why is the Failure Rate for Organizational Change so high?" *Management Services*, Winter 2008, 10-18.
- Lundberg, C.C. and Brownell, J. (1993), "The Implications of Organizational Learning for Organizational Communication: A Review and Reformulation", *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 1 Iss: 1, pp.29 – 53.
- Luu, T. and Rowley, C. (2016), "The relationship between cultural intelligence and i-deals: Trust as a mediator and HR localization as a moderator", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24 Iss 5.
- Martin, J. and Siehl C. (1983), "Organizational Culture and Counter-Culture: An Uneasy Symbiosis", *Organizational Dynamics*, 12(2): 52-64.

- Masi, R. and Cooke, R. (2000), "Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 8 No. 1, pp. 16-47.
- Mavondo, F. T., Chimhanzi, J. and Stewart, J. (2005), "Learning orientation and market orientation: Relationship with innovation, human resource practices and performance", *European Journal of Marketing*, Vol.39, No.11, pp. 1235-1263.
- Mento, A. J., Jones, R. M. and Dirndorfer, W. (2002), "A change management process: Grounded in both theory and practice", *Journal of Organizational Change Management*, 3(1), 45-59.
- Metre, C. (2009), *Deriving value from change management*. Organisational dynamics programs. University of Pennsylvania.
- Mimouni, F. and Metcalfe, B. (2011), *Leadership Development in the Middle East*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, MA.
- Moon, M. Y. (2009), "Making Sense of Common Sense for Change Management Buy-In", *Management Decision*, 47, (3), 518-532.
- Nazim, A., Shahid, A., Anjum, A., Wali, R., and Shahid, J. (2014), "Effects of Leadership Styles on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Commitment and Turnover Intention (Empirical Study of Private Sector Schools' Teachers)". *Journal of Life Science*, 2014; 11 (3s):175-183. ISSN: 1097-8135.
- Nielson, T. R. and Pate, L.E. (2008), "Why is leadership so misunderstood? Inquiring minds want to know", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 16 Iss 4 pp. 249 – 259.
- Osborne, S. P. and Brown, K. (2005), *Managing change and innovation in public service organizations*. London: Routledge.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., and Tamkins, M. M. (2003), *Organizational culture and climate*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, & I. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology* (Vol. 12, pp. 565–593). Hoboken, NJ: Wiley.
- Paauwe, J. and Boselie, P. (2005), "HRM and performance: What's next?", *Human Resource Management Journal*, Vol.15, No.4, pp. 68-83.
- Paton, R. and McCalman, J. (2000), *Change management: a guide to effective implementation*. Second edition. London: Sage publications
- Potter, C.C. (2006), "What is Culture: and Can it be Useful for Organisational Change Agents?", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 10 Iss: 3, pp.17 – 24.
- Rees, G. and Hall, D. (2013), *Managing change*. In: Rees, Gary and French, Ray Leading, Managing and developing people. 4th ed. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Renukkapp, S. (2014). Transformative Change Towards Sustainability: The Case of Abu Dhabi Public Sector Organisation. In *European Conference on Management, Leadership & Governance* (p. 304). Academic Conference International Limited.
- Reutzell, C.R., Belsito, C. A. and Collins, J. D. (2012), "Human resource management executive presence in top management", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24 Iss: 5.
- Salminen, A. (2000), *Implementing organisational and operational change – critical success factors of change management*. Helsinki University of Technology. Executive school of industrial management. Doctoral Dissertation.

Sarros, J. C., Gray, J., Densten, I. L., and Cooper, B. (2005), "The organizational culture profile revisited and revised: An Australian perspective". *Australian Journal of Management*, 30, 159 – 182.

Schein, E. H. (2004), *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Senior, B. and Swailes, S. (2010), *Organisational Change*. 4th edition. Harlow: FT Prentice Hall.

Shipton, H., Fay, D., West, M., Patterson, M. and Birdi, K. (2005), "Managing people to promote innovation", *Creativity and Innovative Management*. Vol.14, No.2, pp. 118-128.

Tan, C. L. and Nasurdin, A. M. (2010), "Human resource management practices and organizational innovation: An empirical study in Malaysia". *Journal of Applied Business Research*, Vol.2, No.4, pp. 105-115.

Trondal, J. (2015), "Ambiguities in organizations and the routines of behaviour and change", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23 Iss 1 pp. 123 – 141

Ulrich, D. and Brockbank, W. (2005), *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard Business School Press.

Wagie, D. (2006). Transforming Higher Education in the United Arab Emirates (UAE). *International Journal of Learning*, 12(7), 277–286.

Wilderom, C. P. M., Glunk, U., and Maslowski, R. (2000), *Organizational culture as a predictor of organizational performance*. In N. M. Ashkanasy, C. P. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 193–209). Thousand Oaks, CA: Sage.

Wilderom, C. P. M., Glunk, U., and Maslowski, R. (2000), *Organizational culture as a predictor of organizational performance*. In N. M. Ashkanasy, C. P. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 193–209). Thousand Oaks, CA: Sage.

Yahyagil, M. Y. (2015), "Constructing a typology of culture in organizational behavior", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23 Iss: 4, pp.506 – 527.

Zhu, Z. (2000), "Cultural change and economic performance: an interactionistic perspective", *The international journal of organisational analysis*, 2000, Vol 8, No.1, pp 109 – 126.



MAKALE / ARTICLE:

İSRAİL-GÜNEY SUDAN İLİŞKİLERİNİN SİYASAL EKOLOJİSİ

THE POLITICAL ECOLOGY OF ISRAELI-SOUTH SUDANESE RELATIONS

Mürsel BAYRAM*

ÖZET

Bu çalışma, İsrail Devleti ile Güney Sudan Cumhuriyeti arasındaki ilişkilerin siyasal ekoloji bağlamında bir analizini içermektedir. İsrail topraklarında, başta su kaynaklarının azlığı ve kirliliği olmak üzere, bir dizi ekolojik tahribatın baş gösterdiği ve İsrail'in özellikle Nil Havzası'ndaki Afrika devletleri ile ilişkilerinde bu sorunların etkili olduğu bilinmektedir. Nil Havzası'nın yaklaşık yüzde 20'sine tekabül eden Güney Sudan, bu anlamda İsrail'in su sorununu uzun vadede çözüme kavuşturabilecek bir alternatif olarak görünmektedir. Ancak İsrail-Güney Sudan ilişkilerinde su sorununun birincil faktör olup olmadığı tartışmaya açıktır. İki devletin ekolojik faktörleri aşan bir siyasal ve askerî işbirliği içerisinde olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla, ekolojinin İsrail-Güney Sudan yakınlaşmasını açıklama gücü, ekolojik baskılar ile siyasal-askerî stratejilerin bir arada değerlendirilmesine bağlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Siyasal Ekoloji; İsrail; Güney Sudan; Nil Havzası

ABSTRACT

This paper aims to analyse the relations between the State of Israel and the Republic of South Sudan in the context of political ecology. It is a well-known fact that Israel faces a series of environmental degradation problems, notably water scarcity and pollution, and those problems affect the country's relations with African states in the Nile basin. Occupying approximately 20% of the total area of the basin, South Sudan appears to be a good alternative to solve the water problem of Israel in the long term. However, whether

*Okutman, Yabancı Diller Yüksekokulu, Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
İletişim Adresi: murselbayram@ahievran.edu.tr

water problem is the principal factor in Israeli-South Sudanese relations is a disputable issue, as the two states have forged a supra-ecological political and military cooperation. To what extent the ecological factors account for the Israeli-South Sudanese rapprochement depends, therefore, on how to analyse the concomitance of ecological pressures and political-military strategies.

Keywords: Political Ecology; Israel; South Sudan; Nile Basin

1. GİRİŞ

Canlıların çevreleriyle ilişkilerini inceleyen ekoloji, genellikle apolitik ve naif bir uğraş olarak kabul edilmektedir (Olgun ve İmga, 2017). Ekolojik olguları apolitik olmaktan çıkarma çabasının ürünü olan siyasal ekoloji, bu anlamda ekoloji-siyaset ilişkisinin kurgulanmasına imkân verecek bir analiz çerçevesi sunmaktadır (Robbins, 2004, s. 14).

Ekoloji-siyaset ilişkisinde siyasetin mi ekolojiye, ekolojinin mi siyasete tâbi olduğu/olması gerektiği sorusu akla gelebilir. Meseleye ekoloji merkezli bir bakış açısıyla yaklaşırsa, insan-çevre ilişkisinin tahripkâr biçimlerinin ortadan kaldırılması için ekolojiyi önceleyen bir siyaset tasavvuru benimsenmiş olur.¹ Siyaset merkezli bakış açısı ise, tam tersine, ekolojik sorunların ulusal çıkarlar doğrultusunda ele alınmasını ve gerektiğinde güvenlikleştirilmesini öngörür.² Ekoloji ve siyaset, bu şekilde hiyerarşik biçimde ele alınmadığı takdirde, hangisinin diğerini daha önce ve daha fazla etkilediği önemsizleşir. Yine de basit bir mantıksal ekoloji-siyaset ilişkisi kurulmak istenirse, insan eylemleri sonucu ekolojik tahribatın oluştuğu, oluşan tahribatın yine insanların yaşamını etkileyecek sonuçlar doğurduğu, bu sonuçların da insanlar veya onları temsil eden kurumlar tarafından yönetilmeye çalışıldığı söylenebilir.³

¹ Bu tasavvur, insan-merkezci düşüncenin yarattığı çevre krizine tepki olarak ortaya çıkan çevre-merkezci yaklaşım bağlamında anlaşılmalıdır. Çevre-merkezci yaklaşım, doğal kaynakların kullanımında dar ekonomik çıkarların ötesine geçilerek bütün canlı-cansız varlıklar ile ekosistemin tamamının çıkarının dikkate alınması gerektiğini savunur. Bkz. Mazlum, 2014, s. 474-475.

² Sözü edilen güvenlikleştirme olgusunu Kopenhag Okulu'nun çizdiği çerçevede anlamlandırmak mümkündür. Çevreyle ilgili olanlar da dâhil olmak üzere her sorun, siyasal alanın dışından siyasal alana, oradan da güvenlik alanına uzanan bir yelpazeye yerleştirilebilir. Sorun, siyasal alanın dışında iken devletin ilgisini çekmediği için kamusal tartışma ve kararların konusu haline gelmez. Sorunun siyasal alana dâhil edilmesi, kamu politikasının bir parçası haline gelmesiyle mümkün olur. Siyasallaşan sorunla ilgili hükümet bir seçim yapar ve bu seçimin sonucuna göre karar alır, soruna kaynak aktarır ve böylece sorun toplumsal kesimleri ilgilendirir hale gelir. Sorun, olağan siyasal prosedürleri aşan, acil ve olağanüstü tedbirler gerektiren, fiilleri meşru kılacak varoluşsal bir tehdit gibi algılandığında, güvenlik alanına dâhil edilmiş olur. Bkz. Miş, 2011, s. 348.

³ İnsan-tabiât ilişkisindeki bu kısır döngü, İslam'ın kutsal kitabında (Rum sûresi 41. ayet) şöyle ifade edilmektedir: *“İnsanların kendi elleriyle yapıp ettikleri yüzünden karada ve denizde düzen bozuldu; böylece Allah -dönüş yapsınlar diye- işlediklerinin bir kısmını onlara tattırıyor”*. Bozulma (*fesad*) ifadesi, tarım

İnsanlık tarihi ile yaşıt olan ekolojik tahribat, modern dönemde hız kazanmış görünmektedir. Modern dönemde ekonomizm, sanayileşme ve ulus-devletleşme olgularının bir aradalığı, insanın tabiata hükmetmesini daha kolay ve rasyonelleştirilebilir hale getirmiştir. Bu tahakkümün yıkıcı sonuçları, insan toplumları üzerinde sadece ekonomik olarak değil, siyasal olarak da çeşitli baskılar doğurmuştur. Özellikle su ve toprak kaynaklarının tahribi sonucunda ortaya çıkan ekolojik sorunlar, devletlerin dış politikalarını etkileyebilecek boyuta ulaşmıştır.

Çalışmanın analiz çerçevesini oluşturan siyasal ekoloji, İsrail üzerinden örneklenebilir. 1948'de kurulan İsrail Devleti, hem Akdeniz'e hem Kızıldeniz'e kıyısı bulunan, Kuzey Afrika ile Batı Asya'nın kesiştiği bir coğrafyada yer almaktadır. Nüfus artışı ve endüstriyel gelişim, ülkenin su ve toprak kaynakları üzerinde ciddî bir baskı oluşturmuş durumdadır. "Düşman Arap ve Müslüman devletler tarafından kuşatılmış olma" düşüncesiyle ulusal güvenlik ve savunma merkezli bir dış politika izleyen İsrail, bu doğrultuda ekolojik sorunlarını da güvenlikleştirme yoluna gitmiştir. Ülkenin iç ve dış politikasında etkili olan ekolojik sorunların başında su sorunu gelmektedir. Bu sorun, İsrail'in sadece komşularıyla değil, görece zengin su kaynaklarına sahip periferik konumdaki ülkelerle ilişkilerine de çeşitli düzey ve biçimlerde yansımıştır (Akombu, 2015, s. 1987; Cuen, 2012). Bu bağlamda bilhassa Nil Nehri'nin kaynağındaki Afrika devletleri ile ilişkilerine önem atfeden İsrail, bu bölgede sadece kendi su sorununa endeksli bir siyaset izlemeyip hidropolitik* ve jeopolitik hedeflerini entegre eden bir strateji takip etmektedir. Henüz 2011'de bağımsızlığına kavuşan ve İsrail ile özel bir ilişki tesis etmiş bulunan Güney Sudan Cumhuriyeti, siyasal ekoloji bağlamında İsrail'in Nil Havzası'na yönelik bütünleşik siyasetini örnekleyebilecek devletlerden biridir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle siyasal ekolojiye ve bu alanın uluslararası ilişkilerle

arazilerinin verimsizleşmesi, tatlı suların tuzlu su haline dönüşmesi, kaynak sularının azalması, geçim sıkıntısının artması, kıtlık, yangın, sel gibi felâketler ile ölümlerin çoğalması vb. anlamlarda yorumlanmıştır. Bütün bu bozulma faktörlerinin insan faaliyetlerinin sonucu olduğu vurgusu önemlidir. Muhammed Esed'in (2014, s. 828-829) yorumuyla, doğal çevremizdeki yoğun tahribat, 'insanın kendi yapıp ettiklerinin bir sonucu', yani insanın kendini tahrip eden teknolojik gelişmelerin ve insanlığı ekolojik felâketlerle karşı karşıya getiren faaliyetlerin bir sonucudur. Toprağın, havanın ve suyun endüstriyel atıklar nedeniyle kirlenmesi, bitki örtüsü ve birçok hayvan türünün giderek artan biçimde yok olması, görünürde 'yararlı' ilaç kullanımı sebebiyle insan bedeninde genetik bozuklukların ortaya çıkması bu faaliyetlere dâhildir.

* Hidropolitik, havzası birden fazla ülkenin sınırları içerisinde bulunan yer altı ve yerüstü, yapay ya da doğal su kaynaklarının yarattığı siyasî ve hukukî sorunları teknik yönleri ile birlikte inceleyen yeni bir disiplinlerarası bilim dalıdır. Terim ilk kez John Waterbury (1979) tarafından Nil Havzası'na atfen kullanılmıştır.

bağlantısına değinilecek, ardından İsrail'in Nil stratejisi ile Güney Sudan politikasında etkili olan unsurlar analiz edilecektir.

2. SİYASAL EKOLOJİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER

Siyasal ekolojinin araştırma sahası olarak ortaya çıkışı oldukça yenidir. Frank Thone (1935), kavramın sistematik bir tanımını yapmamakla birlikte, otlak alanlar üzerinden yaşanan çatışmaların siyasal ekoloji bağlamına girdiğini ifade etmiştir. Konuya ilişkin ilk kapsamlı çalışmalara imza atan Bertrand de Jouvenel (1957), Asya ülkelerinin kalkınmaları ile ekolojik kaynakları arasındaki ilişkiyi vurgulamıştır. Kavrama antropolojik bir bakış açısıyla yaklaşan Eric R. Wolf (1972) ise bazı toplumdaki mülkiyet ve veraset kurallarının ekosistemden kaynaklanan baskılara göre şekillendiğini belirtmiştir. 1980'li yıllardan itibaren farklı bilim dallarından araştırmacıların katkılarıyla genişleyen siyasal ekoloji literatürü, ekolojik bozulma faktörlerinin etnik çatışmalardaki rolü ve küresel ısınma-küresel siyaset ilişkisi gibi konuları da araştırma gündemine dahil etmiştir (Balkaya, 2014; Castells, 2008; Kırışık ve Sezer, 2015).

Araştırma konularının genişlemesiyle birlikte, siyasal ekolojiyi bağımsız bir disiplin haline getirebilecek birtakım temel varsayımlar ortaya atılmıştır. Buna göre, siyasal karar alıcıların ekolojik kaynaklara ilişkin politika ve uygulamaları, çevresel koşullardaki değişim durumunu olumlu veya olumsuz yönde etkiler. Ancak çevresel değişimlerin fayda ve maliyetleri, ne bir ülke içinde, ne de dünya genelinde, eşit dağılmaz. Bu durum, var olan siyasal, ekonomik ve toplumsal eşitsizlikleri pekiştirebilir veya tam tersine azaltabilir. Böylelikle çevresel koşullardaki değişmeler, doğrudan ve dolaylı biçimlerde siyasal-ekonomik statükoyu etkiler (Bryant ve Bailey, 1997, s. 28).

Çevresel koşullardaki değişme ile ilgili faktörlerin başında su ve toprak kullanımına ilişkin sorunlar gelmektedir. Söz konusu sorunlar, çeşitli düzeyde çatışmalara zemin hazırlamanın yanında, uluslararası ilişkileri de belli yönlerde etkilemektedir (Bayram ve diğerleri, 2016, s. 7). Örneğin, son dönemde Çin Halk Cumhuriyeti, Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Belçika, Danimarka, Fransa, İngiltere, İspanya, İsrail, İtalya, Kanada, Norveç, Japonya, Güney Kore, Birleşik Arap Emirlikleri, Suudi Arabistan, Katar ve Türkiye gibi ülkeler Afrika ülkeleriyle ilişkilerini yoğunlaştırıp sistemli olarak Afrika'dan tarım arazisi satın almakta veya uzun süreli kiralamaktadırlar (African Business Life,

2017).⁴ Bu yönelimin nedeni, 20. yüzyıl boyunca modern tarım teknikleri ve kimyasal gübre kullanımı nedeniyle Asya, Avrupa ve hatta Amerika topraklarından eskisi kadar verim alınamaması, Afrika topraklarının ise üretim kalitesi açısından halen değerini koruyor olmasıdır. Dolayısıyla Afrika ülkeleri ile işbirliğini artırma çabaları, diğer faktörlerin yanında, modern dönemin ekolojik sorunlarıyla da yakından ilişkilidir. Afrika'da varlık gösteren ülkeler arasında Çin'e özellikle değinmek gerekir. Zira Çin, dünyadaki ekili toprakların yüzde 7'si ile dünya nüfusunun yüzde 22'sini doyurmak zorunda olan bir ülkedir. Nüfusun artmaya devam etmesi, beslenme alışkanlıklarının değişmesi ve kentleşmenin hızlanmasıyla birlikte ülkede gıdaya olan talep de artmıştır. Buna karşın, endüstriyel faaliyetleri nedeniyle toprak ve su kirliliği oranlarının standartların çok üzerine çıkması, Çin'de gıda güvenliğini önemli bir sorun haline getirmiştir (Özkaya, 2016; Wu ve diğerleri, 2016). Bu soruna bağlı olarak Çin'in dünyadaki ekilebilir arazilerin yüzde 60'ına ev sahipliği yapan Afrika'dan büyük miktarlarda toprak alımına yönelmesi, ekoloji ile dış politika arasındaki ilişkiyi örnekleyen bir durumdur.

Ekolojik bozulma faktörleri her ne kadar birçok devletin Afrika'ya yönelmesinde önemli bir etken olmuşsa da, sözü edilen yönelimler sadece ekolojik baskılarla açıklanamayacak çeşitlilikte siyasî, iktisadî ve askerî boyutlar içermektedir. Zira devletler, ekolojik saiklere öncelik atfetmek yerine, bu saikleri "yüksek politikanın" (*high politics*) potasında eriterek ele almayı tercih etmektedirler.

3. İSRAİL'İN SİYASAL EKOLOJİSİ

İsrail'in ekolojik problemleri ile dış politikası arasındaki ilişki de yukarıda çerçevesi çizilen siyasal ekoloji bağlamında kurgulanabilir. Bunun için öncelikle İsrail topraklarında ne tür ekolojik bozulma faktörlerinin mevcut olduğu ve bunların ülke dış politikasını etkileyebilecek düzeyde olup olmadıkları ortaya konulmalıdır.

⁴"Kara Kıta'da bu yolla el değiştiren toprak miktarının, 47 ila 56 milyon hektar arasında olduğu tahmin ediliyor. Afrika'dan en fazla toprak alan ülkelerin başında İngiltere, ABD ve Çin geliyor. Kongo ve Sudan ise en fazla toprak kiraya veren ülkeler. Kongo, yüzölçümünün dörtte birine tekabül eden 8,1 milyon hektar tarım arazisini kiraya vermiş durumda. Türkiye de Sudan'da 99 yıllığına 500 bin hektar alan kiraladı. Beyaz Nil Nehri kenarında yer alan arazilerde, sebze ve meyve başta olmak üzere çeşitli tarım ürünleri yetiştirilecek." Bkz. African Business Life, 2017.

De facto 21,640 kilometre karelik bir alana⁵ sahip olan İsrail, nüfusunun 70 yılda 10 kat artarak 8.6 milyona ulaşması neticesinde, dünyanın en yoğun nüfuslu ülkelerinden biri haline gelmiştir. 1955'te kilometre kare başına 79 kişi düşerken 2017'de bu rakam 385'e çıkmıştır. Nüfus yoğunluğu arttıkça ülkede hava, su, toprak ve yaşam kalitesinin korunması önemli bir sorun oluşturmaya başlamıştır. Hava kalitesi bakımından İsrail, 180 ülke arasında 136. sırada yer almaktadır (Rinat, 2016). Sadece Tel Aviv ve Aşdod'da her yıl hava kirliliğine bağlı nedenlerden hayatını kaybeden İsrail vatandaşlarının sayısı, trafik kazaları ve saldırılar sonucu ölen İsrailli sayısından iki kat daha fazladır (Green Zionist Alliance, 2017). Yarı-kurak bir iklimde yer alan İsrail, aynı şekilde su niteliği ve niceliği bakımından da sorunlar yaşamaktadır. Su muhafazası konusunda öncü çalışmalar yapmasına rağmen İsrail'in su kaynakları azalmaya ve kirlenmeye devam etmektedir.

İsrail, kurulduğu tarihten (1948) bu yana gıdada kendine yeterli bir ülke olma yönünde politikalar geliştirmiş, bu nedenle su kaynaklarının önemli bir bölümünü tarımsal kullanıma tahsis etmiştir. Su kullanım miktarının artması, Şeria Nehri'nin debisini olumsuz etkilemiştir. Sadece İsrail tarafından değil, Lübnan, Suriye ve Ürdün tarafından da içme ve sulama amaçlı olarak kullanılan Şeria Nehri'nden günümüzde Lut Gölü'ne neredeyse hiç su akışı gerçekleşmemektedir. Bu nedenle Lut Gölü'nün su seviyesi son 25 yıl zarfında yaklaşık 25 metre alçalmış durumdadır (Hasson ve diğerleri, 2016).

Nüfus artışı, kentleşme ve sanayileşme oranlarının dramatik biçimde yükselmesi, İsrail'in kıyı akıntıları, sulak alanları ve diğer ekolojik kaynaklarının küçülmesine neden olmuştur. Artan su talebini karşılamak için iç göllerden normal değerleri aşan oranda su pompalanmıştır. Siyasî endişelerle piyasaya bol miktarda su temin edilmesi, suyun fiyat olarak değersizleşmesine yol açarak tüketimi artırmıştır. Nüfuz sahibi gruplar daha fazla suya erişebilirken aşırı kullanım durumunda herhangi bir müeyyide uygulanmamıştır. Bu politikalar neticesinde ülkenin su arzı ile su talebi arasındaki denge bozulmuştur. 1990'da 1 milyar 804 bin metreküp olan su tüketimi, 2008 yılında 2 milyar metreküpü aşmıştır. Aynı dönemde ülkenin su üretimi 1 milyar 939 bin metreküpten 1 milyar 849 bin metreküpe gerilemiştir (Becker ve Ward, 2015, s. 540-557; Öztürk, 2011).

⁵ Bu yüzölçümü, yaklaşık olarak Türkiye'nin Antalya ili büyüklüğünde bir alana tekabül etmektedir.

Deniz suyunu tuzsuzlaştırarak içme, sulama ve diğer kullanımlara uygun su elde edilmesi amacıyla kurulan desalinasyon tesisleri, İsrail'in su sorununu kısmen çözmeye yardımcı olmuştur. Aşdod, Aşkelon, Hadera, Palmahim ve Nahal Sorek'teki desalinasyon tesisleri, 500 milyon metreküp su üreterek ülkenin tatlı su ihtiyacının yüzde 40'ını karşılar duruma gelmişlerdir. Ancak İsrail Su Otoritesi Hidroloji Servisi'ne göre, Lut ve Kinneret (Taberiye) gölleri ile kuzey akıntıları ve yeraltı akiferlerindeki su seviyelerinin düşmeye devam etmesi, İsrail'in su sorununun risk oluşturmaya devam ettiğini göstermektedir. Dahası, desalinasyon tesislerinden uzakta bulunan yerler, halen doğal su kaynaklarına bağımlıdır. Dolayısıyla buralar, kuraklık gibi hallerden olumsuz etkilenmeye devam edeceklerdir (Hasson ve diğerleri, 2016).

Su sorununun İsrail dış politikasını ne oranda etkilediğine gelince, İsraili siyasîlerin ülke sınırlarını belirlerken dahi bölgenin su kaynaklarını dikkate aldıkları, İsrail devletinin kurulduğu tarihten itibaren komşularından su temin edebilmek için uzun vadeli politikalar geliştirdiği, hatta bu uğurda savaştığı söylenebilir. Örneğin, Şeria Nehri'nin suları, İsrail'in topraklarını dört kat büyütmesi ile sonuçlanan 1967'deki Altı Gün Savaşı'nın en önemli gerekçelerinden birini oluşturmuştur. 11.500 kilometrekare havza genişliğine sahip olan Şeria Nehri'nin yalnızca yüzde 10,5'i İsrail topraklarındadır. İsrail 1967 yılında bu oranın sadece yüzde 3'üne sahipken, kalan yüzde 7,5'lük kesimini Batı Şeria'yı işgali neticesinde edinmiştir. Şeria Nehri'nin kollarından biri olan Banyas, kaynağını *de jure* Suriye'ye ait olan Golan Tepeleri'nden almakta olup burası da *de facto* İsrail'in işgali altındadır. İsrail, fiilî işgal yoluyla elde ettiği yeni su kaynakları sayesinde hem su sorununun kritik düzeylere ulaşmasını önlemiş, hem çölleşme ile mücadelede önemli bir kaynak elde etmiş, hem de yeni verimli tarım arazilerine kavuşmuştur (Stork, 1983). İsrail, aynı zamanda, bölgenin önemli su kaynaklarını kontrol altında tutarak bu kaynakları siyasî birer manivelaya dönüştürmüş ve başta Filistin olmak üzere komşu uluslar üzerinde bu yolla baskı oluşturmuştur (Davis ve diğerleri, 1980; Kahhaleh, 1981; El Houry, 2012).

İsrail, daha uzak çevredeki su kaynakları ile de ilgilenmiş ve su teminini ittifak kurma aracı olarak görmüştür. Türkiye'den İsrail'e su teminini öngören ancak daha sonra çeşitli gerekçelerle vazgeçilen Manavgat Suyu projesi, bu bağlamda değerlendirilebilir. Sözü edilen projenin İsrail'in su ihtiyacının sadece yüzde 3'ünü karşılayacak olması dikkate alındığında, İsrail'in daha kapsamlı bir hedef güttüğü anlaşılmaktadır. İsrail,

muhtemelen su temini konusunda komşularına bağımlı kalmamak ve bu projeyi Türkiye ile ittifak kurma aracı olarak değerlendirmek istemiştir (Kona, 2006, s. 57-62).

4. NİL HAVZASI'NIN HİDROPOLİTİĞİ VE İSRAİL

İsrail'in dışarıdan su temini konusunda önem verdiği bir diğer bölge Nil Havzası'dır. Hâlihazırda Nil Havzası'nda 11 Afrika devleti yer almaktadır. Bu devletler, güneyden kuzeye doğru sırasıyla, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Tanzanya, Burundi, Ruanda, Kenya, Uganda, Güney Sudan, Etiyopya, Eritre, Sudan ve Mısır'dır. 1929 tarihinde İngiltere ve Mısır arasında yapılan anlaşma ile Nil suyunun kullanım hakkı Mısır (yüzde 92,3) ile Sudan (yüzde 7,7) arasında paylaşılmıştır. Sudan bağımsızlığını kazandıktan sonra 1959'da Mısır ile yeni bir anlaşma yaparak payını yüzde 25'e çıkarmıştır. Nil'i besleyen kollardan Mavi Nil'in yüzde 85'i Etiyopya topraklarında bulunmasına rağmen Etiyopya ne 1929 anlaşmasına ne de 1959'daki anlaşmaya dâhil edilmemiştir. Havza'da yer alan diğer devletlerin tamamı o tarihte sömürge konumunda olduğu için doğal olarak her iki anlaşmaya da taraf olamamışlardır. Bu devletler bağımsızlıklarını kazandıktan sonra Nil sularının kullanımını düzenleyen yeni bir anlaşma talep etmişler, fakat Mısır Hükümeti bu talepleri veto etmiştir. 2010 yılında bir araya gelen altı havzadaş ülke (Burundi, Etiyopya, Kenya, Ruanda, Tanzanya, Uganda), Nil suyunun daha eşit paylaşılmasını öngören ve Mısır'ın Nil suyunun kullanımına ilişkin projeleri veto etme yetkisini elinden alacak bir anlaşma imzalamışlardır. Mısır ve Sudan, mevcut su kullanım haklarının devamından yana oldukları için anlaşmayı reddetmişlerdir (Kimenyi ve Mbaku, 2015).

Nil üzerinde kullanım hakkı tanınmayan Etiyopya, nehrin kendi topraklarında kalan kısmından yararlanabilmek için 2011 yılında bir baraj projesi başlattığını duyurmuştur. Afrika'nın en büyük barajı olacağı düşünülen bu proje, Mavi Nil'in yön değiştirmesine neden olma ve Mısır'ı ekonomik anlamda olumsuz etkileme ihtimalinden ötürü, Mısır ile Etiyopya arasında diplomatik krize yol açmıştır. Mısır Cumhurbaşkanı Muhammed Mursi, ülkenin su güvenliğini tehlikeye atabilecek girişimleri bertaraf etmek için "her seçeneğin masada olduğunu" belirterek bir anlamda kuvvet kullanma tehdidinde bulunmuştur (BBC, 2013). Etiyopya'nın Mısır büyükelçisini çağırıp baraj inşaatı konusunda açıklama talep eden Mısır Hükümeti, "Nil Havzası'nda Mısır ve Sudan'a zarar verecek nitelikte projelerin yürütülmemesi gerektiğini" vurgulamıştır. Etiyopyalı yetkililer ise "Mavi Nil sularındaki yön değişikliğinin Mısır'ın Nil Nehri sularındaki payını

etkilemeyeceği” yönünde bir güvence vermişlerdir (Bassin, 2013). İhtilafı sonlandırmak üzere Mısır, Sudan ve Etiyopya, 23 Mart 2015’te Sudan’ın başkenti Hartum’da yeni bir Nil anlaşması imzaladıklarını deklare etmişlerdir. Ancak anlaşma sadece Etiyopya’daki baraj projesini kapsamış, diğer havzadaş devletlerin Nil’den yararlanma haklarında bir değişikliğe gidilmemiştir (Kimenyi ve Mbaku, 2015).

Statükocu devletlerle revizyon talep eden devletler arasında kriz doğurma ihtimali baki olan bu bölgenin İsrail’in Afrika politikasında önemli bir yer tuttuğu gözlenmektedir. 29 yıllık bir aradan sonra Haziran 2016’da İsrail’den Afrika’ya başbakan düzeyinde gerçekleşen ve bu yönüyle “tarihî” olarak nitelenen ilk ziyarette İsrail Başbakanı Binyamin Netanyahu, Uganda, Kenya, Ruanda ve Etiyopya’da temaslarda bulunmuş; ayrıca, Güney Sudan Cumhurbaşkanı ve Tanzanya Dışişleri Bakanı ile görüşmeler yapmıştır (Israel Ministry of Foreign Affairs, 2016). İsrail’in gelişen Afrika politikası çerçevesinde kıta ülkeleri ile siyasî, askerî ve ticarî alanlarda işbirliğini artırmayı amaçladığı bilinse de İsrail’den üst düzey temaslara yoğunlaştığı ülkelerin tamamının Nil Havzası’nda yer alması dikkat çekmektedir.

1984’ten itibaren Nil üzerinde kurulacak olan kanallarla İsrail’e su taşınması yönünde projeler tasarlayan İsrail Hükümeti, bu bölgede de su politikası ile siyasal-askerî stratejilerini entegre etmektedir. Hem Nil’in kaynağında yer alan devletlerle işbirliği tesis ederek kendi su sorununu uzun vadede çözüme kavuşturabilecek stratejiler geliştirmekte, hem de ekonomik olarak Nil’e bağımlı olan Sudan ve Mısır rejimlerini su silahıyla tedirgin etme yönünde politikalar izleyerek hidropolitik ve jeopolitik (bir yönüyle de teopolitik) hedeflerini tevhit etmiş olmaktadır. İsrail-Güney Sudan ilişkileri de sözü edilen bütünsel politikalar çerçevesinde anlam kazanmaktadır.

5. İSRAİL’İN GÜNEY SUDAN POLİTİKASI

İsrail-Güney Sudan ilişkilerinin tarihi, Güney Sudan’ın bağımsızlık mücadelesinin başladığı 1960’li yıllara kadar uzanmaktadır. Konuya geçmeden önce kısaca Güney Sudan ayrılıkçılığının tarihsel bağlamına değinmek gerekirse, bölgedeki ayrılıkçı eğilimin temelinde Arap-İslam kültürünü etkin kılmaya çalışan Sudan merkezî hükümeti ile geleneksel Afrika inançları ve Hıristiyan Batı kültürünün etkisi altında bulunan güney bölgesi arasındaki ayrışmaya dayandığı söylenebilir. Bu ayrışma, 1899-1955 yılları arasında Sudan’ı yöneten İngiltere tarafından siyasallaştırılıp pekiştirilmiştir. Kuzey

Sudan'ın Güney Sudan üzerindeki etkisini asgari düzeye indirmek isteyen İngiliz yönetimi, 1922'de Güney Sudan'ı Kapalı Bölge ilan ederek buraya Müslümanların girişini zorlaştırmış ve Arapça yerine İngilizcenin öğrenilmesini sağlamıştır. 1956'da bağımsızlığını kazanan Sudan, çok geçmeden güneyde eğitim dili olarak İngilizce yerine tekrar Arapçanın ikame edilmesi ve Hıristiyan misyoner okulları yerine İslâmî okulların açılması yönünde bir politika izlemiştir. Bu politika Güney Sudan'da olumsuz yankı bulmuş ve ileride Sudan Halk Kurtuluş Ordusu'na (SPLA) dönüşecek olan silahlı bir isyan hareketinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Sudan Hükümeti, 1964'te isyancılarla müzakere masasına oturmuş ve 1968'de Güney Sudan'dan 25 milletvekilinin meclise girmesine imkân tanımıştır. Merkezî hükümet ile isyancılar arasında yürütülen müzakereler neticesinde 1972'de Etiyopya'nın başkenti Addis Ababa'da bir anlaşmaya varılarak ateşkes sağlanmıştır. Anlaşma uyarınca Güney Sudan özerk bölge statüsüne kavuşmuş ve isyancı gruplar ordu bünyesine dâhil edilmiştir. 1983'te Güney Sudan bölgesel meclisinin feshedilip ülke genelinde İslam hukukunun (Şeriat) geçerli olacağını ilan edilmesi, Güney Sudan'da merkezî hükümete karşı isyan hareketinin tekrar başlamasına gerekçe sunmuştur. Güneylilerin ülke yönetimine ve ordu bünyesine dâhil edilmesine rağmen buradaki isyan hareketinin daha güçlü bir şekilde yeniden başlaması, uluslararası destek faktörüyle yakından ilişkilidir. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve İsrail yönetimleri, Güney Sudanlı isyancıları alenî biçimde desteklemişlerdir (Beit-Hallahmi, 1998).

İsrail, kurulduğu tarihten itibaren Irak, Suriye ve Sudan'daki azınlıklar üzerinde çalışmalar yürütmüştür. Güney Sudanlı isyancı liderlerle ilişkilerini Kuzey Iraklı Kürt liderlerle (Mustafa Barzani ve oğlu Mesut Barzani) kurduğu ilişkiye benzer şekilde inşa eden İsrail, bu doğrultuda SPLA ile diyalog kurabilecek uzman bir ekip oluşturmuştur.⁶ Bölgeye gönderilen İsraili ekipler, Güney Sudanlı militanlara silah, patlayıcı, radyo transmisyonu gibi konularda aktif bir askerî danışmanlık hizmeti sunmuştur. İsrail, buna ek olarak, Sudan'a komşu dört ülkenin (Etiyopya, Kenya, Uganda, Zaire) ordularına eğitim ve silah desteği sağlayarak Sudan'ı güney ve güneydoğu yönlerden çevrelemeyi planlamıştır. Bu ülkeler, İsrail'in Güney Sudan'ı silahlandırmasına aracılık etmişler ve

⁶Kışlakçı'ya (2011) göre söz konusu ekibin içerisinde yer alan Moshe Farchi (farklı kaynaklarda Farhi veya Fergie olarak da geçmektedir), Tel Aviv Üniversitesine bağlı Moshe Dayan Ortadoğu ve Afrika Araştırmalar Merkezi tarafından 2003 yılında İbranice olarak yayımlanan "İsrail ve Sudan Kurtuluş Hareketi" adlı bir kitap telif ederek İsrail'in Güney Sudan'daki faaliyetlerini detaylı biçimde ortaya koymuştur.

Güney Sudanlı militanlar için topraklarında eğitim kampı açılmasına olanak tanımışlardır (Collins, 2008, s. 105-107).

İsrail, ayrıca, Güney Sudan'da petrol aramaları yapmak üzere Elyahu Lunfiski başkanlığında bir heyeti bölgeye göndermiştir. Aramalar sonucunda 1978'de bölgede bol miktarda petrol bulunduğunun öğrenilmesi, Güney Sudan'ın Sudan'dan ayrılma çabalarını motive eden bir faktör olmuştur. Kendisiyle mülakat yapılan bir SPLA militanı, *"bunca yıl topraklarımızın gerçek zenginliğini bilmeden savaşmışız. Şimdi burada petrol olduğunu öğrendiğimize göre daha uzun süre savaşabiliriz"* şeklinde bir tespitte bulunarak bu gerçeği özetlemiştir (Hutchinson, 1996, s. 9).

İsrail'in bölgedeki faaliyetleri, Güney Sudan'ın sadece petrol gelirleri üzerinde değil, Nil Nehri üzerinde de hak sahibi olduğu yönünde bir kamuoyunun oluşmasına katkıda bulunmuştur. En başta Güney Sudanlı isyancı liderlerce benimsenen bu düşünce, Nil Nehri'nin Güney Sudan'daki kollarını başka yönlere kanalize ederek Mısır ve Sudan'ı ekolojik olarak baskı altında tutma stratejisine uygun bir siyasal ortamın oluşması anlamına gelmektedir. Güney Sudan'ın bağımsızlık ilan ettiği yıl (2011) Etiyopya'nın Mavi Nil'in yön değiştirmesine neden olabilecek bir baraj inşa etmeye başlaması, İsrail'in söz konusu stratejiyi Etiyopya üzerinden uygulamaya koyduğuna dair bir izlenim uyandırmaktadır. Bu durumun farkında olan Mısır'ın Etiyopya'daki baraj projesinden etkilenmemek için İsrail'le görüşmeler yaptığı dile getirilmiştir (Construction Review Online, 2016).⁷

Mısır ile İsrail arasında diyalog kanallarının açık olması, Nil'in kaynağında yer alan Etiyopya gibi devletler ile İsrail arasındaki ilişkilerin ekolojik ve ekonomik açıdan Mısır'ı olumsuz etkileyebilecek nitelikte sonuçlar doğurma ihtimalini ortadan kaldırmamaktadır. Dolayısıyla İsrail'in Nil Havzası'nda nüfuzunu artırması, Mısır ve Sudan'ı devamlı surette tehdit altında hissettirecek bir durumdur. Bu tehditle ilintili olarak, Nil Havzası'na yeni bir devletin katılması durumunda nehir sularından yararlanma durumunun değişmesi tekrardan gündeme gelebileceği için Mısır yönetimi, Güney Sudan'ın Sudan'dan ayrılmasını çıkarlarına uygun bulmamıştır. 2011 yılında

⁷ Mısır Dışişleri Bakanlığı Sözcüsü Ahmed Ebu Zeyd, söz konusu iddianın ortaya atıldığı dönemde Mısır ile İsrail Dışişleri yetkilileri arasında bir dizi temasların olduğunu, ancak bu temaslarda Filistin meselesinin çözümüne odaklanıldığını belirterek Mısır'ın İsrail'den arabuluculuk talep ettiği yönündeki iddiaları reddetmiştir. Bkz. Ethiopia Observer, 2016.

gerçekleştirilecek olan referandumun Güney Sudan'ın bağımsızlığı ile sonuçlanacağını öngören Mısır, Wikileaks belgelerine göre, son bir çaba olarak Amerika Birleşik Devletleri'nden referandumu 6 yıla kadar erteletmesini talep etmiştir (Azikiwe, 2010, s. 9). Sudan İç Savaşı'nın başlangıcından beri Amerika Birleşik Devletleri'nin Güney Sudan'ın bağımsızlığından yana tavır alması nedeniyle Mısır'ın çabaları doğal olarak sonuçsuz kalmıştır.

Güçlü bir uluslararası destek sonucunda 9 Temmuz 2011'de bağımsızlığını ilan eden Güney Sudan, Birleşmiş Milletler'in 193. üyesi olarak dünya siyasetinde yerini almıştır. Bağımsızlık günü kutlamaları sırasında İsrail bayraklarının da dalgalandırılması, Güney Sudan'ın bağımsızlığında İsrail'in aktif biçimde rol oynadığını sembolize etmesi açısından önemlidir (Monthly Review Online, 2011). Nitekim Güney Sudan Devlet Başkanı Salva Kiir Mayardit, Aralık 2011'de İsrail'e gerçekleştirdiği ilk resmî ziyarette, bu ülkeye olan minnettarlığını ifade ederken, "İsrail'e gelip Vadedilmiş Topraklara adım atmaktan dolayı çok heyecanlıyım. İsrail daima Güney Sudan halkının yanında yer aldı. Siz olmasaydınız biz olmazdık. Güney Sudan'ın kuruluşunu mümkün kılmak için bizimle aynı safta mücadele verdiniz" şeklinde bir konuşma yapmıştır (Sarwar, 2012, s. 178-179). Güney Sudan-İsrail münasebetlerini "stratejik ilişki" olarak tanımlayan Kiir, İsrail ile özellikle altyapı, tarım, su muhafazası ve ileri teknoloji konularında ortaklık kurmak istediklerini belirtmiştir (Israel Ministry of Foreign Affairs, 2013).

İsrail ile Güney Sudan arasındaki ilk ekonomik işbirliği anlaşması, 23 Temmuz 2012'de Tel Aviv'de imzalanmıştır. Desalinasyon, sulama, arıtma ve su taşımacılığı alanlarında işbirliğini öngören anlaşma, İsrail Parlamentosu'nda (Knesset) düzenlenen bir törenle imzalanmıştır. İmzacı taraflardan Güney Sudan'ı Su ve Sulama Bakanı Paul Mayom Akec temsil ederken İsrail tarafını İsrail Askerî Endüstriler Limited Şirketi'nin strateji ve pazarlamadan sorumlu başkan yardımcısı Zvika Fox temsil etmiştir (Sudan Tribune, 2012). Su konusunda işbirliğini öngören bir anlaşmanın neden İsrail Enerji ve Su Bakanlığı tarafından değil de kara, hava ve deniz muharebe sistemleri imal eden bir şirket tarafından imzalandığı ciddi bir soru işaretidir. Şirketin sayfası incelendiğinde, sondaj ve hidrolik-pnömatik sistemler gibi su teknolojilerini ilgilendirebilecek alanlarda da hizmet verdiği görülmektedir (IMI Systems, 2017). Daha kapsamlı bir bakış açısıyla, İsrail'in dış politikasını güvenlik ve savunma odaklı olarak yürüttüğü, bu nedenle ülkenin güvenliğini ilgilendiren su ve silah teknolojilerini bir arada değerlendirebileceği

söylenbilir. Aynı zamanda İsrail'in Güney Sudan da dâhil olmak üzere birçok Afrika ülkesine silah sattığı dikkate alınır, İsrail'in Güney Sudan'dan su temininin altyapısını oluşturma karşılığında bu ülkeye silah sattığı sonucuna ulaşmak da mümkündür. Nitekim Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'ne sunulan bir uzmanlar paneli raporu, Güney Sudan'da Cumhurbaşkanı Salva Kiir Mayardit'in temsil ettiği Dinka etnik grubu ile eski Cumhurbaşkanı Yardımcısı Riek Machar'ın temsil ettiği Nuer etnik grubu arasında 2013 yılında başlayan iç savaşta hem hükümet güçlerinin hem de hükümet güçleri ile çatışan grupların İsrail menşeli silahlar kullandığını tespit etmiştir (Times of Israel, 2016). İsrail Hükümeti ise, ortada kanun dışı bir durumun söz konusu olmadığını, İsrail'den Güney Sudan'a yasal yollardan silah ihraç edildiğini beyan etmiştir (Cohen, 2017).

Su temini ve silah satışı dışında, İsrail'in Güney Sudan'la ilgilenmesini açıklayabilecek bir diğer unsur petroldür. Dünyada petrole en fazla bağımlı olan ülke olarak tanımlanan Güney Sudan'ın ihracatının neredeyse tamamı ve GSYH'sinin yüzde 60'ı petrole dayanmaktadır (World Bank, 2016). Güney Sudan'ın petrolünü Sudan üzerinden uluslararası pazarlara ulaştırabiliyor olması, ülkeyi bu konuda dezavantajlı bir konuma sokmaktadır. Yukarıda bahsedilen İsrail ile Güney Sudan arasındaki su anlaşmasının imza töreninde konuşan Güney Sudan Su ve Sulama Bakanı Paul Mayom Akec, Güney Sudan'ın Sudan ile devam eden ihtilaflardan ötürü petrol üretiminde ve ihracatında sorun yaşadığını belirtmiştir.⁸ Sudan'ın topraklarından geçen petrolden varil başına 36 dolar ücret talep ettiğini dile getiren Mayom, İsrail ile imzaladıkları su anlaşmasının petrol nakli konusunda Sudan'a olan bağımlılıklarını ortadan kaldırmanın da yolunu açabileceğini belirterek Güney Sudan petrolünün İsrail'deki rafinerilere nakledilmesini önermiştir (Sudan Tribune, 2016). İhtiyaç duyduğu petrolün büyük çoğunluğunu ithal eden İsrail, Sudan üzerinden nakledilen bir petrol kaynağına talip olmaksızın, Güney Sudan petrolünün alternatif bir güzergâh üzerinden nakledilmesini tercih edecektir. Bu doğrultuda Güney Sudan petrolünü Etiyopya üzerinden nakledecek bir boru hattı projesi üzerinde çalışılmaya başlandığı bildirilmektedir (Schilmoeller, 2012).

İsrail ile Güney Sudan arasında henüz ticarî bir faaliyetin var olmadığı görülmektedir. Bu durum esasında sadece Güney Sudan için değil, bütün Afrika ülkeleri için geçerlidir. Son

⁸ 2011'de günde 350 bin varil petrol üretirken bu rakam çatışmaların ve Sudan ile yaşanan ihtilafların etkisiyle 2014'te 165 bin varile gerilemiştir. Bkz. World Bank, 2016.

yıllarda Afrika kıtasına yönelik faaliyetlerini yoğunlaştırmış görünse de İsrail'in Afrika ülkelerine ihracatı, toplam ihracatının sadece yüzde 1.6'sına, Afrika ülkelerinden ithalatı ise toplam ithalatının yalnızca yüzde 0.4'üne tekabül etmektedir. İsrail'in ticaret yaptığı Afrika ülkeleri arasında Güney Afrika ilk sırada yer alırken 2011'den bu yana İsrail ile Güney Sudan arasında herhangi bir ticaretin gerçekleşmediği dikkat çekmektedir (OEC, 2017). Dolayısıyla İsrail-Güney Sudan ilişkilerinin sanıldığı kadar çeşitli ve kapsamlı olmadığı, şu an için su temini ve silah satışına odaklı bir ilişki görünümünde olduğu söylenebilir. İsrail'den Güney Sudan'a hangi nicelik ve nitelikte silahların satıldığı ve Güney Sudan'dan İsrail'e su temininin kısa vadede mümkün olup olmadığı da ayrıca tartışmaya açık konulardır. O halde Güney Sudan'daki İsrail varlığı, su temini ve silah satışını aşan bir stratejiye dayandırılmalıdır. İlk olarak, İsrail'in bölgedeki İran ve Çin varlığına karşı Güney Sudan'ı bir cephe olarak kullanması muhtemeldir (Entessar, 2012). 21 Eylül 2013'te Kenya'nın başkenti Nairobi'de Westgate A alışveriş Merkezi'ne yönelik saldırılar ve aynı yılın Aralık ayında Güney Sudan'da baş gösteren iç savaş, İsrail'in bölgeyi istikrarsızlaştırma stratejisinin göstergeleri olabilir. Nairobi'deki Westgate A alışveriş Merkezi'nin sahibi bir İsrailli olup merkezde birçok İsrailli işletme de bulunmaktadır. Eylül 2013'te merkeze gerçekleştirilen ve 67 kişinin ölümüyle sonuçlanan saldırı, doğrudan İsrail varlığını hedef alan bir terörist saldırı olarak yansıtılırken yerel medyada "Kenya'nın İsrail'le iyi ilişkilerinin bedelini ödediği" şeklinde yorumlar yapılmış; Kenya Dışişleri Bakanlığı, saldırının Kenya-İsrail ilişkilerini kesintiye uğratmayıp tam tersine güçlendireceğini açıklamıştır (Onyango, 2013). Saldırının bölgedeki İsrail varlığını güçlendirici bir etki doğurduğu gerçeğinden hareketle bunun İsrail istihbaratı tarafından planlanmış bir operasyon olabileceği dile getirilmiş; aynı şekilde, 2013'te Güney Sudan'da iktidar mücadelesi üzerinden başlayan iç savaş, Çin ve İran'ın burada faaliyet göstermesini zorlaştıracak bir ortam doğurduğu için, İsrail'in bölgeyi istikrarsızlaştırma stratejisinin sonucu olarak değerlendirilmiştir (Crawford-Browne, 2014). Bu değerlendirme, yerel aktörleri göz ardı etmek veya küçültmek anlamına gelebilir. Ayrıca oluşan istikrarsızlığın bölgede sadece Çinli şirketlerin değil, İsrailli şirketlerin de faaliyetlerini zorlaştıracak olması dikkate alınmalıdır. Son olarak, İsrail'in böyle bir istikrarsızlaştırma stratejisini tek başına mı planlayıp uyguladığı, yoksa Amerika Birleşik Devletleri'nce geliştirilen bir stratejinin uygulanmasına mı yardımcı olduğu hesaba katılmalıdır.

6. SONUÇ

Devlet olarak yaklaşık 70 yıllık bir geçmişe sahip olan İsrail, gıdada kendi kendine yeterlilik, hızlı sanayileşme ve nüfusu artırmaya yönelik pro-natalist politikalar üzerinden, bulunduğu coğrafyadaki ekolojik kaynakların olağandan fazla kullanılıp kirletilmesini rasyonelleştirmiştir. Oluşan ekolojik tahribat, ülkedeki hava, su, toprak ve yaşam kalitesini olumsuz etkiler duruma gelmiştir. Bu durum, zamanla ülkenin iç ve dış politikasını ilgilendirecek düzeyde bir sorun oluşturmuştur. Hemen her meseleye ulusal güvenlik çerçevesinde yaklaşan İsrail, özellikle azalan ve kirlenen su kaynaklarını kritik bir sorun olarak değerlendirmiştir. Mevcut su ve toprak kaynaklarını daha etkili kullanabilmek ve gerektiğinde dışarıdan su edebilmek için projeler tasarlayan İsrail, bu doğrultuda Nil Nehri'nin kaynağındaki Afrika devletleri ile işbirliğine yönelmiştir. İsrail, bu bölgeye yönelirken kendi su krizini çözüme kavuşturacak bir stratejiye odaklanmak yerine, su politikasına siyasî ve dinî hedeflerini de entegre ederek var olan kriz üzerinden yeni fırsat alanları oluşturmayı amaçlamıştır. Bu yönüyle İsrail'in Nil stratejisinin hidro-, jeo- ve teo-politik hedeflerin uzlaşısına dayandığı söylenebilir.

İsrail'in işbirliği içinde olduğu Afrika ülkelerinden birisi de Güney Sudan'dır. 2011'de bağımsız olan bu ülke, su kaynakları bakımından zengindir. Nil Nehri'nin güneydeki kolu olan Mavi Nil, Etiyopya'da doğup Güney Sudan'dan geçerek Sudan ve Mısır'a ulaşmaktadır. Kaynağını Uganda'dan alan Beyaz Nil kolu da yine Güney Sudan'dan geçip Sudan ve Mısır'a akmaktadır. İsrail ile Güney Sudan arasındaki ilk ekonomik işbirliği anlaşmasının su konusunda yapılmış olması, İsrail'in bu ülkedeki su kaynaklarıyla ilgilendiğini göstermektedir. Güney Sudan'ın altyapısal eksiklikleri ve iki ülke arasındaki mesafe göz önüne alındığında, Güney Sudan'dan İsrail'e su temininin kısa vadede gerçekleşmesi olası değilse de, buradaki suyun ileride Etiyopya, Eritre ve Kızıldeniz üzerinden İsrail'e ulaştırılması gündeme gelebilir.

Petrol yönünden de nispeten zengin bir ülke olan Güney Sudan'ın siyasal olarak istikrarlı bir görünüm arz etmemesi ve buradaki petrolün Sudan üzerinden uluslararası pazarlara ulaştırılıyor olması, İsrail ile Güney Sudan arasında silah satışı dışında bir ticarî hareketliliğin oluşmasını engellemektedir. İsrail'in sadece Güney Sudan ile değil, diğer Afrika devletleri ile de kayda değer bir ticarî ilişki geliştirmediği görülmektedir. Bu bakımdan ne Güney Sudan, ne Nil Havzası'ndaki diğer devletler, ne de Afrika'nın sair bölgelerindeki devletler ile İsrail arasındaki ilişkiler, ekoloji ve ekonomi odaklı bir

işbirliği görünümünde değildir. İsrail, Afrika'da daha çok uluslararası pozisyonunu destekleyecek müttefikler aramakta ve dönem dönem Arap-İslam kimlikleriyle ön plana çıkan Sudan ve Mısır rejimlerini etkisizleştirme yönünde stratejiler geliştirmektedir. Nil Havzası'nın yüzde 20'lik bir kısmını oluşturan Güney Sudan, bu bağlamda İsrail'in su silahıyla Mısır ve Sudan'ı tehdit altında tutma stratejisini uygulamasına imkân tanımaktadır. İsrail'in ayrıca, Amerika Birleşik Devletleri ile birlikte, bölgedeki Çin ve İran nüfuzuna karşı faaliyet yürütebilmek için Güney Sudan'ı tutunma noktası olarak kullanması da ihtimal dâhilindedir.

KAYNAKÇA

African Business Life (2017), "Dünya Afrika'da Toprak Kiralama Yarışında", 9 Mayıs 2017 tarihinde http://africanbusinesslife.com/dunya-afrika%27da-toprak-kiralama-yarisinda,ID_272.html adresinden erişildi.

Akombo, D. O., Katembo, B. I., Shockley, K. G. (2015), *Uwenzi: The Pan-African Factor, a 21st-Century View*, Bloomington: Author House.

Azikiwe, A. (2010), "WikiLeaks reveals U.S. imperialism's role in Africa", *Workers World*, 52(50).

Balkaya, F. (2014), "Yeni Toplumsal Hareket Çeşidi Olarak Çevreci Hareketler", *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 3(5).

Bassin, M. (30 Mayıs 2013), "Egypt's water war", 29 Kasım 2017 tarihinde <https://www.timesofisrael.com/egypts-water-war> adresinden erişildi.

Bayram, M., Toker, Ö., Özdemir, H. Ö. (2016), "Ekonomik Gelişme-Etnik Çatışma İlişkisine Dair Nitel Bir Analiz", *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 4(2).

BBC (10 Haziran 2013), "Egyptian warning over Ethiopia Nile dam", 20 Kasım 2017 tarihinde <http://www.bbc.com/news/world-africa-22850124> adresinden erişildi.

Becker, N. ve Ward, F. A. (2015), "Adaptive Water Management in Israel: Structure and Policy Options", *International Journal of Water Resources Development*, 31(4).

Beit-Hallahmi, B. (1998), *The Israeli Connection: Whom Israel Arms and Why*, Londra: I.B. Tauris.

Bryant, R. L. ve Bailey, S. (1997), *Third World Political Ecology*, Londra: Routledge.

Castells, M. (2008), *Kimliğin Gücü*, Çev. Ebru Kılıç, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Cohen, G. (10 Ağustos 2017), "Israeli Arms Exports to South Sudan Are Lawful, State Tells High Court", 21 Kasım 2017 tarihinde <https://www.haaretz.com/israel-news/1.806169> adresinden erişildi.

Collins, R. O. (2008), *A History of Modern Sudan*, Cambridge: Cambridge University Press.

Construction Review Online (23 Haziran 2016), "Egypt seeks Israel intervention on Ethiopian Renaissance Dam", 22 Kasım 2017 tarihinde <https://constructionreviewonline.com/2016/06/egypt-seeks-israel-intervention-on-ethiopian-renaissance-dam/> adresinden erişildi.

Crawford-Browne, T. (31 Mart 2014), "Israeli War Profiteering in Africa - Following the Money", 22 Kasım 2017 tarihinde <http://www.old.wri-irg.org/en/node/23015> adresinden erişildi.

Cuen, L. (15 Ağustos 2012), "Agriculture and Water Connect Israel to Africa", 23 Kasım 2017 tarihinde <https://www.greenprophet.com/2012/08/agriculture-water-israel-africa/> adresinden erişildi.

Davis, U., Maks, A., Richardson, J. (1980), "Israel's Water Policies", *Journal of Palestine Studies*, 9(2).

De Jouvenel, B. (1957), "From Political Economy to Political Ecology", *Bulletin of the Atomic Scientists*, 13(8).

El Houry, R. (15 Ağustos 2012), "Desalination and the Israel-Palestine Issue", 25 Kasım 2017 tarihinde <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2012/08/201281373146974754.html> adresinden erişildi.

Esed, M. (2014), *Kur'an Mesajı*, Çev. Cahit Koytak, İstanbul: İşaret Yayınları.

Ethiopia Observer (1 Ağustos 2016), "Egypt denies Israeli mediation in Grand Ethiopian Dam crisis", 19 Kasım 2017 tarihinde <http://www.ethiopiaobserver.com/2016/08/egypt-denies-israeli-mediation-in-grand-ethiopian-dam-crisis/> adresinden erişildi.

Fisch, D. (1998), "Israel's Environmental Problems", *The Palestine-Israel Journal*, 5(1).

Green Zionist Alliance (2017), "Israel's Environmental Challenges", 11 Kasım 2017 tarihinde <http://aytzm.org/GZA-EnvironmentalChallenges.pdf> adresinden erişildi.

Hasson, N., Shpigel, N., Efrati, I., Rinat, Z. (6 Eylül 2016), "Israel's Water Crisis Isn't Over: Dead Sea, Lake Kinneret and Aquifer Levels Are All Down", 12 Kasım 2017 tarihinde <https://www.haaretz.com/israel-news/science/premium-1740462> adresinden erişildi.

Hidropolitik Akademi (23 Kasım 2017), "Hidropolitik", 23 Kasım 2017 tarihinde <http://www.hidropolitikakademi.org/tr/hidropolitik> adresinden erişildi.

Hutchinson, S. E. (1996), *Nuer Dilemmas: Coping with Money, War, and the State*, Berkeley: University of California Press.

IMI Systems (2017), 25 Kasım 2017 tarihinde <http://www.imisystems.com/our-services/> adresinden erişildi.

Israel Ministry of Foreign Affairs (25 Aralık 2013), "Israel's ties with South Sudan", 13 Kasım 2017 tarihinde <http://mfa.gov.il/MFA/AboutTheMinistry/Events/Pages/Israel's-ties-with-South-Sudan-25-December-2013.aspx> adresinden erişildi.

Israel Ministry of Foreign Affairs (3 Temmuz 2016) "PM Netanyahu leaving on historic visit to Africa", 13 Kasım 2017 tarihinde <http://mfa.gov.il/MFA/PressRoom/2016/Pages/PM-Netanyahu-leaving-on-historic-visit-to-Africa-3-July-2016.aspx> adresinden erişildi.

Jacob, J. (1999), *Histoire de l'Ecologie Politique*, Paris: Albin Michel.

Kahhaleh, S. (1981), *The Water Problem in Israel and Its Repercussions on the Arab-Israeli Conflict*, Beyrut: Institute for Palestine Studies.

Kırışık, F. ve Sezer, Ö. (2015), *Siyasal Ekoloji*, Ankara: Detay Yayınları.

Kışlakçı, T. (8 Ocak 2011), "Güney Sudan, İsrail ve zavallı ülkeler", 14 Kasım 2017 tarihinde <https://www.timeturk.com/tr/makale/turan-kislakci/guney-sudan-israil-ve-zavalli-ulkeler.html> adresinden erişildi.

Kimenyi, M. S. ve Mbaku, J. M. (2015), *Governing the Nile River Basin: The Search for a New Legal Regime*, Washington: Brookings Institution.

Kona, G. G. (2006), "İsrail'in Su Politikası ve Orta Doğu", *Karizma Dergisi*, 7(27).

Mazlum, İ (2014), "Küresel Siyaset ve Çevre", İçinde Evren Balta (Der.), *Küresel Siyasete Giriş*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Monthly Review Online (10 Temmuz 2011), "Israeli Flags at South Sudan Independence Celebrations", 15 Kasım 2017 tarihinde <https://mronline.org/2011/07/10/israeli-flags-at-south-sudan-independence-celebrations/> adresinden erişildi.

Miş, N. (2011), "Güvenikleştirme Teorisi ve Siyasal Olanın Güvenikleştirilmesi", *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(2).

OECD/Observatory of Economic Complexity (2017), 25 Kasım 2017 tarihinde <https://atlas.media.mit.edu/en/profile/country/isr/> adresinden erişildi.

Olgun, H. ve İmga, O. (2017), *Yeşil ve Siyaset: Siyasal Ekoloji Üzerine Yazılar*, Ankara: Liberte Yayınları.

Onyango, P. (28 Eylül 2013), "Israeli connection in Westgate Mall terror attack", 25 Kasım 2017 tarihinde <https://www.standardmedia.co.ke/article/2000094451/israeli-connection-in-westgate-mall-terror-attack> adresinden erişildi.

Özkaya, Ö. (27 Mart 2016), "Çin'in Korkusu", *Güneş*, 29 Kasım 2017 tarihinde <http://www.gunes.com/yazarlar/omer-ozkaya/cinin-korkusu-674839>'dan erişildi.

Öztürk, H. (18 Kasım 2011), "İsrail-Güney Sudan Su Anlaşması Gerilimi Tırmandırabilir", 9 Kasım 2017 tarihinde www.bilgesam.org/incele/1143/-israil-guney-sudan-su-anlasmasi-gerilimi-tirmandirabilir/ adresinden erişildi.

Rinat, Z. (27 Ocak 2016), "Israel Reaches 49th Place in Global Environmental Index", 28 Kasım 2017 tarihinde <https://www.haaretz.com/israel-news/.premium-1.699753> adresinden erişildi.

Robbins, P. (2004), *Political Ecology: A Critical Introduction*, Chichester: Wiley Blackwell.

Sarwar, N. (2012), "Post-Independence South Sudan: An Era of Hope and Challenges", *Strategic Studies*, XXXII (2-3).

Schilmoeller, J. (13 Ocak 2012), "Israel Strengthens Alliance with South Sudan as Relations Weaken in the Middle East", 27 Kasım 2017 tarihinde <http://www.mintpressnews.com/israel-strengthens-alliance-with-south-sudan-as-relations-weaken-in-the-middle-east/14065/> adresinden erişildi.

Stork, J. (1983), "Water and Israel's Occupation Strategy", *MERIP Reports*, 13(116).

Sudan Tribune (26 Temmuz 2012), "South Sudan signs economic agreement with Israel on water, technology", 25 Kasım 2017 tarihinde <http://www.sudantribune.com/spip.php?article43376> adresinden erişildi.

Thone, F. (1935), "Nature Rambling: We Fight for Grass", *The Science Newsletter*, 27(717).

Times of Israel (20 Ekim 2016), "Israeli arms helping to fuel South Sudan war, says UN", 25 Kasım 2017 tarihinde <https://www.timesofisrael.com/israeli-arms-helping-to-fuel-south-sudan-war-says-un/> adresinden erişildi.

Waterbury, J. (1979), *Hydropolitics of the Nile Valley*, New York: Syracuse University Press.

Wolf, E. (1972), "Ownership and Political Ecology", *Anthropological Quarterly*, 45(3).

World Bank (20 Ekim 2016), 25 Kasım 2017 tarihinde <http://www.worldbank.org/en/country/southsudan/overview> adresinden erişildi.

Wu, J., Zhang, J., Wang, S., Kong, F. (2016), "Assessment of Food Security in China: A New Perspective Based on Production-Consumption Coordination", *Sustainability*, 8(183).



MAKALE / ARTICLE:

MÜLTECİLERİN SAĞLIK HAKKI

HEALTH RIGHT OF REFUGEES

Yrd. Doç. Dr. Nimet Özbek*

Zümrüt Bahadır**

ÖZET

2011 yılından beri yanı başımızda bir iç savaş yaşanmaktadır. Yaşanan iç savaş nedeniyle BM'nin verilerine göre 4.5 milyon Suriyeli ülkesini terk etmiş durumdadır ve İçişleri Bakanlığının verilerine göre şu an Türkiye'de 3.2 milyonun üzerinde Suriyeli bulunmaktadır. Bu Suriyelilerin dar bir kesimi çeşitli illere kurulmuş olan çadır kent ve konteynerlarda kalmaktadır, geriye kalan kesim ise büyük şehirlere dağılmış ve kendi çabalarıyla yaşamaya çalışmaktadır. Kamplarda kalan Suriyeliler şehirde kendi çabalarıyla yaşamaya çalışan Suriyelilerden nispeten daha iyi durumda olsalar da iki grubunda sağlıklı bir yaşam sürdüremediğini bilmekteyiz. Suriyelilerin en çok sorun yaşadığı durum ise sağlık hakkını kullanma sorunudur. Kamplarda yaşayanlar sağlık hizmetlerine erişirken temelde dil problemi ve ilaç sıkıntısı yaşamaktadırlar. Kamp dışındakiler ise sağlık hizmetlerinden nasıl yararlanacaklarını bilmemektedirler. Suriyelilerin bir kısmı kayıt altına alınarak onlara geçici koruma kimliği verilmektedir. Bu kimlikle birlikte onların sağlık hakkına erişimi sağlanmaktadır. Bu çalışmada iç savaşın doğurduğu mülteciler ve onların sağlık hakları ele alınıp daha iyi bir yaşam sürebilmeleri için olası çözüm önerileri sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Suriye, İç savaş, Mülteciler, Sağlık Hakkı, Geçici Koruma Kimliği, Sağlık Hizmeti

* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi.

İletişim Adresi: ozbek@politics.ankara.edu.tr

** Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Mezun.

İletişim Adresi: zmrtbahadir92@gmail.com

ABSTRACT

A civil war has been waging right beside us since 2011. According to UN, 4.5 million Syrian have fled their homeland in consequence of the civil war. There are 3.2 million Syrians in Turkey according to the Ministry of Internal Affairs. A minor part of the Syrians are sheltered in tent and container compounds. The rest of them are scattered into various big cities and trying to make a living for themselves on their own. Although the sheltered portion of them are considered to be in better conditions, it is well known that neither are capable of leading healthy lives. The biggest issue the Syrians are experiencing is the absence of their right to receive medical treatment mainly because of the language barriers and the lack of medication in Refugee camps. The rest are utterly helpless in their situation. Part of the refugees are registered with a temporary protection ID which enables them to attain their right to medical treatment. In this study, the refugees created by the civil war will be covered and proposals for their rights to health in order for them to lead better lives will be presented.

Keywords: Syria, Civil War, Refugees, Health right, Temporary Protection ID, Healthcare

1. GİRİŞ

Salgın hastalıklar, savaşlar, terör olayları gibi toplumu etkileyen büyük çapta ki olaylar kitlesel göçlere neden olmaktadır. İnsanlar yaşadıkları yerleri terk ederek başka yerlere göç etmeye, sığınmaya başlamışlardır. Sığınma hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 14. maddesinde “Herkesin zulüm karşısında sığınma hakkı vardır” ifadesiyle temel bir hak olarak vurgulanmaktadır (Kartal ve Başçı, 2014, s.276). Sığınmacı ve mülteci kavramları bu kitlesel göç hareketiyle ortaya çıkmıştır.

Mülteci; sözlük anlamı olarak iltica eden, sığınan demektir (Rado, s.904). Sığınmacı; bir ülke sınırlarına giren ancak henüz o ülkede kalmak için yasal başvuruda bulunmayan veya başvuruda bulunduğu halde henüz kendisi ile alakalı karar verilmemiş kişiyi ifade etmektedir. Mülteci ise; sığınma talebi kabul edilen ve o ülkede kalmasına izin verilen, dolayısıyla bir takım hakları elde etmiş kişilerdir (Yavuz, 2015, s.267). Mülteci, tanımdan da anlaşılacağı gibi göç ettiği ülkede kabul edildikten sonra bir takım haklar kazanmaktadır.

Türkiye stratejik konumu itibariyle önemli göç yollarından bir tanesidir. Bu göç yolları üzerinde olması kitlesel göç hareketlerinde Türkiye’yi de etkilemektedir. Nitekim yanı başımızda patlak veren Suriye iç savaşı, savaştan kaçan insanların en yakın yerlere sığınmasına neden olmuştur. Bu en yakın yerler Türkiye başta olmak üzere Irak, İran gibi Suriye’nin sınır komşularıdır.

Suriye’den göç eden kişiler Türkiye’ye yasal ya da yasa dışı yollardan gelerek ülkemizde sığınma talebinde bulunmuşlar ve bu talep Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununda¹ ki geri gönderme yasağına dayanılarak kabul edilmiştir. Suriye’den gelen bu insanların ekonomik, sosyal, siyasal pek çok alanda etkileri vardır ancak bizim çalışmamızda ki ana hat bu insanların sağlık hakkıdır.

2. TÜRK HUKUKUNDA YABANCILAR VE ULUSLARARASI KORUMA KANUNU’NDA (YUKK) MÜLTECİ

“Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında mülteci statüsü verilir” denilmek suretiyle düzenlenmiştir (YUKK m.61/I)².

YUKK’da mülteciler, uluslararası koruma ana başlığı altında “mülteci”, “şartlı mülteci”³ ve “ikincil koruma” başlıkları ile tanımlanmıştır.

Türkiye, Cenevre’de 28 Temmuz 1951 tarihinde imzalanan “Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin Sözleşme”yi kabul etmiştir⁴. Sözleşme, mülteci teriminin tanımını yapmış, fakat terime zaman ve mekân kısıtlaması getirmiştir. Sözleşmeye 1967 yılında

¹RG, 11.4.2013, 28615.

² Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair Sözleşme’de mülteci, “İrki, dini, tabiiyeti, belli bir gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen; yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen şahıs(lar)” olarak tanımlanmıştır (m.1).

³YUKK’nda “şartlı mülteci”, “Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında şartlı mülteci statüsü verilir. Üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar, şartlı mültecinin Türkiye’de kalmasına izin verilir” denilmek suretiyle düzenlenmiştir (m.62).

⁴RG, 5.9.1961, 10898.

ek bir protokol⁵ kabul edilmiş ve sözü edilen sınırlamalar ortadan kaldırılmıştır. Ne var ki Türkiye ek protokolü 1968 yılında kabul etse de, coğrafi kısıtlama getirmiş ve iç hukukta yalnızca Avrupa'da Coğrafi kısıtlamanın kaldırılması konusunda da “coğrafi sınırlama kaldırılırsa Türkiye tam bir mülteci kampına dönüşür” argümanının kabul edildiğini görmek olanaklıdır. Ancak bu argümanın geçerliliğini koruyamayacağı çok açıktır⁶.

Sonuç olarak Türkiye'nin ek protokolü coğrafi çekince kısıtlamasıyla kabul etmiş olması, Türkiye'deki Suriyelilerin mülteci statüsünde değerlendirilemeyeceğini göstermektedir⁷. Ancak Suriye'den gelip topraklarımıza sığınan bu insanlara da ne diyebileceğimiz konusunda açık bir ifade yoktur. Gerek ulusal basın gerekse hükümet Suriye'den gelen bu insanları mülteci olarak tanımlamıştır. Bu durumda biz de makalemizi daha anlaşılır kılmak için mülteciyi, en geniş kapsamda, sığınma talebi kabul edilip, bir takım haklardan yararlanan kişi olarak tanımlarsak, Suriyelileri de bu kapsamda değerlendirebiliriz.

3. MÜLTECİLERİN SAĞLIK HAKKINA İLİŞKİN MEVZUAT

Sağlık hakkı kişilerin beden ve ruhen uyumlu olarak yaşamayı talep etmesini sağlayan bir haktır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 25. madde “Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır.” der. Nitekim bizim Anayasamızda da sağlık hakkı düzenlenmiştir. Bizim Anayasamıza göre, “Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.” Özellikle altını çizmek gerekirse “herkes” ifadesi burada çok önemlidir çünkü anayasamız sadece

⁵1951 Sözleşmesi'ne Ek 1967 Protokolü'nü ise 5 Ağustos 1968 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6/10266 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylayarak kabul etmiş ve 1951 Tarihli Mültecilerin Hukukî Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi'ne, 1967 tarihli EK Protokol'e coğrafi çekince ile taraf olmuştur.

⁶ Metin Çorabatır'a göre, “Bu insanları sokakta, aç mı bırakacağız, sadece yardımlarla mı ayakta tutacağız ya da onlara mülteci statüsünün öngördüğü hakları bir bütün olarak tanıyıp, toplumumuza mı kazandıracacağız? Coğrafi kısıtlamanın sürdürülmesi gerektiği yönündeki tüm görüşlerin bugün pratikte artık hiçbir geçerliliği kalmamıştır”, 14 Aralık 2015 tarihli Cumhuriyet Gazetesi'nde Selin Ongun'n Metin Çorabatır ile yaptığı röportaj. OngunS.: “Fokurdayan Pencere Patlar”, <http://www.cumhuriyet.com.tr/koseyazisi/447648/_Fokurdayan_tencere_patlar_.html>, (24.12.2015)

⁷Dünyada “mülteci ve sığınmacı” terimleri aynı anlamı taşımaktadır. YUKK'ndan önce, Türkiye'de ise “sığınmacı” kavramı, Avrupa dışında meydana gelen olaylar sebebiyle gelen mülteciler için kullanılmaktaydı. Bir başka deyimle, Türkiye'de mülteci ile sığınmacı arasındaki fark, koruma talep eden yabancıların geldiği coğrafyadan kaynaklanmaktadır. Sığınmacı kavramı, YUKK'un yürürlüğe girmesiyle birlikte ortadan kalkmıştır.

vatandaşlarına yönelik değil vatandaşı olmayan kişilere de yönelik olarak bir düzenleme getirmektedir.

Sağlık hakkı ile ilgili olarak en kapsamlı düzenleme BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme'nin⁸ 12. maddesi yapmıştır. 12. maddenin başlığı Sağlık Standardı Hakkı'dır ve şöyle söyler: *Bu sözleşmeye taraf devletler, herkesin mümkün olan en yüksek seviyede fiziksel ve ruhsal sağlık standartlarına sahip olma hakkı tanır.* Bu sözleşmeye taraf tüm devletler "herkes" için sağlık hakkını tanımak zorundadır. *Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 12. maddesinin komisyon raporu sağlık hakkının kapsamı açısından belirleyicidir. Bu rapora göre sağlık hakkı, mevcudiyet, erişilebilirlik, kabul edilebilirlik ve kalite olmak üzere dört grupta ele alınmıştır. Mevcudiyet, sağlıkla ilgili tesislerin ve hizmetlerin varlığını ifade etmektedir. Erişilebilirlik, toplumun her kesiminin özellikle de en savunmasız ya da toplumun dışına itilmiş kişilerin sağlık hizmetine kolayca ulaşabilmesidir. Kabul edilebilirlik, sağlık hizmetlerinin tıp etiğine ve kültürel değerlere uygun olmasıdır. Kalite ise, sağlık hizmetlerinin tıbben ve bilimsel olarak uygun olmasını ifade etmektedir* (Yavuz, 2015, s.271).

Devletler vatandaşlarına sağlıklı bir yaşam sunmak zorundadır ve bu durum hem devletlerin ulusal hukuklarından hem de uluslararası hukuktan⁹ kaynaklanmaktadır. Mültecilerin sağlık hakkından yararlanabilmeleri için öncelikle koruma statüsünü elde etmiş olmaları gerekmektedir ancak herkes bu hakkı elde edemez. Suriye'de ki savaştan kaçıp gelen mülteciler için Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun (YUKK) 91.maddesine dayanarak geçici koruma sağlanmaya başlanmıştır. Bunun için Geçici Koruma Yönetmeliği düzenlenmiştir. YUKK da Geçici Koruma Yönetmeliği de Suriye'de ki iç savaşın başlamasıyla birlikte sınırlarımıza gelen ve sınırlarımızdan geçen yabancıların hukuki durumunu düzenlemek için 2013 yılı ve sonrasında çıkartılmış bulunmaktadır.

⁸ BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalayarak taraf olmuştur. Sözleşmenin onaylanması 4 Haziran 2003 tarihli ve 4867 sayılı kanunla uygun bulunmuştur.

⁹ 1982 Anayasası 90. maddesi uluslararası antlaşma hükümlerinin kanun hükmünde olduğunu belirtmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi gibi Türkiye'nin taraf olduğu birçok anlaşmanın hükümleri kanun hükmündedir ve uyulmadığı takdirde çeşitli yaptırımlar öngörülmektedir.

Geçici Koruma Yönetmeliğinde ki amaç “ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancıların Türkiye’ye kabulü, Türkiye’de kalışı, hak ve yükümlülükleri düzenlemektedir.” Böylece mülteciler hem kayıt altında tutulmakta hem de devletin ve mültecilerin hak ve yükümlülükleri düzenlenmiş olmaktadır.

Kamp içinde ve kamp dışında kalanlar geçici korumaya alınarak geçici koruma kimlik belgesi verilmektedir¹⁰ ve bununla beraber yabancı kimlik numarası¹¹ da verilmektedir. Geçici korunanlara sağlanan hizmetlerden bir tanesi de sağlık hizmetidir. Yönetmeliğin 27. maddesi sağlık hizmetlerinin ne şekilde düzenleneceğini açıklamaktadır. Sağlık hizmetlerinin Sağlık Bakanlığının kontrolü ve sorumluluğunda yapılır ya da yaptırılır denmektedir.

Yönetmeliğin uygulanması için Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı tarafından Geçici Koruma Altındaki Yabancılara İlişkin Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi konulu genelge Ekim 2015’te yayınlanmıştır. Genelgeye göre kayıt işlemini tamamlayanlar bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunma hizmetleri ve acil sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadır. Genelgeye göre kayıt altına alınanlar için daha hızlı ve etkin bir hizmet yürütmek amacıyla Türkiye’de sağlık, nüfus incelemeleri için kullanılan MERNİS, MEDULA gibi bilişim sistemlerine kayıt yapılmaktadır.

Mültecilerin temel bir hak olan yaşama hakkının sağlanabilmesi mültecilerin sağlıklı bir yaşam sürmesi ile doğru orantılıdır. Mültecilerin sağlıklı yaşam sürebilmesi elbette yalnızca sağlık hakkıyla alakalı değildir ve fakat sağlık hakkı yaşam hakkının önemli ayaklarından bir tanesi olmaktadır. Ulusal ve uluslararası mevzuatlardan anlaşıldığı üzere kişilerin yaşam hakkı ve bununla beraber doğan sağlık, eğitim, çalışma hakkı gibi haklar en temel haklardandır ve tüm ülkeler gerek vatandaşları gerekse mülteciler için bu hakkın kullanımını yerine getirmek zorundadır.

¹⁰ Geçici Koruma Yönetmeliğine göre: Geçici Koruma Kimlikleri göç ile birlikte Türkiye’ye sığınan mültecilerin buldukları illerde valiliklere başvurarak kayıt işlemleri yapılır. Kayıt işlemleri yapılanlara valilikler tarafından geçici koruma kimliği verilir.

¹¹ Geçici Koruma Yönetmeliğine göre: Geçici Koruma Kimlik Belgesi verilenlere 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu kapsamında yabancı kimlik numarası verilir.

4. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE MÜLTECİLERİN SAĞLIK HAKLARINA İLİŞKİN SORUNLARI

Birleşmiş Milletler Mülteci Yüksek Komiserliği verilerine göre dünya üzerinde 4.5 milyon Suriyeli mülteci bulunmaktadır.¹² Bu mültecilerin sağlık, eğitim, barınma, çalışma, beslenme gibi birçok sorunu bulunmaktadır. Komiserlik mültecilerin temel ihtiyaçlarını karşılayarak onların yaşam kalitesini iyileştirmek adına daha kalıcı çözümler üretmeye çalışmaktadır. Kalıcı çözümler arasında ülkesine geri gönderilme, kalıcı biçimde bir ülkeye yerleştirilme ya da kaldıkları ülkeye entegre sağlanması gibi çalışmalar yer almaktadır.

Mülteciler başka ülkelere göç ederken öncelikle hayatta kalmak konusunda büyük sorunlar yaşamaktadır. Birçok mültecinin Avrupa'ya gidebilmek için Ege Denizi'ni geçerken ölümlerle burun buruna geldiği hatta birçoğunun öldüğü bilinmektedir. Gittikleri ülkelerde de çeşitli problemler mültecileri beklemektedir. Barınma, sağlık, eğitim gibi pek çok sorun karşılarına çıkmaktadır.

Mülteciler göç ederken en çok gelişmiş ülkelere göç etmek istemektedirler. Mülteci başvurusu yapanların tercih ettikleri ilk on ülke arasında Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, Almanya, İsveç, İngiltere, Kanada, Belçika, İsviçre, Hollanda ve Avusturya yer almaktadır (Kartal ve Başçı, 2014, s.277). Mültecilerin genel olarak geleceklerini Avrupa ya da Amerika gibi gelişmiş ülkelerin buldukları kıtalarda devam etmek istemektedirler. Zorunlu insan hareketliliğinde AB ülkelerinin ilk sırada tercih edildiği görülmektedir, bununla birlikte AB göç ve iltica yasasına (European Commission, 2013) göre, düzensiz göçmenlerin ayak bastığı ülke göçmenlik statüsüne karar vermekle yükümlüdür ve bu durum AB'nin kitlesel göç akımlarına maruz kalan güney üyeleri ile kuzey üyeleri arasında zaman zaman anlaşmazlıklara yol açmaktadır (Kartal ve Başçı, 2014, s.279).

AB'nin 2004 yılında sınır güvenliğini sağlamak amacıyla kurduğu Frontex'in göç gönderen ülkeler ile yaptığı anlaşmalar sığınmacıların AB ülkeleri topraklarına basmasını önleme niteliğindedir. AB'de AB-EUROSUR uydu izleme sistemi yoluyla 1 Ekim 2013 tarihinden itibaren denizlerdeki göç hareketinin kontrolünün hedeflenmesi, ayrıca manidar bir gelişme olarak dikkat çekmektedir. Düzensiz göçmenlerin yakalandıklarında nereye

¹² Küresel Eğilimler Raporu, 2016, www.unhcr.org.(03/07/2017).

yönlendirileceklerine ilişkin herhangi bir prosedür silsilesi ile yönergenin oluşturulmamış olması, izleme sisteminin asıl amacının göçmenlerin Avrupa karasularına giriş yapmalarının engellenmesi olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Kartal ve Başçı, 2014, s.279).

AB dışındaki ülkelerle yapılacak olan dayanışmanın, işbirliğinin öneminin sıklıkla vurgulanması, sığınmacıları AB sınırları dışında tutma çabasının açık bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu programlar kapsamında, Türkiye ve diğer geçiş ülkeleri AB ülkelerine yönelik hareketi hedeflenen sınırlardan önce durdurma işlevini üstlenmek durumundadır (Kartal ve Başçı, 2014, s.280).

AB'de sığınmacılarla ilgili sağlık hizmetlerini teminat altına alan standart ve yekpare bir mevzuat bulunmamaktadır; uygulama ülkelere göre değişkenlik gösteren bir yapıda, dağınık ve parçalıdır. Yasal sınırlamalar da sağlık hizmetlerine ulaşımın önünde engeldir; özellikle sığınmacılar için sağlık hizmetleri genellikle acil tıbbi yardım, gebelik bakımı ve doğum hizmetleri ve bağıışıklama hizmetlerinden ibaret bir kapsamı ifade eder. Üstelik yasal engel bulunmasa da sağlık hizmetlerine erişim sığınmacıların haklarını bilmemesi, ekonomik zorluklar, sunulan sağlık hizmetlerinin kültüre duyarlı olmaması, dil engelleri, sağlık çalışanlarının bilgi ve deneyim eksikliği ve genel idari sorunlar gibi pratik nedenler yüzünden de yetersiz olabilmektedir (Yasin, 2016, s.96).

Pek çok Avrupa ülkesi mültecileri ülkelerinde ki güvenliği bahane ederek kabul etmek istememekte ve nispeten gelişmekte olan başka ülkelere (Türkiye, Bulgaristan, Sırbistan, Yunanistan gibi) maddi destek sağlayarak mültecilerin orada kalması sağlanmaktadır. Böylece Avrupa sırtında ki mülteci yükünü diğer ülkelere atarak kurtulmaya çalışmaktadır.

BM'ye göre, vatandaşlık güvencesinden yoksun bulunan çocuklar 30'dan fazla ülkede sağlık hizmeti alamıyor, en az 20 ülkede vatansız çocuklara aşı yapılamıyor. Sorunu çözmek için çocuklara doğdukları ülkelerde vatandaşlık verilmesi gibi öneriler var. Birleşmiş Milletler (BM) Mülteciler Yüksek Komiseri Antonio Guterres, her yıl vatansızların sayısının 70 bin arttığını söyledi. BM verilerine göre, dünya genelinde 10 milyon dolayında vatansız insan bulunuyor. BMMYK 'nin Vatansız Çocuklar raporunda vatansız insanların eğitim, sağlık ve iş alanlarında aşılmaz engellerle karşı karşıya kaldığı belirtildi. Vatansızlık durumunun çocuklar ve gençler ile aileleri üzerinde psikolojik yıkımlara yol açtığı ifade edildi (Bia Haber Merkezi, 03//11/2015). Şu ana

kadar Türkiye topraklarında doğmuş 200.000 Suriyeli bebek var ve bu bebeklerin vatani yok. Türk vatandaşı sayılmıyorlar, Suriye vatandaşı da değiller (Dedeoğlu, 2016, s.12). Aslında bu çocuklar vatansız değiller. Mülteci olarak geldikleri ülkede vatandaşlık hakkı kazanamıyorlar. Kendi ülkelerinde de kayıt altına alınamıyorlar bu yüzden bu çocuklar vatansız değil. Vatansız yerine, onlara vatandaşlık güvencesinden yoksun olan çocuklar demek daha doğru olur. Oysaki İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi 15. maddede herkesin bir yurttaşlığa hakkı vardır der. Görüldüğü üzere vatandaşlık güvencesinden yoksun doğan bu bebekler birçok ülkede sağlık, eğitim gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamayacaklar. Kapitalist düzenin akışının sağlanabilmesi için herkesin bir yurttaşlığı olması gereklidir. Tüm tıkanıklıklarda çözümler bunun üzerine kurulmuştur. Vatansız insanların haklarının çok kısıtlı olduğunu, haklarını çok az ülkede kullanabildiklerini görüyoruz BM'nin raporunda. Tam bu durumda Arendt'in bahsettiği insan hakları çıkmazını görüyoruz.

Türkiye'ye sığınan mültecilerin büyük bir kısmına geçici koruma kimlik kartı verilmiştir. Bu kartla beraber mülteciler, sağlık hizmeti veren hastanelerden yararlanmaktadır ancak çok kısıtlı bir hizmet erişimi vardır.

Yayımlanan Geçici Koruma Yönetmeliği kapsamında kayıt işlemini tamamlayanlar bulaşıcı ve salgın hastalıklarından korunma hizmetleri ve acil sağlık hizmetleri dışında sağlık hizmetlerinden yararlanamazlar. Mültecilerin sağlık hizmetlerine sadece acil durumda erişebilmesi sağlık hakkı üzerinde bir kısıtlama oluşturmaktadır.

Bir diğer sağlık hakkına erişim sorunu olarak mültecilerin sağlık hizmetlerinden yararlanırken sadece sağlık sigortasından karşılananların bedelleri idari makamlarca karşılanmakta sigorta kapsamında olmayanlar için ücret talep edilmektedir. Mülteciler talep edilen bedelleri ödeyemeyecek durumda oldukları için sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamamaktadırlar.

Yönetmelik, genelge ve tebliğler mültecilerin sağlık hakkına yönelik ciddi kısıtlamalar getirmektedir. Mültecilere yeterince sağlıklı bir yaşamın sağlanamadığını ülkelerin ulusal ve uluslararası hukuktan doğan yükümlülüklerini tam olarak yerine getiremediği görülmektedir.

4.1. Mültecilerin Sağlık Haklarına ve Sağlık Sorunlarına Bakış

Mültecilerin birçoğu sağlıklı bir yaşam sürdürememektedir. Kamp içinde yaşayan mültecilerin durumu şehir merkezlerinde kendi çabalarıyla yaşamaya çalışan mültecilerin durumundan nispeten daha iyidir ancak iki grubunda çok temel sıkıntıları olmaktadır.

Kamplarda yaşayanlar için sağlık hizmetine ulaşım nispeten kolayken ilaçlara ulaşım o kadar kolay değildir. Nitekim mülteciler sağlık merkezindeki görevlilerle yeterli sayıda tercüman olmadığı için iyi bir iletişim kuramamakta ve sağlıklı bir tedavi görememektedir. Bir kadın sığınmacının ifadesi dikkat çekicidir. *“Sağlık hizmetlerinde şöyle bir sorun yaşıyoruz. Kadın doktoryok. Erkek doktora da görünmek bize inancımıza uygun değil. Bazen doktorlara sorunumuzu da anlatamıyoruz. Tercüme sorunu yaşıyoruz. Geçen doktorun birisi bana grip ilacı vermesigerekirken yanlış tercümeden kaynaklı olarak doğum kontrolhapı vermiş sonradan fark ettim.”* (Vatansever, 2016, s.22).

Mültecilerin iyi bir sağlık hizmeti aldıklarına dair örneklerde bulunmaktadır. BBC'nin haberine göre mültecilerden bazıları çok iyi hizmet aldıklarından ve bunun için para ödemediklerinden bahsetmişlerdir (Girit, 15/10/2015). Habere demeç veren mültecilerin sağlık hizmetinin ücretsiz olmasından ve doktorların ilgisinden memnun oldukları görülmektedir. Ancak sağlık hizmetlerinde çalışan bazı personellerin kendilerine yönelik milliyetçi söylemlerinden rahatsız olduklarını da belirtmektedirler. Mültecilere yönelik bu tarz söylemler ve yaklaşımlar mültecilerin haklarını kullanması önünde bir engel oluşturmaktadır.

Uluslararası Af Örgütü Mülteci Hakları Koordinatörü Volkan Görendağ verdiği bir röportajda (Aksu, 20/11/2016) kamplarda yaşayan mültecilerin sunulan hizmetlerin yetersizliğinden şikayet ettiklerini belirtmiştir. Yine aynı röportajda insan hakları örgütlerine kampların kapalı olduğunu bu yüzden yeterince bilgi alamadığını söylemiştir. Bu durumda kamplardan gelen şikâyetlerin çok azını işitmekteyiz ve mültecilerin duruma bakışı konusunda çok fikir sahibi olamamaktayız.

4.2. Mültecilerin Sağlık Sorunları

İçişleri bakanlığı verilerine göre Türkiye’de 3.2 milyon sığınmacı bulunmaktadır.¹³ AFAD’ın verilerine¹⁴ göre ise çadır kentte ya da konteynerlarda kalan Suriyeli mülteci sayısı 257.818 kişidir. AFAD’ın verdiği bu rakam, kayıtlı olanlar ve bir de kayıtlı olmayan ülke içinde şehirlere dağılmış halde yaşayan 3 milyonun üzerinde mülteci bulunmaktadır. Türkiye’de ki mülteciler kendileri için kurulmuş olan çadır kentlerde ya da konteynerlarda veya şehir merkezlerine dağılmış halde yaşam sürdürmektedirler.

Kamplarda yaşayan mültecilerle, şehir merkezlerinde kendi çabalarıyla yaşamaya çalışan mültecilerin beslenme, sağlık, barınma gibi problemleri farklılaşmakta ancak temelde iki grup da yeterince sağlıklı bir yaşam sürdürememektedir. Sığınmacıların sağlıklı yaşam sürdürebilmeleri adına Türkiye’de mevcut hükümet tarafından bazı çalışmalar yapılmaktadır. Sağlık Bakanlığınca yapılan açıklamaya göre, sağlık hizmetlerinin ücretsiz sağlanması, göçmen sağlığı birimleri oluşturulması, aşı kampanyaları gibi hizmetler sunulmaktadır (Karaarslan, 08/11/2016).

AFAD’ın Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacılar Raporunda kamplardaki sağlık hizmetlerinin kullanım oranının oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir. Kamplarda yaşayan mülteciler için kamp içlerine kurulan sağlık merkezleri ile sağlık hizmeti verilmektedir. Peki “Bu hizmet yeterli midir?” diye sorarsak AFAD verilerine göre yeterli görünse dahi kamplardan gelen haberler ve başka kuruluşların araştırmaları yeterli olmadığını göstermektedir.

İlk olarak kamplar çok kalabalık olduğu için sağlık merkezleri yetersiz kalmaktadır. Kalabalık olan kampların yarattığı en önemli sorun kötü yaşam koşullarıdır. Kamplar temel ihtiyacı karşılamada yetersizdir. Banyo, tuvalet ve beslenme sorunu göze çarpar. Tuvalet ve banyo kamp nüfusu için yeterli değildir. Bununla beraber tuvalet ve banyo temizliği ciddi bir sorun olarak kaşımıza çıkar. Temiz suya erişim daha zorken sabun, bebek bezi, kadın hijyenik malzemelerine erişim nispeten biraz daha kolay olduğu söylenmiştir (Vatanseve ve Kevser, 2016, s.24)

İkinci sorun Suriyeliler dil konusunda problem yaşamaktadır. Mültecilerin büyük bir kısmı Türkçe bilmemektedirler. Bu durumdan kaynaklı olarak kendilerini yeterince

¹³ İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü; <<https://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma-363-378-4713-icerik>>

¹⁴ AFAD; <<https://www.afad.gov.tr/2374/Barinma-Merkezlerinde-Son-Durum>>

ifade edememektedirler. İfade sorunu sağlık merkezinden yeterince hizmet alamamasına da sebep olmaktadır.

Üçüncü bir sorun olarak beslenme tarzımızdaki farklılıklar, mültecilerin kendi yemeklerinin yapılmasına izin verilmemesi, onların yemek yapabileceği alanların sağlanamaması beslenme problemini ortaya çıkarmaktadır. Kamplarda üç öğün yemek çıkıyor ama kalanlar yemeklerden memnun değiller ve arada besin zehirlenmeleri görülüyor (Dedeoğlu, 2016, s.11). Vitamin yetersizliği, çocuklarda büyüme ve gelişme gerilikleri, anemi, istenmeyen gebelikler, fiziksel şiddet ve buna bağlı yaralanmalar, cinsel istismar, depresyon, stres bozukluğu gibi ruhsal problemler kamplarda en sık rastlanan belli başlı hastalıklardır (Vatansever, 2016, s.23). Tüm bu hastalıkların tetikleyicisi kötü yaşam koşullarıdır.

Kamp içinde yaşayan mülteciler için ilaçlar ücretsizdir ancak sağlık merkezlerinde bulundurulması gereken ilaçların bulundurulmadığına dair şikâyetler vardır. Sahra hastanesinde gereksiz binlerce ilaç varken, sağlık merkezlerinde bulunması zorunlu olan hiçbir ilacın olmadığı, bir tane bile lavabonun bulunmadığı ve mahremiyetin sağlanamadığı dikkat çekmiştir (Vatansever, 2016, s.23).

Mültecilerin kamptaki yaşam koşullarına uyum sağlayabilmesi, yaşadıkları ağır stres ve üzüntünün daha aza indirilebilmesi, depresyon, kaygı bozuklukları gibi ciddi ruhsal problemlerin aşılabilmesi için sağlanan psikolojik destek birimleri yetersiz kalmaktadır.¹⁵

Türkiye Tabipler Birliği'nin raporuna göre kamplarda ki sağlık hizmetleri AFAD ya da yerel yönetimlerin kurduğu kamplarda yetersiz sayıda personelle sürdürülmektedir. Kampların bir bölümünde 24 saat hizmet varken bir bölümü mesai saatleriyle sınırlı bir hizmet sistemi düzenlenmiştir. Tıbbi uzmanlık ve psikolojik destek birimleri yetersizdir oysa mültecilerin ruhsal destek ihtiyaçlarının fazla olduğu saptanmıştır.

Kamp dışında yaşayan mültecilerin durumu ise kampta yaşayanlardan çok daha kötüdür denebilir. Onların beslenme, barınma ve sağlık sorunları daha fazladır. Birçok mülteci sokakta kalmakta tuvalet ihtiyacını umuma açık paralı ya da parasız tuvaletlerde gidermekte ya da açık alanları kullanmaktadır. Banyo ihtiyaçlarını karşılamaları ise bu

¹⁵ Necati Dedeoğlu Türk Tabipler Birliği Savaş, Göç ve Sağlık raporunda kamplarda ruhsal problemlerle ilgili olarak devletin ve bazı gönüllü kurumların sağladığı psikologların ve psikiyatristlerin yetersiz kaldığını belirtmiştir.

şartlarda çok daha olanaksız görünmektedir. Belediyeler yerleşip kalmasınlar diye bu evsizlere barınacak yer göstermekten çekinmektedirler (Dedeoğlu, 2016, s.11).

Sokakta kalmayan belli bir gelire sahip mülteciler ise yaşadıkları şehirlerin yoksullarının barındığı bölgelerde yaşamlarını idame ettirmektedirler. Bir hanede ortalama 6-7 kişi (bazen iki aile birden) kalıyor; genelde tuvalet, banyo, mutfak yetersiz, ev eşyaları (buzdolabı, çamaşır makinesi, halı vb.) yok veya eski, duvarlar nemli ve küflü, ev havası pis, ev hijyeni aksıyor (Dedeoğlu, 2016, s.11).

Kamp dışında yaşayan mültecilerin beslenmelerine yönelik olarak Türk Tabipler Birliği'nin İstanbul'da yaptığı alan çalışmasında karbonhidrat ağırlıklı olarak günde tek öğün beslendiği, protein, mineral ve vitaminlerden yoksun kaldıkları ve ciddi kilo kaybı yaşadıkları raporlanmıştır (Bahadır ve diğerleri, 2016, s.35).

Sağlık hizmetlerine ulaşım da oldukça güçtür. Suriyeli mültecilerin büyük bir kısmına vatandaşlık numarası verilerek kayıt altına alınmıştır. Yani onlara geçici koruma kimlik kartları verilmektedir. Kayıt altına alınanlar, hastanelere ya da aile hekimliklerine gidebilmektedir. Sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakları vardır. Ancak bu hizmetlerden yararlanabilmeleri için bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunma hizmetleri veya acil bir sağlık problemi olması gerekmektedir. Ancak bu durumda mülteci sağlık hizmetinden faydalanabilmektedir. Bu hizmetler Sağlık Uygulama Tebliği (SUT)¹⁶ kapsamında ücretsiz verilmektedir. SUT kapsamına alınmamış, bedeli karşılanmayan sağlık hizmetleri verilmemektedir.

Kayıt altına alınmamış olan mültecilerin çoğu sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktadır. Halkların Köprüsü Derneği Başkanı Cem Terzi geçici koruma kimlik kartına sahip olmadıklarını için sağlık hizmetlerinden faydalanamayan mültecilerin durumunu çarpıcı bir örnekle anlatmıştır.

“Torbalı’da tarama sırasında mevsimlik işçilik yapan genç bir çocuk ile karşılaştık. Bulantı ve kusma şikayeti vardı. Kendisini ikna edip, İzmir’de bir üniversite hastanesinin acil servisine götürdük. Yapılan tetkikler sonrasında mide kanseri tespiti yapıldı. Sağlık hizmeti alabilmesi ve ameliyat olabilmesi için hızlıca kimlik çıkarılması gerekiyordu. Acil olduğunu

¹⁶ SUT’un amacı sağlık yardımları Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından karşılanan ve bu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında bulunan kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmalarına ilişkin olarak belirleyen, fiyatlandırma ve uygulama detaylarını içeren tebliğdir. Geçici koruma sağlanan mültecilerde SGK’nın genel sağlık sigortası kapsamında yararlanmakta ve SUT’a tabi olmaktadır. Böylece SUT kapsamında olan bulunan sağlık hizmetleri ücretsiz karşılanmaktadır.

belirterek talebimizi Göç İdaresi'ne gönderdik. Sivil toplum kuruluşlarından yardım istedik. Çocuktan ikametgah belgesi istediler. Bu insan Torbalı'da bir tarlanın kenarında, bulunduğu yerin neresi olduğunu bile bilmediği, kabaca bölgeyi bile tarif edemediği bir durumda. Türkçe bilmiyor, haklarını bilmiyor. Bir evde bile kalmıyor, çadırın içinde yaşıyor. Bu şartlarda mide kanseri bir hasta hayatını idame ettirmeye çalışıyor. Bu hastanın ikametgahı çıkmadığı için kimliği de çıkmadı. 'Hastanede kalmaya devam et masrafları ödeyeceğiz' dedik. Ertesi gün gittiğimizde hastaneden kaçıp gitmişti. Bütün çabalarımıza rağmen kendisine ulaşamadık. Hemen hemen her gün kimliği olmadığı için sağlık hizmeti alamayan Suriyeli hastalarla karşılaşıyoruz. Bürokrasi, uzun süren işlemler, asla karşılayamayacağımız bürokratik talepler ve sonuç olarak karşımızda aşısız bebekler, ilaca ulaşamayanlar, ameliyat olamayanlar gibi vahim tablo var. Nasıl kimlik çıkarılacağına dair bilgileri de yok. Şuan sahada bu insanlara kimlik çıkarmak için yardım çıkaran örgütler de çok az." (Oğuz, 21/10/2016). Yaşanan olayda gördüğümüz üzere kayıt altına alınmamış olan mülteciler sağlık hizmetlerine ulaşmakta ise daha büyük güçlük çekmektedirler.

4.3. Mültecilerin Sağlık Sorunlarına Yönelik Öneriler

Mültecilerin sağlık sorunlarının çözümüne yönelik öncelikle kamplara daha büyük sağlık hizmeti verebilecek tesisler kurulmalı ve daha çok sağlık personeli görevlendirilmelidir.

Sağlık personellerinin yanında dil bilen çevirmenler olmalı Suriyeli doktorlar ya da sağlık uzmanları sağlık merkezlerinde çalıştırılarak mültecilerin hizmet alımı kolaylaştırılmalıdır. Böylece kamplarda sayıca yetersiz kalan sağlık personeline de destek olunmaktadır.

Mültecilere yönelik psikolojik destek birimleri kurulmalı ve ciddi bir biçimde tedavi süreci yürütülmelidir. Böylelikle onların iç savaştan kaçış ve bu süreçte yaşadıkları travmaların atlatılması ve kamp yaşamına uyum sağlanması gerçekleştirilmiş olur.

Kamplarda ki yaşam olanakları iyileştirilmelidir. Daha çok banyo ve tuvalet inşa edilmeli ayrıca kendi yemeklerini pişirebilecekleri büyük mutfaklar inşa edilmelidir.

Kamplarda temiz suya ve hijyen malzemelerine erişim olanakları sağlanmalıdır.

Kamp dışındakilere yönelik olarak, öncelikle sağlık hizmetlerine nasıl erişebileceklerine dair bilgilendirilmeler yapılmalıdır. Bu sağlık hizmetlerinin ücretsiz olduğunu, ilaçların

ücretsiz temin edildiğini bilmelidirler. Bunun için mültecilere Arapça, Farsça ve Kürtçe olmak üzere broşürler hazırlanabilir.

Çeviri konusunda aile hekimliklerinde ve hastanelerde yardımcı olacak personeller çalıştırılmalı ve sağlık hizmetleri mülteciler için yeniden düzenlenmelidir.

Mültecilerin temel ihtiyaçlarını giderebilmeleri için yerel yönetimlerce çeşitli çözümler üretilmelidir.

Kamp alanlarında çalışan Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ile devlet kurumları iletişim halinde olmalı ve devletin yetersiz kalabileceği yerlerde STK'lara görevler vermelidir. Böylelikle iş bölümü sağlanır ve mültecilerin hayatı kolaylaştırılmış olur.

Kültüre duyarlı sağlık hizmetleri, damgalama ve ayrımcılık gibi konularda STK'larla işbirliği yapılarak sağlık çalışanları için sürekli meslek içi eğitimler planlanması yapılmalıdır (Yasin, 2016, s.101).

Daha sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için devlet gerekli önlemleri almalı ve tüm bunları yaparken uluslararası hukuktan ve kendi iç hukukumuzdan doğan yükümlülükleri göz ardı etmemelidir.

5. SONUÇ

Bugün komşu ülkemiz Suriye'de yaşanan iç savaş nedeniyle milyonlarca Suriye vatandaşının başka ülkelere göç etmeye zorlandığı bilinmektedir. İç savaştan kaçan Suriyeliler başka ülkelere göç ederek hayatlarını kurtarıp yeni bir düzen kurma çabası içindedirler. Bu göç dalgası sadece Suriyelileri etkileyen bir durum değil, göç ettikleri ülkelerde de yeni sorunlar yaratan bir durumdur. Bu sorunların en başında iki tarafı da etkileyen sağlık problemi gelmektedir.

Sağlık hakkına erişim ve sağlık hizmetlerinden yararlanma mültecilerin en ciddi problemlerinden bir tanesi olmaktadır. Mültecilerin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi yalnızca mültecilerin değil sığındıkları ülke vatandaşlarının iyi bir biçimde yaşam sürdürebilmesi için de gerekmektedir. Göç ederek ülkemize gelen mülteciler beraberlerinde çeşitli hastalıkları da getirmektedir. Bu hastalıklar salgın ve bulaşıcı hastalıklar olabilmektedir. Bu tarz hastalıklar yalnızca mültecileri değil, göç ettikleri ülkenin vatandaşlarını da ilgilendirmektedir. Göç yolu boyunca çocukların vücutları yeterince direnç sağlayamamakta hasta olmaktadır. Tüm bu süreçle baş edebilmeleri için sağlık hizmetlerine erişim olanakları kolaylaştırılmalıdır. Ayrıca çadır kentlerde ya

da şehirlerde yaşamını sürdüren kadın mülteciler şiddete, tecavüze maruz kalmakta bununla beraber istenmeyen gebelik ya da çeşitli kadın hastalıkları oluşmaktadır. Nitekim bu gibi durumlarda kadın ve çocuk sağlığı konusunda mültecilere ayrı önem verilmesi gerekmektedir.

Tüm bu süreç yalnızca maddi, fiziksel bütünlükle aşılabilecek bir süreç değildir. Yaşadıkları savaş, yurdundan olmanın yaşattığı yıkım, ekonomik olarak daha kötü seviyelere düşme, yaşam standardının istenilmeyen bir şekilde değişmesi mülteciler için ağır travmadır. Bu durumun en az hasarla atlatılabilmesi için mültecilere psikolojik destek sağlanması gerekmektedir. Gerek çadır kentte kalanlar gerekse şehir merkezlerinde yaşayan mülteciler için psikolojik destek birimleri oluşturulmalıdır.

Sınır kapılarımıza gelen mültecilere yardım elimizi uzatırken onların yaşamlarını iyi bir biçimde sürdürebilmesi her devletin uluslararası hukuktan doğan sorumluluğudur.

KAYNAKÇA

Arslan, Z. (2001). Post Modern Söylem ve İnsan Hakları, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 1(56). s. 1-22.

Bahadır, H. Ve diğerleri (2016). Savaş Göç ve Sağlık, Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Geçici Koruma Altındaki Yabancılara İlişkin Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi hakkında Genelge, 2015, TC Resmi Gazete, 34202324-010.06.02, 12.10.2015.

Birleşmiş Milletler Küresel Eğilimler Raporu,2016.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, 1976.

Çevik, S. (2016). Suriye'den Türkiye'ye Göç'ün Etkileri, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2(5). s. 80-83.

Dedeoğlu, N. (2016) Savaş Göç ve Sağlık, Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

Geçici Koruma Yönetmeliği, 2014, TC Resmi Gazete, 29153, 22.10.2014.

İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, 1948.

Kara, P ve Korkut, R. (2010). Türkiye'de Göç, İltica ve Mülteciler, Türkiye İdare Dergisi 467. S. 153-162

Kartal, B. ve Başcı, E. (2014). Türkiye'ye Yönelik Mülteci ve Sığınmacı Hareketleri, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2(12).

Rado, Ş. Hayat Büyük Türk Sözlüğü, Hayat Yayınları.

Sağlık Uygulama Tebliği, 2013, TC Resmi Gazete,28597, 24.23.2013.

Savaş Göç ve Sağlık, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Şubat 2016.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982.

Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacılar, 2013 Saha Araştırması Sonuçları, Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı.

Vatansever, K. (2016). Savaş Göç ve Sağlık, Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

Yavuz, Ö.(2015). Türkiye'deki Suriyeli Mültecilere Yapılan Sağlık Yardımlarının Yasal ve Etik Temelleri, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 30(12) s. 265-280,

Aksu, P. (20/11/2016) Suriyelilere Ne Olacak? 30 Haziran 2017 tarihinde <http://m.hthayat.com/yasam/roportajlar/haber/1030925-suriyeli-multeciler>erişildi.

BİA Haber Merkezi (03//11/2015) 30 Haziran 2017 tarihinde<http://bianet.org/bianet/cocuk/168918-bm-her-10-dakikada-bir-vatansiz-cocuk-doguyor>, erişildi.

Girit, S. (15/10/2015) Suriyeli Mülteciler Dosyası: Sağlık Hizmetleri Bedava, 30 Haziran tarihinde http://www.bbc.com/tukce/haberler/2015/10/151008_multeciler_saglik erişildi.

Karaarslan, Y. (08/11/2016) Suriyeli Sığınmacılara 20 Milyon Poliklinik Hizmeti, 2 Temmuz 2017 tarihinde <http://aa.com.tr/tr/saglik/suriyeli-siginmacilara-20-milyon-poliklinik-hizmeti/680872> erişildi.

Oğuz, M. (21/10/2016) Mültecilerin Geçici Kimlik Kartı Çilesi, 2 Temmuz 2017 tarihinde http://www.dha.com.tr/multecilerin-gecici-kimlik-karti-cilesi_1357413.html, erişildi.



DERLEME MAKALE / REVIEWARTICLE:

SONSUZ BİR SÜREÇ: ADANMIŞLIK

AN ENDLESS PROCESS: ENGAGEMENT

Tamer KEÇECİOĞLU*

Mustafa Kemal YILMAZ**

ÖZET

Günümüzde teknolojik anlamda gelişmeler doğrultusunda organizasyonlarda değişimler yaşanmaktadır. Bu bağlamda kavramlar arasında örgütsel davranışın ilgilendiği konulardan biri olan adanmışlık, organizasyon başarısında etkili bir durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Organizasyonlar çalışanlarına önem vererek yani "insan" faktörü ile rekabetçi avantaj sağlayacaktır. Bu bağlamda adanmışlık sürecinin çalışan değer teklifi olarak özellikle işe alımda sunulması emek pazarındaki yetenekleri ve potansiyel adayların örgüte uygun fiyatlarda ve hızlı bir işe alım çevrim hızı ile çekilmesini sağlayacaktır. Adanmışlık kavramının içerisinde her zaman bir "karanlık" yanın bulunması sürekli üzerinde bir araştırma yapılmasını tetiklemektedir. İnsanların örgütler arasında hızlı geçişleri ve bağlılık sözleşmelerinin kısa ve kırılgan olması adanmışlığın karanlık ve bilinmezlik yapısının her zaman mevcut olacağını bizlere bir defa daha hatırlatmaktadır. Yukarıda belirttiğimiz bu yapı adanmışlıkta mutlak ve keskin anlamda başarılı olmamızı engellemektedir. Örgütlerin artık adanmışlığı yeni bir iş gerçekliği olarak tanınması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Tanınma gerekliliği üzerinde sürekli olarak yeterince duranlar rekabetçi avantajda bir adım öne çıkmaktadırlar. Adanmışlık durumu, birey ve organizasyon yapısı çerçevesinde birçok unsurla etkileşim göstermektedir. Tutumlar, davranışlar ve oluşan örgüt kültürü çalışanların adanmışlık seviyesini etkileyen unsurlardandır. Bu bağlamda, bu çalışmada adanmışlık konusunda teorik bir yaklaşım ortaya konulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Adanmışlık, Rekabetçi Avantaj, Örgütsel Bağlılık

* Yrd. Doç. Dr., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ege Üniversitesi.

İletişim Adresi: tamer.kececioglu@ege.edu.tr

** İzmir Büyükşehir Belediyesi Organizasyon Performans Şube Müdürlüğü.

İletişim Adresi: mkemalyilmaz@izmir.bel.tr

ABSTRACT

Nowadays organizations are changing according to the direction of technological development. In this context, commitment which is one of the topics related to organizational behavior among the concepts emerges as an effective situation in the success of the organization. Organizations provide a competitive advantage by giving importance to their employees and "human" factor. Also, the commitment period will ensure that the talents of the labor market and potential candidates are withdrawn at a reasonable price and at a fast recruitment cycle especially in recruitment process as an employee value proposition. The fact that there is always a "dark" side in the concept of commitment always triggers a research on it. Rapid transitions among people and loyalty commitments which are short and fragile remind us once more that the darkness and the blindness of commitment process will always be present. This structure we have mentioned above prevents us from being successful in absolute and sharp sense of commitment. Cause of that nowadays organizations need to recognize commitment as a new business reality. Persistent enough to recognize commitment is a step in the competitive advantage side. The state of commitment interacts with many elements within the framework of individual and organizational structure. Also, attitudes, behaviors, and organizational culture are factors affecting the level of commitment of employees. Because of that in this study, a theoretical approach to commitment will be introduced.

Keywords: Commitment, Competitive Advantage, Organizational Commitment.

1. GİRİŞ

Çalışan adanmışlığı konusunda genel kabul görmüş bir tanımın olmaması veya eksikliği yaşanan en büyük zorluklardan birini oluşturmaktadır. Kahn (1990:694) çalışanların iş rollerine kendilerin bağlayan olarak adanmışlığı tanımlarken, adanmış olan insanların rol performansını yerine getirirken kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal kavramlarda içererek çalışması ve ifade etmesi biçiminde bir açıklama getirmiştir. Adanmışlığa "bilişsel" açıdan baktığımızda çalışanların örgütleri, liderleri ve çalışma koşullarına olan inançları üzerinde durulduğunu görürüz. Duygusal açıdan ise yukarıdaki üç faktörün her biri hakkında çalışanların ne hissettiği, örgüt ve liderlerine karşı pozitif veya negatif tutum geliştirmeleri dikkate alınır. Son olarak fiziksel kısımda bireylerin rollerini yerine getirirken harcadığı fiziksel enerji önem kazanır. Kahn (1990) 'a göre adanmışlıkta fiziksel olduğu kadar psikolojik anlam da önem taşır. Çalışan adanmışlığı tanımlarında örgüte duygusal ve entelektüel bağlılık (Baumruk, 2004; Richman, 2006 ve Shaw, 2005) veya görevlerinde çalışanlarca sergilenen farklılaştırıcı çaba miktarı (Franklin ve arkadaşları, 2004) kavramları öne çıkar. Çalışan adanmışlığında çok katmanlı bir yapının olduğu ilk planda göze çarpan bir unsurdur. Truss ve arkadaşları (2000)

“çalışmaya karşı duyulan tutku“ biçiminde bir yaklaşım getirirken, tüm bu tanımların ortak teması Kahn (1990)’ın belirttiği üzere “psikolojik bir ifade“ olduğu yönündedir. Aşağıda sonsuz bir süreç olarak karşımıza çıkan ve oldukça önemli bir kavram olarak ileri süreçte yerini alacak olan adanmışlık kavramı incelenecektir.

2. SONSUZ BİR SÜREÇ: ADANMIŞLIK

Adanmışlık; dâhil olma, bağlılık, tutku, şevk, çabalara odaklanma ve enerji gibi kelimeleri içinde barındırmaktadır. Sözlük anlamı olarak adanmışlık “duygusal bağlılık veya dâhil olma” ifadesi ile tasvir edilmektedir.

Konuya örgütte çalışma koşulları kadar çalışanlar için arzulanabilir koşullar açısından da bakmak gerekir. Çalışan adanmışlığı ve işte adanmışlık kavramları birbiri ile karıştırılmaktadır. Literatüre yakından baktığımızda kavramın birbiriyle bağlantısızlığı görülmektedir. İşe adanmışlık çalışılan işe, çalışanın ilişkisine işaret ederken; çalışan adanmışlığı örgütle ilişkisini içerir. Örgütle ilişkisi açısından bakıldığında örgütsel bağlılık ve ekstra rol davranışları üstlenme arzusundaki ayrımı net biçimde görebiliriz. Psikolojik açıdan bakıldığında işe adanma uygulamada tanımlanması kolay olmakla birlikte, uygulamayı gerçekleştirirken zorluklar taşımaktadır. Macey ve Schneider (2008:3) kavramın çok hızlı gelişmesi nedeniyle yapılacak atıflar açısından kavramın anlamının bir kafa karışıklığına yol açtığını ifade etmişlerdir. Buckingham ve Coffman (1999) ilk defa 1978’ de Gallup çalışmalarına atıfta bulunarak “güvenli işyeri” kavramının gözlemlerini oluşturan 12 soru ile işyerinde çalışanların algısını değerlendirmeye çalışıldığından bahsetmişlerdir. Buckingham ve Coffman (1999) yazdığı kitapta nadiren kullandıkları adanmışlık ifadesi temelde “liderlik” kavramına yapılan atıfları temel almışlardır.

Yoğun iş ihtiyaçları ve rekabet dinamiklerinin hızlı biçimde zorlaması nedeniyle yukarıda ifade edildiği gibi bir kavram karmaşası da gündeme gelmiştir. Schippmann ve arkadaşları (2000) tarafından ise “adanmışlık” kavramı yetkinlik modellemesi içerisinde yer almıştır. En geniş ifadesiyle çalışan adanmışlığı, çalışılan örgüt ve çalışan arasındaki bağlantısının anlaşılması için kavramsal bir çerçevedir. Frank, Finnigen ve Taylor (2004: 15) “anlaşılması basit fakat tanımlanması ve ölçülmesi zor bir kavram olduğunu öne sürmektedirler”. Karışıklığın altında örgüt içerisinde hangi elemanların temel alınacağı konusunda karar verme ve adanmışlık çerçevesinin çizilmesi yatmaktadır. Conference Board adına araştırmalar yürüten Gibbons (2006) üç kavram üzerinde durmuştur;

kariyer gelişim fırsatları veya ücret gibi örgüt veya işte çalışanların bilişsel bağlantıları, patronu veya çalışma arkadaşlığı duygusal kavramlar üzerine odaklanma ve son olarak işte araştırılan davranışlar veya mevcut devir hızı gibi davranışsal sonuçlar üzerine odaklanmakta.

Yukarıda ifade edildiği üzere Macey ve Schneider (2008) adanmışlığın inşasında üç boyutlu bir yapıyı temel almıştır; adanmışlık özellikleri (yaşama ve işe pozitif bakış açısı), adanmışlık ifadesi/duruşu (enerjisi ve içine çekme hissi) ve davranışsal adanmışlık (kişisel girişim veya örgütsel vatandaşlık gibi extra rol davranışları). Ölçme boyutları açısından odaklanma alanları; ücret, yan haklar, patronla ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kariyer gelişimi ve geliştirme fırsatları, iş desteği, uyumu ve özerkliği, esnek çalışma programlarından yararlanma, işin talepleri, tepe yönetimine inanma, şirketle gurur duymadır.

Yıllar içerisinde literatürde iş tatmini sınıflandırmaları gibi adanmışlık elemanları da işe atfedilen bir kavram olarak üzerinde çalışılan bir konu olmuştur (Lawler, 1973; Locke 1976; Steers ve Porter, 1975). Tarihsel geçmişine baktığımızda çalışan motivasyonun erken dönemini ihtiyaçları temel alan çalışmalarında kök bulmuştur (Maslow 1943; Mc Gregor 1960; Alderfer 1969), daha sonra beklenti teoremi (Vroom, 1904) ve amaç kuramında (Locke ve Latham, 1990) yol izlemiştir. İşe daha modern bir bakış açısı ile evrimleşme ile çalışanların bir parçası olan dâhil olma ve psikolojik uyum açısından örgütlerin yaşaması/ ayakta kalması ve buna gayret göstermesinde çalışanların günümüzde her zamankinden daha fazla psikolojik yapabilirliğe ihtiyaç duyduğu ortaya çıkmıştır.

David Ulrich (1997;125) konuya çalışan katkısı açısından bakarken adanmışlığa yalnızca vücut açısından değil, zeka ve ruh açısından da bakılması gerektiğini ifade etmiştir. Konuya iki açıdan yaklaşan yazar, günümüz örgütlerin daha az insanla daha fazla çıktı almak istemesi nedeniyle insan sermayesinin artan ölçüde önem kazanmaktadır. İkincisi örgütler göreve psikolojik olarak yatırım yapmaya istekli ve yapabilir çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Daha sonra konu pozitif psikoloji hareketinden ortaya çıkan bir yaklaşımla ele alınmıştır. Pozitif psikoloji bireyler, örgütler ve toplumların gelişimine olanak tanıyan faktörlerin araştırılması ve öne çıkarılmasını amaçlayan optimal insan kaynakları fonksiyonların da bilimsel çalışmalara işaret etmektedir.

Adanmışlık kavramının ortaya çıkması iki gelişmeyi birbirine yakınlaştırmıştır; birincisi işte çalışanların psikolojik olarak dahil edilmesi ve insan sermayesinin gelişen önemi, ikincisi pozitif psikolojik ifadesine artan bilimsel ilgidir. Örgütlere bağlı ve işine adanmış çalışanlar yüksek verimlilik ve düşük çalışan devir hızının dahil olduğu analitikler önemli bir rekabetçi avantajı kazandırır. Jeung (2011), adanmışlığı yeni şişedeki eski bir şaraptan daha fazlası olmadığı biçiminde eleştiriyordu. Yazar danışmanlık firmaları bağlılık, tatmin, içerilme, motivasyon, ekstra rol performansı gibi mevcut ifadeleri yeniden etiketleyerek ve birleştirerek adanmışlığı kavramsallaştırmaktadır. Mercer (2017)' e göre çalışan adanmışlığı "bağlılık" veya "motivasyon" a işaret eden psikolojik bir ifadedir ve görevin istenen gereksinimlerini aşan yüksek standartları barındırdığını ve şirketin başarısına katkıda bulunduğunu hissettiğinde oluşur. Diğer bir danışmanlık firması Hewitt (2005) çalışanın adanmışlığında üç genel davranışın sergilendiğini ifade etmiştir. Birincisi: Söyleme (ifade etme); çalışma arkadaşlarına, potansiyel çalışanlarına ve müşterilere örgüt hakkında sürekli olarak olumlu bir şeyler söyleme, örgütte kalma, dışarıdaki fırsatlara karşı örgütün bir üyesi olarak kalmaya duyulan yoğun bir arzuyu gösterme ve gayret göstermektir. İşin başarısına ekstra zaman ve katkıda bulunmaktır. Tower Watson (2015)' a göre adanmış çalışanlar örgütün bir parçası olma, heyecan duyma ve kişisel tatmini yoğun biçimde hissederler.

Yukarıdaki üç örneği alt alta koyduğumuzda adanmışlığı üç kavramın karışımı olarak tanımlanabilir; iş tatmini, örgüte bağlılık ve görev tanımlarının ötesine geçerek farklılaştırma çabası içerisinde olan ekstra rol davranışları sergilemektir. Latham ve Pinder (2005) yaptığı araştırmada, görev tatminini yönlendiren kişilik, kişilerin ihtiyaçları, hedefleri ve değerleri sergilediğini, bunların da görev çevresi tarafından etkilendiğini bulmuşlardır. Adanmışlık kavramındaki farklılık, basit görev tatmininin ötesine geçen örgüt veya görevle bağlantısının altında yatanları açıklamasıdır (Gubman, 1998). Özgün olarak adanmışlık tanımı bilişsel, ilişkisel ve davranışsal elemanların bir karışımını içerir ve sonuç olarak örgütün bir parçası olma arzusunun farklı seviyelerde ifade eder. İşyeri ve işvereni hakkında farklı olarak hissedilmesine yol açar.

Corporate Leadership Council (2004:10) adanmışlık kavramını çalışanları bir şeye ve örgüt birilerine bağlı olma, sıkı çalışma ve bağlılığın bir sonucu olarak örgütte uzun süreli kalma derecesi olarak geniş bir tanım içerisinde kullanmıştır. Çalışanın görevine, yöneticilerine ve örgüte inanma ve değer vermeyi de içerir. Bağlılık kavramı içerisine

örgütte kalma niyeti, elde tutma, farklılaştırıcı çaba veya performans gösterme de eklenmiştir. Örgüt ve değerler için çalışılırsa, pozitif tutumlara sahip olunur, çalışma arkadaşlarıyla örgütün yararı için görevinde performansı iyileştirmek için çalışır ve işin içeriğinin farkındadır.

Çalışanın örgütsel başarıya katkıda bulunmada motive olma derecesidir. Kahn (1990:692) insanların istekli rolleri başardığını, araştırmacıların insanın rollerini değişik derecelerde başardıkları üzerine daha az durduklarını ifade etmiştir. İnsanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak bunları kendi kendilerine değişik derecelerde roldeki performansları açısından kullandıklarını hatta başardıkları roller ve başarılar arasındaki sınırların bütünlüğünü devam ettirdiklerini ifade etmiştir. Devamında Kahn (1990:694-695) adanmışlık kavramında çalışanın görev rolü performansı arasında kişisel olarak kendisinin getirdiği veya terk ettiği davranışlara işaret etmekte olduğunu, iş rollerine örgüt üyelerinin bağlanması olarak tanımlarken, insanlar rol performansı sırasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini ifade etmesi olduğunu belirtmiştir. Çalışma yaşamında “kendi kendine çalışma” ve kendini ifade etmede insanların ihtiyaç duyduğu fikirleri bütünleştirir. Psikolojik koşullardan bahsedilirken, bu koşullar iş içerisindeki akılcı ve bilinçdışı elemanların psikolojik deneyimlerden oluşur, bunların kişilerce algılanması adanmışlık koşullarını yaratır. Çalışan adanmışlığı kıdemli yöneticiler için en üst iş önceliğidir. İş çevrim hızının olağanüstü derecede artışı, iş dünyasının yüksek performanslı iş gücüne sahip olmak, büyüme ve yaşamak için temel bir konudur. Yüksek derecede adanmış işgücü buluş, verimlilik ve örgütsel performansı artırırken yüksek rekabetçi yetenek pazarlarında işe alım ve elde tutmayla ilişkili maliyetler de azalır.

BlessingWhite (2013) göre çalışan adanmışlığının, farklı örgütler için farklı kavramlar anlamına gelir. Çalışanları örgüte duygusal anlamda bağlarlarken, bağlılık, adanmışlık eşitliğinin önemli bir parçasını oluşturur. Söz konusu danışmanlık firması adanmışlık modelini iki ana kısımda incelemektedir; şirketin başarısına katkıda bulunmak ve rolündeki kişisel tatmin. Örgütün ve çalışanların değerleri, hedefleri ve heyecanının birlikte yürütülmesi ile örgütün gayret göstermesi için gereken sınırların sürdürülebilir çalışan adanmışlığına ulaşmak için en iyi yöntem olduğu düşünülmektedir. Adanmış çalışan tam olarak bağlılık anlamına gelmemektedir, tutku veya gurur duymak da değildir. Örgütlerin misyon ve hedefleriyle ve kendi geleceğini aynı düzlemde

yürütmektedir. Özellikle durgunluğun yaşandığı sektörel iklimlerde maliyet azaltmanın yaşandığı moral bozukluğunu toparlamak yöneticiler açısından önemli bir öncelikli konudur. Gelişim ve yatırım ortamına tekrar dönülmesiyle insan odaklı faktörler başarının kritik aktörleri haline gelmiştir. Bunlar arasında müşteri hizmetleri, etkin iletişim, güçlü liderlik ve yüksek adanmışlık seviyesi bulunmaktadır. Örgütün başarısına katkıda bulunanları tanımak, uygun ödülleri vermek ve kişisel gelişim fırsatları üzerine iyi hissetmek ve başarmak için ihtiyaç duyulan bir araçtır, bir tür kazan-kazan önerimidir.

Vance (2006) adanmışlığın ölçümünde on ortak temayı sıralamıştır.

1. İşvereni ile gurur duymak,
2. İşvereni ile tatminli olmak,
3. İş tatmini,
4. Zorlu çalışma koşullarında iyi performans sergileme fırsatı,
5. Çalışanların katkıları için pozitif geri bildirim verme,
6. Gözetmeninden pozitif destek alma,
7. Minimumun üstünde çaba göstermek,
8. Görev ve örgütlerin misyonu arasındaki bağıntıyı anlama,
9. İşvereniyle gelecekteki gelişme perspektifinde buluşma,
10. İşvereni ile devam etme/kalma niyetidir.

Operasyonel insan kaynakları süreç uygulamaları çalışanların görev performanslarının olduğu kadar çalışanların adanmışlık seviyelerini etkilemekte ve her ikisi de iş sonuçlarına olumlu/olumsuz biçimde yansımaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgütlerin insan kaynakları uygulamalarına yatırım yapması gerekir. Toptancı bir insan kaynakları uygulama anlayışından kişiye özgü bir insan kaynakları anlayışına doğru yönelmeyle birlikte ilk olarak kişilerin yaşamlarında neye daha çok adandıklarını ve ihtiyaçlarını belirlememiz gerekir.

Millar (2012:3-5) bu konuda kişilerin kendileri hakkında ne hissettiklerinin önemli olduğunu, bunun ise kişilerden istenilen davranış değişikliğine işaret ettiğini belirtmiştir. Çalışanın adanmışlığı konusunda paradigmatik değişim ile işveren ve çalışan arasında mevcut bulunan bağımsız/bağıntılı ilişkilerden birbiriyle bağlantılı ilişki ve her iki kesimin de mevcut sorumlu olduğu bir yapının ifade edildiğini belirtmiştir. Temel

insan psikolojisinin anlaşılmasının yanında aynı zamanda, mentorluk ve koçluk uygulamalarından farklılaştırılması gerektiğini ifade etmiştir.

Örgütler görev performansının kişi (yetkinlikler), süreç (davranışlar, prosedürler, araçlar, ekipman ve teknoloji) ve işin içeriği (liderlik, fiziksel ve sosyal oluşum, örgütlenme) tarafından doğrudan etkilenmesinde insan kaynakları uygulamalarından yararlanırlar. Bu uygulamalara çalışanların tepkisi adanmışlık seviyesini de belirlemektedir. Kademelerin kaldırıldığı düzlemsel örgütlerde görev sorumluluk alanlarını genişletilmesi çalışma arkadaşlarının destek ve diğer kişilerden geri bildirim alma fırsatlarını artırma ve görev rollerinin birbirine bağlılığını içeren işin sosyal karakterlerine de bakmamızı da sağlayacaktır. Morgesen ve Humphrey (2006) göre sosyal karakterlerin çalışanların arkadaşlarıyla güçlü bir etkisi bulunmaktadır. Bunun yanında kendi kendine girilen ekstra katkıların çoğu adanmışlık tanımlarında yer aldığı belirlenmiştir (Parker, Williams ve Turner, 2006; Parker, 2006:639-642). İşin anlamlılık seviyesini, çeşitliliğini, özerkliğini ve çalışma arkadaşlarıyla karşılıklı güveni içine alan iş zenginleşmesine çalışanların şevk ve adanmışlıklarının artmasına da öncülük etmektedir, bu ise tekrardan çalışmaların görev rollerindeki bir genişlemeye işaret etmektedir. Arzulanan görevler için mevcut çalışanların geliştirme havuzlarına alınması kişi-görev uyumunu üst seviyeye çıkarmayı amaçlayan adanmışlığı da artıracaktır. Bunun bir sakıncası ise bağlılıklarını tekrarlama konusunda çalışanların çok gönüllü olmayabileceğidir. Bu noktada göreve ve örgütsel kültüre en uygun adayların belirlenmesi önem taşımaktadır.

Harvard Business' in hazırladığı raporda (2013) çalışan adanmışlığını yönlendiren en önemli elemanlar sırasıyla;

1. Yüksek performanslılık için verilen tanımlama,
2. Bireylerin gerçekleştirdiği görevlerin stratejiye nasıl katkıda bulunduğunu net bir biçimde anlaması,
3. Sürekli olarak liderlik ve iletişim stratejilerini güncellemeleri,
4. İş hedeflerinin örgütün her tarafına iletilmesi ve anlaşılması,
5. Birey hedefleriyle şirket hedeflerinin birlikte yürütülmesi

olarak belirlemiştir. Raporda adanmışlığın kilit noktalarından birisinin “başarılı” çalışanın özelliklerinin tanımlaması, duyurulması ve açıkça iletilmesi gerektiği öne sürülmektedir. Bireyin iş performansına olan katkısı konusundaki farkındalığı önem

taşımaktadır. Bu farkındalık bireysel hedefleri ile örgütsel hedefler arasındaki bağlantının kurulmasını da içerir.

Shuck ve arkadaşları (2011) incelediği adanmışlık üzerine yapılan araştırma, tanıma dört yaklaşım getirmiştir. Birincisi ihtiyaç-tatmin yaklaşımı olup Kahn (1990:694) tarafından daha önce de belirttiğimiz gibi görev davranışlarında kişilerin kendi tercihlerini yansıtması ve çalıştırılması olarak kavramsallaştırırken bu yaklaşımın ampirik çalışmalarda nadiren kullanıldığı da saptanmıştır (May, Gibson ve Harter, 2004:18-22). İkinci yaklaşım tükenme antitezi olup mesleği sağlık psikolojisinden kökeninden almalıdır. Maslach ve Leitherr (1997)'e göre tükenme ve adanmışlığı tek bir süreklilik çizgisinin pozitif ve negatif noktasında olduğunu, adanmışlığın enerji, içerilme ve sonuca ulaştırma derecesiyle karakterize edildiğini, buna göre yüksek adanmışlık seviyesindeki bir kişi önlenemez biçimde tükenmezliği düşük olur, tam tersi de doğrudur. Üçüncü kavram Tatmin – adanmışlık yaklaşımıdır. Gallup'a göre çalışanın adanmışlığı terimi çalışma için şevk/gayret göstermek olduğu kadar bireylerin dahil edilmesi ve tatminine işaret eder (Harter, Schmidt ve Hayes 2002:269).

Buckingham ve Coffman (1999), Gallup' un Q 12 Çalışmasının akademisyen perspektifinden ele alınarak tasarlanmadığını, yönetimin görevleri iyileştirmek için bir araç olarak tasarlandığını ve bundan dolayı çalışanların daha fazla tatmin ettiğini öne sürmüşlerdir. Bunun karşısında Harter ve arkadaşları (2002), müşteri tatmini, kar, verimlilik ve devir hızı gibi iş sonuçları ve çalışan adanmışlığı arasında anlamlı bir ilişki oluşturması nedeniyle akademik araştırmalara önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Dördüncü olarak çok boyutlu yaklaşımda Saks (2006:602) bireysel rol performansla birlikte giden bilişsel, duygusal ve davranışsal elemanlardan oluşan özgün ve ayırıcı bir yapı olarak adanmışlığa bir tanım getirmişlerdir. Bu tanımlama iş' de rol performansına odaklanması nedeniyle Kahn (1990)'nın çalışmasıyla benzerlik taşır. Saks (2006)' a göre örgütün bir üyesi olarak rol performansı olan örgütsel adanmışlık ve iş rolündeki performansı olan görev, adanmışlık arasında ortalama seviyede bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Bu ilişkinin tespit edilmesindeki zorlukları da ortaya koymuştur. Adanmışlık kavramının diğer bir farklılaştırıcı özelliği içerdiği elemanların hiçbirinin eşit seviyede önemli olmadığı üzerinde durulmasıdır. Gerçekte çoğu adanmışlık araştırmasında önemi de karmaşık bir yapıdan yararlandığı, böylece olası insan kaynaklarının adanmışlık müdahale noktalarının önceliklendirmesinde

kullanılacağı ve özgün olarak her eleman için yatırımın geri dönüşünü veren çalışan değer teklifinin yeniden yapılandırılmasına yol gösterir. Farklı bakış açılarına rağmen bazı geniş ölçekli araştırmalarda Buckingham ve Coffman (1999) destekleyici orta kademe yöneticilerin adanmışlık için en önemli tek faktör olduğunu bulurken Corporate Leadership Council (2004) yöneticiyle çalışan ilişkisinin diğer faktörlere göre dört kat daha fazla farklılaştırıcı çaba içerisinde olunacağını göstermiştir.

BlessingWhite (2013) adanmışlık seviyesine en fazla katkıda bulunan konuları;

- Örgütün ne yaptığını ve neden yaptığını bilmesi üzerine netlik sunulması,
- Daha fazla kaynak verilmesi,
- Düzenli, özgün geribildirim verilmesi,
- Gelişim fırsatları ve eğitim fırsatları sunulması,
- Yöneticiden ziyade bir mentor veya koç olması,
- Yöneticilerle daha iyi iletişim
- Çalışma arkadaşlarıyla daha iyi ilişkiler kurma olarak

saptamıştır.

Penna (2007) Maslow' un ihtiyaçlar kuramına benzer biçimde "adanmışlık hiyerarşisi" adı altında yeni bir model geliştirmiştir. En alttan yukarıya sırasıyla; ücret ve yan haklar, daha sonra gelişim fırsatları ve terfi fırsatları, bir sonraki basamak liderlik stili ve son olarak işin anlamı, ortak bir hedef, sosyal ilişkilendirir.

Development Dimensions International (2005) bir yöneticinin yüksek seviyede adanmış bir işgücünün yaratılmasında beş kavramın öne çıktığını öne sürmüştür:

1. Strateji ile çabaların birlikte yürütülmesi,
2. Çalışanları güçlendirme,
3. Takım çalışması ve işbirliğine teşvik etme
4. Cesaretlendirme,
5. İnsanların gelişimine yardımcı olma ve uygun olan desteği sunması

olarak belirlemiştir. Çoğu yönlendiricinin doğasında finansal olmayan elemanlar mevcuttur. Hewitt (2005;1) müşteri tatmini, çalışanları elde tutma, satış ve yüksek verimlilik yoluyla adanmışlık ve karlılık arasında sonuca dayalı ve zorlayıcı bir ilişki kurmuştur. Ortak tanımlara bakıldığında çalışan adanmışlığının arzulanır bir koşul olduğu ortaya konur, bundan dolayı hem tutumsal hem de davranışsal rol elemanlara

sahiptir. Erickson (2005) bu tip tutum ve davranışları, örgütsel etkinliğe bir değer kattığı düşüncesindedir. Wellins ve Concelman (2005:1) adanmışlığı, bağlılık, sadakat, verimlilik ve sahiplenmenin bir karışımı olduğunu öne sürmüşlerdir. Görüldüğü üzere bu konudaki araştırma literatüründe psikolojik bir oluşum olarak adanmışlığın kullanımı netlik içermemektedir. Kahn (1990)' da olduğu gibi rol performansı ve duygusal bir ifadeye işaret etme daha fazla kullanılmaktadır. Bu konudaki kafa karışıklığı kavramın ifade, özellik veya davranışı olup olmadığı üzerine yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Wellins ve Concelman (2005:1) adanmışlık motivasyonlu çalışanın yüksek (veya düşük) performansı seviyesine sahip olacağına dair aldatici/yanıltıcı bir zorlamayı içinde barındırdığı (Colbert, Mount, Harter, Witt ve Barrich (2004:603) "yüksek içsel motivasyon ifadesi" açısından adanmışlığı tanımlarken, benzer olarak Dvir, Eden, Avolio ve Shamir (2002:737) "yüksek faaliyet, girişimcilik ve sorumluluk seviyesi" açısından aktif adanmışlığın tanımını yapmışlardır. Maley ve Schneider (2008:6) ifade ve davranışsal adanmışlığı hem dolaylı hem de dolaysız etkileyen koşulları göstermişlerdir. Yazarlara göre işin doğası ve liderliğin doğası en önemli koşulları göstermekte olup daha önce yapılan araştırma ve uygulama literatürü ile gerçekleştirilen modelin uyum sağlamasıdır.

Yazarlara göre adanmışlık hakkında düşüncenin geliştirilmesindeki erken aşamada faydalı olmaması, bu kavramların tümü veya herhangi biri özgün amaçlar için yararlı olması nedeniyle "doğru" ve "gerçek" biçiminde adanmışlığı özgün biçimde kavramsallaştırılması tercih edilmemektedir. Harter ve arkadaşları (2002) adanmışlık ve iş doyumunu arasında doğrudan bir bağlantı kurarken işte gayret göstermesi kadar bireylerin dahil edilmesi ve tatmini olarak da bir tanımlama yapmıştır. Burke (2005) gibi bazı uygulamacılar şirket, yönetici, çalışma grupları iş ve çalışma çevresi özellikleri ile iş tatmininin doğrudan değerlendirilmesi olarak adanmışlığı ölçülmüştür. Erickson (2005:14) adanmışlığı işverene temel sadakat veya çalışma düzenlemeleri içerisinde basit iş doyumunun ötesinde veya üzerinde olacak biçimde bir tanım yaparken adanmışlığın tutku ve bağlılığın karşısı olarak işverenin başarılı olmasına yardımcı olacak biçimde olağanüstü bir çaba harcama ve bu konuda kendisine yatırım yapma istekliliğidir.

Wellins ve Concelman (2005:1) örgütsel bağlılık açısından adanmışlığı tanımlamışlardır, adanmış olmak bir neden olarak aktif bağlılık olmaya başlamıştır.

O'Reilly ve Chatman (1986:80) bağlılığı alaka/dostluğun psikolojik ifadesi, Meyer, Buche ve Vandenberghe (2004) örgüt ve birey arasında bağlayıcı güç olarak tanımlarken, Meyer ve Allen (1997:118) ailenin bir üyesi olma, kişisel anlam bulma, var olma kavramına odaklanarak bağlılığa yaklaşmışlardır. Mowday, Porter ve Steers (1982:221) yalnızca var olma açısından değil çaba ve gurur duyma kavramlarında da bağlılığa eklemişlerdir. Bu noktada da en önemli konu bağlılığın psikolojik ifade açısından olacağı ve koşulların tasvir edilemeyeceği yönündedir. Harter ve arkadaşları (2002) hem tutumu hem de içerilmeyi adanmışlıkla eşitlemişlerdir. Lodahl ve Kejner (1905), Cooper - Hakim ve Viswervaran (2005:244) görev performansı ve işiyle çalışanın psikolojik olarak ilişki derecesi olarak dahil edilmeyi tanımlamıştır. Brown (1996:235), görevde kendisinin temel özelliğinin adanmışlığın pozitif ve göreceli olarak ifadesi olarak dahil edilme olarak bir tanımlamaya gitmiştir. Bu nokta da ortaya konulan öz adanmışlık kavramı görev hedeflerine ulaşma konusunda göstereceği çabalarına yatırım yapma istekliliğini yansıtmaktadır. Bu tanım içerisinde örgüt ve çalışma açısından adanmışlığa atfedilenlerin farklılığı önemlidir, bu önem dahil edilme ve adanmışlık arasında farkı ortaya konduğunda daha açık olarak görülmektedir. Erickson (2005) adanmışlığın ifadesinin kökeninde işi tasvir etmiştir, ayrıca dahil edilmenin mantıksal sonuçları görev/iş sonuçlarıyla ilişkilidir. Brown (1996) işte dahil edilmenin bir sonuçtan ziyade örgütsel bağlılığın kökeninde bulunduğunu saptamıştır. Yazar değişik iş sonuçları ve dahil edilme arasındaki ilişkinin zayıf, dahil edilme ve bağlılık arasında ise güçlü olduğunu bulmuştur. İşe dahil edilme adanmışlığın bir yüzü olarak adanmışlığın çağdaş tanımı olarak görülmüştür. Salanova ve arkadaşları (2005) bu iki kavramı birbirine eş olarak görmemektedir.

Newman, Joseph ve Helin (2010:57) iş tatmini, dahil edilme ve örgütsel bağlılığın bir kombinasyonu olduğunu ve adanmışlıkla yakından ve pozitif ilişki olduğunu göstermiştir, Halbesleben (2010) adanmışlıkla devir hızı niyeti arasında ılımlı ve negatif ilişki olduğunu, Schaufeli ve Buckle (2004) iş kaynakları ve devri hızı niyeti arasında ilişki de adanmışlığın orta seviyede bir yapı kazandığını saptamıştır. Thompson, Lemmon ve Walter (2015:1) çalışan adanmışlığının pozitif çalışma tutumlarının ortasında yer alan, çalışanların kendiliğinden tamamıyla bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak dalması olarak tanımlarken yüksek kaliteli müşteri hizmetleri ilişkilerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde kritik derecede önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlar ayrıca konuya kaynak temelli perspektiften bakarak ön tahminleyecisi olarak

insan, sosyal, aile ve psikolojik sermayenin bir sentezini gündeme taşımışlardır. İnsan sermayesi içsel veya öğrenilmiş nitelikleri temel alarak işte nasıl çalışıldığı, sosyal sermayeyi işteki bağlantıların da nasıl kaldıraç olarak kullanıyor, aile sermayesi ise çalışma ve yaşam taleplerini dengeleme de destek seviyesini ifade eder. Yazarlara göre her bir sermaye biçimi, çalışanların işlerine adanmış olarak hissetme yapabilirliğini etkileyen birbirinden ayrı boyutlara farklı bakmanın yollarını sunar. Psikolojik sermaye ise temeldir ve adanmışlık üzerinde kritik bir etkisi vardır. Adanmış olma olasılığını etkilemesiyle, mevcut kapasite veya kaynaklarını planlamada çalışanların içsel yapabilirliği tarafından etkilenmesi nedeniyle çalışanların adanmışlığını geliştirmede psikolojik sermayenin rolünün analiz edilmesinde kritiktir.

Bakker ve Demerouti (2008), Schaufeli ve Taris (2009) açıklayıcı bir çerçeve olarak görev talepleri-kaynak modelini kullanmışlardır. Model kaynakların doğal motivasyonel teorisinden yararlanarak adanmışlık kavramına yaklaşılmıştır. İki kaynak tipini birbirinden ayırmıştır, kişisel gelişimi destekleyici veya görev taleplerini azaltan iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olan görevin farklı özelliklerini tanımlayan, görev kaynakları ve duygusal kararlılık, öz farkındalık, iyimserlik gibi çalışma çevresiyle birlikte giden kendisinin özellikleri olarak kişisel kaynakları ifade eder. Modele göre kaynaklar çalışanları hedefe geçirir, kararlılıklarını cesaretlendirme ve çabalarına odaklanmalarını sağlar. Adanmışlık görev performansı gibi pozitif sonuçlar üretir.

Örgütteki yöneticiler çalışanların adanmışlığını nasıl tanımlıyor? Çalışanların adanmışlığı konusunda ne yapıyor, özgün sorumluluk veya görev almaktan hoşlanıyorlar mı? Adanmış çalışanların iş sonuçlarına olan etkileri açıkça görülüyor mu? Tersinden sorarsak adanmış çalışanların davranışları nedir?

Corporate Leadership Council (2004) adanmışlık tanımları içerisinde çalışanların işiyle pozitif duygusal bağlantı kurması, sürekli bağlılık sonucu iş hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmada görev sorumluluğu ötesine geçmede heyecan duyması bulunmaktadır. Adanmışlık yoluyla çalışanın gurur duyacağı ve hoşlanacağı garanti edilerek çalışma arkadaşlarıyla güven ilişkileri oluşturmasıyla iyi bir çalışma yeri ortamı hazırlanır. Adanmışlık çalışanların örgütte birilerine veya bir şeylere bağlı kalma, bu bağlılığının bir sonucu olarak örgütte kalma ve sıkı bir biçimde çalışma derecesini belirler.

Corporate Leadership Council (2004) bağlılık ile adanmışlık arasında bir ayrım yapmamakta, birbirlerinin yerine geçecek iki ifade olarak konuya bakmaktadır. İki tip

bağlılık bulunmakta; birincisi yöneticilerin, takımların veya örgütlerin kendi ilgi alanlarına inanma derecesi olarak “rasyonel bağlılık”, ikincisi çalışanların görevlerine, yöneticilerine, takımlara ve örgüte inanma, hoşlanma ve kendini değerli olarak görme derecesi olan “duygusal bağlılık”tır. Bağlılığın iki sonucu bulunmaktadır, birincisi ayrıştırıcı çaba olarak ağır iş yükü ile diğer kişilere yardımcı olma, ek sorumluluk almada gönüllü olma, daha etkin performans gösterme yollarını araştırma gibi sorumluluğun üzerinde ve ötesinde gönüllü olmasıdır. İkincisi örgütte kalma niyeti ve arzudur. Bu arzu çalışanı elde tutma ile ilgilidir. Duygusal bağlılık performansı artırma veya iyileştirme ile ilgilidir. Bu bağlamda, 10:6:2 kuralını geliştirmiştir. Buna göre bağlılıktaki her %10 performans iyileştirme çalışanların çabalarının %6, çabalarındaki her %6 performans iyileştirme, çalışanların performansında %2’lik bir artışa denk gelmektedir. Bir başka geliştirilen 10:9 kuralına göre işe bağlılıktaki her %10’luk iyileştirme çalışanın kurumdan ayrılma olasılığını %9 düşürmektedir.

Bu noktada karşımıza yetenek yönetimi kavramı çıkmaktadır. Günümüzde örgütler müşteri katma değeri yaratma yapabilirliğine sahip görev rollerini üstlenenleri elde tutmak için çaba göstermektedir. Bu roldeki kişilerin adanmışlığına odaklanmakla elde tutma ve dolayısıyla örgütsel performans iyileşmektedir. Özellikle ekonomik durgunluk esnasında verimliliği kararlı biçimde yükseltmek yoluyla örgütler çalışanları örgütlerin strateji misyon ve değer tekliflerine, işe bağlılıklarına ve dahil edilmeleri olarak tanımlanan adanmışlığa daha fazla fiyat ödemektedirler. Özellikle bu tip ekonomik iklimlerde işe alım, ücret ve yan hakların dondurulması çalışanların moralini bozmaktadır. Harter ve arkadaşlarının (2010) yaptığı çalışmada yüksek çalışan adanmışlığı ile iyileştirilen elde tutma, müşteri sadakati, ciro, satış ve kar arasında bir bağ bulunmuştur. Aon Hewittin(2015) çalışmasına göre adanmışlıktaki %5 artış %3 ciro artışına, en üst adanmışlığın yaşandığı örgütlerde faaliyet karını %4 artırdığı, en yüksek adanmışlığa ulaşma satış gücünün satış hedefi ortalamasını %4 artırdığı belirlenmiştir. Bir başka danışmanlık firması olan HCM Advisory Group (2014) nın yaptığı çalışmayı yanıtlayanlar çalışan adanmışlığını tanımlarken örgütsel hedeflere ulaşmak önemli görevleri başarmadan farklılaştırıcı çaba içerisinde gönüllü olma ve örgütsel başarıya katkıda bulunmada motive olma derecesi biçiminde bir tanımlamaya gitmişlerdir. Yaptıkları çalışmada üç önemli adanmışlık programı içerisinde tanınma, iş-yaşam dengesi ve iş yerinde rahatlık, çalışanları elde tutma aracının adanmışlık programlarının önemli bir ölçütü olduğunu, örgütlerin büyük bir kısmının adanmışlık

raporlarına sahip olduklarını saptanmıştır. Yine aynı çalışmada çalışan adanmışlığı ölçüldüğünde aşağıdaki değerler ve davranışların değerlendirildiği belirlenmiştir; iş tatmini, işi hakkında duyduğu heyecan, becerilerini geliştirme ve iyileştirme fırsatı sunulması, üst düzey liderlere duyulan güven, çalışma arkadaşlarının tutum ve çabaları, örgütlerin geleceğine duyulan güven.

Corporate Leadership Council (2004) adanmışlık gönüllü olma ve örgütsel başarıya katkıda bulunmada motive olma derecesi biçiminde bir tanımlamaya gitmişlerdir. Yaptıkları araştırmada üç önemli adanmışlık programı içerisinde tanınma, iş - yaşam dengesi ve iş yerinde rahatlık, çalışanları elde tutma aracının adanmışlık programlarının önemli bir ölçütü olduğunu belirtmiştir. Örgütlerin büyük bir kısmının adanmışlık raporlarına sahip olduklarını saptanmıştır. Yine aynı çalışmada çalışan adanmışlığı ölçüldüğünde aşağıdaki değerler ve davranışların değerlendirildiği belirlenmiştir;

- iş tatmini,
- işi hakkında duyduğu heyecan,
- becerilerini geliştirme
- iyileştirme fırsatı sunulması,
- üst düzey liderlere duyulan güven,
- çalışma arkadaşlarının tutum ve çabaları,
- örgütlerin geleceğine duyulan güven.

Becker ve arkadaşları (2001:12) bu kavrama insan kaynaklarının stratejik mimarisi olarak bakmakta, stratejik yetkinlikli insan kaynakları potansiyeli olan insan kaynakları fonksiyonu, politika ve uygulamada birlikte yürütülen stratejik anlamda yüksek performans içeren insan kaynakları sistemi ve davranışlarla birlikte giden stratejiye odaklanan yetkinlik ve motivasyonu içeren çalışan davranışlarını birlikte yürütüldüğü ve neden- sonuç ilişkisi oluşturduğunu savunmaktadır. İnsan yönetimini azaltılacak bir maliyet unsurundan ziyade varlıkların dönüşünü maksimize edecek bir perspektifte görmek ve bu görüşün en garantili yolunun adanmışlık olduğunu ifade edebiliriz. Çünkü operasyonel çalışmalar ile daha fazla değer katma adanmış çalışanlar tarafından gerçekleştirilir.

3. SONUÇ

Adanmışlık çabalarının çalışanların elde tutulma oranları, bireysel performans, takım performansı, verimlilik, hizmet kalitesi, meslek tatmini üzerine etkisi bulunmaktadır. Adanmışlık son on yıldır popüler bir kavram olarak gelişmiş ve gelişimi/evrimleşmesi devam etmektedir. Bunun temel nedeni olarak çalışan kavramının taklit edilemeyen ve ikamesi olmayan bir sosyal varlık olarak artan ölçüde görülmesidir. Bu noktada örgütlerde daha stratejik bir perspektiften rol üstlenilmesi firmanın rekabetçi avantaj/üstünlük yaratmasının önündeki en büyük zorluklara çok hızlı tepki vermesi, insan performansı ile örgütsel performans arasında çok yakın bir bağ kurulması, adanmışlık kavramına son dönemlerde bir adım daha öne çıkmasının önemli yürütücülerinden biri olmuştur. Günümüz bilişim teknoloji ekonomisinde soyut varlıklar ve entelektüel sermayedeki artan rolde ki insan kaynaklarının “gizli” bir stratejik potansiyele sahiptir. Örgütlerin çalışanlarını geliştirmesi ve elde tutmasının yanında adanmışlık seviyelerini üst seviyeye çıkaracak politikaları benimsemesi ve uygulamaya geçmeleri rekabetçi avantaj pozisyonlarına konumlanmalarını da kuvvetlendirecektir. Adanmışlık seviyesini sürekli arttırıcı yollar bulmak günümüzde örgütleri birbirinden ayırıcı temel bir “yapabilirlik” haline gelmiştir. Sürdürülebilir rekabetçi avantaj oluşturma yolunda önemli bir “itki” olmuştur. Bu itkinin altının sağlam bir şekilde doldurulmasının örgütsel sonuçlara olan etkisi pozitiftir. Bu itkiyi örgütsel sonuçlarla beraber yürütmek adanmışlığın aslında stratejik bir kavram olduğunun bir kanıtıdır. Teknoloji örgütlerinin pazar değeri açısından ağırlık kazanması ile yeni ve özgün bir iş modeli geliştirmeleri gündeme gelmiştir. Yeni iş modelinin tam ortasında adanmış bir iş gücünün oluşturulması bulunmaktadır. Adanmışlığın iş modeli ve sonuçlarına olan etkisinin dolaylı olması stratejinin varlığından ziyade stratejinin yürütülmesinin daha önemli olduğunu bizlere göstermektedir. İnsan kaynakları stratejisi olarak belirlenen adanmışlık kavramını bir örgüt stratejisi ile birlikte yürütmek “değer” yaratmak açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Alferder, C.P. (1969). "A new theory of human needs", *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 142-175.
- Bakker , A. B. ve Schaufeli , W. B. (2008). " Positive organizational behaviour : engaged employees in flourishing organizations " , *Journal of Organizational Behavior* , 29 : 147-154.
- Becker, B.E., Huselid M.A.,ve Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*, Boston, Mass. Harvard Business School Press.
- BlessingWhite (2013). [Employee Engagement Research Report Update](#).
- Brown, S. D. (1996). " A Meta Analysis And Reviews Of Organizational Research On Job Involvement " , *Psychological Bulletin*, 120: 235 – 255.
- Buckingham, M ve Coffman, C. (1999). *First Break All The Rules*, New York: Simon Schuster.
- Burke. (2005). Employee engagement. Retrieved May 4, 2005, www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.htm, Erişim tarihi: 20.07.2017.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K, Witt, L. A., ve Barrick, M. R. (2004). "Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance", *Journal Of Applies Pscyhology*, 89: 599 – 609.
- Corporate Leadership Council (2004). *Driving performance and retention through employee engagement*. Washington, DC: Corporate Executive Board.
- Cooper - Hakim, A ve Viswesvaran, C. (2005) " The Construct Of Work Commitment : Testing On Integrative Framework " , *Psycological Bulletin*, 131 : 241 – 259.
- Development Dimensions International (2005). https://www.ddiworld.com/ddi/media/monographs/employeeengagement_mg_ddi.pdf?ext=.pdf, Erişim tarihi: 20.07.2017.
- Dvir, T. Eden, D., Avolin, B ve Shamir, B (2002). Impact of Transformational Leadership On Follower Development And Performance: A Field Experiment .
- Erickson, T. J. (2005). "Testimony submitted to the U.S. Senate Committee on Healt Education", Labor and Pressing May 26.
- Frank , F. D. , Finnegan , R. P. ve Taylor , C. R. (2004). "The race for talent : retaining and engaging workers in the 21 st century" , *Human Resource Planning*, Vol . 27 , No : 3 : 12-25.
- Gibbons J.(2006). *Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications*, New York, Conference Board.
- Gubman, E.L. (1998). *Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Harvard Business Review (2013). "The Impact of Employee Engagement on Performance".
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. In A. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work*

Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, *New York Psychology Pres* : 102-117.

Harter , J.K. , Schmidt , F. L. ve Hayes , T. L. (2002). " Business unit level relationship between employee satisfaction , employee engagement and business outcomes : a meta – analysis " , *Journal of Applied Psychology*, Vol . 87 : 268 – 279.

Hewitt Associates LLC. (2005). Employee Engagement.

Kahn , W. A. (1990). " Psychological condition of personal engagement and disengagement at work ", *Academy of Management Journal* , Vol . 33 : 692-724.

Jeung, C. W. (2011). "The concept of employee engagement: a comprehensive review from a positive organizational behavior perspective", *Performance Improvement Quarterly*, 24:48-60.

Latham, G. P. ve Pinder, C.C. (2005). "Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century", *Annual Review of Psychology*, 56: 485-516.

Lawler, E.E. (1973). *Motivation in work organizations*, Monterey, CA:Brooks/Cole.

Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction" in Dunnette, M. D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* 1297-1349 Chicago, IL: Rand McNally.

Locke, E.A. ve Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Upper Saddle River, NJ: Prentice- Hall.

Lodahl, T. M. ve Keyner, M. (1965) . "The Definition And Measurement Of Job Involvement", *Journal Of Applied Psychology*, 49 : 24 – 33.

Maley, W. H.ve Schneider , B (2009). "The Meaning of Employee Engagement " , *Industrial And Organizational Psychology: Perspectives on Science And Practice*, 1: 3-30.

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.

Maslow, A.H. (1943)."A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50: 370-396.

May, D.R. , Gilson , R.L ve Harter , L.M (2004) ."The psychological conditions of meaningfulness , safety and availability and the engagement of the human spirit at work " , *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol . 77 : 11-37.

Mercer/Sirota (2017). <http://www.sirota.com/employee-engagement-surveys/employee-engagement-model/>, Erişim tarihi:23.07.2017.

McGregor, D.M. (1960). *The human side of the enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1 : 61-89.

Meyer, J. P., Becker, T. E.ve Vandenberghe, C.(2004). " Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model", *Journal Of Applied Psychology*, 89: 991-1007.

Millar, G. (2012). "Employee engagement-a new paradigm.", *Human Resource Management International Digest*, 20: 2: 3-5.

- Morgeson, F. P., ve Humphrey, S. E. (2006). "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work.", *Journal of Applied Psychology*: 12-21.
- Mowday, R. T., Porter, L. W.ve Steers, R. M. (1982). "Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover", New York: Academic Press.
- Newman, D. A., Joseph, D. L. ve Hulin, C. L. (2010). " Job Attitudes and Employee Engagement Considering The Attitude " "A Factor", In S. L. Albrecht Handbook Of Employee Engagement: Perspectives Issues, Research and Practice, Northampton, MA: Edward Elgar: 43-62.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. A. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior.", *Journal of Applied psychology*, 71, 492-499.
- Parker, S.K. (2006). A broaden-and-build model of work design: How job enrichment broadens thought action repertoires via positive affect. Paper presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, Texas.
- Parker, S.K., Williams, H.M. ve Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work", *Journal of Applied Psychology*, 91: 636-652.
- Penna (2007). Meaning At Work Research Report.
- Salanova, M., Agut S. ve Peiró J. M., (2005)."Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate", *Journal Of Applied Psyehology*, 90 : 1217 – 1227.
- Schaufeli, W.B. ve Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 : 293 – 315.
- Schaufeli, W.B. ve Taris, T.W. (2009.) "A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health" In G. Bauer and O. Hammig, Bridging occupational, *Organizational and Public Health*, Amsterdam: Springer.
- Schippman, J.S., Ash, R.A., Battista, M. Carr, L., Eyde, L.D.,ve Hesketh, B. (2000). "The practice of competency modeling", *Personnel Psycholody*, 53: 703-740.
- Shuck, B.,& Reio, T., ve Rocco, T. (2011). "Employee engagement: An antecedent and outcome approach to model development". *Human Resource Development International*, 14: 427 – 445.
- Streers, R.M. ve Porter, L.M. (1975). *Motivaton and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Thompson, K. R. , Lemmon, G. ve Walter, T. J. (2015). "Employee Engagement and Positive Psychological", *Organizational Dynamics*, No: 27 : 1-11.
- Towers Watson (2015). Top Management's Role Crucial in Driving Employee Engagement, Towers Watson Study.
- Vance, R.J. (2006). "Employee Engagement and Commitment. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines."
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, Newyork: Wiley.

Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions*. Boston, Mass: Harvard Business Press.

Wellins, R. ve Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. Workforce Performance Solution.



DERLEME MAKALE / REVIEWARTICLE:

TÜRKİYE'DE TARIMSAL POTANSİYELİN GİZLİ GÜCÜ: COĞRAFİ İŞARETLER VE GELENEKSEL ÜRÜN ADLARI

SECRET POWER OF AGRICULTURAL POTENTIAL IN TURKEY: GEOGRAPHICAL INDICATIONS AND TRADITIONAL PRODUCTS

Gülşen KESKİN*

ÖZET

Türkiye, geleneksel/yerel/yöresel tarım ürünleri ve gıdalarda zengin bir çeşitliliğe ve üretim potansiyeline sahiptir. Bu ürünler ait olduğu ülkenin/bölgenin tanıtımına ve ekonomisine katkı sağlamakta ve özellikle küresel pazarlarda farklılaşma yaratmada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

Türkiye'de coğrafi işaretlerin korunması ile ilgili temel düzenleme 10 Ocak 2017 tarihine kadar 555 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK), bu tarihten sonra da 6769 sayılı Sınai Mülkiyet kanunu olmuştur. Konunun önemi neticesinde "Ulusal Coğrafi İşaret Strateji Belgesi ve Eylem Planı"nın hazırlanarak 4 Temmuz 2015 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanması da ulusal politikaların belirlenmesi açısından önemli bir gelişme olmuştur.

Türkiye'nin sahip olduğu potansiyel zenginliğin korunması ve küresel pazarlarda var olabilmesi için bu ürünlerin tescil edilmesi, denetimi ve iyi bir yönetim ile sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu nedenlerle; kurumsal kapasiteyi iyileştirme, farkındalık yaratma ve paydaşlar arasında etkin bir koordinasyonun sağlanması önemlidir.

Bu çalışmada; Türkiye'de coğrafi işaretler ve geleneksel ürün adları anlatılmakta ve ticari ilişkilerimizin yoğun olduğu ve aynı zamanda coğrafi işaretler konusunda en gelişmiş ülkelerin yer aldığı AB'deki mevcut son gelişmeler de incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Geleneksel Gıda; Coğrafi İşaretler; Avrupa Birliği.

*Doç. Dr., Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Uluslararası Tarımsal Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Ankara.
İletişim Bilgileri: gulsenkeskin@gmail.com, 0 (505) 229 32 68

ABSTRACT

Turkey has a rich variety and production potential oriented traditional agricultural products and food. Traditional food and agricultural products contribute to the promotion and economy of the country / territory to which it belongs and are used as a significant tool in creating differentiation especially in global markets.

Basic regulation related with the protection of geographical indications in Turkey has been provided by Decree Law No. 555 until year of 2017 and has been provided by 6769 numbered Code of Industrial Ownership since then. The "National Geographical Indications Strategy Paper and Action Plan" has been prepared regarding the importance of the matter and has been published in 4 July 2015 dated official gazette and this has been a significant development in determination of national policies.

In this study; geographical signs in Turkey, the situation of traditional foods and the significance of geographical signs in the EU process have been examined.

Key Words: Traditional Foods; Geographical Indication; European Union

1. GİRİŞ

Türkiye, geleneksel/yerel/yöresel tarım ürünleri ve gıdalarda zengin bir çeşitliliğe ve üretim potansiyeline sahiptir. Geleneksel gıda ve tarım ürünleri ait olduğu ülkenin/bölgenin tanıtımına ve ekonomisine katkı sağlamakta ve özellikle küresel pazarlarda farklılaşma yaratmada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

Küresel pazarlarda geleneksel/yöresel/bölgesel ürünlerin gerçek üreticilerinin korunması ve ait olduğu yöre/bölgeye kazandırılması, dolayısıyla sürdürülebilir olması, ürünlerin tescilli yoluyla sağlanabilmektedir. Dünyadaki artan ilgiye ve talebe bağlı olarak mevcut ve potansiyel coğrafi işaretli ürünlerde Türkiye'nin büyük bir ihracat potansiyeli bulunmaktadır. Bu nedenle, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de geleneksel/yerel gıdaların ve tarım ürünlerinin tescili ve pazarlama stratejilerinin önemi artmaktadır (Çalışkan ve Koç, 2012, s.211; Resmi Gazete, 2015). Bu ürünlere tescil yoluyla koruma ise, "Coğrafi İşaret" (Cİ) ve "Geleneksel Ürün Adı" tescili ile sağlanmakta olup gıda ve tarım ürünlerinin yanı sıra maden, el sanatları ürünleri ve sanayi ürünleri de şartları taşıması halinde bu korumadan yararlanabilmektedir.

Cİ; farklılığı ve kalitesi coğrafi bölgeden kaynaklanan ürünleri diğer bir coğrafi bölgedeki aynı veya benzer ürünlerden ayırt etmekte ve ürünlere piyasa kimliği kazandırmaktadır. Bu ürünlerde coğrafi alan ile ürünün kalitesi ve özellikleri arasında sıkı bir ilişki söz konusudur (Oraman, 2015, s.84). Cİ koruması; belirli bir bölgeden kaynaklanan ve bu bölgeye ait karakteristik özellikler taşıyan ürünün, karakteristik özellikleri veren tüm

aşamaları bölgede gerçekleşmek zorunda ise “menşe adı” nı almaktadır. Şayet ürüne karakteristik özellikler veren aşamalardan en az biri söz konusu bölgede gerçekleşmek kaydıyla, başka yerlerde üretim yapıldığında da aynı karakteristik özellikler elde edilebiliyorsa, bu durumda da coğrafi işaretlere “mahreç işareti” denilmektedir (Asan, 2016, s.14; Avşar, 2016, s.38; Türk Patent Enstitüsü, 2017). Menşe adı ve mahreç işareti arasındaki temel fark üretim yeri ile ilgilidir. Menşe adını taşıyan ürünler ait oldukları coğrafi bölgenin dışında üretilmezken, mahreç işaretini taşıyan ürünler başka bölgelerde de üretilirler (Gökovalı, 2007, s.144). Menşe adı ve mahreç işareti kapsamına girmeyen ve ilgili piyasada bir ürünü tanımlamak için geleneksel olarak en az 30 yıl süreyle kullanıldığı kanıtlanan adlar da belirli şartları sağlaması durumunda geleneksel ürün adı ile koruma altına alınabilmektedir (Türk Patent Enstitüsü, 2017). Geleneksel ürün adları coğrafi işaretlerden farklı olarak belli bir coğrafya ile ilişkilendirilmemektedir.

Türkiye için önemli bir pazar olan Avrupa Birliği’nde (AB) kültürlerin ve geleneklerin çeşitliliğini devam ettirmek ve kalite özelliklerini iyileştirmek önemli görülmektedir. Bu nedenle, AB’de coğrafi işaretler ve geleneksel özellikler kalite politikaları kapsamında ele alınmaktadır (Amt für amtliche Veröffentlichungen der EG,2007).

Türkiye’de coğrafi işaretli ürünlerin satış, ihracat, üretim gibi ekonomik verilerinin yetersizliği nedeni ile ekonomik analiz ve değerlendirmeler yapılamamaktadır (Meral ve Şahin 2013; s.23). Bununla birlikte, AB’de coğrafi işaretli ürünlerin ekonomik olarak önemli bir büyüklüğe sahip olduğu bilinmektedir. Bu ürünlerin satış değeri 2014 yılı itibariyle 55 milyar €’ya ulaşmış, bunun 16 milyarını gıda, 31 milyarını şarap ve 8 milyarını alkollü içecekler oluşturmuştur. Cİ sektörü toplam AB gıda ve içecek sektörünün %6’sını ve Cİ’li ürün ihracatı da tahminen toplam satış değerinin %21’ini (11,5 milyar) oluşturmaktadır. Yine Cİ koruması almış ürünler diğer ürünlere göre daha değerli görülmekte ve yaklaşık 2,25 kat daha yüksek bir fiyata alıcı bulmaktadır (European Commission, 2016; Francesco, 2014; İloğlu 2017a, s.23). Tüketiciler, bu fiyat farklılığını işlem-üretim taahhüdü ve kalitenin maliyeti olarak değerlendirmektedirler (Balaban, 2016, s.58).

Cİ’lerin ayırt edicilik, kaynak belirtme, kalite ve garanti belirtme, tanıtım, geleneksel bilgi ve kültürel değerleri koruma, ülke tanıtımına katkı, pazarlama aracı olma, ürün taklitçiliği ile mücadele etme, yerel kalkınmayı sağlama ve göçü önleme gibi birçok asli

ve tali işlevleri vardır (İloğlu, 2017a, s.21; Balaban, 2008, s.18). Cİ'yi önemli kılan tali unsurlardan birisi olan kırsal kalkınma aracı, küreselleşmeye karşı yerel hareketleri teşvik etmektedir (Kan ve Gülçubuk, 2008, s.61; Kan ve diğerleri, 2012, s.93). Böylece; Cİ bir yandan küreselleşmeye karşı yereli desteklerken, diğer yandan yerel farklılıkların küresel pazarlarda yer almasını sağlamaktadır.

Cİ ve geleneksel ürün adı tescili ile ürünün standardı garanti altına alınmış olmakla birlikte, bunun sürdürülebilir olması ancak denetimler ile sağlanabilmektedir (İloğlu, 2014). Denetim mekanizmasında öz denetim, iç denetim ve dış denetim olmak üzere üç aşama söz konusudur ve iç denetimi AB'de olduğu gibi üretici örgütlerinin yapması en uygun yöntem olarak görülmektedir (Asan, 2016, s.16; Tekelioğlu, 2012).

Kırsalda kadınların geleneksel gıda üretimi ve pazarlama istekliliği üzerine yapılan bir çalışmada; kendine ait bir geliri olmasını arzulayan, örgütlü olarak aktif çalışmak isteyen ve gıda güvenliği konusunda bilgi sahibi olan kadınların geleneksel ürünleri pazarlama istekliliğinde önemli oldukları görülmüştür (Özdemir ve diğerleri, 2017, s.71). Bu durum, kırsalda geleneksel ürünlerin üretimi ve pazarlanmasında sürdürülebilirlik bakımından bilgi ve örgütlenmenin önemini göstermektedir.

Kamu ve özel sektör ile özellikle üretici örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarından oluşan paydaşlar; üretici ve tüketicide farkındalık yaratma, küresel pazarlarda tanınma ve sürdürülebilir bir Cİ ve geleneksel ürün adı yönetişimi için gereklidir (Balaban, 2008, s.135). Türkiye'nin tarım ve gıda ürünlerindeki çeşitliliği, özgünlüğü ve potansiyeli dikkate alındığında coğrafi işaretler ve geleneksel özellikli ürünlerin (geleneksel ürün adı) önemli bir katma değer yaratacağı bilinmekte olup bu potansiyelin değerlendirilmesi için yapılan çalışmaların artması gerekmektedir.

2. TÜRKİYE'DE COĞRAFİ İŞARETLER VE GELENEKSEL GIDALAR

Türkiye'de Coğrafi İşaretlerin Korunması ile ilgili mevzuatı 2017 yılına kadar 1995 tarih ve 555 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ve bu kararnamenin Uygulama Yönetmeliği ile 15.10.2008 tarih ve 5805 sayılı Coğrafi İşaretlerin Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun oluşturmaktaydı. 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanununun 22/12/2016 tarihinde kabul edilmesi ve 10 Ocak 2017 tarihli resmi gazetede yayımlanması ile 555 sayılı KHK yürürlükten kalkmıştır.

Sinai Mülkiyet kanununun ikinci kitap bölümü coğrafi işaret ve geleneksel ürün adını kapsamaktadır. Kanunun 34. maddesi mahreç ve menşe işaretinin tanımını yapmakta, son bentte ise bu kapsama girmeyen ve ilgili piyasada bir ürünü tanımlamak için geleneksel olarak en az 30 yıl süreyle kullanıldığı kanıtlanan adlar aşağıdaki şartlardan en az birini sağlaması durumunda geleneksel ürün adı olarak tanımlanmaktadır. Bunlar;

- a- Geleneksel üretim veya işleme yöntemi yahut geleneksel bileşimden kaynaklanması,
- b- Geleneksel hammadde veya malzemedan üretilmiş olması.

Böylece, 6769 sayılı kanun ile AB'de olduğu gibi geleneksel özellikli ürünlere ilişkin bir düzenlemeye yer verildiği görülmektedir.

6769 sayılı kanunun 49. maddesi kullanımın denetimini içermekte olup, 7nci bendinde belirtilen denetimin başvuru yapan tarafından oluşturulan denetim merciinin yaptığı denetimleri kapsadığı ve 11/6/2010 tarihli ve 5996 sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu ile diğer kanunlarda yer alan coğrafi işaretlerin ve geleneksel ürün adlarının denetimine ilişkin hükümlerin saklı kaldığı belirtilmiştir.

CI, ürünün nasıl üretildiği ve hangi kalite kriterine göre üretileceği hakkında tescil belgesinde belirtilen sınırlamalar da getirmektedir. Ürünün hammaddesi, üretim aşamaları, saklanması, tüketiciye sunulması, denetimi ve tüm bunların gerçekleştirileceği alan tescil belgesinde belirtmekte ve böylece söz konusu işaret ile satılacak ürünlerin belirlenen standartlarda üretilmiş olması sağlanmaktadır (İloğlu 2014a, s.23). Buna göre piyasada etkin bir denetim sisteminin olması bu ürünlerin piyasalarda var olması ve sürdürülebilirliği bakımından önemlidir.

CI denetimlerinde uygulamalarda ifade edilen en sık sorun tescil özellikleri ile Türk Gıda Kodeksi'nin uyuşmamasıdır. Coğrafi işaretli ürünler özel ürünler olup genel kapsamı belirleyen mevzuatla uyuşmamakta ve bu nedenle denetimlerin sicilde yer olan özelliklere uygunluğa göre yapılması gerekmektedir. Örneğin; peynir için kodeks, yağ oranını sınırlandırabilirken, coğrafi işaretli ürün taşıdığı özelliklerden dolayı bu sınırlardan daha yağlı bir ürün olarak piyasaya çıkabilmektedir. Sinai Mülkiyet Kanununun uygulama yönetmeliğinde de denetimin tescilde belirtilen özelliklere göre uygunluğuna ilişkin her türlü faaliyeti kapsadığı ve Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından

yeterliliği onaylanan yine sicilde kayıtlı denetim merci tarafından yerine getirileceği belirtilmektedir (md. 45).

Ulusal politikaların belirlenmesi açısından önemli olan “Ulusal Coğrafi İşaret Strateji Belgesi ve Eylem Planı” ise 4 Temmuz 2015 tarihinde resmi gazetede yayımlanmıştır. Eylem planı özellikle ilgili kurumlarda coğrafi işareti destekleyecek yönde kurumsal kapasitenin iyileştirilmesi, coğrafi işaretlere ilişkin bilimsel çalışmaların teşvik edilmesi, kurumlar arası koordinasyonun güçlendirilmesi, toplumun her kesiminde coğrafi işaretlere ilişkin bilinç ve farkındalığın artırılması ve coğrafi işaretli ürünlerin katma değerinin yükseltilmesi amacıyla pazarlama stratejilerinin etkinliğinin artırılması konularında bir koordinasyonu öngörmektedir.

Cİ ve Geleneksel Ürün Adı korumasında yönetim önemli bir unsur olup kamu kuruluşları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliği aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle, bir ulusal strateji belgesi ve eylem planının hazırlanmış olması bu konuda önemli bir adım olmuştur.

3. COĞRAFİ İŞARET BAŞVURULARI

Coğrafi işaret başvuruları son yapılan düzenlemeye göre Türk Patent ve Marka Kurumuna yapılmaktadır. Kurum, coğrafi işaret veya geleneksel ürün adı başvurularını 33 ile 37 nci ve 39 uncu maddelere göre inceleyip teknik bilgilerin değerlendirilmesi amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlardan da görüş talep edebilecektir. Buna dayanarak kurum başvurularının teknik olarak incelenmesi veya yapılan itirazlar sonucunda görüşüne başvurmak üzere gıda ve tarımla ilgili konularda Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığından (GTHB) teknik görüş sorulabilmektedir.

6769 sayılı Sınai Mülkiyet kanununa göre başvuru hakkına sahip olanlar;

1. Üretici grupları,
2. Ürün veya ürünün kaynaklandığı coğrafi alanla ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları,
3. Ürünle ilgili olarak kamu yararına çalışan veya üyelerinin ekonomik çıkarlarını korumaya yetkili dernekler, vakıflar ve kooperatifler,
4. Ürünün tek bir üreticisi varsa, bu durumu ispat etmesi şartıyla ilgili üreticiler.

Türkiye’de Haziran 2017 itibariyle üçü yabancı ülke kaynaklı olmak üzere toplam 208 tescilli coğrafi işaret bulunmaktadır. Tescilli coğrafi işaretlerin %73’ünü gıda ve tarım

ürünleri oluşturmaktadır. Türkiye’de mevzuatta Sinai Mülkiyet Kanununun çıktığı 10 Ocak 2017 tarihine kadar geleneksel özellikli ürün tanımlaması yapılmadığı için bu tarihe kadar yemekler mahreç işareti almıştır (Türk Patent Enstitüsü, 2017a).

Türkiye’de coğrafi işaret başvuruları daha çok ticaret ve sanayi odaları, belediyeler ve ticaret borsaları tarafından yapılmaktadır. AB’de coğrafi işaretler konusunda üretici örgütleri etkin rol alırken Türkiye’de bu sınırlı bir düzeyde kalmış ve bu güne kadar Giresun Tombul Fındığı, Edremit Körfez Bölgesi Zeytinyağı, Güney Ege Zeytinyağları ve Yamula Patlıcanı olmak üzere 4 üründe kooperatif ve birlikleri tescil başvurusu yapmış ve bu ürünler Cİ tescili almıştır. Bodrum Mandarin ve Elazığ Öküz Gözü Üzümü ise üretici birlikleri kanalıyla tescil ettirilmiştir. Cİ korumasının markalardan farkı ise sadece tescil ettirene değil tescilde yer alan özellikteki ürünü üreten herkesi kapsayan anonim bir hak olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle özellikle kooperatiflerin bu sistemde yer almaları önemli olmaktadır.

Türkiye, sahip olduğu zengin eko-sistem ve üstün bir üretim bilgi, beceri ve yeteneği ile donatılmış insan gücü sayesinde yaklaşık 2500 üründe Cİ potansiyeline sahiptir (Tekelioğlu ve diğerleri, 2012). Bu potansiyel dikkate alındığında Haziran 2017 itibariyle Türk Patent tarafından tescil edilen 208 ürünün ve başvuru aşamasında olan 320 ürünün mevcut potansiyelin ancak küçük bir kısmını oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, bir yandan Türkiye’de tescil edilen ürün sayısının artması diğer yandan ise bu ürünlerin özellikle yakın coğrafyada yer aldığımız Akdeniz ve Balkan Ülkeleri’nde de koruma sağlayabilmesi için AB’de de tescili çok önemli olmaktadır.

4. AB’DE GIDA KALİTE POLİTİKASI VE KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE COĞRAFİ İŞARETLERİN ÖNEMİ

AB’de menşe, mahreç ve geleneksel özellikli ürün kalite işaretleri geleneksel ve bölgesel gıda ürünlerinin teşvik edilmesi ve korunması için bir sistem olarak 1992 yılında uygulanmaya başlamış ve ürünlerin korunması için özel düzenlemeler yapılmıştır. AB’de gıda maddeleri ve şarap için menşe ve mahreç işaretleri kullanılırken, alkollü içecekler ve aromalı şarap için mahreç işareti kullanılmaktadır (European Commission, 2017; BLE, 2017). Şarap ve alkollü içecekler dışındaki tarım ve gıda ürünleri kapsamında menşe adı, mahreç ve geleneksel özellikli ürünler korunması için yapılan güncel düzenlemeler şunlardır (European Commission, 2017; BLE, 2017);

- 1151/2012 sayılı AB Tüzüğü (Tarım Ürünleri ve Gıda Maddeleri Kalite Düzenlemesi),
- 1151/2012 sayılı düzenlemenin 668/2014 sayılı uygulama yönetmeliği,
- 1151/2012 sayılı düzenlemeyi tamamlayan 664/2014 sayılı düzenleme.

Geleneksel özellikli ürünlerin menşe adı ve mahreçten en önemli farkı bu ürünlerin belirli bir coğrafi bölge ile bağlantılı olmamalarıdır (Food-Monitor, 2008).AB’de 1151/2012 sayılı düzenleme ile geleneksel ifadesi ürünün üretimi ile ilgili bilgilerin nesiller arasında aktarılması için en az 30 yıllık bir zaman süresini kapsamaması olarak tanımlanmıştır (European Commission, 2012).

AB’de geleneksel özellikli ürünlerle ilgili düzenlemelerin amaçları genel olarak tarımsal ürünlerin üretiminin devamlılığını sağlamak, gıda maddelerinin kalitesini sürekli olarak garanti altına almak, ürün işaretlerinin kötü amaçla kullanımı ve taklidini önlemek ve tüketicileri yanılgılardan korumaktır (BLE, 2017; European Commission, 2012). AB’de 1151/2012 sayılı düzenleme ile geleneksel özellikli ürün kriterleri 18. madde 1. paragrafta;

- a- Bir gıda maddesi veya ürün için geleneksel bir uygulamayı içeren geleneksel bir üretim yöntemi, işleme yöntemi veya bir geleneksel bileşim (içerik) gösteriyorsa,
- b- Geleneksel bir hammadde veya malzemeden üretiliyorsa ifadeleri ile yer almaktadır.

Bu ifadelerden de görüldüğü gibi 6769 sayılı Sinai Mülkiyet Kanunu ile geleneksel özellikli ürünler AB mevzuatında olduğu gibi tanımlanmıştır.

AB’de Korunan Kalite Özelliklerine göre ürünlerin %43’ünün menşe adı, %52’sinin mahreç işareti ve %5’inin geleneksel özellikli ürün koruması aldığı görülmektedir (Çizelge 1). AB’de geleneksel özellikli ürünler koruması almış ürün sayıları Cİ’lerin oldukça gerisinde kalmış ve 2017 Haziran ayı itibariyle toplam 78 ürün bu kapsamda tescillenmiştir. İtalya, Fransa, İspanya, Portekiz ve Yunanistan AB’deki toplam mahreç adı / menşe işareti ile tescil edilen ürünlerin %70’ine sahiptir (Çizelge 1). İlk coğrafi tescil işareti alan İtalyanlar geleneksel ürünlerin pazarlamasında da öncü olarak pazarda farklı bir yer edinmeyi ve tüketicilerin gözünde ürünlerin değerini artırmayı sağlayabilmişlerdir.

Ülke	PDO (Menşe)	PGI (Mahreç)	TSG (geleneksel özelliğli ürün)	Genel Toplam	%
İtalya	175	144	3	322	20,3
Fransa	114	156	1	271	17,0
İspanya	113	106	4	223	14,0
Portekiz	66	74	1	141	8,9
Yunanistan	76	31	-	107	6,7
Almanya	12	86	-	98	6,2
İngiltere	28	47	6	81	5,1
Polonya	8	24	18	50	3,1
Çek Cumhuriyeti	6	24	3	33	2,1
Diğer Ülkeler	81	140	42	263	83,4
Genel Toplam	679	832	78	1589	100,0

Çizelge 1: AB'de Korunan Kalite Özelliklerine Göre Dağılım
(Kaynak: European Commission 2017)

AB'de ürün/ürün grupları dikkate alınarak yapılan sınıflandırmalara göre en fazla koruma altına alınan grup 431 ürün (%27) ile meyve-sebze ve hububattır. Bu grubu 265 ürünle (%17) peynirler, 215 ürünle (%14) et ürünleri, 192 ürünle (%12) taze et ürünleri temsil etmektedir (Çizelge 2).

Ülkelere göre Cİ'li ürünlerin dağılımı bakımından İtalya'nın meyve-sebze/hububat, yağlar ve et ürünlerinde, Fransa'nın taze et, peynir grubunda, İspanya'nın meyve-sebze/hububat ve yağlarda, Portekiz'in et ve et ürünlerinde, Yunanistan'ın meyve-sebze/hububatta önemli olduğu görülmektedir (Çizelge 2). Bu durum Akdeniz Bölgesinin zenginliğini ortaya koymakta ve Türkiye açısından meyve-sebze, peynir ve özellikle zeytinyağının özel önem taşıyacağını göstermektedir. Akdeniz ülkeleri dışındaki diğer ülkelerde önemli miktarda bir korumanın olmadığı görülmektedir. Bu ülkelerden İngiltere'de peynir ve taze etin Cİ koruması alan ürünler olarak öne çıktığı görülmektedir.

AB'de coğrafi işaret koruması almak için öncelikle ulusal otoritelere başvuruda bulunmak zorunludur. Ulusal otoritelerce incelenen başvurular, ulusal bazda bir yayın-itiraz aşamasına tabi tutulmakta ve hakkında gerekli değerlendirme yapılan ve uygun görülen başvurular daha sonra AB Komisyonuna iletilmektedir. 668/2014 sayılı uygulama yönetmeliğine

göre;üçüncü ülkelerin hem tescil başvurusu yapma hakkı hem de yayınlanan başvurulara itiraz hakkı bulunmaktadır.

Ülke / Kategori	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2.4	2.5	2.6	2.7	Diğer
İtalya	6	43	59	5	47	125	14	-	-	5	18
Fransa	78	22	61	9	10	63	3	-	1	2	21
İspanya	27	21	30	8	33	69	16	-	-	-	19
Portekiz	31	41	14	12	6	28	7	-	-	-	2
Yunanistan	2		21	1	30	45	2	2	-	-	4
Almanya	6	21	9	1	1	25	10	-	1	2	22
İngiltere	19	6	17	1	1	11	1	-	-	-	25
Polonya	9	8	5	4	1	10	6	-	-	-	7
Çek Cumhuriyeti	2	1	3			3	9	-	-	-	15
Toplam	180	163	219	41	129	379	68	2	2	9	133
AB Toplamı	192	215	265	53	140	431	82	3	2	10	195
AB'deki payı (%)	93,8	75,8	82,6	77,4	92,1	87,9	82,9	66,7	100,0	90,0	68,2

Çizelge 2: AB'de Korunan Kalite Özelliklerinin Önemli Bazı Ürün Gruplarına Göre Dağılımı(Kaynak: European Commission 2017)

- 1.1 Et (taze/ kesim yan ürünleri dahil)
- 1.2 Et ürünleri (salamura, tütsülenmiş vs.)
- 1.3 Peynir
- 1.4 Hayvansal kaynaklı diğer ürünler (yumurta, bal, tereyağı dışındaki diğer süt ürünleri)
- 1.5 Yağlar (tereyağı, margarin, sıvı yağ vs.)
- 1.6 Meyve-sebze ve hububat (işlenmiş ve işlenmemiş)
- 2.4 Unlu mamuller
- 2.5 Yemekler / Doğal sakız ve reçineler
- 2.6 Hardal ezmesi
- 2.7 Makarna

Denetim ise 1151/2012 sayılı tüzüğe göre ürün piyasaya sürülmeden önce bir veya birden fazla yetkili ulusal otorite veya 882/2004 sayılı tüzükle tanımlanan bir ya da birden fazla kontrol organı tarafından yapılmaktadır. Denetimler EN 45011 veya ISO/IEC Guide 17065 sayılı standartlara göre akredite olmuş bağımsız ve tarafsız kuruluşlarca yapılmaktadır. Ayrıca ürünlerin analizini yapan laboratuvarların da akredite olması ve üye ülkelerin akreditasyon mercilerinin de Uluslararası Akreditasyon Forumu ya da Avrupa Akreditasyon İşbirliği tarafından tanınması 1 Mayıs 2010 tarihinden itibaren zorunludur (Amstblatt der Europaeische Union, 2017b).

Uluslararası ticaretin yaygınlaşması ile birlikte coğrafi kaynak belirten işaretlerin korunması önem kazanmış ve bu amaçla uluslararası platformda çeşitli tarihlere farklı

anlaşmalar yapılmıştır. Türkiye bu anlaşmalardan TRIPS Anlaşması, Paris Sözleşmesi ve Sahte veya Aldatıcı Mahreç İşaretlerinin Engellenmesi Hakkında Madrid Anlaşması'na taraftır. Ayrıca içeriğinde coğrafi işaretlere ilişkin hüküm bulunan ve ülkemizin taraf olduğu Serbest Ticaret Anlaşmaları da bulunmaktadır (Resmi Gazete, 2015; Gürsu, 2008). Paris sözleşmesine göre koruma istenilen her ülkeye ayrı müracaatta bulunulabilmektedir. AB için Avrupa Komisyonu'na başvuru gerekli olmakta ve uluslararası tescil sistemi ise Lizbon Sistemi olarak ifade edilmektedir (İloğlu, 2014).

Türkiye'de tescil edilen coğrafi işaretler için AB nezdinde komisyona yapılacak başvuru ile AB için koruma elde edilebilmektedir. Türkiye'nin Haziran 2017 itibarıyla AB Komisyonunda Aydın Kestanesi, İnégöl Köfte, Afyon Sucuğu, Afyon Pastırması, Taşköprü Sarımsağı, Kayseri Pastırması, Kayseri Sucuğu, Kayseri Mantısı ve Bayramiç Beyazı olmak üzere dokuz adet başvurusu bulunmaktadır. Antep Baklavası/Gaziantep Baklavası 21.12.2013 tarihinde "Mahreç İşareti" (Protected Geographical Indication-PGI) ve Aydın İnciri 17.02.2016 tarihinde "Menşe Adı" (Protected Designation of Origin) ile AB'de tescil edilen ilk ürünler olmuştur. Malatya kayısı ise 13 Ocak 2017 tarihinde AB resmi gazetesinde menşe adı olarak yayımlanmıştır.

Türkiye'de kayıt altına alınan ve ulusal merciler tarafından Cİ olarak tescil edilen ürünlerin topluluğun mevzuatına göre başvurusu yapılarak AB'de de tescil ettirilmesi uluslararası alanda ürünlerin korunması bakımından önemlidir. Aksi takdirde bu ürünlerin tescili sadece ulusal düzeyde kalacak ve belki de başka ülkeler tarafından daha önce tescili gibi istenmeyen bir durumla karşı karşıya kalılabilecektir. Yakın coğrafyadaki ürünlerin iyi takip edilmesi ve Türkiye'ye ait olan ürünlerin tescili için ciddi, hızlı ve kurumsallaşmış bir takip ve tescil süreci bu aşamada önemli olacaktır.

5. SONUÇ

Türkiye, geleneksel ürün adları ve Cİ bakımından yüksek bir potansiyele sahip olmakla birlikte, bu potansiyelinin çok küçük bir bölümünü ortaya çıkarabilmiştir. Türkiye'nin yakın coğrafyasında yer alan ve aynı zamanda AB üyesi olan ülkelerde tescil edilen ürün sayısına bakıldığında bu durum açıkça ortaya çıkmaktadır. Bu ülkelerin bazıları ile geçmişten gelen kültürel bağların varlığı da dikkate alındığında Türkiye'ye özgü olan ürünlerin başka ülkeler tarafından tescil edilmemesi için bu ürünlerin iyi bir takip sisteminin olması kaçınılmazdır.

Tescil edilen ürün sayısının azlığının yanı sıra üretici örgütleri tarafından yapılan başvuru sayısının da çok az olduğu görülmektedir. Böylece, tüketicilerde olduğu gibi üreticiler ve üretici örgütleri tarafından da konunun öneminin yeterince anlaşamadığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise denetimler ve sürdürülebilirlik açısından yetersizliğe neden olmaktadır.

Türkiye’de 2017 yılına kadar geleneksel/yerel/yöresel ürünler belirli bölgesel/yerel adlarla Cİ (menşe ve mahreç) ile koruma altına alınmış, geleneksel ürün adları ile ilgili bir düzenleme ise ancak, bu tarihten sonra 6769 sayılı Sinaî Mülkiyet Kanunu ile yapılmıştır. AB mevzuatında menşe, mahreç ve geleneksel özellikli ürünler ile koruma altına alınan ürünler 555 sayılı yasanın mahreç ve menşe adı koruması ile ifade edilirken, geleneksel özellikli ürünler ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu nedenle, Sinaî Mülkiyet kanununda bu konuda bir düzenlemeye gidilmiş olması önemli bir adım olmuştur. Zira, bu güne kadar AB’de geleneksel özellikli ürünlerin menşe ve mahreç işaretinin dışında tutulmasına karşın, Türkiye’de bu yönde bir düzenleme bulunmaması nedeniyle geleneksel özellikli ürünler mahreç olarak tescil edilmekteydi. Türkiye’nin tarım ve gıda ürünlerindeki çeşitliliği, özgünlüğü ve potansiyeli dikkate alındığında coğrafi işaretler ve geleneksel özellikli ürünlerin önemli bir katma değer yaratacağı bilinmekte olup bu potansiyelin değerlendirilmesi için;

- Üretici ve tüketicinin bilinçlenmesi,
- Potansiyel ürünlerin belirlenmesi,
- Ürünlerin farklılığının ulusal mercilerde tescil ettirilmesi,
- Ulusal olarak tescil ettirilen ürünlerin uluslararası koruma için AB’de tescil ettirilmesi,
- Diğer ülkelerde benzer ürünler için yapılan başvuruların iyi izlenmesi,
- Coğrafi işaret ve geleneksel özellikli ürünler için bir teknik destekleme sisteminin oluşturulması,
- Etkin bir denetleme ve pazarlama ağının kurulması,
- Üretici örgütlerinin teşvik edilmesi,
- Ulusal ve ürün düzeyinde bir yönetişimin sağlanması gerekmektedir.

Özellikle az gelişmiş bölgelerde geleneksel ürünler kırsal kalkınma için önemli bir açılım oluşturacak, kadınlar ve genç nüfus için önemli bir istihdam alanı yaratabilecektir. Bunun için gerek kamu gerekse özel sektör ve özellikle de kooperatiflerin kapasite

Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (AEUIİBFD)

Cilt 1, Sayı 1, Aralık 2017, Sayfa: 129-134

Politics, Economics and Administrative Sciences Journal of Ahi Evran University

Volume 1, Number 1, December 2017, Page: 129-134

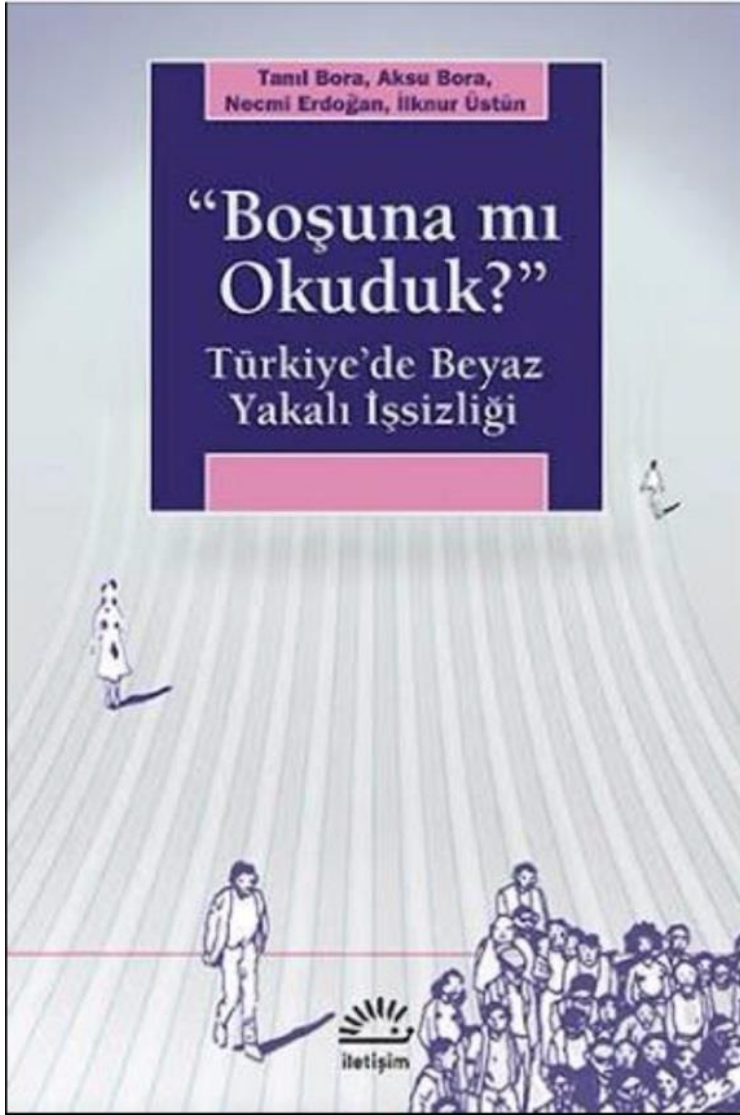
Geliş Tarihi / Application Date: 9 Kasım 2017 / November 9, 2017

Kabul Tarihi / Acceptance Date: 21 Kasım 2017 / November 21, 2017



KİTAP İNCELEMESİ / BOOK REVIEW: BEYAZ YAKADAKİ SİYAH LEKE İŞSİZLİK

Zümrüt BAHADIR*



KİTAP KÜNYE:

Yazarlar: Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmettin Erdoğan, İlknur Üstün

Yayınevi: İletişim Yayınevi

Basım Yeri: İstanbul

Basım Yılı: 2015

Sayfa Sayısı: 312

ISBN: 13:978-975-05-0884-4

* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Mezunu. İletişim Adresi: zmrtbahadir92@gmail.com



KİTAP İNCELEMESİ / BOOK REVIEW: TÜRKİYE'DE DEVLET KİMLİĞİ VE DIŞPOLİTİKA

Dilnaz SAİPEDİNOVA*



KİTAP KÜNYE:

Yazarlar:Dr. Erman AKILLI
Yayınevi: Nobel Akademik Yayın Evi
Basım Yeri:Ankara
Basım Yılı:2. Basım, 2016
Sayfa Sayısı:230
ISBN:978-605-133-591-9

*Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, dilnaz911@mail.ru.

Yrd. Doç. Dr. Erman Akıllı'nın kaleme aldığı "*Türkiye'de Devlet Kimliği ve Dış Politika*" isimli kitabın ilk baskısı 2013 yılında Nobel Yayınevi tarafından yapılmıştır. Kitabın, genişletilmiş ve gözden geçirilmiş ikinci baskısı ise 2016 yılında yayınlanmıştır.

Kitabın giriş bölümünde yer verilen kimlik ile dış politika arasındaki bağıntıyı yazar şu şekilde belirtmiştir: Uluslararası İlişkiler disiplinine hakim ana akım kuramlardan farklı olarak; "kimlik, norm, değerler ve aktörler arasındaki sosyalleşme" gibi ögeler üzerinden devletler arasındaki ilişkileri ve uluslararası sistemi tanımlayan bir yaklaşım olan "İnşacı Kuram," Soğuk Savaş sonrası dönemin Uluslararası İlişkiler disiplini içerisinde giderek zemin kazanan bir teorik yaklaşım haline gelmiştir. Bu bağlamda aktörlerin kim oldukları ile ne yaptıkları birbiriyle doğrudan bağlantılıdır; daha doğru bir deyişle bu görüşe göre, kimlik kavramı ile dış politika eylemleri arasında organik bir bağ bulunmaktadır.

Kitabın amacı Türk devlet kimliği minvalinde kimlik dış politika ilişkisinin ele alınması ve son dönem Türk Dış Politikası'na etki eden devlet kimliğinin nasıl inşa edildiğinin ortaya koyulmasıdır. Bu bağlamda etkin olmuş kimlik tahayyüllerinin ve son dönem Türk Dış Politikası'nın inşasına etki eden enstrümanların açıklanması diğer alt amaçları oluşturmaktadır.

Yazara göre Türk Dış Politikası, Cumhuriyet'in kurulduğu dönemden Soğuk Savaş'ın nihayetlendiği 1990'ların başına kadar, neredeyse yetmiş yıllık süre boyunca Batıcılık devlet kimliği minvalinde inşa edilmiş ve bu anlayışın zemininde diğer ülkeler ile ilişkilere yön verilmiştir; zira bu dönem içerisinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin İslam İşbirliği Teşkilatı'ndan ve Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) coğrafyasında yer alan Türk Sovyet Cumhuriyetleri'nden uzak durması ve Arap Orta Doğusu'na dair Batı merkezli yaklaşımı, söz konusu Batıcılık devlet kimliği tasavvurunun dönem içerisinde Türk Dış Politikası üzerindeki büyük etkisini gözler önüne sermektedir. Ancak Soğuk Savaş'ın nihayetlenmesi ve Sovyetler Birliği'nin dağılması, Türkiye'yi 1990'lara kadar benimsemiş olduğu Batıcılık devlet kimliği zemininde revizyona gitmesini elzem kılmıştır. Zira Soğuk Savaş dönemi içerisinde Batı bloku ile kader birliği yapmış olan Türkiye, Sovyet tehdidinin ortadan kalkması ile

birlikte göreceli olarak Batı dünyasında değer kaybetmiş ve bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin kurulduğu günden itibaren benimsemiş olduğu “her şeye rağmen Batı” anlayışının artık geçirliliğini yitirdiği anlaşılmıştır.

Bu kitapta kimlik dış-politika ilişkisi arasındaki bağıntı, 1991-2003 ve 2003-2013 yılları arasında cereyan eden Türk Dış Politikası örneği üzerinden incelenmiştir. Kitapta ele alınan “kimlik” kavramı ile belirtilmek istenen devlet kimliği mefhumudur. Çalışmada iki farklı tarihsel dönem ele alınmıştır; 1991-2003 ve 2003-2013; söz konusu yıllar içerisinde Türk Dış Politikası'na yön veren devlet kimlikleri, belirtilen yıllar içerisinde incelenmiştir. Bu bağlamda kitabın temel amacı son dönem Türk Dış Politikası'na etki eden devlet kimliğinin hangi konsept ve hangi araçlar üzerinden inşa edildiğinin ortaya konulması olmuştur. Bu temel amaç çerçevesinde, Türk Dış Politikası'nda öne çıkmış diğer devlet kimliği tahayyüllerinin açıklanması kitabın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda kitabın hipotezi; son dönem Türk Dış Politikası'na etki eden kimlik tasavvurunun yumuşak güç enstrümanları temelinde inşa edildiği üzerinedir.

Dr. Akıllı kitabını üç bölüme ayırmaktadır. Kitabın ilk kısmında öncelikle kimlik ve dış politika kavramları ayrı ayrı ele alınmış, kavramların epistemolojisine değinildikten sonra temel Uluslararası İlişkiler kuramları bağlamında Kimlik-Dış Politika ilişkisi açıklanmıştır. İkinci bölümde ise tarihsel olarak Soğuk Savaş sonrası, Adalet ve Kalkınma Partisi iktidari öncesi dönemi 1991-2002 yılları arasındaki süre ele alınmıştır. 1991-2002 yılları arasında Avrasyacılık, Neo- Osmanlılık, İslamcılık gibi kimlik tasavvurlarının nasıl ortaya çıktıkları, ne anlam ifade ettikleri ve Türk Dış Politikası'na etkileri incelenmiş, söz konusu tahayyüllerin bir “devlet kimliği” olabilecek yeterliliğe sahip olup olmadıkları ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Kitabın üçüncü kısmında ise “11 Eylül Sonrası Dönem” başlıklı bölümde tarihsel olarak 2002-2012 yılları arasındaki dönem inceleme alanı olmuş ve öncelikle söz konusu dönemin, Türk Dış Politikası açısından bilançosu ele alınmıştır. Ardından Türk Dış Politikası'nda etkili olan yeni söylemler incelenmiş ve dış politikaya olan etkileri ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda kitabın üçüncü bölümü'nde 1991-2002 ve 2002-2012 yılları arasında Türk Dış Politikası'ndaki yumuşak güç pratiği kurumlar, faaliyetleri ve geri dönüşler minvalinde değerlendirilecektir. Söz konusu 2002-2012 yılları arasında inşa edilen devlet kimliğinin, yumuşak güç temelinde yükseldiği varsayımını doğrulamak adınadır. Bu bağlamda, çalışmanın 2002-2012 yılları arasında dış politikaya etki eden devlet kimliği

hangi enstrümanlar ile nasıl inşa edilmiş sorusuna cevap aranmıştır. “Türk Dış Politikası’nda bir eksen kayması var mıdır?” sorununun, bilakis, “Türkiye Cumhuriyeti Devleti, dış politikasında kendi eksenini çizmeye mi çalışmaktadır?” sorusu ile cevap verilmektedir. Bunun dışında üçüncü bölümü’nde söz konusu “Yumuşak Güç” kimlik tasavvurunun nasıl inşa edildiği, hangi parametreler ve araçlar üzerinden şekillendirildiği ve Türk Dış Politikası’ndaki etkisi ele alınmıştır.

Dr. Akıllı bu kitapta öncelikle, yumuşak güç konsepti ve yumuşak güç unsurları üzerinden bir devlet kimliğinin inşa edildiği hipotezi ile Türkçe ve İngilizce literatürdeki çalışmaların çoğunluğundan farklı bir bakış açısı ortaya koymayı hedeflemiştir. Nitekim bir çok yazarın kaleme aldığı eserleri araştırarak özetleyen Dr. Akıllı kitabında şu şekilde açıklamıştır: İnşa edilen devlet kimliğini ya temel uluslararası ilişkiler kuramlarından, ya devletin sahip olduğu ideolojiden, ya devletin organlarının yapısından, ya da devletin herhangi bir uluslararası organizasyona girmek adına içine girdiği değişim sürecinden ya da zamanın ruhuna uygunluk bakımından ele almışlardır.

Sonuç bölümünde ise Dr. Akıllı’nın ifade ettiği gibi Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin son dönem dış politikasına hakim olan devlet kimliği “Yumuşak Güç” kimliği konsepti, Türkiye’nin giderek güçlenen ekonomisi, ülke içerisindeki siyasi istikrar ve Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin sahip olduğu TİKA, TÜRKSOY, Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü, Yurtdışı Türkleri ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Yunus Emre Enstitüsü, Diyanet İşleri Başkanlığı gibi yumuşak güç aracı olan kurumların etkin kullanılması ile taçlanmaktadır. Soğuk Savaş döneminin çevre ülkesinden, ölçeğini küresel vizyona yükselten ve uluslararası sistemin merkez ülke payesini kendine şiar edilen Türkiye; nerde yardıma ihtiyaç varsa TİKA ile dost elini uzatacak, Türkiye’ye ait kültürel motifleri TÜRKSOY ile ABD’den Çin Halk Cumhuriyeti’ne tüm dünyaya yayacak; Kamu Diplomasisi Koordinatörlüğü ile kendi hikayesine karşı tarafa doğru bir biçimde anlatacaktır. Bu bağlamda Dr. Akıllı üç bölümden oluşan kitabının sonuç kısmında değinilecekleri şu şekilde özetlemiştir: “Kimlik bir devletin, yaşayan bir organizma olarak varlığını devam ettirmesinde ve dünyadaki yerinin tayininde temel öge olarak önemini korumaktadır.”

Türkiye Cumhuriyeti Devleti kuruluşundan itibaren Soğuk Savaş’ın nihayetlendiğine kadar Türk Dış Politikasında yaklaşık yetmiş yıllık bir süre boyunca etkin olmuş olan

Batıcılık kimliği; Soğuk Savaşın ardından revize edilme gereği görülmüş, Avrasyacılık, Neo-Osmancılık ve İşlamlıcılık kimlik tasavvurları ile ikame edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda Türkiye'nin 2002-2012 yılları arasında sahip olduğu dış politika ve dış politikada cereyan eden "paradigma değişimi" detaylı biçimde ele alınmıştır.

Dr. Akıllı bu kitabı hazırlanırken konuyla ilgili kitap, makale, sempozyum ve konferans bildirileri, yüksek lisans ve doktora tezleri, gazete haberleri ve siyasi liderlerin konuşmaları incelenmiştir. Yapılan bu araştırmalar örneklerle açıklamıştır. Kitapta konu ile ilgili özetleyici tablolara da yer verilmiştir.Yazarın zgn araştırmaları, konularını yorumlaması ve teorik temellerle açıklaması bu kitabı okumaya değer kılmaktadır.

KAYNAKÇA

AKILLI, E. (2016) Türkiye'de Devlet Kimliği ve Dış Politika. Nobel Akademik Yayın Evi, 2. Basım, Ankara.

