

Vizyoner

d e r g i s i

CİLT: 8 SAYI: 17 YIL: 2017 ISSN: 1308-9552



Suleyman Demirel University
visionary
j o u r n a l

VOLUME: 8 ISSUE: 17 YEAR: 2017

Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına)

Editör / Managing Editor

Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZKUL

Editör Yardımcıları / Editorial Assistants

Yrd. Doç. Dr. Aykut SEZGİN
Yrd. Doç. Dr. Erdal EKE

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Adem KORKMAZ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Durmuş ACAR Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Şeref KALAYCI Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM Hacettepe Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Aykut SEZGİN Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Erdal EKE Süleyman Demirel Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZKUL Süleyman Demirel Üniversitesi

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi	Prof. Dr. Hayrettin USUL İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Prof. Dr. Levent AYTEMİZ Karabük Üniversitesi
Prof. Dr. Metin DURGUT Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	Prof. Dr. Murat BASKICI Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa SAKAL Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Neşe KUMRAL Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Yalçın KARATEPE Ankara Üniversitesi	Doç. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	Doç. Dr. Murat KAYALAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa LAMBA Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Doç. Dr. Şenol BABUŞCU Başkent Üniversitesi

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi ISSN 1308-9552, Süleyman Demirel Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokullarının İktisadi ve İdari programları tarafından 2009 yılında çıkarılmaya başlayan uluslararası hakemli bir e-dergidir. Derginin amacı, İktisadi ve idari programları kapsayan tüm alanlarla ilgili bilimsel çabalara öncülük etmektir. Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç sayı olarak yayınlanan Vizyoner Dergisi, İktisadi ve idari programlar ile ilgili tüm konularda Türkçe ve İngilizce makale kabul etmektedir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Süleyman Demirel University Visionary Journal (ISSN 1308-9552) is an international refereed e-journal that begun to be issued in 2009 by the Economics and Administrative Science programs of Vocational Schools, Süleyman Demirel University. The aim of the journal is to lead a scientific struggle in all fields covering economic and administrative programs. The journal that is published three times in a year, namely in January, May and September accepts Turkish and English articles in all fields of economics and administrative programs. The opinions in articles published in the journal are not the views of the journal. All responsibility belongs to the authors. All rights of the papers in the journal are reserved. Papers cannot be reproduced in any way without the name of the journal. The journal does not pay any royalties to authors. Süleyman Demirel University Visionary Journal are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:



EBSCOHOST (2011)



Directory of Research Journals Indexing (2016)



Journal Factor (2016)



Sosyal Bilimler Atf Dizini (SOBIAD) (2017)



Academic Resource Index (ResearchBib) (2016)



MIAR (2016)



Scientific Indexing Services (SIS) (2016)



Index Copernicus (2017)

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür, ISPARTA

<http://dergipark.gov.tr/vizyoner>

vizyoner@sdu.edu.tr

+90 246 2110548

Hakem Kurulu / Referee Board

Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Ramazan ERDEM Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Doç. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Murat KAYALAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Doç. Dr. Mustafa LAMBA Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Ümit AKCA Süleyman Demirel Üniversitesi	Doç. Dr. Vural ÇAĞLIYAN Selçuk Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Kürşat ERSÖZ Akdeniz Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Ahmet SONGUR Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Elif Ayşe ŞAHİN İPEK İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Erdal EKE Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZKUL Süleyman Demirel Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. İsmail ÇELİK Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Murad KASALAK Akdeniz Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Necla YILMAZ Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Neziha TÜFEKÇİ Süleyman Demirel Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Nil Esra DAL Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR Süleyman Demirel Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Ömer Akgün TEKİN Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ Süleyman Demirel Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Özlem ÖZER Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sezai ÖZTOP Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Süha ÇELİKKAYA Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Turan KOCABIYIK Süleyman Demirel Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Zişan KORKMAZ ÖZCAN Süleyman Demirel Üniversitesi

Liste dergimizin bu sayısında yayımlanan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list constitutes of the referees that evaluate the articles published in this volume of our Journal. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Doç. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR

Öğr. Gör. Dr. Berkant DULKADİR

Demografik Nitelikler İtibariyle İşletmelerde Bilişim Teknolojisi Araçlarının Kullanım Durumunun Değerlendirilmesi

The Evaluation Of Usage Of Information Technology Tools In Businesses According To Demographic Characteristics

1-12

Yrd. Doç. Dr. Ceyda ŞATAF

Bilgehan MERMER

Avrupa'da Sosyal Belediyecilik Anlayışı Ve Türkiye
In Europe Social Municipality Approach And Turkey

13-33

Yrd. Doç. Dr. Zeki YÜKSEKBİLGİLİ

Yasemin KÜÇÜKÖZKAN

Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi İle Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

A Research On Relation Of Organizational Climate With The Job Performance In Health Care Organizations

34-46

Yrd. Doç. Dr. Elif AKKAŞ

Prof. Dr. Ramazan ERDEM

Hekimlik Meslek Kültürünü Belirleyen Olguların Değerlendirilmesi

An Evaluation On Determining The Cases Of Medical Professional Culture

47-57

Yrd. Doç. Dr. Nematollah AGHABALAEI FANİD

Yrd. Doç. Dr. Emin HÜSEYİNOĞLU

İran İslam Cumhuriyeti Hukukunda İdari Yargı

Administrative Law Judicial Of The Islamic Republic Of Iran

58-69

Öğr. Gör. Dr. Sevgi SEZER

Öğrenci Bakışı İle Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Sosyo-Kültürel Ve Ekonomik Katkısının Değerlendirilmesi

Evaluation Of Socio-Cultural And Economic Contribution Of Karacabey Vocational School With Student's Point Of View

70-82

Öğr. Gör. Ahmet ŞİT

Doç. Dr. İbrahim Halil EKŞİ

Dr. Nuri HACIEVLİYAGİL

BIST'te Ana Metal Sanayi Endeksinde Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performans Ölçümü: 2011-2015 Dönemi

Financial Performance Measurement Of Enterprises Operating In BIST Main Metal Industry Index: The Period Of 2011-2015

83-91

Öğr. Gör. Muhammet Husrev FETEN

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL

Çalışma Ahlakını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

The Affecting Factors On Work Ethic: A Case Study On The Students Of Suleyman Demirel University

92-113

Arş. Gör. Hülya AĞCASULU

Sosyal Sermaye Kavramı Ve Temel Bakış Açılarının Karşılaştırılması

Social Capital Concept And The Comparison Of Fundamental Perspectives

114-129

İsmail KILINÇ

Türkiye Medikal Turizm Sektöründe Hizmet Kalitesi Ve Memnuniyet Üzerine Bir Alan Araştırması

A Field Study On Service Quality And Customer Satisfaction In Medical Tourism Industry In Turkey

130-143

YAYIN İLKELERİ

1. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez yayımlanan uluslararası hakemli bir e-dergidir.
2. Dergiye iktisadi ve idari programlar ile ilgili tüm konularda bilimsel ve özgün makaleler gönderilebilir.
3. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
4. Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
5. Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak sisteme yüklenmelidir. Yazarlar; unvanlarını, görev yaptıkları kurumları ve iletişim bilgilerini sisteme eksiksiz bir şekilde eklemelidir. Sistem üzerinden makale gönderemeyen yazarlar vizyoner@sdu.edu.tr adresine e-mail yoluyla da çalışmalarını gönderebilir.
6. Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmaktadır.
7. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır.
8. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ilk olarak intihal programından geçirilmektedir. Benzerlik indeksi oranı yüksek olan makaleler değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmektedir.
9. Makaleler içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara, makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir. Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, editör makaleyi üçüncü hakeme gönderilebilir veya hakem raporları çerçevesinde nihai kararı verebilir.
10. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin geri çevrilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç üç ay içinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir.
11. Yazım yanlışlarının çok fazla olması, bilimsellik şartlarına uyulmaması makalenin geri çevrilmesi için yeterli görülecektir.
12. Yayımlanmayan makaleler yazarına geri gönderilmeyecektir.
13. Dergide yayınlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarına aittir.
14. Dergide yayınlanan makalelerin her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz.
15. Dergide yayınlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmez.
16. Yayın ilkelerine uygun olmayan makaleler hakem değerlendirme sürecine alınmayacaktır.

YAZIM KURALLARI

1. Makaleler “Office Word” programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır ve uzunluğu dergi formatında 25 sayfayı geçmemelidir.
2. Sayfa düzeni; Üst: 4,5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
3. Makaleler 10 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
4. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
5. Makalenin ilk sayfasında 12 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 10 punto olarak 150 kelimeyi geçmeyecek Türkçe ve İngilizce özet ile en az 3 - en fazla ise 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır.
6. Dergimiz 2016 yılından itibaren JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodu uygulamasına geçmiş olduğundan gönderilecek makalelerde yazarların en fazla 5 tane olmak üzere JEL sınıflandırma kodlarını da belirtmesi gerekmektedir.
7. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Başlıklar en çok 4 düzeye kadar bölümlendirilmelidir. Ana başlıklardan önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır. Alt başlıkların ise hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makale içindeki tüm tablo, şekil ve grafikler metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo, şekil veya grafiğe bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil veya grafiğin üstünde, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde ve 10 punto olarak yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafik içindeki metin 8-10 punto aralığında olmalıdır. Tablo, şekil veya grafikler yukarıda verilen sayfa düzenine uygun vekoaylıkla okunacak biçimde olmalıdır.
9. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (APA) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 8 punto olarak ifade edilmelidir.
10. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır.
 - **Tek yazarlı yayınlarda atıf:** (Dulupçu, 2001:28).
 - **İki yazarlı yayınlarda atıf:** (Acar ve Tetik, 2013:60).
 - **Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf:** (Çarıkcı vd., 2010:55).
 - **Birden fazla kaynağa atıf:** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36).
 - **Kaynağın tamamı için atıf:** (Drucker, 1995).
 - **Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:** (DPT, 2003:45).
11. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.
 - **Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:** (Bebbington ve Song, 2004).
 - **Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:** (Rekabet Kurumu, 2008).

12. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.
- (Kirzner, 1973a:30).
 - (Kirzner, 1973b:45).
13. Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa aşağıdaki gibi atıf yapılmalıdır.
- Moran'a (1994:36) göre,
14. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri "en yeni tarihli" olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Basım Yeri: Yayınevi.

Erol, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Acar, D. ve Tetik, N. (2013). Genel Muhasebe, Ankara: Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M.A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). İnsani Ücret, İstanbul: İGİAD Yayınları.

Çeviri Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Kitabın Adı, Çevirmenin Adının Baş Harfi. Çevirmenin Soyadı (Çev.), Basım Yeri: Yayınevi.

Drucker, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, B.Çorakçı (Çev.), İstanbul: İnkilap Kitabevi.

Editörlü Kitaplar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Bölümün Adı", Editörün Adının Baş Harfi. Editörün Soyadı (Ed.), Kitabın Adı, içinde (Bölümün Sayfa Aralığı), Basım Yeri: Yayınevi.

Okçu, M., Aktel, M. ve Kerman, U. (2007). "İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve Avrupalılaştırma", A.Yılmaz, ve Y.Bozkurt (Ed.), Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, içinde (43-67), Ankara: Gazi Kitabevi.

Makaleler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). "Makalenin Adı", Derginin Adı, Cilt(Sayı), Sayfa Aralığı.

Özkul, G. (2007). "Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), 343-366.

Çelikkaya, S. ve Sezgin, A. (2014). "Kamu Harcamalarının Kalkınmaya Olan Etkileri: Türkiye Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 40-59.

Akçakanat, T., Çarıkçı, İ.H. ve Dulupçu, M.A. (2011). "Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Isparta'daki Yaşam Kalitesi Ve Isparta Halkına İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), 1-18.

Tezler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Tez Başlığı, Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi, Üniversitenin Adı.

Eke, E. (2014). "Neoliberal Devlet Döneminde Sağlıkta Dönüşüm Programı Uygulamalarına Yönelik Sektördeki Paydaşların Algısı", Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Sempozyum/Konferanslar:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). “Bildirinin Adı”, Sempozyum/Konferans Adı, Düzenleyen Kurum, Düzenlenme Tarihi, Düzenlenme Yeri, Sayfa Aralığı.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. ve Ömürbek, N. (2014). “Borsa Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Karşılaştırılması”, 15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, 22-25 Mayıs 2014, Isparta, 673-689.

Çalışma Metinleri (WorkingPaper):

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yıl). Çalışma Metninin Adı, Çalışma Metni, Yayın Yeri.

Öztek, M.F. ve Öcal, N. (2013). Financial Crises, Financialization of Commodity Markets and Correlation of Agricultural Commodity Index with Precious Metal Index and S&P500, Çalışma Metni, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ekonomik Araştırma Merkezi.

Gazeteler:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Tam Yayın Tarihi). “Makalenin Adı”, Gazetenin Adı, Varsa Sayfa Aralığı.

Gökçe, D. (15 Mart 1997). “Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu”, Milliyet.

İnternet Kaynakları:

Yazarın Soyadı, Yazarın Adının Baş Harfi. (Yayınlanma Tarihi). Başlık, İnternet Adresi. (Erişim Tarihi: Tarih).

Bebbington, J. ve Song, E. (2004). The Adoption of IFRS in the EU and New Zealand, <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>, (Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2008).

Rekabet Kurumu (2010). Rekabet Hukukunun Esasları, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (Erişim Tarihi: 17 Mart 2010).

15. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

EDITORIAL PRINCIPLES

1. Süleyman Demirel University Visionary Journal is an international peer reviewed e-journal and published three times in a year in January, May, and September.
2. Scientific and original articles on any subject related to economics and administrative programs could be submitted to the Journal.
3. The articles sent to the Journal should not be published elsewhere or should not be offered to be published.
4. Articles should be written either in Turkish or in English.
5. The articles should be prepared in accordance with the spelling rules and should be uploaded in the system. The authors should add their title, organization and contact information to the system. Those authors who cannot upload their papers through the system may also submit their papers by e-mailing to vizyoner@sdu.edu.tr.
6. The authors who submit their papers are accepted to declare that they do not plagiarize, to accept any sanction caused by any plagiarism and the Journal does not have any responsibility on that plagiarism.
7. Articles submitted for publication in the journal should be prepared in accordance with the rules of research and publication ethics.
8. Articles submitted for publication in the journal are first passed through the plagiarism software. Articles with a high similarity index rate are rejected without being evaluated.
9. The papers are sent to two separate referees to be evaluated for their content and style. The review process is double blind. In case of a favourable opinion from one review and an unfavourable from the other, editor may send the paper to a third referee or may give the final decision in the light of two evaluation reports.
10. According to the evaluation reports from the referees, the paper is going to be published, or be re-sent to the author(s) for correction, or be rejected. In case of correction requested from the author, and correction(s) should be made and sent within 3 months at the latest to the Journal.
11. Having too many spelling errors and/or failure to comply with the requirement of a scientific article will be sufficient for reversal.
12. Rejected articles are not re-sent to the author(s).
13. The opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal. All responsibility belongs to the author(s).
14. All rights of the articles published in the Journal are reserved and cannot be copied without the name of the Journal.
15. The journal does not pay any royalties to author(s) of the articles published.
16. The articles that could not meet the publication principles would not be taken into the peer review process.

SPELLING RULES

1. The papers should be prepared through MS Office - Word processor in A4 paper size and be less than 25 pages with the following spelling rules.
2. Page margins should be as follows: Top: 4.5 cm, Bottom: 2.5 cm, Left: 2.5 cm and Right: 2.5 cm.
3. The articles should be written with 10 font size in "Times New Roman" and with "single" line spacing. There should be one space after points and commas.
4. No indents should be used for the paragraphs and 6 nk spaces should be left before and after the paragraphs. Between the paragraphs no extra blank lines should be used.
5. In the first page there should be the title, written in Turkish and English with 12 font size; the abstract, written in both Turkish and English in 10 font size and less than 150 words; and 3 to 5 keywords, written in Turkish and English.
6. As the Journal adopted the JEL (Journal of Economic Literature) classification code application in 2016, the papers to be submitted should contain at most JEL classification codes.
7. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered decimally such as 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. The headings should be written in capital letters and subheadings should appear in lower case (initial words capitalized). The headings should be partitioned no more than 4 levels. There should be one blank line before the headings; no blank line should be given after the headings. There should be no blank line before and after the subheadings.
8. All the tables and figures, and graphs in the paper should be cited in numerical order and center aligned. Each table, figure, and graph should be given a title. Table title should be placed above the table, figure, and graph, with 10 pt, centered aligned, and only initial letters capitalized. Table, figure and graph text should be no smaller than 8 pt and no larger than 10 pt. All tables, figures, and graphs should be clear and can be easily readable and also compatible with the page layout.
9. The in text-references, footnotes and reference lists in the papers should be prepared according to American Psychological Association (APA) style. The in text references should be given with author-date-page method. The explanatory notes should be given at the end of the page as a foot note and should be 8 pt.
10. References inside the text should be like surname of the author(s), year of the source, and page number. If there isn't the name of the author then institution name should be given instead of author's name.
 - **Works by a single author:** (Dulupçu, 2001:28).
 - **Works by two authors:** (Acar and Tetik, 2013:60).
 - **Works by multiple authors:** (Çankıcı et al., 2010:55).
 - **Citing more than one source:** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36).
 - **Citing whole source:** (Drucker, 1995).
 - **Citing publications without the name of the author:** (DPT, 2003:45).
11. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of Access.
 - **If the author's name and publication year is known:** (Bebbington and Song, 2004).
 - **If the author's name and publication year is not known:** (Rekabet Kurumu, 2008).

12. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year.
- (Kirzner, 1973a:30).
 - (Kirzner, 1973b:45).
13. If the name of the author is used in the text, the reference should be given as follows:
- According to Moran (1994:36),
14. All sources used in the text should be ordered alphabetically by author last name. Order the works from the same author by publication date. All the sources that are cited in the text must appear in the reference page. The reference page should be prepared according to example shown below:

Books:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Name of the Book, Place of Publication: Publisher.

Erol, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Acar, D. and Tetik, N. (2013). Genel Muhasebe, Ankara: Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M.A., Gövdere, B. and Songur, H. (2013). İnsani Ücret, İstanbul: İGİAD Yayınları.

Translated Books:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Name of the Book, First Letter of the Translator. Surname of the Translator (Çev.), Place of Publication: Publisher.

Drucker, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, B.Çorakçı (Çev.), İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Edited Books:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Section Title", First Letter of the Editor. Surname of the Editor (Ed.), Title of the Book, in (Pages of the Section), Place of Publication: Publisher.

Okçu, M., Aktel, M. and Kerman, U. (2007). "İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve Avrupalılaştırma", A.Yılmaz, and Y.Bozkurt (Ed.), Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, in (43-67), Ankara: Gazi Kitabevi.

Articles:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Title of the Article", Journal Title, Vol(No), Pages.

Özkul, G. (2007). "Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), 343-366.

Çelikkaya, S. and Sezgin, A. (2014). "Kamu Harcamalarının Kalkınmaya Olan Etkileri: Türkiye Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 40-59.

Akçakanat, T., Çarıkçı, İ.H. and Dulupçu, M.A. (2011). "Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Isparta'daki Yaşam Kalitesi Ve Isparta Halkına İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), 1-18.

Thesis:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Thesis Title, Master's Thesis/ Ph.D. Dissertation, Name of the University, Place.

Eke, E. (2014). "Neoliberal Devlet Döneminde Sağlıkta Dönüşüm Programı Uygulamalarına Yönelik Sektördeki Paydaşların Algısı", Ph.D. Dissertation, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Symposiums/Congresses:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). "Title of the Paper", Symposiums/Congresses Name, Organizing Institute, Date of Organization, Place of Organization, Pages.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. and Ömürbek, N. (2014). "Borsa Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Karşılaştırılması", 15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, 22-25 May 2014, Isparta, 673-689.

Working Paper:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Year). Title of the Paper, Working Paper, Place of Publication.

Öztek, M.F. and Öcal, N. (2013). Financial Crises, Financialization of Commodity Markets and Correlation of Agricultural Commodity Index with Precious Metal Index and S&P500, Working Paper, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ekonomik Araştırma Merkezi.

Newspapers:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Full Date of Publication). "Title of Article", Name of Newspaper, Page (if it exists).

Gökçe, D. (15 Mart 1997). "Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu", Milliyet.

Internet Sources:

Surname, First Letter of the Name of the Author(s). (Date of Publication). Title, Internet Address. (Last Access: Date).

Bebbington, J. and Song, E. (2004). The Adoption of IFRS in the EU and New Zealand, <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>, (Last Access: 14 July 2008).

Rekabet Kurumu (2010). Rekabet Hukukunun Esasları, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, (Last Access: 17 March 2010).

15. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.

DEMOGRAFİK NİTELİKLER İTİBARIYLA İŞLETMELERDE BİLİŞİM TEKNOLOJİSİ ARAÇLARININ KULLANIM DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

THE EVALUATION OF USAGE OF INFORMATION TECHNOLOGY TOOLS IN BUSINESSES ACCORDING TO DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

Doç. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR¹

Öğr. Gör. Dr. Berkant DULKADİR²

ÖZ

Bu çalışma, işletmelerde BT araçlarının kullanım durumunu demografik niteliklere göre araştırmaktadır. Araştırmada BT araçları İnternet, Ekstranet, İtranet, programlar ve Web siteleri ile sınırlandırılmıştır. Bağlamda TR1 Bölgesi'nde tekstil sektöründe anket uygulanmıştır. 368 katılımcı ankete katılmışlardır. İşletmeler, büyüklüklerine ve faaliyet sürelerine göre BT araçlarını kullanmada farklılık göstermişlerdir. İşletme büyüklüklerine göre Ekstranet ve program kullanımında farklılık saptanmıştır. Faaliyet sürelerine göre ise işletmeler, İtranet ve Web sitesi kullanımı itibarıyla anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgisayar, Bilişim, İşletme, Teknoloji.

JEL Sınıflandırma Kodları: D8, L86.

ABSTRACT

This study investigates the usage of IT tools in businesses by demographic characteristics. IT tools were been limited to Internet, Extranet, Intranet, programs and Websites in the research. In this context, a questionnaire was applied in textile sector in TR1 region. 368 participants participated in the survey. Businesses have differed in their use of IT tools by their company sizes and activity durations. There were significant differences in the usage of extranet and program according to company sizes. According to the durations of activity, the businesses had showed significant differences in terms of Intranet and Website usage.

Keywords: Computer, Information, Business, Technology.

JEL Classification Codes: D8, L86.

1. GİRİŞ

Günümüzde BT'yi kullanmak, işletmelerin yönetim faaliyetlerini daha iyi bir şekilde yerine getirebilmelerini sağlar. Yoğun rekabetin bulunduğu küresel pazar ortamında en küçük maliyet kaybının olmaması işletmeler için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle ki, yatırım yapılan BT'nin işletmelere güç katması ve karlılıklarını artırabilmesi için ondan en verimli şekilde faydalanılması istenmektedir. Günümüzde BT işletmelerin vazgeçilmez bir parçası olmuştur. İşletmeler BT ile ilgili gelişmeleri takip etmekte ve bunu işletmelerine uyarlamaktadırlar. Bu çalışmada demografik nitelikler itibarıyla işletmelerde BT araçlarının kullanım durumu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine, faaliyet sürelerine ve çalışan sayısı açısından işletme büyüklüklerine göre BT araçlarının kullanım durumlarında farklılığın var olup olmadığını saptamak amaçlanmaktadır. Bu amaçla araştırma TR1 bölgesi olarak İstanbul ilinde tekstil sektörünün alt kesimi

¹ İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr

² Adıyaman Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Programı, bdulkadir44@hotmail.com

olan hazır giyim alanında faaliyet gösteren işletmeleri kapsamakta olup, bu bölgenin seçilme sebebi; tekstil sektörünün hazır giyim alanında faaliyet gösteren işletmelerin bu bölgede yoğun olması, sonuçların diğer bölgeler için örnek teşkil etmesi ve bölgenin ticari anlamda dünyada belirli bir noktada olmasından dolayıdır. Bu çalışmanın yapılmasının nedeni ise, henüz gelişmekte olan bir konu olmasına karşın değişim hızına tam olarak ulaşabilmenin neredeyse imkansız olması ve bu nedenle yabancı literatürde ve ülkemizde bu alanda sınırlı sayıda araştırmanın bulunması; ayrıca hazır giyim sektöründe ilk defa böyle bir araştırmanın yapılması ve özgün bir nitelik taşımasıdır. Araştırmanın birinci kısmında BT'nin tanımı, önemi ve uygulamalarından bahsedilmektedir. İkinci kısımda ise işletmelerin BT araçlarının kullanım durumları araştırılmaktadır. Öncelikle ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha testi uygulanmış daha sonra temel bazı değişkenler için frekans dağılımları yapılmıştır. BT araçlarının kullanımı işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine, faaliyet sürelerine ve çalışan sayısına bağlı olarak işletme büyüklüğüne göre değerlendirilmiş ve çeşitli hipotezler kurularak bunlar Kruskal Wallis, Levene, Mann Whitney U ve Normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) ile analiz edilmiştir.

2. BİLİŞİM TEKNOLOJİSİNİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Dünyada yaşanan hızlı değişim ve küreselleşme süreci bağlamında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri rekabet, pazar ve değişen müşteri beklentilerini karşılayabilme zorunluluklarını beraberinde getirmektedir. Bu durum işletmeler üzerinde; maliyet, üretim süreleri, stoklar, ürün yelpazesi, teslimat tarihleri, müşteri hizmetleri, kalite, talep, tedarik ve etkin üretim konularında baskı unsuru oluşturmakta ve işletmeler anılan bu baskı unsurlarına karşı koyabilmek için iş süreçlerinde bazı değişimlere ve iyileştirmelere gitmek zorunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda işletmeler etkinliklerinin değiştirilmesinde ve iyileştirilmesinde, BT'yi kullanmak zorundadırlar (Şahin, 2014: 44). Bu çağda teknolojiye bağlı olarak pek çok şeyin değiştiği, bilginin ön plana çıktığı, bilgi toplumunda yer alan işletmelerin eski politika ve stratejik düşünce modellerinde değişiklikler yapmak zorunda kaldıkları belirgin bir şekilde kendini göstermektedir (Malanchuk, 2005; Zarret, 2005: 66).

BT, veri toplamak ve değerli bilgiler oluşturabilmek amacıyla teknolojinin işletme süreçlerinde kullanılmasıdır. Genel olarak yazılım, donanım, iletişim araçları (faks, e-posta gibi) ile birlikte bunları destekleyen kaynaklardan meydana gelmektedir (Sohal vd., 2001: 31). İşletmeler, zamanında hareket edebilmek, doğru ve güvenilir kaynaklara ulaşabilmek, optimum kararlar alabilmek ve böylece rekabette geri kalmamak için bilgi teknolojilerine özellikle başvurmak zorundadırlar. Bu nedenle işletmeler, örgütsel fonksiyonları (muhasabe finansman, üretim-pazarlama, yönetim-organizasyon, Ar-Ge vs.) yerine getirirken ve bu faaliyetlerle ilgili kararlar verirken bilgi teknolojisine başvurmaktadırlar. Çünkü BT özellikle karar verme ve yönetsel faaliyetler olmak üzere, işletmelerin tüm birimlerinde ve hiyerarşik kademelerinde kullanılabilen bir araçtır (Yıldız ve İşcan, 2013: 22). BT'yle ilgili tutumlar, bilgiyi genişletmek açısından önemlidir. Çünkü bilgisayar davranışı bilgisayar tutumlarının bir sonucudur. Ayrıca tutumların bilgisayar teknolojisini öğrenme istekliliği üzerinde güçlü bir etkisi vardır (Özdemir, 2010:114).

BT'nin işletmelere uyarlanması ile birlikte örgüt yapılarında önemli değişimlerin yapılması gerekmektedir. İşletmelerde meydana gelen bu değişimler; yapısal, teknolojik ve kültürel boyutlarda olmak üzere değişik yararlar sağlayabilmektedir (Willmott ve Murray, 1997:75). BT'nin işletme faaliyetlerine sağladığı bu yararlar; örgütsel verimliliğin artması, maliyetlerin düşmesi, kaliteli mal ve hizmet üretiminin sağlanması, yeni ürünlerin geliştirilmesi, pazardaki yeniliğin takibinin kolaylaşması, rekabet üstünlüğünün elde edilmesi, zamandan tasarruf sağlanması, bilgiye daha kolay ulaşımın gerçekleşmesidir.

Çağdaş Bilişim Teknolojilerinde ise BT, elektronik bilgi iletişim sistemleri (bilgisayar) ve iletişim (telekomünikasyon) teknolojileri kapsamında ele alınır. Bu nedenle zaman zaman bilişim teknolojisi yerine bilişim teknolojileri kavramı kullanılabilir. Fakat bilgisayar ve iletişim teknolojisi birbirinden ayrı olarak ele alınabilmektedir (Özdemir, 2009: 31).

3. BİLİŞİM TEKNOLOJİSİNİN İŞLETMELERDEKİ UYGULAMALARI

BT'nin işletmelerdeki yaygın uygulama alanları; İnternet, İtranet, Ekstranet, fonksiyonel bilişim sistemleri, kurumsal kaynak planlaması (ERP), yönetim bilişim sistemleri, bilgi sistemleri, uzaman sistemler, yapay zeka ve elektronik değişim sistemleri şeklinde ifade edilebilir. Bunlar BT'nin alt teknolojileri olup, her birinin işletmeler için farklı derecelerde önemi bulunmaktadır.

İnternet, bir küresel veri iletişim ağıdır. Ayrıca İnternet, dünyadaki tüm bilgisayarları ve iletişim ağlarını birbirine bağlayan evrensel bir ağıdır (Hugos, 2003: 122). Bu ağ vasıtasıyla bugün dünyadaki tüm insanlar birbirleriyle kesintisiz olarak iletişim kurabilmektedirler.

İnternet'in esas alınarak oluşturulduğu İtranet, işletme içi ağ olarak ifade edilebilir. İşletme içinde oluşturulan bu ağ vasıtasıyla örgüt bünyesinde bulunan tüm bilgisayarlar birbirine bağlanırlar. Dolayısıyla işletme çalışanları kendilerine verilen şifre ile istedikleri yerde ve istedikleri zamanda işletmedeki tüm bilgisayarlarda var olan bilgilere ulaşabilirler. Bunun dışınsa İtranet, işletme içi tele-konferans uygulamalarında ve farklı birimlerdeki kişilerin bir araya gelebildiği iş gruplarının oluşturulmasında da kullanılmaktadır.

Ekstranet ise İtranet'e göre biraz daha genişletilmiş olan bir ağıdır. Çünkü bu ağda işletme dışında yer alan bir kişi, grup ya da kesim, sınırlandırılmış yetki ile kimi örgütsel verilere ve bilgilere ulaşabilmekte ve kullanabilmektedirler. Bu şekilde Ekstranet, bir işletmeyi, kendi tedarikçileri, müşterileri ya da ortak hedefleri paylaştığı diğer firmalara bağlayan; bunu yaparken de İnternet teknolojisini kullanan ve işbirliğine açık bir ağ olarak tanımlanabilir (Koç, 2015: 17).

Ofis otomasyon sistemleri de örgütler, çalışma grupları ve bireyler arasında elektronik mesajları, dokümanları ve diğer iletişim formlarını toplayan, işleyen, depolayan ve ileten bir BT aracıdır (Narayan, 1998: 40). Ofis otomasyonu ofislerde yapılan iş ve işlemlerin daha etkin ve hızlı bir biçimde yapılabilmesi amacıyla ofislerdeki bilgisayar teknolojisinin kullanımını da ifade eder. Çünkü ofis otomasyonu ofis çalışanlarının alışlagelmiş ofis düzenini değiştirerek yapılan iş ve işlemleri basitleştirmek ve ofis çalışanlarının verimliliklerini artırmak için bilişim teknolojisinin ofis işlemlerine uygulanmasıdır.

Fonksiyonel bilişim sistemleri ise; yönetici destek sistemleri, organizasyonun stratejik kademesindeki yapılandırılmamış karar vermeyi geliştirmiş grafikler ve iletişim sayesinde belirlemeyi amaçlar. Bu sistemler yapılandırılmamış kararları belirler ve belirli yetenek veya herhangi bir sabit uygulama sağlamaktan çok iletişim ortamı ve geliştirilmiş hesaplama yapar. Ayrıca bu sistemler, zaman kısıtlılığı nedeniyle kritik verilerin sıkıştırılması ve filtre edilmesi gibi işlevleri yerine getirerek gerekli ihtiyaçların bilgi olarak saklanması için yöneticilere yarar sağlar.

Kurumsal kaynak planlama (ERP) sistemleri, işletmelerin iş istasyonlarına ait işlemlerinin kayıtlarını tutan ve değişik fonksiyonları ortak bir birimde birleştirmeyi sağlayan, bir ticari yazılımdır. Bu yazılımlar işletme içinde oluşan üretim, satış, finans ve muhasebe gibi birimleri izlemekle kalmayıp, firmanın diğer firmalarla, tedarik zincirleriyle, birleşmesine olanak sağlayan işlemler de yaratmaktadır (Çopur, 2015: 2).

Yönetim bilişim sistemleri; bir işletmenin işlemleri, yönetimi ve karar alma faaliyetlerini destekleyen "bilgisayara dayalı bilgi işlem sistemi" olarak ele alınan yönetim bilgi sistemi "iletişim kanalları ağı" şeklinde tanımlanmaktadır (Bocchino, 1972: 10). Yönetim bilişim sistemlerinin en önemli görevlerinden biri, yöneticilerin karar vermelerini kolaylaştırabilmek amacıyla farklı yerlerdeki bilgileri toplayarak bütün halinde sunmaktır. Ayrıca yönetim bilişim sistemleri bilginin sürekli üretilmesi, yenilenmesi ve yayılmasında önemli roller üstlenir (wikipedia.org).

BT'nin ileri düzey kullanım alanlarından biri olan uzman sistemler ise uzmanlık bilgisine sahip bireylerce alınan yapılandırılmamış ve yarı yapılandırılmış kararların bilgi teknolojileri vasıtasıyla gerçekleştirilmesini sağlayan bilgisayar yazılımlarıdır (Lucey, 1987: 197). İşletmelerin yönetim kademesinde bulunan ve yarı yapısal ya da yapısal olmayan kararların alınmasında kullanılan karar destek sistemleri, genel olarak karar alma sürecine yardımcı olan tüm bilişim sistemleridir. İngiliz Bilgisayar Birliği Uzman Sistem Grubu ise "uzman sistemleri", uzman bir kişinin becerilerinden oluşan bilgiyle donatılmış bir bilgisayarın içindeki öyle bir yapıdır ki, sistem akıllıca önerilerde bulunabilir ya da bir işlemin işlevleri hakkında kararlar verebilir şeklinde tanımlamıştır (Brooks, 1987; Vickry, 1987: 87).

Bilgi sistemleri ise planlama, karar verme, analiz, koordinasyon ve denetim işlevlerinde kullanılmak üzere bilgi toplama, yayma ve saklama işlerini gerçekleştirmek için bir arada çalışan ve birbiri ile ilişkili unsurlardan oluşan bir topluluktur (Dulkadir ve Özdemir, 2015: 7).

Yapay zekâ çalışmalarının amacı; gören, duyan, hisseden, koklayan, dokunan, yürüyen, konuşan ve düşünen sistemler geliştirip insanların hizmetine sunmaktır. Gelecekte ise tamamen başarılacak olan bu tür yapay beyinler ve bu beyinin yönetimindeki yapay organlardan oluşan bilgisayarlar devreye girdiğinde akıllı, zeki, algılayıcı, öğrenen, karar alan, uygulamaları izleyen ve değerlendiren yapay insanlar gündeme geleceği belli öngörülerdendir (Şahin, 2007: 334).

Son olarak, elektronik veri değişimi (EDI) genellikle uygun işletme verisinin/işlemlerinin bilgisayardan bilgisayara olan değişimi olarak tanımlanmaktadır. EDI bir ortak kanal değildir ve üzerinde mutabık olunmuş, transferi mümkün kılan standartlar dizisidir. EDI'yi ara prosesleri değiştiren/elimine eden bir olanak olarak görmek mümkündür (Özdemir ve Doğan, 2010: 22).

4. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI

Ekonomik anlamda artık sınırların kalktığı bir dünyada yaşamaktayız. Değişen dünyada maliyet, zaman ve kalite gibi hususlar işletmelerin daha fazla dikkat etmeleri gerekli konular arasına girmiş ve sözkonusu hususların sağlanabilmesinde BT araçlarının işletmelerde kullanımı kaçınılmaz bir hal almıştır. Çünkü örgütsel fonksiyonları yerine getirebilmek için her birimde BT araçları kullanılmakta; ancak kullanım durumu ve sıklığı birimlere göre farklılaşmaktadır.

Henüz gelişmekte olan bir alan olması nedeniyle BT'yle ilgili akademik çalışmalar başlangıçta sınırlı kalmış; ancak son yıllarda BT'nin gelişmesine bağlı olarak akademik araştırmalar da hız kazanmıştır. Bu araştırmanın amacı, işletmelerin demografik nitelikleri -bilgisayar kullanım yılı, işletmelerin faaliyet süreleri ve çalışan sayıları açısından işletme büyüklükleri- itibarıyla BT araçlarının (İntranet, İnternet, ERP, Skype vs.) kullanımında farklılık bulunup/bulunmadığını saptamaktır. Araştırma, TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından hazırlanmış olan bölge sınıflandırmasındaki TR1 bölgesinde (İstanbul) faaliyet gösteren tekstil sektörünün alt sahası olan hazır giyim üretimi yapan işletmeleri kapsamaktadır.

4.1. Araştırmanın Kapsamı, Yöntemi ve Örnekleme

TÜİK sınıflandırmasına göre İstanbul, TR1 bölgesi olarak ifade edilmektedir. Araştırma, bu bölgedeki tekstil sektörü hazır giyim alanında faaliyet gösteren işletmeler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda bölgedeki tekstil sektörünün hazır giyim alanında faaliyet sürdüren tüm işletmeler araştırmanın evreni olarak kabul edilmiştir. İstanbul Sanayi Odası'ndan alınan bilgiye göre, TR1 bölgesi hazır giyim alanında üretim faaliyetinde bulunan toplam 1833 işletme bulunmaktadır. Araştırma 192 işletmede uygulanmış olup, kimi işletmelerde bir kişi kimi işletmelerde ise birden çok kişi ankete katılmıştır.

Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmış olup; anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bilgisayar kullanım süresi, işletmelerin faaliyetlerinin sürdürüldüğü zaman aralığı, çalışan sayılarına göre işletme büyüklüğüyle ilgili, son bölümde ise BT araçlarının kullanım durumunu araştırmak amacıyla yöneltilen sorular yer almaktadır. Anket formu; BT'yle ilgili kapsamlı literatür taraması sonucunda ulaşılan bilimsel kaynaklardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Anket, hazır giyim sektöründe hizmet gösteren işletmelerde 368 katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Bazı anketler, eksik doldurulmuş olmasından veya kimi hatalardan dolayı değerlendirme dışında tutulmuştur. İstanbul'da tekstil sektöründeki hazır giyim işletmelerinde uygulanmış olan bu araştırmanın sonuçları diğer şehirlerde veya tekstilin diğer alt sektörleri için uygulandığında, tam olarak aynı sonuçları vermese de benzer bulguların elde edilebileceği düşünülmektedir. Veriler, kolayda örneklem yöntemiyle katılımcılarla yüzyüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Anket gönüllülük esasına dayanarak evreni temsil eden toplam 385 katılımcıya doldurtulmak üzere verilmiştir. 385 anketin 374'ü geri dönmüş olup, alınan anketler değerlendirildiğinde, altı anketin de eksik doldurulması nedeniyle değerlendirme, toplam 368 anket üzerinde gerçekleştirilmiştir.

4.2. Ölçme Aracının Güvenilirliği ve Analiz Yöntemleri

Anketlerle toplanan veriler, öncelikle SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) programına girilmiş, akabinde bu program ve Office Excel 2013 aracılığıyla tablolar oluşturulmuştur. İstatistiki değerlendirmelerde; veri toplama aracının güvenilir olup olmadığını saptayabilmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış; bu analiz sonucunda Cronbach Alpha değerinin 63.3 olduğu saptanmıştır. Bir ölçme aracının güvenilirliğini gösteren değerler, Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı Aralıkları

$0.00 \leq \alpha \leq 0.40$	Güvenilir değil
$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$	Düşük derecede güvenilir
$0.60 \leq \alpha \leq 0.90$	Oldukça güvenilir
$0.60 \leq \alpha \leq 1.00$	Yüksek derecede güvenilir

Kaynak: (Can, 2013: 343)

Tablo 1’de yer alan güven aralıklarında görüldüğü gibi, istatistiki değerlendirme sonucunda bulunan 63.3 değeri oldukça güvenilir değer aralığında bulunmaktadır. Ölçme aracının güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmışla birlikte temel değişkenlere ilişkin frekans dağılımları oluşturulmuş; işletmelerin faaliyet yılı, bilgisayar kullanım süresi ve çalışan sayısına göre işletme büyüklüğü gibi örgütsel nitelikler itibariyle BT araçlarının işletmelerde kullanım durumunu belirleyebilmek amacıyla ilgili hipotezlerin testine yönelik Kruskal Wallis, Levene, Mann Whitney U ve Normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) yapılmıştır.

4.3. Araştırmanın Modeli, Hipotezleri, Bulguları ve Değerlendirme

İşletmelerin faaliyet süreleri, işle ilgili günlük ortalama bilgisayar kullanım süresi, işyerindeki çalışan sayıları, işletmede kullanılan toplam bilgisayar sayısı, işletmelerin bilgisayar kullanım süreleri ve işletmede bilgi işlem alanında çalışan kişi sayısı ile ilgili olarak oluşturulan frekans dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İşletmelerle İlgili Bazı Temel Değişkenlerin Frekans Dağılımları

İşletmelerin faaliyet süreleri	F	%	İşle ilgili günlük ortalama bilgisayar kullanım süresi	F	%
1899-1980 arası	70	19.0	1-2 saat	53	14.4
1981-1990 arası	88	23.9	3-4 saat	86	23.4
1991-2000 arası	121	32.9	5-6 saat	107	29.1
2001-2010 arası	67	18.2	7-8 saat	93	25.2
2011 yılı ve üzeri	22	6.0	9-10 saat	29	7.9
Toplam	368	100	Toplam	368	100

İşyerindeki çalışan sayıları	F	%	İşletmede kullanılan toplam bilgisayar sayısı	F	%
0-99 kişi	52	14.1	3-12 adet	60	16.3
100-199 kişi	58	15.8	13-22 adet	68	18.5
200-299 kişi	43	11.7	23-42 adet	81	22.0
300-399 kişi	33	9.0	43-52 adet	22	6.0
400 kişi ve üzeri	182	49.4	53 adet ve üzeri	137	37.2
Toplam	368	100	Toplam	368	100

İşletmelerin bilgisayar kullanım süreleri	F	%	İşletmede bilgi işlem alanında çalışan kişi sayısı	F	%
1-5 yıl	26	7.1	3 kişi veya daha az	260	70.6
6-10 yıl	50	13.6	4-7 kişi	40	10.9
11-15 yıl	73	19.8	8-11 kişi	31	8.4
16 yıl üzeri	219	59.5	12 kişi ve üzeri	37	10.1
Toplam	368	100	Toplam	368	100

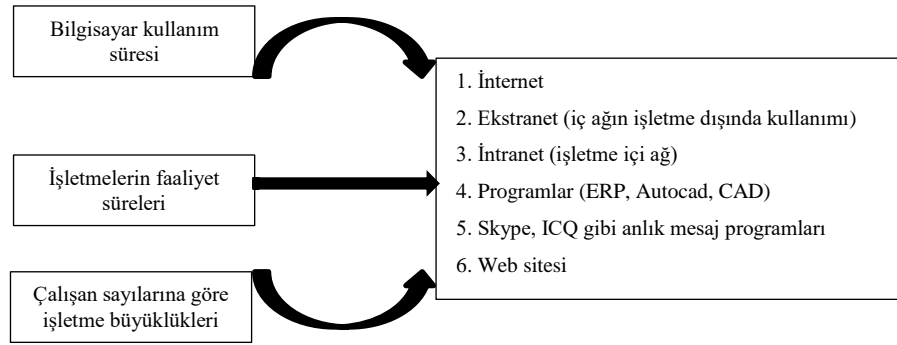
Tablo 2’de görüldüğü gibi, temel değişkenleri oluşturan soruların en yüksek oranları değerlendirildiğinde, işletmelerin faaliyet sürelerine göre %32.9’unun 1991-2000 yılları arasındaki grupta yer aldıkları; işyerindeki çalışan sayısına göre örneklemin %49.4’ünün 400 kişi veya üzerinde bulunduğu, işletmelerin %59.5’inin 16 yıl veya üzerinde bilgisayar kullandıkları, örneklemin %29.1’inin işle ilgili günlük ortalama bilgisayar kullanım süresinin 5-6 saat arasında olduğu, örneklemin %37.2’sinin işletmelerinde kullandıkları toplam bilgisayar sayısının 53 adet veya üzerinde olduğu ve son olarak örneklemin %70.6’sının işletmelerinde bilgi işlem alanında çalıştırdıkları kişi sayısının 3 ya da daha az kişiden oluştuğu saptanmıştır. Bu çalışmada işletmelerde kullanılan BT araçları İnternet, Ekstranet, İnternet, programlar ve Web siteleri olarak ele alınmıştır. BT araçlarına ilişkin frekans dağılımları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. İşletmelerde Kullanılan BT Araçlarının Frekans Dağılımları

İşletmelerin Bilgisayara Bağlı Olarak Kullandığı BT Araçları	Var (Frekans)	Yüzde %	Yok (Frekans)	Yüzde %
İnternet	358	97.3	10	2.7
Ekstranet (iç ağın işletme dışında kullanımı)	252	68.5	116	31.5
İntranet (işletme içi ağ)	325	88.3	43	11.7
Programlar (ERP, Autocad, Cad vs.)	307	83.4	61	16.6
Skype, ICQ gibi anlık mesaj programları	254	69.0	114	31.0
Web sitesi	337	91.6	31	8.4

Tablo 3’de görüldüğü gibi, işletmelerin bilgisayara dayalı olan BT araçlarını kullanım durumu yoğunluk göstermektedir. İnternet kullanımı %97.3 ile birinci sırada, web sitesi kullanımı %91.6 ile ikinci sırada, İntranet (işletme içi ağ) kullanımı %88.3 ile üçüncü sırada, programların (ERP, Autocad, Cad vs.) kullanımı %83.4 ile dördüncü sırada, Skype, ICQ gibi anlık mesaj programlarının kullanımı % 69.0 ile beşinci sırada ve son olarak Ekstranet (iç ağın işletme dışında kullanımı) kullanımı %68.5 ile altıncı sırada yer almaktadır. Araştırma hipotezlerinin testine yönelik olarak oluşturulan model, Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1’de görüldüğü gibi, araştırma modeli bilgisayar kullanım süresine, işletmelerin faaliyet sürelerine ve çalışan sayısı itibariyle işletme büyüklüklerine göre BT araçları olarak İnternet, Ekstranet, İntranet, programlar ve Web sitelerinin kullanımında farklılık bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın genel hipotezi: “Bilgisayar kullanım süresi, işletmelerin faaliyet süreleri ve çalışan sayısına göre işletme büyüklükleri itibariyle BT araçlarının işletmelerde kullanımında farklılık vardır.”

4.4. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Hipotezlerin testinde hangi analiz yöntemlerinin kullanılacağı değerlendirildiğinde; belirli bir değişkenle ilgili olarak oluşturulan gruplar ikiden fazla olduğunda, gruplar arasında bir farklılık bulunup/bulunmadığını inceleyebilmek için One-Way ANOVA testini kullanmak uygundur. Ancak varyans analizinin kullanılabilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir: 1) Ortalamaları kıyaslanacak verilerin dağılımı, ortalamaları kıyaslanacak her bir grup içinde normal dağılım özelliklerini taşımalıdır. 2) Her biri diğerlerinden bağımsız olmalıdır. 3) Ortalamaları kıyaslanacak grupların varyansları eşit olmalıdır (Can, 2013: 144). Varyansların eşitliği, homejenlik varyansının sağlanmasına bağlı olup, homejenlik varsayımının kontrolü için Levene testinin sonucuna bakılmalıdır. Levene testine göre gruplar homejen dağılım gösterdiğinde, ANOVA F testinin sonucuna bakılarak, eğer p değeri .05’ten küçük olan var ise post hoc testlerden scheffe testi veya diğer testler ile karşılaştırmalar yapılmaktadır.

Bu istatistiki bilgiler doğrultusunda SPSS programına yüklemiş olduğumuz verileri anılan koşulları sağlayıp sağlamadığını değerlendirebilmek için öncelikle normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) yapılmıştır. Ayrıca, Levene testi yapılarak varyansların homejenliğine bakılmış olup, her iki analizin sonucunda verilerin normal dağılım sağlamadığı ve grupların varyanslarının eşit olmadığı görülmüştür. Bunun üzerinde tek yönlü ANOVA testi yerine bunun parametrik olmayan karşılığı bir test olan Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Ancak Kruskal Wallis testi, karşılaştırılan ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koyarken bu farkın

büyüklüğü hakkında bilgi vermez. Bu nedenle istatistik anlamlılığın yanısıra etki büyüklüğünü ölçebilmek için tüm ikili gruplar için Mann Whitney U testi uygulanmıştır (Can, 2013: 157).

BT araçları olarak İnternet, Ekstranet, İtranet, ERP, Autocad, Cad gibi bilgisayar programları, Skpe, ICQ gibi anlık mesaj programları ve Web sitesi kullanımının işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin olarak yapılan Kruskal Wallis Testinin analiz sonucu Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. BT Araçlarının Kullanımının İşletmelerin Faaliyet Sürelerine Göre Farklılık Testi

Test İstatistiği ^{a,b}							
	İnternet	Ekstranet	İtranet	Program	Skype	Web	Toplam
Ki-Kare	4.963	2.903	15.974	4.016	5.294	10.453	6.905
Ser. Der.	4	4	4	4	4	4	4
P	.291	.574	.003	.404	.258	.033	.141

- a) Kruskal Wallis Testi
b) Faaliyet Süresi

Tablo 4’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi sonucunda BT araçlarından sadece İtranet ve Web sitesinin kullanımının işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık gösterdiği (İtranet için $p = .003 < .01$ ve Web sitesi için $p = .033 < .05$) saptanmıştır. Diğer BT araçları olan İnternet’in, Ekstranet’in, programların, anlık mesaj programlarının işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermedikleri ortaya çıkmıştır. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulabilmek için tüm ikili gruplar için ayrı ayrı Mann Whitney U testi uygulanmış olup; analiz sonucu Tablo 5 ve 6’da verilmiştir.

Tablo 5. BT Aracı Olarak İtranet Kullanımının İşletmelerin Faaliyet Sürelerine Göre Farklılık Gösterdiği Gruplar

Test İstatistiği					
(1-4)	İtranet	(2-4)	İtranet	(3-4)	İtranet
Mann-Whitney U	1884.000	Mann-Whitney U	2434.500	Mann-Whitney U	3460.500
Wilcoxon W	4369.000	Wilcoxon W	6350.500	Wilcoxon W	10841.500
Z	-3.181	Z	-2.960	Z	-2.616
P	.001	p	.003	P	.009

Faaliyet Süresi: 1: 1899-1980 yılları arası, 2: 1981-1990 yılları arası,
3: 1991-2000 yılları arası 4: 2001-2010 yılları arası, 5: 2011 ve sonrası

Tablo 5’de görüldüğü gibi, Mann Whitney U testinin sonucunda; 1 ile belirtilen faaliyet süresi 1899-1980 yılları arasında olan grup ile 4 ile belirtilen faaliyet süresi 2001-2010 yılları arasında olan diğer grup arasında farklılık ($p = .001$) bulunmaktadır. Diğer bir sonuç ise, 2 ile belirtilen ve faaliyet süresi 1981-1990 yılları arasında olan grup ile faaliyet süresi 2001-2010 yılların arasında bulunan diğer grup arasında fark ($p = .003$) vardır. Son olarak 3 ile belirtilen ve faaliyet süresi 1991-2000 yılları arasında bulunan grup ile 2001-2010 yılları arasında faaliyetini devam ettiren diğer grup arasında fark ($p = .009$) saptanmıştır. Görüldüğü gibi, 2000’li yıllarda kurulmuş olan işletmeler ile daha önceki yıllarda inşa edilmiş olan işletmeler arasında İtranet kullanımı açısından farklılık olduğu söylenebilir. BT araçlarından Web sitesi kullanımının işletmelerin faaliyet sürelerine göre hangi gruplar arasında farklılık gösterdiği yapılan Mann Whitney U testinin sonuçlarına göre Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. BT Aracı Olarak Web Sitesi Kullanımının İşletmelerin Faaliyet Sürelerine Göre Farklılık Gösterdiği Gruplar

Test İstatistiği					
(1-3)	Web Sitesi	(2-3)	Web Sitesi	(2-4)	Web Sitesi
Mann-Whitney U	2062.000	Mann-Whitney U	4933.500	Mann-Whitney U	2608.500
Wilcoxon W	4547.000	Wilcoxon W	8849.500	Wilcoxon W	6524.500
Z	-2.489	Z	-1.964	Z	-2.554
P	.013	P	.049	p	.011

Faaliyet Süresi: 1: 1899-1980 yılları arası, 2: 1981-1990 yılları arası, 3: 1991-2000 yılları arası
4: 2001-2010 yılları arası, 5: 2011 ve sonrası

Tablo 6’da görüldüğü gibi, Mann Whitney U testinin sonucunda; faaliyet süresi 1899-1980 yılları arasında olan grup ile faaliyet süresi 2001-2010 yılları arasında olan diğer grup arasında farklılık ($p= .013$) bulunmaktadır. Diğer bir sonuç, faaliyet süresi 1981-1990 yılları arasında olan grup ile faaliyet süresi 1991-2000 yılları arasında bulunan diğer grup arasında fark ($p= .049$) vardır. Son olarak faaliyet süresi 1981-1990 yılları arasında bulunan grup ile 2001-2010 yılları arasında faaliyetini devam ettiren diğer grup arasında fark ($p= .011$) saptanmıştır.

BT araçlarının kullanımının bilgisayarların işletmelerde kullanım süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik olarak One-Way ANOVA testi kullanılmamıştır. Çünkü grupların varyanslarının eşitliği ve normal dağılım koşulları sağlanamamıştır. Bu bağlamda yapılan Kruskal Wallis testinin analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. BT Araçlarının Kullanımının İşletmelerin Bilgisayarın Kullanım Sürelerine Göre Farklılık Testi

Test İstatistiği ^{a,b}							
	İnternet	Ekstranet	İntranet	Program	Skype	Web	Toplam
Ki-Kare	1.561	.269	7.035	3.482	4.264	1.680	3.029
Ser. Der.	3	3	3	3	3	3	3
P	.668	.966	.071	.323	.234	.641	.387

- a. Kruskal Wallis Testi
b. Bilgisayar Kullanım Yılı

Tablo 7’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi sonucunda BT araçları olarak İnternet’in, Ekstranet’in, İntranet’in, ERP, Autocad, Cad gibi programların, Skype, ICQ gibi anlık mesaj programlarının ve Web sitesinin işletmelerdeki bilgisayarın kullanım sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p> .05$).

BT araçlarının kullanımının çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık gösterip/göstermediğini saptayabilmek amacıyla yapılması düşünülen One-Way ANOVA testi için uygunluk koşullarını sağlamadığı (normal dağılım sergileyememe ve grupların varyanslarının eşit olmaması koşulları) için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis testinin sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. BT Araçlarının Kullanımının İşletme Büyüklüğüne Göre Farklılık Testi

Test İstatistiği ^{a,b}							
	İnternet	Ekstranet	İntranet	Program	Skype	Web	Toplam
Ki-Kare	5.942	12.583	8.341	10.404	6.260	5.347	6.791
Ser. Der.	4	4	4	4	4	4	4
P	.204	.014	.080	.034	.181	.254	.147

- a. Kruskal Wallis Testi
b. Çalışan sayısına göre işletme büyüklüğü

Tablo 8’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi sonucunda BT araçlarından sadece Ekstranet ve program kullanımının işletme büyüklüğüne göre farklılık gösterdiği (Ekstranet için $p= .014 < .05$ ve program için $p= .034 < .05$) saptanmıştır. Diğer BT araçları olan İnternet’in, İntranet’in, Skype, ICQ gibi anlık mesaj programlarının ve Web sitesi oluşturmanın işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermedikleri ortaya çıkmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında bulunduğunu saptayabilmek için tüm ikili gruplar için ayrı ayrı Mann Whitney U testi uygulanmış olup; analiz sonucu Tablo 9 ve 10’da sunulmuştur.

Tablo 9. BT Aracı Olarak Ekstranet Kullanımının İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Farklılık Gösterdiği Gruplar

Test İstatistiği							
(1-2)	Ekstranet	(1-4)	Ekstranet	(2-3)	Ekstranet	(2-5)	Ekstranet
Mann-Whitney U	1130.000	Mann-Whitney U	651.000	Mann-Whitney U	969.000	Mann-Whitney U	4419.000
Wilcoxon W	2841.000	Wilcoxon W	1212.000	Wilcoxon W	2680.000	Wilcoxon W	6130.000
Z	-2.877	Z	-2.293	Z	-2.491	Z	-2.360
P	.004	p	.022	p	.013	p	.018

İşletme Büyüklüğü: 1 : 0-99 kişi 2: 100-199 kişi 3: 200-299 4: 300-399 5: 400 kişi ve üzeri

Tablo 9’da görüldüğü gibi, Mann Whitney U testinin sonucunda; 1 ile belirtilen çalışan sayısı 0-99 arasında bulunan işletme grubu ile 2 ile belirtilen ve çalışan sayısı 100-199 arasında olan diğer grup arasında farklılık ($p=.004$) bulunmaktadır. Farklılığın bulunduğu diğer grup ise, 0-99 arasında çalışan olan grup ile çalışan sayısı 4 ile belirtilen ve 300-399 arasında bulunan diğer grup arasında fark ($p=.022$) vardır. Üçüncü farklılık da 2 ile belirtilen ve 100-199 arası çalışanı bulunan grup ile 3 ile belirtilen çalışan sayısı 200-299 arasında olan gruptur. Son olarak 2 ve 5 ile belirtilen gruplar arasında farklılık saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle 100-199 arası çalışanı olan grup ile 400 kişi ve üzerinde çalışanı olan grup arasında Ekstranet kullanımı açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur. 1 ile 4 ve 2 ile 5 grupları arasında bulunan anlamlı farklılık araştırma beklentileri doğrultusunda elde edilen bir bulgu olup, çalışan sayısına göre daha büyük olan işletmelerin daha küçük olan işletmelere göre dış çevre ile yakından iletişim ve etkileşim kurma zorunluluğu bulunmasından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü ölçek büyüklüğüne sahip olan işletmeler Ekstranet ağına işletmecilik faaliyetlerinin dış çevresini oluşturan müşterilerine tanıtma, tedarikçileri ve satıcılarıyla daha yakından etkileşim kurabilmek için kullanırlar.

Tablo 10. BT Aracı Olarak Program Kullanımının İşletme Büyüklüğüne Göre Farklılık Gösterdiği Gruplar

Test İstatistiği			
(1-5)	Program	(3-5)	Program
Mann-Whitney U	3978.000	Mann-Whitney U	3433.000
Wilcoxon W	20631.000	Wilcoxon W	20086.000
Z	-2.869	Z	-2.123
p	.004	p	.034
Çalışan Sayısına Göre İşletme Büyüklüğü: 1: 0-99 kişi 2: 100-199 kişi 3: 200-299 kişi 4: 300-399 kişi 5: 400 kişi ve üzeri			

Tablo 10’da görüldüğü gibi, Mann Whitney U testinin sonucunda; çalışan sayısı 0-99 arasında olan grup ile 400 kişi veya üzerinde çalışanı bulunan grup arasında BT araçlarından biri olan program kullanımı açısından anlamlı bir farklılığın bulunduğu saptanmıştır. BT ile ilgili ileri düzey programların kullanımı önemli maliyetleri üstlenebilmeyi de beraberinde getirmektedir. Büyük ölçekli işletmeleri küçük ölçekli işletmelerle karşılaştırdığımızda, ölçek ekonomisine sahip olan büyük işletmelerin programların sağlayabileceği faydaları fırsata dönüştürerek kendilerine bir rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için bu yazılımları yakından takip etmeleri ve bünyelerine aktarmaları gerekmektedir. Kuşkusuz ki, BT araçlarını kullandıklarında küçük işletmeler de büyük avantajlar sağlayabilirler. Ancak bu durum, küresel piyasa koşullarına açılımın bir zorunluluk olduğu büyük işletmeler için daha büyük öneme sahip olup, bu iki ekstrem gruplar arasındaki farklılığın nedenlerinden biri belki de budur. Ayrıca ilgili programları sadece işletme bünyesine getirmek yeterli olmayıp, gerektiğinde, bu BT programlarını kullanabilecek uzman personel ihtiyacı da doğmakta olup, cirosu yüksek olan büyük işletmeler de bu gereksinimi maddi sıkıntısı olmaması nedeniyle daha kolay sağlayabilirler. İşletme büyüklüğüne göre program kullanımında farklılığın görüldüğü diğer bir bulgu; çalışan sayısı 200-299 arasında olan grup ile 400 kişi veya üzerinde personel çalıştıran işletmelerin oluşturduğu gruptur. Hipotezlerin testine ilişkin olarak yapılan analizlerin sonucunda oluşturulan kabul/ret bulguları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Hipotezlerin Kabul/Ret Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H₁: BT araçlarının kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{1a}: BT aracı olarak İnternet kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{1b}: BT aracı olarak Ekstranet kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{1c}: BT aracı olarak İtranet kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir	Kabul
H_{1d}: BT aracı olarak programların (ERP, Autocad, Cad vs.) kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{1e}: BT aracı olarak Skype, ICQ gibi anlık mesaj programlarının kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{1f}: BT aracı olarak Web sitesi kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir	Kabul
H₂: BT araçlarının kullanımı işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{2a}: BT aracı olarak İnternet kullanımı işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{2b}: BT aracı olarak Ekstranet kullanımı işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{2c}: BT aracı olarak İtranet kullanımı işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{2d}: BT aracı olarak program (ERP, Autocad, Cad vs.) kullanımı işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{2e}: BT aracı olarak Skype, ICQ gibi anlık mesaj programlarının kullanımı işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{2f}: BT aracı olarak Web sitesi kullanımı işletmelerin bilgisayar kullanım sürelerine göre farklılık göstermektedir	Ret
H₃: BT araçlarının kullanımı, çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{3a}: BT aracı olarak İnternet kullanımı çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{3b}: BT aracı olarak Ekstranet kullanımı çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir	Kabul
H_{3c}: BT aracı olarak İtranet kullanımı çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{3d}: BT aracı olarak program (ERP, Autocad, Cad vs.) kullanımı çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir	Kabul
H_{3e}: BT aracı olarak Skype, ICQ gibi anlık mesaj programlarının kullanımı çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir	Ret
H_{3f}: BT aracı olarak Web sitesi kullanımı çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir	Ret

Tablo 11’de görüldüğü gibi, BT araçlarının işletmelerde kullanım durumunu araştırabilmek amacıyla toplam yirmibir araştırma hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotezlerin üçü ana hipotezler olup, onsekizi alt hipotezlerdir. Analizler sonucunda öncelikle üç temel hipotez reddedilmiştir. Sadece “BT aracı olarak İtranet kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir”, “BT aracı olarak Web sitesi kullanımı işletmelerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir”, “BT aracı olarak Ekstranet kullanımı çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir” ve “BT aracı olarak program (ERP, Autocad, Cad vs.) kullanımı çalışan sayısı açısından işletme büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Küreselleşen dünyada teknolojideki hızlı değişimler işletmeleri BT’yi kullanmaya zorlamış ve bünyelerinde yönetim bilgi sistemleri oluşturmaya yöneltmiştir. Bu bağlamda BT artık işletmeler açısından varlığı yadsınamaz

bir araç konumuna gelmiştir. BT her geçen gün hızına erişilemeyen bir ivmeyle ilerlemektedir. Bu ilerlemeler doğrultusunda işletmelerin BT araçlarını kullanmaları ve BT'deki gelişmeleri takip etmeleri kendilerine kalite, maliyet ve zaman açısından fayda sağlayabilmektedir.

Önemi giderek artmakta olan BT üzerine hazırlanan bu araştırmanın amacı, demografik nitelikler itibariyle işletmelerde BT araçlarının kullanım durumunu değerlendirmektir. Bu bağlamda işletmelerin faaliyet süreleri, bilgisayar kullanım süreleri ve çalışan sayısı açısından işletmelerin büyüklüklerine göre BT araçları olan İnternet, Ekstranet (iç ağı işletme dışında kullanımı), İnternet (işletme içi ağı), programlar (ERP, Autocad, Cad vs.), Skype, ICQ gibi anlık mesaj programları, Web sitesi kullanım durumlarında farklılık olup/olmadığı Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Bu bağlamda test edilmek üzere üç temel hipotez oluşturulmuştur: 1) "Bilgisayar kullanım sürelerine göre işletmelerin BT araçlarını kullanım durumlarında farklılık vardır", 2) "Faaliyet sürelerine göre işletmelerin BT araçlarını kullanım durumlarında farklılık vardır" ve 3) "Çalışan sayısı açısından şirket büyüklüklerine göre işletmelerin BT araçlarını kullanım durumlarında farklılık vardır". İstatistiksel analizler sonucunda bu ana hipotezlerin tamamı reddedilmiştir. Ancak BT araçları bağlamında oluşturulan alt hipotezler değerlendirildiğinde; dört hipotez kabul edilmiştir: 1) "İşletmelerin faaliyet sürelerine göre İnternet kullanımında farklılık vardır". 2) İşletmelerin faaliyet sürelerine göre Web sitelerinin kullanımında farklılık vardır". İnternet işletme içi iletişim ağı olup işletme çalışanlarının birbirleriyle olan iletişimlerini kolaylaştırmaktadır. Web sitesi kullanımı ise işletmelerin kendilerini tanıtabilmeleri için neredeyse en önemli iletişim araçlarının başında gelmektedir. İşletmeler faaliyet sürelerine bağlı olarak teknolojiyi işletmelerine uyarlamayı tercih etmekte ve işletme faaliyetlerini ne kadar sürdürürlerse sürdürsünler güncel teknolojiyi bünyelerine bir değer olarak katmaktadırlar. BT araçlarından yaygın olarak kullanılan İnternet ve Web sitesi kullanımı artık tüm işletmelere uygulama alanı bulmakta ve işletmelerin gözardı edemeyecekleri bir araç konumuna gelmektedir. Kabul edilen alt hipotezlerden diğerleri; 3) "Çalışan sayısı açısından işletme büyüklüklerine göre Ekstranet kullanımında farklılık vardır". 4) "Çalışan sayısı açısından işletme büyüklüklerine göre ERP, Autocad ve CAD gibi programların kullanımında farklılık vardır". Ekstranet, iç ağı işletme dışında kullanımını ifade etmektedir. İşletmelerin büyüklüklerine göre coğrafi olarak farklı yerlerde şubeleri olabilir. Bu nedenden dolayı işletme bilgilerinin dağıtılması konusundaki iletişim kolaylığı için Ekstranet işletmelerde vazgeçilemez bir BT aracı olarak görülebilir. Programlar ise bilgisayarın bir işi yapması için verilen komut zincirinin harekete geçirilmesidir. Bilgisayarlar artık işletmelerin olmazsa olmazları arasında en başlarda yer almaktadır. Dolayısıyla bilgisayarlar aracılığıyla programlar kullanılmakta ve programlar verilen komutları işleyip işletme yönetme tekniğini sanal olarak uygulamakta ve yöneticilerin işini kolaylaştırmaktadır. İşletme büyüklüğüne göre işler karmaşıklaşmakta ve programlar sayesinde işler kolaylaşmaktadır.

Bilgisayarlar her geçen gün farklı şekillerde insanlığın hizmetine sunulmaktadır. Bilgisayar alanındaki gelişmeler ister istemez diğer teknolojileri tetiklemektedir. BT'ye büyük yatırımlar yapan işletmelerin çalışanlarına BT'nin faydaları konusunda eğitim vermeleri gerekmektedir. Sonuç olarak BT daha iyi bir şekilde tanıtılmalı ve getirilerinin tam olarak ortaya konması için çalışmalara sunulan eğitimlerin devam etmesi gerekmektedir.

BT alanında araştırma yapmak isteyen bilim adamlarına önerilerimiz; hızla değişmekte ve gelişmekte olan BT konusundaki ilerlemeler bağlamında yeni araştırmalar yapılmasıdır. Ayrıca BT yönetimi ilgili güncel konularla ilişkilendirilerek irdelenebilir. Bu bağlamda BT'nin örgüt kültürü üzerinde önemli bir etkisinin olması nedeniyle bu etkinin örgüt kültürüne yansımalarının nasıl olduğunun ve beraberinde ortaya çıkabilecek sorunların neler olduğunun araştırılması, literatüre özgün katkılar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Bocchino, A. W. (1972). 'Management Information Systems: Tools and Techniques, Toronto: PrenticeHall.
- Vickry, A., Brooks, H. (1987), "Expert Systems and Their Applications in LISP", Online Review, 11(3), 149-165.
- Can, A. (2013). SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi, Ankara: Pegem Akademi.
- Çopur, F. B. (2015). "Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulamalarında Başarı Faktörleri", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hugos, M. (2003). Essentials of Supply Chain Management, New Jersey: John Wiley&Sons.

- Koç, T. (2015). “İşletmelerde Bilişim Teknolojisi Gelişmişliğinin Ölçülmesi: Sakarya Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Lucey, T. (2005). Management Information Systems, <https://girishitprofessional.files.wordpress.com/2011/03/mis.pdf>, (Erişim Tarihi: 31 Temmuz 2016).
- Malanchuk, O. ve Zarret, R. N. (2005). “Who’s Computing? Gender and Race Differences in Young Adult’s Decisions to Pursue an Information Technology Career”, *New Directions for Child and Adolescent Development*, (110), 65-84.
- Narayan, N. B. (1998). *Management Information System*, New Delhi: APH Publishing Corporation.
- Özdemir, A. İ. ve Doğan, Ö. N. (2010). “Tedarik Zinciri Entegrasyonu ve Bilgi Teknolojileri”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 19-41.
- Özdemir, L.ve Dulkadir, B. (2016). *Fonksiyonel Bilgi Sistemleri Üzerine Bir Araştırma*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özdemir, L. (2009). *Yönetimde Bilişim Teknolojisi Etkinlik Sistemi Üzerine Bir Araştırma*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdemir, L. (2010). “Bilişim Teknolojisi Tutumları Farklı Üniversite Personelinin Bilişim Teknolojisi Becerilerinin Değerlendirilmesi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1) 113-128.
- Sohal, A. S., Ng, L. ve Moss, S. (2001). “Comparing IT Success in Manufacturing and Service Industries”, *International Journal of Operations & Production Management*, 21(1/2), 30-45.
- Şahin, M. (2007). *Yönetim Bilgi Sistemi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şahin, Ş. (2014). “Bilişim Sistemleri Uygulamalarının İşletme Performansına Etkileri”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(6) 43-56.
- https://tr.wikipedia.org/wiki/Y%C3%B6netim_Bili%C5%9Fim_Sistemleri (Erişim Tarihi: 31 Temmuz 2016).
- Willmott, H. ve Murray, F. (1997). “Putting Information Technology in Its Place: Towards Flexible Integration in the Network Age”, B. P. Bloomfield vd., (Ed.), *Information Technology and Organizations*, içinde, New York: Oxford University,’den aktaran Vural, B. A. *Bilgi İletişim Teknolojilerinin Yansımaları*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Yıldız, İ. ve İşcan, Ö. F. (2013). “Bilgi Teknolojileri Kullanımı ve Yönetimsel Karar Verme Tarzları İlişkisi: TOBB Genç Girişimciler Kurulu (Doğu Anadolu Bölgesi) Üzerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), 21-39.

AVRUPA'DA SOSYAL BELEDİYESİCİLİK ANLAYIŞI VE TÜRKİYE*

IN EUROPE SOCIAL MUNICIPALITY APPROACH AND TURKEY

Yrd. Doç. Dr. Ceyda ŞATAF¹

Bilgehan MERMER²

ÖZ

Dünyadaki küreselleşme süreciyle toplumların karşılanması gereken sosyal ihtiyaçları sadece merkezi yönetim tarafından karşılanması artık imkansız bir hale gelmiştir. Bundan dolayı günümüzde belediyelerin üstlenmiş oldukları bir de “sosyal belediyecilik” misyonu vardır. Sosyal belediyecilik, merkezi idarenin yapmış olduğu hizmetleri, belediyelerin, kendi mali güçleri doğrultusunda yerel halka hizmet sunması olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada sosyal belediyecilik anlayışı Avrupa'daki bazı ülke örnekleri bağlamında incelendiğinde Fransa'da, sosyal sorumluluklar daha çok aile temelli olarak çözümlenir. İngiltere'de sosyal yardımlar ya da hizmetler sadece en fazla ihtiyacı olan bireylere sunulmaktadır. Almanya'da yardım ya da faydalar sadece emek piyasasında bulunan ya da bulunmuş kişilere sunulur. İsveç'te ise, hizmetlerden herhangi bir şart aranmaksızın, istisnasız toplumdaki tüm bireyler faydalanır. Türkiye'de sosyal belediyecilik olarak nitelendirilebilecek uygulamalar, 1970'lerden sonra hayata geçirilmeye başlamış ve 1990'lardan sonra artışa geçmiştir. Sosyal belediyecilik olarak nitelendirilebilecek hizmet düzeyinin düşük olduğu, tüm dezavantajlı kesimleri içeren bir kapsayıcılıkta olmadığı görülmektedir. Çalışma, Avrupa'daki bazı ülkelerin ve Türkiye'nin sosyal belediyecilik anlayışının belirlenmesine yönelik diğer çalışmalara katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Belediyecilik, Türkiye, Avrupa Ülkeleri.

JEL Sınıflandırma Kodları: H75, I38, H53.

ABSTRACT

It has become impossible for the central government to meet the social needs of the societies with globalization process in the world. Therefore, municipalities now have a mission of "social municipality". Social municipal services are defined as services provided by the central government, municipalities serving local communities in the direction of their financial forces. In this study, when social municipal understanding is examined in the context of examples of some countries in Europe, social responsibilities are mostly solved in France. In the UK, social benefits or services are only offered to the people who need it most. In Germany, benefits or benefits are only available to those who are found or found in the labor market. In Sweden, without exception, all individuals in the community benefit without exception. Applications that can be described as social municipalities in Turkey have been passed on to life after the 1970s and have increased since the 1990s. It appears that the level of service that can be described as social municipalism is low, not in a coverage that includes all disadvantaged segments. The study aims to contribute to the work of some European countries and other efforts to determine Turkey's social municipal understanding.

Keywords: Social Municipality, Turkey, European Countries.

JEL Classification Codes: H75, I38, H53.

* Bu çalışma Yrd. Doç. Dr. Ceyda Şataf danışmanlığında hazırlanan ve Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen 4402 YL1-15 No'lu Yüksek Lisans Tez projesinden oluşturulmuştur.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, ceydasataf@sdu.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı Yüksek Lisans Mezunu, bilgehan_mermer@hotmail.com

1. GİRİŞ

Refah devletinin yerele yansması olan sosyal belediyecilik; belediyelerin sosyal fonksiyonlarını arttıran ve sosyal yaşam içinde aktif hale gelmelerini sağlayan bir anlayıştır. Dünyada 1601 yılında çıkarılan “Yoksulluk Yasalarının” uygulanması ile başladığı düşünülen sosyal belediyecilik anlayışı, sosyal politika tarihinde önemli bir yere sahip olan İngiltere’de 19.yy da “belediye sosyalizmi” uygulamalarıyla başlamış ve 20. yüzyıl belediyeciliğine yön vermiştir. (Bayramoğlu, 2015: 34).

Türkiye’de yerel yönetim birimlerinden biri olan belediyelere, sosyal belediyecilik bağlamında birçok alanda görevler yüklenmiştir. Bu görevlerinin arasında, merkezi idareye yardımcı olmak, sağlık, eğitim, çevrenin korunması, işsiz, kimsesizlere ve yardıma muhtaç ailelere yardım etmek gibi görevler sayılabilir. Belediyeler halka en yakın birimler olmaları özelliği ile yardıma muhtaç aileleri kolaylıkla tespit edebilmekte, imkânları ve ürettiği politikalar doğrultusunda, yiyecek, giyecek, yakacak, vb. yardımlarla bu ailelere destek sağlayabilmektedirler.(Ateş, 2009: 90-92).

Çalışmada sosyal belediyeciliğin teorik temelleri verildikten sonra, Avrupa ülke örnekleri ve Türkiye bağlamında sosyal belediyecilik hizmetleri ve uygulamaları değerlendirilecektir.

2. SOSYAL BELEDİYECİLİĞİN TANIMI VE KAPSAMI

Serbest piyasa ekonomisinin getirdiği, insanların bireysel çıkarlarına odaklı yaşam ve ekonomik düzenlemeler nedeniyle ihtiyaç sahibi ya da “dezavantajlı” olarak nitelendirilen kesimlerin sorunları giderek artmaktadır. Bu gelişmelerle beraber devlete sosyal yardım, sosyal hizmet ve sosyal politika konusunda sorumluluklar yükleyen sosyal refah devleti anlayışı önem kazanmaktadır. Sosyal refah devleti refah düzeyi açısından mevcut farklılıkları gidermeye çalışmakta, sosyoekonomik hayatı yönlendirecek politikalar geliştirmekte, güçsüzlere, yoksullara, yardıma muhtaç kişilere hizmet götürecektir sosyal kurumları kurmaktadır (Pektaş, 2010: 9). Türkiye gibi sivil toplum kuruluşlarının çok fazla gelişmediği, devletin sosyal fonksiyonlarının azaldığı ülkelerde; işsiz ve kimsesizlere yardım yapılması, sosyal dayanışma ve entegrasyonun tesis edilmesi ile zayıflayan sosyal güvenlik ve adalet konusunu güçlendirmeye yönelik olarak yapılan çalışmaları yerel yönetimlerin üstlenmesi artık kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir (Toprak ve Şataf, 2009: 15).

2.1. Sosyal Belediyeciliğin³ Tanımı

Sosyal belediyecilik; sosyal devletin, halka sunmakla görevli olduğu sosyal politikaya belediyelerin dahil edilmesidir. Sosyal belediyecilik, sosyal devletten uzaklaşmanın aracı değil, sosyal devletin yükünü yerine getiren sosyal hak anlayışını savunan bir yaklaşımdır (Uslu, 2013: 96).

Sosyal belediyecilik yaklaşımının temelleri 19. Yüzyılın sonlarında gelişen “sosyal devlet” anlayışına dayanmakta, özellikle sosyal demokrat partilerin iktidarda olduğu ülkelerde yerel yönetimlerin daha çok önemsendiği görülmektedir. Örneğin Fransa’da Saint-Nazaire belediyesi kendisini “municipalite sociale”(sosyal belediye) olarak tanımlamaktadır. Bu tür hizmetler yerel yönetimler tarafından ve yerel yönetimlerle işbirliği içinde sivil toplum kuruluşları ve kiliseler tarafından yapılmaktadır. (Beki, 2008: 31).

Türkiye’de ise sosyal belediyecilik kavramı akademik ortamda üzerinde anlaşılan bir kavram değildir. Literatürde her ne kadar “sosyal belediyecilik” kavramı kullanılsa da, aslında diğer yerel yönetim birimlerinin sosyal alana dönük faaliyetleri de sosyal belediyecilik kavramının kapsamına girmektedir. Bu bağlamda literatürde “sosyal belediyecilik” kavramının yerine “toplumcu belediyecilik”, “toplumsal belediyecilik”, “yerel sosyal politikalar”, “yerel sosyal hizmetler”, “yerel yönetimler ve sosyal politika”, “yerel yönetimler ve sosyal hizmetler” kavramlarının kullanıldığı da görülmektedir. Fakat yerel yönetimlerin özellikle dezavantajlı kesimlere yönelik ve sosyal adaleti güçlendirmeyi hedefleyen faaliyetleri çoğunlukla “sosyal belediyecilik” kavramı çatısı altında incelenmektedir (Öz, 2010: 26).

Literatürde sosyal belediyecilikle ilgili en sık kullanılan tanım Yalçın Akdoğan’a aittir. Akdoğan sosyal belediyeciliğin tanımını oldukça kapsamlı bir şekilde yapmaktadır (Akdoğan, 2002: 35):

³ Sosyal belediyecilik kavramının büyük ölçüde Türkiye’ye ait olduğunu söylenebilir. Batı’da bu anlamda bir nitelemeye pek rastlanmadığı; onun yerine, belediyelerin bu tür sosyal sorumluluklarını anlatmak üzere yerel sosyal refah, belediyelerin sosyal hizmetleri, belediyeler ve sosyal gelişme gibi tanımlamaların tercih edildiği görülmektedir.

"Sosyal belediyeçilik, yerel yönetime sosyal alanlarda planlama ve düzenleme işlevi yükleyen, bu çerçevede kamu harcamalarını konut, sağlık, eğitim ve çevrenin korunması alanlarını kapsayacak şekilde sosyal amaca kanalizasyon, işsiz ve kimsesizlere yardım yapılması, sosyal dayanışma ve entegrasyonun tesis edilmesi ile sosyo-kültürel faaliyet ve çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan altyapı yatırımlarının yapılması için bilinçli politikalar üretmesini öngören; bireyler ve toplumsal kesimler arasında zayıflayan sosyal güvenlik ve adalet mevhumunu güçlendirmeye yönelik olarak yerel yönetimlere sosyalleştirme ve sosyal kontrol işlevleri yükleyen bir modeldir."

Sosyal devletin, halka sunmakla görevli olduğu sosyal politikaya belediyelerin dahil olduğu, yerel düzeyde sosyal hizmet ve sosyal yardım faaliyetlerini sağlama anlayışı sosyal belediyeçilik olarak kabul edilmektedir(Öztürk ve Gül, 2012:41).

Modern gelişmelere bağlı olarak belediyelere yüklenen görevler de farklılık göstermiştir. Bernstein'e göre belediyeçilik sosyalizmde belediyeler; yerel sağlık sigortasının kurulması ve denetlenmesi, sakatlık sigortasının kurulması, iş bulma kurumları ve iş mahkemelerinin kurulmasında aktif rol almalıdır ve işçilerinin haklarının korunması sosyal demokrasinin sağlanması için yerele önemli görevler düştüğünü savunmuştur (Bernstein, 2011: 204)

2.2. Sosyal Belediyeçiliğin Temel Fonksiyonları

Sosyal belediyeçiliğin işlevleri 4 ana başlık altında incelenebilir (Kaya,2016:1).

2.2.1. Sosyalleştirme, Sosyal Kontrol ve Rehabilitasyon

Sosyalleşme kişinin aile, okul, mesleki örgütler gibi içinde yer aldığı sosyal kurumların ve yaşadığı kültürel ortamın kendisinden beklediği şekilde davranmayı ve diğer bireylerle uyum içinde yaşamayı öğrenme sürecini ifade etmektedir. Bireylerin devletin sosyalleştirme ağının dışında kalmaları birçok soruna sebep olabilmektedir. Belediyelerin bu alandaki işlevleri tamamlayıcı niteliktedir. Belediyeler koydukları kurallarla ve bu kurallara aykırı davranışlara uyguladıkları çeşitli yaptırımlarla bireye sosyal beklentilere uygun davranış, kural ve değerleri içselleştirmesi anlamında sosyal kontrol mekanizması olarak işlev görmektedirler (Pektaş, 2010: 14).

Sosyal kontrolün istenilen noktada gerçekleşebilmesi elbette halkın sosyalleşmesi ile ilgili bir süreçtir. Sosyalleştirme işlevi yerine getirildiği zaman, sosyal kontrol mekanizması da devreye girmiş olmaktadır. Kırcaatlı toplantıları, halk meclisleri, esnaf gezileri, afişler ve mahalle kütüphaneleri aracılığıyla belediyeler halka daha yoğun olarak mesaj verebilmektedirler (Berk, 2010: 61).

Belediyeler bu çerçevede bir çeşit sosyal eğitim işlevi görebilirler. Zaten evinin bahçesinde hayvan besleyerek, yüksek sesle müzik dinleyerek veya etrafa hoş olmayan koku ve görüntü saçarak çevreyi rahatsız eden vatandaşlarla ilgilenme yetkisi cezai anlamda belediyelere aittir. İnsanların toplum içinde nasıl davranmaları gerektiği konusunda da belediyelerin eğitici olmaları bu fonksiyonları tamamlayıcı mahiyettedir (www.sosyalhizmetuzmani.org/).

2.2.2. Sosyal Yardım Ve Dayanışma

Belediyeler, beldelerindeki fakir ve muhtaç insanları dernekler ve diğer sivil toplum kuruluşlarına göre daha kolay tespit edebilmektedir (Pektaş, 2010:14). Belediyeler dezavantajlı grup olarak adlandırılan kişilerin sosyo-ekonomik durumlarını izleyebilmekte, asgari yaşam sınırında olanlara gıda, odun-kömür, ilaç, kırtasiye malzemesi, tekerlekli sandalye vb. yardımlarla destek olmaktadır.Yoksul ve fakir insanlara aynı veya nakdi yardımların yapılması ve bunların belediyeler tarafından organize edilmesi, toplumda duyarlılık sahibi insanların da bu anlamda yardımlaşma ve dayanışma duygularını pekiştirmektedir. Diğer taraftan da belediye olarak bu hassasiyeti taşıyan ve maddi durumu iyi olan insanlara da imkân hazırlanmakta, birlik ve beraberlik pekiştirilmektedir. Örnek olarak ramazan aylarında verilen iftar yemekleri birçok belediyede şahısların yaptığı katkı ile gerçekleşmekte, belediyeye bir yük getirmemektedir. Belediyenin burada yaptığı görev, sadece organizasyon hizmeti ile sınırlı kalmaktadır (Beki, 2008: 40).

2.2.3. Mobilize Etme, Yönlendirme, Kılavuzluk ve Rehberlik Etme

Belediyeler tüketici danışma merkezi ve benzeri hizmet birimleri aracılığıyla sosyal kesimlere yönelik olarak danışmanlık hizmeti vermektedir(Berk, 2010: 61).Toplumsal kesimlere yönelik olarak danışmanlık hizmeti verme, onları belli gün ve olaylarda yönlendirme, halka sorunlarını nasıl ve hangi kurumlarla çözebilecekleri konusunda yardımcı olma gibi işlevler belediyelerce yürütülebilmektedir (Toprak ve Şataf, 2009: 15).

2.2.4. Yatırım

Yerel yönetimler halkın geçim sıkıntısını gidermeye yönelik olarak köklü tedbirler alamamakla birlikte, kolaylaştırıcı bir takım hizmetlere yönelebilmektedirler (Es,2007: 30). Tanzim satış mağazaları, ekmek fabrikaları, aşevleri sığınma evleri, sağlık ocakları, mahalle kütüphaneleri bunlardan sadece bazılarıdır Bu hizmetlere yönelik olarak yerel yönetimlerin yatırımlara girişmeleri bir zorunluluk olarak görünmektedir (Akdoğan, 2002: 35). Belediyeler, işsizliği tamamen yok edebilecek bir alt yapıya sahip olmadıkları halde, işsizliği azaltacak tarzda işsiz ve iş veren arasında köprü görevi görebilecek istihdam masaları kurma, yemek ihtiyaçlarını karşılayamayacak derecede mağdur olanların yaşamlarını bu anlamda kolaylaştıracak aşevleri, kültürel anlamda bilgi sahibi olabilecekleri kültür merkezleri ve bilgi evleri gibi yatırımlar yapmak suretiyle halkının bu anlamdaki sosyal ve kültürel ihtiyaçlarına cevap verebilecek imkana sahiptirler (Gündüz, 2013:46).

3. AVRUPA'DA SOSYAL BELEDİYECİLİK ANLAYIŞI

Refah devleti anlayışı Avrupa ülke gelenekleri içinde köklü biçimde yerini almıştır.Ancak refah devleti uygulamalarının kurumsal ve yasal yapısı ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte, refah düzenlemelerinin gelişimi bu şekilde tek tek ülkeler bazında gerçekleşmiş olsa da, belli ülkeler söz konusu düzenlemelerde ortak özellikler sergilemiş ve bu sayede de bugünkü anlamda refah modelleri ortaya çıkmıştır.Avrupa ülkelerinin uyguladıkları 4 farklı refah sistemleri modelleri içerisinde bir ülke seçerek incelenecektir. Bu modeller ve söz konusu ülkeler (Şenkal & Sarıpek, 2007: 155-156).

- Güney Avrupa modeli olarak da anılan ikincil ya da katılımlı refah modeli; Fransa
- Anglo-Sakson modeli olarak da bilinen Beveridge tarzı model; İngiltere
- Merkezi Avrupa, muhafazakâr ya da başarı odaklı model olarak da bilinen Bismarck tarzı model; Almanya
- Sosyal Demokrat model ya da Kurumsal model olarak ifade edilen İskandinav refah modeli; İsveç'tir.

Güney Avrupa modelinde, sosyal sorumluluklar daha çok aile temelli olarak çözümlenir. Beveridge modelinde sosyal yardımlar ya da hizmetler sadece en fazla ihtiyacı olan bireylere sunulur. Bismarck modelinde yardım ya da faydalar sadece emek piyasasında bulunan ya da bulunmuş kişilere sunulur. İskandinav refah modelinde ise, hizmetlerden herhangi bir şart aranmaksızın, istisnasız toplumdaki tüm bireyler faydalanır (Koç, 2014: 12).

Avrupa'da sosyal belediyeçilik uygulamaları genel olarak, tavsiye, bilgi ve danışmanlık; sosyal bakım-koruma, sağlık ve güvenlik; alan geliştirme; konut; eğitim hizmetleri; eğlenme-dinlenme-kültür; piyasa düzenlemeleri ve işletmelere ilişkin hizmetler; çevre ve plânlama; caddeler ve ulaşım-taşımacılık ile gıda ve perakende piyasalar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Es (2007),sosyal belediyeçilik temelinde yapılan hizmetleri detaylı bir şekilde aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- **Yerel sosyal ve kültürel hizmetler:** Evde bakım, günlük bakım ve geçici sürelerle bakım, barınma ve sağlık destek merkezlerinin tesisi, konut koşullarının dizaynı, bakıcılık-koruyuculuk yapanlara yönelik hizmetler gibi yaşlı ve engellilere ilişkin hizmetler ile çocukları ve aileleri koruma hizmetleri bu grup altında yer almaktadır.
- **Yerel iktisadi kalkınma:** İşletmelerin ihtiyaç duyduğu kalifiye işçilerin, yetiştirilmesini sağlayacak eğitim yardımlarının sağlanması.
- **Diğer hizmet sahaları:** Tıbbi yönlendirme birimi, aile içi şiddetin önlenmesi, eğlence ve kültür, suçun önlenmesi ve toplum güvenliği, yardımlar (engelli evlerinin tamiri, bedava kitap ve elbise dağıtımı, bedava okul yemeği verme, işletmelere ilişkin yardım ve ödülleri gibi), aydınlatma, ulaşım, temizlik, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri (halk danışma bürolarının kurulması, konut ve sağlık gibi birçok alanda vatandaşlara bilgi verilmesi, doğum, işe yerleştirme, aile, sağlık ve tıbbi konularda bilgilendirme ve yönlendirmelerde bulunulması hukukî tavsiyeler), uyuşturucu, ilaç ve alkol birimlerinin kurulması, eğitim psikolojisi ve rehberlik hizmetleri ile göçmenlere ilişkin hizmetler (Es, 2007: 50).

3.1.1. İngiltere'de Sosyal Belediyeçilik

İngiltere'de ilk belediye sosyalizmi deneyimi; Glasgow kentinde başlamıştır. 1832-1848 yılları arasında görülen kolera salgını, kentte çok hızlı bir şekilde yayılmış ve sınıfsal özelliklerine bakılmaksızın herkes için bir tehdit

haline gelmiştir.1848 yılında kentte kolera salgınından sonra, 1855 yılında su hizmeti belediyelere bırakılmıştır. Su hizmeti ile başlayan belediyeçilik anlayışı 1869 yılında gaz, 1872 yılında ulaşım ve 1890 yılında elektriğin belediyeleşmesi ile devam etmiştir (Bayramoğlu, 2015: 34). 19.yy 'da Glasgow kenti, İngiltere'nin Londra'dan sonra ikinci büyük kentidir. Servet ve sermayenin yanı sıra nüfusun, sefaletin yoğunlaştığı bu kentte ortak yaşam alanı inşa etmek zorunluluk halini almıştır. Kentin belediyeçilik öyküsü J.Bell ve J. Peton tarafından şöyle tarif edilmiştir (Bell & Peton, 1896: 23):

“Su tıpkı hava gibi, yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır; hava gibi herkese aittir, özel mülkiyete konu edilemez, sadece dağıtımı için, her yurttaşın kapısına kadar getirilmesi karşılığında belli bir kira söz konusu olabilir. Gaz elektrik, aydınlatma ve tramvay, farklı bir platformda yer alır. Bu hizmetler, talep eden tüm yurttaşların erişimine açıktır; hizmeti talep eden ve kullanan ödemede bulunur. Bu hizmetler öz-destek mekanizmasına sahiptirler, kar kaynağı olarak görülmezler.”

Glasgow' da su temini iki özel şirket tarafından sağlanmaktaydı. Bu şirketlerin su temininde yetersiz kalması, su borularının yangına karşı geceleri dolu tutulmasının başarısızlamaması nedeniyle, toplumsal gruplarında baskısı ile kent konseyi, su hizmetinin belediyenin yerine getirmesi kararını almıştır (Fraser & Maver, 1996: 4). Süt dağıtım işinden belediye rehincisine; mezbahadan fırına; hastanelerden itfaiyeye kadar birçok hizmet alanı belediyeleşmesi gereken alanlar olarak kabul edilmiştir. (Bayramoğlu, 2015: 37).

Belediye sosyalizmi akımının en çok bilinen örneklerinden biri İngiltere'de sosyal siyasal çekişmelerin yaşandığı 1870'li yıllarda Joseph Chamberlain öncülüğünde Birmingham kentinde ortaya çıkmıştır (Güler, 2013:127). Bu akıma gaz ve su sosyalizmi de denilmektedir.⁴Yerel düzeyde halkın refahının artırılabilmesi için yerel hizmetlerin ancak etkin bir belediye girişimciliği ile mümkün olacağını savunan bu akım Fabian akımının etkisinde kalmıştır ve siyasal yönde de ağırlığını arttırmaya başlamıştır.

Fabian sosyalistlerin entelektüel çabaları 19.yüzyılın son çeyreğinde, sosyal devlet düşüncesinin doğuşuyla sonuçlanmıştır. “Belediye Sosyalizmin” in ortaya çıkıp gelişmesini sağlayan topluluk 1884 yılında bir grup aydının Fabian adını verdikleri bir dernek olarak kurulmuştur. İngiltere'de kurulan ve sosyalizmin yasal yollarla geliştirilmesini savunan Fabian derneği adını düşmanı oyalamasıyla ün yapmış Romalı konsül ve general Fabius Cunctator'dan esinlenerek almıştır.⁵ Fabianlar da sosyalizmin kapitalizmden ekonomik, sosyal ve ahlaki olarak daha üstün olduğunu anlatan sabırlı, dikkatli ve savunmaya dayalı metotlarla kapitalizmin ezici gücünü azaltmayı planlamışlardır (Ege, 2000: 218).

Sosyalist düşünceleri eğitimli kişiler arasında yaymayı düşünen Fabian topluluğu sosyalizme bir evrim değil devrim sürecinde ulaşılacağını savunuyordu. Sosyalist yazar ve düşünürlerin fikirlerini ve sosyalizmi tanıtmak için toplanan bu toplulukta ünlü üyelerden oluşmaktadır (www.metinberber.com,2015:1).Fabian topluluğun ünlü üyeleri arasından Sideney be BeatriceWebb, gibi sosyalistler yerel yönetimler ile merkezi yönetimin sunduğu hizmetleri karşılaştırarak; belediye sosyalizminin, bireysel kazançlarının yerine kamu hizmeti anlayışının temel alan görüşünü ortaya koymuşlardır. Bu durum ile merkezin yükünün hafifleyeceği ve hizmetlerin daha rasyonel görülmesini sağlayacağı düşünülmüştür (Keleş, 1994: 32).

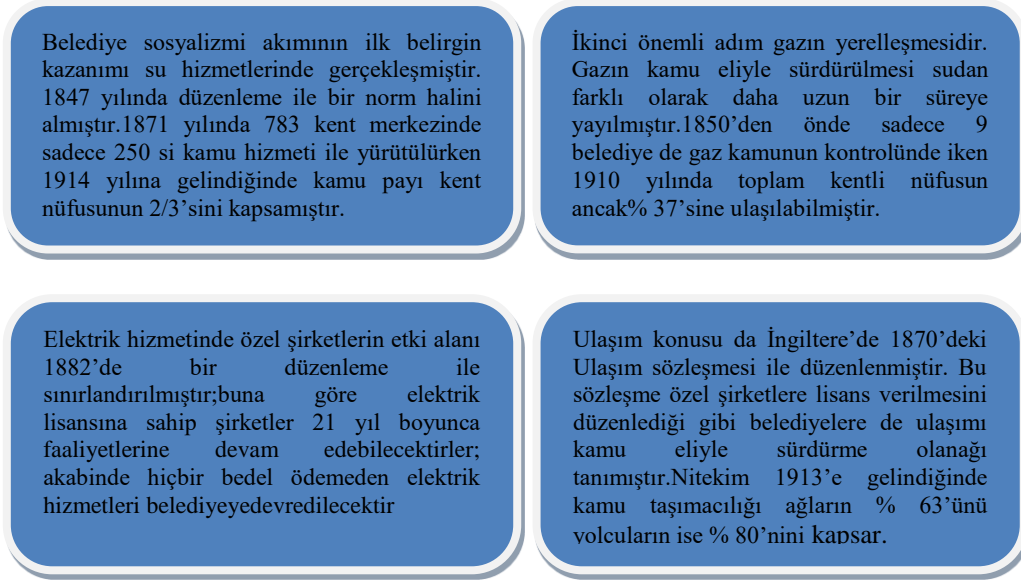
Bu dönemde belediyelerin rolü aktifleşmeye başlamış, belediyeler tarafından, yeni kent alanlarının altyapısı kurulmuş, içme suyu uzak mesafelere iletmeye başlamış, sokakta kaldırımlar yapılmaya başlanmış, aydınlatılma yapılmış, itfaiye teşkilatları oluşturulmuş, ulaşım sistemleri düzenlenmiştir. Öte yandan piyasa da düzenlenmiş; gaz, elektrik ve telekomünikasyon gibi kamu hizmetleri belediyelerin kontrolüne alınmış, yoksulların bakımı, çocukların okula gönderilmesi gibi işlerde belediye sorumlu tutulmuştur. Fabianlar'ın gözünde bu durum uygulamada sosyalizmin gerçekleşmesidir. Çünkü onlara göre belediyeleşme sosyalizmin ilk basamağıdır (Köse, 2010: 23-24).

⁴ Böyle adlandırılmasının nedeni; o dönemde özellikle Glasgow'da iki özel su şirketinin su tedarikinde yetersiz kalmaları bilhassa itfaiye araçlarının kullanımı için geceleri su borularının dolu tutulmasındaki yetersizlikleri, belediye meclisindeki çoğunluk tarafından belediyenin su tedariki yapması konusunda karar alınmasını sağlamıştır. Belediye sosyalizminin Böyle ifade edilmesine neden olmuştur (Köse, 2010 , s. 23).

⁵ General FABİUS Cunctator, Roma'yı Anibal idaresindeki Kartaca ordusundan kurtarmak için farklı bir metot geliştirmiştir. Bu yolla tüm Roma ordusunu Kartaca ordusuyla karşı karşıya getirerek yenmek yerine küçük küçük saldırılar düzenleyerek Roma'yı kurtarmak yoluna gitmiştir. Aynı metodu benimseyen Fabian topluluğu toplumda reform yapmanın yolunu netice vermeyecek tek bir ihtilal ile değil parlamentoyu reform yapmaya yöneltecek faaliyetler ile olduğuna inanmışlardır (Ege, 2000: 218).

Birmingham ve Glasgow'da uygulanan belediye sosyalizmi, kendi kentleri kadar, ülkelerinde ki diğer kentleri de Fabiancılık düşüncelerini de etkilemiştir. Bu bağlamda Belediye sosyalizminin 19.yy'daki etkisi bir yana bırakılarak anavatanı İngiltere'de ki etkisi şöyle sıralanabilir (Bayramoğlu, 2015:40).

Şekil 1. 20.Y.Y.'da İngiltere'de Sosyal Belediyecilik



Kaynak:(Bayramoğlu, 2015: 40-44)

İngiltere'de yerel yönetimlerin bugünkü mevcut yapısı 1972'de yapılan ve 1 Nisan 1974'den itibaren yürürlüğe konulan Yerel Yönetimler Yasası ile 1986 yılında yapılan düzenlemelerle oluşturulmuştur. 1974'den itibaren yürürlüğe konan Yerel Yönetimler Yasası ile yerel yönetimler, nüfus yoğunluğu ve sosyo-ekonomik durumlarına göre yeniden düzenlenmiş ve mevcut yerel yönetim birimlerinin sayısı azaltılarak, üç sınıflı bir sistem oluşturulmuştur. Bu sınıflamaya göre birinci kademe olarak il (county) ikinci kademe olarak bölge (district), üçüncü kademe olarak da köyler (parishes) yer almaktadır (İnaç ve Ünal;2006:126).

Yerel yönetimlerle ilgili son yasa, 2010 yılında çıkarılan Yerel Yönetim Yasasıdır. Yerel yönetimler; yeni özgürlükler ve esneklik, bireyler ve toplum için daha fazla hak ve güç, daha etkili ve demokratik planlama yapmak için reform, konutlandırma ile ilgili yerel kararlar almasını sağlamak olarak dört başlıkta toplanan iyileştirmelere sahip olmuşlardır. (UK Parliament, 2010: 15.)

Sosyal hizmetler kapsamında yer alan kimsesizlere yer temini, gençlerin ve özürliülerin mesleki eğitim konuları ise yerel yönetimlerin görev alanı dâhilinde bulunmaktadır. Yine her türlü spor tesisi yapımı, tiyatro, müze, galeri, kütüphane, park, bahçelerin yapımı, bakımı gibi hizmetler il ve bölge meclislerinin ortak görevleri arasında yer almaktadır. Yerel yönetimlerin görev alanları ve görevlerinin bölüşümü genel hatları ile bu şekilde olmakla birlikte 1980'li ve 1990'lı yıllarda Muhafazakâr Parti iktidarı döneminde bu kapsam ve bölüşümde önemli değişiklikler yapılmıştır. Yerel yönetimlerin görev alanlarındaki bir kısım görevler merkezi yönetime, quangolar⁶, bölgesel özerk kuruluşlara ve gönüllü kuruluşlara devredilmiştir. (Güler, 2013: 128). Merkezi yönetim tarafından, yerel yönetimlere belirli alanlarda harcama yetkisi tanınmıştır. 2000 yılındaki yerel yönetim yasası ile yetki aşımı ilkesi esnetilerek ekonomik, sosyal ve çevre ile ilgili konularda, yasa ile kendilerine tanınmayan yeni fonksiyonları üstlenebilme olanağına sahip olmuşlardır. Yerel yönetimler, bütçelerinin % 60-70'lik kısmını sosyal harcamalara ayırmaktadır. Sosyal harcamalar insan gelişimine katkı sağlayan eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve kamu kolaylıklarından oluşmaktadır. 2012-2013 verilerine göre en fazla harcama % 24 (4.528 milyar pound) ile eğitim ve konut harcamaları %20 (3.731 milyar pound), ulaşım alanında %32 (6.046 milyar pound) görülmektedir. (Yamaç, 2014:12)

⁶ Quangolar, İngiltere'de sivil toplum kuruluşları gibi özel nitelikli olmakla birlikte, tümüyle ya da kısmen merkezi devletçe finanse edilen kuruluşlardır

3.1.2. İsveç'te Sosyal Belediyecilik

İsveç'te yerel yönetimler, iller (countys), il meclisleri (county councils), belediyeler ve köyler (parishes) şeklinde ayrılmıştır. İller bölge seviyesindeki merkezi idare birimleridir. İl meclis bölgeleri, genellikle illerle çakışır. Ancak, il meclislerinden ayrı olan (Göteborg, Malmö ve Gotland) üç belediye vardır. Köyler, kilise idaresinin mahalli birimleridir.(Güney, 2010: 12.)

Sosyal belediyecilik açısından bakıldığında İsveç 1800'li yılların ortalarında büyük bir sosyal değişim geçirmiştir. Hızlı nüfus artışının yaşandığı bu dönemde, lonca sistemi ile ticaret meslek seçimi üzerindeki sınırlamalar kaldırılmıştır. 1842 yılında zorunlu ilköğretimine, yoksullara yardımın hükümet düzenlemeleri altında verilmesine başlanmış ve 1865 yılındaki reformla parlamento iki meclisli hale gelmiştir (Ersöz, 2004: 215). 19.yy sonunda hızlı kentleşme ile yerel yönetimlerin yeni görevler üstlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu da 20.yüzyılın başlarından itibaren yerel yönetimlerin genişleyerek gelişme çağı olarak devam etmesini sağlamıştır. Hatta iki Dünya Savaşı'ndan sonra, İsveç'te artan refah hizmetlerinin gerçekleşmesi yerel yönetimlere bırakılmıştır. Eğitim, sağlık, refah, kültür, ulaşım ve konut alanlarında hizmetleri ön plana çıkmış ve yerel yönetimlerin harcamalarında sosyal hizmetlerin payı artış göstererek %25 'ten %35 'e çıkmıştır (Kesgin, 2012: 73).

İsveç'te yerel yönetim geleneği İngiltere gibi çok güçlüdür ve hizmet alanları da çok kapsamlıdır. Bununun büyük nedeni sadece yerel alt yapılarla değil, sosyal ve eğitimle ilgili ihtiyaçlara da ağırlık vermesidir. Hem katılıma imkan sağlama hem de yoksullara dönük yürütülen birçok uygulamada yerel yönetimlerin varlığı ve yetkisi İsveç toplumuna önemli avantajlar sağlamıştır (Bilgin, 2013: 359). Bu avantajların en güzel örneğini 1974 yılında çıkarılan Yönetim Kanunu oluşturur. Bu kanunun 1. Bölümünün 1. Maddesi şu şekildedir.“ İsveç'te kamu gücü, kaynağını tamamen halktan alır. Bu temsili anayasal ve parlamenter bir rejim ile yerel yönetimlerin otonom işleyişi ile gerçekleşir”. Bu bağlamda özerklik yerel yönetimlere hareket kabiliyeti vermiş, sosyal uygulamalarda da önemli güç ve yetki sağlamıştır. (Öztürk , 2005: 70).

Yerel meclisler 20.yy'da etkin görevler üstlenerek yerel nitelikteki hizmetleri sağlayan ana birim olma işlevini sürdürmüştür. 1950 yılında 2.281 belediyeye sahip olan İsveç günümüzde 288'e gerilemiştir. İsveç'te yerel hükümet; belediyelerde yaklaşık 760.000, illerde ise 250.000 olmak üzere bir milyondan fazla kişiye istihdam sağlamıştır. Bu İsveç'te toplam istihdam edilen nüfusun yaklaşık %25'ini oluşturmaktadır. Ayrıca yerel yönetimlerde istihdam edilen nüfusun %80'ini bayanlar oluşturmaktadır. İllerde sağlık personeli önemli bir oranda iken belediyelerde ise eğitim ve bakım hizmetlerinde çalışanlar önemli bir bölümü oluşturmaktadır Yerel birimlere hem yasalarla sosyal hizmet görevi verilmiş hem de gönüllü olarak yerel yönetimler refah sağlamada özerkliğe sahip olmuşlardır (Kesgin, 2012: 72).

Yerel yönetimlere verilen görevler şu şekildedir: Bölgesel düzeyde il ve bölge yönetimlerinin görevleri: Kamu sağlığı ve tıbbi hizmetler, kültürel kurumlar, toplu taşıma hizmetleri, bölgesel kalkınmadır. Yerel düzeyde belediyelerin zorunlu görevleri; Ulaşım, yerel yollar, toplu taşıma, sosyal refah ve ekonomik gelişme, eğitim, planlama ve imar, acil durum ve kurtarma, koruyucu sağlık hizmetleri, çevre, atık ve su yönetimidir (Salar; 2015). Bu görevlerin yanı sıra belediyelerin ayrıca sosyal ve kültürel aktivite, konut, enerji, sanayi ve ticaret faaliyetleri gibi hizmetlerde de gönüllü olarak yer alabilirler.

İsveç'te belediyeler sosyal yardımların evrensel bir hak olduğunu kabul etmişlerdir. Hükümet her yıl standart temel geçim masraflarını uygulamak için sosyal yardım finansmanı oluşturmuşlardır. Belediyeler bir yetişkin için yiyecek, giyecek, konuk maliyetleri için işsizlik fonu oluşturmuşlardır (Bergmarkand Minas, 2006: 17)

İsveç'te harcama dağılımına genel olarak bakıldığında yerel yönetim harcamalarının toplam kamu harcamalarına oranının %40 düzeyinde olduğu görülmektedir. Yerel yönetimlerin harcamaları gayri safi milli hasılanın %25'ini oluşturmaktadır. İsveç'te sağlık, eğitim ve sosyal koruma harcamalarının çok büyük bir kısmı yerel yönetimler tarafından gerçekleştirilmektedir. Sağlık harcamalarının %97,3'ü eğitim harcamalarının %75,1'i sosyal korumaya yönelik harcamaların %28,5'i yerel yönetimler tarafından yapılmaktadır (Fischer, 2005: 1-3)

Belediyeler hali hazırda yaşlılara, temizlik, yıkama, alışveriş gibi sosyal hizmetleri ve yaşlı insanların duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarını karşılayan sosyal yardımları içeren ev yardımı yapmakla birlikte zor durumda olan insanlar için özel konutlar da sunmaktadır. Ayrıca, evde yapılan tıbbi hizmetler, tekerlekli yemekler, kişisel güvenlik alarmları, ev uyarlamaları ve ulaşım hizmetleri düzenlenmektedir. Belediyeler, aynı zamanda evde bakım hizmeti veren akrabalar için de bakım yardımı vermekten sorumludur. Aile bakımı sağlayıcıları için ekonomik faydalar yerel sosyal sigorta bürosu tarafından yapılmaktadır.(Jönsson ve diğerleri,2009:6)

İsveç'teki sosyal hizmetler çoğunlukla vergi finansmanlıdır (% 80'i yerel vergiler,% 16'sı devlet yardımı tarafından ödenir) ve yaşlı bakımı maliyetinin yalnızca küçük bir kısmı (% 4) alıcıların kendileri tarafından ödenen ücretler tarafından karşılanmaktadır. 1990'larda Ekonomik durumun bir sonucu olarak artan ücret miktarını ve herkes için eşit erişime girmek için 2002 yılında tüm yaşlı kişilerin bakım ücreti ödedikten sonra her ay emekli maaşlarına sabit bir miktar ödemeleri gerektiğini belirten bir yasa yürürlüğe girmiştir Amaç, düşük emekli olan bakım alıcılarını aşırı ücretlerden korumaktır. (Jönsson ve diğerleri,2009:12)

İsveç'teki refah hizmetlerinin çoğu belediyeler tarafından sağlanmaktadır. Nisan 2016'da, Sol Parti'sinin desteğiyle İsveç hükümeti, her sene tahsis ettiği mali kaynakların danyerel refah hizmetlerine katkıda bulunmak için belediyelere 10 milyar kron (yaklaşık 1,1 milyar EUR) pay ayırdı. Bu durum 2015'teki durumla kıyaslandığında, devlet bütçesinden belediyelere tahsis edilen payda % 10'luk bir artış sağlandı. Bununla birlikte, belediyelerin merkezi devletten bağımsız olarak bütçelerinin% 80'inden fazlasını artırma yetkileri vardır. Hükümet ve Sol Parti, refah devleti için 6 yıllık bir süreyi kapsayan 60 milyar kron (yaklaşık 6.3 milyar EUR) yatırım programı başlattı. Bu strateji İsveç Refah Modeli'ni sürdürme vizyonunun bir parçasıdır.(Joakim ve diğerleri,2017:1)

3.1.3. Fransa'da Sosyal Belediyecilik

AB'ne üye ülkelerdeki sosyal refah devleti modellerinden biri olan Güney Avrupa modelini benimseyen Fransa'da yerel yönetimlerin tarihsel kökeni Fransız Devrimi ve Napolyon dönemine kadar uzanmaktadır (Arın, 1994: 63). Güçlü bir merkezi yapının olmasıyla birlikte, yerel yönetimler arka planda kalmış ve merkezin yoğun denetimine tabi kılınmıştır. Bu güçlü merkeziyetçilik anlayışı yaklaşık 200 yıl kadar sürmüş ve 1970'li yıllardan sonra başlayan girişimler ile katı merkeziyetçiliğin yumuşatılması ve yerel yönetimlerin güçlendirilmesi amaçlanmıştır.19. yüzyılın sonlarına doğru, siyasal ve toplumsal mücadeleler kentlerde ortaya çıkmış ve kapitalizmin yol açtığı eşitsizlikleri ve sorunları da beraberinde getirmiştir. Kasabalar kısa sürede siyasal çelişkilerin hissedildiği yerler olmaya başlamıştır. Kitlelere oy hakkı tanınmış ve bu hak ile birlikte kırsal ve sanayi proletaryasının beklentilerini ortaya koymalarına yardım etmiştir (Akçakaya, 2003: 154).

Fransa'da 1982 yılındaki yasal düzenlemeye kadar iki kademeli bir yerel yönetim yapısı mevcuttu. Bunlar il özel idareleri ve belediyeler (komünler)dir (Kalabalık, 2005: 811). En küçük yerleşme biriminden büyük kentsel yerleşmelere kadar her bir yerleşme birimi bir belediye olarak kurulmuştur. 1789 Fransız Devrimi dönemine kadar dayandırılan yerel yönetim sisteminde ilk başta merkezden atanan belediye başkanları ile yönetim söz konusu olmuş ve 1830 'lu yıllarda ilk kez yerel meclisler halkça seçilen temsilcilerden kurulmaya başlanmıştır. 1871 ve 1884 yıllarında il ve belediye yerel yönetim birlikleri özerk ilkeler çerçevesinde yeniden düzenlenmiştir (Karaer, 1990: 66).

1871 baharında işçi sınıfının ilk siyasal deneyimi kabul edilen modern belediyecilik anlayışının kurucusu olarak Paris Komünü kabul edilir. Paris komününü belediyecilik bakımından önemli kılan husus, Paris halkının kamu hizmetlerinin yerine getirilmesine yönelik olarak inisiyatif olarak kent ölçeğinde doğrudan demokrasinin uygulanabilirliğini göstermiş olmasıdır. Mülk sahibi olmayanların tarihte ilk kez yönetici sınıf haline geldiği bu olayın belediyecilik üzerinde etkileri 20.yy boyunca sürmüştür. Bu bağlamda 1970'li yıllarda Avrupa'da kızıl belediyeler⁷ de sosyal belediye olarak yer almıştır(Bayramoğlu, 2015: 26).

1881 yerel seçimlerinde Fransız işçi partisinin seçimi kazanması ile birlikte belediye hizmetleri, işçi sınıfının acil ihtiyaçlarına göre örgütleniyordu: eğitim, hijyen ve tıbbi bakım, konut, yiyecek temini, elbise ve ilaç vb.dir. Bu bağlamda genel hizmetlerin sunulmadığı, genellikle maden kenti, dokuma kenti, metal işçilerin, topraksızların ve tarım işçilerinin kalabalık olduğu kasaba belediyeleriydi. Yirminci yüzyıla birlikte kasabalarda sosyalistler yönetime gelmeye başladılar. 1892 yılında yetmişin üzerinde belediye sosyalist belediye başkanları tarafından yönetilmeye başlandı ve sosyalistler belediye sosyalizmi görüşü ile etkinliğini arttırdı (Dogliani, 2002: 576).

⁷ 1918-1934 yılları arasında, Avusturya-Macaristan İmparatorluğu'nun 1. Dünya Savaşı ile çöküşünün ardından kurulan Avusturya Cumhuriyeti'nin başlangıcından, 1934 faşist darbesine kadar Viyana kenti, dünyada eşi benzeri görülmemiş bir "işçi kenti" planlamasına ve yaşam biçimine sahne oldu. Darbeye kadar Avusturya-Marxist geleneğinin etkisindeki Sosyal Demokrat Parti'nin (SDP) başında olduğu Viyana Belediyesi, uygulamaya koyduğu yaratıcı finansal, kentsel ve yönetsel araçlarla Viyana dışındaki tüm Avusturya'ya hâkim olan muhafazakâr, Hıristiyan ve faşist siyasî hareketlerin düşmanlığını kazandı. Sosyal demokrasinin kendi zaaflarından ve çıkmazlarından da kaynaklanan yenilgi hâsıl olduğunda, geride gerek niceliksel (kentte salt 80 bin sosyal konut, kent sınırlarında düzinelere işçi yerleşkesi inşa edilmişti), gerekse niteliksel açıdan (önleyici sağlık politikalarından seküler-katılımcı eğitim stratejisine, sanat kurumlarının demokratikleştirilmesinden kapsayıcı işçi haklarına kadar) bambaşka bir şehir olarak kaldı. <http://www.netgazetesi.net/> E.T. 10.02.2015

Fransa'da belediye sosyalizmi, oldukça küçük bir hareket olarak doğmuş ama özellikle Üçüncü ve Dördüncü Cumhuriyet dönemlerinde en verimli uygulamalarını hayata geçirmişlerdir. Fransa'da belediye sosyalizmini dönemlere ayırarak incelediğimiz takdirde birinci dalga olarak; 1880-1918 dönemini, ikinci dalga olarak ise; 1920-1930 yıllarını kabul edebilir. Sosyalistlerin hikayesi olarak başlayan belediye sosyalizmi 10 yıllık geçmişi ile işçi sınıfının geçmişi ile Kuzey Fransa'nın sanayi kentlerine kadar ulaşmıştır. Sosyalist belediye başkanlarının benimsediği anlayış çerçevesinde ekonomik, sosyal ve kentsel planlama politikalarını geliştirmeyi başarmışlardır. Onları diğerlerinde farklı kılan ise toplumsal sorunları başlangıç noktası olarak almalarıydı. Yoksullar için, tek başına yaşayan kadınlar, işsizler ve yaşlı insanlar için isteğe bağlı ya da zorunlu harcamalar yapılmaktaydı. Fransa'da yaşanan belediye sosyalizmi insanların hayatlarını kolaylaştırmada bir çeşit refah sistemi oluşturmuştur (Bayramoğlu, 2015: 65-67).

Fransa'da belediyeler (communes), iller (departments) ve bölge idareleri (regions) olmak üzere üç çeşit yerel yönetim bulunmaktadır. Fransız belediyelerinin merkezden bağımsız yürüttüğü hizmetler şu şekildedir; Çocuklar için kreşler ve bakımevleri, şehir Planlaması, su toplama ve kanalizasyon, atık toplama ve arıtma, çevre koruma, tiyatro, konser müze ve kütüphane, şehir içi ulaşım, ticaret sanayi, turizm, su tedariki, ekonomik teşvikler (Karaer,1990: 68) .

Fransa'da sosyal belediye uygulamaları, belediyeçilik akımının henüz yolunda olduğu zamanlardan itibaren Jean Lebas gibi başarılı belediye başkanlarının uygulamalarıyla bilimsel ve rasyonel bir işleyişe kavuştu. Okullar, sanatoryumlar, yüzme havuzları, çocuklar için sağlık hizmetleri, tatil kampları açık hava okulları ile örnek olmayı başarmıştır (Bayramoğlu, 2015: 68).

Fransa literatürde güçlü merkezi yapısı ile tanımlanır. Devlet sağlık ve eğitim hizmetlerine önem vermiştir. Ancak ülkede 1980'den itibaren adem-i merkeziyetçi bir dönüşüm yaşanmaktadır (Kaya, 2009:12).

Fransa'da sosyal hizmetlerle ilgili kurumsallaşma reformları 1980'lerin ortalarına rastlar ve Fransa'da kelimenin tam anlamıyla gerçek ve temelden bir ademi merkeziyetçilik vuku bulmuştur. Fransa sosyal hizmet sistemindeki yetkiler "département" isimli yerel birimlere ve daha çok bu "département"ların başkanlarına verilmiştir. Merkezi yönetim eğitim ve sağlık konusundaki yetkilerini kendinde tutmaya devam etmekle beraber başka alt hizmetleri yerel birimlere bırakmıştır. Dahası RMI (revenue minimum d'insertion -sosyal içerme maaşı) gibi refah devleti uygulamaları yerel düzeyde ele alınmıştır. Ademi merkeziyetçi yapılanmanın sonucu olarak yerel düzeyde kamu ve özel sektör arasındaki bağlantılar daha da kuvvetlenmiştir.Yani Fransa'da sosyal hizmetler "yerel korparatist" sistemden ademi merkeziyetçilik ve özelleştirmenin el ele gittiği bir sisteme doğru bir geçiş süreci yaşamıştır.(<http://ailetoplum.aile.gov.tr/data>,2015:20)

3.1.4. Almanya'da Sosyal Belediyeçilik

Alman Federal Cumhuriyeti hem küresel sistemde hem de Avrupa'da tarihiyle, yönetim ve siyasal yapısıyla kendine özgü nitelikleri ile önemli bir yere sahiptir. İngiltere ve Fransa'ya göre oldukça geç başlayan ulusallaşma süreci Almanya siyasal sisteminin de geç kurumsallaşmasına neden olmaktadır. Prensliklerin kontrol ettiği Almanya 1871 yılında Prens Bismark'ın Alman Birliği'nin kurulmasına öncülük etmesi ile birlikte değişmeye başlamıştır (Çukurçayır, 2013: 51).

Almanya'da yerel yönetim sistemlerinin temel taşları federal sistem, yerel yönetimlerin özerkliği ve güçler ayrılığı ilkelerinden oluşmaktadır. Yerel yönetimlerin özerk olması, yerel yönetimlerin Almanya'nın temel tamamlayıcı unsurlarından ve günlük yaşamın en önemli aktörlerinden biri olması anlamına da gelmektedir (Yalçındağ, 2003: 33).

Almanya'da yerel yönetimler iki kümede örgütlenmiştir; belediyeler ve ilçe yönetimleri, bazı eyaletlerde ara basamak olarak il yönetimleri ve birliklerde yerel yönetim sisteminin bir parçası olarak öngörülmüştür. Üç adet kent devleti (Berlin, Bremen, Hamburg) vardır ve bunlar da yerel yönetim sisteminin bir parçasıdır. İlçe belediyeleri cadde ve sokak düzenlemeleri gibi konularda yetkili olmakla birlikte küçük belediyelerin yürütemediği hizmetlerde de takviye sağlarlar (Mengi, 1997:97-98).

Alman yerel yönetim modeli, yerel yönetimleri, temelde, eşit ve etkili bir şekilde toplumsal refahın sağlanmasıyla ilgili kamusal hizmetleri sunmakla görevli gören refah devleti modeline göre kurgulandığı için yerel yönetimlerin temel amacı hemşerilerin sosyal refahını maksimize etmektir(Kalabalık, 2005: 97).

Almanya’da belediyeler; atık yönetimi, konut ve kamu taşımacılığı gibi alanlarda kamu hizmetlerini belediye eliyle sunmaktadırlar. Bu bağlı olarak belediyelerin görevleri ise zorunlu ve isteğe bağlı olarak 2’ye ayrılabilir (Çukurçayır, 2013: 66).

- Zorunlu görevler: Cadde ve sokak temizliği, imar planlama, yatırım planlama, kreşler, yaşlı bakım alanları, ekonomiye destek, kardeş şehir ilişkileri,
- İsteğe bağlı olanlar: Yeşil alan çalışmaları, müzeler, yüzme havuzları, tiyatro gençlik merkezleri, kütüphaneler, yaşlı bakım alanlarıdır.

Almanya’da sosyal belediyeçilik kapsamında belediyeleşmenin en çok görüldüğü sektör enerji sektörüdür. 2007-2012 yılı arasında 63 yeni yerel kamu işletmesi kurulmuş, 190’nın üzerinde elektrik dağıtım ağı belediyeleştirilmiştir. Almanya’da enerji dağıtımının büyük çoğunluğu özel şirketlerin değil belediyelerin elindedir. Bu durum o yörede yaşayan halkın daha adilce bu hizmetlerden yararlanmasını sağlamaktadır. Almanya’da aynı şekilde su sektöründe en büyük kamu- özel ortaklığı 2013 yılında sona erdirilmiştir (Bayramoğlu, 2015:122). Berlin’de suyum kim tarafından idare edileceği tartışma konusu olmuş ve idare hukuku çerçevesinde olması için referandum düzenlenmiş bunun sonucunda 666 bin 235 Berlinli suyun özel hukuk değil kamu hukuku ilkelerine göre sunulması kararını almıştır(<http://europeanwater.org/> 2016). Bu durum demokrasi ve kent hakları açısından önem arz etmekle birlikte yukarı da geçen “Almanya’da kentte yaşayanların onayı olmadan önemli kararlar alınmaz” sözünü de doğrulamaktadır.

Almanya’da belediye ve STK’lar desteği ile birlikte sosyal belediyeçilik adı altında çocuklara verilen hizmetler “Çocuk ve Gençler İçin Serbest Zaman Kuruluşları” olarak hizmet vermektedirler.(www.de.wikipedia.org) Buna göre gençlik çalışmaları, genç insanların ilgi duydukları alanlara yönelmelidir. Bu çerçevede gençlerin aktif katılımı sağlanarak hizmet türleri yöneticilerle birlikte belirlenmeli, gençlerin özgürce karar almalarına yardımcı olunmalı, netice itibarıyla gençlerin toplumsal sorunlara duyarlılık göstermelerini sağlayan bir sorumluluk bilinci oluşturulmalıdır. STK’ların gönüllü çalışmaları yanında çocuk ve gençlere yönelik kamu hizmeti götürmekle yükümlü olan bütün kurum ve kuruluşlar, gençlik çalışmaları kapsamında sosyal hizmet programları hazırlamak mecburiyetindedir (Yavuz, 2013: 101).

Almanya’da sosyal yardım görevi ağırlıklı olarak belediyelere verildiği için diğer ülkelerden farklı olarak Almanya’da sosyal güvenlik harcamalarının önemli bir kısmını yerel yönetimler üstlenmiştir. Merkezi hükümet özellikle sosyal güvenlik gibi alanlarda yönetsel sorumluluklarını yerel yönetimlere devretmiş ve bunların maliyetini üstlenme yoluna gitmiştir(Bağlı, 2011: 56).

4. TÜRKİYE’DE SOSYAL BELEDİYEÇİLİK ANLAYIŞI

Türkiye de modern anlamda yerel yönetimlerin ortaya çıkışı Tanzimat dönemine rastlamaktadır (Ünal, 2011: 241). Kırım Savaşı’nın⁸ortaya çıkardığı durumlarla ilk yasal girişimde bulunulmuştur. Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat’tan önceki dönemde belediye idaresi kadı tarafından yönetilmekteydi. Kadı hem hâkim, hem mülki amir hem de belediye başkanıydı. Ancak kadının görevi şehre beledi hizmet getirmekten çok hizmetleri yaptırmak ve bunun için yerel halkı örgütlemek gibi bir fonksiyona sahipti. Bu çerçevede kentsel hizmetler, vakıflar, esnafın ve mahallenin avarız sandıkları veya devletin resmi görevlileri tarafından yerine getirilmekteydi. Padişahlar, vezirler ve bireylerin kent ve kasabalardaki vakıf yoluyla yaptırdıkları hastaneler, çeşmeler, hanlar, köprüler, aşevleri ve imarethaneler dönemin imar ve sosyal yardım hizmetlerini yerine getiriyordu (Öz, 2010: 36).

Kentlerin büyümesi hizmetlere yetişemem gibi durumlarından dolayı vakıflara ilgiler azalmış ve sosyal yardım alanında yaşanan en önemli olgu vakıflar çerçevesinde işleyen refah sisteminin işlevini kaybetmiş olmasıdır. Tanzimat’la birlikte vakıfların görevleri de devlet eliyle yürütülmeye başlanmıştır (Özbek, 2006: 31).

Osmanlı belediye idareleri, toplum için gerekli olduğu halde, sosyal yardım ve hizmet alanındaki isteklere cevap verememişlerdir. Önceleri sosyal yardım ve hizmetleri yerine getiren vakıfların faaliyetlerinin cumhuriyet

⁸ 1854 Kırım Savaşı’nda Osmanlı Devleti, Rusya’ya karşı Avrupa devletleri ile ittifak kurmuştu. Busebeple İstanbul’a çok sayıda Avrupalı subay ve asker gelmişti. İktisadi sıkıntılar ve savaşların getirdiği mali yükler, Osmanlı şehirlerinin alt yapısına ve düzenine de kaçınılmaz olarak yansımaktaydı. Temizlik, aydınlatma, kaldırım ve kanalizasyon gibi temel belediye hizmetleri yetersizdi. İstanbul’daki Avrupalılar bu hizmetlerin iyileştirilmesi için bir belediye örgütüne gerek olduğunu tavsiye etmeye başlamışlardır(Eryılmaz, 1997:35).

döneminde azaldığı görülmektedir ve Osmanlı yöneticileri ve halkın ileri gelenleri bu konuda tutarlı planlar üretememişlerdir. Bulunmuş ve kimsesiz çocukların himayesi bile Babıali'ye yüklenen bir görev haline gelmiş ve bu dönemde yetimhane ve bakımevi gibi tesisler kurulamamıştır (Ortaylı, 2014: 216-218).

Günümüzde yerel yönetim denildiğinde, kamu tüzel kişiliğine ve seçimle işbaşına gelen karar organlarına sahip kuruluşlar anlaşılmaktadır. Batı'da bu niteliklere sahip yerel yönetimler, 1789 Fransız Devrimi'nden sonra kurulmaya başlarken, Türkiye'de çağdaş anlamda yerel yönetim uygulamaları, Cumhuriyet Dönemi'nin ilk yıllarında kurulmaya başlanmış, yerel yönetimlerle ilgili temel kanunlar bu dönemde kabul edilmiştir (Efe, 2012: 45).

Cumhuriyet döneminde belediyenin öncülüğünü Ankara yapmıştır ancak ilk yıllardan itibaren belediyeçilik ve imarla ilgili önemli problemlerle karşılaşmıştır. Bütün bu sorunlara çözüm ararken, Cumhuriyet dönemine ait belediyeçilik görüşü ortaya çıkmıştır. Cumhuriyet döneminde belediyelerle ilgili en önemli adım 26 Şubat 1924 tarih ve 423 sayılı "Belediye Vergi ve Resimler Kanunu" ile atılmıştır. Yine aynı yıl 16 Şubat 1924'de 417 sayılı "Ankara Şehremaneti Kanunu" çıkartılmıştır. Bu kanun ile Ankara Şehremini hükümet tarafından atanacak ve şehir dört üyesi bulunan bir "Cemiyet-i Umumiye-i Belediye" tarafından yönetilecekti. Daha sonraki yıllarda belediye ile ilgili en önemli düzenleme 3 Nisan 1930 tarih ve 1580 sayılı "Belediye Kanunu" dur. Bu kanun 53 sene yürürlükte kalan "Vilayet Belediye Kanunu", "Der-saadet Belediye Kanunu" ve "Ankara Şehremaneti Kanunu" nu, 1 Eylül 1930 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırmıştır. Bu kanunun hazırlanmasında beş esas ilke göz önünde bulundurulmuştur. Bu ilkeler aşağıda sıralanmıştır: Belediyeler arası eşitlik, belediyelerin icraatlarında serbest bırakılmaları, belediyeler üzerinde güçlü bir merkezi yönetim denetimi, tek dereceli seçim ve halkın etkin denetiminin sağlanması, belediyelerin hizmet alanının genişletilmesidir (Çağdaş, 2011: 397).

1945'lerde gelişen toplumcu belediyeçilik (sosyal belediyeçilik) Türkiye'de ilk kez 1973 yılı ile kapsamlı bir şekilde ortaya çıkmıştır. Yerel yönetim ve demokrasi ilişkisi en gerçekçi ve sağlam bir şekilde bu yıllarda kurulmuş ve benimsenmiştir. Bunun en iyi örneklerini, İzmit Belediyesi'nin İzmit Yeni Yerleşmeler Projesi ile Ankara Belediyesi'nin Batı Kent Projesi'nde görmek mümkündür (Öztürk ve Gül;2012: 283).Bu anlayış, genel olarak yerel yönetime ve özellikle belediyelere temelde bir sivil toplum kuruluşu olarak yaklaşmaktadır. Yeni belediyeçilik anlayışı ile birlikte, klasik yerel belediye hizmetlerin yanında, kentlerde giderek artan sorun olarak kendini duyuran konut, çevre, tüketiciyi koruma, toplu taşıma, halk eğitimi-mesleki eğitim, tarihi çevreye-kültürel mirasa sahip çıkma, gençlik ve kültür hizmetleri gibi Türkiye belediyeçiliği için yeni olan alanlar, yerel hizmetler arasında görülmeye başlamıştır (Efe, 2012: 46-47). Ancak yerel yönetimlerin mali kaynak olarak merkezi yönetime bağlı olmaları bu yönetimleri güçsüz kılmıştır. Mali ilişkilerin her zaman yazılı kurala bağlı olmaması nedeniyle yerel yönetimlerin merkezi yönetimlere yakınlığı, aynı partiden olması belirleyici olmuştur (Kesgin, 2012: 124).

Türkiye'de 1950'li yıllarda hızlanan kentleşme süreci ile birlikte kentlerin nüfusu artmış, belediyelerin öncelikleri sosyal politikalardan daha çok, temel altyapı hizmetlerinin karşılanmasına yönelmiştir (Pektaş, 2010:12).

1960'lara kadar belediye başkanları atamayla geldiği için merkezi yönetimi; belediye meclisleri seçimle işbaşına geldiği için yereldeki güçlü grubu temsil etmektedir. Şengül, bu durumu 1970'lere kadar geçen sürede merkez-çevre açısından merkezi düzeyde büyük sermayenin çıkarlarını temsil eden, yerel düzeyde yerel esnaf ve küçük girişimcilerden oluşan ve yerel çıkarları temsil eden ikili bir yapı olduğunu belirtmektedir. Bu bir anlamda çalışan sınıfların temsil edilmemeleri sonucunu doğurmuş ve özellikle sosyal demokrat belediyelerin kurulması ile sosyal belediyeçilik anlayışı yayılmaya başlamıştır (Çam, 2013: 105).

1977-1980 yılları arasında belediyeler, kaynakları en verimli şekilde kullanmaya yönelerek, yeni kaynak arayışı içine girmişlerdir. Belediyelerin, asfalt fabrikası kurma, düğün salonu, otopark, halk ekmeği, halk plajları gibi yerler işletmek suretiyle kendilerine merkeze bağlı olmayan kaynaklar aradıkları görülmektedir. Bu yaklaşım sosyal demokrat anlayışından sonra toplumcu belediyeçiliğe Paris komünü' nü andıran bir devrim niteliğinde olan Fatsa deneyimi⁹ örnek olarak gösterilebilir. Halkın yönetime katılımını sağlayan katılımcı belediyeçiliğe örnek ve devrimci bir belediyeçilik modelidir (Bayramoğlu, 2015: 163).

⁹ Toplumcu belediye deneyiminin Türkiye'de ulaştığı en ileri aşama, Fatsa Deneyimi 1979 yılında belediye başkanının hayatını kaybetmesi ve yerine Fikri Sönmez'in belediye başkanlığına gelmesi ile başlamıştır. Bu dönemde gerçekleştirilen belediye yönetimi; belediye faaliyetlerine halk katılımı, halk ve belediye arasında dayanışma ve belediyelerin kendi aralarındaki yardımlaşma bakımından ülkemiz için öncü bir model olmuştur. <http://www.halkizbiz.com/yasam/fatsada-devrimci-halkci-belediyeçilik-deneyimi-h2254.html> E.T.08.03.2016

1980 sonrası yaşanan yüksek enflasyon, işsizlik gibi ekonomik sorunlarla yoksulluğu derinleşen vatandaşlara belediyeler, mali yetersizliklerine ve net kanuni bir zorunlulukları olmamasına rağmen sosyal yardımlara yönelmiştir (Koç; 2014: 29).1984 ‘ün ilk aylarından itibaren çıkarılan bazı kanunlarla Türkiye’ de normal belediye sisteminin yanında Büyükşehir Belediyeleri ve İlçe Belediyeleri sisteminin yer alması kararlaştırılmıştır. Büyükşehirlerin kurulması ile ikili yönetim ikili yönetim kademelenmesine gidilmiştir. Bürokratik hiyerarşik yapı ile bu dönemde belediyeler merkezleştirildiler (Kesgin, 2012: 127-128).Bu dönemde önemli diğer bir düzenleme ise 1985 yılında çıkarılan 3194 sayılı İmar Kanunu ile imar planı yapma yetkisinin belediyelere verilmesidir Demokratikleşmeden ziyade kentlerde düzeni sağlama, denetim altına alma ve acil altyapı sorunlarını çözmeyi amaçladığı belirtilmektedir. Bu bağlamda 1984 tarihinde 2985 sayılı Toplu Konut Yasasıyla belediyelerin kent mekânlarının üretilmesinde kilit rol üstlenmesi, bina ve arsa sahiplerine belediye eliyle yeni rantlar yaratılmasını sağlamak olmuştur. Erder ve İncioğlu bu dönemi, *geleneksel belediyecilikten projeci belediyeciliğe* geçiş olarak tanımlamaktadırlar (Çam, 2013:107-108).

1990’lı yıllardan sonra 1980’li yıllarda başlayan zihniyet ve algının değişmesi ile birlikte desantralizasyona ve yerelleşmeye paralel olarak yerel yönetimler büyük ve önemli hizmetler yapmaya devam ettiler. Bu yıllardan itibaren geçmiş döneme göre nispeten gelirleri artan bazı belediyeler, eğitim ve kültür düzeyi değişen ve kentsel ve sosyal hizmet talebi büyüyen nüfusa karşı sosyal yardım ve hizmetlerini arttırmak durumunda kalmıştır. Geçmiş dönemden fakir, kimsesiz, özürü ve yaşlı kimselere aşevlerinde sıcak yemek, yiyecek, giyecek verilmesi biçiminde devralınan sosyal yardımlar, 1990’lı yıllardan sonra hem tür, nitelik ve kapsam olarak artmış ve hem de ayrı ayrı belediye kurumları tarafından sağlanır hale gelmiştir. Özürlüler merkezi, huzurevi, kadın ve çocuk sığınma ev ve merkezleri, hastane, poliklinik ve sağlık merkezlerinin kurulması ve kapsamlı meslek ve beceri kazandırma kurslarının düzenlenmesi birçok Büyükşehir Belediyesinin temel hizmetleri arasına girmiştir. Bazı büyükşehir belediyeleri tarafından sağlanan bu hizmetler, giderek yaygınlaşmaktadır (Ersöz, 2005: 145).

Bu bağlamda 1982 Anayasası ile sosyal ve ekonomik alanlarda amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde hizmet verebileceğinin sınırlarını çizen devlet yine bu sınırlar çerçevesinde halka en yakın birim olan belediyelere sosyal politikaları yürütme görevi vermektedir.

20.yy yaşanan toplumsal ve idari dönüşümün yasal düzeyde karşılık bulduğu dönemlerdir. Yerel yönetimler demokrasinin katılım ve işbirliği yönünü gerçekleştirecek temel birimler olarak kabul edilmekte ve en önemli sorun, demokrasinin derinlikten yoksun yapısı olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, yerel yönetimlerinin yeterli mali güce kavuşturulacağı ve sivil toplum kuruluşlarının yerel karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanacağı taahhüt edilmiş; bir yerel yönetim reformunun gerçekleştirileceği belirtilmiştir(Koç, 2014: 30).

20.yy başlarında tartışılmaya başlanan Türk Kamu Yönetim Reformu, 2005 yılında 1930 tarihli 1580 sayılı Belediye Kanunu’nun yerine 5393sayılı Belediye Kanunu’nun, 2004 yılında tarihli 3030 sayılı Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun’un yerine 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun çıkarılması ve bununla birlikte 2012 tarihinde 6360 sayılı 14ilde Büyükşehir Belediyesi ve 27 yeni ilçe kurulması ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması yasalastı 2005 yılında 1913 tarihli İl Özel İdaresi Kanunu’nun (İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanunu Muvakkat) yerine ise 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’nun çıkarılması ile sonuçlanmıştır (İzci ve Turan, 2013: 119). Türkiye’de toplam 1397¹⁰ belediye, 30 Büyükşehir belediyesi, 51 il özel idaresi vardır.2016 yılı itibariyle 33 belediyeye kayyum atandı.¹¹

4.1. Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları

Türkiye’de 1982 Anayasası ile sosyal ve ekonomik alanlarda amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde hizmet verebileceğinin sınırlarını çizen devlet yine bu sınırlar çerçevesinde halka en yakın birim olan belediyelere sosyal politikaları yürütme görevi vermektedir.

Sosyal belediyecilik Türk Anayasasında yer alan sosyal devlet kavramının yereldeki tamamlayıcısıdır. Her ne kadar yerelde sosyal belediyecilik uzun yıllar algılanamamış olsa da son dönemlerde özellikle Avrupa Birliği’ne (AB) uyum sürecinde önemini artırmıştır.

¹⁰ 1397 belediye içinde, büyükşehir belediyeleri ,il belediyesi, büyükşehir ilçe belediyesi, ilçe belediyesi ve belde belediyesi toplamdır. Bkn: <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx>.

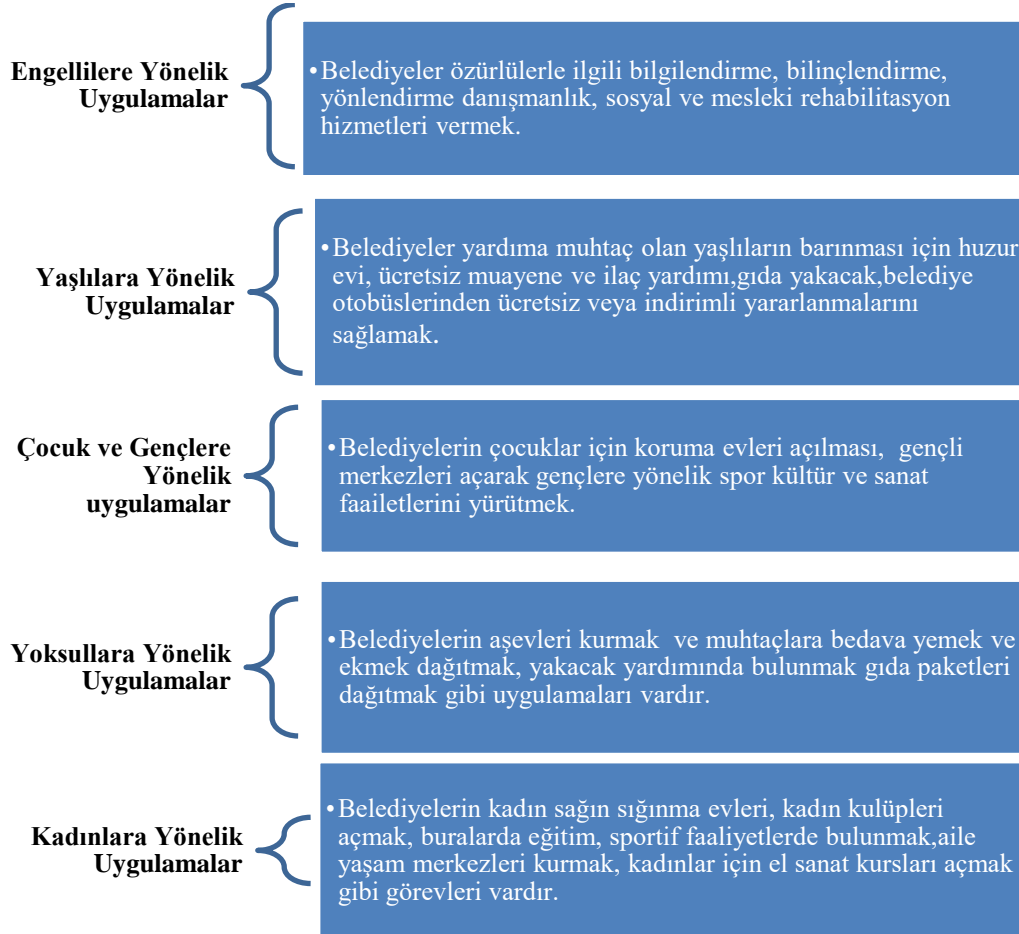
¹¹ Bkn:<https://www.e-icisleri.gov.tr>

Türkiye’de belediyeler, kendi sınırları içerisinde yaşayan birey, aile ve toplulukların üç ayrı kaynaktan gelen sorunları ile yakından ilgilenmek durumundadır. Temelde toplumsal sistemin işleyişinden ve yapısından kaynaklanan ve özellikle büyük şehirlerde acil müdahaleyi gerektirecek boyutlara ulaşan yoksulluk, işsizlik, dilencilik, suçluluk ve benzeri sorunlar; belediyelerin kendi hizmet alanları içinde meydana gelen afetlerden dolayı zarar gören birey ve ailelerin karşılaştıkları sorunlar; ve insanın doğasından gelen ve çevresel koşulların da etkisiyle somutlaşan çocuk, yaşlı ve engellilerin karşılaştıkları sorunlardır. Günümüzde belediyelerin sosyal belediyeçilik olarak adlandırdıkları uygulamalar, bu üç kaynaktan gelen sorunların çözümüne ilişkin çabaları kapsamaktadır (Ateş, 2009: 92).

Belediyeler daha iyi hizmet verebilmek o yörede yaşayan insanların envanterini çıkarmalı ve bir sosyal doku haritası hazırlamalıdır. Fiziki ve sosyal yatırımların yapılmasında yol gösterici olacak bu çalışmalar sonucunda şehirdeki nüfusun gelir, yani, sağlık ve kültür bilgileri toplanmış olacaktır. Kamuoyu araştırmaları, anketler, sayımlar, diğer istatistiki yöntemler sayesinde kent insanının eğilimlerini belirlemek mümkün olacaktır. Kültürel, sosyal ve ekonomik hizmetlerin sunumunda bu veriler kullanılacak ve gerçek ihtiyaç sahiplerinin de tespiti kolaylaşacaktır. Belediye hizmetlerinin ölçülmesi de u çalışmalarla mümkün olacaktır. Çocuklar, gençler, kadınlar, yaşlılar, engelliler, risk grupları belediyenin sosyal hizmet alanlarını oluşturmaktadır (Özden, 2013: 97).

Belediyeler bölgeler arası farklılıklarla birlikte birçok hedef ve kitleye yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerinde bulunmakta; bu faaliyetler de genel olarak öne çıkan hedef kitleler şu başlıklar altında sınıflandırılır (Çicek, 2012:104).

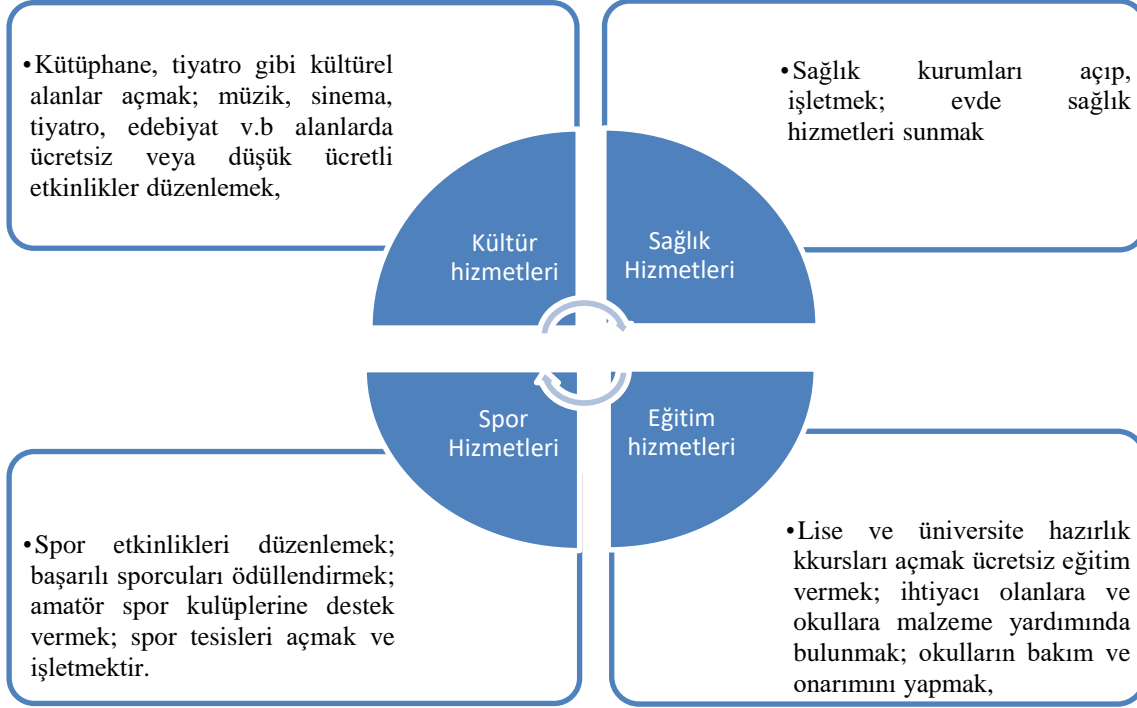
Şekil 2. Türkiye’de Sosyal Hizmet Faaliyetlerinde Öne Çıkan Hedef Kitle



Kaynak: Şahinoğlu, 2014, Yıldırım, 2007’den esinlenerek tarafımızdan hazırlanmıştır.

Bu yardım hizmetlerin yanı sıra belediyeler günümüzde geniş anlamda sosyal belediyeçilik olarak adlandırdığımız şekilde kültür, sağlık, eğitim, spor gibi birçok alanda kentsel gelişime yönelik hizmet sunumunda bulunmaktadır.

Şekil 3. Türkiye’de Belediyelerin diğer Sosyal Belediyeçilik Faaliyetleri



Kaynak: Çiçek, 2012, Akdoğan 2011, Keleş 2008’den esinlenerek hazırlanmıştır.

Görüldüğü üzere belediyeler birçok alanda hizmet sunmakta ve bu yolla kentlerin gelişimine katkıda bulunmaktadır. Sosyal belediyeçilik alanında belediyeler bütçelerinin büyüklüğüne göre sosyal yardım verme imkânlarına sahiptirler. Belediyelerin bu hizmetleri yerine getirmelerinde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda belediyeler geniş yetki ile donatılmışlardır

5393 sayılı Kanun’da yer alan “hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası, belediyenin mali durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak belirlenir” hükmünü göz önünde bulundurmak gerekir. Belediyeler sosyal belediyeçilik faaliyetlerini mevzuat çerçevesinde ancak mali imkânların uygunluğu ve belediyenin yürütmekle mükellef olduğu hizmetlerin önem sırası dikkate alınarak yürütülür (Çiçek, 2012: 102-103).

Bazı belediyeler geniş kapsamlı sosyal yardım faaliyetlerini yürütürken, bazıları ise daha sınırlı düzeyde gerçekleştirmektedirler. Bir kısmı huzurevi, aşevi, gençlik merkezi, çocuk yuvaları, yaşlı ve engelliler için yardımlarda bulunurken bazıları ise sadece kanunda belirtilen hizmetleri yerine getirmektedirler. Bu bağlamda belediyeler büyüklüğüne göre farklı tutarlarda sosyal yardım yapmaktadırlar. Türkiye’de 2015 yılı için tüm belediyeler 2.592.199,1000 TL sosyal yardım harcaması yapmışlardır (MİGM, 2014: s.55).

4.1. Yaşlılara Yönelik Uygulamalar

Ülkemizde yaşlı nüfusu diğer yaş gruplarında ki nüfuslara göre daha yüksek bir hız ile artış göstermektedir. Küresel yaşlanma süreci olarak adlandırılan “demografik dönüşüm” sürecinde olan Türkiye oransal olarak genç bir nüfus sayısına sahip görünse de mutlak yaşlı sayısı oldukça fazladır. Yaşlı (65 ve daha yukarı yaş) nüfus oranı 2014 yılında %8 iken nüfus projeksiyonlarına göre 2023 yılında % 10.2, 2050 yılına%20.8, 2175 yılında %27.7’ ye yükseleceği tahmin edilmektedir. 2012 yılında UNECE ülkeleri arasında en yüksek yaşlı nüfus oranına sahip ilk üç ülke sırasıyla %21 İtalya, %20.7 ile Almanya, %19.9 ile Yunanistan’dır. Türkiye bu sıralama da 29. Sırada yer almaktadır (TUİK, 2014: 1).

Nüfusta gerçekleşen ve daha da artacağı beklenen yaşlı nüfus artışı nedeniyle yaşlıların refahının devamını sağlamaya yönelik uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Bu durum ekonomik olarak bağımlılık oranının da

artışıyla yaşlılara yapılan harcamaların artışını da beraberinde getirmektedir (Taşçı, 2010:181). Aile yapısının çekirdek aile yönünde değişime uğraması, hayat tarzında ki farklılaşma, insanların değişen ilgi ve beklentileri gibi sebeplerle yaşlı kesime görülecek hizmetlerin önemi de artmaktadır. Yaşlı nüfus sağlık harcamalarının genç nüfusa oranla 6 kat olduğu gerçeği göz önüne alınırsa bu alanda çeşitli önlemlerin alınması zorunluluk haline gelmiştir (Yıldırım, 2007: 95).

Belediyelerin görevlerini düzenleyen 5393 sayılı kanunun **14. Maddesinde** hizmetlerin yerine getirilmesinde gözetilecek kesimlerde yaşlıların da bulunduğu belirtilmiştir. Türkiye’de, yaşlılık alanındaki hizmetlere genelde kurum bazında ağırlık verilmiştir. Başta Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olmak üzere, belediyeler, özel huzur evleri, dernek ve vakıflara ait huzurevleri ile 2014 verilerine göre kapasitesi artmıştır.

4.2. Engellilere Yönelik Uygulamalar

Belediyelere genel olarak, engellilere yönelik her türlü yardım ve hizmet sunma yetkisi ve görevi verilmiştir. Engelliler sosyal ve ekonomik yaşama katılmada büyük sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle bu bireylere yönelik uygulamalar, bu sorunları ortadan kaldırmayı amaçlamalıdır. Türkiye’ de özürülere yönelik ilk kapsamlı araştırma TÜİK tarafından 2002 yılında yapılmıştır. Bu araştırmaya göre ülkemizde değişik özür gruplarında olmak üzere toplam özürü insan oranı %12.29’dur. Dünya ölçeğine göre dünyadaki nüfusun %14’ü çeşitli özür gruplarına mahsustur(Yıldırım, 2007: 96).

5393 sayılı Kanun hizmet sunumunda engellilerin de dikkate alınması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. (Çiçek, 2012: 106), büyükşehir belediyeleri içinse 5216 sayılı Kanun’a 01.07.2005’te 5378 sayılı Kanun’la eklenen “ek madde 1” ile özürü hizmet birimleri oluşturulması ve bu hizmetlerin engellilere hizmet için kurulmuş vakıf, dernek ve bunların üst kuruluşlarıyla işbirliği içerisinde sürdürülmesinin öngörüldüğünü belirtmektedir. Ayrıca bu hizmetlere yönelik olarak “Büyükşehir Belediyeleri Özürü Hizmet Birimleri Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Belediyeler şehir içinde kendilerine sunulan ya da denetimlerinde olan toplu taşıma hizmetlerinin özürülülerin erişilebilirliğine uygun olması için görevlendirilmişlerdir.

Türkiye’de belediyelerin engellilere yönelik sosyal hizmet ve yardımları ise şöyle sıralanmaktadır: hizmet ve rehabilitasyon merkezleri kurmak, evde bakım hizmetleri sunmak, ayni ve nakdi yardımlar yapmak, belediye otobüslerinde ücretsiz ya da indirimli binmelerini sağlamak, fiziki düzenlemeleri yapmak, engelli derneklerine destek vermek, eğitimler ve sosyal etkinlikler düzenlemek, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunmak, istihdam imkanlarını artırmaktır (Şahinoğlu, 2014:81).

4.3. Çocuk ve Gençlere Yönelik Uygulamalar

Türkiye genç nüfusuyla öne çıkan bir ülke olarak görülmektedir. 2014 verilerine göre nüfusun %24.3’ü 0-14, %67.8’i ise 15-64 yaş aralığında bulunmaktadır (TÜİK, 2014).

Çocuk ve gençlere yönelik olarak 5393 sayılı Kanun’da büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyelerin çocuklar için koruma evleri açması zorunluluğu getirilmiş, 6360 sayılı Kanun ile nüfus kriteri100.000’ e çıkarılmıştır. Gençlere yönelik diğer faaliyetler ise il genel meclisi ve belediye başkanının inisiyatifine bırakılmıştır. Bu nedenle çocuk ve gençlere yönelik hizmetlerde bir standart belirlenememiştir (Çiçek, 2012: 105).Belediyelerin bu konuda ki faaliyetlerin de eğitim hizmetleri büyük önem taşımaktadır. Belediyeler öğrencilere yönelik olarak etüt merkezleri açmakta, burs ve krediler sağlamakta, ayrıca çocuk ve gençlere yönelik kültür-sanat, spor ve sosyal etkinlikleriyle eğitim sürecini desteklemektedirler. Çocuk meclisleri oluşturmak, çocuk kulüpleri kurmak, risk altında bulunan çocukların iyileştirilmesi ve topluma kazandırmak için merkezler açmak belediyelerin ayrıca edindiği sosyal görevlerdir. Belediyelerin eğitim faaliyetleri içerisinde mesleki eğitim de önemli yer tutmaktadır. Bu eğitim gençlerin istihdam edilebilirliğini artırarak refah gelişimini sağlamaya amaçlamaktadır (Şahinoğlu, 2014:82).

4.4. Yoksullara Yönelik Uygulamalar

Gelişmekte olan ülkelerde politikanın konusu çoğu zaman insan ve insan ihtiyaçlarıdır. İdareler de eski zamanlardan günümüze yönettikleri toplumların sorunlarına karşı duyarlı olmak zorunda kalmışlardır. İngiltere örneğinde de yerel yönetimlerin sosyal politika ilk olarak yoksullara yönelik uygulamalar şeklinde olmuştur. Bundan dolayı yoksulluk sorunu yerel yönetimlerin son dönemlerde daha yoğun olarak yoksulluk politikalarıyla yer almaya başlaması sosyal belediyeciliğin önemini artırmıştır (Kesgin, 2012:74).

Bu doğrultuda bu politikalar iş piyasalarını girişi kolaylaştırma ve eğitim yoluyla kişileri istihdam edilebilir bir hale getirecek şekilde geliştirme yoluyla toplumsal yaşamla ilişkilerini güçlendirmeye çalışmaktadır. Ayrıca

Belediye Yasası yaşlılar gibi yoksulları da hizmet sunumunda dikkate alınması gerekli kesimler sayarak, bu kesimlerin ihtiyaçlarının belediyeler için önemini ortaya koymaktadır (Şahinoğlu, 2014: 83). Belediyelerin bu ihtiyaçlar doğrultusunda ileriye dönük çalışmalarında Sosyal belediyeçilik uygulamalarını sosyal yardımdan ayıran en önemli unsur ise; bireylere yardım faaliyetlerini istihdamla bağlantılı hale getirirken, uygulamalarıyla bireyleri yapabilir kılmalarıdır (Göksu, 2010:77).

Sosyal devlet kavramına uygun olarak sosyal belediyeçilik, belediyelerin de toplumsal talepleri karşılması yönünde, sosyal dışlanmayı ve mahrumiyeti ortadan kaldırmak amacıyla, muhtaç kesimin insani ihtiyaçlarına yönelik olarak ihtiyaçlarını kapsar. Sosyal belediyeçilik bu bağlamda aşevleri açılması ve evlere ücretsiz yemek servisi yapılması, aynı ve nakdi yardımlar, eğitim yardımları, sağlık yardımları, ücretsiz sağlık hizmetleri bu tür sosyal hizmet ve yardım çalışmaları yapmaktadır. Bu eğitim faaliyetleri yanı sıra belediyeler ayrıca düzenli olarak gerçekleştirdikleri kültürel etkinliklerle bireylerin sosyal ve kültürel gelişimine de katkıda bulunmaktadır. Ücretsiz veya düşük ücretler karşılığı gerçekleştirdikleri bu etkinliklerle, bu imkânlarla erişimi olmayan vatandaşların kent yaşamına adaptasyonunu kolaylaştırmaktadırlar. Bu etkinlikler arasında ise ücretsiz spor etkinlikleri, kültür-sanat etkinlikleri ve ücretsiz veya düşük ücretli olarak düzenlenen geziler önemli yer tutmaktadır (Şahinoğlu, 2014: 83-84).

4.5. Kadınlara Yönelik Uygulamalar

Literatürde kadınlara yönelik sosyal yardım ve hizmetler, son yaşanan olaylar ile birlikte daha da önem kazanmıştır. Kadına yönelik olarak 5393 sayılı Kanun'da, büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i (6360 sayılı Kanun sonrası 100000) geçen belediyelerin kadınlar için koruma evleri açması zorunluluğu getirilmiştir. Diğer faaliyetler ise yine aynı şekilde belediye başkanı ve meclisin inisiyatifine bırakılmıştır (5393 Sayılı Belediye Kanun, 14.maddesi).

Bu bağlamda birçok kadın sığınma evleri açılmıştır. 1991-2013 yılları arasında kadın konukevlerine başvurmuş kadınların sayısı 31.715, anneleriyle birlikte gelen çocukların sayısı ise 16.809'dur. Konukevlerinde kalmak durumunda olan çocukların sayısı dikkat çekmektedir. En son yayınlanan verilere göre ülkemizde toplam 3.248 kapasiteli olmak üzere, Bakanlık bünyesinde90, yerel yönetimlerin bünyesinde 32, Sivil toplum Kuruluşu bünyesinde ise3kadın konukevi bulunmaktadır. Afyon, Rize, Niğde, Sinop, Muş ve Bitlis'te kadın konukevleri bulunmamaktadır. Bu illerde kadın konukevlerine uygun bir yerin bulunamaması büyük bir sorun teşkil etmektedir. İstanbul, Kadın konukevlerinin yoğunlukta olduğu şehirlerden biridir (KADEM, 2014: 15).

4.6. Kültürel Faaliyetleri

Belediyeler, halkın fiziki ve maddi ihtiyaçlarını yani altyapı, imar, trafik, temizlik, sağlık, eğitim vb. ihtiyaçlarını karşılayarak sosyo-ekonomik gelişmeye katkıda bulunurlar. Ancak insanlar bu ihtiyaçlarının yanında duygularına hitap eden sanat, estetik, müzik ve edebiyat vb. kültürel-sanatsal faaliyetlerin içinde de olmak ister. İnsanların bu ihtiyaçlarına cevap verebilecek kültürel faaliyetleri belediyeler yaparken, hem sanata ve sanatçıya destek verirler (Pendik Belediyesi, 2014: 14.)

Kültürel hizmetler verilirken toplumun eğitim ve kültür anlayışları arasındaki farklılıklar dikkate alınarak, özellikle büyük kentlerin planlı yerlerinde yaşayan eğitimli kesimin yanında plansız yani gecekondü vb. alanlarında yaşayan eğitimsiz kesimin eğitsel ve kültürel ihtiyaçlarının farklı olabileceği düşünülmelidir Bu bağlamda Kültür Politikası çok seslilik ve çoğulculuk üzerine oturmalıdır. Kültürde asıl olan tüm toplumsal kesimlerin varlık alanı bulabilmesidir (Yaşamış, 1996: 284).

4.7. Sağlık Hizmetleri

Belediyeler, genel halk sağlığını korumak amacıyla hem önleyici hem koruyucu sağlık faaliyetleri yaparlar. Belediye kanunu belediyelere sağlıkla ilgili her türlü tesisi açma ve işletme görevi vermiştir. Ayrıca belediyelere umumi hıfzıssıhha kanunu ile de sosyal hizmet alanının önemli bir alanı olarak halk sağlığını koruyucu tedbirler alma yetkisi verilmiştir. Belediyeler; üniversite hastaneleri, devlet hastaneleri, araştırma hastaneleri ile işbirliği içinde veya kendi imkanları ile ilköğretim ve lise çağındaki çocukları sağlık taramalarından geçirmektedirler. Bu kapsamda ağız ve diş sağlığı konusunda muayene ve bilinçlendirme, genel sağlık taraması, diş macunu ve fırçası dağıtımı yapılabilmektedir. Bu sağlık taramaları okul, huzurevi, çocuk yuvası gibi yerlerde olduğu gibi kentlerin dışında yaşayan ve ulaşım imkanı zor olanlar içinde gezici sağlık taraması şeklinde olabilmektedir (Keleş, 2008:61).

4.8. Spor Hizmetleri

Belediyelerin sosyal belediyeçilik modeli ve yerel sosyal hizmetler kapsamında diğer görevlerinin yanında çocuk ve gençlerin toplumsallaştırılmasını sağlayacak kültür, sanat ve spor merkezleri açmak, onlara meslek ve beceri edindirme kursları düzenlemek ve psiko-sosyal danışmanlık hizmetlerinde bulunmakla yörenin sosyalleşmesini sağlamaktır (Es, 2007:30-31).

5393 sayılı kanunda belediyelerin yurtiçi veya yurtdışında ‘kardeş kent’ uygulamasına gidebileceği belirtilmiştir. Böylelikle belediyeler, kardeş kentler edinerek karşılıklı kültürel, sosyal ve ekonomik ilişkilerini geliştirebilirler. Kanun, bu yetkiyi belediye meclisine vermiştir. Kanunun **18. maddesine** göre belediye meclisleri, ‘kardeş kent ilişkileri kurulmasına; ekonomik ve sosyal ilişkileri geliştirmek amacıyla kültür, sanat ve spor gibi alanlarda faaliyet ve projeler gerçekleştirilmesine; bu çerçevede arsa, bina ve benzeri tesisleri yapma, yaptırma, kiralama veya tahsis etmeye’ karar verirler. Yurt dışı ilişkileri düzenleyen **74. maddede** ise içişleri Bakanlığından izin almak koşuluyla belediyeler yurtdışındaki yerel yönetimlerle kardeş kent olabilirler (5393 Sayılı Belediye Kanunu).

4.9. Eğitim Hizmetleri

Belediyelerin sosyal hizmet faaliyetleri arasında yaygın eğitim önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim, sadece belli bir yaş grubuna (çocuklar ve gençler gibi) yönelik bir hak değildir. Eğitimin toplumun her kesimini ömür boyu sürecek bir öğrenme sürecine sokması yaygın eğitimin amacıdır (Keleş , 2008: 60).

5393 sayılı Belediye Kanununun 14. ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun **7. maddesinde** Büyükşehir ve diğer belediyelere ‘meslek ve beceri kazandırma’ hizmetlerini yapma veya yaptırma görev ve sorumluluğu verilmiştir. Bu kurslar, toplumun çalışmayan, çalışamayan veya çalışıp da bir meslek veya sanatı öğrenmek isteyen kesimlerine yöneliktir. Bu bağlamda ev hanımları, okumamış genç kızlar, işsiz gençler, engelliler vb. insanlar bu tür etkinliklere katılıp bir meslek veya beceri kazanabilmektedir. Bu kursların ekonomik sonucu şüphesiz bu kesimlerin gelir elde etmesiyken sosyal sonucu ise yeni bir sosyal çevreye katılıp sosyalleşmesidir (5393 Sayılı Belediye Kanunu).

Bilgi evleri projesi şuan için birçok belediye de uygulanmaya konulmuş ve özellikle dar gelirli kesimlerin eğitim hayatı ileri deki sosyal hayatı için bir ışık olmuştur. Bu bağlamda Denizli Büyükşehir Belediyesinin bünyesinde uygulamaya devam ettiği Bilgi evi kurs merkezleri de çocuklara okuma alışkanlığı kazandırmak onun yanı sıra dengeli beslenmelerini sağlamak, eğiti oyunlar oynatmak ve okuldan geldikleri zaman boş zamanlarını değerlendirebilecekleri bir yer olmuştur (Denizli Belediyesi, 2016: 3).

5. SONUÇ

Gelişmiş ülkelerde belediyeler 20.yy başından itibaren kentsel hizmetlerin ve sosyal politikaların sağlanmasında görevler yerine getirmeye başlamış ve belediyelerin bu alandaki rolünde gelişmiş ülkelerde refah devleti tipinin ortaya çıkması büyük bir gelişme olmuştur.

İsveç’te yerel yönetimlerin gelir, gider ve personel rakamları ve kamu verileriyle kıyaslanması bu gücü destekleyici nitelikte sonuçlar vermektedir. Örneğin; yerel yönetim giderleri toplam kamu giderlerinin % 44,3’üne denk düşmektedir. Ayrıca yerel yönetimler eğitimden sağlığa genel yetkili olarak birçok hizmetin sunumundan sorumludurlar. Sosyal refah hizmetleri bakımından ise merkezi hükümetin hizmet sunumunu yerel yönetimlere bıraktığı görülmektedir. Yerel yönetimler ihtiyaçlar temelinde aktif bir şekilde bu hizmetleri sunmaktadırlar. İngiltere’de ise güçlü yerel yönetim geleneği bilinen bir gerçektir. Ülkede yerel düzeyde hizmetler büyük ölçüde bu birimlere devredilmiştir. Özel ve kamu otoriteleri arasında paylaşılarak birçok hizmet sunulmaktadır. Ancak sosyal hizmetler yerel yönetimlerin en temel görevlerinden biridir. Yerel yönetim giderlerinin % 35’inin sosyal hizmet ve yardımlara harcadığını belirtmek bu çerçevede faydalı olacaktır.

Almanya’da yerel yönetimler eğitimden sağlığa, sosyal hizmetlerden, günlük bakım merkezlerinin finansmanına kadar birçok alanda faaliyette bulunmaktadırlar. Yerel yönetim birimlerinin geniş harcama payı toplam kamu harcamaları içerisinde yerel yönetimlerin payının yüksek olmasına neden olmaktadır. Son yapılan yeniliklerle, Fransa’da sosyal hizmetler ademi merkeziyetçilik ve özelleştirmenin birlikte yer aldığı bir sisteme dönüşmektedir.

Türkiye’de sosyal belediyeçiliğin yasal dayanağı, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, “On Dört İilde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” oluşturmaktadır. Kanunlar belediyeyi sosyal politikalar konusunda genel yetkili kılmaktadır. Ancak kanunlarda belediyelere yüklenen sosyal görevler için gerekli kaynaklar tahsis edilmemektedir. Böyle bir düzenleme belediyeleri kapsamlı ve kurumsal organizasyon gerektiren sosyal politikalar sunmakta yetersiz bırakmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye’de son dönemlerde, belediyeleri, kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiş görev, yetki ve sorumluluklarının yanında sosyal alanlarda planlama ve düzenlemeler yapmaya zorlamaktadır. Sosyal politikaların hayata geçmesi ve yaygınlaşması, belediyeleri vatandaş odaklı bir anlayışa yöneltmektedir. Sosyal belediyeçiliğin hayata geçmesinde en önemli faktör, belediyelerin, dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde etkin bir hizmet sunmasıdır.

Türkiye’de sosyal belediyeçilik anlayışının son on yılda gösterdiği bu gelişime rağmen ilgili alanda Avrupa ülke örnekleriyle kıyaslandığında halen temel eksiklikler olduğu göze çarpmaktadır. Türkiye açısından bakıldığında, yukarıdaki örneklere kıyasla uygulama örneklerinin yetersizliği ve ilgili verilerin düşüklüğü göze çarpmaktadır. Ancak geçmiş uygulamalar ve gelinen nokta bakımından ise bazı belediyelerin bu alanda oldukça başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Sonuç olarak son yıllarda belediyelerin en önemli görevi belediye sınırları içerisinde bir sosyal doku haritasının çıkartılmasıdır. Yani belediye, sınırları içerisinde yaşayan halkın gelir durumu, kültürel donanımı, eğitim durumu, yaşı, cinsiyeti gibi bilgileri, anket, istatistik, kamuoyu araştırmaları vb. bilgi toplama ve araştırma teknikleri ile temin etmelidir. Temin ettiği bilgiler sayesinde nerede, hangi kitlenin, neye, ne kadar ihtiyaç duyduğu konusunda ve hizmet sunumunda etkinlik, verimlilik, adalet gibi değerlerin ön plana çıkması sağlanabilecektir. Bu bağlamda sosyal belediyeçilik; kentlerde zor koşullarda yaşamlarını sürdüren yoksulların veyahut dezavantajlı diye adlandırılan grupların temel ihtiyaçlarını karşılamasıyla uygulama alanı bulmuştur ve kurumsal düzlemden çok, fiili duruma geçmiştir.

KAYNAKÇA

- A.Çam, Çiğdem. (2013). Yerleşme ve Yerel İktidar Edirne Alan Araştırması. Beta Yayınları.
- Akçakaya, Murat. (2003). Fransa’da Yerel Yönetimler ve Halkın Karar Alma Süreçlerine Katılımı. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi 153-174: file:///C:/Users/vatan/Downloads/326-641-1-SM.pdf Erişim Tarihi: 19.06.2016.
- Akdoğan, Yalçın. (2002). Ulusal Soruna Yerel Çözüm: Sosyal Belediyeçilik. Eminönü Bülteni, Şubat Sayısı.
- Akdoğan, Yalçın., (2011), Kamu Maliyesi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arın, Tülay. (1994). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Fonlarının Açıkları: Liberal Sosyal Güvenlik Rejiminin Çelişkileri ve İflası”, 10. Türkiye Maliye Sempozyumu, Kamu Kemimi Finansmanı. Adana: Çukurova Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü Yayını.
- Ateş, Hamza. (2009). Sosyal Belediyeçilik. MÜSİAD Çerçeve Dergisi Sayı,49, 88-95.
- Bağlı, Mehmet Selim.(2011), Alman Yerel Yönetim Yapısı, Türk İdare Dergisi, Sayı:473, ss.43-73.
- Bahadıroğlu, Yavuz. (2012). Biz Osmanlıyız. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Bayramoğlu, Sonay. (2015). Toplumcu Belediye Nam- ı Diğer Belediye Sosyalizmi. Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Beki, Abdülhakim. (2008). Türkiye’de Sosyal Belediyeçilik Uygulamaları : Ümraniye Belediyesi. T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmış Doktora Tezi).
- Bell, J.,&Peton, J. (1896). Glasgow: Its Municipal Organisation and Administration. https://ia801406.us.archive.org/9/items/glasgowitsmunicipi00bell/glasgowitsmunicipi00bell_bw.pdf Erişim Tarihi:02.05.2015
- Bergmark Åke, Minas Renate, Rescaling Social Welfare Policies in Sweden, 2006, <http://www.euro.centre.org/rescalingDocuments/files/Sweden.pdf>, E.T:10.11.2016.

- Berk, Zübeyde. (2010). Kent Yoksulluğu ve Sosyal Belediyecilik Uygulamaları: Kırıkkale Belediyesi Örneği. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (yayımlanmış yüksek lisans tezi.)
- Bernstein, Eduard. (2011). Sosyalizmin Ön koşulları ve Sosyal Demokrasinin Görevleri (Çeviren: Levent Bakaç).İstanbul : Kayhan Matbaacılık.
- Bilgin, Kamil. Ufuk. (2013). İsveç'te Yerel Yönetimler. M. Okçu, & H. Özgür içinde, Dünyada Öztürk, Feyza. (2005). İsveç'te Yerel Yönetimler. Çağdaş Yerel Yönetimler Vergisi Cilt,12 Sayı,3 TODAİE.
- Çağdaş, Tülin. (2011). Türkiye'de Yerel Yönetimlerde İdari Özerklik. . Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 391-416.
- Çiçek, Eda Uysal (2012). Türkiye' de Belediyelerin Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Politikaları; Batı Akdeniz Örneği. Ankara: Türkiye Belediyeler Birliği.
- Çukurçayır, Akif. (2013). Almanya'da Siyasal Sistem ve Yerel Yönetimler. M. Okcu, & H. Özgür içinde, Dünyada Yerel Yönetimler Örnekler Uygulamalar (s. 50-70). Ankara: Seçkin yayınevi.
- Dogliani, Patrizia. (2002). European Municipalism in the first half on the twentiethcentury: the socialist network. Contemporary European History 11 Sayı.4, 573-596.
- Efe, Hüsammetin. (2012). Türkiye' de Sosyal Belediyecilik Bayrampaşa Belediyesi Örneği. Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri enstitüsü Kentsel Sistemler Ve Ulaştırma Yönetimi. İstanbul: yayımlanmış yüksek lisans tezi.
- Ege, Sema. (2000). Fabian Society ve İki Yenilikçi Yazar G. Bernard Shaw Cilt:40 Sayı: 3-4. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi .
- Ersöz, Halis. Yunus. (2004). Sosyal Politika Perspektifinden Yerel yönetimler. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Es, Muharrem (2007). “Kentsel Yoksulluğun Azaltılmasında Sosyal Belediyeciliğin Rolü”, Yerel Siyaset Dergisi, (13), 45-52.
- Fischer, J. (2005). “Swedish Budget Rules: Praise from Brussels, Pressure at Home.ECFIN,Economic analysis from the European Commission’s Directorate General for Economic and Financial Affairs Country Focus, Volume 2, Issue: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication_summary1467_en.htm Erişim Tarihi: 01.03.2015
- Fraser, Hamish.,&Maver, Irane. (1996). Glasgow: 1830 to 1912. Haziran 10, 2015 tarihinde Let Glasgow Fourish: https://books.google.com.tr/books/about/Glasgow_1830_to_1912.html?id=4Ta8AAAIAAJ&redir_esc=y Erişim tarihi: 10.03.2015
- Güler, Murat. (2013). Toplumcu Belediyeciliğin Doğuş Koşulları Üzerine. İ. Kamalak, & H. Gül içinde, Yerel Yönetimlerde Sosyal Demokrasi Toplumcu Belediyecilik Teorik Yaklaşımlar, Türkiye Uygulamaları (s. 125-159). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- <http://www.services.parliament.uk/Acts/2010/localism>, Erişim Tarihi: 19.01.2017
- <http://ailetoplum.aile.gov.tr/data>, Türkiye'de Sosyal Hizmet ve Yardımların Yeniden Organizasyonu, Nisan 2015
- <http://bilgievleri.denizli.bel.tr> E.T. 10.12.2015/Denizli Bilgi Evi Merkezleri, 2016.
- http://de.wikipedia.org/wiki/Kinder-_und_Jugendfreizeiteinrichtung; Erişim: 10.09.2016
- <http://europeanwater.org/> 2016, E.T.10.12.2016
- <http://kadem.org.tr/KadınKonukEvlereCalistayi>, Erişim Tarihi: 19.03.2016
- <http://www.migm.gov.tr/>,06.03.2017
- <http://www.pendik.bel.tr> E.T.10.12.2016
- <http://www.pendik.bel.tr/kalkinma/bpi.asp?caid=306&cid=2495>, Erişim Tarihi: 19.03.2016

<http://www.tuik.gov.tr/> E.T. 02.03.2016.

<https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx,06.03.2017>.

İnaç Hüsamettin, Ünal Feyzullah (2006).İngiltere’de Yerel Yönetimler, Dumlupınar üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi,Sayı:16,ss.125-140,
[https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_/16/125-140.pdf,\(13.01.2017\)](https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_/16/125-140.pdf,(13.01.2017))

Jönsson Ingrid, Anne-Marie Daune-Richard, Sophie Odena, Magnus Ring, (2009), Becoming dependent: How is elder care implemented in France and Sweden, 20-22 August,s.1-22,file:///C:/Users/user/Downloads/Jonsson-I_Rc192009%20(2).pdf, E.T.22.12.2016.

Kalabalık, Halil. (2005). Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Yerel Yönetim Hukuku.Ankara: Seçkin Yayınları.

Karaer, Tacettin. (1990). Fransa'da Yerel Yönetim Reformu Üzerine. Amme İdare Dergisi Cilt,23, Sayı 3.

Kaya Erol, www.sosyalhizmetuzmani.org 19.06.2016.

Keleş, Ruşen. (1994). Yerinden Yönetim ve siyaset. İstanbul: Cem Yayınevi.

Kesgin, Bedrettin. (2012). Yoksullukla Yerel Mücadele Sosyal Belediyecilik. Bursa: Ekin Yayınları.

Koç, Neslihan. (2014). Sosyal belediyecilik hizmetleri ve finansmanı: Ege Belediyeler Birliği örneği. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.(yayımlanmamış doktora tezi) Manisa.

Koray, Meryem. (2007). Sosyal Politika: Nereye Doğru? Prof. Dr. Cahit Talaş Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Köse, Hazal. (2010). Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Üzerine Bir Karşılaştırma: Maltepe ve Kadıköy ilçe Belediyeleri Örnekleri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim dalı. İstanbul: Yayımlanmış Yüksek lisans tezi.

Mengi, Ayşegül. (1997). Federal Almanya'da Yerel Yönetimler. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi Cilt, 6 Sayı,4.

Ortaylı, İlber. (2001). Tanzimat Devrinde Osmanlı Mahalli İdareleri (1840-1880).Ankara: Türk Tarih Kurumu.

Öz, Cihan. Selek. (2010). Sosyal Belediyecilik Bağlamında Evde Bakım Hizmetleri (İstanbul, Ankara, Kocaeli Büyükşehir Belediyeleri Örnekleri). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (yayımlanmış doktora tezi). Sakarya.

Özbek, Nadir. (2006). Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar. İstanbul: Tarih Vakfı Emeklilik Gözetim Merkezi Yayınları.

Özden, Kemal, (2013). Yerel Yönetimlerde Güncel Sorunlar ve Tartışmalar, Ankara Seçkin Yayınları

Öztürk, Hasret.,& Gül, Hüseyin. (2012). Sosyal Belediyecilik Sosyal Devlete ve Sosyal Haklara Bir Alternatif mi? IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 377-392.

Palme Joakim, Heap Josephine, and Fritzell Johan, Significant increase in local welfare spending in Sweden, ESPN Flash Report 2016/58,July 2016, s.1-2,ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16146&langId... (E.T:08.02.2017)

Pektaş, Ethem. Kadri. (2010). Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Akademik İncelemeler Dergisi sayı,5, 5-22.

Salat; http://english.skl.se/municipalities_county_councils_and_regions, Erişim Tarihi: 15.02.2015.

Şahinoğlu, İlker. (2014). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Anlayışı. Marmara üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü kamu Yönetim Ana Bilim Dalı (yayımlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul.

Şenkal, Abdülkadir., & Sarıpek, Doğa. Başar. (2007/2, 14). Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

- Taşçı, Faruk. (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri. Çalışma ve Toplum, 157-202.
- Toprak, Düriye.,& Şataf, Ceyda. (2009). Türkiye'de Yerel Yönetimler Reformu Çerçevesinde Sosyal Belediyecilik Yaklaşımı . Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt,1, Sayı 1.
- Uslu Harun, (2013). “Sosyal Politika Açısından Belediyeler ve Sosyal Belediyecilik”, içinde Kemal Özden, (der.), Yerel Yönetimlerde Güncel Sorunlar ve Tartışmalar, s. 101.
- Ünal, Feyzullah. (2011). Tanzimat’tan Cumhuriyete Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Yasal ve Yapısal Dönüşümü. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı.30, 241-248.
- Ünüsün, Teoman. (1999). Dünyada Mahalli İdareler. T.C. İçişleri Bakanlığı Mahalli, Yayın no:27 Ankara.
www.metinberber.com/kullanici_dosyaları/file/F.doc Erişim Tarihi:12.11.2015
www.ziyaguney.com/dosyalar/word/isvec.doc, Erişim Tarihi: 19.03.2016
- Yalçındağ, Selçuk. (2003). Federal Almanya'da Yerel Yönetimler, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/5c1aab388d5bbc4_ek.pdf?dergi=Amme%20Idaresi%20Dergisi, Erişim Tarihi: 19.06.2016.
- Yamaç, Müzehher, İngiltere'de Yerel Yönetimler, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:4, ss1-22.
- Yaşamış, Firuz D. (1996). Belediye Yönetimi. Ankara: Zirve Ofset.
- Yıldırım, Selahattin. (1990). Yerel Yönetim ve Demokrasi, Türk Belediyeciliğinde 60 Yıl Uluslar arası Sempozyum Bildiri ve Tartışmalar Kitabı. Ankara Büyükşehir Belediyesi Yayınları Metropol İmar A.Ş.

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

A RESEARCH ON RELATION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH THE JOB PERFORMANCE IN HEALTH CARE ORGANIZATIONS

Yrd. Doç. Dr. Zeki YÜKSEKBİLGİLİ¹

Yasemin KÜÇÜKÖZKAN²

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında görev yapan çalışanların algıladıkları örgütsel iklimin iş performansları ile ilişkisini ve iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla, öncelikle çalışmada temel kavramlar tanımlanmış ve yapılan alanyazın incelemesiyle kavramlar arasındaki ilişkiler öncül çalışmalar ile desteklenmeye çalışılmıştır. Kuramsal çerçevenin oluşturulması ile araştırmanın hipotezi geliştirilmiştir. Bu amaçla oluşturulan anket formu ile İstanbul'da bulunan iki hastanede görev yapan çalışanlar üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler tanımlayıcı analizler, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde çalışanların olumlu örgüt iklimi algılamalarının iş performansı düzeyi ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, İş Performansı, Sağlık Kurumları.

JEL Sınıflandırma Kodları: J01, J10, J11, J24, J53.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relation of organizational climate with the job performance level and the effect of organizational climate on job performance in health care organizations. For this aim, initially, the basic concepts of the study are defined and the relations between these concepts were tried to be supported with the previous empirical studies in the literature. After the literature study, the conceptual framework of the study was developed and the hypotheses were generated. In order to perform the survey, a questionnaire was developed and applied on the sample of employees working in two hospitals in Istanbul. The data obtained were evaluated with the descriptive analysis, correlation and regression analysis. As a result of the analyses, a positive and significant relationship between organizational climate perception and employees' job performance level was revealed.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance, Health Care Organizations.

JEL Classification Codes: J01, J10, J11, J24, J53.

1. GİRİŞ

Literatürde örgüt ikliminin çok sayıda örgütsel ve bireysel sonuçları olduğunu, bireysel performansı önemli düzeyde etkileyen bir unsur olduğunu ve bu bakımdan çalışan odaklı ve katılımı teşvik eden bir iklimin önemini vurgulayan çalışmalar bulunmaktadır. Tüm bu çalışmalar, akademik ve uygulama alanındaki araştırmacıların örgüt ikliminin özelliklerini ve yarattığı sonuçları araştırmaya yöneltmiş durumdadır. Örgütlerde bireylerin iş performansının olumlu yönde ortaya çıkabilmesi için uygun örgüt iklimi koşullarının sağlanması gerekmektedir.

¹ Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yuksekbilgili@gmail.com

² Şanlıurfa Halk Sağlığı Müdürlüğü, yasmin_kn_@hotmail.com

Bu çalışmanın amacı, örgüt iklimi ve iş performansı ile ilgili tanımları ve kuramsal çalışmalarını inceledikten sonra, örgüt iklimi boyutlarının çalışanların iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Öncelikle, ilk bölümde alanyazın incelemesi yapılarak, araştırmanın kuramsal temelleri ve çalışmada yer alan kavramlar incelenmiştir. Örgüt ikliminin tanımı, önemi, boyutları, türleri ve örgüt ikliminin sonuçları ele alınarak, daha sonra çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş performansı kavramının tanımı ve önemine değinilmiştir. İş performansının boyutları ile birlikte, öncelleri ve sonuçları da değerlendirilmiştir. Daha sonra örgüt iklimi ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, örgüt iklimi ve iş performansı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik yapılan araştırma ve sağlık kurumlarında çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen uygulama incelenmiştir. Son olarak, elde edilen tüm sonuçlar ele alınarak değerlendirmeler yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL TANIMLAMALAR

2.1. Örgüt İklimi Kavramının Tanımı ve Önemi

İklim, örgüte yönelik çalışanların algılarının temelini dayanmaktadır ve örgütün tümünün çalışanlarca algılanan kişiliği olarak ele alınmaktadır. Örgüt iklimi ile ilgili tanımlamaların ortak varsayımına göre de örgütlerde çalışan bireylerin davranışları, içinde buldukları örgütün ikliminden etkilenmektedir. Bir başka tanıma göre örgüt iklimi, örgüt üyelerine ve çevresine bağlı olarak şekillenen, örgüte ait özellikler takımındadır. Bu örgüte üye bir birey açısından ise iklim; örgütün hem değişmeyen özellikleri (otonominin derecesi gibi) hem de davranış-sonuç, sonuç-sonuç odaklı durumları tanımlayan özellikler ile beklentiler takımının bütünüdür (Litwin ve Stringer, 1974).

Kavramsal tanım olarak incelendiğinde, örgüt iklimi kısaca “bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevre” olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi, çalışana odaklanmış olan, çalışan tutum, duygu ve davranışlarını anlamaya yönelik psikolojik düzeyde bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt iklimi, psikolojik yöne dikkat çekmektedir ve bireylerin davranışlarını ön plana almaktadır. Bu nedenle, kavramla ilgili yapılmış olan çalışmaların, örgüt iklimini, çalışan bireylerin bireysel psikolojik algılarına, tutumsal tepkilerine ve bu işyerinde yaşanan deneyimlerin birey tarafından nasıl algılandığına ilişkin maddelerle ölçmekte olduğu gözlenmektedir. Bu durumda, örgüt iklimi ile ilgili araştırmalar, örgüt içerisinde çalışanlar arasında paylaşılan değerler, inanç, davranış biçimleri ve kurallar açısından değil, bizzat çalışanların örgüt hakkındaki algılamaları ve anlayışlarını ölçmeye eğilimlidir (Gürkan, 2006: 52). Böylece, örgüt ikliminin birey düzeyinde ölçümlenen bir psikolojik algı olduğu anlaşılabilir.

Diğer yandan, örgüt iklimi kavramı; işyeri ortamı, iş çevresi, kültürel normlar, işyerindeki psikolojik hava ve duygu ile açıklanabilmekte ve tüm bunlar örgütün, içsel yaşam kalitesini ve özellikle çalışanların bilişsel ve psikolojik düzeydeki deneyimlerini ve algılarını yansıtmaktadır. Bu durumda, örgüt iklimi örgüt ortamında hissedilen “atmosfer veya hava” olarak ifade edilebilmektedir (Çırpan, 1999: 14). Alanyazında örgüt iklimi iş iklimi olarak da tanımlanmıştır.

Schneider ve Reichers (1983:20) tarafından yapılan tanımlamaya göre, örgüt iklimi, örgütsel uygulama, politika ve süreçlere yönelik olarak örgüt üyelerinin paylaştığı ortak algıdır. Görüldüğü gibi, birçok çalışmada örgüt iklimi örgütlerdeki ortak algı olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan, belirli örgüt iklimi koşullarının çeşitli bireysel iş sonuçlarına etki edebileceği öne sürülebilmektedir (Anderson ve West, 1998:276).

Sonuç olarak, Litwin ve Stringer (1974 içinde alıntılan Keleş, 2008:38) tarafından tanımlandığı gibi örgüt iklimi bireyler tarafından doğrudan veya dolaylı olarak algılanan iş çevresinin ölçülebilir özellikler takımı olarak ifade edilebilmektedir. Yazarların iklim modelinde; örgüt iklimi örgütsel sistemler ve motivasyonel eğilimler arasında bir ara değişken olarak yer almakta ve sistem belirleyicilerinden oluşan örgüt iklimi, bir döngü içinde bireylerin motivasyonel eğilimlerini ve örgütsel sonuçları etkilemektedir. Böylece, örgüt iklimi örgütü kuşatan atmosfer olarak nitelendirilebilmektedir. Çalışanların işe ve örgüte yönelik tutumlarını, iş doyumlarını, örgütsel aidiyet duygularını, grup paylaşımlarını, örgütle özdeşleşme ve etkin performans gösterme gücünü etkileyebilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006:2). Örgüt iklimi ile ilgili başka bir nokta ise, bu kavramın çok boyutlu bir özelliğe sahip olması ve bu boyutların farklı çalışmalarda farklı yönlerden incelenmiş olmasıdır.

Gök (2009:590) kavramı sorumluluk, ödül, özerklik, güven, moral, çatışma gibi örgüt iklimini oluşturan çeşitli boyutlar altında incelemiştir. Bu bağlamda, örgüt iklimi; liderlik biçimleri, örgüt kültürü, örgüt yapısı ve

çalışanların kişilik özelliklerinden etkilenmekte, aynı zamanda çalışanların iş davranışlarını, örgüte dayalı duygu ve tutumlarını etkileyebilmektedir (Schein, 1997; Aytaç, 2003). Böylece, farklı unsurların etkileşiminin rol oynadığı örgüt ikliminin, çalışanlar için kaliteli ve sağlıklı bir ortam özelliğine sahip olması durumunda, çalışanların iş performansı, sosyal davranışları, verimliliği ve üretkenliğe yönelik davranışları olumlu yönde etkilendiği öne sürülmektedir (Schein 1997:3).

2.2. Örgüt İkliminin Boyutları

Alanyazın incelendiğinde örgüt ikliminin farklı boyutlar ile incelendiği görülmektedir. Örgüt ikliminin, örgütün birçok farklı yönlerine, yapılan işe, örgütsel yapıdaki konuma, görevlilerin eğitim durumlarına ve mesleklerine, siyasal etkiler ve giderek tüm topluma bağlı olarak değişen bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Meyers'e göre, bir örgütün iklimi sayılamayacak kadar çok değişkenden etkilenir. İşin doğası, konumu, iş görenlerin nitelikleri, yönetim politikaları, kurallar ve yönetmelikler, değerler, liderlik biçimi ve denetimi vb. Bu kadar çok değişkenden etkilenen iklimin boyutları da pek çok araştırmacı tarafından farklı isimler altında ele alınmış ve incelenmiştir.

Ertekin (1978 İçinde Aktaran Bucak, 2002:3) tarafından ortaya koyulmuş olan örgüt iklimi boyutları Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Örgüt İklimi Boyutları

Boyut	Özellik
Bireysel	Doyum, yükselme ve ilerleme olanakları, kişiye verilen önem ve saygınlık, engelleme, güven duygusu, öteki örgüt üyelerine karşı beslenen duyarlılık, tehlikeyi göze alabilme, arkadaşlık ilişkileri.
Örgütsel	Örgüt yapısı, örgüt politikası, örgütün amacı, büyüklüğü, ödül düzeni ve ücret, örgütsel çatışma, örgütle bağdaşmazlık çok sıkı gözetim ve denetim, iletişim, önderlik, karar verme, örgütün gelişme olanakları, örgütsel açıklık, sorumluluk.
Çevresel	Sınırlayıcı ve güdüleyici çevre, çalışma koşulları (Sıkıcı, Hoşnut edici), yönetsel destek, baskı, uyum, yönetimi eleştirme.

Literatürde sıkça kabul görmüş ve çeşitli çalışmalarda incelenmiş olan örgüt ikliminin kavramsallaştırması ve boyutları Litwin ve Stringer (1974) tarafından öne sürülmüştür. Litwin ve Stringer (1974) örgüt iklimi boyutlarını ve çalışanlarda yarattığı güdülerini inceledikleri çalışmasında örgüt iklimine ilişkin sekiz boyut tespit etmişlerdir. Bu boyutlar: (1) Örgüt yapısı, (2) Örgütü benimseme, (3) Örgüt içi çatışmalar, (4) Sorumluluk almada isteklilik, (5) İş yapmanın standartları, (6) Örgütte dayanışma ve arkadaşlık, (7) Ödüller ve cezalar, (8) Tehlikeyi göze almazdır.

2.3. Örgüt İkliminin Sonuçları

Bir örgüt içinde algılanan örgüt ikliminin yol açtığı sonuçları örgütler ve çalışanlar açısından ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Örgüt açısından ele alındığında sağlıklı bir örgüt iklimine sahip olan organizasyonlarda verimlilik ve etkinlik yüksektir. Çalışanlar açısından konu ele alındığında ise sağlıklı örgüt iklimine sahip örgütlerde kişilerin yüksek motivasyona sahip olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra yapılan pek çok çalışma bu tip iklimlerde görev alan kişilerin işlerine daha bağlı olduklarını gözler önüne sermektedir (Amabile, Conti, Coon, Herron ve Lazenby, 1996; Mok ve Au-Yeung, 2002; Çekmecelioğlu, 2005).

Yapılan araştırmalar kişilerin, kendilerini gerçekleştirebilecekleri, yaratıcı fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri, hedeflere ulaşmada yöntem belirleyebilecekleri ve gereksinim duydukları kaynakları elde edebilecekleri, hepsinden önemlisi yaptıkları işi anlamlı ve önemli bulabilecekleri bir örgüt ikliminde yaratıcı fikir ve ürünlerin arttığını göstermektedir. Aynı şekilde yapılan araştırmalar iklimin iş tatmini, işten ayrılma oranı, işgücü performansı gibi değişkenleri de etkilediğini ve çalışanların iş tatminini sağlamanın örgüt performansını arttırmak açısından önemli olduğunu göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2005).

Örgüt ikliminin yaratıcılık, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, performans gibi birçok değişken ile ilişkisini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Bazı örgüt psikolojisi araştırmacıları iş tatmini, performans, bağlılık, hayal kırıklığı, işten ayrılma niyeti ile örgüt iklimi ilişkilerini incelerken, bazı araştırmacılar (Amabile vd., 1996) işletmeler için önemli bir rekabet avantajı olan yaratıcılık ile iklim arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bazı diğer araştırmacılar ise (Shalley, Gilson ve Blum, 2000) yaratıcılık gerektiren işler ile iş çevresinin etkileşimini karşılaştırarak bunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini irdelemektedir.

Bununla beraber, ılımlı ve arkadaşça bir ortamın varlığı, destekleyici ve cesaretlendirici bir iklim çalışanların başarıya ulaşmalarında belirleyici bir özelliktir. Çalışanlar tarafından algılanan destek, kendilerini güvende hissetmelerine neden olmaktadır. Örgütün desteğini her zaman yanı başında hisseden çalışanlar ise, işlerine daha sıkı bağlanmakta ve iş yerinden ayrılmayı düşünmemektedirler (Özdevecioğlu, 2003). Öte yandan, destekleyici ve ılımlı bir atmosferin oluşturulmasının ve üst yönetim ile çalışanlar arasında desteğin sağlanmasının güçlendirme, yaratıcılık, iş tatmini gibi örgütsel sonuçlar üzerinde önemli derecede pozitif etkilere sahip olduğu yapılan çalışmalar neticesinde bulgulanmıştır (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002). Örgütsel yapılar, işin niteliği, görev tanımları, yönetimin tutumu, insan kaynakları uygulamaları ve grup kültürü gibi birçok unsur iş çevresinin doğasını oluştururken, iş performansını da etkilemektedir. Yapılan birçok araştırma örgütlere iş performansının bireysel özellikler ile ilişkili olduğu kadar içinde bulunulan iş çevresi koşulları ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Amabile vd., 1996; Shalley vd., 2000; Çekmecelioğlu, 2005).

2.4. İş Performansı Kavramının Tanımı ve Önemi

Performans, belirlenmiş bir zaman içinde yürütülen faaliyetlerin, amaca hizmet etme derecesi olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle performans; kurumsal açıdan belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarıyken, bireysel açıdan hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak tanımlanabilir. Kısaca performans, amaç ve hedefin gerçekleşme derecesi olarak ifade edilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010:203).

Bu bağlamda, performans, örgütlerde yöneticiler açısından önemli bir konudur ve çalışanın çalışma davranışının bir sonucudur. Performans sözcüğü; “başarmak ya da başarılı iş, muvaffakiyet göstermek” anlamına gelmektedir. Performans yerine aynı anlamı ifade etmek üzere “başarı” kavramının da kullanıldığı görülmektedir (Erdogmuş ve Beyaz, 2002:69). Ayrıca, performans, bir çalışanın veya grubun, ilgili oldukları birimin ve örgütün amaçlarına, niteliksel ve niceliksel katkılarının toplam ölçüsü olarak tanımlanabilmektedir (Akçakanat, 2009:5). Bu nedenle, bireysel iş performansı, örgüt açısından önemlidir. Bireysel anlamda çalışanların performanslarının güçlü ya da zayıf olmasından örgüt de etkilenmektedir. İşlevsel açıdan ise, görev ve kişi ile ilgili olup, görevin gereği olarak önceden belirlenen ölçüleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılması oramıdır.

Bununla birlikte, Ludeman’ın (2000:46) da belirttiği gibi, performans değerlendirmesi, örgüt amaçlarını gerçekleştirmede ve amaçlara bireysel katkıların neler olduğunu belirlemede değerli bir kaynaktır. Performans değerlendirmesi ile örgütler içerisinde çok yönlü iletişim oluşturulmaktadır ve kişisel gelişim sağlanmaktadır. Ceylan ve Bayram’ın (2016) da belirttiği gibi performansın değerlendirilmesi, örgütsel gelişime de olumlu yönde etki etmektedir.

2.5. İş Performansının Öncelleri ve Sonuçları

Çalışmanın önceki bölümünde de ele alındığı gibi, çalışanın bireysel iş performansını etkileyen çok sayıda faktör bulunmakla birlikte, özellikle örgütsel ve çevresel faktörleri de içine alan “iç” ve “dış” faktörler ya da “örgütsel” ve “çevresel” faktörler olarak ikiye ayrılabilir. Buna göre, iş performansını etkileyen faktörlerden iç faktörler (örgütsel faktörler), örgütün alt sistemlerinin içinde bulunan, örgüt tarafından denetlenebilen ve değiştirilebilen unsurlardır. Dış faktörler (çevresel faktörler) ise; örgütün de bir alt sistem olarak içinde bulunduğu, sosyo-kültürel ve ekonomik sistemin belirlediği faktörlerdir.

Bu noktada, konu ile ilgili yapılan çok sayıda çalışmanın örgüt ikliminin ve örgütsel bağlılığın iş performansı, iş verimliliği ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığını incelediği görülmektedir. Bazı araştırmalarda ise örgüt ikliminin iş performansını ve verimliliği pozitif şekilde etkilediği, işten ayrılma niyetini ise negatif şekilde etkilediği ortaya konulmuştur (Çekmecelioğlu, 2007; Turunç, Türkyılmaz ve Kabak, 2009).

İş performansı gerek akademisyenlerin gerekse uygulayıcıların başlıca ilgi alanlarından birisi olmuştur. Uygulamacılar, özellikle ücretlendirme, terfi gibi uygulamalarında iş performansını esas almışlar, performansla dayalı ödüllendirmenin onların motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceğini düşünmüşlerdir. Performansı amaç edinen örgütlerde, kendilerinin diğerlerinden daha başarılı olduklarının bildirilmesini istendiği ileri sürülmektedir. Performans yönelimli bireylerin başkalarıyla karşılaştırıldığında daha büyük başarıyı elde etmek istedikleri bildirilmektedir. Bununla beraber, performans yönelimli olmanın bireyin tutum, çaba ve performansı üzerinde olumlu, olumsuz ya da anlamsız etkisinin olduğuna ilişkin bulgular da vardır (Bettencourt ve Brown, 1997). Bu bağlamda, alanyazında iş performansının bir önceli olarak değerlendirilen değişkenlerden örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, daha gayretli olacakları, işlerini başarı ile yerine getirecekleri, üstleriyle ve

çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kuracakları öngörülmektedir. Buna karşılık, bağlılığı düşük olanların isteksiz, gayretsiz, dolayısıyla verimsiz olacakları beklenmektedir (Ertan, 2008: 68).

Aynı zamanda, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın, yöneticilerin çalışanları arasında geliştirebilecekleri iki önemli iş tutumu olduğunu, hem duygusal hem de normatif bağlılığın iş tatmini ile ilgili olduğunu, iş tatmini arttığında muhtemelen örgütsel bağlılığın da arttığını ileri sürüldüğü görülmektedir. Katılımcı yönetim hem iş tatminini hem de bağlılığı arttırabilmektedir. Yöneticilerin çalışanlara karar vermeye katılma fırsatları vermeleri, onların bu tutumlarını geliştirecektir.

2.5. Örgüt İklimi ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalarda, örgüt ikliminin; iş doyumu, motivasyon, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkisi incelenmiş olup, özellikle işteki yaratıcılık, personel güçlendirme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki rolü değerlendirilmiştir (Pritchard ve Karasick, 1973 içinde alıntılan Keleş, 2008: 40; Çekmecelioğlu, 2005; Özdemir, 2006; Amabile vd., 1996; Eren ve Çekmecelioğlu, 2002; Mok ve Au-Yeung, 2002).

Yapılan araştırmalara göre, örgüt ikliminin özelliklerinin ve bireylerin örgüt iklimine yönelik olumlu algılarının, iş performansına ve bireylerin kendilerini tatmin olmuş ve güçlü hissetmelerine etkisi olduğu öne sürülmektedir. Özellikle katılımcı tarzda bir örgüt ikliminin, bireylerin örgütsel aidiyet, katılım, olumlu algılama ve özdeşleşme gibi sonuçlar yaratarak iş performansını da arttıracakları belirtilmiştir (Mok ve Au-Yeung, 2002:131). Ancak, örgütte çok fazla rekabetin olmasının, aşırı bürokratik bir örgüt ikliminin varlığının, etkin olmayan iletişim, otoriter yönetim stili, yetersiz ödüllendirme, rol çatışmaları, gerçekçi olmayan amaçların bulunmasının çalışanların kendilerini daha yetersiz ve güçsüz hissetmelerine neden olduğu ve böylece iş performanslarının da düşmesine etki ettiği ortaya koyulmuştur.

Katı ve hiyerarşik organizasyon yapıları güçlendirme ve yaratıcılığı engelleyen bir örgüt iklimi oluştururken; yatay organizasyon yapılarının olması yani yetkinin çeşitli kademelere dağıtılmış olması bireylerin kendilerini işleri ile ilgili daha olumlu algılara sahip olmasını iş performanslarını kuvvetlendirmektedir. İş tanımları ve prosedürlerin katılımcılığı desteklemesi, açık, anlaşılır vizyon ve misyon ifadelerinin olması, ödüllendirme sisteminin olumlu davranışları pekiştirici tarzda olması ve bilgi paylaşımının sağlanması olumlu bir örgüt iklimi oluşmasına yardımcı olacaktır. Bu tip bir organizasyon yapısı ise örgütsel bağlılık, iş tatmini, güçlendirme, yaratıcılık ve iş performansı gibi bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde önemli derecede etkilere sahip olabilmektedir (Özdemir, 2006).

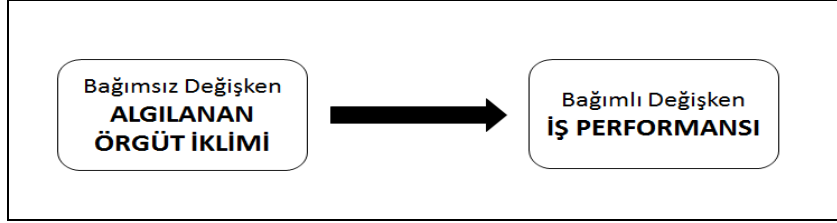
Bununla birlikte, örgütlerde bireysel katılımı destekleyen, performansa dayalı, adil bir ödül sisteminin olması ile çalışanların örgütsel bağlılığı artmakta, iş tatmini ve yaratıcılığı olumlu yönde etkilenmekte ve iş performansı yükselmektedir. Diğer yandan, olumlu ve katılımcı bir örgüt ikliminin varlığı durumunda, çalışanlara arasından işten ayrılma niyetinin azaldığı böylece örgüt açısından olumlu bir sonuca etki ettiği de belirtilmektedir. Örgütlerde, bireyler için belirlenmiş performans standartlarının olması durumunda, iş motivasyonu da artmakta ve bu da yine iş performansına olumlu etki yaratmaktadır. Bunun yanında, örgüt içinde yaşanan çatışmaların başarı ile yönetilmesi de çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerinde ve iş performansına olumlu bir role sahip olabilmektedir. Bu konudaki çalışmalar, çatışmaya karşı donanımlı olan ve çatışma yönetimi becerileri geliştirmiş olan örgüt iklimlerinde, çalışanların öz-yeterlilik algılarını, bilgi, yetenek ve becerilerini daha iyi hissedebileceğini ve böylece kendini örgütün bir parçası olarak görebileceğini öne sürmüşlerdir (Keleş, 2008).

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Modeli

Alinyazın incelemesinden ve kuramsal altyapıdan hareketle, birbirinden ayrı araştırma alanları olarak daha önceki çalışmalarda incelenmiş olan örgüt iklimi, iş performansı ve örgütsel bağlılık kavramlarını bir arada değerlendirme girişimi olarak da görebilecek olan bu çalışmada önerilmekte olan kuramsal çerçeve ve araştırma modeli aşağıdaki Şekil 1 'de sunulmaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın hipotezi şu şekilde ifade edilebilir:

H₁: Örgüt ikliminin çalışanların bireysel iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışma, tanımlayıcı türde bir araştırmadır. Bilgi toplanması için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren iki özel hastanelerde görev yapmakta olan yönetici statüsünde olmayan tüm sağlık personeli oluşturmaktadır. İki özel sağlık kuruluşlarında çalışan ve gönüllü katılım gösteren sağlık personelinin tümüne ulaşılmaya çalışılmış ve böylece hastanelerdeki tüm sağlık personeli araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.4. Ölçüm Araçlarının (Anket Formu) Hazırlanması

Bu araştırmada, "Örgüt İklimi" ve "İş Performansı" ölçekleri ve demografik özellikleri içeren kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Anketteki her soru ve ölçek çalışan personel tarafından yanıtlanmıştır. Böylece iş performansı ölçeği de çalışanın kendi değerlemesi ile yanıtlanmıştır. Araştırmada 6'lı Likert ölçeği kullanılmıştır. Ankette yer alan sorular; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Biraz Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Oldukça Katılıyorum, (6) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Böylece, katılımcılara yöneltilen anket formu 3 bölümden oluşmuştur. Bu bölümler; 25 maddelik Örgüt İklimi Ölçeği, 10 maddelik İş Performansı Ölçeği ve 6 adet Demografik Bilgi Sorularını kapsamıştır. Ankette toplamda 41 soru yer almış ve analizlere dâhil edilmiştir.

3.4.1. Örgüt İklimi Ölçeği

25 maddeden oluşan Örgüt İklimi Ölçeği birçok farklı araştırmada kullanılmıştır. Yerli ve yabancı araştırmalarda, kullanılan Örgüt İklimi Ölçeği'nin ölçülecek özelliği tam olarak ölçecek, yüksek geçerliğe ve güvenilirliğe sahip bir ölçme aracı olduğu birçok çalışmada ispatlanmıştır. Bu araştırmada yer alan anketteki 25 madde Litwin ve Stringer (1974) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilmiştir. Litwin ve Stringer (1974) tarafından geliştirilen örgüt iklimi ölçeğinden 6 boyut araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Bu araştırmada yer alan anketteki 18 madde, Keleş'in (2008) araştırmasından alınmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Keleş (2008) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmada yapılmıştır.

3.4.2. İş Performansı Ölçeği

Araştırma modelindeki bağımlı değişken olan iş performansını ölçmek amacıyla çalışanların kendilerini değerlendirdikleri "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. İş performansı bu araştırmada 10 soru ile ölçülmüştür. 1-4 arasındaki maddeler Mowday (1999) tarafından geliştirilen ve Himmet Karadal ve Hüseyin Araslı (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 5-8 arasındaki maddeler Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Güner Çöl (2008) tarafından uyarlanan, 8-10 arasındaki maddeler ise Freddie Choo (1986) tarafından geliştirilen ve bu çalışmanın araştırmacısı tarafından Türkçe'ye çevrilen sorulardan oluşmaktadır.

3.4.3. Demografik Bilgiler Formu

Araştırma örnekleminin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, mesleki tecrübe ve şu anki kurumda çalışma süresi ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.5. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Bu araştırma kapsamında, iki hastanede toplam 200 adet yönetici olmayan sağlık personeli çalışmakta olduğu için 200 adet anket formu dağıtılmış ve iletilen bu anketlerden 150 tanesi yanıtlanmıştır. 200 kişiye ulaştırılan anketlerin geri dönüşüm oranı, % 75'dir (150/200=0,75). Anketlerin gönderilmesi ve toplanması araştırmacılar tarafından elden yapılmıştır.

Araştırmada verilerin analizi için SPSS 20 Paket Programı kullanılmıştır. Analizlerde; betimsel/tanımlayıcı istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, pearson korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi gibi analizler kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık 0.05 düzeyinde sınırlanmıştır.

3.6. Bulguların Değerlendirilmesi

Bu bölümde cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, mesleki tecrübe ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine ait yüzde ve frekans değerlerine yer verilmiş ardından, Örgüt İklimi ve İş performansı ölçeklerinin ve bunların alt boyutlarından elde edilen puanların aritmetik ortalamaları, aritmetik ortalamalarının standart hataları ve standart sapma değerleri tablo olarak sunulmuştur.

3.6.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma örneğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler şöyledir:

Katılımcıların %65,5'i kadın 34,5'i ise erkektir. Katılımcıların %45,2'lik kısmı 21-28 yaş arası, % 20,2'lik kısmı 29-35 yaş arası, %24,3'ü 36-41 yaş, bir diğer %10,3'lük kısmı 42-55 yaş grubunda yer almaktadır. Örneklem grubunu oluşturan sağlık personelinin %50,5'inin evli, %32,3'ünün bekar ve %17,2'sinin boşanmış ya da dul olduklarını belirttiği görülmektedir. Katılımcıların, %24,2'si lise düzeyinde %55,5'i üniversite düzeyinde, %15,1'i yüksek lisans düzeyinde ve %5,1'i doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir. Çalışmada yer alan personelden %13,1'i 1 yıldan az, %25,2'si 1-5 yıl, %16,2'si 6-15 yıl, %35,3'ü 16 yıl ve üstü süreyle toplam mesleki tecrübeye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öte yandan, araştırmada yer alan değişkenlerin puan ortalamaları incelendiğinde, araştırmaya katılanların örgüt iklimi puan ortalamasının 3,75 (SS=0,49) ve iş performansı puan ortalamasının ise 4,67 (SS=0,51) olduğu görülmüştür. Değişkenlerin puan ortalamaları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Örgüt İklimi ve İş Performansı Puanı Ortalaması

	Örgüt İklimi Puanı	İş Performansı Puanı
Ortalama	3,75	4,67
Ortanca	3,74	4,75
Std. Sapma(SS)	0,49	0,51
En küçük değer	2,30	3,13
En büyük değer	4,87	6,00
N	150	150

3.6.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçlarının Güvenilirliği ve Faktör Analizi

Faktör analizi Principal Component Analiz Yöntemi ile yapılmış, rotasyon, Varimax (Kaiser Normalizasyon) yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

3.6.2.1. Örgüt İklimi Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Örgüt iklimi ölçeği 25 sorudan oluşmakta olup; bu ölçeğe madde analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. 25, 10, 13, 19, 24, 16, 3 ve 1. soruların madde iç tutarlılıklarının ölçeğin güvenilirliğini tehdit ettiği ve faktör analizindeki madde yüklerinin 0,5'in altında olması ve tek bir faktör altında ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu sorular çıkarıldığında güvenilirlik katsayısı arttığından bu 8 soru değerlendirme dışında bırakılmıştır. Yapılan bu değişiklik sonucunda örgüt iklimi değişkeninin alfa katsayısı 0.78 olarak bulunmuştur. Örgüt İklimi değişkeni faktör analizinde KMO ve Bartlett test sonuçları incelenmiş olup; bu sonuçlar Tablo 3'de sunulmaktadır. Tablo 3'deki sonuçlara göre, KMO 0,858 ve Bartlett testi skoru 0,000 gibi oldukça yüksek değerler bulunmuştur.

Tablo 3. Örgüt İklimi Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Madde No.	Örgüt İklimi	% Açıklanan Varyans	Madde Yüğü	Cronbach α
Faktör 1: İlimli Çalışma Ortamı		35,407		,8338
S4	Bu kurumda isini iyi yapanları ödüllendiren bir sistem vardır.		,866	
S2	Bu işletmede çalışanların işle ilgili sorunlarını kendilerinin çözebileceğine inanılır.		,850	
S8	Bu kurumda yapılan iyi işlerin karşılığında çalışanlara yeterli derecede ödül verilmemekte ve kişilerin yaptıkları iyi işler fark edilmemektedir.		,825	
S22	Bu kurumdaki karar alma yaklaşımı, merkeziyetçi olmaktan ziyade esnekler.		,824	
S17	Bu kurumda yönetimin temel felsefesi çalışanlara ve onların düşüncelerine önem vermek üzerine kuruludur.		,822	
S11	Bu kurum ilimli ve sakin bir çalışma sistemi ile nitelendirilmektedir.		,804	
S18	Zor bir proje ile ilgilenirken çalışma arkadaşlarımdan ve üst yönetimden gerekli desteği göreceğime inanırım.		,796	
S7	Bu kurumda çalışanlar çok fazla eleştirilir.		,756	
Faktör 2: Destek		13,449		,7890
S14	Bu kurumda üst yönetim, çalışanların hata yapması durumunda onlara destek olmaz.		,866	
S12	Bu kurumdaki çalışanlar soğuk ve birbirine uzak durma eğilimindedirler.		,804	
S9	Bu kurumda çalışanlar yanlış yaptıklarında cezalandırılmaktadırlar.		,716	
Faktör 3: Yapı		12,691		,7752
S23	Bu kurumda kararlar alınırken astların kaygı ve fikirleri de dikkate alınır.		,878	
S21	Bu kurumda kararlar, karardan etkilenecek kişilerin de katılığı açık bir tartışma ortamında alınır.		,845	
Faktör 4. Risk Alma		10,420		,7589
S20	İşimi iyi yapabilmek için ihtiyaç duyduğum desteği amirimden görmekteyim.		,709	
S15	Bu kurumda yönetim çalışanların kariyer beklentileri ile ilgilenmek konusunda caba gösterir.		,686	
Faktör 5. Ödüllendirme		9,649		,7358
S5	Bu kurumda çalışanlara eleştiri ve tehditten ziyade ödül ve teşvik verilmesine özen gösterilir.		,832	
S6	Bu kurumda çalışanlar gösterdikleri performansa göre ödüllendirilirler.		,741	
				,78
		KMO=0,858		
		KiKare Bartlett Testi= 17249,817		
		P=0,000		

Bu sonuçlara göre araştırmamızdaki örneklem yeterliliği faktör analizinin kullanılabilmesi için uygundur ve değişkenler arasında güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda örgüt iklimi ölçeğinin alt ölçeklerine ilişkin güvenilirlik bilgileri ve faktör analizi sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır. Tablo 3’de sunulduğu üzere, örgüt iklimi değişkeninin araştırmanın yapıldığı örneklem üzerinde elde edilen sonuçlara göre, 5 alt faktöre sahip olduğu ve ölçeğin güvenilirlik değerinin 0,78 olarak belirlendiği tespit edilmiştir. Bu alt faktörler “ılımlı çalışma ortamı” ($\alpha=83$), “destek” ($\alpha=79$), “yapı” ($\alpha=78$), “risk alma” ($\alpha=76$), ve “ödüllendirme” ($\alpha=74$) olarak nitelendirilmiş ve alinyazındaki boyutlarla uyumlu olduğu görülmüştür. Söz konusu maddelerin alinyazındaki çalışmalardaki gibi aynı boyutlar altında yüklenmiş olduğu saptanmıştır.

3.6.2.2. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi

İş performansı bağımlı değişkeni toplam 10 sorudan oluşmakta olup; güvenilirlik analizleri sonucunda bu değişkene ait alfa katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar Tablo 4’de sunulmaktadır. Tablo 4’teki sonuçlara göre, KMO 0,745 ve Bartlett testi skoru 0,000 gibi oldukça yüksek değerler bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmamızdaki örneklem yeterliliği faktör analizinin kullanılabilmesi için uygundur ve değişkenler arasında güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Madde No.	İş Performansı	% Açıklanan Varyans	Madde Yüğü	Cronbach α
Faktör 1: Bağlamsal Performans		34,500		,8641
S9	Herhangi bir işle ilgili sorumluluk kabul eder ve onu uygulamaya geçirebilirim.			
S8	Müşteri hizmeti hakkında diğer çalışanlara göre daha fazla bilgi sahibiyim.			
S7	Müşterilerle diğer çalışanlardan daha iyi ilişkiler kurarım.			
S10	Profesyonel yetenek ve dikkat gerektirecek şekilde hareket ederim.			
Faktör 2: Görev Performansı		33,974		,8255
S1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.			
S3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.			
S6	Çalıştığım kurumda başarılı yüzde on çalışan içerisindeyim.			
S4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.			
KMO=0,745 Ki Kare Bartlett Testi= 4266,326 P=0,000				,84

Bu çalışmada, iş performansı değişkeni faktör analizine tabi tutulduğunda iki faktöre bölünmüştür. 2 ve 5. maddeler düşük madde yüküne sahip olmaları gerekçesi ile analizden çıkarılmış ve geri kalan 8 madde 2 faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler içerik analizi yapılarak bağlamsal performans (görev-ötesi) ve görev performansı olarak ifade edilmiştir. Bağlamsal performans faktörünün cronbach alpha değeri 0,86, görev performansı faktörünün ise 0,83 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada iş performansı değişkeni alt faktörleri ile birlikte araştırma modelindeki bağımsız ve ara değişkenler ile ilişkilendirilmemiş ve alt faktörler ile hipotezler oluşturulmamıştır. Bu nedenle, bir sonraki aşamada korelasyon ve regresyon analizlerinde örgütsel bağlılık değişkeni gibi iş performansı değişkeni de toplam bir faktör olarak analize tabi tutulmuştur.

3.7. Analizler

Bu bölümde örgüt iklimi ile iş performansı değişkenlerinin ilişkilerine yönelik incelemeler yapılmış, bu amaçla korelasyon analizleri ile regresyon analizlerine yer verilmiştir. Yapılan analizlerin sonuçları tablo olarak sunulmuştur.

3.7.1. Korelasyon Analizleri Sonuçları

Örgüt iklimi algısı ile çalışanların iş performansı arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik ve araştırma modelindeki tüm değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik korelasyon analizleri yapılmıştır. Tablo 5’te örgüt iklimi algısı ve iş performansı arasındaki ilişkiler yer almaktadır.

Tablo 5. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkiler

		Genel Örgüt İklimi	Genel İş Performansı
Genel Örgüt İklimi	Pearson Korelasyonu	1	,606 (**)
	Anlamlılık	.	,000
	N	1189	1189

**p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Yapılan korelasyon analizi sonucu, genel örgüt iklimi algısı ile çalışanların iş performansı değerlendirmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, örgüt iklimi ile çalışanların iş performansı ($r = 0,606$) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. Örgüt İklimi Ölçeğinin Alt Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler

Algılanan Örgüt İklimi Boyutları		İş Performansı
İlimli Çalışma Ortamı	Pearson Korelasyonu	,246(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
Destek	Pearson Korelasyonu	-,121(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
Yapı	Pearson Korelasyonu	,561(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
Risk	Pearson Korelasyonu	,502(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
Ödüllendirme	Pearson Korelasyonu	,608(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
İş Performansı	Pearson Korelasyonu	1
	Anlamlılık	.
	N	1189

** $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 6'da da görüldüğü gibi, ilimli çalışma ortamı alt boyutu ile genel iş performansı arasında aynı yönde anlamlı ve çok düşük bir ilişki ($r = ,246$; $p < 0,01$); işin algılanan destek boyutu ile iş performansı arasında ters yönde anlamlı ve çok düşük bir ilişki ($r = -,121$; $p < 0,01$); yapısal özellikler boyutu ile iş performansı arasında aynı yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki ($r = ,561$; $p < 0,01$); algılanan risk boyutu ile iş performansı arasında aynı yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki ($r = ,502$; $p < 0,01$); ve ödüllendirme boyutu ile iş performansı arasında aynı yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki ($r = ,608$; $p < 0,01$) bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre, örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarının genel iş performansı ile ilişkilerin düşük ve orta düzeyde olduğu görülmektedir.

3.7.2. Regresyon Analizleri Sonuçları

Algılanan örgüt iklimi genel olarak ve alt boyutları ile ele alınıp genel iş performansı ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu ortaya konulduktan sonra, çalışanlar açısından daha fazla iş performansına yol açan etkileşimsel unsurların neler olduğunu ve bu unsurların iş performansı üzerindeki etkisini saptamaya yönelik olarak H_1 hipotezi test edilmiştir. Algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Genel Örgüt İkliminin İş Performansına Etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	B	t	R ²	Düz. R ²	F	P
Örgüt İklimi	,606	,630	26,225	,367	,366	687,775	,000

* Bağımlı değişken: İş Performansı

Tablo 7'de gösterildiği üzere, genel örgüt iklimi algısının iş performansına etkisi incelendiğinde, örgüt iklimi algısı iş performansının 0,37'lik bölümünü açıklamaktadır (R^2). Aynı zamanda örgüt iklimi 0,630 katsayısı ile iş performansı üzerinde etkilidir. Bu bulgulara dayanarak Hipotez 1 doğrulanmıştır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, sağlık kurumlarında görev yapan çalışanların algıladıkları örgütsel iklimin iş performansları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Çalışmada, çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları ile bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilmiş olan çalışmada, araştırmanın örneklemini İstanbul'daki iki özel hastanede görev yapmakta olan sağlık personeli oluşturmuştur. Anket uygulaması sonucunda toplam 150 anket elde edilmiş ve analize tabi tutulmuştur.

Örgüt iklimi algısı ile çalışanların iş performansı arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucu, örgüt iklimi algısı ile çalışanların iş performansı değerlendirmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu noktada, çalışanlar açısından daha fazla iş performansına yol açan etkileşimsel unsurların neler olduğunu ve bu unsurların iş performansı üzerindeki etkisini saptamaya yönelik olarak H₁ hipotezi (Örgüt ikliminin çalışanların bireysel iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır) test edilmiştir. Bu amaçla basit ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, genel örgüt iklimi algısının iş performansına etkisi incelenmiş, örgüt iklimi algısı iş performansının 0,37'lik bölümünü açıklamakta olduğu ve aynı zamanda örgüt ikliminin 0,630 katsayısı ile iş performansı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara dayanarak Hipotez 1 desteklenmiştir.

Araştırmanın sonuçları bu bağlamda incelendiğinde, örgüt ikliminin çalışanların bireysel iş performansı üzerinde pozitif kuvvetli bir etkisinin olduğu söylenebilmektedir. Örgüt iklimi çalışanların işlerine ilişkin bilişsel ve duygusal düzeydeki bağlılık duygularını artırarak onların kendilerini daha örgüte bağlı hissetmelerini sağlamaktadır. Araştırma bulguları örgüt iklimi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen daha önce yapılan önceki çalışmalarla benzeşmektedir (Spreitzer 1996; Sigler ve Pearson, 2000; Mok ve Yeung, 2002; Çekmecelioglu, 2005; Özdemir, 2006, Keleş, 2008; Chen, 2008; Tutar ve Altınöz, 2010). Çalışanların içinde buldukları örgüt ikliminin niteliği ve bu niteliğe ilişkin algıları örgütsel bağlılık algılarını etkilediği kadar onların bireysel iş performanslarını etkilemektedir. Bu çalışmanın sonuçları da çalışanların iklimle ilişkin pozitif algılarının onların özellikle iş performansını artırdığını göstermektedir.

Sonuç olarak, rekabet avantajı elde etmek ve hızla değişen çevreye kolay uyum sağlamak isteyen sağlık kurumlarında olumlu örgüt ikliminin ve iş performansı yüksek olan çalışanlara ihtiyacın gün geçtikçe artmakta olduğu düşünülmektedir. Yöneticiler performans yönelimli kurumlar yaratmanın örgüt üyelerinin örgüte bağlı ve ılımlı iş ortamında olmanın yarattığı olumlu duyguları hissetmelerini sağlayacak düzenlemelerden geçtiğinin farkında olmalı ve örgüt ikliminin iş performansını etkileyen en önemli özellik olduğunu bilmelidirler. Çalışanları hızla değişen ve gelişen, belirsizliğin olduğu ortamlarda riskli kararlar almaya teşvik eden; onları aldıkları kararlar doğrultusunda destekleyen ve açık iletişim kanallarının olduğu, ılımlı, arkadaşça bir atmosfere sahip sağlık kurumlarında sağlık personelinin iş performansını arttıracaktırlar. Böylece çalışanların iş performansının artmasının bir sonucu olarak örgütsel başarının yakalanabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, T. (2009). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Aytaç, S. (2003). "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1), 1-21.
- Bucak, E.B. (2002). "Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkileri", Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, 2, 1-17.
- Ceylan, C. N. (2006), "Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi". Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1): 105-120.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M.(1996). "Assessing the work environment for creativity". Academy of Management Journal, 39 (5): 1154-1184.

- Anderson, R. N. ve West, A.M. (1998). "Measuring climate for work group innovation;development and validation of the team climate inventory", *Journal of Organizational Behavior*, 19 (9):1-25.
- Bettencourt, L.A. ve Brown, W. (1997). "Contact employees: relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial behaviors". *Journal of Retailing*, 73: 39-61.
- Brown. P. ve Leigh, T.W. (1996). "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance". *Journal of Applied Psychology*, 81: 358-368.
- Choo, F. (1986). "Job stress, job-performance, and auditor personality-characteristics". *Auditing-A Journal of Practice & Theory*, 5(2): 17-34
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2): 23-39.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2): 22-40.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1): 79-97.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi, Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, N. ve Beyaz, M. (2002). "Başarı Değerlemede Atfetme Hatası ve Bir Araştırma". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1): 65-83.
- Eren, E. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2002). "Örgüt Yaratıcılığı ve Verimliliğinin Sağlanmasında Örgüt İkliminin Rolü", 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 585-592.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Gök, S. (2009). "Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2):587-605.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Keleş, Ö. (2008). *Örgüt İklimi Boyutlarının Çalışanların Güçlendirme Algılarıyla İlişkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). "Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment". *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74.
- Leonard, D., ve Swap, W. (2005). "Deep smarts". *Harvard Business Review*, 30(2): 157-169.
- Litwin G.H. ve Stringer R.A. (1974). *Motivation and organizational climate*, 3rd Ed. Harvard University Press, Boston.
- Ludeman, K. (2000). "How to conduct self directed 360". *Training & Development*, 54(7): 44-47.
- Mok, E. ve Au-Yeung, B. (2002). "Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong". *Journal Of Nursing Management*, 10(3): 129-137.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2): 302-325.

- Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership*, Second Edition, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schneider, B. ve Reichers, A.E. (1983). "On the etiology of climates", *Personnel Psychology*, 36(1):30-52.
- Shalley, C., Gilson, L. ve Blum, T. (2000). "Matching creativity requirements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave". *Academy of Management Journal*, 43(2): 215-223.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). "Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment". *Journal of Quality Management*, 5(1): 27-52.
- Turunç, Ö., Türkyılmaz, A. ve Kabak, M. (2009). "Kontrol, Güven ve Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Kısmi En Küçük Kareler Yöntemi ile Modellenmesi". 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2): 195-218.

HEKİMLİK MESLEK KÜLTÜRÜNÜ BELİRLEYEN OLGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ*

AN EVALUATION ON DETERMINING THE CASES OF MEDICAL PROFESSIONAL CULTURE

Yrd. Doç. Dr. Elif AKKAŞ¹

Prof. Dr. Ramazan ERDEM²

ÖZ

Hekimlik mesleği, sağlık hizmetleri sistemi içindeki en dinamik ve kritik unsurdur. Sağlık sisteminin iç içe olduğu ekonomi, siyaset, sosyal ve bireysel hayat, hekimliğin etkileşim alanı içinde yer almaktadır. Bu nispette geniş bir etkileşim alanı içinde bulunan hekimlik meslek kültürü, aynı zamanda içsel ve dışsal birçok belirleyici çerçevesinde şekil almakta, binlerce yıldır taşımakta olduğu misyonu zamanla, çevre unsurların gücü nispetinde değişime uğrayabilmektedir. Bu araştırma, hekimlik mesleğinin içsel ve dışsal kültürel belirleyicileri üzerine yapılmış bir literatür çalışmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Hekimlik Mesleği, Meslek Kültürü, Profesyonel Meslekler, Tıp Eğitimi.

JEL Sınıflandırma Kodları: I2.

ABSTRACT

Physician profession is the most dynamic and critical factor in the health services system. Economy, politics, social and personal life nested in the health system is included within the medical interaction field. Standing in a large interaction field, the physician culture, is shaped in accord with a great number of internal and external determinants and its mission that it has been carrying for thousands of years can go into a change in proportion to the force of environmental factors. This paper a literature study which conducted on internal and external cultural determinants of medical profession.

Keywords: Physician, Professional Culture, Professional Occupations, Medical Education.

JEL Classification Codes: I2.

1. GİRİŞ

Sağlık, bugün en hareketli piyasaların başında gelmekte, piyasanın ateşi kapitalizm ile günden güne körüklenmektedir. Sağlıklı olmak iyi bir hayat için bir araç olmaktan çıkıp nihai hedef haline almıştır. Zola (1994: 53), bu nihai hedefin destekçisi olarak nitelendirdiği DSÖ'nün "fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali" şeklindeki sağlık tanımıyla "hasta olmamak" dışında çok daha kapsamlı ve hayatın bütünü kapsar bir yaklaşım getirmiş olmasını eleştirmiştir. Tıp bilimindeki gelişmeler, piyasada karşılık bulmak için sağlık tanımını geliştirmeyi bir çözüm olarak görmüştür –ki başarısı tartışılmaz düzeydedir-. Bu kadar hareketli bir piyasanın başrol oyuncusu denebilecek hekimlerin tartışmaların odağında olması olağandır. Tartışmalar meslek açısından profesyonellikten proleterliğe varan, beraberinde uzmanlaşmanın getirdiği körelme/yabancılaşma gibi

* Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 4080-D1-14 numaralı proje ile desteklenen "Türkiye'de Hekimlik Mesleğinin Kültürel Belirleyicileri Üzerine Nitel Bir Çalışma" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, elifakkas@sdu.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ramazanerdem@sdu.edu.tr

sorunları ele alan bir düzlem üzerinde devam etmekte iken, kamu açısından hekimlik mesleğinin esasını oluşturan “zarar vermeme” prensibini sarsacak boyutlarda ve maddi menfaat elde etmenin ‘mesleğin yeni yüzü’ olduğuna yönelik iddialar ekseninde dönmektedir. Elbette hekimlik mesleğinin bugünkü meslek kültürü ve profesyonel konumuna dair değerlendirmeler; mesleğin tarihi, tıp eğitim sistemi, toplumdaki değişimler, politik etkenler gibi içtimai olgulardan bağımsız değildir.

Hekimler, toplum yapısı içinde oldukça güçlü bir meslek grubunu oluşturmaktadırlar. Tıbbi bilginin artması, tıbbi egemenliği de beraberinde getirmiştir (Mumford, 1983: 363). Foucault (2002: 21) toplumdaki hekim gücü ve nüfuzunun bilimsel bilgi esası üzerine kurulmuş meslek yapısının olduğunu ve bunun daha belirgin hale gelmesinin 19. yüzyılın sonları itibariyle gerçekleştiğini söylemiştir. Bilginin öneminin arttığı ve gücün kaynakları arasında yer aldığı bu dönemde, hekimler oyun kurucu pozisyonuna geçmişlerdir. Etkileri hayatın her alanında hissedilen bu meslek grubunu tanımak, kurumsallıklarını oluşturan faktörleri incelemek, teoriden öte mevcut pozisyonlarını ortaya koymak, başta sağlık sistemi olmak üzere içtimai anlamda önem arz etmektedir.

Hekimlerin meslek kültürleri ve kültürü meydana getiren olgular, aynı zamanda sağlık yönetimi açısından da büyük önem arz etmektedir. Toplumsal etkileri bu denli yüksek profesyonel bir mesleğin de içinde bulunduğu sağlık kurumlarının yönetilmesi çeşitli zorluklar taşımaktadır. Elbette bu zorluklardan biri, bir çeşit dokunulmazlık zırhı taşımakta olan hekimlerle birlikte çalışıyor olmak, onları yönetim sınırları içinde tutabilmektir. Yönetim bilimleri içinde yönetimin bir sanat olduğu vurgusu sıklıkla yapılmaktadır. Bu yaklaşıma atfen, sanatçının elindeki malzemeleri tanımadan, işlevlerini, özelliklerini bilmeden onlardan bir sanat eseri ortaya koymasının ancak mucize olacağı söylenebilir. O halde iyi bir yönetim eseri ortaya koymak, odakta yer alan, yönetime dâhil edilen grupları tanımakla mümkündür denebilir. Bu yaklaşımdan hareketle çalışmanın Türk Sağlık Sistemi içindeki hekimlerin yakından tanınması, mevcut durumlarının iyi analiz edebilmesi, bir araya geldiğinde hekimlik meslek kültürünü oluşturan olguların doğru bir şekilde ele alınması sağlık yönetimi alanı ve sağlık politikaları açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple, sağlık kurumları yönetimi anabilim dalı başta olmak üzere, hekimlerle ve hekimlerin kültürleri ile ilgilenen paydaşlara ve aynı zamanda ilgili literatüre katkı sağlamak amacıyla bu çalışma planlanmıştır. Yani sıra, çalışma multidisipliner bir nitelik taşımakta, özellikle sosyoloji referansları ile desteklenmektedir. İçtimai anlamda bir tanıma çabası, sosyoloji temeli ile birlikte sosyal bilimlerin bütün disiplinleri ile desteklendiğinde daha anlamlı bir bütün oluşturmakta, bilimsel zenginliğin bu yolla artacağı düşünülmektedir.

2. ETİMOLOJİK YAKLAŞIM

Kelimeler, ihtiva ettikleri anlamlar aracılığıyla, işaret ettikleri olguya dair bilgi vermekte, bir nevi olgunun ruhu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu başlık altında hekim, doktor ve tabip kelimeleri önce Türkçe, ardından da –en yaygın konuşulan dil olması sebebiyle- İngilizce karşılığı olan ‘physician’ ve ‘doctor’ kelimeleri ele alınarak, mesleğin kültürü üzerine çıkarım yapılmaya çalışılacaktır.

İlk olarak “hekim” kelimesinin etimolojik kökenine bakıldığında Arapça kökenli bir kelime olduğu görülmektedir (Nişanyan, 2004: 166). H-K-M kökü, “devenin dizginlerini tutmak, taşkınlığına mani olmak veya men etmek, atı gemlemek” anlamına gelmektedir, yani kısaca engel olmak, men etmek anlamına gelmektedir. Hekim ise, Hâkim hekimesinin tahfif edilmiş (hafifletilmiş) halidir (Yakıt, 2010: 22). Hekim kelimesinin Osmanlıca karşılığında ise (Yeğin vd., 1981: 735), sözlük doğrudan “hakîm” kelimesine yönlendirmektedir. Hakîm kelimesine ise (Yeğin vd., 1981: 653), “*Hikmetle muttasıf olan ve mevcudanın hakikatine vâkıf olan. Hikmet mütehasısı. İlm-i hikmette mütebahhir ve mütehasıs olan. İş ve emirleri hikmetli ve yanlış olan. Tabib, doktor.*” şeklinde bir anlam atfedildiği görülmektedir. Tüm bu anlamlar ve kelimenin etimolojik kökenleri bir araya getirildiğinde, hekimlik mesleğinin özde yanlış bilgiye, cehalete ve hastalığa mani olan, sağlığı koruyan, hikmet sahibi kimselerin işi olduğu anlaşılabilir. Öztürk (2007: 41) İslam Dünyası’nda hastaneler üzerine yaptığı çalışmada hekimlik mesleğinden bahsederken “*hekimlik sanatı*” ifadesini kullanmayı tercih etmiştir. Bu kullanım, hekimliğin yalnız eğitimle tesis edilen profesyonel bir meslek olmaktan öte, sanatkârlarca icra edilen, estetik ve letafet taşıyan bir sanat dalı olduğu anlamını ihtiva etmektedir.

İngilizce “physician” kelimesine bakıldığında, “*tıp doktorluğu yapma ruhsatına sahip kimse, tıp doktoru; iyileştiren, rahatlatan kişi ya da şey*” anlamı taşıdığı görülmektedir (Neufelt ve Guralnik, 1988: 1019). “Physician”, doğal yapı, fizik anlamına gelen “physic” kökünden türetilmiş olan ve insanın doğal yapısına dair bilgiye sahip kişi anlamında kullanılmakta olan bir kelimedir. Yani *physician* insanı fiziksel unsurları ile ele alır, maddi hastalıkları ile ilgilenir (Balanlı, 2012: 24). “Doctor” kelimesi ise ilk olarak öğretmen, öğretmen anlamına

gelmektedir. “*Doktorası olan kimse, doktora bitirenlere verilen unvan, tıp doktoru ya da cerrah*” gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Neufeldt ve Guralnik, 1988: 402).

Hekim kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanılması sebebi ile kısaca ‘tabib’ kelimesini de ele almak gerekmektedir. Tabib ve tıp kökdeş kelimeler olup, Arapça ‘*tabbe*’ kelimesinden türetilmişlerdir. Tabbe, “*işin ehli olma, bir işte usta olma*” anlamına gelmektedir. Develerin birtakım davranışlarına atıfla kullanılır; dişi devenin idrarını koklayarak rahminin boş olup olmadığını anlayan, gebe olan-olmayan dişiye ayırt edebilen develere verilen addır. Diktiği ağaçlar tutan kimselere de tabib denmekte, hatta Arapça’da bir deyim olarak “*‘cet ‘alâ ğaresi tabibin mâhirin*” tabiri kullanılmakta, “*bu ağaç ehil bir ustanın dikmesi sonucu meydana geldi*” anlamına gelmektedir (Yakıt, 2010: 23). Tıpkı hekim kelimesinin özündeki ‘ayırt etme’ gibi, bir fark etme, anlama durumuna, hakiki bilgiye ve beceriye işaret etmektedir.

3. TARİHSEL YAKLAŞIM

Durkheim (1957: 8), profesyonel mesleklerin sanayileşme sonrası ortaya çıkan toplumsal sorunları aşmada önemli bir yere sahip olduğunu söyler. Toplumsal sorunların ve gelişmiş ülkelere nispetle kaotik havanın hâkim olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için profesyoneller kritik bir konum sahiptir.

Hekimler, hukukçularla birlikte profesyonelliği en erken yakalayan meslek grubudur (Cirhinlioğlu, 1997: 7). Tıp ise “*hekimlik mesleği ve ilmi*” anlamına gelen Arapça bir kelimedir. Dolayısıyla tıbbın en temel varlık sebebi hekimler ve hekimlerde bulunan özel bilgi ya da tanımdan hareketle ilimdir.

Sağlık sektöründe uzmanlaşma yaklaşımının bir tezahürünü olarak hekimliğin ve eczacılığın bütünüyle ayrı birer profesyonel meslek haline gelmesini gösterilebilir. Tarihi kaynaklarda eczacıların, hekimlerin hastalara tavsiye ettiği *kişiyeye özel* ilaç, kür, tiryak gibi karışımları hazırlayan genellikle hekimlerin yanında çalışan kimseler olduğunu göstermektedir. Bugün ise eczacılık hekimlikle işbirliği içinde bir meslek olmaktan çok, tamamıyla kendi uzmanlık alanını oluşturmuş müstakil-profesyonel bir meslek haline gelmiştir. Bu süreç toplumsal dinamiklerin ve tarihin seyri içinde tıp tarihinin meslek açısından önemi göstermektedir.

Tıp hizmetlerinin doğup gelişmesinde öncelikli olarak din ve medeniyet anlayışının etkili olduğu görülmektedir. Eski çağlarda hastalıkların kaynağının daha ziyade metafizik sebeplerden (kötü ruhlar, günahlar, büyü, sihir) kaynaklı olduğunun düşünülmesi, çözümün de yine aynı minval üzere bir yaklaşımla mümkün olabileceği fikrini doğurmuştur. Bu yaklaşımın sonucu olarak, tıp eğitimi ve sağlık hizmetlerinin sunulduğu mekânlar da dini mekânlarla iç içe bir yapı göstermiştir. Dini veya toplumsal yapının, tıbbın ne yönde (ampirik-rasyonel, ezoterik, metafizik vs.) gelişeceği üzerinde doğrudan etkilerinin olduğu tıp tarihi araştırmaları ile ortaya konulmaktadır. Bu başlıkla medeniyet olarak tabir edilen coğrafya ve dönemler itibarıyla tıp tarihinin seyrine kısaca yer verilecektir.

• *Mezopotamya Medeniyetinde Tıp*

Mezopotamya tıbbı denince akla gelen ilk gelen Sümerler’de tıp hizmetleri rahipler tarafında verilmiş olmasıdır. Hastalıkların mevsimlerle ilişkisini doğru bir şekilde saptayan Sümerli rahipler, yıldızların insanlar üzerinde etkilerine yönelik tespitler de yapmışlardır. Herodot tarihine göre Sümerlerde hasta şehrin meydanına getirilir, aynı hastalığı daha önce geçirmiş kişilerin tavsiyeleri alınması suretiyle tedaviler önerilirdi. Rüya tabirleri, anatomi-fizyoloji çalışmaları da bu dönem hekimlerinin uğraşları içindeydi. Tüm bu faaliyetler din ve dini mekânlarla iç içe gerçekleşmekteydi (Nasuhioğlu, 1974: 10). İlkel şartlarda başlayan tıp eğitimi ve sağlık hizmetlerinin sunulduğu mekânlar, M.Ö. 8. yy. itibarı ile hem Doğu dünyasında, hem de Batı dünyasında ciddi gelişmeler göstermiştir (Öztürk 2007: 271-273). Ünver (1938: 20) Mezopotamya Medeniyetinin tıp anlayışını “*nücum ve din esaslarına müstenid tababet*” olarak tanımlamıştır. Nücum esasına müstenid olarak adlandırılması, Sümerler’in gökle (yıldızlar ve güneş) ilişkili hikâyeleri ve yine gökyüzündeki olaylarla ilişkili tedavi takvimlerinden kaynaklanmaktadır.

• *Greklerde Tıp*

Akdeniz havzasında tıp vahiy ile bütünleşmiş bir yapı gösterir. Bu topraklarda çok sayıda peygamberin yaşamış olması ve dinin hayatın önemli bir parçası olması bu etkileşimi kaçınılmaz kılmıştır. Grek Tıbbının ilk ustası, Asclepius (Eskülap) olarak kabul edilir. Ailesinden birçok hekim yetişmiş olan Asclepius sonrası Grek tıbbının fetret devri başlamış, Hipokrat’a kadar tıp ihmal edilmiştir. Greklerde tıbbın önde gelen bir diğer ismi, Galenos’dur. Asclepius’a adanmış bir tapınağın bulunduğu Bergama’da doğan Galenus, deneysel fizyolojinin

kurucusu kabul edilmektedir. (Ağırakça, 2004: 54, 62). Greklerde tıbbın Asclepius, Hipokrat ve Galenus ile aktif ve gelişmeye açık dönemler geçirmesi, hekimin tıp içindeki pozisyonu anlamak açısından önem arz eder. Hekim yoksa, tıp gelişmez, icra edilemez.

Yunan Medeniyeti'ne ait şifa tapınakları bu anlamda önemli bir rol üstlenmiştir. Yunan Tıbbı'nın önde gelen birçok ismi bu tapınaklarda görev almışlardır. Miladi 4. yy'da modern hastane anlayışına öncü olabilecek yapılar, Yunan Medeniyeti tarafından kurulmuş, ardından kurulan Bizans Devleti'nde yaşanan mezhep çatışmaları tıp biliminin gelişimi Sâsâni topraklarında, Bizans'tan kaçan hekimlerin de destekleri ile kurulan Cündîşâpûr tıp okulu ve hastanesine kaymasına sebep olmuştur. Cündîşâpûr, İslam tıbbının gelişmesinde de aktif bir rol üstlenmiştir

• *Hind Medeniyetinde Tıp*

Asya'nın güneyini kaplayan Hint Medeniyeti, matematik ve tıp alanında önemli gelişmeler göstermiş bir medeniyettir. Doğu medeniyetlerinden Çinliler, Türkler ve hassaten Uygur Türkleri ile Persler tıp alanında önemli çalışmalar göstermişler ancak tıp, eczacılık, zehir ve panzehir üretimi, cerrahlık ve kimya alanlarında Hind Medeniyeti diğerlerinden çok daha iyi bir konuma gelmiştir (Khan, 1979: 53). Hind Medeniyeti'nin en önemli tıbbi mirası, bugün de yalnız pahalı ilaçlara ulaşamayan bireylerce değil, son derece zengin ve imkân sahibi bireylerin özellikle 'doğal yaşam' mottosuyla hareket edenlerin yoğun ilgi göstermekte olduğu Ayurveda tıp metinleridir. Ayurveda tıp metinleri 8 ayrı kısımdır; dâhili hastalıklar ve dâhiliye tıbbı (kaya-cikitsa), cerrahi tıp (salya-tantra), kulak-burun-boğaz ve göz hastalıkları (salakya-tantra), zehirle ilgili bilgiler (ağada-tantra), kötü ruhların etkisi veya diğer ızdırap verici hastalıklara yönelik tedaviler (bguta-vidya), pediatrik hastalıklar [bâla-tantra (dünyada çocuk hastalıklarına ayrı yer veren ilk tıbbi metindir)], yaşlılıktan doğan hastalıklar ve gençliği koruma yöntemleri (rasâyana-tantra) ve cinsel hayat ile ilgili hususlardan (vajikarana-tantra) müteşekkildir (Selin, 1997; Akt. Ağırakça, 2004: 52). Hind Medeniyetinin en meşhur hekimleri Charaka ve Sustara'dır. Charaka, iyi bir ilaç ve tedavi bilgisine sahip olmakla birlikte, kişinin sağlığını hayat boyu koruması gerekliliğinden söz etmiştir. Sustara ise asırlarca eserleri kabul görmüş bir hekimdir. Eserlerinde 760 kadar bitkiden yapılan ilaç yapımını anlatmış, yüzden fazla cerrâhî alet ismine eserlerinde yer vermiştir (Uzluk, 1959: 29-30).

• *Eski Mısır'da Tıp*

Mısır'da tıbbın yalnız sihir, efsun ve üfürükçülük ekseninde değil de rasyonel ve ampirik unsurlarla özellikle cerrahi alanında gelişmiş olduğuna dair elde edilen bulgular, peygamberlerin çok sık geldiği topraklar olması ile ilişkilendirilmektedir. Mısır tıbbına yönelik tarihi veriler çoğunlukla Ebers, Kahoun, Berlin ve Smith papirüslerine dayandırılmaktadır. Bu papirüslerden edinilen bilgilere göre tıp tam tekelci bir yapı göstermektedir; hekimlik babadan oğula geçen ve asla alelade kimselere öğretilmeyen ezoterik bir meslektir (Ağırakça, 2004: 48). Yani tıp, eski Mısır'da ezoterik yüksek kültüre ait inisiyatik bir sır olarak karşımıza çıkmaktadır. İnisiyatik sırlar, seçilmiş kişiler haricinde paylaşılmayan bir çeşit üst düzey bilgileri içermektedir. Tıbbın inisiyatik sırlar arasında olması sebebiyle mezkûr dönemde tıbbi bilginin tıpkı bugün olduğu gibi toplumsal bir güç unsuru olduğu, sahip olan kişileri en azından statü açısından ayrıcalıklı hale getirdiği sonucuna ulaşılabılır.

Tıp tarihinin ilk hekimleri arasında gösterilen Imhotep (M.Ö. 2950) tıp tanrısı olarak kabul edilmiş, adına şifa tapınaklarının kurulduğu bir sembol bir isim haline gelmiştir. Dolayısıyla tıbbın ilk gelişim alanlarından biri olan Mısır'da tıp eğitiminin, gelişiminin ve hizmetlerinin bu alanlarda verildiği tarihi kaynaklara nispetle kabul edilmektedir. Mısır'ın bazı şehirlerinde bulunan "hayat evi" adı verilen tapınaklara bağlı okullarda tıp eğitiminin bilgili bir hekimin yanında bulunarak öğrenildiği, aynı dönemde yaptırılan bazı okullara dair belgelerde bir takım cerrahi alet isimlerinin yer alması dolayısıyla bazı cerrahi müdahalelere dair eğitimlerinin de verildiğine yönelik kanaatler güçlenmiştir (Öztürk; 2007: 33).

• *Çinlilerde Tıp*

Dünya tarihinde kurulmuş en büyük medeniyetlerden biri Çin Medeniyeti'dir. Çin Medeniyeti'nin insanlığa en büyük armağanı, bugün hala alternatif bir tedavi yöntemi olarak kullanılagelen akapunktur (acupuncture) yöntemidir. Çinliler iğne ve masaja dayalı bu tedavi yöntemi haricinde, iç organlardan kaynaklı bir takım hastalıkları biliyorlar ve iklimlere, renklere ve yıldızlara göre çeşitli tedaviler uyguluyorlardı. Çin'de Konfüçyanizm'in gereği olarak teşrih yapmaları mümkün değildi, bu sebeple Çinli hekimlerin anatomi bilgileri oldukça zayıftı (Ağırakça, 2004: 67). Çin tıbbının geliştiği eksenle, toplumda yaygın olan inanç sistemlerinin tıp üzerinde doğrudan etkili olduğu görüşü doğrulanmaktadır.

• *İslam Coğrafyası'nda Tıp*

İslam inancına göre, Hz. İdris'in (as) insanların maruz kaldığı sıkıntı ve hastalıkların giderilmesinde izlediği yol ve yöntemler, insanlığa kazandırılmış ilk tıp bilgilerindedir (Ağırakça, 2004: 47). İslam'da öncü ve rehber olarak kabul edilen peygamberler marifetiyle tıp bilgisinin aktarılmış olması, dinin sağaltımcı bir felsefeyi benimsemiş olduğunu en tepeden bir yaklaşımla ispat etmektedir.

Muhtelif kaynaklarda İslâm hekimlerinin, halifelerin ya da diğer büyüklerin önünde oturabildiği aktarılmaktadır (Atabek 1977: 12). Bu rivayet, İslâm geleneğinde hekimlere verilen değer için mühim bir göstergesidir. İnsanlara herhangi bir şekilde iyilik etmenin, büyük mükâfatlarla müjdelendiği İslâmiyet'te, beden bir emanet olarak görülürken, dolayısıyla bu emanete iyi bakmak, muhtemel hastalık hallerinde iyi etmeye çalışmak tavsiye edilmiştir. Bu tavsiyelerin pratiğe dökülmesi sonucunda, Hristiyanlık'tan farklı olarak tıp bilimini teşvik eden bir din algısı ortaya çıkmıştır.

Galenos'un ölümü ile birlikte Batı'da tıbbın ilerleyişi durma noktasına gelmiştir. İslâm coğrafyasında ise tıbbın canlanması, Galenos'un ölümünden 600 yıl kadar sonrasına rastlar (700lü yıllar). Grek tabipleri Galenos ve Hipokrat'ın bıraktığı tıp eserlerinin, genellikle barış anlaşmalarının şartı olarak Arapça'ya tercüme edilmesi/ettirilmesi, İslam coğrafyasındaki hekimler için önemli bir başlangıç olmuştur. Yalnız siyasi anlaşmalar ile değil, ilme değer veren yöneticiler de tıp bilimi için çeviri faaliyetlerine önem vermişlerdir. Irak'ta Abbâsî Halifeleri, Dimaşk'ta Zengiler ve diğer Atabek'ler, Kahire ve Suriye'de Salahaddin el-Eyyubi, Kurtuba ve Mağrib'te Endülüslü Emevîleri'nden 4. yüzyılın en önemli emirlerinden olan III. Abdurrahman en-Nasır ve oğlu el-Muntasır İslam tıbbının hızlı yükselişinin ve evrensel tıp mirasına büyük katkılar sağlamalarının sebepleri arasında sayılabilecek muteber ve münevver devlet adamlarıdır (Ağırakça, 2004: 95).

İslam Dünyası'nın ilk hastanesi Abbâsî Halifesi Hârûnürreşid döneminde kurulmuştur. İslam dininin, tıba ve tedaviye önem kadim kaynakları aracılığı ile anlaşılmaktadır. İslam Peygamberi Hz. Muhammed'e ait hadislerde çaresi olmayan hiçbir hastalığın olmadığı, hastalığa müptela olanların muhakkak tedavisini aramaları gerektiği, yaşlıktan başka her hastalığın çaresi olduğu yönünde tavsiyeler yer almaktadır. Bu tavsiyeler, Müslüman hekim-bilim adamlarının tıbbın gelişiminde önemli birer tarihi kişilik olmasında etkili olmuştur. İbn-i Sina, er-Râzî, el-Kindî, el-Kehhâl, İbnü'n-Nefis, İbn Ebi Usaybia, İbn Cülcül, İbn Meymun ez-Zehrâvi, Abdulmelik İbn Zühr, İbn Rüşd gibi çok sayıda ve farklı coğrafyalarda yetişmiş Müslüman hekimler, tıbbın gelişimi adına çok önemli keşifler yapmışlar (Ağırakça, 2004) eserleri ile günümüz modern tıbbının gelişiminde kilometre taşı niteliğinde birer rol oynamışlardır. İslam medeniyeti içinde yetişen hekimlerin en büyük ortak özellikleri, kendilerini yalnız tıp biliminde geliştirmemiş olmalarıydı. Matematikten astromoniye, felsefeden mantığa, hukuktan musiki ve edebiyata kadar çok çeşitli alanlara ilgi göstermişler, bakış açılarını zenginleştiren farklı ilim alanlarıyla münasebet içinde olmuşlardır.

Bu anlamda İslam tıbbı, bugün modern tıbbın dayanağını oluşturacak çok sayıda buluşa ve öncü fikre merkezlik etmiş, bırakmış olduğu fikri miras ile tıp biliminin gelişmesinde önemli bir referans kaynağı olmuştur. Ancak İslam coğrafyalarında ortaya çıkan özellikle siyasi birçok problem, zaman içinde tıp biliminde öncü olma gücünün kaybolmasına sebep olmuştur.

4. SOSYOLOJİK YAKLAŞIM

İnsan hayatı ve beklentileri, içinde yaşadığı çağ ile önemli ölçüde orantılıdır. Tarihi kalıntılara, arkeolojik çalışmalara bakıldığında ilk insanların yaşam standartlarının bugünkü insanların yaşam standartlarından çok daha farklı olduğu görülmektedir; daha eski uygarlıkların yaşamı bugün doğa ile olabildiğince mesafeli ve ekstra steril yaşam alanlarına zıt bir şekilde doğa ile olabildiğince iç içe, basit, diğer canlılarla yakın temas içinde, emek yoğun bir yapı arz etmektedir. Hastalıkların ortaya çıkmasında sosyal, çevresel ve kültürel faktörlerin önemli birer etmen olduğu göz önünde bulundurulduğunda, hastalıkların, hastalık algısının ve hastalıkların gerektirdiği tıbbi müdahale tarzlarının zaman içinde önemli nispette değişime uğramasının kaçınılmaz olduğu sonucuna ulaşılabılır. Freidson'a (1994: 19) göre profesyonel bir meslek, topluma ait tarihi koşullara genellikle sıkı sıkıya bağlıdır. Yani profesyonel bir meslek, içinde bulunduğu toplumun tarihi koşullarından bağımsız bir gelişme gösteremez. Dolayısıyla, bu profesyonel mesleğin gelişim seyri tarih ile örtüşüktür denebilir. Çalışmanın bu bölümü, tarihin seyri içinde mesleğin icrasındaki değişimi görebilme, toplumsal kültür ile hekimlerin meslek kültürü arasındaki ilişkiyi bu bağlamda anlayabilme amacı taşımaktadır.

Foucault (2002: 33), uygarlık öncesi toplumlarda köylüler ve halktan olan insanlar arasında ortaya çıkan hastalıkları nazolojik tablolarda yer alan hastalık özellikleri ile birebir örtüşür şekilde görülürken, koşullar düzeliş burjuva düzenine yaklaşıldıkça, sağlığın gitgide gerilediğini, hastalıkların çeşitlendiğini ve birleştiğini, üst burjuva düzeninde ise sayılarının iyice arttığını ve hastalığa çok daha yatkın bir hal aldığını söyler. Foucault'nun (2002: 31) hastalık özelliklerinin toplumsal tabakalar ve hastaların sosyo-kültürel durumlarına ve hastalığa yaklaşımlarına göre değişim gösterdiğine yönelik tespiti, Zimmerman (1980: 122) tarafından desteklenir; hastalığa müdahil olmayan bir hastanın durumunu tespit etmek ve müdahale etmek daha kolaydır, yeni profile göre hasta hastalığa yaklaşım durumuna göre bir amaç-bozucu dahi olabilir. Richter (2012: 234) bu değişimi müphemliğin giderilmesi esasına dayanan modernliğin yerini, Bauman'ın ifadesiyle "*müphemlik ile yaşamak*" anlamına gelen postmodernizmin almasına bağlar. Ona göre postmodernizmle birlikte tıpta entropi artmış, pek az hastalık için tedavi bulunurken, çok daha fazla problem ortaya çıkmıştır. Örneğin uzun yaşama isteği Alzheimer hastalığına karşı ilaç kullanımına yol açar. Ancak bu defa 'yaşlılık depresyonu' devreye girer ve bunun için de yeni ilaçlara ihtiyaç duyulur. Devamında ise ilaçların yan etkileri ve yaşlılıktan kaynaklı çok daha fazla sorun ortaya çıkar. Yaşam standartlarındaki değişim, bireyin beklentisini de etkilemiştir. Bu etkileşim sonucu değişen toplumun kavramsal algıları, tıbbın da gidişatını belirlemektedir. Turner (2011: 45) da modern tıbbın gelişimi ile toplumun çağdaşlaşması arasında bir ilişki olduğu fikrini savunmuş, hatta tıptaki gelişmenin sosyal kontrol biçimlerinden biri olduğunu söylemiştir.

Tarih öncesi insan, daha ziyade doğa ile mücadele etmek zorundaydı. Dev hayvanlar, şiddetli doğal afetler gibi başa çıkması hayli güç durumlarla karşılaşmaktaydı. Fiziksel sebepleri hakkında pek de fikir sahibi olmadığı bu tür olayları olağanüstü kötü ruhlara bağlıyordu, bunlardan korunabilmek için sihir, büyü, muska gibi yöntemler benimsemişti. Bu tip koruyucu ya da tedavi edici yöntemler için öncelikli olarak din adamları hekim konumundaydı (Nasuhioğlu, 1974: 10). Toplumun içindeki hiyerarşik yapı geliştikçe, emeğin yani iş gücünün önemi artmış; daha önceleri hastalığı sebebiyle toplumdan dışlanan bireylerin ölümü çok fazla bir şey ifade etmezken, artık ölen her bir bireyin emek açısından maliyeti arttırdığı görülmüştür. Bu durum, hastalanan bireyleri toplum dışına itilmesi ve ölümlerinin beklenmesine karşı bir alternatif gelişme çabasının doğmasına sebep olmuştur. Özellikle salgın hastalıkların yaygın olduğu bu dönemlerde, hangi hastalıkların ne sebeple yayılabileceği, mevcut hastalıkların nasıl tedavi edilebileceği mecburi bir merakın doğmasına sebep olmuştur. Merakın sonucunda tedavi etme fikri her zamankinden daha ciddi gelişmeler göstermiş, özel ilgisi ve istidadı olan insanların daha ziyade tıp alanına yönelmelerine neden olmuştur. Artan ilgi, hızlı bir gelişme süreci, şamanlar, ebeler, çıkıkçılar, kocakarı ilaçları bilen kadınlar, büyücüler, cerrahlar, iyileştirme gücü olan din adamları ve nihayet hekimler gibi farklı disiplinlerinden "*iyileştiricileri*" hem tıbbın gelişmesine hem de yozlaşma sürecine girmesine sebep olmuşlardır (Straus ve Straus, 2009: 20).

Toplumsal hareketlilik nasıl tıbbın gelişimini etkilediyse, tıptaki gelişmeler de sosyal yapının içinde çeşitli etkilere sebep olmuştur. Tıp üzerinde dinin etkisi hemen hemen tamamıyla kalkmış, tıp sekülerleşmiştir. Tıbbın sekülerleşmesi ile özellikle rahiplerin eli ile bazen bir ceza aracı, bazen de şifa aracı olan tıbbın hâkimi ve halkla bağ kuran el, yalnız hekim haline gelmiştir. Özellikle batı toplumunda Turner'ın (2011: 48) ifadesi ile toplumsal değerlerin koruyucusu olan rahiplerin yerini hekimler almıştır; meslek içindeki uzmanlaşma ya da bölümlenmeler (koruyucu hekimlik, sosyal tıp, halk sağlığı vs.) hekimliğin toplum hayatı üzerindeki düzenleyici etkisinin derinleşmesine neden olmuştur.

Tarih içindeki gelişim ve değişim göz önünde bulundurulduğunda, insanların hasta, hastalık, iyileşme, hekim gibi kavramlara yaklaşımında önemli değişiklikler olduğu görülmektedir. Artık hasta olmanın son derece kompleks sebepleri vardır, bu sebeplerin bir kısmı ya da hastalığın kendisi prestij kaynağı bile olabilmektedir. Sağlık ve hastalık, günlük hayatın ve iktisadın merkezinde yer alan birer kavram haline gelmiştir.

Light ve Levine (1988) yazdıkları makalede hekimlik mesleğinin özerklik ve hâkimiyet elde etmek üzere verdikleri mücadeleyi ve bu mücadelede sürecin beklentilerin tam tersi bir sona doğru gidişini, tarihsel bir sıralamaya koyarak ele almışlardır. Bu anlamda ortaya koyulan teoriler, teorilere gerekçe olarak sunulan görüşler ve görüşlere yöneltilen eleştiriler Light ve Levine'in çalışmalarından hareketle hazırlanmış bir tablo aracılığı ile değerlendirilmektedir. Light ve Levine, meslekî hakimiyetle başlayan meslekleşme sürecinin profesyonelleşmeye ile devam ettiğini, meslek açısından gelinen son noktansa proleterleşmeye yakın bir nokta olduğunu söylemektedir.

5. YAPISAL OLGULAR

Hekimlik, profesyonel tıp mesleğinin adıdır. Profesyonel kültür, hekimlik meslek kültürü, hekim kimliği, tıbbi profesyonellik, hekimlik gibi alternatif kullanımlar, anlam olarak nüanslar taşıyalar da, metin içinde birbirini yerine kullanılabilirlerdir.

Hekimler üzerine yapılan sosyoloji temelli çalışmalar, meslek mensuplarının meslektaşları ve diğerleri arasındaki mesafenin biyo-medikal kültür içerisinde toplumsallaştığını ve öğrenildiğini göstermektedir. Bununla birlikte bu çalışmalar, tıbbi uygulamanın bir parçası olan belirsizlik ve başarısızlık gibi risk faktörleri ile başa çıkma yollarının da toplu olarak öğrenildiğini göstermektedir. Yani risk faktörleri ve muhtemel olumsuz sonuçlar ile psikolojik mücadele hekimlik meslek kültürünün bir parçasıdır.

Sayek (2012), bir kavram olarak *hekim kimliğini* tanımlarken “*zamandan ve mekândan bağımsız, değişmez bir takım öğeler bütünü*” diyerek, hekimlik meslek kültürü tanımına evrensel bir standart getirmiştir. Hekimlik kültürünün, cinsel, etnik, ulusal, dinî ve ideolojik bağlamdan öte bir meslek kültürü olduğunu, bu kültürün hekimin davranışlarında belirleyici etkiye sahip bir güce ve bu gücün getirdiği yönelime dair bir güvenceyi içerdiğini vurgulamaktadır. Bu açıdan bir tıp profesyoneli olmak, hekimlik mesleğinin yürütülmesi için kazanılması ya da geliştirilmesi için gereken tutum, davranış ve değerler bütünlüğünü kazanmak anlamına gelmektedir. Cumberlege ve arkadaşları (2005: 11), tıbbi profesyonelliği temel değerler, davranışlar ve ilişkiler bütünü olarak tanımlamışlardır. Hekimlik, hataya toleransı olmayan, en azından modern anlamda seçici ve rekabetçi bir süreç sonucunda elde edilen mükemmeliyetçi bir meslektir (Musson, 2003: 2). Bu mükemmeliyetçilikten hareketle hekimleri karakterize eden şeyler sıklıkla atfedildiği gibi ‘tanırsal yanılmazlık’ türünden şeyler değildir; kişisel ve profesyonel bir zorunluluk olarak mükemmellik çabası, hümanizm, hesap verebilirlik ve fedakârlıktır. Bu temel ilkeler “göreve hazır olma”, “onurlu ve dürüst olma” ve “diğerlerine saygı” ilkeleri ile genişletilmiştir (Stern, 2006: 3; Jonsen vd., 2014).

Diğer profesyoneller meslekler arasında hekimliği özel ya da farklı kılan bazı özellikler bulunmaktadır. Rueschemeyer (1964: 21) profesyonel meslekler arasında öne çıkan bir diğer meslek olan hukuk mesleği ile tıp mesleğini karşılaştırdığı makalesinde, hekimlerin teknik uzmanlıklarının sistematik bilim teorisine dayandığını, bununla birlikte daha az rasyonel olan ve mesleğe dair çeşitli becerileri, az sayıda ipucunu analitik kullanarak teşhis koyma yetisi ve tedavi süreçlerinde kişiler arası ilişkileri kullanma ve yönetme gibi gereklilikler taşıdığını ve işin bu tarafının “tıp sanatı” olduğunu söylemiştir. Tıp bilgisi, doğa kanunları ile ilgilidir. Değişmesi, ancak yeni keşifler yoluyla sağlanabilir. Bu açıdan beşeri nitelik taşımamaktadır. Dolayısıyla mesleki bilginin içeriği, değer yönelimlerinden bağımsızdır.

Tıp eğitimcileri için profesyonellik ilkeleri özel bir anlam taşır. Profesyonel ilkelerden biri olan mükemmellik sadece mükemmel bilgi ve beceriyi değil aynı zamanda sıradan standartları aşmayı da taahhüt eden bir nitelik taşır. Bir diğer ilke olan hümanizm saygı, merhamet, empati, onur ve dürüstlük ilkelerini temsil etmektedir. Hesap verilebilirlik ilkesi, hastaların, sağlık sisteminin, toplulukların ihtiyaçlarına ve nihayet mesleğin kendisine cevap verebilmesine dair eylemlerini yansıtır. Fedakârlık ilkesi ise, hekimlerin kişisel menfaatlerini değil hastaların menfaatini/yararını öncelleyen rehber hekimlik modelini öngörmektedir (Stern, 2006: 3). Göreve hazır olma bilinci, bir çağrı ile ulaşılabilir olma sorumluluğunu taşımayı gerektirmektedir. Onurlu ve dürüst olma ilkesi, hekimlerin adil, dürüst ve anlaşılabilir olmalarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Diğerlerine saygılı olmak ise, hastalar, hasta yakınları, diğer hekimler, sağlık hizmeti sunan ekip üyeleri, tıp öğrencileri, stajyer hekimlere ve öğretim elemanları gibi hekimin kendi dışında kalan tüm paydaşlara karşı saygılı bir tutum sergilemesi gerekliliğini ortaya koyan ilkedir (Jonsen vd., 2014). 90’dan fazla profesyonel tıp birliğinin kabul ettiği, Amerikan Hekimler Derneği’nin yayınladığı Bir Hekimlik Bildirgesi: Yeni Milenyum’da Tıbbi Profesyonellik adlı metne göre profesyonelliğin temel ilkeleri, hasta refahı, hasta özerkliği ve sosyal adalettir. Bu temel ilkeleri izleyen profesyonel sorumluluklar ise, yeterlilik, hastalara karşı dürüst olmak, mahremiyete riayet etmek, hastalarla uygun/düzyeyli ilişki kurmak, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliğini arttırmak, sonlu olan kaynakların adil dağılımını sağlamak, bilimsel bilgiyi esas almak, güven ortamını korumak için çıkar çatışmalarını yönetmek şeklinde sıralanmıştır (ABIM ve ACP, 2002, 2003).

Tüm bu ilkelerin yanısıra, meslek kültürünün aktarıldığı ve iç kontrolün sağlandığı iki temel yapı bulunmaktadır. Bu yapıların ilki kuşkusuz tıp eğitimidir. Diğeri ise meslek ahlâkıdır. Meslek ahlâkı, meslek birliklerinin doğmasında da etkili bir unsur olması sebebi ile aynı başlık altında değerlendirilmektedir.

- **Tıp Eğitimi**

Eğitim; aile, ekonomi, din, siyaset ve boş zamanlar kurumu ile birlikte toplumu oluşturan 6 temel kurumdan biridir (Aydın, 2013: 233). Fichter'in (2012: 27, 69) tanımıyla eğitim, ev ve çevrede gayri resmi olarak, toplumun karmaşık eğitim programlarında ise resmi yolla gerçekleşen ve misyonu kültürü yeni kuşaklara aktarmak olan bir sosyalizasyon sürecidir. Eğitimi alınan uzmanlık bilgisinin temeli, kültürel gelenektir (Rueschemeyer, 1964: 22). Weber (2001: 225) toplumsal konuma bağlı eğitim türlerini ve bunun meslek açısından sağladığı yarar ve imkânları bilmenin meslek yapısına yönelik çalışmalar açısından önem arz ettiğini ifade eder. Bu yaklaşımlardan hareketle meslek eğitimlerinin temel misyonunun meslek kültürünü, aday meslektaşlara aktarmak olduğu söylenebilir. Profesyonelleşmenin oldukça üst düzeyde olduğu hekimlik mesleğinin eğitimi de son derece kurumsallaşmış ve katı bir yapı sergilemektedir. Mesleğe girişin en kritik ve öncelikli şartı olan tıp eğitimi bugün modern tıp fakültelerinde verilmektedir.

Her kültür, bireylerin farkındalığı olmaksızın onları kullanarak, bireyin tüm davranışlarını şekillendirecek kurumların yardımıyla, kendisine özgü baskın değerlere uyum göstererek tutarlılığını sağlayan amaçların peşinden gider. Bireylerin davranışlarını en ziyade şekillendirecek kurumların başında ise, şüphesiz eğitim kurumları gelmektedir (Benedict, 1934; Cuche, 2013: 50). Eğitim ve dolayısıyla eğitim kurumları, toplumda var olan kültürel birikimleri genç kuşaklara aktarma misyonu taşımaktadır. Tutucu bir nitelik taşıyan bu misyon, toplumun varlığını, sürekliliğini ve bütünlüğünü sağlamaya yönelik bir müfredattan müteşekkildir (Şengönül, 2007: 2).

Tıp fakülteleri, hekim adaylarına sadece teorik bilgilerin aktarıldığı, uygulamaya yönelik becerilerin kazandırıldığı bir meslekî yükseköğretim değil, aynı zamanda üst düzeyde bilimsel bilgi ve becerinin yanı sıra meslekî değerler sisteminin de aktarıldığı üniversite yapısında eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlara yüklenen misyon, bilimsel bilginin kazandırılması kadar, kazanılan bilgilerin hangi amaca yönelik hangi araçlarla ve nasıl kullanılacağı ve bunun doğru iletişim tekniği ile hastaya aktarılmasını da kapsar. Dolayısıyla, üniversitenin değerler atmosferi hekim kimliğinin inşası açısından büyük önem arz etmektedir (Çobanoğlu, 2009: 1). Tıp fakültelerinin ya da daha kapsayıcı bir tabirle tıp eğitiminin hekimlik meslek kültürü açısından önemi, Sayek'in (2012) ifadeleri ile "*Hekim gibi düşünme, hekim gibi hissetme ve davranma becerisi*" kazandırması sebebiyledir. Medikal sosyolojik araştırmalarda ise tıp eğitimi, hekimlik meslek kültürünü tıp öğrencilerine bazı sosyal ve psikolojik süreçlerle aktarılan sosyal bir çevre olarak tanımlanmaktadır. Tıp fakülteleri eğitim-öğretim ilişkileri ile meslekî benliğin ortaya çıktığı, hekim kimliğinin benimsenmesinin ve içselleşmesinin sağlandığı; hislerin, tutum ve davranışların bir hekiminkine dönüştürüldüğü yerdir (Kasapoğlu, 1988: 85).

- **Hekimlik Meslek Ahlâkı ve Meslek Birlikleri**

Hekim, kendi fiillerinde yalan ve dolan kabul etmeyeceği gibi, böyle kimselerle de düşüp kalkmamalıdır."

Hayrullah Efendi, 'Makalat-ı Tıbbiye', 1844

Tıp mesleği için ahlâk kavramı yeni ortaya atılmış bir tartışma konusu değildir. Eski Yunan'da tıp tanrısı olarak bilinen Askülâp'a atfedilen "ahlâksızlara tıp öğretmeyiniz" sözü (Özkan, 1991: 11) ahlâkiliğin hekimlik mesleği için kadim bir ölçüt olduğunu gösterir niteliktedir.

Hristiyan geleneği içinde tıp hizmeti vermek, bir çeşit hayır işi olarak görülmekteydi. Hastalık karşısında merhametli olan davranış, yapılan müdahale karşısında para beklememek şeklindeydi. Ancak meslekteki uygulama hep böyle olmadı. Tıp meslek ahlâkının doğuş hikâyesi Turner'a göre (2011: 30-37) tam da hekimlerin bu eleştirilerle karşılaşmasına denk gelmektedir. Ona göre meslek ahlâkı, dinsel eleştiri karşısında bir savunma metaforudur. Hekim ile hasta ya da araya alışverişin girmesi ile hekim ile müşteri arasındaki sözleşmenin ekonomik yönleri, meslek ahlâkının öne sürülmesi ile hekimin hastaya karşı ahlâki sorumluluğunun güçlü bir şekilde vurgulanması yolu ile önemsizleştirildi.

Orta Çağ'da, ekonomi sağlığın içine girerek, kuvvetli bir tahrip sürecinin başlamasına sebep olmuştur. Tıp açısından kritik bir dönem olan bu dönemde, Avrupa'da hekimlik hizmeti karşılığında alınan haksız kazanç, bilim tarihine damgasını vuran, mesleğe dair yozlaşmanın nerelere varabileceğini gösterir niteliktedir. Tedavi etme geleneğinin gerçek anlamını çarpıtan bu olaydan daha vahametli olanı ise, kilise tarafından tasvip edilen ve bir hayli iyi para kazanan erkek hekimlerle rekabet edememeleri için, büyücü olarak adlandırılan ve toplu halde katledilen sayısız kadın hekimin yaşadıklarıdır (Straus ve Straus, 2009: 21). Bu örnekler, tedavi sektörünün yanı sıra tıbbın içine ekonominin girmiş olması ile meslek ahlâkının ne tür yozlaşmalara uğrayabildiğini, kendi içinde nasıl rakipleri meydana getirdiğini ve bu rakiplerle ne türlü mücadeleler sergilediğini görmek açısından önem arz

etmektedir. Bugün, hekimlik haricinde kimsenin bir başkasının sağlığı üzerinde uygulama gücü veya hakkı bulunmamaktadır. Sağlık uygulamasının hekimlere has yasal bir yetki olması ile bu sınırlandırmaya muhalif olarak hekimlik ruhsatına sahip olmaksızın tıbbi uygulamalarda bulunanlara yönelik çeşitli cezai müeyyideler bulunmaktadır.

Hekim kimliğini oluşturan ön koşul her ne kadar bilgi birikimi ise de, hekimin mesleğini uygularken ve sunarken benimsediği değer ve tutumlar da çok önemlidir (Çobanoğlu, 2009: 2). Ahlâki değerleri olmayan bir hekimlik bilgisi, bilgi sahibini çok tehlikeli bir insana dönüştürebilir. Organ mafyaları ile çalışan operatörler, bu noktada dikkate değer birer örnek teşkil etmektedir. Bu gibi durumlar göz önünde bulundurulduğunda, dışarıdan müdahalelere kültürü ve yapısı gereği kapalı olan hekimlik için, meslek ilkelerinin korunması ve denetlenmesi, etik krizlerin çözüme kavuşturulması ve iç denetimin sağlanması için profesyonel bir meslek birliğine duyulan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır.

Meslek birlikleri, profesyonellerce yapılan olumsuz bir işi çözme konusunda iki türlü destek ya da koruma sunmaktadır. İlk olarak, yapılan işi olumsuz olarak değerlendirecek bilgisi olmayan kişilere karşı üyeyi korumaktır. İkinci olarak ise mesleği dışı karşı daha korunaklı olarak yeniden yapılandırmaktır (Goode, 1957: 198). Meslek üyeleri arasındaki dayanışma en sık görülen koruma yöntemidir. Geleneksel olarak meslek üyeleri arasında uzmanlık ve etik anlayışlarına yönelik eleştirileri görmezden gelme, meslek hataları sonucu açılan davalarda profesyonel arkadaşları aleyhinde tanıklık etmeme eğilimi vardır (Freidson, 1984: 14-15). Freidson'un bu görüşünü doğrulayan manzaralara Türkiye'de de rastlanmaktadır. Yanlış teşhis ve tedavi süreçleri sonrası gündeme gelen davalarda "bilirkişi" rolü gereği görüşüne başvuru alan hekimlerin, meslektaşlarının yaptıkları uygulamalara "gereğini yapmıştır" yorumu getirmek suretiyle, meslektaşlarını koruma eğilimi gösterdikleri, bilinen bir durumdur.

Profesyonel meslek birliklerinin temel fonksiyonlarından biri, mesleğe giriş çıkışları kontrol altında tutmaktır. Profesyonel yeterliliğe ve meslek için gerekli vasıflara ilişkin standartların belirlenmesine yönelik ve meslekteki rekabet şartlarını etkileyen; fiyata, pazara giriş ve reklamlara yönelik regülasyonlar yasalarla sabitlenmiştir (Özden, 2004: 9). Bu şartlardan eğitim, genellikle belirli bir süre lisans eğitimi alma şartını kapsar. Tecrübe şartı, meslekle alâkalı stajlar veya mesleğin icrasıyla geçen belirli bir süre anlamındadır. Bazı profesyonel mesleklerde, mesleğe kabulden önce girilmesi gereken birtakım yeterlilik sınavları da bulunabilir. Bu gibi şartları yerine getirdikten sonra, mesleğe giriş için birçok OECD ülkesinde meslek birliğine üye olma şartı da aranmaktadır (OECD, 1997: 123). Türkiye'de hekim olabilmek için 1219 nolu Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun gereği ilk aranan şart tıp fakültesi diplomasıdır; "Türkiye Cumhuriyeti dâhilinde tababet icra ve her hangi surette olursa olsun hasta tedavi edebilmek için tıp fakültesinden diploma sahibi olmak şarttır." (Kanun, 1219/1). Bununla birlikte bir şehirde serbest hekimlik mesleğini icra edebilmek için, 6023 nolu yasa ile kurulmuş olan Türk Tabipler Birliği'nin mukim olunan şehirdeki odası vasıtasıyla kayıt yaptırılması gerekmektedir. TTB, kuruluş amaçlarını şöyle açıklar; Türkiye halkının sağlığını korumak, geliştirmek ve herkesin kolay ulaşabileceği kaliteli ve uygun maliyetli sağlık hizmeti için çalışmak; meslek ahlâkını en iyi şekilde korumak, tıp eğitiminin her alanında söz söylemek; hekimlik mesleğinin çıkarını her platformda dile getirmek; mesleğin, üyelerinin maddi, manevi haklarını korumak (www.ttb.org.tr, 2015). Bu amaç, Türkiye'deki hekimler bazında kabul görmüş olacak ki, Birliğin mevcut üyelerinin yarısını, üye olmaları zorunlu olmayan kamuda çalışmakta olan hekimler oluşturmaktadır.

6. SONUÇ

Türkiye'de eğitim ve savunma ile birlikte yıllık bütçeden en fazla pay ayrılan üç alandan biri sağlık sektörüdür. Sağlık hizmetleri, hekim olmaksızın düşünülemeyecek bir sistemdir. Bu realiteden hareketle, bir sağlık sisteminin etkililiğinin ve kalitesinin belirleyicilerinden birinin de hekimler olduğu söylenebilir. Hekimler ya da daha tanımlayıcı bir ifade ile hekimlik meslek kültürü, sağlık sistemi açısından düşünüldüğünde, hem temel insan hakkı olan sağlık üzerine kurulmuş bir meslek olması, hem de siyasi ve sosyal yönden profesyonel bir meslek olarak toplumsal bir güç olması sebebiyle; mesleklerini en doğru şekilde icra edilebilmesi için gerekli şartların sorumlu merciler tarafından sağlanması gerekli kılan bir meslektir. Bu hassasiyeti gözetebilmenin yolu, hekimleri yakından tanımaktan geçmektedir. Çalışma, hekimlerin ve dolayısıyla hekimlik meslek kültürünün meydana gelmesinde ve artırımında etki sahibi olan yapısal ve çevresel şartların mevcut durumlarını ortaya konması önem arz etmektedir.

İnsanın olduğu yerde sağlık ve hastalık kadar temel bir kavramın da “hekim” olması, mesleğin çok boyutlu ve etkili yönünü ispatlar niteliktedir. Bu çok yönlü mesleği profesyonel bir meslek haline getiren, mesleğin ana damarını oluşturan, genel uygulama ve toplum tarafından algılanışını belirleyen kültürü çok sayıda etken altında ortaya çıkarmaktadır. Hekimlik meslek kültürü, gerek tıp eğitimi gerekse toplumsal dinamikler gibi çok sayıda iç ve dış belirleyicinin çevresinde meydana gelmektedir. Bu durum, hekimlik mesleğinin değerlendirilmesine yönelik çalışmalarda bağlamın göz önünde bulundurulmasının, özellikle tarih ve sosyoloji diyalektiği ile değerlendirmelerde bulunmanın gerekliliğini ve önemini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Ağırakça, A., (2004). İslâm Tıp Tarihi – Başlangıçtan XII./XIII. Yüzyıla Kadar, İstanbul, Nobel Tıp Kitapevleri.
- Atabek, E.M., (1977). Ortaçağ Tababeti, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Yayınları.
- Aydın, M., (2013). Kurumlar Sosyolojisi, İstanbul, Açılım Kitap.
- Balanlı, A., M., (2012). Tabip Mi, Doktor Mu; O Halde Hekim Kim?, Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi, Sayı: 22, ss. 24-25.
- Cirhinlioğlu, Z., (1997). Türkiye’de Hukuk Mesleği, Ankara, Gündoğan Yayınları.
- Curberlege, B., (2005). Doctors in Society, Royal Collage in Physician.
- Çobanoğlu, N., (2009). Kuramsal ve Uygulamalı Tıp Etiği, Ankara, Eflatun Yayınevi.
- Devlet Memurları Kanunu, Kanun No: 657, Kabul Tarihi: 14.7.1965 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 23.7.1965, Sayı: 12056, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5, Cilt : 4, Sayfa: 3044.
- Durkheim, E., (1986). Meslek Ahlakı, Çev: Mehmet Karasan, İstanbul, Milli Eğitim Basımevi.
- Fichter, J. H., (2012). Sosyoloji Nedir, Çev: Nilgün Çelebi, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Foucault, M., (2002). Kliniğin Doğuşu, Çev: İnci Uysal, Ankara, Epos Yayınları.
- Freidson, E., (1984). The Changing Nature of Professional Control, Annual Review of Sociology, Vol.: 10, pp. 1-20.
- Freidson, E., (1994). Professionalism Reborn Theory, Prophecy and Policy, The University of Chicago Press, Chicago.
- Goode, W. J., (1957). Community Within A Community: The Professions, American Sociological Review, Vol.: 22, No: 2, April, pp. 194-200.
- Illich, I., I. K.-Zola, J.-McKnight, J.-Caplan, H.-Shaiken, (1994). Profesyoneller İktidarı, , Çev: Cevdet Cerit, İstanbul, Pınar Yayınları..
- Khan, M. S., (1979). An Arabic Sources for the History of Ancient of Medicine, Indian Journal of History of Science, Vol.: 16, Issue: 1, pp.47-56.
- Musson, D. M., (2003). Personality Determinants of Professional Culture: Evidence from Astronauts, Pilots and Physicians, Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas at Austin in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy The University of Texas at Austin, December.
- Nasuhioğlu, İ., (1974). Tıp Tarihine Kısa Bir Bakış, Ankara, Ayyıldız Matbaası.
- Nişanyan, S., (2004). Sözlere Soyağacı – Çağdaş Türkçe’nin Etimolojik Sözlüğü, 2. Basım, İstanbul, Adam Yayınları.
- OECD, (1997), Regulatory Reform and Professional Business Services, Report on the Regulatory Report, Vol.: I, Sectoral Studies.
- OECD Health Statistics 2015, <http://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm> Erişim Tarihi: 24.03.2016.
- Osmanlıca-Türkçe Sözlük <http://www.osmanlicaturkce.com/?k=Hak%EE&t=@> Erişim Tarihi: 05.04.2014.

- Özden, M., (2004). Profesyonel Meslek Birlikleri, Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi, Ankara, No: 60.
- Özkan, Ö., (1991). Sağlık Meslek Tarihi ve Ahlâkı, İstanbul, Sağlık Eğitim Kültür ve Araştırma Vakfı Yayınları.
- Öztürk, L., (2007). Onikinci Yüzyıla Kadar İslam Dünyasında Hastaneler, İstanbul, İz Yayıncılık.
- Project of the ABIM Foundation, ACP-ASIM Foundation, and European Federation of Internal Medicine, (2002), Annals of Internal Medicine, Vol.: 136, No: 3.
- Richter R., (2012). Sosyolojik Paradigmalar, Çev: Necmeddin Doğan, İstanbul, Küre Yayınları.
- Rueschemeyer, D., (1964). Doctors and Lawyers: A Comment on the Theory of the Professions, Canadian Review of Sociology and Anthropology, I (February), pp. 17-30.
- Sayek, İ., (2015). “İyi İnsan, İyi Hekim”: http://tip.kocaeli.edu.tr/docs/iyi_hekimlik_kocaeli_2012.pdf Erişim Tarihi: 25.06.2015 Saat: 02.58
- Straus, E. W., A.-Straus, (2009). Tıbbi Mucizeler, Çev: Nurcihan Durmuş, Domingo Yayınları.
- Turner, B. S., (2011). Tıbbî Güç ve Toplumsal Bilgi, Çev: Ümit Tatlıcan, Bursa, Sentez Yayınları.
- Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=K%C3%9CLT%C3%9CR Erişim Tarihi: 01.04.2014.
- Türkçe Etimolojik Sözlük, <http://www.etimolojiturkce.com/kelime/t%C4%B1p1> Erişim Tarihi: 06.04.2014.
- Uzluk, F. N., (1959). Genel Tıp Tarihi, Ankara, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları.
- Ünver, S., (1938). Tıp Tarihi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Matbaai Ebüzziya.
- Weber, M., (2011). Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, Çev: Prof. Dr. Özer Ozankaya, İstanbul, Cem yayınevi.
- Yakıt, İ., (2010). Tıp Felsefesi ve Etiği Üzerine, Ankara, Ötüken Yayınları.
- Yeğin, A., A.-Badıllı, İ.-Hekimoğlu, İ.-Çalım, (1981). Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Büyük Lûgat, İstanbul, TÜRDAV Ofset Tesisleri.
- 1219 Nolu Kanun; Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=1014:1219-tababet-ve-uabati-sanatlarinin-tarzi-crasina-dar-kanun&catid=1:yasa&Itemid=28

İRAN İSLAM CUMHURİYETİ HUKUKUNDA İDARİ YARGI

ADMINISTRATIVE LAW JUDICIAL OF THE ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN

Yrd. Doç. Dr. Nematollah AGHABALAEI FANİD¹

Yrd. Doç. Dr. Emin HÜSEYİNOĞLU²

ÖZ

İran İslam Cumhuriyetinin Anayasası, yargı bağımsızlığı ilkesine esasen, yargı organının toplumda adaleti sağlamakla yükümlü olduğunu vurgulayarak yargı fonksiyonunu, bireylerin kişisel ve sosyal hakların güvencesi olarak tanımlamıştır. İran Anayasası kamu kurumlarının işlem ve eylemlerine karşı “İdari Adalet Divanı” adı altında bir denetim mekanizması öngörmüştür. İdari Adalet Divanı’nın temeli “Şurayı Devlet” olarak Meşrutiyet döneminde (1906-1924) atılsa da bugünkü anlamıyla varlığını ilk defa 1979 İran İslam Devrimi ile ortaya koymuş oldu. Uzun bir geçmişe sahip olan İdari Adalet Divanı bir yargı organı olarak aslında amacına ulaşmış değildir. İran’ın hukuk sistemi, idarenin yargısal denetimini, tam olarak adli yargının dışında, dahası kendine özgü kuralları ve yargılama usulü olarak gerçekleştirememiştir. İran’da idari yargı kuruluşu olarak tek bir mahkeme olan İdari Adalet Divanı bulunmaktadır. İdari Adalet Divanı hem ilk derece mahkemesi, hem de temyiz görevi yapmaktadır. Araştırmamızda genel olarak İran İslam Cumhuriyeti’nin yargı kuruluşları ele alındıktan sonra “İdari Adalet Divanı” adı altında İran’ın idari yargı sistemi açıklanmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İran, İdari Yargı, İdari Adalet Divanı, Anayasa, İslam Cumhuriyeti.

JEL Sınıflandırma Kodları: K23, K33, K41.

ABSTRACT

The Constitution of the Islamic Republic of Iran has defined the judicial function as assurance of the personal and social rights of the individuals, on the basis of the principle of judicial independence, emphasizing that the judicial body is obliged to provide justice in society. Iran Constitution has envisaged a control mechanism under the name of “Administrative Court of Justice” against acts and actions of public institutions. Even if the basis of Administrative Court of Justice has been laid in the period of Constitutional Monarchy (1906-1924) as “Council of State” it revealed its existence in today’s context first time in 1979 with Iran Islamic Revolution. Administrative Court of Justice which has a long history has not reached its objective actually as a judicial body. Iran’s legal system failed to perform the judicial review of administration fully outside the judicial justice more as the idiocratical rules and proceeding. There is Administrative Court of Justice in Iran which is the only court as administrative justice institution. The Administrative Court of Justice does the task of court of first instance as well as appeal. In our research generally after discussing the judicial institutions of Islamic Republic of Iran the administrative judicial system of Iran is tried to be explained under the name of Administrative Court of Justice.

Keywords: Iran, Administrative Judicial, Administrative Court of Justice, Constitution, Islamic Republic.

JEL Classification Codes: K23, K33, K41.

¹ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, nfanid@mehmetakif.edu.tr

² Karabük Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, eminhuseyinoglu@karabuk.edu.tr

1. GİRİŞ

Gözü kapalı Themis elindeki terazi ile adaleti doğru biçimdeki tartıyor olmasaydı, belki elinden değirmenini almaya kalkan krala karşı ihtiyar değirmenci, “Berlin’de hakimler var” sözünü söylemeye cesaret edemezdi. Hakimlerin özgürce ve herhangi bir dış baskıya maruz kalmadan kararlarını verebilmesi anlamındaki yargı bağımsızlığı ilkesinin ortaya çıkışı 17. yüzyılda Aydınlanma ve rasyonel hukuk çerçevesinde biçimlenmeye başlamış, 18. ve 19. yüzyıllardaki Fransız Devrimi ya da Amerika’daki anayasacılık hareketleriyle de anayasal belgelere girmiştir.

Hukuk devleti, demokratik sistemlerin vazgeçilmez unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Yargı bağımsızlığı ise hukuk devletinin olmazsa olmazları arasında yer almaktadır. Yargı organını hukuk devleti açısından ele aldığımızda, bu organın siyasi iktidara karşı bağımsız olması gerektiği kaçınılmazdır. Yargı organının amacı, halkın iradesinden kaynaklanan hukuk düzeninin korunması ve adaletin sağlanmasıdır. Bu bağlamda yargı fonksiyonu dolayısıyla mahkemeler, bireylerin sosyal statüsüne bakmaksızın eşitlik ilkesine esasen onlar arasındaki ve daha da önemlisi kamu kurumları ile ilgili uyuşmazlıkları hukuk normları çerçevesinde çözmekle yükümlüdür. Özetle hukuk devleti, devletin tüm işlem ve eylemlerinin yargı tarafından denetlenmesi demektir.

“Yargı birliği sistemi” olarak adlandırılan ve Aglo-Sakson ülkelerde uygulanan sistemde, idari eylem ve işlemlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar adliye mahkemeleri tarafından çözümlenmektedir. Bu sistemde idare, hukuk önünde kişilerle eşit statüde kabul edilmektedir (Kalabalık, 2015: 2-3). “İdari yargı sistemi” olarak adlandırılan ve Türkiye gibi Kara Avrupası ülkelerinde uygulanan sistemde ise idarenin yargısal denetimi, adli yargının dışında, kendine özgü kuralları ve yargılama usulü bulunan ayrı bir yargı düzeninde gerçekleşmektedir (Çağlayan, 2015: 40). İdari yargı sistemi, Fransa’da adli yargı mahkemelerine duyulan güvensizlikten doğmuş ve daha sonraları ihtiyaçlara cevap verince diğer ülkelerce de benimsenmiştir (Ergen, 2008: 11). Bu sistem, Fransa’da doğup geliştiği için “Fransız sistemi” olarak da adlandırılmaktadır (Gözler, 2014: 813).

Farklı bir hukuk sistemi olan İslam hukuk sistemi içinde yer alan İran İslam Cumhuriyeti hukukunda da Kara Avrupası hukuk sisteminde olduğu gibi ayrı bir idari yargı sistemi bulunmaktadır.

İran İslam Cumhuriyeti Anayasası, yargı bağımsızlığı ilkesine esasen, yargı organının toplumda adaleti sağlamakla yükümlü olduğunu vurgulayarak yargı fonksiyonunu, “bireylerin kişisel ve sosyal haklarının güvencesi” olarak tanımlamıştır. Anayasanın 173. maddesine göre, “*Bireylerin devlet ve diğer kamu kurum ve kuruluşların işlem ve eylemlerine karşı itiraz ve şikayetleri incelemek amacıyla, Yargı Organı Başkanı’nın denetimi altında İdari Adalet Mahkemesi adı altında bir mahkeme kurulacaktır. Bu mahkemenin görevi, yetkileri ve çalışma şekli kanun tarafından belirlenecektir*”. İran’da kamu kurum ve kuruluşlarının işlem ve eylemlerine karşı “İdari Adalet Divanı” adı altında bir denetim mekanizması öngörülmüştür.

Araştırmamız iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ana hatlarıyla İran’ın yargı örgütü konusu incelenmektedir. İkinci bölümde ise, İdari Adalet Divanı çerçevesinde İran’ın idari yargı sistemi incelenmektedir.

2. İRAN İSLAM CUMHURİYETİ YARGI ÖRGÜTÜ

2.1 Yargı Organı Başkanı (Reis-e Kuvveye Kazaiyye)

İran İslam Cumhuriyeti yargısında, Yargı Organı Başkanı önemli yer tutmaktadır. İfade etmek gerekir ki, Türk hukuk sisteminde buna benzer bir kurum bulunmamaktadır.

Yargı organına ait yargısal, idari ve icrai tüm görevleri yerine getirmek için adil ve yargı konularına hakim bir müçtehit, Lider (Devlet Başkanı) tarafından beş yıllık süre için Yargı Organı Başkanı olarak atanır CÜMLE BOZUK. Yargı Organı Başkanı, yargının en yüksek makamıdır (AY.³ m.15). İran Anayasası’na göre, Yargı Organı Başkanı’nın görev yetkileri aşağıdakilerden oluşmaktadır:

- İslam Cumhuriyeti’ne uygun yargı konuları ile ilgili yasa tasarıları hazırlamak (AY. m.158/1),
- Anayasanın 157. maddesine esasen adli kuruluşları idari ve yargısal açıdan örgütlemek (AY. m.158/2),

³ İran İslam Cumhuriyeti’nin Anayasası

- c) Adil ve liyakatli hakimlerin atanması ve tayin, nakletme, derece ilerlemesi gibi diğer özlük işlerini yerine getirmek (AY. m.158/2),
- d) Cumhurbaşkanı'nın atayacağı Adalet Bakanı'nı Cumhurbaşkanı'na önermek (AY. m.160/1),
- e) İslami Şura Meclisi tarafından hazırlanan bütçe ile ilgili yargı organında ita amiri olarak görevi yapmak (AY. m.160/2),
- f) İçtihatları birleştirme kararları ile ilgili olarak Yüce Divan'ı toplantıya çağırarak (AY. m.161/),
- g) Yüce Divan Başkanı ve Devlet Genel Savcısı'nı atamak (AY. m.162),
- h) Divani Muhasebat ve İdari Adalet Divanı'nı denetlemek (AY. m.173, m.174).

2.2. Genel Görevli İlk Derece Mahkemeleri (Hukuk ve Ceza Mahkemeleri)

Genel görevli ilk derece mahkemeleri hukuk ve ceza mahkemelerinden oluşmaktadır. Ceza mahkemeleri dava önemine göre birinci ve ikinci derece olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (HCDK.⁴ m.7). İdam, recim, kısas, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlar ile siyasi suçlar ve basın suçları birinci derece ceza mahkemelerinde görülür. Diğer ceza davalarına ise ikinci derece mahkemelerinde bakılır (İCMK.⁵ m.302). Eskiden il merkezlerinde bulunan ve istinaf niteliğinde olan il mahkemeleri, ceza mahkemelerinin kararlarına karşı itirazları incelemekle görevliydi. Fakat 14.7.2016 tarihinde İran Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nda yapılan değişiklikle il mahkemeleri kaldırılmıştır. Yeni düzenlemeye göre, il merkezlerinde kurulan birinci derece ceza mahkemelerinin görevi yukarıda saydığımız davalara ilk derece mahkemesi olarak bakmak ve ikinci derece ceza mahkemelerinin nihai kararlarını itiraz mercii olarak incelemektir (İCMK. m. 296). Birinci derece ceza mahkemelerinin itiraz mercii olarak verdiği kararları kesindir ve bunlara karşı başka bir mercie başvurulamaz (İCMK. m.426) . Birinci derece ceza mahkemelerinin yukarıda belirtilen davalarda ilk derece mahkemesi verdiği nihai kararlara karşı ise Yüce Divan'a temyiz başvurusu yapılabilir (İCMK. m. 427).

İran'da hukuki uyuşmazlıklar hukuk mahkemelerinde görülmektedir. Ceza mahkemelerinde bulunan "birinci ve ikinci derece" ayrımı hukuk mahkemelerinde bulunmamaktadır. Eskiden hukuk mahkemeleri de birinci ve ikinci derece mahkemeler olarak ikiye ayrılmaktaydı. Fakat 2016 yılında yapılan değişiklikle bu ayrım son verilmiştir.

Hukuk ve ceza mahkemesi hakimleri kararlarını kanun, şeriat ve içtihatlarla esasen vermekle yükümlüdürler (HCDK. m.9). Hukuk ve ceza mahkemelerin kurulması ve kaldırılması, Yargı Organı Başkanı'nın görev ve yetkileri arasında yer alır (HCDK. m.2).

Düzenin Yararını Teşhis Kurulu⁶, Anayasayı Koruyucu Konsey⁷ üyeleri, milletvekilleri, bakanlar ve yardımcıları gibi üst düzey kamu görevlilerin bütün suçları ile yargılama yetkisi başkent Tahran il merkezindeki ceza mahkemelerine aittir (HCDK. m.2).

2.3. Genel Görevli Adli Savcılık

Genel Görevli Adli Savcılık; suç haberinin ortaya çıktığı andan itibaren sanık veya sanıkların takibi, suçla ilgili delilleri toplayarak Devlet ve Din adına (İslam Dininin gerekleri) araştırma ve soruşturma faaliyetinde bulunmak, koşulların oluşması halinde ceza davasını açmak ve takip etmek, ceza mahkemeleri tarafından verilen kararları yerine getirmekle görevli bir yargı kuruluşudur (HCDK. m.2).

Genel Görevli Adli Savcılık; Devlet Genel Başsavcısı (Dadsetan Kolle Keşver)⁸, her il merkezinde bulunan başsavcı, savcılar, savcı yardımcısı, dedektifler (bazpors), sorgu savcıları ve infaz savcılarında oluşmaktadır.

⁴ Hukuk ve Ceza Mahkemeleri ile Devrim Mahkemelerinin Kuruluşu Hakkında Kanun

⁵ İran Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu

⁶ Düzenin Yararını Teşhis Kurulu (Mecma-i Teşhis-i Maslahat), Parlamento ile Anayasayı Koruyucu Konsey arasındaki uyuşmazlıkların nihai çözüm merciidir.

⁷ İran Anayasası'nda, yasaların Anayasaya uygunluk denetimi için bir anayasa yargısı öngörülmemiştir. Fakat anayasa yargısı yerine Anayasayı Koruyucu Konsey (Şuraye Nigehban-e Kanun-e Esasi) bir ödenetim mekanizması öngörülmüştür. Buna göre, parlamentodan çıkan bir kanun yürürlüğe girmeden önce Anayasayı Koruyucu Konsey'in onayına sunulur. Konsey ilgili kanunu anayasaya ve dini ilkelere aykırı bulursa, tekrar görüşülmesi için parlamentoya iade eder. Parlamento'nun ısrar etmesi halinde bu konuda son kararı Düzenin Yararını Teşhis Kurulu verir (Bu konuda bkz. AY. m.72, m.91, m.94, m.96).

⁸ Devlet Genel Başsavcısı, Türk hukukundaki Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı'na benzemektedir.

Genel Görevli Adli Savcılık'ta, savcıdan sonra en yüksek mercii olarak dedektifler yer almaktadır. İdam, kısas, diyet, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlar ve siyasi suçlarla ilgili cezai takiplerin ve suç soruşturmasının başlatılması ve yürütülmesi dedektifin görev ve yetkileri arasında yer alır (İCMK. m.92, m.302). Fakat iş hacminden dolayı veya dedektifin yokluğunda bu görevleri bizzat savcı kendisi yürütmekle sorumludur (İCMK. m.92). Birinci derece ceza mahkemelerinin duruşmalarında iddianame ile ilgili sunum ve savunmaları dedektif şahsen yapar. Dedektifler, savcıya karşı muhalefet şerhi koyma yetkisine de sahiptirler. Savcı ile dedektif arasındaki uyumsuzlukların çözüm mercii ise ceza mahkemeleri hakimidir (İCMK. m.89).

Savcı Yardımcıları; savcının emri ile kamu davasını açma, dedektif ve sorgu savcısını denetleme, dedektif ve sorgu savcısının kararları hakkında düşüncesini bildirme ve savcılık teşkilatındaki idari işleri yürütmekle görevlidirler (İCMK. m.88).

Sorgu savcısı ise savcının emri altında görev yapmakta olup, savcı tarafından görevlendirilen konularda aynen onun gibi yetkilere sahip olmaktadır (İCMK. m.88). İkinci derece ceza mahkemelerinin duruşmalarında, iddianamenin savunması savcı veya onun görevlendireceği savcı yardımcısı veya sorgu savcısı tarafından yapılır (İCMK. m.300).

Sorgu savcıları da dedektifler gibi kamu davası açmak, sorgulama, soruşturma ve cezai takipleri yürütmekle görevlidir. Ancak dedektiften farklı olarak, sorgu savcısının tüm kararları savcının onayına sunulur. Savcı ile sorgu savcısı arasında karar uyumsuzluklarında savcının kararı esas alınır. (İCMK. m.3). Buna karşılık savcı ve dedektif arasındaki uyumsuzluklar kural olarak hakim tarafından çözülür. Ayrıca soruşturmanın ilk evresinde görevli makam dedektiftir. Özetle; birinci derece ceza mahkemelerinin görev alanına giren idam, kısas, diyet, müebbet hapis cezasını gerektiren suçlar ve siyasi suçlarla ilgili cezai takiplerin ve suç soruşturmasının başlatılması ve yürütülmesi dedektifin görev ve yetkileri arasında yer alır. İkinci derece ceza mahkemelerinin suçları ile ilgili soruşturmaları yürütmek ve cezai takibatı başlatmak ise sorgu savcısının görev alanına girer (Zebih, 2016).

2.4. Yüce Divan (Divan-i Aliye-ye Keşvar)

2.4.1. Yüce Divan'ın Tarihçesi

Yüce Divan'ın kuruluş tarihi 1907 tarihli İran Meşrutiyet Anayasası'na dayanmaktadır. İran Meşrutiyet Anayasası'nın 85. maddesine göre, "Tüm ülkedeki uyumsuzluklarla ilgili bir tek başkent Tahran'da 'Temyiz Divanı' (Divanhane-ye Temyiz) adı altında bir temyiz mercii kurulacaktır. Bu merci, Bakanlıklarla ilgili uyumsuzluklar hariç katiiyen hiçbir davaya ilk derece mahkemesi olarak bakamaz". Aslında Meşrutiyet Anayasası'nın 85. maddesinde öngörülen Yüce Divan, Fransız Devriminin hemen ardından 1791 yılında Anayasada yer alan Yüksek Temyiz Divanı'nın hemen hemen aynı sayılır. Meşrutiyet döneminden sonra, Pehlevi Krallığı döneminde Milli Meclis (parlamento) tarafından 1939 yılında çıkarılan Yargısal Kuruluşlar Hakkında Kanun ile Temyiz Divanı'nın görev ve yetkileri bazı değişikliklere uğramış ve ismi "Devlet Divanı" olarak değiştirilmiştir.

1978 Devriminden sonra en önemli hukuki yeniliklerinden birisi Yüce Divan'ın (Divan Aliye-ye Devlet) 1978 Anayasasında yer almasıdır. 1978 Anayasası'nın 161. ve 162. maddeleri, Yüce Divan'la ilgili hükümlere yer vermiştir⁹.

2.4.2. Yüce Divan'ın Oluşumu

Yüce Divan; başkanla birlikte, hukuk ve ceza olmak üzere iki bölüm ve bir de Büyük Genel Kurul'dan (İçtihatı Birleştirme Kurulu) oluşur. Ayrıca Yüce Divan'a bağlı Devlet Genel Başsavcılığı (Dadsetan-e Kolle Keshvar) da bulunmaktadır. Halihazırda Yüce Divan'da 42 şube bulunmaktadır. Bunlardan sekizi Meşhed¹⁰ ve Kum kentinde, diğer şubelerin tamamı ise başkent Tahranda görev yapmaktadırlar (CMYDK. m. 36). Şubeler, bir başkan ve bir de tetkik hakimi olmak üzere iki yargıçtan oluşur (CMYDK. m. 38). Ayrıca Yüce Divan

⁹ İran İslam Cumhuriyeti Anayasası'nın 161. maddesine göre, "Yüce Divan; kanunların mahkemeler tarafından doğru uygulanmasının denetlenmesi, yargısal uyumsuzluklarda içtihatları birleştirmek ve kanunda belirtilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Yargı Organı Başkanı tarafından hazırlanmış olan düzenlemeler çerçevesinde kurulur". Anayasanın 162. maddesine göre ise, "Yüce Divan Başkanı ve Devlet Genel Başsavcısı adil müctehit ve adli konulara hakim kişiler olarak 5 yıllık dönem için Yüce Divan yargıçlarının önerisi üzere Yargı Organı Başkanı tarafından atanırlar".

¹⁰ Meşhed, Horasan vilayetinin merkezidir. Yüce Divan şubelerine, nüfus açısından başkent Tahran'dan sonra İran'ın en büyük kentleri olan Tebriz ve İsfahan gibi büyükşehirlerde değil de sadece Kum ve Meşhed gibi iki dini kentte ihtiyaç duyulması ilginçtir.

Başkanı'nın kararıyla her şubede bir başkan yardımcısı da bulunabilir. Fakat karar verme yetkisi başkan ve tetkik hakimine aittir (CMYDK.¹¹ m. 37). İran Yüce Divan'ı, Türk hukukundaki Yargıtay'la aynı hukuki niteliktedir.

2.4.3. Yüce Divanın Görev ve Yetkileri

Anayasa ve ilgili kanunlara esasen, Yüce Divan'ın başlıca görevlerini şu şekilde sıralanabilir:

- Yüce Divan, yasaların mahkemeler tarafından doğru uygulanmasını sağlamak amacıyla temyiz mercii olarak ilk derece mahkemelerinin bazı kararlarının son inceleme merciidir.
- Yüce Divan'ın bir diğer görevi içtihadı birleştirme kararı vermektir. Genel görevli adli (hukuk ve ceza mahkemeleri) yargı mercileri ile ihtisas mahkemeleri (Devrim mahkemeleri, İdari Adalet Divanı ve Askeri Yargı) aralarında çıkan hüküm uyuşmazlıklarını nihai olarak çözen mercii Yüce Divan'dır. Bu konudaki Yüce Divan kararları kesin ve bağlayıcı olup, diğer mahkemelerin bunlara aykırı karar vermesi mümkün değildir (Hachemi, 2004: 418).
- Genel görevli adli (hukuk ve ceza mahkemeleri) yargı mercileri ile ihtisas mahkemeleri arasındaki görev uyuşmazlıklarını Yüce Divan çözer. İdari Adalet Divanı ile genel görevli adli merciler (hukuk ve ceza mahkemeleri) arasındaki görev uyuşmazlıklarını da Yüce Divan çözer (ADYUK.¹² m.270).
- Cumhurbaşkanı'nı göreviyle ilgili işlediği suçlardan dolayı yargılamak yetkisi de Yüce Divan'a aittir. İran Anayasası'nın 110/10. maddesine göre, Devlet Başkanı sıfatıyla Lider'in görev ve yetkilerinden biri de Cumhurbaşkanı'nı görevden almaktır. Ancak Lider'in bu yetkisini kullanabilmesi için öncelikle Yüce Divan'ın Cumhurbaşkanı'nı suçlu bulmuş olması gerekir.

2.5. İhtisas Mahkemeleri

2.5.1. Askeri Yargı Teşkilatı (Sazman-i Ghazai Niroohay-e Mosallah)

İran askeri yargı teşkilatı, yargı organının bir parçası olarak anayasada öngörülen tek ihtisas yargı kuruluşudur. Anayasanın 172. maddesine göre, "*Milli ordu, devrim muhafızları ordusu, jandarma, polis mensuplarının askeri ve güvenlik görevleriyle ilgili suçların soruşturulması ve kovuşturulması için askeri mahkemeler kurulacaktır. Fakat bunların adi suçları ile ilgili görevli mahkeme, genel görevli mahkemeler olarak adli yargıda çözümlenecektir. Askeri savcılık ve askeri mahkemeler, yargı organına bağlı kuruluşlar olarak adli yargı usul ve esaslarına tabidir*".

Askeri mahkemeler, birinci ve ikinci derece askeri mahkemeler olmak üzere ikiye ayrılır. Olağanüstü durumlarda bu mahkemeler, birinci ve ikinci derece askeri harp mahkemeleri olarak görev yaparlar (AYUM. m.582). Askeri mahkemelerin görevleri bakımından genel görevli adli ceza mahkemelerindeki hükümler uygulanır (AYUM. m.583). Dolayısıyla idam, kısas, recim, müebbet hapis cezalarını gerektiren suçlar ve siyasi suçlar gibi önemli askeri ceza davalarında görevli mahkeme birinci derece askeri mahkemelerdir. Asker ve polis kişilerin görevleri ile ilgili diğer suçlara ilişkin askeri ceza davaları ise ikinci derece askeri mahkemelerde görülür. İkinci derece askeri ceza mahkemelerinin kararlarına karşı birinci derece askeri ceza mahkemelerine itiraz edilebilir. Birinci derece askeri mahkemelerde, ilk derece olarak görülecek davaların temyiz mercii Yüce Divan'dır. Soruşturma evresi askeri savcılık tarafından, kovuşturma evresi ise görevli mahkeme olan birinci veya ikinci derece askeri mahkeme tarafından yürütülür.

Askeri Yargı Teşkilatı Başkanı, Yargı Organı Başkanı tarafından atanır. Askeri Yargı Teşkilatı Başkanı'nın önerisi ve Yargı Organı Başkanı'nın kararıyla il merkezlerinde iş hacmine göre ikinci derece askeri mahkemeler ve askeri savcılık kurulabilir (AYUK.¹³ m.634; m.635).

2.5.2. Yargıçların Disiplin Mahkemeleri (Dadegah-e İntizami-e Gozzat)

Yargıçların Disiplin Mahkemeleri büyük il merkezlerinde kurulur. Bu mahkemelerin temyiz mercii ise Yüce Divan gibi yüksek mahkeme olarak kabul edilen Yargıçlar Yüksek Disiplin Mahkemesidir. Yargıçlar Yüksek

¹¹ Birinci ve İkinci Derece Ceza Mahkemeleri ve Yüce Divan'ın Kuruluşu Hakkında Kanun

¹² Genel Görevli Adli Mahkemeleri ile Devrim Mahkemelerinin Yargılama Usulü Kanunu

¹³ Askeri Mahkemeler Yargılama Usul Kanunu.

Disiplin Mahkemesi, başkent Tahran'da kurulur. Bu mahkemenin daire sayısı, Yargı Organı Başkanı'nın takdir yetkisine bağlıdır. Her daire bir başkan ve iki üyeden oluşur (YDMK.¹⁴ m.4).

2.5.3. Ruhanilerin¹⁵ İhtisas Mahkemesi (Dadegah-e Vijey-e Ruhaniyyat)

Aslında Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin kuruluşu, görev ve yetkileri ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Sadece İran Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda, Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin Devlet Başkanı sıfatıyla Lider tarafından kuruluşu ile ilgili bir hüküm öngörülmüştür (HMK.¹⁶ m.528). Bu mahkemenin temeli ilk defa 1979 yılında Devrim Lideri Ayteullah Humeyni'nin fermanı ile atıldı. Bu fermana esasen il merkezlerinde üç kişiden oluşan üst düzey din alimlerinden ve iki kişi de mahallin akil insanlarından oluşan bir heyet ruhanilerin suçları ile ilgili soruşturma başlatıp ve bu konudaki iddianameyi kovuşturmak için devrim mahkemesine sevk edecekti. Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin bugünkü yapısı ile göreve başlaması 1988 yılında dönemin Devlet Genel Başsavcısı tarafından hazırlanan ve halen yürürlükte olan "*Ruhaniler İhtisas Mahkemesi Savcılığı ve Muhakeme Usulü*" adı altındaki bir yönetmelikle resmen faaliyete geçti (Mohammadi, 2016). Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi yargı organı teşkilatı dışında yer alıp, tamamen Devlet Başkanı sıfatıyla Dini Lider'in (Vilayet-e Fakih) denetimine tabidir (RİMY.¹⁷ m.1). Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin merkezi başkent Tahran'dır. Fakat bu mahkemenin diğer illerde de daireleri bulunmaktadır (RİMY. m.9). Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin başkanı, birinci daire başkanıdır ve diğer daire başkanları gibi doğrudan doğruya Dini Lider (Vilayet-e Fakih) tarafından atanır (RİMY. m.10, m.50). Birinci daire ayrıca diğer dairelerin nihai kararlarının son inceleme mercidir (RİMY. m.50). Birinci dairenin bu konudaki kararları kesindir (RİMY. m.49).

Bu mahkemelerin kuruluş felsefesi, "ihtisas mahkemeleri"ne pek uygun değildir. Çünkü bu mahkemelerin görev alanı, din adamlarının sadece görevleri ile işledikleri suçları değil, kişisel suçlarını da kapsamaktadır (RİMY. m.13).

İran İslam Cumhuriyeti Anayasası, yargılama yetkisini yasama ve yürütmeden bağımsız olan yargı organına vermiştir. Anayasanın 61. maddesine göre, "*Yargılama yetkisi, İslami kriterlere esasen (şeriata uygun) genel görevli adli mahkemeler tarafından yürütülür ve kamu yararını gözeterek adaleti sağlamak, davaları görüşmek ve sonuçlandırmak ilahi adalet uygulamakla görevlidir*". Yine Anayasanın 156. maddesi, bağımsız yargı organının amacını bireylerin sosyal ve kişisel haklarını korumak ve adaleti sağlamak olarak tanımlamıştır. Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi'nin anayasaya aykırı olduğu söylenebilir (Hachemi, 2004: 445).

2.5.4. Devrim Mahkemeleri

Günümüz İran'ında bir ihtisas mahkemesi olarak görev yapan devrim mahkemeleri, Fransız Devrimi'nin ardından "terör dönemi" adı verilen 1793-94 tarihlerindeki mahkemelere benzemektedir. Bir açıdan bu mahkemeleri, Türkiye'deki istiklal mahkemelerinin son dönemlerine de benzetebiliriz. Çünkü istiklal mahkemeleri, kuruluş amacından farklı olarak son dönemlerde savaş ve ihtilal gibi özel durumlarda isyancı, bozguncu ve karşı devrimcilerin yargılandığı infaz kurumları niteliğindedir (Mumcu, 2016). Devrim mahkemeleri, 1970 Devrimi'nin hemen ardından kurulmuştur. Devrimin ilk başlarında göreve başlayan devrim mahkemeleri, meşruiyeti olmasa da mevcudiyetini sürdürmektedir.

1979 Devriminin hemen ardından "Karşı Devrim Suçlarının Yargılamasıyla İlgili Olağanüstü Mahkemeler" adı altına bir kanun, Milli Meclis'te (parlamento) kabul edildi. Bu Kanunun 1. maddesi olağanüstü mahkemeleri, devrim amaçlarına ve milli egemenliğin istikrarına zarar veren devrim karşıtı suçların yargılanması konusunda görevlendirmiştir. 1980 yılında olağanüstü mahkemelerin adı "devrim mahkemeleri" olarak değiştirildi. Bu tarihte Devrim Konseyi'nin (Şurayı İnkılap)¹⁸ onayı ile çıkarılan bir tüzükte ilk defa devrim mahkemeleri İran hukuk sistemine dahil edilmiştir¹⁹. Nihayet 1983 yılında çıkan "Devrim Mahkemeleri ve Savcılıklarının Görev

¹⁴ Yargıçların Disiplin Mahkemesi Kanunu.

¹⁵ Ruhaniler, İran'daki din adamlarını ifade etmektedir.

¹⁶ Hukuk Mahkemelerinin Kuruluşu Hakkında Kanun.

¹⁷ Ruhaniler İhtisas Mahkemesi Savcılığı ve Muhakeme Usul Yönetmeliği.

¹⁸ 1979 İran Devrim, solcu-islamcı koalisyonu olarak başarıya ulaşmıştır. Dolayısıyla Pehlevi monarşisini deviren farklı ideolojilerden oluşan gruplar ve partiler, Devrim Konseyi çatısı altında bir koalisyon hükümeti oluşturular.

¹⁹ Devrim Mahkemeleri ve Savcılıkları Hakkında Tüzük'ün (Ayiname Dadsera ve Dadegahha-ye Enqleb) 2. maddesine göre, "*Devrim Mahkemelerin görevleri;*

a) Pehlevi Krallığı lehine devrim karşıtı işlenen suçları,

ve Yetkileri Hakkında Kanun” ile ardından da 1994 yılında çıkan “Genel Görevli Adli Mahkemeler ve Devrim Mahkemeleri Hakkında Kanun” ile olağanüstü ve dolayısıyla geçici nitelikte olan bu mahkemeler, olağan ve sürekli mahkemeler olarak halen yargılamalara devam etmektedirler.

Devrim Mahkemelerinin meşruiyeti, kuruluş tarihinden günümüze kadar çeşitli muhalif grupları tarafından sorgulanmaktadır. Bu düşüncüyü destekleyen birçok hukukçu da mevcuttur. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, Devrim Mahkemeleri ihtisas mahkemeleri niteliğindedir. Genelde her ülke kendi hukuk sistematüğını yaratma çabasında olduğu için ihtisas mahkemelerine karşı bakış açıları da farklılık göstermektedir. Örneğin Japon Anayasası, ihtisas mahkemelerini kayıtsız ve şartsız açık bir hükümlle yasaklamıştır. Çin Halk Cumhuriyetinin Anayasası ise bu mahkemelerin kurulmasını hükümetin takdir yetkisine bırakmıştır. Fakat Fransa gibi Avrupa modeli demokrasilerde, ihtisas mahkemelerinin meşruiyeti ancak anayasada açık bir hükmün olması ve anayasal bir kuruluş olması koşuluyla kabul edilmiştir (Tahtik, 2016: 2). İran İslam Cumhuriyeti'nin devrim mahkemeleri, anayasal bir kuruluş değildir ve dahası İran Anayasası'nda bu mahkemelerle ilgili hiçbir hükme yer verilmemiştir. İran Anayasası'nın 159. maddesine göre, “*Adli davaların ve şikayetlerin resmi mercii genel görevli adli mahkemelerdir*”²⁰. *Adli mahkemelerin kuruluş ve görevlerini kanun belirler*”. Bu maddeden de anlaşıldığı gibi anayasa, bu konudaki yargılama yetkisini ancak genel görevli adli mahkemelere vermiştir. Dolayısıyla istisnai bir durum oluşturmaları sebebiyle ihtisas mahkemelerinin anayasada açık bir hükme bağlanması gereklidir. Bu iddiayı destekleyen, Anayasanın 172. ve 173. maddeleridir. Çünkü Anayasanın 172. maddesi askeri mahkemelerden, 173. maddesi ise İdari Adalet Divanı'ndan bahsetmiştir. Anayasanın 159. maddesi kural olarak hukuki ve cezai uyumsuzluklarla ilgili yargılama yetkisini, genel görevli mahkemeler olarak adli mahkemelere vermiştir. İdari Adalet Divanı ve asker mahkemelerde olduğu gibi devrim mahkemelerinin de ihtisas mahkemesi olarak Anayasada açıkça öngörülmesi gerekirdi (Hachemi 2004: 246).

3. YÜKSEK İDARİ MAHKEME OLARAK İDARİ ADALET DİVANI (Divan-i Adalet-i İdari)

3.1. İdari Adalet Divanı'nın Tarihçesi

Tarihsel olarak İran'da idarenin yargısal denetimi ve keza İdari Adalet Divanı'nın geçmişi İran Meşrutiyet Anayasası'na (1906-1907) dayanmaktadır. 1907 tarihli İran Meşrutiyet Anayasası'nda ilk defa vatandaşlar için idari kuruluşlara karşı dilekçe hakkı öngörülmüştü. Dilekçeleri inceleme yetkisi ise Milli Meclis'e (parlamentoya) verilmişti. Meşrutiyet Anayasası'nın 32. maddesine göre, “*Tüm millet fertleri kendi arzuhal, tenkit ve şikayetlerini, Meclis Arzuhal Bürosu'na verme hakkına sahiptir. Şikayet ve dilekçelerin konusu, Milli Meclis ile ilgili ise gereken cevap kendisine verilecektir. Fakat konu bakanlıklar veya diğer idari kuruluşlarla ilgili ise şikayet ve dilekçeler, gereken cevabın verilmesi için bakanlıklara veya diğer idari kuruluşlara gönderilecektir*”. Bu düzenlemede dikkati çeken husus, böyle bir hakkın yabancılara tanınmamış olmasıdır.

İdari Adalet Divanı, ilk defa “*Şurayı Devlet*” adı altında 1922 yılında çıkarılan Devlet İstihdam Kanunu'nda (Kanun-e İstihdam-e Keşvari²¹) öngörüldü. Devlet İstihdam Kanunu'nun 64. maddesine göre, “*İdari kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerinin bakanlar tarafından bu kanunu ihlal durumundaki iddialara karşı itiraz mercii Şurayı Devlet'e aittir. Fakat Şurayı Devlet'in yokluğunda bu konudaki yetkili merci Temyiz Yüksek Divanı (Divan-e Aliye-e Temyiz) olacaktır*” (Didgah, 2016: 5).

1922 tarihli Borçlar Kanunu'nda (Kanuni Mesuliyet-e Medeni), ilk defa Devlet ve diğer idari kuruluşların hukuki ve mali sorumluluğu ile ilgili hükümlere de yer verilmiştir (Moosazadhe , 2010: 295)²². Borçlar

- b) Krallığa karşı, aktivistleri hapse atan veya işkence yapan suçluları,
- c) Hazine ve Devlet bütçesini zarara uğratan yolsuzluk gibi ekonomik suçları,
- d) İslam Cumhuriyetine karşı her türlü terör suçları işleyenleri ve casusluk suçlarını,
- e) Organize hırsızlık suçu ve her türlü yağma suçlarını,
Yargılamak ve kesin olarak karar bağlamaktır”.

²⁰ Farsçada Adliye mahkemelerine, “*dadgostari*” denir.

²¹ “*Keşvar*”, Farsça'da “*Devlet*” demektir.

²² 1922 tarihli İran Kacar Krallığı Borçlar Kanunu'nun 11 ila 13. maddeleri, idarinin mali sorumluluğu ile ilgili hükümlere yer vermişti. Bu Kanunun 11. maddesine göre, “*Devlet, belediyeler ve bunlara bağlı kurum ve kuruluşlarında çalışan görevliler tarafından görevlerini ifa esnasında kasten veya sehven zarara neden olmaları durumunda, bu zararı şahsen gidermekle sorumlu ve mükelleftirler. Fakat bu zarara neden olan idarenin araç ve gereçleri ise sorumluluk kamu görevlilerinden kalkar ve zararın giderilmesi ilgili kamu kuruluşuna aittir. Hükümet tasarrufları bu hükmün dışındadır*”. (Bkz., Moosazadhe: 2010: 295).

Kanunu'nun hemen ardından, aynı yıl içinde İran Milli Meclisi (Meclis-e Şuraye Melli) tarafından “Şurayı Devletin Kuruluşu Hakkında Kanun” çıkartıldı ” (Didgah, 2016: 5)²³. Fakat ifade etmek gerekir ki, bu kanun çıktığı tarihten itibaren hiçbir zaman uygulanamadı.

1979 Devriminin hemen ardından 1980 tarihli İran İslam Cumhuriyeti Anayasası'nda “İdari Adalet Divanı” adı altında Şurayı Devlet nihayet varlığını ortaya koydu (Hachemi, 2004: 436). İdarenin yargısal denetime tabi tutulması ilkesi, İran İslam Cumhuriyeti Anayasası'nın 170. ve 173. maddelerinde öngörüldü. 1981 tarihinde ilk defa İdari Adalet Divanı ile ilgili 25 maddeden oluşan özel bir kanun meclis tarafından kabul edildi. Bir yıl sonra ise İdari Adalet Divanı yargısal faaliyetlerine resmen başlamış oldu (İdari Adalet Divanı, 2016: 1).

1979 Devriminden sonra İran İslam Cumhuriyeti Anayasası'nı hazırlayan Kurucu Meclis, bireylerin yürütme organı ve idari kuruluşlara karşı itiraz ve şikayet hakkı ile ilgili hükmü aynen Meşrutiyet Anayasası'ndan iktibas etmiştir. Yürürlükteki Anayasanın 90. maddesine göre, “Herkes, Meclisin faaliyetleri, yürütme veya yargı organları ile ilgili şikayetlerini yazılı olarak İslami Şura Meclisine (parlamento) sunma hakkına sahiptir. İslami Şura Meclisi, yargı ve yürütme organlarını ilgilendiren şikayetleri, ilgili kuruluşlardan makul süre içerisinde gereken açıklamaları talep etme yetkisine sahiptir. Kamuyu ilgilendiren konular ise ilan esasında herkese duyurulacaktır.”²⁴

3.2. İdari Adalet Divanının Yapısı

3.2.1. Genel Olarak

İdari Adalet Divanı'nın Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesine göre, “İdari Adalet Divanı'nın yargısal teşkilatı;

- Dava daireleri (ilk derece mahkemesi olarak),
- Temyiz daireleri (teşhis daireleri),
- Divan Genel Kurulu (Heyeti Umumiye),
- İhtisas komisyonlarından oluşur.

Divan'ın idari ve yargısal kuruluşların kurulup kaldırılması hakkında yetkili mercii Yargı Organı Başkanı'dır. Bu konuda İdari Adalet Divanı Başkanı da önerilerde bulunabilir”.

İdari Adalet Divanı, bir merkezi teşkilat olarak başkentte bulunur. Dolayısıyla ülkenin diğer illerinde hiçbir yargısal teşkilatı mevcut değildir (İADK.²⁵ m.2). Bu durum İdari Adalet Divanı'nı ilk ve son inceleme yargılama mercii olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bu yönüyle İdari Adalet Divanı, bize Türk hukuk sistemindeki Askeri Yüksek İdare Mahkemesi'ni anımsatmaktadır. Fakat yargılama sürecini hızlandırma ve bu süreci kolaylaştırma maksadıyla il merkezlerinde davacı sıfatıyla gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri yönlendirmek için bürolar açılabilir (İADK. m.6). Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, bu konuda yetkili mercii Yargı Organı Başkanı'dır.

3.2.2. İlk Derece Mahkemesi Olarak Dava Daireleri (Şoeb-e Bedvi)

Divanın merkezi başkent Tahran'dır. Divan'ın idari teşkilatı ve yeni dairelerin kurulması ile ilgili yetkili mercii Yargı Organı Başkanı'dır (İADK. m.2). Her daire bir asıl ve bir yedek üyeden oluşur. Daire başkanları ile yedek üyelerinin ataması, Divan Başkanı'nın önerisi üzerine Yargı Organı Başkanı tarafından yapılır (İADK. m.2). 1. Daire başkanı aynı zamanda İdari Adalet Divanı Başkanı'dır (İADK. m.5).

Dava daireleri için gerekli görüldüğü takdirde ve ihtiyaç duyulduğu sayıda uzman kişilerden oluşan müşavir (raportör) atanabilir (İADK. m.9). Bunların da atanması, Divan Başkanı'nın önerisi üzerine Yargı Organı Başkanı tarafından yapılır. Divan'da yeni dairelerin kurulması da aynı şekilde yapılır. Dava dairelerinin kararlarına karşı temyiz yolu açıktır. İlk derece mahkemesi olarak dava dairelerin kararlarına karşı temyiz mercii, İdari Adalet Divanı temyiz daireleridir.

²³ Şurayı Devletin Kuruluşu Hakkında Kanun'un 2. maddesine göre; Şurayı Devlet, bakanlıkların, belediyelerin ve bunlara ait bağlı ve ilgili kuruluşların tüm eylem ve işlemlerinin (bireysel/düzenleyici) vatandaşların hak ihlali sebebi ile kanunların uygululuk denetimi ile yetkilidir (Abdülhamd, 1997: 573; Ayrıca bkz. Alihani, 1997: 320).

²⁴ Anayasanın 90. maddesi, Meşrutiyet Anayasasının 32. maddesine benzemektedir.

²⁵ İdari Adalet Divanı Kanunu.

Dava daireleri, idari uyuşmazlıklarla ilgili gerçek veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından açılan davaları ilk derece mahkemesi olarak inceleme ve karara bağlamakla görevlidir. Dava dairelerinin başlıca görevlerini şunlardır (İADK. m.10):

- a) Kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara bağlı şirketler, belediyeler, sosyal güvenlik kuruluşları ve devrim kuruluşlarının²⁶ işlem ve eylemlerine karşı gerçek ve özel hukuk tüzel kişilerinin itiraz ve şikayetlerini inceleme,
- b) Vergi Komisyonu, İşçi ve İşveren Tahkim Heyeti, Belediye Kanunu 100. Madde Komisyonu²⁷ gibi idari uyuşmazlıkları çözümleyen heyet ve komisyonların nihai kararlarına karşı itiraz ve şikayetlerini inceleme,
- c) Tüm kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin özlük haklarının ihlalleri ile ilgili şikayetleri inceleme²⁸.

3.2.3. Temyiz Daireleri (Şobe Tacdide Nazar)

İlk derece mahkemesi olarak dava dairelerinin nihai kararlarına karşı, temyiz daireleri bulunmaktadır. Bu daireler bir başkan ve iki üyeden oluşur. Temyiz daireleri en az iki üye ile toplanır ve oyçokluğu ile karar verir. Temyiz dairesi iki kişinin toplanmasıyla karar verirse ve iki karar da çelişirse, Divan Başkanı oylama için üçüncü kişi olarak diğer daire üyelerinden birini görevlendirir (İADK. m.3).

İlk derece mahkemesi olarak dava dairelerinde görülen davalarda verilen kararlara karşı davanın tarafları, taraf avukatları ve kanuni vekaleti olanlar temyiz yoluna başvurabilir. Temyiz süresi kararın tebliğinden itibaren İran'da ikamet edenler için yirmi gün, yurtdışında ikamet edenler için ise iki aydır (İADK. m.65).

Temyiz dairesi, temyiz talebinde bulunan kişi veya kişilerin isteklerini haklı bulmazsa ilk derece mahkemesi olarak davaya bakan divan dairesinin kararını onar. Aksi halde kararı bozup yeniden görüşülmesi için ilgili daireye gönderir (İADK. m.71).

3.2.4. Divan Genel Kurulu (Heyet-e Umumiye-ye Divan)

Divan Genel Kurulu, başta Divan Başkanı olmak üzere ilk derece dava daireleri ile temyiz dava dairelerinin başkan ve üyelerinden oluşur. Divan Başkanı'nın yokluğunda başkan yardımcısı kurula başkanlık eder. Divan Genel Kurulu'nun toplantı yetersayısı üçte iki olup, karar yetersayısı ise salt çoğunluktur (İADK. m.9/1). Divan Başkanı'nın kararıyla ihtisas konularında danışmanlık için raportörler de kurul toplantılarına katılırlar. Fakat raportörler oy kullanma hakkına sahip değildirler (İADK. m.9/2).

Divan Genel Kurulu'nun görev ve yetkileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (İADK. m.6, m.12):

- a) Devlet (merkezi teşkilat) ve diğer kamu tüzel kişilerinin tüzük, yönetmelik gibi düzenleyici işlemlerine karşı açılacak davalara bakmak,
- b) Dava daireleri arasında çıkan görev uyuşmazlıklarını nihai inceleme mercii olarak karara bağlamak,
- c) Dava daireleri tarafından konusu ve sebebi aynı olan davalarla ilgili hüküm uyuşmazlığı durumunda içtihadı birleştirme kararları almak.

3.2.5. İhtisas Komisyonları (Heyetha-ye Tahassosi)

İhtisas komisyonları, en az on beş üyeden oluşur. Divan Başkanı, üyelerinin tamamını Divan yargıçları arasından atar (İADK. m.84/1). Komisyonların kuruluşu ve üye sayısının belirleme yetkisi Divan Başkanı'na aittir (İADK. m.84/4). Komisyon üyelerinin görev süresi bir yıldır. Komisyonlarda bir başkan, başkan yardımcısı, genel sekreter ve özel kalem müdürü bulunur (DİKY²⁹. m.4). Tüm ihtisas komisyonlarında toplantı yetersayısı üçte ikidir (İADK. m.84/1).

²⁶ 1979 Devriminin hemen ardından "Devrim Kuruluşları" adı altında bazı önemli kuruluşlar tesis edildi. Günümüzde bu kuruluşlardan bazıları (Devrim Muhafızları, İslami Kalkınma gibi) bakanlık düzeyinde varlıklarını sürdürmektedir. Aslında bu kuruluşlar, Devrimin ideallerini gerçekleştirme amacını gütmektedir.

²⁷ 17 fıkradan oluşan İran Belediye Kanunu'nun 100. maddesi, mesken ve ticari taşınmazların yapı ruhsat ve kullanma izni ile ilgili konuları düzenlemektedir. Bu maddede ayrıca bu konulardaki izin ve ruhsatlarla ilgili uyuşmazlıkların çözüm mercii olan "100. Madde Komisyonu'nun oluşumu ve görev yetkilerinden bahsedilmektedir.

²⁸ Hakim, savcı ve diğer yargı mensuplarının özlük işleri de bu kapsamdadır.

²⁹ Divan Genel Kurulu ve İhtisas Komisyonlarının Faaliyet Usulüyle İlgili Yönetmelik.

İhtisas komisyonları Divan Genel Kurulu'nun ön inceleme bürosu gibidir. Divan Genel Kurulu'nun görev alanına giren konular önce ihtisas komisyonlarına gönderilir. İhtisas komisyonları, Divan Genel Kurulu'nun görev alanına giren davalarla iki tür karar verme yetkisine sahiptir. İlgili komisyon davadaki talebi haklı bulmazsa davayı reddeder, talebi haklı bulursa konuyu kesin hükme bağlaması için Divan Genel Kurulu'na gönderir. Birinci durumda karar yetersayısı komisyonlarda dörtte üçtür. İkinci durumda ise salt çoğunluktur. İhtisas komisyonları, hukuka aykırılık durumunu gördüğü takdirde aykırılık gerekçeleri ile birlikte dava dosyasını Divan Genel Kurulu'na gönderir. Örneğin İhtisas komisyonu, Devlet ve diğer kamu kurum ve kuruluşların düzenleyici işlemlerine karşı açılan davaları haklı bulup, bu işlemleri hukuka aykırı gördüğü takdirde aykırılık gerekçeleri ile birlikte dava dosyasını Divan Genel Kurulu'na gönderir. Fakat bahsi geçen davalarda ihtisas komisyon üyelerinin dörtte üçünün kararı davanın reddi yönündeyse, komisyon ilgili davanın reddine karar verir ve dava dosyasını Divan Genel Kuruluna göndermez. Komisyonların bu tür kararlarına karşı İdari Adalet Divan Başkanı ve en az 10 Divan yargıcı 20 gün içinde Divan Genel Kurulu'na itiraz edebilir (İADK. m.84/3). İhtisas komisyonları esas itibarıyla Türk yargı sistemindeki Yargıtay ve Danıştay'da bulunan tetkik hakimlerine benzemektedirler. Çünkü bu komisyonlar esas itibarıyla Divan Genel Kurulu'na danışmanlık yaparlar. Ancak bu komisyonlar, Türk yargı sistemindeki tetkik hakimlerinden farklı olarak sadece danışmanlık görevi yapmayıp, davayı reddetme gibi önemli bir yetkiye de sahiptirler.

3.2.6. İcra Birimleri (Vahede İcra-ye Ahkam)

İlk derece mahkemesi olarak kesinleşmiş kararlar ile temyiz dairelerinin kesin kararlarının uygulanması maksadıyla Divan Başkanı veya başkan yardımcılarının başkanlığında ve savcılardan oluşan icra birimleri öngörülmüştür (İADK. m.9). İlk derece mahkemesi olarak kesinleşmiş kararlar ile temyiz dairelerinin kesin kararları ilgili idari kuruluşlar tarafından ivedilikle yerine getirilmelidir (İADK. m.107). Bu kararların ilgili idari kuruluşlar tarafından uygulama süresi en fazla otuz gündür (İADK. m.108). Öngörülen süre içinde bu kararların idari kuruluşlar tarafından uygulanıp uygulanmamasını takip etme icra birimlerinin görevleri arasında yer almaktadır. Kesin olan veya kesinleşmiş kararların öngörülen süre içinde ilgili kamu görevlisi tarafından uygulanmaması, "kişisel kusur" olarak kabul edilmektedir. Bu durumda, ilgili kamu görevlisi, Divan Başkanı'nın veya ilgili dava dairesinin kararı üzerine geçici olarak görevden uzaklaştırılarak hakkında Divan'da konuyla ilgili yargılama süreci başlatılır. Yargılama sonucunda kusurlu bulunan kamu görevlisi oluşan maddi ve manevi zararı şahsen karşılamakla sorumludur (İADK. m.109). Özel hukuk kurallarından farklı olarak, Türk idare hukukunda "kusur" kavramı nesnel ve objektif niteliktedir. Dolayısıyla kamu görevlerinin hizmet içi kişisel kusur durumlarında bile zarar görenler, kamu görevlilerine karşı değil, idareye karşı tam yargı davası açarlar. Kamu görevlileri tarafından yargı kararlarını uygulanmaması geleneksel hizmet içi kişisel kusur türlerinden bir olarak kabul edilmektedir. Fakat İran İslam Cumhuriyeti idare hukukunda kamu görevlileri tarafından yargı kararlarının uygulanmaması durumunda, idareye değil ilgili kamu görevlisine karşı tazminat davası açılmaktadır.

4. SONUÇ

34 yıllık bir geçmişe sahip olan İdari Adalet Divanı, nicelik olarak gelişmektedir. Fakat Devrim öncesi süreci göz önüne aldığımızda, özellikle rakipleri sayılan devrimin diğer ortaklarının tasfiyesi ve "Vilayeti Fakih" doktrini esasında İslam Cumhuriyetinin gelişiminde İran Devrimi kendine has yargı sistematiğini oluşturma çabasında olmuştur. Bu esasta yargı, hukukun genel ilkelerini sağlamaktan ziyade devrim sonrası tasfiye aracı olarak kullanılmıştır.

İran'ın yargı sistemi ile ilgili eleştirilerin temelinde diğer konularda olduğu gibi "Tanrı Devleti" (teokratik devlet) anlayışı yatmaktadır. Bir başka deyişle, Dini Lider'in (Vilayet-i Fakih) devletin üç organında da sınırsız yetkilere sahip olması dolayısıyla yargı bağımsızlığı ilkesi sorununu da bu kapsamda değerlendirmek gerekir. Fakat bu sorunların ötesinde daha yapıcı ve konuyla ilgili somut ve olumlu bir eleştiri tam anlamıyla bir idari yargı sisteminin olmamasıdır.

İran'da bazı istisnai durumlar hariç idari uyuşmazlıklara karşı itiraz mercii yürütme bünyesinde yer alan komisyonlar veya heyetlerdir. İdari Adalet Divanı ise bu süreçten sonra ilk ve son inceleme mercii olarak görev yapmaktadır. Bu komisyon veya heyetler yerine iller veya vilayetlerde ilk derece ve istinaf mahkemeleri kurulması gerekmektedir.

İdari yargı idarenin yargısı anlamına gelmeyip, tam tersine iç hukuktaki insan hakları mahkemesi niteliğindedir. Modern ülkelerde yönetimde bulunan görevlilerin sık sık idari yargıdan şikayetçi oldukları dikkate alındığında, idari yargı mahkemelerinin idarenin yanında olmayıp tarafsız oldukları görülmektedir (Yıldırım, 2008: 10).

İdari Adalet Divanı'nın Türk Danıştay'ı gibi bir yüksek mahkeme olarak sadece temyiz davalarının son inceleme mercii görev yapması daha uygun olurdu. İdari uyumsuzlukları çözme yetkisi sadece İdari Adalet Divanı'na ait değildir. İran'da bu konuda yargı organı dışında yer alan dahası yürütmeye bağlı onlarca komisyon, heyet gibi yetkili merciler de bulunmaktadır. Bu mercilerin yapısı ve oluşumu dikkate alındığında, bunların mahkeme vasfına ve özelliklerine sahip olmadığı görülmektedir. Bu komisyonlar ve heyetlerin üyeleri genellikle bakanlar ve ya diğer kamu kuruluşları tarafından atanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abdülhamd, A. (1997). Huquq-e Edariye İran (İran'ın İdari Hukuku), Tus Yayınları, Tahran.
- Alihani, M. (1997). Sahtar-i İdari İran (İran'ın İdari Yapısı), Lale Yayınları, Tahran.
- Askeri Mahkemeler Yargılama Usul Kanunu, İran Resmi Gazetesi Web Sitesi, <http://rooznamehrasmi.ir/Laws/ShowLaw.aspx?Code=2256>, Erişim: 13.9.2016.
- Birinci ve İkinci Derece Ceza Mahkemeleri ve Yüce Divan'ın Kuruluşu Hakkında Kanun, İran Adliye Teşkilatı Resmi Web Sitesi, <http://www.ghavanin.ir/detail.asp?id=11616>, Erişim: 16.9.2016.
- Çağlayan, R. (2015). İdari Yargılama Hukuku, Seçkin Yayınevi, 7. Baskı, Ankara.
- Devrim Mahkemeleri ve Savcılıkları Hakkında Tüzük, İran İslam Cumhuriyeti Parlamentosu'nun Resmi Web Sitesi, <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/99447>, Erişim: 17.9.2016.
- Didgah, Nim Negahi Be Tarikhçeye Qavanin-e Dadresi dar İran (İran'ın Yargılama Usul Kanunlarının Tarihsel Gelişimi), <http://www.farsnews.com/printable.php?nn=13931128001734>, Erişim: 3.8.2016.
- Divan Genel Kurulu ve İhtisas Komisyonlarının Faaliyet Usulüyle İlgili Yönetmelik, İran Resmi Gazetesi Web Sitesi, <http://rooznamehrasmi.ir/Laws/ShowLaw.aspx?Code=4729>, Erişim: 15.9.2016.
- Ergen, C. (2008). İdari Yargılama Usulü Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Genel Görevli Adli Mahkemeleri ile Devrim Mahkemelerinin Yargılama Usulü Kanunu, İran İslam Cumhuriyeti Parlamentosu'nun Resmi Web Sitesi, <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/90416>, Erişim: 17.9.2016.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2014). İdare Hukuku Dersleri, Ekin Yayınevi, 15. Baskı, Bursa.
- Hachemi, M. (2004). Huquq-e Esas-i Cumhuri-e Eslami-e İran (İran İslam Cumhuriyeti Anayasa Hukuku), C. 2, Mizan Yayınları, Tahran.
- Hukuk Mahkemelerinin Kuruluşu Hakkında Kanun, İran İslam Cumhuriyeti Parlamentosu'nun Resmi Web Sitesi, <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/93837>, Erişim: 17.9.2016.
- Hukuk ve Ceza Mahkemeleri ile Devrim Mahkemelerinin Kuruluşu Hakkında Kanun, İran Adalet Bakanlığı'nın Resmi Web Sitesi, <http://www.dastour.ir/brows/?lid=152297>, Erişim: 15.8.2016.
- İdari Adalet Divanı Kanunu, İdari Adalet Divanı, Resmi Web Sitesi, <http://www.divan-edalat.ir/show.php?page=law>, Erişim: 5.8.2016.
- İdari Adalet Divanı, Resmi Web Sitesi, Divan-e Adalet-e Edari Dar Yek Negah (İdari Adalet Divanı'na Kısa Bir Bakış), <http://www.divan-edalat.ir/show.php?page=about>, Erişim: 5.8.2016.
- İran Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu, <http://www.rrk.ir/Laws/ShowLaw.aspx?Code=12989>, Erişim: 12.9.2016.
- İran İslam Cumhuriyeti'nin Anayasası, İdari Adalet Divanı, Resmi Web Sitesi, <http://www.divan-edalat.ir/show.php?page=base>, Erişim: 5.8.2016.
- Kalabalık, H. (2015). İdari Yargılama Usulü Hukuku, Sayram Yayınları, Konya.

- Mohammadi M. (2016). Dadegah-e Vije Ruhaniyet, Felsefe-e Vucudi, Sakhtar, Amalkard (Ruhanilerin İhtisas Mahkemesi, Tarihçe, Yapısı ve İşleyişi), Merkaz-e Esnad-e Hukuk-e Beşer-e İran (İran'ın İnsan Hakları Belgeleri Merkezi), <http://www.iranhrdc.org/files.php?force&file=/Special Court for the ClergyPersian 560756249.pdf>, Erişim: 8.8.2016.
- Moosazadhe, R. (2010). Huqe Edari İran (İdare Hukuku), Nashre Mizan (Mizan Yayınları), 8. Baskı, Tahran.
- Mumcu, U. (2016), İstiklal Mahkemeleri, Cumhuriyet Gazetesi, 11.11.1992, http://www.tekadamdevrimi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=286&Itemid=51, Erişim: 5.8.2016.
- Ruhaniler İhtisas Mahkemesi Savcılığı ve Muhakeme Usul Yönetmeliği, <http://irandataportal.syr.edu/wp-content/uploads/scc-statute.pdf>, Erişim: 10.9.2016.
- Tahkik İsmail; Meşruyet-i Dadegahha-ye Enqelab (Devrim Mahkemelerinin Meşruiyeti), <http://www.panijoon.blogfa.com/>, Erişim: 5.8.2016.
- Yargıçların Disiplin Mahkemesi Kanunu, İran Resmi Gazetesi Web Sitesi, <http://www.rooznamehrasmi.ir/Laws/ShowLaw.aspx?Code=933>, Erişim: 13.9.2016.
- Yıldırım, T. (2008). İdari Yargı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Zebhi M. (2016). Karkerd-e Dadegah-haye Tacdid-e Nazar (İl Mahkemelerinin İşleyişi, Görev ve Yetkileri), <http://www.zebhi.ir/print.php?ToDo=ShowArticles&AID=51923>, Erişim: 3.8.2016.

ÖĞRENCİ BAKIŞI İLE KARACABEY MESLEK YÜKSEKOKULU'NUN SOSYO-KÜLTÜREL VE EKONOMİK KATKISININ DEĞERLENDİRİLMESİ*

EVALUATION OF SOCIO-CULTURAL AND ECONOMIC CONTRIBUTION OF KARACABEY VOCATIONAL SCHOOL WITH STUDENT'S POINT OF VIEW

Öğr. Gör. Dr. Sevgi SEZER¹

ÖZ

Bu araştırmanın amacı; Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkılara ilişkin öğrenci algılarını incelemek, öğrencilerin tanımlayıcı özellikleri açısından meslek yüksekokulunun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkılara ilişkin algılarında farklılaşma olup olmadığını incelemektir. Araştırma 2015-2016 eğitim öğretim yılında Karacabey Meslek Yüksekokulu'nda eğitim gören 768 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler 15-30 Mayıs 2015 tarihleri arasında hazırlanan online anket formu ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında SPSS 22.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey ekonomisine sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan orta düzeyde katkı sağladığı belirlenmiştir. Karacabey Meslek Yüksekokulu Karacabey'e sosyal ve kültürel açıdan bir canlılık getirmiş, toplumsal ve kültürel değerlerin gelişimine, modern yaşamın gelişmesine katkıda bulunmuştur, fakat meslek yüksekokulunun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı yeterli düzeyde değildir, bu açıdan öğrenci beklentilerini karşılayamamıştır. Diğer taraftan öğrencilerin yaşlarına, eğitim gördükleri bölümlere, kaldıkları yerlere, aylık gelir düzeylerine, barınma, gıda ve sosyal harcama tutarlarına göre farklılık gösterdiği, aylık olarak harcama tutarları arttığında genel olarak meslek yüksekokulunun Karacabey'e yaptığı katkı düzeyine ilişkin algılarının da arttığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek Yüksekokulu, Bölgesel Kalkınma, Kalkınma.

JEL Sınıflandırma Kodları: A2, I2, 01.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the perceptions of students about Karacabey Vocational School's socio-cultural and economic contribution to Karacabey and in terms of descriptive characteristics of students to examine whether there is a difference in their perception about Vocational School's socio-cultural and economic contribution to Karacabey. Research was carried out on the 2015-2016 academic year with 768 students from Karacabey Vocational School. Research data were collected through online questionnaires prepared between May 15-30, 2015. Evaluation of the data was performed with SPSS 22.0 computer program. At the result of the research, it has been determined that Karacabey Vocational School's socio-cultural and economic contribution to Karacabey is on medium level. Karacabey Vocational School has brought a vitality to Karacabey in social and cultural aspects, has contributed to the development of modern life and to the development of social and cultural values, but vocational school's socio-cultural and economic contribution to Karacabey is not sufficient, in this regard it couldn't meet the expectations of students. On the other hand, students differ from each other by their ages, departments, the place where they live, monthly income, shelter, food and social spending amounts and it has been determined that when their monthly amount of expenditure increases the perception of the level of the vocational school's contribution to Karacabey in general increases as well.

* Prof. Dr. İbrahim AK'a İthaf

¹ Uludağ Üniversitesi, Karacabey Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, sevgis700@hotmail.com

Keywords: Vocational School, Local Economy, Development.

JEL Classification Codes: A2, I2, O1.

1. GİRİŞ

Üniversiteler, bilim ve kalkınmanın temelinde yer alan en önemli kurumların başında gelmektedir. Yerel ekonominin sosyal kurumları olarak üniversiteler yerel ve ulusal kalkınmada anahtar rol üstlenmektedirler (Çatalbaş, 2007: 91). Üniversiteler verdikleri eğitimler doğrultusunda, yüksekokul ve meslek yüksekokulları, fakülteler ve enstitüler olarak üç temel birime ayrılmaktadırlar. Yüksekokullar ve meslek yüksekokulları genel olarak 2 yıl eğitim, fakülteler 4 yıllık eğitim, enstitüler ise lisansüstü eğitim kapsamında 2 yıl yüksek lisans, 4 yıl doktora eğitimi veren birimlerdir. Buradan da anlaşılacağı üzere, en küçük üniversite birimi olarak yüksekokul ve meslek yüksekokulları, verdikleri eğitimler ile gençlere donanım ve katkı sağlamaya çalışırken, kuruldukları yöreye de, eğitim gören öğrenciler, eğitim veren akademik personel ve yönetim kadrosunda bulunan idari personel ile sosyo-kültürel ve ekonomik katkılar sağlamaktadırlar.

Ekonomik katkılar, öğrenci, akademik ve idari personelin, yaşamlarını sürdürebilmek adına yaptıkları harcamaların yanında, üniversitenin hizmetlerini sürdürmek için bütçe harcamaları bu kapsamda değerlendirilebilir. Üniversitelerin buldukları yöreye sosyo-kültürel katkıları ise farklı bölgelerden gelen öğrenci ve personelin kültürel etkileşimleri ile ortaya çıkan kültürel çeşitlilik ve düzenlenen çeşitli sosyo-kültürel etkinlikler vb. unsurlar olarak değerlendirmeye alınabilir (Dalgar, vd.,2009: 40).

Üniversitelerin kuruldukları yörelere sosyo-kültürel ve ekonomik katkıları, aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- “*Bölgesel gelir ve işgücü hareketliliğinde iyileşme sağlanması gibi ekonomik beklentiler,*
- *Konut, sağlık olanakları, iletişim ve taşımacılıkta iyileşme gibi sosyal ve fiziksel altyapı beklentileri,*
- *Kültürel etkinliklerin artması, yaşam kalitesinin iyileşmesi gibi sosyal ve kültürel beklentiler,*
- *Eğitime katılma oranında artış, doğum-ölüm oranında değişme, göçün azalması gibi eğitimsel ve demografik beklentiler”* (Florax, 1987; akt. Gültekin vd., 2008: 266).

Meslek yüksekokulları, üniversitelere bağlı iki yıl süre ile eğitim veren, verdikleri mesleki eğitim ile işgücü piyasasına mesleki niteliklere sahip elemanlar yetiştirmeye çalışmaktadırlar. 2014-2015 eğitim öğretim yılında Türkiye’de 813’ü devlete, 102’si vakıflara ve 8’i vakıf ve meslek kuruluşlarına bağlı olan toplam 923 meslek yüksekokulu bulunmaktadır (<https://istatistik.yok.gov.tr/>). Devlete bağlı meslek yüksekokullarından birisi olan Karacabey Meslek Yüksekokulu Bursa Uludağ Üniversitesi’ne bağlı olarak 1995-1996 eğitim öğretim yılında hizmet vermeye başlamıştır. Bu çalışmada; Karacabey Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin gözüyle, Karacabey Meslek Yükskeokulu’nun Karacabey’e olan sosyo-kültürel ve ekonomik katkıları incelenmektedir.

2. ÜNİVERSİTELERİN SOSYO-KÜLTÜREL VE EKONOMİK KATKILARI

Toplumsal yapıda farklı şekillerde örgütlenen üniversiteler, politik ve iktisadi güçlerden bağımsız olup, üreten, sorgulayıp araştıran ve inceleyen eğitim kurumlarıdır. Üniversiteler ülkelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirerek, bilgi üreterek topluma hizmet sağlayan önemli örgütlerdir (Yılmaz ve Kaynak, 2012: 56).

Yüksek eğitim veren kurumlar olarak üniversiteler, buldukları yerleşim yerleri açısından oldukça önemlidirler. Çünkü üniversiteler buldukları yerlere başta nitelikli insan kaynakları olmak üzere, eğitim, iş ve sosyal hizmetler vb. alanlarda katkı sağlamaktadırlar. Üniversitelerin buldukları yerlere katkıları ekonomik ve sosyokültürel olarak katkılar olarak incelenebilir. Fakat ekonomik ve sosyokültürel katkılar genellikle birbirine entegre olduğu için bu iki işlevi birbirinden bağımsız olarak ele almak genellikle güç olmaktadır. Çünkü ekonomik olarak değerlendirilen bir işlevin sosyokültürel katkıları olabileceği gibi, sosyokültürel katkıların da ekonomik etkileri olabilmektedir. Üniversitelerin katkılarını inceleyen araştırmalarda bu bağlantıyı görmek mümkündür (Taşcı vd., 2008).

Bir üniversitenin en temel işlevi; bilimsel araştırmalar yapmak, sonuçları toplumla paylaşarak, bireysel gelişimi sağlamak, bireylerin bilimsel hayatlarını katkı sağlayarak, iş hayatının gereksinim duyduğu nitelikli insan kaynaklarını yetiştirmektir (Yayar ve Demir, 2013: 107). Fakat, üniversitelerin, buldukları yerlerin sosyo-

ekonomik gelişmesini desteklemek de en önemli işlevleri arasındadır (Öztürk, vd., 2011: 155). Ayrıca üniversiteler buldukları yerlerin sosyo-ekonomik açıdan kalkınmasına önemli katkılar sağlamaktadırlar. Özellikle tarıma dayalı ekonomiye sahip olan, sanayileşmenin az olduğu yerlerde üniversiteler ekonomiye önemli katkılar sağlamaktadırlar (Yayar ve Demir, 2013: 107).

Üniversiteler gerek öğrencileri, gerekse idari ve akademik personellerinin yaptıkları harcamalar vasıtasıyla buldukları yerlerde farklı sektörler için talep oluşturmakta ve böylelikle beldenin ekonomisine azımsanmayacak düzeyde ekonomik katkı sağlamaktadırlar. (Çakır, 2011: 3) “Özellikle alternatif üretim olanakları çok fazla olmayan, sanayileşmenin sınırlı olduğu yörelerde üniversitelerin kurulması ve gelişmesi o yörenin ekonomik hayatını önemli ölçüde canlandıracaktır” (Tutar, 2005: 1). Üniversiteler buldukları yerleşim yerlerinde yerleşim yerlerinin değişmesi, arsa ve konut fiyatlarının değişmesi üzerinde de oldukça etkili olmaktadır. Üniversitelerin kurulması, kurulduğu yerin cazibe merkezi haline gelmesine olanak sağlayarak bulunduğu yerin gelimim yönünü de değiştirmektedir (Çakır, 2011:3).

Türkiye’de de son yıllarda önemli üniversiteleşme hareketi gözlenmektedir. Son yıllarda her ile bir üniversite açılmaya başlamış, küçük çaplı üniversitelerin de birimleri genişletilerek daha büyük üniversitelere dönüştürülmeye sağlanmaya çalışılmaktadır. Böylelikle bölgeler arasındaki gelişmişlik farkı azaltılarak, sosyo-kültürel ve ekonomik olarak bölgelerin gelişmesi sağlanmak istenmektedir. Üniversitelerin ekonomik ve sosyal gelişmeye olan katkılarını aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 1. Üniversitelerin Ekonomik ve Sosyal Gelişmeye Katkıları

	Toplumsal	Kişisel
Ekonomik	Vergi gelirlerindeki artış Üretkenlikteki artış Tüketimdeki artış İşgücü esnekliğinin artışı Devletten beklenen mali desteğin azalması	Yüksek kazanç düzeyi İş bulmada kolaylık Yatırımdaki artış Daha iyi çalışma koşulları Kişisel/mesleki hareketlilik
Sosyal	Suç oranındaki azalma Bağış ve topluma hizmette artış Vatandaşlık bilincinin gelişmesi Sosyal kenetlenme Teknolojiye uyum sağlama ve teknolojiyi kullanma becerisinin gelişmesi	Daha uzun ve sağlıklı yaşam Çocuklara daha iyi yaşam Müşteri olarak daha iyi karar verme Kişisel statünün yükselmesi Daha fazla hobi, boş zaman etkinlikleri

Kaynak: (YÖK, 2000: 7)

Tablo 1’den görüldüğü üzere, toplumsal ekonomik ve sosyal gelişmenin bireylerin kişisel refah düzeylerinin ve yaşam kalitelerinin artışında önemli etkilerinin olduğu, ekonomik ve sosyal gelişimin birbiriyle bütünleşik unsurlardan meydana geldiği söylenebilir.

3. LİTERATÜR ÖZETİ

Türkiye’de faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarının buldukları yöreye veya kente ekonomik ve sosyo-kültürel etkilerini araştıran çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Özellikle üniversite ve birim sayılarının artması sonucunda, artan öğrenci ve personel sayısının yöreye yaptığı katkılar araştırma konusu olarak dikkat çekmektedir. Türkiye’de meslek yüksekokullarının buldukları yöreye katkılarını araştıran çalışmaların genellikle ekonomik katkılar üzerine yoğunlaştığı gözlenmektedir. Meslek yüksekokullarının kuruldukları yöreye ekonomik açıdan katkıları; öğrenci ve personel harcama eğilimleri ve harcama analizleri yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmaların başlıcaları; Kaşlı ve Serel’in (2008) Gönen Meslek Yüksekokulu’nun Gönen ekonomisine, Kızıldere’nin (2014) Erciş Meslek Yüksekokulu’nun Erciş ekonomisine, Yaylalı, vd’nin (2012) Seydişehir Yüksekokulu’nun Seydişehir ekonomisine, Çalışkan ve Demir’in (2012) Köpröbaşı Meslek Yüksek Okulu’nun Seydişehir ekonomisine yaptığı katkıyı araştıran çalışmalardır.

Ekonomik katkıların yanında meslek yüksekokullarının sosyo-kültürel yapıya olan katkılarını inceleyen sadece Ergün’ün (2003) Bolvadin Meslek yüksekokulunun, Bolvadin’in sosyo-kültürel ve ekonomik yapısına katkılarını incelediği araştırmaya rastlanmıştır. Ancak burada kapsam sadece meslek yüksekokullarıyla sınırlı tutulmuştur. Üniversite bazında sosyo- kültürel ve ekonomik katkıları araştıran çalışmalarda (Ada ve Bilgili 2008, Sankır ve Demir Gürdal 2012) literatürde yer almaktadır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; gerek üniversitelerin gerekse meslek yüksekokullarının kuruldukları yöreye veya kente özellikle ekonomik ve sosyo-kültürel anlamda önemli katkılar sağladıkları belirlenmiştir.

4. KARACABEY VE KARACABEY MESLEK YÜKSEKOKULU

Bizans döneminde Mihaliç adıyla bilinen Karacabey, 1337 yılında Osmanlılar'ın yönetimine geçmiştir. Mihaliç'in Osmanlılar yönetimine girmesinden sonra bölgeye Türk aileleri getirilerek yerleştirilmiş ve ilçenin yönetimi Osman Bey'in silah arkadaşlarından Emir Karaca Ali'nin sülalesine bırakılmıştır. 2-3 Temmuz 1920'de Yunanlılar tarafından işgal edilen Karacabey, 14 Eylül 1922'ye kadar işgal altında kalmıştır. Bu işgal sırasında Karacabey'de 7.158 ev 14 cami ve 8 han yanarak yok olmuştur. Cumhuriyet döneminde yeniden yapılanan Karacabey, Marmara bölgesinin güneyinde bulunmaktadır. Coğrafi konum olarak; "40. Kuzey paralelin 25 km. kuzeyinde ve 28. Doğu meridyenin 20 km. doğusunda yer almaktadır. Karacabey idari olarak, Bursa iline bağlı bir ilçedir. Doğudan Mudanya ve Bursa, güneyden Mustafakemalpaşa, Susurluk, güneybatıdan Manyas, Batıdan Balıkesir' in ilçesi Bandırma ve kuzeyden Marmara denizi ile çevrilidir. Bursa- Çanakkale, Bursa – Balıkesir ve İzmir karayollarının kavşak noktasında yer alması ilçenin önemini arttırmaktadır" (<http://www.karacabey.bel.tr>)

2014 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre, Karacabey'in nüfusu 80 bin 594'dür. Oldukça elverişli tarım arazilerine sahip olan Karacabey'de yetişen başlıca tarım ürünleri; buğday, domates, arpa, mısır, fasulye, bezelye, şekerpancarı, pamuk, ayçiçeği ve tütündür. Ayrıca sebzeçilik ve meyvecilik gelişmiştir (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Karacabey>). "Karacabey; tarım ve hayvancılıkta ülkemizin en önemli merkezlerinden birisidir. Türkiye'de sütün önemli bir bölümü bu bölgede üretilmekte ve işlenmektedir. Başta SÜTAŞ olmak üzere birçok süt işleme tesisi ve gıda tesisi bu bölgede faaliyet göstermektedir. Bu nedenle gerek bölgenin gerekse ülkenin tarım ve hayvancılık alanında gereksinim duyduğu teknik elemanların yetiştirilmesi amacıyla Uludağ Üniversitesi tarafından Karacabey'de bir meslek yüksekokulu kurulmasına karar verilmiştir. U.Ü. Karacabey MYO'nun hedefi süt hayvancılığı ve teknolojileri konusunda uluslararası standartlarda eğitim veren Türkiye'nin en iyi yüksekokulu olmaktır" (<http://karacabey.uludag.edu.tr>).

Karacabey Meslek Yüksek Okulu Uludağ Üniversitesi'ne bağlı olarak 1995-1996 eğitim öğretim yılından itibaren eğitim vermektedir. 2015-2016 eğitim öğretim yılında 6 programda toplam 1154 öğrenci Meslek Yüksekokulu'nda eğitim görmüştür.

5. UYGULAMA

5.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, Karacabey Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin gözüyle, Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkılarını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır:

1. Karacabey Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin gözüyle, Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e ne düzeyde sosyo-kültürel ve ekonomik katkı sağlamaktadır?
2. Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkılar öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerine (yaş, cinsiyet, okudukları bölüm vb.) göre farklılık göstermekte midir?

5.2. Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Karacabey Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören 675 örgün öğrenim ve 484 ikinci öğretim olmak üzere toplam 1159 öğrenci eğitim görmektedir. Araştırmada örnekleme yoluna gidilmemiş, öğrencilerin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayandığı için toplamda 768 öğrenci üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Sözkonusu anket araştırmacı tarafından ilgili literatürden faydalanılarak oluşturulmuştur. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde öğrencilerin yaş cinsiyet vb. tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik 10 çoktan seçmeli soru, ikinci bölümünde ise Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e sosyo-kültürel ve ekonomik katkılarını belirlemeye yönelik 5'li likert tipinde 20 önermeden oluşan ölçek bulunmaktadır. Anket online formata çevrilmiş, Karacabey Meslek

Yüksekokulu'nun web sitesinden duyurusu yapılarak öğrencilerin katılımı sağlanmıştır. Anket verileri, 15.05.2015 ve 30.05.2015 tarihleri arasında toplanmıştır.

5.4. Verilerin Analizi

Anketlerle toplanan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Öncelikle ankete güvenilirlik analizi yapılmış ve anketin genel güvenilirlik düzeyi α 0,952 olarak bulunmuştur.

Özdamar'a (2004) göre α değerinin 0,60'ın üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. 20 sorudan ölçekteki ifadelerle ilişkin yanıtlar; "Hiç katılmıyorum" yanıtı için 1, "Katılmıyorum" yanıtı için 2, "Kararsızım" yanıtı için 3, "Katılıyorum" yanıtı için 4, "Tamamen katılıyorum" yanıtı için 5 olarak kodlanmıştır. "Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Buna göre; 1.00-1.79 puan aralığı, "çok düşük", 1.80-2.59 "düşük", 2.60-3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek" ve 4.20-5.00 arası "çok yüksek" olarak değerlendirilmektedir." (Alagöz, 2014: 761).

Araştırmada öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e ne düzeyde sosyo-kültürel ve ekonomik katkı sağladığına ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden, öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerine göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-ekonomik katkıların incelenmesinde ise tek yönlü Anova ve gruplar arasındaki görüş farklılıklarını incelemek için t-testi yapılmıştır. Elde edilen veriler manidarlık 0,05 düzeyinde sınanmıştır.

5.5 Araştırmanın Bulguları

Tablo 2. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
18	36	4,7
19	138	18,0
20	246	32,0
21	168	21,9
22 ve üzeri	180	23,4
Toplam	768	100,0

Öğrenciler yaş değişkenine göre 36'sı (%4,7) 18, 138'i (%18,0) 19, 246'sı (%32,0) 20, 168'i (%21,9) 21, 180'i (%23,4) 22 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 3. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Erkek	336	43,8
Kız	432	56,2
Toplam	768	100,0

Öğrenciler cinsiyet değişkenine göre 336'sı (%43,8) Erkek, 432'si (%56,2) Kız olarak dağılmaktadır.

Tablo 4. Öğrencilerin Okudukları Bölümlere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Bilgisayar Teknolojileri Bölümü	75	9,8
Bitkisel Ve Hayvansal Üretim Bölümü	175	22,8
Gıda İşleme Bölümü	187	24,3
Muhasebe Ve Vergi Bölümü	120	15,6
Veterinerlik Bölümü	75	9,8
Yönetim ve Organizasyon Bölümü	136	17,7
Toplam	768	100

Öğrenciler bölüm değişkenine göre 75'i (%9,8) Bilgisayar teknolojileri bölümü, 175'i (%22,8) Bitkisel ve hayvansal üretim bölümü, 187'si i (%24,3) Gıda işleme bölümü, 120'si (%15,6) Muhasebe ve vergi bölümü, 75'i (%9,8) Veterinerlik bölümü, 136'sı (%17,7) Yönetim ve organizasyon bölümü olarak dağılmaktadır.

Tablo 5. Öğrencilerin Kaldıkları Yerlere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Aile Yanında	228	29,7
Devlet Yurdu	102	13,3
Kiralık Ev	174	22,7
Özel Yurt	264	34,4
Toplam	768	100,0

Öğrenciler kaldıkları yerlere göre 228'i (%29,7) Aile yanında, 102'si (%13,3) Devlet yurdu, 174'ü (%22,7) Kiralık ev, 264'ü (%34,4) Özel yurt olarak dağılmaktadır.

Tablo 6. Öğrencilerin Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
200 TL den Az	60	7,8
200-400 TL Arası	306	39,8
401-600 TL Arası	144	18,8
601 TL Ve üzeri	258	33,6
Toplam	768	100,0

Öğrenciler aylık gelir durumlarına göre 60'ı (%7,8) 200 TL den az, 306'sı (%39,8) 200-400 TL arası, 144'ü (%18,8) 401-600 TL arası, 258'i (%33,6) 601 TL ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 7. Öğrencilerin Gelirlerinin Tamamını Harcama Durumlarına Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet	624	81,2
Hayır	144	18,8
Toplam	768	100,0

Öğrenciler gelirlerinin tamamını harcama durumlarına göre 624'ü (%81,2) evet, 144'ü (%18,8) hayır olarak dağılmaktadır.

Tablo 8. Öğrencilerin Aylık Barınma İçin Harcadıkları Tutarı Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
150-200 TL Arası	192	25,0
200 TL ve üzeri	348	45,3
50 TL den Az	156	20,3
50-100 TL Arası	72	9,4
Toplam	768	100,0

Öğrenciler aylık barınma için harcadıkları tutarlara göre 192'si (%25,0) 150-200 TL arası, 348'i (%45,3) 200 TL ve üzeri, 156'sı (%20,3) 50 TL den az, 72'si (%9,4) 50-100 TL arası olarak dağılmaktadır.

Tablo 9. Öğrencilerin Aylık Gıda Harcamalarının Tutarına Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
150-200 TL Arası	246	32,0
200 TL ve üzeri	108	14,1
50 TL den Az	102	13,3
50-100 TL Arası	312	40,6
Toplam	768	100,0

Öğrenciler aylık gıda harcamalarının tutarına göre 246'sı (%32,0) 150-200 TL arası, 108'i (%14,1) 200 TL ve üzeri, 102'si (%13,3) 50 TL den az, 312'si (%40,6) 50-100 TL arası olarak dağılmaktadır.

Tablo 10. Öğrenciler Aylık Ulaşım Harcamalarının Tutarına Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
150-200 TL Arası	66	8,6
200 TL ve üzeri	102	13,3
50 TL den Az	396	51,6
50-100 TL Arası	204	26,6
Toplam	768	100,0

Öğrenciler aylık ulaşım harcamalarının tutarına göre 66'sı (%8,6) 150-200 TL arası, 102'si (%13,3) 200 TL ve üzeri, 396'sı (%51,6) 50 TL den az, 204'ü (%26,6) 50-100 TL arası olarak dağılmaktadır.

Tablo 11. Öğrencilerin Aylık Sosyal Harcamalarının Tutarına Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
150-200 TL Arası	186	24,2
200 TL ve üzeri	84	10,9
50 TL den Az	156	20,3
50-100 TL Arası	342	44,5
Toplam	768	100,0

Öğrenciler aylık sosyal harcamalarının tutarına göre 186'sı (%24,2) 150-200 TL arası, 84'ü (%10,9) 200 TL ve üzeri, 156'sı (%20,3) 50 TL den az, 342'si (%44,5) 50-100 TL arası olarak dağılmaktadır.

Tablo 12. Öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı İle İlgili İfadelere Verdiği Yanıtların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey Ekonomisini Canlandırdığını Düşünüyorum.	96	12,5	114	14,8	72	9,4	282	36,7	204	26,6	3,500	1,353
Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey Ekonomisine Olumlu Katkılarının Olduğunu Düşünüyorum.	78	10,2	84	10,9	102	13,3	288	37,5	216	28,1	3,625	1,276
Karacabey Meslek Yüksekokulu Sayesinde Karacabey'de Öğrencilere Yönelik Açılan İşletmeler (kafeler, Restoranlar, Yurtlar, Pansiyonlar vb.) Artmıştır.	102	13,3	90	11,7	120	15,6	246	32,0	210	27,3	3,484	1,353

Karacabey Meslek Yüksekokulu Sayesinde Yeni İstihdam Alanları Ortaya Çıkmıştır.	84	10,9	144	18,8	132	17,2	300	39,1	108	14,1	3,266	1,229
Karacabey Meslek Yüksekokulu Sayesinde Karacabey İn Gelir Seviyesi Artmıştır.	84	10,9	78	10,2	162	21,1	270	35,2	174	22,7	3,484	1,251
Karacabey Meslek Yüksekokulu Karacabey De İşsizliğin Azalmasına Katkı Sağlamıştır.	90	11,7	168	21,9	228	29,7	216	28,1	66	8,6	3,000	1,146
Karacabey Meslek Yüksekokulu'yla Birlikte Karacabey de Gelişip Büyümektedir.	120	15,6	78	10,2	96	12,5	330	43,0	144	18,8	3,391	1,325
Karacabey Halkı Karacabey Meslek Yüksekokulu Sayesinde Karacabey'in Gelişmesinden ve Büyümesinden Memnundur.	108	14,1	150	19,5	192	25,0	192	25,0	126	16,4	3,102	1,287
Karacabey Meslek Yüksekokulu Sayesinde Karacabey'deki Ulaşım İmkânları Gelişmiş Ve İyileşmiştir.	180	23,4	162	21,1	114	14,8	198	25,8	114	14,8	2,875	1,410
Karacabey Meslek Yüksekokulu, Karacabey İn Tanıtımına Olumlu Katkıları Sağlamaktadır.	102	13,3	78	10,2	102	13,3	318	41,4	168	21,9	3,484	1,300
Karacabey Meslek Yüksekokulu Düzenlediği Kültürel Ve Sosyal Etkinlikler Sayesinde Karacabey'in Sosyal Yaşamına Katkıda Bulunmaktadır.	114	14,8	192	25,0	90	11,7	258	33,6	114	14,8	3,086	1,330
Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Konser, Festival, Yarışmalar Vb. Kültürel Etkinliklerinin Yeterli Olduğunu Düşünüyorum.	264	34,4	234	30,5	114	14,8	96	12,5	60	7,8	2,289	1,270
Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Düzenlediği Sosyo-kültürel Etkinliklere Halkın Yeterince İlgi Gösterdiğini Düşünüyorum.	204	26,6	192	25,0	168	21,9	150	19,5	54	7,0	2,555	1,262
Karacabey Meslek Yüksekokulu, Karacabeydeki Bilimsel, Sanatsal Ve Sosyal Etkinliklerin Artmasına Neden Olmuştur.	150	19,5	168	21,9	126	16,4	240	31,2	84	10,9	2,922	1,321
Öğrencilere Yönelik Eğlence Mekanlarının Yeterli Olduğunu Düşünüyorum.	306	39,8	246	32,0	84	10,9	102	13,3	30	3,9	2,094	1,176
Karacabey Meslek Yüksekokulu Karacabey 'e Sosyal Ve Kültürel Bir Canlılık Getirmiştir.	120	15,6	180	23,4	96	12,5	270	35,2	102	13,3	3,070	1,319
Karacabey Meslek Yüksekokulu Karacabey De Modern Yaşamın Gelişmesine Katkı Sağlamaktadır.	132	17,2	180	23,4	108	14,1	252	32,8	96	12,5	3,000	1,324
Karacabey Meslek Yüksekokulu Karacabey'deki Toplumsal Ve Kültürel Değerlerin Gelişmesine Olumlu Katkı Sağladığını Düşünüyorum.	96	12,5	168	21,9	126	16,4	300	39,1	78	10,2	3,125	1,226
Karacabey Dışından Gelen Öğrencilerin, Halkla Kaynaşarak, Sosyal Bütünlüğün Sağlanmasına Katkı Sağladıklarını Düşünüyorum.	162	21,1	180	23,4	114	14,8	210	27,3	102	13,3	2,883	1,368
Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Bölümleri, Etkinlikleri Ve Çalışmaları Karacabey Halkı Tarafından Yeterince Bilinmemektedir.	108	14,1	60	7,8	126	16,4	264	34,4	210	27,3	3,531	1,341

Öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkısı ile ilgili ifadelerine verdiği yanıtların ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamanın 3,625 puan ile Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey Ekonomisine Olumlu Katkılarının Olduğunu Düşünüyorum." İfadesine yönelik olduğu, en düşük ortalamanın ise; 2,094 ortalama ile Öğrencilere Yönelik Eğlence Mekânlarının Yeterli Olduğunu Düşünüyorum." İfadesine yönelik olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun sosyo-kültürel ve ekonomik katkısına yönelik algılarının ölçekteki bütün önermelere ilişkin verdikleri yanıtların toplam değerleri Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkısına Yönelik Algı Düzeyi

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Meslek Yüksekokullarının Sosyo Kültürel Ve Ekonomik Katkı	768	3,088	0,938	1,000	5,000

Tablo 13 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun sosyo kültürel ve ekonomik katkısına ilişkin algılarının ortalamasının $3,088 \pm 0,938$ olduğu, diğer bir ifade ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Yaşlarına Göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı Düzeyi

Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
1-18	36	3,858	0,316	15,842	0,000	1 > 2
2-19	138	2,798	1,039			1 > 3
3-20	246	3,287	0,848			1 > 4
4-21	168	3,111	0,945			1 > 5
5-22 Ve üzeri	180	2,865	0,903			3 > 2
						3 > 5
						4 > 2

Tablo 14'deki verilere bakıldığında 18 yaşındaki öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyinin daha büyük yaşlardaki öğrencilerden daha yüksek olduğu, 20 ve 21 yaşındaki öğrencilerin algılarının da 19 yaşındaki öğrencilerin algılarından istatistiksel açıdan daha yüksek olduğu görülmektedir ($p=0<0.05$).

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Eğitim Gördükleri Bölümlere Göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı Düzeyi

Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
1-Bilgisayar Teknolojileri Bölümü	75	2,512	1,172	9,869	0,000	2 > 1
2-Bitkisel Ve Hayvansal üretim Bölümü	175	3,023	0,993			3 > 1
3-Gıda İşleme Bölümü	187	3,033	0,890			4 > 1
4-Muhasebe Ve Vergi Bölümü	120	3,275	0,943			5 > 1
5-Veterinerlik Bölümü	75	3,161	0,683			6 > 1
6-Yönetim Ve Organizasyon Bölümü	136	3,363	0,734			4 > 2
						4 > 3
						6 > 3

Tablo 15'e göre, Bilgisayar Teknolojileri Bölümü'nde eğitim gören öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyinin diğer bölümlerde eğitim gören öğrencilere göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha düşüktür ($p=0<0.05$). Ayrıca yönetim ve organizasyon bölümü ile muhasebe ve vergi bölümü öğrencilerin algılarının da Bitkisel ve hayvansal üretim bölümü ve gıda işleme bölümü öğrencilerden daha yüksek olduğu da belirlenmiştir ($p=0<0.05$).

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kaldıkları Yerlere Göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı Düzeyi

Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
1-Devlet Yurdu	102	2,738	0,943	8,908	0,000	2 > 1 3 > 1 4 > 1
2-Özel Yurt	264	3,274	0,767			
3-Kiralık Ev	174	3,105	0,798			
4-Aile Yanında	228	3,017	1,144			

Öğrencilerin kaldıkları yerlere göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyinde farklılaşma olduğu görülmektedir (Tablo 16). En yüksek algıya özel yurtlarda kalan öğrenciler sahipken, bunu kiralık ev ve aile yanında kalan öğrenciler takip etmektedir. En düşük algıya ise devlet yurdunda kalan öğrenciler sahiptir ($p=0<0.05$).

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Aylık Gelir Düzeylerine Göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı Düzeyi

Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
200 TL'den Az	60	2,220	1,332	23,654	0,000	2 > 1 3 > 1 4 > 1
200-400 TL Arası	306	3,126	0,799			
401-600 TL Arası	144	3,373	0,749			
601 TL ve üzeri	258	3,087	0,962			

Tablo 17'den görüldüğü üzere, öğrencilerin aylık gelir düzeylerine göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyi farklılaşma göstermektedir. Öğrencilerin aylık gelir düzeyleri yükseldikçe Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkıya ilişkin algı düzeyleri de artış göstermektedir.

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Barınmak İçin Aylık Harcadıkları Tutara Göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı Düzeyi

Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
1- 50 TL'den Az	156	2,823	1,242	7,657	0,000	2 > 1 3 > 1 4 > 1 2 > 3 4 > 3
2-50-100 TL Arası	72	3,313	0,796			
3-150-200 TL Arası	192	3,020	0,740			
4-200 TL ve üzeri	348	3,198	0,876			

Tablo 18'den görüldüğü üzere, öğrencilerin barınmak için hacadıkları aylık tutara göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyi farklılaşma göstermektedir. Barınma için aylık 50 TL'den az tutara harcayan öğrencilerin algılarının barınmak için daha fazla harcama yapan öğrencilerden daha düşük olduğu belirlenmiştir ($p=0<0.05$).

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Gıda İçin Aylık Harcadıkları Tutara Göre Karacabey Meslek Yüksekokulu'nun Karacabey'e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı Düzeyi

Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
1- 50 TL'den Az	102	3,027	1,073	3,641	0,013	3 > 1
2-50-100 TL Arası	312	3,042	0,939			
3-150-200 TL Arası	246	3,242	0,971			
4-200 TL ve üzeri	108	2,931	0,636			

Tablo 19’da öğrencilerin gıda için harcadıkları aylık tutara göre Meslek Yüksekokulu’nun Karacabey’e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı Düzeyine ilişkin farklılaşma durumuna ilişkin veriler yer almaktadır. Gıda için harcanan tutar 150-200 TL arası olan öğrencilerin Karacabey Meslek Yüksekokulu’nun Karacabey’e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyi gıda için harcadıkları tutar 50 TL’den az olan öğrencilerden istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur ($p=0<0.05$).

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sosyal Harcama İçin Aylık Harcadıkları Tutara Göre Karacabey Meslek Yüksekokulu’nun Karacabey’e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı Düzeyi

Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
1- 50 TL’den Az	156	2,727	1,176	10,550	0,000	2 > 1 3 > 1 4 > 1
2-50-100 TL Arası	342	3,204	0,865			
3-150-200 TL Arası	186	3,187	0,808			
4-200 TL ve üzeri	84	3,068	0,832			

Tablo 20’de öğrencilerin sosyal harcama için yaptıkları aylık harcama tutarına göre Karacabey Meslek Yüksekokulu’nun Karacabey’e Yaptığı Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Katkı düzeyinde farklılaşma olduğu görülmektedir. Sosyal harcamaları için aylık 50 TL’den az harcayan öğrencilerin algılarının daha fazla aylık sosyal harcama yapan öğrencilerden düşük olduğu görülmektedir ($p=0<0.05$).

Araştırmada öğrencilerin cinsiyetlerine, aylık gelirlerinin tamamını harcama durumlarına ve ulaşım için harcadıkları aylık tutarlara göre Karacabey Meslek Yüksekokulu’nun Karacabey’e Yaptığı Sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyinde farklılaşma olmadığı saptanmıştır ($p=0>0.05$).

6. SONUÇ

Karacabey Meslek Yüksekokulu’nun Karacabey’e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkılara ilişkin öğrenci algılarını incelemek, öğrencilerin tanımlayıcı özellikleri açısından meslek yüksekokulunun Karacabey’e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkılara ilişkin algılarında farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 768 öğrenci katılım göstermiştir.

Öğrencilerin aylık gelir düzeylerine bakıldığında; %39,8’inin 200-400 TL, %33,6’sının ise 601 TL ve üzerinde gelire sahip oldukları görülmektedir. Öğrencilerin çoğunluğu (%81,2) gelirlerinin tamamını harcamaktadırlar. Harcamaları arasında ise; en fazla barınma giderlerinin tuttuğu görülmektedir. Konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalarda da öğrenci harcamaları içerisinde en fazla oranın barınma ihtiyacını karşılamaya yönelik olduğu görülmüştür (Çalışkan, 2010; Selçuk, 2012).

Öğrencilerin çoğunluğuna göre meslek yüksekokulu Karacabey ekonomisini canlandırmakta ve olumlu katkılar sağlamaktadır. Karacabey Meslek Yüksekokulu sayesinde Karacabey’de yeni restoranlar kafeler vb. işletme sayısında önemli artışlar kaydedilmiştir. Bu durum; istihdama da olumlu yansımalar yapmış ve Karacabey’in gelir seviyesinin artmasını sağlamıştır. Nitekim üniversitelerin kuruldukları yöreleri ekonomik açıdan canlandırdıkları, o yörenin ekonomik anlamda gelişmesine katkıda buldukları yapılan farklı araştırmalarda da ortaya çıkmıştır (Kızıldere, 2014; Çalışkan ve Demir, 2013; Akçakanat, Çalıkçı ve Duluplu, 2010; Selçuk ve Başar, 2012; Demireli ve Taşkın, 2013).

Karacabey Meslek Yüksekokulu sayesinde Karacabey büyüyüp gelişmektedir ancak, bu durumdan halkın memnuniyeti hakkında öğrenciler çok olumlu görüşte değillerdir. Bunda en önemli nedenin Karacabey halkının Karacabey Meslek Yüksekokulu’nun bölümleri ve etkinlikleri hakkında yeteri düzeyde bilgi sahibi olmamalarının ve bu etkinliklere katılmamalarının etken olduğu düşünülmektedir.

Öğrencilerin verdiği yanıtlara bakıldığında, Karacabey Meslek Yüksekokulu sayesinde Karacabey’in ulaşım imkânları yeterince gelişmemiş, meslek yüksekokulu Karacabey’in sosyal yaşamına beklenen etkileri yapmamıştır. Çünkü öğrenciler açısından Karacabey Meslek Yüksekokulu’nun, konser, festival, yarışmalar vb. kültürel etkinliklerinin yanında, Karacabey’de düzenlenen bilimsel, sanatsal ve sosyal etkinlikler yeterli değildir. Yine de Karacabey Meslek Yüksekokulu Karacabey’e sosyal ve kültürel açıdan bir canlılık getirmiş,

toplumsal ve kültürel değerlerin gelişimine, modern yaşamının gelişmesine katkıda bulunmuştur, ancak yeterli düzeyde değildir, bu açıdan öğrenci beklentilerini karşılayamamıştır.

Öğrencilerin 10 tanımlayıcı özelliğinin 7'sinde meslek yüksekokulunun Karacabey'e yaptığı katkı farklılık göstermektedir. Farklılık gösteren değişkenler incelendiğinde, gelir düzeyinin burada en belirleyici değişken olduğu, öğrencilerin, gıda, barınma, sosyal harcama düzeylerinin artmasıyla birlikte meslek yüksekokulunun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyine ilişkin algıları da artış göstermektedir. Diğer taraftan devlet yurdunda kalan öğrencilerin meslek yüksekokulunun Karacabey'e yaptığı sosyo-kültürel ve ekonomik katkı düzeyine ilişkin algılarının düşüklüğü buldukları ortam ve koşulların düşüncelerine yansımalarını gösterdiği söylenebilir.

Araştırmadan ulaşılan sonuçlara göre meslek yüksekokulu Karacabey'e sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan katkılar sağlamaktadır. Ancak bu beklenen düzeyde değildir. Zaman içerisinde meslek yüksekokulunun ve Karacabey'in büyümesi ve gelişmesi doğrultusunda meslek yüksekokulunun sosyo-kültürel ve ekonomik katkılarının artacağı düşünülmektedir.

Üniversitelerin üzerlerine düşen işlevleri yerine getirmek için öğrenciler ve uygulamalarla yakından ilgilenmeleri gerekmektedir. Öğrencilerin yörede bulunan işgücü ihtiyacına yönelik yetiştirilmesi için verilen teorik eğitime, işlevsellik katacak işbaşında eğitim, staj vb. olanaklar sağlanarak, teorik ve pratik eğitim bütünleştirilmeli, yöredeki işyerleri ile üniversite arasında etkin işbirliği yapılmalıdır. Böylelikle meslek yüksek okullarında verilen eğitim daha nitelikli ve yörenin işgücü ihtiyacını yanıt verecek hale gelerek, bölgesel kalkınmaya gerek ekonomik gerekse sosyo-kültürel anlamda katkılar sağlayacaktır. Diğer taraftan sosyo-kültürel açıdan öğrenci ve üniversite personelinin ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalı, üniversite bünyesinde sanatsal ve kültürel etkinliklere önem verilerek, halkla üniversitenin kaynaşmasına olanak sağlanmalıdır. Ancak o zaman meslek yüksekokulları buldukları yörelere ciddi anlamda sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan beklenen katkıları sağlayabilirler.

KAYNAKÇA

- Ada, Ş. ve Bilgili, A.S. (2008). "Üniversitenin Şehrin Sosyo-Ekonomik Kalkınmasına Etkisi Atatürk Üniversitesi Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi 2.Ulusal İktisat Kongresi, İzmir.
- Akçakanat, T., Çarıkçı, İ., Dulupçu, M.A. (2010). "Üniversite Öğrencilerinin Buldukları İl Merkezine Ekonomik Katkıları ve Harcama Eğilimleri: Isparta 2003-2009 Yılları Örneği", SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22, s. 165-178.
- Alagöz, B. (2014). "Sosyal Bilgiler Öğretmeni Adaylarına Yönelik Tartışmalı Konular Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Gaziantep University Journal of Social Sciences, 13, 3, s.735-766.
- Çakır, M.A. (2011). "Ondokuz Mayıs Üniversitesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Özelliklerinin Samsun İline Katkısı", Samsun Sempozyumu, s.1-7.
- Çalışkan, G. ve Demir, F. (2012). "Uşak Üniversitesi Karahallı Meslek Yüksek Okulu Öğrenci Harcamalarının Bileşimi ve İlçe Ekonomisindeki Yeri", Üçüncü Yerel Ekonomiler Kongresi Bildiriler Kitabı. A. Buluş, S. Erdoğan (Ed.), Selçuk Üniversitesi, Konya, s. 241-254.
- Çalışkan, G. (2010). "Üniversite Öğrencilerinin Harcamalarının Kent Ekonomisine Katkısı (Uşak Üniversitesi Örneği)", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9, 31, s.169-179.
- Çatalbaş, N. (2007) "Üniversite – Yerel Ekonomi İlişkisinde Kutuplaşma Teorisinin İyi Model Olabilir Mi?", Selçuk Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, s.90-101.
- Dalgar, H., vd. (2009). "Bölgesel Kalkınmada Yükseköğretim Kurumlarının Rolü ve Bucak Örneği", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 1, s.39-50.
- Demireli, C. ve Taşkın, E. (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Buldukları Şehre Ekonomik Katkıları: Kütahya İl Merkezi Örneği", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 37, s. 321-328.
- Demireli, C. ve Taşkın, E. (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Buldukları Şehre Ekonomik Katkıları: Kütahya İl Merkezi Örneği", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 37, s. 321-328.

- Ergün, E., (2003). “Afyon Kocatepe Üniversitesi Bolvadin Meslek Yüksekokulu’nun Bolvadin’in Sosyo - Kültürel Yapısına ve Ekonomisine Katkıları”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 5,1, s. 63-78.
- Florax, R.J. (1987). The Regional Economic Role of Universities: The Dark Side of the Universities. Netherlands: Twente Univ.
- Gültekin, N., Çelik, A., Nas, Z. (2008). “Üniversitelerin Kuruldukları Kente Katkıları”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7, 24, s. 264-269.
- http://karacabey.uludag.edu.tr/?g=tn_tanitim
- <http://www.karacabey.bel.tr>
- <https://istatistik.yok.gov.tr/>.
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/Karacabey>.
- Kaşlı, M. ve Serel, A. (2008). “Üniversite Öğrenci Harcamalarının Analizi ve Bölge Ekonomilerine Katkılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi 15,2, s. 99-113.
- Kızıldere, C. (2014). “Meslek Yüksekokullarının Buldukları Yerleşim Yerlerindeki Ekonomik Etkileri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 31,s. 101-115.
- Kızıldere, C. (2014). “Meslek Yüksekokullarının Buldukları Yerleşim Yerlerindeki Ekonomik Etkileri: Erciş Örneği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31, s. 101-115
- Özdamar, K. (2004). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi-Genişletilmiş 5. baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Öztürk, S., vd. (2011). “Anadolu’da Kurulan Üniversitelerin İllerin Sosyo-Ekonomik Yapılarına Katkıları”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8,16, s. 145-158.
- Sankır, H. ve Demir Gürdal, A. (2012). “Bülent Ecevit Üniversitesi'nin Zonguldak'a Etkileri ve Kentin Üniversite Algısı”,Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 4,2, s. 90-98
- Selçuk, G. ve Başar, S. (2012). “Kafkas Üniversitesi Öğrencilerinin Harcamalarının Kars İli Ekonomisine Katkısı”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (KAU İİBF) Dergisi, 3, 4, s.89-106.
- Selçuk, G.N. (2012). “Atatürk Üniversitesi Öğrencilerinin Harcamalarının Analizi ve Erzurum Ekonomisine Katkısı”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 3, s.317-330.
- Taşçı, D. Vd. (2008). “Anadolu Üniversitesinin Eskişehir’e Etkileri Ve Şehrin Üniversiteyi Algılayışı”, Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Proje no: 073623.
- Tutar, E. (2005). Üniversitelerin Yerel Ekonomiye Katkıları (Niğde Örneği), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yayar, R. ve Demir, D. (2013). “Gaziosmanpaşa Üniversitesinin Tokat İli Ekonomisine Etkisi”, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 5,8, s. 106-122.
- Yaylalı, M., vd. (2012). “Selçuk Üniversitesi Seydişehir Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Gelir-Harcama İlişkisi Ve Meslek Yüksekokulunun İlçe Ekonomisine Katkısı”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 7,13, s. 1-13.
- Yılmaz, M.K. ve Kaynak, S. (2012). “Sosyo - Ekonomik Dönüşüm Sürecinde Üniversitelerin Rolü Ve Yöre Halkının Üniversite’den Beklentileri İle İlgili Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13,4, s. 55-73
- YÖK (2000). Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu, Ankara.

BİST'TE ANA METAL SANAYİ ENDEKSİNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERİN FİNANSAL PERFORMANS ÖLÇÜMÜ: 2011-2015 DÖNEMİ

FINANCIAL PERFORMANCE MEASUREMENT OF ENTERPRISES OPERATING IN BIST MAIN METAL INDUSTRY INDEX: THE PERIOD OF 2011-2015

Öğr. Gör. Ahmet ŞİT¹

Doç. Dr. İbrahim Halil EKŞİ²

Dr. Nuri HACIEVLİYAGİL³

ÖZ

Bir işletmenin varlığını devam ettirebilmesi ve büyümesi rakipleriyle mücadele edebilme yeteneğine, yani rekabet gücüne bağlıdır. İşletmenin rekabet gücünün sağlıklı biçimde tespit edilebilmesi de söz konusu işletmenin finansal performansının ölçülmesi ve analiz edilmesi ile gerçekleşmektedir. Bu araştırmanın amacı, BIST Ana Metal Endeksinde (XMANA) yer alan işletmelerin finansal performanslarının değerlendirilmesidir. Çalışmanın uygulamasında BIST Ana Metal Endeksinde yer alan firmaların likidite oranları, faaliyet oranları, finansal yapı, kârlılık ve borsa-performans oranlarından sık kullanılan oranlar belirlenerek TOPSİS Analizi ile karşılaştırma yapılmıştır. Uygulanan analiz sonucunda sektörde faaliyet gösteren firmaların finansal performanslarının farklılık gösterdiği ve işletmelerin 2011-2015 dönemleri arasında performanslarında değişiklik olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Finansal Performans, Rasyolar, TOPSİS Analizi.

JEL Sınıflandırma Kodları: G32.

ABSTRACT

To sustain a business entity's existence and its growth depends on the ability of competitiveness, in other words, depends on competitive power. The fact that the competitor's power of competitiveness can be determined in a healthy manner is also realized by measuring and analyzing the financial performance of such enterprise. The purpose of this study is to evaluate the financial performance of the companies in the BIST Main Metal Index (XMANA). In the implementation of the study, the commonly used ratios of Liquidity Ratios, Activity Ratios, Financial Structure Ratios, Profitability Ratios and Stock Market Performance Ratios of BIST Main Metal Index companies were determined and compared with TOPSİS Analysis. As a result of the analysis, it is seen that the financial performances of the companies operating in this sector are different and the performance of the firms varies between 2011-2015 periods.

Keywords: Financial Performance, Ratios, TOPSIS Analysis.

JEL Classification Codes: G32.

¹ Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilis Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, ahmetsit@kilis.edu.tr

² Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ieksi@gantep.edu.tr

³ nurihacievliyagil@yahoo.com

1. GİRİŞ

Bir ülkenin gelişmesinde etkili olan faktörlerden biri, ülkenin sanayisidir. Maliye Bakanlığının her yıl yayınladığı Ekonomik Raporlardan “2015 yılı” ele alındığında sektörlerin GSYİH içindeki payları; Hizmetler sektörü % 59,8; Sanayi sektörü % 28,4; İnşaat sektörü % 5,8 ve Tarım Sektörü % 6’dır. Bu verilere bakıldığında Türkiye’de sanayi, hizmetler sektöründen sonra, ülke ekonomisinde en önemli rol oynayan ikinci sektördür. Sanayi sektöründe de “Ana Metal Sanayi” grubuna giren Demir-Çelik sektörü Kalkınma Bakanlığının yayınladığı “İmalat Sanayi ve Ana Sektörlerinin Performans, Yapısal ve Mekânsal Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi” raporu verilerine göre Kriterler Bazında ve Genel Olarak Sektörlerin Performansı açısından 8.sırada yer almaktadır. Ayrıca, Türkiye’de imalat içindeki payı % 12’dir. Türkiye’nin 2015 yılı ihracat rakamları ele alındığında Türkiye’de ihracatın yaklaşık % 94 ‘ü imalat sektöründen kaynaklanmaktadır. Bu yüzde % 94 ‘lük payın yaklaşık % 13,2 ‘lik kısmı da Demir-Çelik sektörünün yer aldığı Ana Metal Sanayiden gerçekleşmiştir. Bu rakamlar da demir-çelik sektörünün önemini daha da vurgulamıştır (T.C. Maliye Bakanlığı, 2015)

İmalat sanayi içinde yer alan Ana Metal Sanayinin mevcut durumunu koruyarak büyüebilmesi için de Ana Metal Sanayi içinde yer alan demir-çelik firmalarının rakip firmalarla rekabet edebilme direncine bağlıdır. Rekabet edebilmek için de öncelikle işletmenin finansal durumunun iyi olması gerekmektedir. İşletmelerin finansal durumları göz önünde bulundurularak analiz edilip finansal performanslarının ölçülmesi ve yorumlanması büyük önem arz etmektedir. Çalışma, sektörün söz konusu öneminden hareketle kaleme alınmıştır.

Bu çalışmada, öncelikle literatür taraması ve ardından demir-çelik sektörüne ait 16 işletmenin finansal performansları TOPSİS Çoklu Karar Verme Tekniği kullanılarak analiz edilmiştir.

2. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

Yerli ve yabancı kaynaklarda performans değerlendirme ile ilgili çalışmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir:

Esmer ve Bağcı (2016), Türkiye bankacılık sektöründeki katılım bankalarının finansal performans ölçümlerini bilanço ve gelir tablolarından elde edilen verileri kullanarak yapmışlardır. Çalışmada 2005-2014 yılları arası katılım bankalarının TOPSİS Metodu yardımıyla hangisinin hangi yılda daha yüksek finansal performans gösterdiği incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, Bank Asya bu analiz sonucunda Türkiye’deki katılım bankaları içerisinde en kârlı katılım bankası olmuş, ancak 2014’ten itibaren TMSF’nin hesaplarına el koymuş olması sebebiyle ciddi bir finansal performans düşüklüğü yaşadığı tespit edilmiştir.

Hacievliyagil ve Şit (2016), imalat sektöründe faaliyet gösteren alt sektörlerin finansal performansları arasında farklılık olup olmadığını araştırdıkları çalışmalarında, firmaların 2006-2013 yılları arasındaki 8 yıllık verileri kullanmışlardır. Likidite oranları, devir hızı oranları, mali yapı oranları ve kârlılık oranları gibi finansal oranlar içerisinde 20 oran seçilerek, anlamlı farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, imalat sektörüne ait alt sektörlerde faaliyet gösteren firmalar arasında finansal oranlarda nakit oranı haricinde diğer rasyolarda anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Kula, Kandemir ve Baykut (2016) çalışmalarında, Borsa İstanbul bünyesinde işlem gören yedi sigorta şirketi ile bir bireysel emeklilik şirketinin finansal performansını incelemişlerdir. Çok kriterli karar verme yöntemlerinden “Gri İlişkisel Analiz” yöntemini analiz tekniği olarak kullanmalarının yanında, 2013 yıl sonu verilerini incelemişlerdir. Bulgular, rakiplere nazaran başarılı finansal performansın, sermaye yapısında öz sermaye düzeyini yüksek tutmak, yüksek likidite düzeyini muhafaza etmek ve karlılığı arttırmakla elde edildiği ile sonuçlanmaktadır.

Doğan (2015), 2012-2014 yılları arasında Türk Bankacılık Sektöründe faaliyette bulunan katılım bankalarının finansal performanslarını Gri İlişkisel Analiz (GİA) yöntemi kullanarak karşılaştırmıştır. Doğan, GİA yöntemi sonucunda finansal performans bakımından ilk sırada “Albaraka Türk” bankasını, son sırada ise “Bank Asya”yı bulmuştur. Araştırmanın diğer bir bulgusu ise “Varlık Karlılığı” yüksek olan bir bankanın finansal performansının da yüksek olabileceği yönündedir.

Akbulut ve Rençber (2015) çalışmalarında, BİST’te işlem gören imalat sektöründeki 32 işletmenin 2010-2012 dönemini kapsayan üç yıllık finansal performansları ile pazar değeri/defter değeri oranlarını karşılaştırmışlardır. İlk olarak işletmelerin TOPSİS yöntemiyle finansal performans skorları elde edilmiş, sonra, bu skorları borsa

performansları ile korelasyon analizine tabi tutarak alt sektörler, yıllar ve işletmeler bakımından ayrı ayrı incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, işletmelerin finansal performansları ile borsa performansları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olmadığı kanısına varmışlardır.

Uygurtürk ve Korkmaz (2012), çalışmalarında BIST’te işlem gören 13 ana metal sanayi işletmesinin 2006-2010 finansal performansları TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmiştir. İşletmelerin mali verilerine mali tablolarından ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda ana metal sanayi sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin performanslarında genel olarak dalgalanma göstermiştir. Bu analiz sonucunda, performans sıralamasında üst sırada olan işletmelerden oluşan portföye yapılan yatırımın, performans sıralamasında alt sıralarda olan işletmelerden oluşan portföye göre daha iyi getiri elde ettiği de belirlenmiştir.

Özden, Başar ve Kalkan (2012), tarafından İMKB’de işlem gören 16 çimento şirketinin 2011 yılına ilişkin 8 adet finansal performans göstergelerini kullanarak finansal performanslarını ölçmüş ve bu performanslara göre şirketleri sıralamışlardır. Finansal performansları çok kriterli karar verme (ÇKKV) tekniklerinden birisi olan VIKOR (Vise Kriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje) yöntemi kullanarak 2011 yılı finansal göstergelerini kıstas alarak yapmışlardır. Hisse başına elde edilen getiri sıralamaları ile VIKOR ile elde edilen sıralamalar karşılaştırıldığında anlamlı bir ilişki de tespit edememişlerdir.

Akyüz vd. (2011), çalışmalarında seramik sektöründe faaliyet gösteren ve İMKB’de işlem gören bir anonim şirketin 1998-2008 dönemine ait finansal performansı TOPSIS Yöntemiyle analiz edilmiş ve şirket başarısı yıllara göre sıralanmıştır. İşletmenin son 10 yıllık süreç içerisinde başarı performansı için 19 oran ele alınmıştır. Bu doğrultuda işletmenin en başarılı yılının 2005 olduğu görülmüştür. Yıllar itibariyle sonuçlar incelendiğinde, her yıl için sonuçların farklılık gösterdiği ve doğrusal bir gelişme göstermediği görülmektedir.

Yükçü ve Atağan (2010), çalışmalarında, İstanbul, Ankara ve İzmir illerindeki otel işletmelerinin performans ölçütlerini tek bir değer olarak ifade etmiş ve bu farklı illerdeki otellerin performans karşılaştırmasını bu şekilde ele almıştır. Çalışmadaki amacı, TOPSIS Yöntemine göre işletmelerinin performanslarını karşılaştırmalı olarak ele alıp ölçmektir. Performans analizi sonucunda, İzmir’de faaliyet gösteren işletmelerin İstanbul ve Ankara’da faaliyet gösteren işletmelere göre finansal performanslarının daha iyi olduğu görülmüştür.

Bülbül ve Köse (2011), çalışmalarında gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin finansal performanslarının, finansal oranlarından yararlanılarak çok amaçlı karar verme yöntemleriyle değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu çoklu karar verme için de TOPSIS ve ELECTRE yöntemleri kullanmışlardır. TOPSIS ve ELECTRE yöntemlerinden eş yönlü sonuçlar çıktığı görülmüştür. Şirketlerin finansal performansına ilişkin analiz sonuçlarının, özellikle bazı şirketlere ilişkin temel analiz sonuçlarını doğrular nitelikte olması, yöntemlerin başarısı şeklinde değerlendirilmiştir.

Yurdakul ve İç (2003), İMKB’de işlem gören 5 büyük ölçekli Türk otomotiv işletmesinin 1998-2001 dönemi için finansal oranları kullanarak firmaların finansal performansları değerlendirilmiştir. Finansal performansların değerlendirilmesi için TOPSIS Çoklu Karar Verme Yöntemi kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda 1998, 1999 ve 2000 yıllarında performans sıralamaları ve yılsonu hisse senetleri kapanış fiyatlarının tutarlı olduğu görülmüştür.

Feng ve Wang (2000), Tayvan’da faaliyet 5 havayolu işletmesinin finansal performanslarını ele almıştır. Finansal performanslarının değerlendirilebilmesi için TOPSIS Çoklu Karar Verme Tekniğini kullanmıştır. Tayvan’da faaliyet gösteren bu 5 işletmenin finansal performanslarında zaman zaman dalgalanma görülse de, işletmelerin finansal verilerinin daha iyi olması, finansal performans değerlendirmesinde kendilerini daha üst sıraya taşıdığı görülmektedir.

Görüldüğü üzere, farklı sektörlerdeki firmalarda TOPSIS yöntemi ile çalışmaların olduğu gözlemlenmiştir. Ancak çalışmamızın veri seti olan demir-çelik sektörüne ait herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Demir – çelik sektörüne ait bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte, sektörün imalat sanayi içindeki önemi de çalışmamızın hareket noktası olmuştur.

3. VERİ- YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. Veri Seti

Çalışmada BIST Ulusal Pazar’da ve BIST Ana Metal Endeksinde işlem gören ve ana metal sanayi endeksi kapsamında yer alan 16 işletme ele alınmıştır. Bu işletmelerin 2011 -2015 döneminde 5 yıllık finansal oranları

kullanılmıştır. Bu dönem belirlenirken, ülke ve dünya ekonomik konjonktürünün kısmen durağan seyri etkili olmuştur.

Finansal oranlar, BIST'in resmi sitesinden ve finnet.com.tr'den alınarak analiz yapılmıştır. Veriler her yıl için 4 çeyrek dönemler olarak yayımlandığı için, dört dönemin aritmetik ortalaması hesaplanarak performans değerlendirilmiştir.

Tablo 1. BIST Ana Metal Endeksinde Yer Alan Firmalar

BIST'TEKİ KODU	İŞLETMENİN TİCARİ ADI VE ÜNVANI
BRSAN	BORUSAN MANNESMANN BORU SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
BURCE	BURCELİK BURSA ÇELİK DOKUM SANAYİİ A.Ş.
COMDO	COMPONENTA DOKUMCULUK TİCARET VE SANAYİ A.Ş.
CEMAS	ÇEMAŞ DÖKÜM SAN. A.Ş.
CEMTS	CEMAŞ DOKUM SANAYİ A.Ş.
CUSAN	ÇUHADAROĞLU METAL SANAYİ VE PAZARLAMA A.Ş.
DMSAS	DEMİSAŞ DOKUM EMAYE MAMULLERİ SANAYİ A.Ş.
ERBOS	ERBOSAN ERCİYAS BORU SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
EREGL	EREĞLİ DEMİR VE ÇELİK FABRİKALARI T.A.Ş.
IZMDC	İZMİR DEMİR ÇELİK SANAYİ A.Ş.
KRDMA	KARDEMİR KARABÜK DEMİR ÇELİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
KRDMB	KARDEMİR KARABÜK DEMİR ÇELİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
KRDMD	KARDEMİR KARABUK DEMİR ÇELİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
OZBAL	ÖZBAL ÇELİK BORU SANAYİ TİCARET VE TAAHHÜT A.Ş.
SARKY	SARKUYSAN ELEKTROLİTİK BAKIR SAN. VE TİCARET A.Ş.
TUCLK	TUĞÇELİK ALÜMİNYUM VE METAL MAMÜLLERİ SAN. VE TİC.

3.1. Çalışmada Kullanılan Oranlar

Çalışmada firmaların finansal performanslarının belirlenmesi ve değerlendirilmesi için bazı finansal oranlar kullanılacaktır. Oranlar seçilirken, literatürdeki çalışmalarda sıklıkla kullanılan oranlar olmasına özen gösterilmiştir. Çalışmada kullanılacak finansal oran, hangi gruba ait olduğu (Likidite Oranları, devir hızları vs. gibi) ve kullanılan bu finansal oran için çalışmada kullanılacak kodlar aşağıda Tablo-2'deki gibidir:

Tablo 2. Finansal Performans Kriterleri

Likidite Oranları	L1	Cari Oran
	L2	Likit Oran
	L3	Nakit Oran
Devir Hızları	D1	Dönen Varlıklar Devir Hızı
	D2	Alacak Devir Hızı
Fin. Yapı Oranları	F1	Toplam Borç / Özsermaye
	F2	Kaldıraç Oranı
Karlılık Oranları	K1	Aktif Karlılık Oranı
	K2	Net Kar Marjı
	K3	Özsermaye Karlılığı
Borsa-Performans	A1	Piyasa Değeri/Defter Değeri

3.2. Uygulanacak Yöntem

TOPSIS analizi işletmelerin Kar, maliyet, üretim ve işgücü gibi önemli unsurlarının ve araçlarının etkin bir şekilde kullanılması, denetimi ve özellikle işletme performans analizinde kullanılan Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden biri olarak bilinmektedir (Kaya ve Gülhan, 2010:78).

TOPSIS Yöntemi, özellikle rekabetin yoğun olarak yaşandığı piyasalarda işletmelerin performanslarının karşılaştırılmasında ve performanslarının kendileri içerisinde değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. TOPSIS

Yönteminde girdi sayısının az olması sebebiyle sonuçların anlaşılması ve ifadesi daha kolay ve yalındır. Bu yöntemin temelinde pozitif ve negatif ideal çözümleri yatmaktadır. Bu ideal çözüm noktalarına olan uzaklıklar hesaplanır. Pozitif ideal çözüm, fayda maksimizasyonunun olduğu; negatif ideal çözüm ise, fayda minimizasyonunun olduğu noktadır. Verilmesi gereken optimal çözüm, ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak olan seçenektir. Pozitif ideal noktaya en yakın, negatif ideal noktaya en uzak olan alternatif seçilir. Pozitif ideal noktaya yakın olması gelirin maksimum kılınmasını, negatif ideal noktaya uzak olmak ise maliyetin minimum kılınmasını göstermektedir.

3.3. Bulgular

Analiz kapsamında BIST Ana Metal Endeksinde yer alan 16 firmaya ait 11 finansal oran ele alınarak firmanın finansal performansı değerlendirilmek istenmiştir. TOPSİS yöntemi ile 2011-2015 dönemi finansal performans değerlendirilmiştir. TOPSİS Yöntemi şu aşamalardan oluşmaktadır;

3.3.1. Karar Matrisinin Oluşturulması

TOPSİS yöntemine karar matrisinin oluşturulmasıyla başlanacaktır. Bunun için finansal performans göstergeleri 5 ana grupta toplanmış ve gruplara bağlı 11 alt performans kriteri belirlenmiştir. Bu kriterlerin finansal performansa etkisi toplamı 1 olacak şekilde ağırlıklandırılmış ve ağırlık katsayıları (W) tespit edilmiştir (Eleren vd.,2009:388).

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \cdot & & & \cdot \\ \cdot & & & \cdot \\ \cdot & & & \cdot \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix}$$

3.3.2. Karar Matrisinin Normalleştirilmesi

Sütunlardaki her değer ilgili sütundaki değerlerin kareleri toplamının kareköküne bölünmesiyle tek paydaya indirgenerek normalleştirilmiş karar matrisi elde edilmiştir.

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m a_{kj}^2}}$$

3.3.3. Normalleştirilmiş Karar Matrisinin Ağırlıklandırılması

Ağırlıklı standart karar matrisi oluşturulurken, ağırlıklandırma yöntemlerinden farklı metotlar kullanılmaktadır. Bu metotlar içerisinde daha objektif bir sonuç vermesi açısından, Entropi Ağırlıklandırma Yöntemi de çok tercih edilen bir yöntemdir. Entropi ağırlıklandırma yöntemi, karar verme matrisini oluşturan verilerin gerçek değerleriyle kriterlerin önem sıralamasını yapmaya olanak vermektedir.

$$V_{ij} = \begin{bmatrix} w_1 r_{11} & w_2 r_{12} & \dots & w_n r_{1n} \\ w_1 r_{21} & w_2 r_{22} & \dots & w_n r_{2n} \\ \cdot & & & \cdot \\ \cdot & & & \cdot \\ \cdot & & & \cdot \\ w_1 r_{m1} & w_2 r_{m2} & \dots & w_n r_{mn} \end{bmatrix}$$

Entropi ağırlıklandırma yöntemi uygulama sonuçlarından sadece 2015 yılının sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. 2015 Yılı Entropi Ağırlıklandırma Sonuçları

	L1	L2	L3	D1	D2	F1	F2	K1	K2	K3	A1
W-2011	0,090	0,088	0,079	0,091	0,091	0,082	0,091	0,092	0,113	0,103	0,080
W-2012	0,088	0,089	0,090	0,096	0,098	0,091	0,088	0,096	0,087	0,083	0,093
W-2013	0,102	0,104	0,103	0,102	0,105	0,108	0,094	0,054	0,089	0,033	0,106
W-2014	0,091	0,09	0,092	0,09	0,089	0,09	0,088	0,1	0,103	0,06	0,107
W-2015	0,103	0,102	0,087	0,104	0,104	0,092	0,104	0,111	0,083	0,025	0,085

3.3.4. Pozitif ve Negatif İdeal Çözümlerin Oluşturulması

Entropi Ağırlıklandırma metodu ile oluşturulmuş normalize matris, elde edildikten sonra formülün yapısında değişiklik yapmamak kaydıyla yani amacımız gelir maksimizasyonu olduğu için her bir sütuna ait maksimum değerler belirlenir. Bu maksimum değerler ideal çözüm değerlerimizdir. Daha sonra ise yine her bir sütuna ait minimum değerler elde edilir. Bu da negatif ideal çözüm değerleridir. Eğer amacımız minimizasyon ise elde edilen değerler tam tersi olacaktır. İdeal ve negatif ideal çözüm değerlerinin elde edilmesi ile ilgili notasyon aşağıdaki gibi gösterilmiştir (Dumanoğlu ve Ergül, 2010);

Pozitif İdeal çözüm değerleri:

$$A^* = \left\{ (\max_i v_{ij} | j \in J), (\min_i v_{ij} | j \in J') \right\}$$

Negatif ideal çözüm değerleri:

$$A^- = \left\{ (\min_i v_{ij} | j \in J), (\max_i v_{ij} | j \in J') \right\}$$

Ayrıca finansal performansın belirlenmesi için her bir oranın pozitif ve negatif ideal değerler belirlenerek pozitif ve negatif ideal çözüm setleri oluşturulacaktır.

3.3.5. Alternatiflerin İdeal Çözüm Setleri İle Uzaklıklarının Hesaplanması

Her faktöre ait sütundaki değerlerden pozitif ideal ve negatif ideal değerler çıkarılarak pozitif ideal ve negatif ideal çözüme uzaklık değerleri hesaplanır. İdeal çözüme en yakın uzaklık ile negatif ideal çözüme en uzak uzaklık tespit edilmeye çalışılır. Bu formül ideal ve ideal olmayan noktalara olan uzaklığın hesaplanabilmesi için geliştirilecek olursa aşağıdaki gibi bir hesaplama yolu izlenir. İdeal uzaklık şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2}$$

3.3.6. İdeal Çözüme Göreli Yakınlığın Hesaplanması

Her bir karar noktasının ideal çözüme göreli yakınlığının hesaplanmasında ideal ve ideal olmayan noktalara uzaklıklardan yararlanır. İdeal çözüme göreli yakınlık C_i^* ile sembolize edilir. Burada C_i^* değeri $0 \leq C_i^* \leq 1$ aralığında değer alır ve $C_i^* = 1$ ilgili karar noktasının ideal çözüme mutlak çözüm yakınlığını gösterirken, $C_i^* = 0$ ise ilgili karar noktasının negatif ideal çözüme mutlak yakınlığını gösterir (Dumanoğlu ve Ergül, 2010).

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^*}$$

Her firmanın İdeal Çözüm Setlerine uzaklıkları hesaplanacaktır. Çalışmamızın dönemini kapsayan 2011-2015 yılları ele alınmıştır. Buna göre yıllar itibariyle Çözüm Setlerine uzaklıkları (C Değeri) Tablo-4’te verilmiştir. C Değerleri göz önüne alındığında performansı daha iyi olan firmalar C değerleri yüksek olan firmalardır. Tablo-4’te BIST Ana Metal Endeksinde faaliyet gösteren 16adet işletmenin C değerleri ve performans sıralamaları verilmiştir:

Tablo 4. Çalışmada Ele Alınan İşletmelerin “C” Değerleri ve Sıralamaları

	2011		2012		2013		2014		2015	
	C	Sıra	C	Sıra	C	Sıra	C	Sıra	C	Sıra
<i>BRSAN</i>	0,694377	11	0,524203	9	0,283954	8	0,946232	12	0,416237	9
<i>BURCE</i>	0,510157	13	0,464145	14	0,446871	2	0,885515	15	0,323516	11
<i>CEMAS</i>	0,763102	7	0,516452	11	0,346875	5	0,999869	1	0,430381	8
<i>CEMTS</i>	0,754155	8	0,540718	6	0,075918	16	0,919967	14	0,239413	15
<i>COMDO</i>	0,825304	1	0,518204	10	0,26608	9	0,982972	8	0,447548	6
<i>CUSAN</i>	0,424834	14	0,527038	7	0,238312	10	0,999845	2	0,661762	1
<i>DMSAS</i>	0,563657	12	0,444479	15	0,325489	6	0,968952	9	0,443443	7
<i>ERBOS</i>	0,803227	5	0,561039	4	0,220587	15	0,997503	6	0,599911	3
<i>EREGL</i>	0,814853	2	0,510613	12	0,231056	12	0,994108	7	0,611627	2
<i>IZMDC</i>	0,728492	9	0,483571	13	0,441452	3	0,922847	13	0,367984	10
<i>KRDMA</i>	0,806249	4	0,568827	2	0,228815	13	0,999793	4	0,286776	13
<i>KRDMB</i>	0,807497	3	0,569077	1	0,235476	11	0,999793	5	0,287867	12
<i>KRDMD</i>	0,802902	6	0,568715	3	0,228675	14	0,999793	3	0,282634	14
<i>OZBAL</i>	0,346625	16	0,318675	16	0,497001	1	0,020105	16	0,21629	16
<i>SARKY</i>	0,697419	10	0,552985	5	0,316846	7	0,967577	10	0,502327	4
<i>TUCLK</i>	0,422777	15	0,524226	8	0,417788	4	0,957337	11	0,490962	5

Tablo-4’e göre ana metal sanayi sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin TOPSIS yöntemine göre hesaplanan “C” değerleri incelendiğinde; 2011 yılında en iyi performans gösteren işletme COMDO, 2012 yılında KRDMB, 2013 yılında OZBAL, 2014 yılında CEMAS ve 2015 yılında CUSAN işletmeleri baz alınan 11 adet finansal oran açısından finansal performans açısından en başarılı işletmeler olmuşlardır. Buna göre, bu işletmelerin diğer şartlar göz önüne alınmayıp sadece firmaların performansları dikkate alındığında 16 firmadan en iyi performans gösteren 7 firma şöyle sıralanabilir;

Tablo 5. 2011-2015 Döneminde BIST Ana Metal Endeksinde En İyi Performans Gösteren 7 İşletme

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
2015	CUSAN	EREGL	ERBOS	SARKY	TUCLK	COMDO	DMSAS
2014	CEMAS	CUSAN	KRDMD	KRDMA	KRDMB	ERBOS	EREGL
2013	OZBAL	BURCE	IZMDC	TUCLK	CEMAS	DMSAS	SARKY
2012	KRDMB	KRDMA	KRDMD	ERBOS	SARKY	CEMTS	CUSAN
2011	COMDO	EREGL	KRDMB	KRDMA	ERBOS	KRDMD	CEMAS

Tablo-5’den de anlaşıldığı üzere, verimli portföy oluşturmak isteyen bir yatırımcı şayet demir çelik sektöründe faaliyet gösteren firmalara yatırım yapacaksa, tercih etmesi gereken 7 firma ERBOS, CUSAN, EREGL, KRDMA, KRDMB, KRDMD ve SARKY işletmeleri olmalıdır.

4. SONUÇ

Demir çelik sektörünü de içinde barındıran ana metal sanayi, sürekli gelişim gösteren, teknolojik yeniliklere açık olan, ülke ekonomisine katma değer oluşturan ve yüksek sermaye gerektiren ve dolayısı ile ülke ekonomi politikalarından ciddi anlamda etkilenen bir sektördür. Dolayısıyla pazara tutunmanın zor olduğu, rekabetin

yoğun yaşandığı ve riskin yüksek olduğu bu sektörde işletmelerin finansal hayata tutunabilmesi kuvvetli bir rekabet gücüne sahip olmalarına bağlıdır. Bu durum, performans değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışmada BIST Ana Metal Sanayi Endeksinde (XMANA) yer alan 16 işletmeye ait 2011-2015 dönemi mali verileri kullanılarak, işletmelerin finansal performansları analiz edilmiştir. Analiz için çoklu karar verme tekniği olarak bilinen TOPSİS yöntemi uygulanmıştır. TOPSİS Yöntemi ile firmaların finansal performans sıralaması yapılmıştır. Bu analizin gerçekleştirilebilmesi için Entropi Ağırlıklandırma yöntemi kullanılmıştır.

İşletmelerin finansal performansları sıralaması sonucunda 2011-2015 yılları arasında en iyi finansal performans gösterme açısından bir istikrar görülmemektedir. Yani işletmelerin finansal performanslarında yıllar itibarıyla dalgalanmalar görülmektedir. Bu durum sektördeki finansal değişkenliği ortaya koyması bakımından önemlidir. Bu durumun nedeni olarak, yurt içindeki ve dışındaki sektörü etkileyebilecek ekonomik-siyasi gelişmeler ile işletmenin almış olduğu finansal ve ekonomik kararlar gösterilebilir. Veri setinin kısmen durağan bir seyir izlediği 2011-2015 dönemine ait veriler alınmasına rağmen ortaya çıkan bu sonuçlar, sektördeki firmaların duyarlılıklarının yüksek olduğuna dair değerlendirme yapmayı mümkün kılmıştır.

Ayrıca TOPSİS yönteminin önerdiği yüksek performansa sahip, başarı sıralamasında üst sıralarda yer alan işletmelerden oluşan portföy, düşük performans gösteren, başarı sıralamasında alt sıralarda yer alan işletmelerden oluşan bir portföye göre daha rasyonel olacaktır. Buna göre, sadece bu bakış açısı ile, sektördeki firmalardan portföy oluşturmak istenirse bu endekste en iyi yatırım yapılabilecek 7 işletme; CUSAN, EREGL, ERBOS, KRDM, KRDMB, KRDM ve MAKTK olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbulut, R. ve Rençber, Ö. F. (2015). BİST'te İmalat Sektöründeki İşletmelerin Finansal Performansları Üzerine Bir Araştırma, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 65, ss.117-136.
- Akyüz, Y., Bozdoğan, T. ve Hantekin, E. (2011). TOPSİS Yöntemiyle Finansal Performansın Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, X, 3(1), 73-92.
- Bülbül, S. ve Köse, A. (2009). Türk Gıda Şirketlerinin Finansal Performansını Çok Amaçlı Karar Verme Yöntemleriyle Değerlendirilmesi, (Erişim;22.101.2010) iletisim.atauni.edu.tr /eisemp/html/tammetinler/152.pdf
- Doğan, M. (2015). Türkiye'de Katılım Bankalarının Finansal Performanslarının Karşılaştırılması. Journal of Economics, Finance & Accounting-JEFA Vol.2 Issue:4 ss.1-13.
- Dumanoğlu, S. ve Ergül, N. (2010). İMKB'de İşlem Gören Teknoloji Şirketlerinin Mali Performans Ölçümü. <http://Journal.Mufad.Org.Tr/Attachments/Article/98/8.Pdf> adresinden Erişildi.
- Eleren, A., Ögel S. ve Yıldız F., (2009). İşletmelerde Finansal Performansın Ölçülmesinde TOPSİS Yönteminin Kullanılması ve Bir Uygulama, 13. Ulusal Finans Sempozyumu, Afyonkarahisar, s.383-391.
- Esmer, Y. ve Bağcı, H. (2016). Katılım Bankalarında Finansal Performans Analizi: Türkiye Örneği, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt.8 Sayı.15 ss. 17-30.
- Feng, C. M. ve Wang, R. T. (2000). "Performance Evaluation for Airlines Including the Consideration of Financial Ratios", Journal of Air Transport Management, 6, 133-142.
- Hacievliyagil, N. ve Şit, A. (2016). "İmalat Sanayi Alt Sektörlerinde Sektör Farklılıklarının Finansal Oranlar Açısından Karşılaştırılması", Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, ss.107-122.
- Kaya, A. ve Gülhan, Ü. (2010). Küresel Finansal Krizin İşletmelerin Etkinlik ve Performans Düzeylerine Etkileri:2008 Finansal Kriz Örneği, İstanbul Üniversitesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 11:61-89.
- Kula, V., Kandemir, T. ve Baykut, E. (2016). Borsa İstanbul'da İşlem Gören Sigorta ve BES Şirketlerinin Finansal Performansının Gri İlişkisel Analiz Yöntemi ile İncelenmesi, AKÜ İİBF Dergisi, Cilt:18 Sayı:1 ss:37-53.

- Özden, Ü. H., Başar, Ö. D., ve Kalkan, S. B. (2012). “İMKB’de İşlem Gören Çimento Sektöründeki Şirketlerin Finansal Performanslarının VIKOR Yöntemi ile Sıralanması”, İÜ İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi Sayı:17 ss.23-44.
- T.C. Maliye Bakanlığı (2015). Yıllık Ekonomik Rapor 2015, Ankara.
- Uygurtürk, H. ve Korkmaz, T. (2012). Finansal performansın TOPSIS çok kriterli karar verme yöntemi ile belirlenmesi: Ana metal sanayi işletmeleri üzerine bir uygulama. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(2).
- Yurdakul, M. ve İç, Y.T. (2003), Türk Otomotiv Firmalarının Performans Ölçümü ve Analizine Yönelik TOPSIS Yöntemini Kullanan Bir Örnek Çalışma, Gazi Üniv., Müh. Mim. Fakültesi Dergisi, Cilt;18, No.1, s.1-13.
- Yükçü, S. ve Atağan, G. (2010). TOPSIS Yöntemine Göre Performans Değerleme, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı: 45, s.28-35.

ÇALIŞMA AHLAKINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

THE AFFECTING FACTORS ON WORK ETHIC: A CASE STUDY ON THE STUDENTS OF SULEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

Öğr. Gör. Muhammet Husrev FETEN¹

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI²

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL³

ÖZ

Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ile ilgili duyarlılıklarının demografik değişkenlere ve siyasi kimliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada; çalışma ve çalışma ahlakı başlıklarının kavramsal incelemesi, tanımı ile çalışma ve çalışma ahlakı başlıklarının tarihi yönü açıklanarak konunun içeriğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışma ahlakı ile ilgili yaklaşımlar literatürde yaygın olarak ele alınan yönleriyle araştırılmıştır. Ayrıca çalışma ahlakı ile demografik değişkenler arasındaki ilişki araştırılıp, öğrencilerin çalışma ahlakı ile ilgili duyarlılıklarının siyasi kimliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu çalışmada katılımcıların demografik özellikleri ile çalışma ahlakı faktörleri arasında farklılıklar olduğu, fakat siyasi kimlikleri ile herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın evreni, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesindeki dokuz fakülte ve üç meslek yüksekokulundan alınan toplam 930 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışmada Singer'in (2000) "Çalışma Ahlakı Ölçeği" kullanılarak SPSS 16.0 ve Lisrel 8.80 programlarından yararlanılmıştır. Analizlerde ise doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Ahlakı, Ahlak, Değerler, Öğrencilerin Ahlakı Değerleri.

JEL Sınıflandırma Kodları: M00, A13, Z10, D70.

ABSTRACT

This study aims to make clear if sensitivities of the students of Süleyman Demirel University about work ethic vary depending on demographic factors and political identities. In the study, conceptual examination of work and work ethic, their definitions and historical dimension were explained. Approaches in literature related to work ethic were researched in regard of handled aspect. Besides the relation between work ethic and demographic factors were studied and if there is a change in ethical sensitivities of students according to their political identities was clarified. The study determined that; demographic characteristics of participants have differences between their ethical factors of work, but there was no difference with their political identities. Target population of the study is composed of 930 students from nine faculties and three vocational high schools in Süleyman Demirel University. In this study, Singer's (2000) "Work Ethic Scale" and SPSS 16.0 and Lisrel 8.80 programs were used. In analyses, methods of verifying factor analysis, independent t test and one way variation analysis were used.

* Bu çalışma Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı danışmanlığında Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda tamamlanan "Çalışma Ahlakını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı ve Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sait Özkul'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Gelendost Meslek Yüksekokulu, mhfeten07@gmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ilkercarikci@sdu.edu.tr

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, saitozkul@sdu.edu.tr

Keywords: Work Ethic, Ethic, Values, Ethical Values of Students.

JEL Classification Codes: M00, A13, Z10, D70.

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinin en eski kavramlardan biri ve insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek için koyulmuş kurallar bütünü olan ahlak; felsefe, sosyoloji, psikoloji, kamu yönetimi, iktisat ve işletme gibi birçok sosyal bilim alanının da araştırma konusu olmuştur. Çalışma ahlakı ise bir tanıma göre iş hayatındaki bütün davranışların olumlu-olumsuz tüm yönlerini belirleyebilen, inanç temelli, toplumun beklentilerini karşılayacak şekilde evrensel ahlaki normlar üzerine kurulmuş, kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla ahlak, gerek insanlar, gerek işletmeler ve gerekse toplumlar için üzerinde düşünülmesi gerekli bir kavram olarak araştırma ve tartışmaların en önemli konularından biri olmuştur (Akçay, 2010: 2).

Günümüz dünyasında birden çok faktöre dayanan değişim, çalışma hayatındaki insan, nesil, kültür ve ideoloji farklılıkları, iş ortamındaki beşeri ilişkileri etkilemekte ve bu da iş yerlerini daha karmaşık yapılar haline dönüştürmektedir. İş hayatında çalışanların, bireysel ve ortak davranışlarına yön veren iyi ve kötü algısı üzerine kurulu ahlaki yaklaşımlarını, iş ahlakına ilişkin tutumlarını, dini inançlarını ve bu inançlar üzerinde etkili olan etmenleri anlamak, giderek önem kazanmıştır. İş ahlakına ilişkin algı, tutum ve davranışlar üzerinde; sosyal, kültürel değerler, çevre, toplumsal yapı ve gelenekler ile bunların neredeyse tamamını temelinde etkileyen dini inanışlar gibi birçok faktör etkilidir. Bu faktörler toplumdan topluma değişebileceği gibi, aynı toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir. Gün geçtikçe önemi artan çalışma ahlakı kavramı, çok yönlü ve çok boyutlu olması nedeniyle yukarıda da bahsedildiği gibi farklı akademik disiplinlerde gerek öğrenciler gerekse özel ve kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılan birçok araştırmanın popüler konusudur. Bu araştırma ise çalışma ahlakı gibi çok yönlü bir kavramın üniversite öğrencileri tarafından nasıl algılandığını anlamaya ve açıklamaya yönelik bir çabanın ürünüdür (Alayoğlu vd., 2012: 7-8).

2. AHLAK, ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA AHLAKI KAVRAMLARI

Bu bölümde bireyin yaşamıyla ve çalışma hayatıyla ilgili olarak; ahlak/çalışma hayatı konularını inceleyen literatür bağlamında kullanılan temel kavramlar üzerine açıklamalar bulunmaktadır.

2.1. Ahlak Kavramı

Ahlak kelimesinin Türk Dil Kurumu'nun güncel Türkçe sözlüğünde sözlük anlamı, (1) Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağtöre ve (2) Huylar olarak ifade edilir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2015). Ahlak kelimesi, İngilizcede "morals", Latince "moralia", Fransızca "morale" sözcükleri ile ifade edilir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 2). Türkçedeki ahlak kelimesinin kökeni Arapça "hulk" sözcüğünün çoğuludur (Gündüz, 2005: 2). Hulk kelimesi de, tabiat, seciye, karakter, huy, mizaç, anlamlarına gelir. Seciye veya karakter diye yerleşmiş bir melekeye denir (Altıntaş, 1999: 11).

Bir tanıma göre ahlak, belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerinin ve normlarının toplamı olarak ifade edilebilir (Akarsu, 2010: 18). Bu tanımlamaya göre ahlak, belirli bir sosyoloji içerisinde toplulukların yapılarına ve kültürlerine uygun şekilde kendilerine ait toplum yapısının standart ilkelerini ve yaşam değerlerini belirleme çabasıdır.

Ahlak ile ilgilenen düşünürler, ahlakın var olma koşullarını tespit edip bunlardan bahsetmişlerdir. Buna göre bir ahlakın varlığından bahsedeceksek bazı koşulları aramamız gerekir. Ahlaki eylemlerde her zaman birtakım alternatiflerle karşı karşıya kalan, ölçüp biçip bilinçli bir şekilde tartarak "Ne Yapmalıyım?" sorusunun cevabı için bir değerlendirme imkanı olan birey, alternatifler karşısında irade özgürlüğü ile tercihte bulunabilir. Özgür iradesini kullanabilen bireyin fiillerinin sonuçlarını üstlenip başka insanları da hesaba katma zorunluluğu vardır. Ayrıca bütün bu bahsedilenlerle beraber eylemleri işleyen bireyin hayatına ne kadar etki ettiği de ayrı bir kıstastır (Cevizci, 2003: 129).

Genel hatlarıyla ele alınırsa sadakat, adalet, faziletli ve gayretli olmak, sorumluluk, başkalarına yardım etmek, başkalarına saygılı olmak, dürüstlük, doğruluk gibi kavramlar ahlakın temel değerleri arasında gösterilebilir (Erken, 2010: 31).

2.2. Çalışma Kavramı

Bir isim olarak “çalışma” kavramı Türk Dil Kurumu’nun Güncel Türkçe Sözlüğünde; çalışma işi, emek ve sa’y olarak tanımlanır. Çalışmak fiil hali ise (1) Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak, (2) Herhangi bir iş üzerinde olmak, (3) İş veya görevi olmak, bulunmak, (4) Bir şeyi yapmak için gereken çarelere başvurmak, o şeyi gerçekleştirmek için kendini zorlamak, çaba harcamak ifadeleriyle açıklanmıştır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2015). İnsanın gösterdiği faaliyet, bu tanımlama ve açıklamaların müşterek noktasını oluşturmaktadır.

Çalışma kelimesinin, yabancı dillerde kullanıldığı şekli ile bilimsel kökeni incelendiğinde sıkıntı ve acı kavramlarını çağrıştırdığı fakat Türkçede bu tarz bir karşılığa sahip olduğu yönünde bir rastlantı yoktur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 3). Batı’da ise Romalılar çalışmaya karşılık kullandıkları “labour” kelimesi ile zahmet, yorgunluk, acı ve ıstırap gibi kavramları çağrıştırmaktadır (Bozkurt, 2000: 15). Bu açıdan çalışma, sıkıntılı bir süreç ancak emeğin karşılığında elde edilen ücret ve izin bağlamında düşünülürse keyifli bir süreçtir ve hem kültürde hem de fertlerin davranışlarında meydana gelen doğal toplumdan planlı topluma geçiş şeklinde tanımlanan sosyal değişimin de en mühim göstergelerindedir (Ören ve Yüksel, 2012: 37). Diğer bir ifadeyle çalışma, bir şey yapmak, oluşturmak, ortaya koymak olarak tanımlanabilir (Püsküllüoğlu, 1995: 349).

Çalışma çeşitli açılardan anlamı değişebilen bir kavramdır. Çalışmanın çeşitli anlamlarını bazı maddeler ile ifade etmek gerekirse;

- Çalışma, üretim sürecinin aşamasıdır.
- Çalışma bir gelir elde etme yoludur.
- Çalışma bir saygınlık ögesidir (Koray ve Topçuoğlu 1995: 87).

Çalışma hayatının tarihsel gelişimi, insanoğlunun tarihsel süreci ile aynı zaman içinde gelişip günümüze kadar gelmektedir. Ancak kurumsal ve resmi anlamda çalışma, sanayi devrimi döneminde ve sonrasında anlam kazanmıştır. Çünkü Sanayi Devrimi’nden öncesine bakıldığında çalışanların çoğu köle, esir veya serflerden oluşmaktaydı. Asiller, aristokratlar, feodal veya otokrat idareciler bu şekilde bir çalışma kapsamının içinde değillerdi. Bu bağlamda çalışmanın gerçek anlamdaki tarihsel gelişiminin Sanayi Devrimi ile başladığını söyleyebiliriz (Ören ve Yüksel, 2012: 11). Bunun yanı sıra çağdaş anlamda çalışma mefhumunun kapitalizmin ortaya çıkışı ile başladığı da ifade edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 7).

Tarih boyunca çalışma, oldukça farklı şekillerde algılanmış ve yorumlanmış, özellikle fiziksel çalışmaya karşı olumsuz bir tutum söz konusu olmuştur (Ünal ve Çelik, 2010: 220). Antik çağda çalışma, düşünürler arasında özellikle köle sınıfa özgü aşağılık bir kavram olarak değerlendirilmiştir (Bozkurt, 2000: 18). Sanayi Devrimi’nden önceki toplumlarda tek düşünce günü kurtarma kaygısıdır ve ekonomik faaliyetler sadece hayatlarını idame ettirmek için gerçekleştirilmektedir. Herkesin sadece kendi ihtiyaçlarını karşılayacak kadar mal ve hizmet ürettiği, kadınların çoğunun hizmetçilik ve çocuk bakıcılığı gibi ev işlerinde çalıştığı, yiyecek fiyatları arttığı halde işçiler için ödenen ücretlerin düşük olduğu dönemdir. Bu dönem 1850’lere kadar devam edecek olan, ekonomik gelişme ve modernleşme sancısının çekildiği, toplumsal ekonomi hayatına bakıldığında fabrika veya firmadan ziyade insanın etkin olduğu, insanların günlük işlerde çalıştığı, bir sonraki gün endişesinin olmadığı, biracılık, ekmekçilik, kasaplık ve meyhanecilik gibi günlük ihtiyaçları gidermeye yönelik mesleklerin yaygın olduğu dönemdir (Ören ve Yüksel, 2012: 47-48).

Tarihte, insanlığın geleceğini biçimlendiren ve dönüm noktası olarak kabul edilen birçok önemli gelişmeden bahsedilebilir. Batı tarihindeki reform, Fransız devrimi, bilimsel devrim ve aydınlanma aklımıza çabuk gelen bazı örneklerdir. Ekonomi tarihindeki en önemli gelişme ise sanayi devrimi ya da diğer adıyla İngiliz sanayi devrimidir (Vries, 1994: 249). Sanayi Devrimi ile birlikte insan gücüyle yapılan üretimden makine gücüne dayalı üretime geçişin neticesinde, insanın üretim miktarı ve yöntemleri üzerindeki bireysel kontrolünü sona ermiştir (Çelik, 2008: 87).

Sanayi devrimi sonrası dönemin ortak özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir;

- İlk olarak sanayileşme süreciyle birlikte iş hayatı ev hayatından köklü bir biçimde ayrılmıştır.

- Sanayileşmeyle birlikte modern endüstri toplumlarının gereği olan teknoloji kavramı ve teknolojik işbölümü zorunlu hale gelmiştir.
- Endüstri medeniyeti ile birlikte sermaye ve işçi verimliliği gibi kavramlar da ortaya çıkmıştır.
- Sanayileşmeyle ortaya çıkan bir diğer konuda işçi kitlelerinin teşkilatlanması yani sendikalaşmadır.
- Sanayi devrimi ile birlikte tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş yaşanmış ve geniş halk kitleleri köylerden kentlere kitlesel göç etmeye başlamış şehirler insanlar tarafından daha çok tercih edilir olmuştur. Bununla beraber bu kitlesel hareketlilik bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir (Keser, 2009: 14-16).

Sanayi devriminin, insanların hayatını eskisiyle ayırt edilemeyecek ölçüde köklü bir değişime uğrattığı belirtilir. Bir başka ifadeyle, ilk zamanlarında, bireylerin eski yaşam tarzlarını ortadan kaldırdığı ve onları, kendilerine yeni bir yaşam tarzı bulma ve meydana getirme hususunda serbest bıraktığı öne sürülebilir (Hobsbawm, 2005: 74).

Çalışma kavramı açısından yeni döneme bakıldığında da, sanayi sonrası toplumun merkezinin imalattan bilgiye değişmesiyle birlikte bilgi ve enformasyon sektörü ortaya çıktığı ve buna bağlı olarak da iş günü giderek kısaltmaya başladığı görülmektedir. Sonuç olarak çalışma kavramının üç önemli süreci; Sanayi Devrimi'nden önce, Sanayi Devrimi dönemi ve Sanayi Devrimi'nden sonra olarak sıralanabilir. Çalışma olgusu bu dönemlerde bir olgunlaşma sürecinden geçerek günümüze kadar uzanmıştır. Bu süreçte, değişim ve gelişme felsefesini kesintiye uğratmamış, önu alınamaz bir seyir izlemiş ve izlemeye de devam etmektedir. Bu süreçte gelinen noktaya bakıldığında, çalışma olgusu fiziksel çalışmadan zihinsel çalışmaya bir geçiş dönemi yaşamıştır. Bu dönemde çalışma olgusu zihinsel çalışma bağlamında da değer kazanmış ve *Bilgi Çağı*; önceki dönemlerde kalkınmanın göstergesi olan ve üç sektör kanunu olarak adlandırılan (tarımdan, sanayiye; sanayiden hizmet sektörüne geçiş) ve nihayetinde hizmet sektöründe yoğunlaşmış olmanın bir kalkınma göstergesi olarak algılandığı dönemlere son vermiştir. Bu anlamda Bilgi Çağı, insanı ön plana çıkararak küresel anlamda en değerli üretim etmeninin *insan* olduğunu ve insanın yerine hiçbir teknolojinin ikame edilemeyeceğini vurgulamıştır. Bütün bunlar göz önüne alırsak, beşeri ve sosyal sermaye bağlamında insana yapılan yatırım sayesinde, "nitelik" gücünün arttırılarak kalkınmanın geçmiş zamanlardan daha hızlı ve kaliteli bir şekilde ivme kazanacağı anlaşılmıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 54-55).

Çalışmak, modern toplumlarda insan için en temel ve en önemli faaliyetlerinden birisidir. Çalışma, kişilerin bireysel hayatının en temelinde ve merkezi bir rol oynayan, refah seviyesi yüksek, sanayileşmiş ülkelerde yapılan deneylerle desteklenmiştir (Harpaz ve Snir, 2003: 300). İnsan hayatında neredeyse vazgeçilmez bir önemi bulunan çalışmanın bireye birçok bakımdan getirisi vardır. Belki de çalışmanın getirileri arasında; ilk akla gelen ekonomik getirinin öncelikli amaç olmaktan çıkması halinde dahi bireyin çalışmaya devam etme niyetini koruması bir diğer önemli getiri olarak düşünülebilir. Çünkü çalışmanın ekonomik getiri dışında bireye kazandırdığı daha başka; toplumda yer almak, sosyal hayata katkıda bulunmak ve ilişkiler kurmak gibi önemli faydaları vardır (Turgut ve Tevrüz, 2003: 58). Bütün bu yaklaşımlar çerçevesinde insan hayatında çalışmanın anlamının çok yüksek olduğu ve çalışmanın "merkezi yaşam ilgisi" olarak da tanımlanabileceği ifade edilebilir (Keser, 2009: 9).

2.3. Çalışma Ahlakı Kavramı ve Tanımı

Çalışma ahlakı dendiğinde bir toplumda işe ve çalışmaya yönelik tutumlar ve bu husustaki değerler anlaşılmalıdır (Arslan, 2001: 47). Çalışma ahlakı, "iş ahlakı" kavramı ile karıştırılmamalıdır. İş ahlakı, mal ve hizmet üreten işletmelerin ya da firmaların uymaları gereken ahlaki ilkeleri ve standartları ifade ederken, çalışma ahlakı, bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın gerekli ve önemli olduğu üzerinde durur. Çalışmak, insanın hayatını devam ettirebilmesi için bir zaruret olmanın da ilerisinde bir bireysel sorumluluk ahlakıdır. Dinlerin de çalışma ahlakının önemi üzerinde durdukları bilinmektedir. Mesela İslamiyet çalışma ahlakının önemini vurgulayan dinlerin başında gelmektedir. Hristiyanlıkta da çalışma ahlakı son derece önem taşımaktadır. Nitekim çalışma ahlakı konusuna özel önem vermesi dolayısıyla "Protestan Ahlakı", literatürde çeşitli yazar ve düşünürler tarafından çalışma ahlakını ifade etmek üzere kullanılmaktadır (Aktan, 2015).

Literatürde çalışma ahlakının farklı tanımları yapılmaktadır. Cherrington en basit anlamda çalışma ahlakını çalışmaya yönelik pozitif tavır olarak belirtir (Boatwright ve Slate, 2000: 509). Ünal'a göre ise çalışma ahlakı, işine zamanında giden, mesai saati boyunca çalışma isteğiyle dolu olan, verilen işi ya da yapması gereken şeyi tamamladıktan sonra bir uyarı ya da başka bir dış etkiye gerek kalmadan başka bir göreve başlayabilen, örgütün

hedeflerine ulaşmasında sorumluluk sahibi bir üye olarak davranabilen kişilerin sahip olduğu bir özellik olarak nitelendirilebilir (Ünal, 2011: 130).

Çalışma ahlakı; çalışma, sosyal statü ve kişinin kendisine olan saygısı açısından temel bir kaynaktır (Erken, 2010: 37). Çalışma ahlakına sahip olup olmamak bir kişilik özelliği olduğu kadar aynı zamanda kültürel bir olgudur ve her kültürel olgu gibi eğitimle aktarılabilir. Toplumda çalışma ahlakının güçlendirilmesi, bu konuda sürekli bir eğitim çabasını gerektirir. Bu aktarımda gelenek ve görenekler, aile yapısı ve din önemli bir yere sahiptir. Çalışma ahlakının yüksek olduğu kültürlerde iş ahlakı konusunda da daha az sorun yaşandığı söylenebilir (Arslan, 2001: 49). Bir toplumun ekonomik gelişmişlik düzeyi; geçirdiği tarihsel ve sosyolojik süreçler, coğrafi konum, bilgi birikimi gibi nedenlerden birçoğuna bağlı olarak şekillenebilir. Ancak diğer faktörler sabit olarak kabul edildiğinde güçlü çalışma ahlakına sahip olmanın bu konuda pozitif bir etki oluşturacağı söylenebilir. Her toplum bir şekilde kendi yapısına uygun bir çalışma ahlakı anlayışı ve çalışmaya yönelik farklı tutumlar ortaya koyup geliştirmiştir. Bunların birbiriyle tamamen örtüşmesi beklenmemelidir. Bugün dahi, günümüz koşullarına bağlı olarak, bu anlayışlar yine her toplumda, aynı ya da farklı nedenlerle değişim içinde olabilmektedir (Ünal, 2011: 137-138). Çalışma ahlakı denilince ilk akla gelen, çalışmaya ve işe karşı geliştirilen kişisel tutum ve davranışlardır. Bu tutum ve davranışlar çalışanların ve örgütlerin hem kendi içlerinde hem de birbirlerine karşı gösterdikleri ilişkilerde görülmektedir. Bu ilişkiler ne kadar iyi ve sağlam olursa karşılıklı olarak elde edilen tatmin ve verimde artmaktadır (Erken, 2010: 38-39).

3. ÇALIŞMA AHLAKI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Dünya kurulduğu günden günümüze kadar neyin doğru neyin yanlış olduğu tartışılmaktadır. Bu tartışmaların neticesinin jeopolitiğe, din, ahlak ve yönetim şekline göre değişeceği tabiidir (Kurtuluş, 2005: 739). Her toplumun diğer toplumlara göre çalışma ahlakı değerlerinde farklılıklar ve benzerlikler olabilmektedir. Toplumların çoğu, çalışma ahlakı değerlerini kendi inanç sistemlerine göre düzenlemiştir (Özkul, 2007: 45).

Çalışmanın bu kısmında semavi dinlerin (İslamiyet, Hristiyanlık ve Musevilik) çalışma ahlakı ile ilgili yaklaşımları ile daha çok uzak doğu toplumlarında kabul gören dinlerin ve işletme/cilik dünyasında önemli bir yeri olan Japon kültürünün çalışma ahlakı ile ilgili yaklaşımlarından bahsedilmektedir.

3.1. Hristiyan (Protestan, Calvinist, Lutheryan ve Püriten) Çalışma Ahlakı

Hristiyanlığın en büyük üç mezhebinden biri olan *Protestanlığın*; Batı'da özellikle de Orta ve Kuzey Avrupa'da Katolik kilisesinin, monarşik ve oligarşik yönetimlere rahmet okutturacak şekilde despotizm gösterdiği, hayatın her alanında ruhban sınıfının dini usulden uzak ve dogmatik tavırlarla bireye/topluma dini dayattığı, kişinin servet biriktirme ve özel mülkiyet çabasının büyük günah olarak kabul edildiği yıllarda, ilk olarak Martin Luther ve John Calvin'in öncülüğünde Katolik kilisesine ve Papa otoritesine karşı bir protesto hareketi niteliğinde başlattığı, Hristiyanlığın yeni bir yorumu ya da öğretisi olarak insanların yaşam/çalışma davranışlarını düzenleyen yepyeni normlar ortaya koyduğu ifade edilebilir Hatta Weber'e göre dini ve ekonomik olaylar karşılıklı olarak birbirine bağlıdır ve Max Weber tarafından yirminci yüzyılın başlarında yazılan *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* adlı eserde, çalışma ahlakına ilişkin normların kaynağının Protestan öğretiler olduğu belirtilmektedir. Weber'in Kapitalist sistemin ruhu olarak gördüğü Protestan çalışma ahlakı, sıkı çalışmayı, dürüstlüğü, tutumluluk ve üretkenliği, başarı ihtiyacı ve sadakati yüceltirken, zaman ve para israfını, tembelliği ve lüks tüketimi kusur olarak görür. Bu inanç ve tutumlara gönderme yapar (Erken, 2010: 45-46). Weber, Protestan ahlakın öncelikli yönlerini bireyselcilik, çilecilik ve çalışkanlık olarak belirlemiştir (Turgut, 1996: 28).

Protestanlık insanın aklını, yeteneğini kullanarak ve çok çalışarak daima ileriye gitmesi tavsiye etmekte ve iş ahlakı bağlamında dört esası temel almaktadır;

- Rasyonel ve akılcı olmak
- Bencilliği reddeden bir fertçiliği (bireyselciliği) esas almak
- Çok çalışmak
- Tasarruf ederek müteşebbis olmak (Mutlu, 1990: 99-100).

Kalvinist inanca göre ise dünya, yaratıcı tarafından yalnızca kendi şanına hizmet etmek için ve yalnız bunun için yaratılmış bir yerdir. Seçilmiş Hıristiyan da, yapabildiği kadarıyla Tanrı'nın buyruğunu yerine getirmeli ve O'nun şanını yüceltmek için çalışmalıdır. Fakat Tanrı, Hıristiyan'ın toplumsal faaliyetler içerisinde olmasını ister. Çünkü hayatın toplumsal tarafının O'nun emirlerine uygun, O'na göre düzenlenmiş ve O'nun amacına uygun olmasını ister (Weber, 1999: 93).

Lutheryan çalışma ahlakının bakış açısı Kalvinistlerden farklıdır. Lutheryanlar çalışmayı, insanın günahlarını affettirmekten gelen bir kader olarak görmektedirler. Luther'e göre ise cennete gitmenin yolu çok çalışmaktan geçmektedir. Luther "çağrı" (Calling) kavramını, Tanrı tarafından verilmiş ömür boyu çalışma görevi olarak yorumlamakla birlikte, çileciliği de bedensel terbiye olarak ele alır ve bu çileciliğin insanı selamete ulaştıracağına inanmaktadır. Luther, faiz ve tefeciliğe karşı çıkmıştır. Çünkü tefeciler kazançlarını çalışarak elde etmemektedirler. Hiç kimse çıkar pesinde koşmamalıdır, tersine, herkes Tanrı tarafından kendisi için belirlenmiş olan görevleri doğrultusunda hareket etmelidir. İnsanın günahlarından kurtulması için kendisine verilmiş işleri yerine getirmesi ilahi isteğin bir neticesidir (Turgut, 1996: 30).

Püriten çalışma ahlakı konusunda da Weber öncelikle meslek kavramının en tutarlı temelini, Kalvinizm'den çıkmış olan İngiliz Püritenizmi verdiğini söylemektedir. Sonrasında ise Weber, Richard Baxter'in *Hristiyan Rehberi* adlı eserinin, Püriten ahlakın en kapsamlı özetini yansıttığını ifade etmektedir. Weber, birçok yazar arasından Baxter'in, Püriten ahlakın esasını, pratik ve gerçekçi bir biçimde ifade ettiğini belirtmektedir (Weber, 1999: 133-134). Püritenizm yoluyla, ruhi itikat ve iktisadi menfaat birbirlerini etkileyerek gelişmiştir. Püritenizm, siyaset-din ve ticarete imtiyazlı iktidar karşısındaki en güçlü muhalefetti. Püritenlerin ideali, ıstıraplı bir hayat tarzı ve mütevazı bir dünya başarısı ile övünmeye çağrı idi (Türkdoğan, 1996: 103-104). Kısaca Püritenlik, mülk sahibi olmanın verdiği tabii zevke şiddetle karşı çıkmış: tüketimi, özellikle lüks tüketimi sınırlamıştır. Buna karşılık mal-mülk kazancını psikolojik olarak geleneksel ahlakın yasaklarından kurtarmış, kazanç uğraşısının zincirlerini koparmış ve onu meşrulaştırmakla kalmayıp doğrudan doğruya Tanrı'nın isteği olarak görmüştür (Bodur, 1990: 107).

3.2. Musevi Çalışma Ahlakı

Werner Sombart *Yahudiler ve Modern Kapitalizm* adlı eserinde Püriten ahlakın özünün Musevilikten kaynaklandığını belirtip Avrupa'da kapitalizmin ilk zamanlarında ve kolonileşme süreci içinde biriken Musevi sermayesinin önemine dikkat çekmekteydi. Sombart'a göre kapitalizmin nedeni Protestanlık değil Musevilik idi (Kurtuluş, 2005: 750). Musevilikte de yaşamı sürdürebilmek adına çalışmanın yanlış bir yanının olmadığı gibi yaşamak için belli bir standardın olması gerektiği savunulmaktadır. Musevilik hem çalışmaya hem de ibadete çok önem vermektedir. Mesela çalışmanın yasaklandığı cumartesi günlerini ibadete ayıran Musevilerin bu konudaki tutumları çok katıdır (Börk ve Kavas, 2015: 95). Servet edinmek Museviler için Tanrı'nın şanını yüceltecek bir araçtır. Aynı zamanda zenginlik Tanrı'nın Musevileri kutsamasının bir tezahürü olarak kabul edilmektedir. Musevilere tavsiye edilen servetin elde tutulması konusunda ise sermayenin üç kısma ayrılması ve ilk parçanın toprak mülküne, ikinci parçanın taşınabilir mallara yatırılması, son parçanın ise hazır değer ve nakit olarak elde tutulması yönündedir. Servete bu kadar önem verilen Musevilikte başka dinlere mensup milletlerden borç almak yasaklanmıştır. Ayrıca borç verirken kendi dinlerinden olan bir kişiyle muhatap olduklarında faiz istemeyen Musevilerin söz konusu başka bir millet olduğunda faiz aldıkları ifade edilmektedir (Ülkü, 2015: 176). Yabancıardan faiz alınmasına izin veren bu hüküm, düşmanlık yapan ülkelere menfaat sağlanmasına ilişkindir. Borçlanmayı geçim zahiresinde kullanarak fazladan borç yükü altına giren kardeşlerin birbirinden faiz almaları ve birbirlerini fakir duruma düşürmeler ise yasaklanmıştır (Akalın, 2008: 8). Musevi olmayandan faiz alınması konusunda, sermayenin bir kısmının işletilmesi hakkından yoksun kalınması veya kaybedilmesi gibi tehlikelerin ortaya çıkması ve kaybedilmesi muhtemel sermayenin yerine yenisinin konulabilmesi için katlanılacak sıkıntılar haklı gerekçeler olarak gösterilmektedir. Kendi milletlerinden başka kimseden borç almayı, başka milletlere faizle borç vermeleri Musevileri tefeciliğe teşvik etmiştir. Ayrıca Musevilerle olan ticaretteki ağırlık ve ölçülerde adil davranıldığı, ancak Musevi olmayan kişilerle olan ticarete haksız kazanç sağlamanın vicdani bir rahatsızlığa sebep olmadığı ifade edilmektedir (Ülkü, 2015: 176). Bu durum çifte ahlaki standart olarak nitelendirilmektedir (Börk ve Kavas: 2015: 95).

3.3. Uzak Doğu Dinlerinde Çalışma Ahlakı

Uzakdoğu dinlerinin çalışma hayatına bakış açısı, çalışma ahlakı ile ilgili ortaya koyduğu ilkeler ve bunların söz konusu toplumların çalışma hayatındaki yansımaları üzerine geniş bir literatür bulunmaktadır. Çalışma ahlakı değerlerinin şekillenmesinde Konfüçyanizm, Budizm ve Hinduizm gibi dini öğretilerin Uzakdoğu ve Asya

toplumlarında önemli etkileri söz konusudur. Özellikle Japonya ve Güney Kore’de başlayan ve sonrasında Çin ve Hindistan’da devam eden hızlı ekonomik kalkınma hamleleri ile birlikte söz konusu toplumlarda dini ve kültürel değerlerin çalışma hayatına etkileri bu alandaki araştırmalara ilgileri arttırmış ve daha fazla mercek altına alınmaya başlamıştır (Zaim, 2012: 33).

Konfüçyanizm’in, Uzakdoğu toplumlarını etkileyen önemli dini öğretilerden biri olduğu tartışmasız ortadadır. Konfüçyanizm temelinde güzel ahlak olan bir dini öğreti olarak ifade edilmektedir. Konfüçyanizm’deki en önemli fazilet tüm varlığa karşı duyulan aşkın bir sevgidir ve bu sevgi çalışma hayatında da kendini göstermelidir. Buna göre insanın tüm varlığa karşı duyduğu sevgiyi ifade etmesi, işini en güzel şekilde yapmasıyla mümkün olur. Bunun dışında dürüstlük, adalet, güven gibi değerler de Konfüçyanizm’in çalışma hayatında öne çıkardığı ahlaki değerler içerisinde zikredilmektedir (Zaim, 2012: 33).

Uzakdoğu toplumlarını etkileyen önemli dini öğretilerden biri de şüphesiz *Budizm*’dir (Zaim, 2012: 33-34). Budizm inancına göre, bu dinin temeli, teoride ve pratikte merhameti ve müsamahayı esas alır. Budistlere göre, Buda’nın merhameti sınırsız olduğu için onlar bu yolu takip eder. Budizm’in, aslında bir eşitlik ve kurtuluş dini olduğuna inanılır. Bu dinin ideal olan davranışlarının da müsamaha ve merhamet olduğu ifade edilir (Şahin, 2005: 30).

Dünya kurulduğundan beri zengin bir iktisadi ve ticari geçmişi olan Hindistan ve çevresinde *Hinduizm*’in çalışma hayatıyla ilgili ahlaki değerleri ön planda tuttuğu görülmektedir. Hindu öğretisinde üretmek ve verimli çalışmak methodilirken temelde amacın toplumun refahını yükseltmek olduğu belirtilmekte, bunun için de paylaşmanın önemi vurgulanmaktadır. Hindu öğretisinde, çalışma hayatıyla meşgul olan insanların, ekonomik faaliyetlerini “dürüst”, “adil” ve “barışçı” metotlarla yürütmeleri gerektiği üzerinde önemle durulmaktadır (Zaim, 2012: 34).

Konu *çalışma ahlakı* olduğunda, 21. yüzyılın yönetim şekli olan *Toplam Kalite Yönetimi* anlayışının ortaya çıktığı ve etkili olduğu 1950’li yıllarda, yaptığı iktisadi hamlelerle hızlı ve benzersiz bir kalkınma süreci içerisine giren Japonya’dan bahsetmek elzemdir. Japon bireylerinin taşıdıkları ahlaki değerler Japon tarihinde yetişmiş ve eğitilmiş aristokratlar olarak görülüp, önemli bir yere sahip olan samurayların tevazu, cesaret, sadakat, dürüstlük ve devlete hizmet gibi vasıfları, sanayinin alamet-i farikası olan girişimcilere sirayet etmiştir. Bu durum, 1950’li yıllardan sonraki süreçte her ne kadar Japon toplumunda asker olmasa da, askeri otorite ve disiplin anlayışının, bütün kurallarıyla sivil topluma yansıdığı bir göstergesidir (Akçay, 2010: 3, 8).

3.4. İslam Çalışma Ahlakı

İslam iktisadı, İslam’ın Kur’an’a dayalı ilkelerinin bütünlüğü içerisinde yer alır. İnsan, toplum ve kâinat geçmiş ve geleceğiyle bir bütündür (Tabakoğlu, 2006: 190). İslam dini insanın fitratını inkâr etmediği gibi getirdiği düsturlarla o fitratı terbiye eder, doğru istikamete yönlendirir. Bu açıdan İslamiyet, insanın fitratında var olan dünya malına sevgisi ve onu elde etme hırsı, para kazanma isteği gibi iktisadi yönlerini de getirdiği kurallar ve ilkelerle cemiyetin yararına olacak şekilde düzenler. İslam ahlakı, insanların ekonomik haklarını topluma hizmetin bir vesilesi olarak ele almıştır. Bu açıdan bakıldığında İslam iktisadı, bireyi değil toplumu merkeze koyar ve çalışma hayatını buna göre düzenler. Ayrıca İslamiyet, insanların teşebbüs ve tasarruf hürriyetlerini dikkate almış, bunları sosyal sorumluluk ilkesi ile birlikte ele almıştır. Bu sorumluluğun doğru bir şekilde yerine getirilebilmesi için de belli ahlaki düsturlar ortaya koymuştur. İslam dininin çalışma hayatına getirdiği düsturları bu açıdan değerlendirmek doğru bir yaklaşım olacaktır (Mat, 2015: 22).

Cenab-ı Hak insanı ruh ve beden kabiliyetleri bakımından canlıların en mükemmeli olarak yarattığını⁴ ve insanoğlunu faziletli ve üstün tuttuğunu, şan ve şeref sahibi kıldığını⁵ yeryüzünde iradesini temsil etme ve orada ilahi hükümlerini gerçekleştirme vazifesini de “halife” sıfatıyla ona verdiğini,⁶ tüm kâinata ilan etmiştir (Cirit, 2004: 151). İslam, yalnızca medeni bir düzen kurmakla kalmamış; aynı zamanda, insan inşa etmiştir. İslam’ın esas kalıcı yönü de burası olmalıdır. Ekonomik ve siyasi anlamda kötü zamanlarında bile İslam eğer varlığını sürdürebilmişse, bu, eğitilmiş nitelikli insan unsuru önemli rol oynamıştır. Başka insanları kendine tercih, merhamet, hürmet, hizmet; samimiyet ve tevazu gibi kavram ve haller, ahlak eğitiminin temelini oluşturmuştur (Tabakoğlu, 2006: 128).

⁴ Tin Suresi 4. Ayet

⁵ İsrâ Suresi 70. Ayet

⁶ Bakara Suresi 30. Ayet

İslamiyet insan hayatının iki boyutu olan dünya ve ahireti bir bütünlük içinde ele almış ve üretmeyi, helal yoldan çalışıp geçinmeyi bir tavsiye değil bir vazife olarak insana yüklemiştir (Zaim, 2012: 38). İslam Peygamberi (s.a.v.), “Hayatını kazanmak üzere çalışan kimseyi Allah sever.”, “Dilencilik her iki dünya için de utanç vericidir.” sözleri ile insanların ellerinden geldiği ölçüde çalışmalarını öğütlemiş ve çalışmanın güzel ve şerefli olduğunu belirtmiştir (Özkul, 2007: 58). İslam’da insanın meslek sahibi olması da teşvik edilmiştir. Nitekim Kur’an-ı Kerim’de adı geçen Peygamberlerin hemen hepsinin meslek sahibi olduğu ve kimselere yük olmadan çalışıp geçimlerini sağladıkları anlatılmıştır (Zaim, 2012: 42).

İslam dini Asr-ı Saadet’ten itibaren çalışmanın ve üretmenin önemine dikkat çekmiş ve çalışıp emek harcamayı, rızık için gayret göstermeyi özendirmiştir. Kişinin *helal rızık* için çalışmasını ibadet olarak görmüş, bu amaçla ekonomik faaliyette bulunmayı sosyal refahın ve huzurun önemli bir unsuru, erdemli bir hayatın vazgeçilmez bir parçası olarak nitelendirmiştir (Zaim, 2012: 38).

İş yaparken rüşvetten, aldatmaktan, hileci ve vurguncu davranıştan kaçınılması gerektiği⁷ ayetle belirtilmiştir. Bu ayeti tefsir edenlere göre anlatılmak istenen daha ziyade rüşvet ve çıkarıcılığın önlenmesidir. Bu nedenle aldatma ve bu gibi kötü yollarla elde edilen bütün kazançlar haramdır (Zaim, 1995: 66-67). İslam dininde faiz kesin bir dille yasaklanmıştır.⁸ Allah Resulü Hz Muhammed (s.a.v.) de İnsanları helaka götüren yedi şeyden birinin faiz olduğunu buyurup, faiz yiyene ve yedirene de (alana da verene de) lanet etmiştir (Münziri, 1990: 139-141). Diğer yandan ticaret erbabına ticari işlerini yürütürken, Allah’ı zikretmek, namaz kılmak ve zekât vermek gibi dini ve toplumsal görevlerini aksatmamaları gerektiği öğütlenmiştir⁹ (Akar, 2003: 56).

Müslüman insan içinde şu prensiplerle çalışır: temizdir, görünüşü (kılık kıyafeti) iyidir, başkalarıyla uyumludur, emir ve talimatları dinler, işini seyerek sonuna kadar yapar, işini kontrol edip düzeltir. Ayrıca birlikte çalışma anında süratlidir, işini temiz yapar, işbirliği içindedir, eleştiriye açıktır, alet-teçhizat ve malzemelere ihtimam gösterir ve bunları israf etmeden uygun şekilde özenle kullanır, verimli çalışır, sağlık ve emniyet kaidelerine riayet eder. Müslüman bir birey çalışması neticesinde elde ettiği kazançtan dolayı Allah’a şükretmesini bilmelidir. Başkalarının kazançlarına göz dikerek kıskanç olmamalıdır. İşverene kin tutmamalıdır (Zaim, 1995: 65).

Müslüman bir işveren iş yerini idare ederken adil davranmalıdır. İş, adam kayırmadan, en kalifiye kişiyi seçmek suretiyle, ehline verilmelidir (Zaim, 1995: 66). Müslüman işveren işçisini gözetir, kalbini hoşnut eder. Ücretini, hakkı nispetinde, zamanında öder (Zaim, 1978: 230). İslam dini, ücretin tespiti yapılmadan işçi çalıştırmayı da yasaklamıştır. Bu nedenle işçinin ücreti adil olup, eşit işe eşit ücret şeklinde olmalıdır ve işçiye geciktirilmeden vaktinde verilmelidir (Turgut, 1996: 36).

Diğer yandan tarihe baktığımızda, ticaret Müslümanlar için sadece bir geçim vasıtası değil; aynı zamanda İslam’ı tebliğ etmenin bir yolu olarak da görülmüştür. Afrika, Asya ve Avrupa’nın birçok bölgelerine İslamiyet Müslüman tüccarlar vasıtasıyla girmiştir. Bu sebeple İslam; hem ekonomik işbirliğini sağladığı, hem karşılıklı bilgi ve fikir alışverişinde etkili bir araç olduğu, hem de barış ve kardeşliğin gerçekleşmesine katkıda bulunduğu için, dâhili ticaretin yansıra uluslararası ticareti de teşvik edip, desteklemiştir (Akar, 2003: 58).

İslam çalışma ahlakında yaşam ve çalışma hayatı bir düzlemde birlikte değerlendirilmektedir. İslam Çalışma ahlakı açısından bu düzlemde dikkat edilmesi gereken hususlar vardır. Allah’ın kudreti ve sanatı karşısında acziyetini bilip, O’na hesap verecek şekilde bir çalışma düzeni içinde insan iş hayatını sürdürmelidir. Çalışmanın, üretmenin, helalinden rızık için emek sarf edip gayret göstermenin ibadet olduğunu bilmeli ve ona göre hareket etmelidir. İnsan, bunları icra ederken dünyanın fani tarafının da olduğuna dikkat etmeli, dünya hayatının nefsi arzuları cezp ederek kendisini fenalığa çekeceğini aklından çıkarmayıp tedbirli davranmalıdır.

Sonuç olarak İslam’ın öngördüğü çalışma hayatının dayandığı belli ahlaki prensipler vardır. Sosyal dayanışma ve hizmet, insan sevgisi, iyi niyet, samimiyet ve içi-dışı bir olma, irade, bencillikten ve kibirden kaçınma, hürriyet ve kanaat, dürüstlük, hürmet ve merhamet bu prensiplerden bazılarıdır (Tabakoğlu, 2006: 136).

⁷ Bakara Suresi 188. Ayet

⁸ Bakara Suresi 275. ve 276. Ayetler, Âl-i İmrân Suresi 130. Ayet

⁹ Cum’a Suresi 10. Ayet ve Nur Suresi, 37. Ayet

4. SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÇALIŞMA AHLAKI ALGILARI¹⁰

Bu bölümde, çalışmanın önemi ve literatüre katkısı ilk olarak izah edilmiştir. Daha sonra çalışmanın yöntemi belirtildikten sonra modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Son olarak çalışmanın evren-örnekleme hangi ölçeklerin uygulandığı birlikte belirtilerek, araştırma bulguları detaylı bir şekilde ifade edilmiştir.

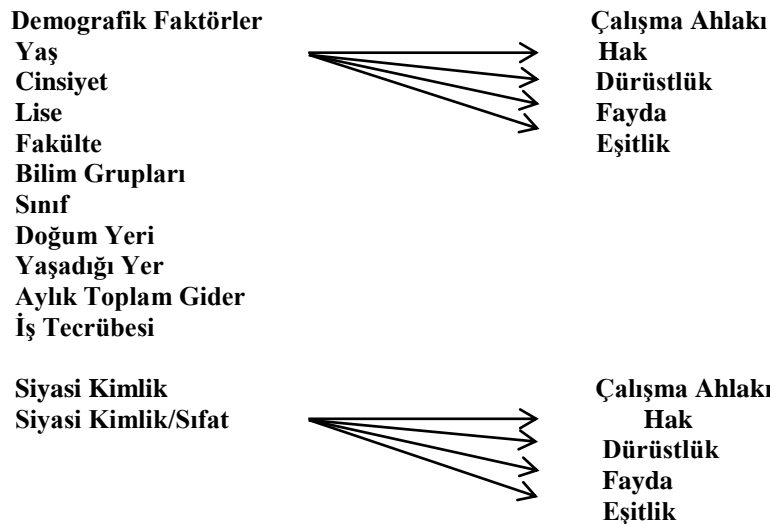
4.1. Çalışmanın Önemi ve Literatüre Katkısı

Üniversite öğrenimi, iş hayatında yer almak isteyen bireylerin geçmesi gereken süreçlerden biridir. Üniversite mezunları, ileride iş hayatında temsil oranı yüksek olacak bir kitledir. Bu açıdan, bu kitlenin temsil yeteneğine sahip bir örneklem olduğu söylenebilir. Ayrıca üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem, çalışma ahlakı değerlerinin daha güncel şekilde belirlenmesine olanak tanır (Çelik, 2008: 123). Bu çalışma da bu ekseninde, iş hayatına adım atacak öğrencilerin çalışma ahlakı ile ilgili duyarlılıkları arasında farklılık olup olmadığını demografik değişkenlerle ortaya koyarak literatüre katkı sağlamayı hedef tutmaktadır. Bu bağlamda öncelikle araştırmada, çalışma ahlakının demografik değişkenlerle ilişkisi irdelenmiştir. Daha sonra ise, farklı aile ve sosyoloji içerisinde doğan, büyüyen ve yetişkin hale gelen, farklı kültür ekseninde ve inanç anlayışında olan, belli bir ideolojik çerçevede fikirleri gelişmiş yirmili yaşlardaki öğrencilerin, kendilerinde oluşturdukları bu siyasi kimliklerin çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin birbirleriyle olan ilişkisi incelenmiştir. Herhangi bir siyasi görüşün, öğrencilerin çalışma ahlakı ile ilgili duyarlılığı üzerinde bir etkisinin olup olmadığına bakılmıştır. Öğrenciler arası siyasi görüş farklılıkları ile çalışma ahlakı arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

4.2. Çalışmanın Yöntemi, Modeli, Evren-Örneklem ve Ölçekleri

Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesindeki dokuz farklı fakültede ve üç farklı meslek yüksekokulunda eğitim gören 930 öğrenciye kota örnekleme modeli kullanılarak anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan analiz teknikleri göz önüne alındığında bu çalışma, kantitatif/nicel bir çalışmadır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı değerlerindeki farklılıkların nedenleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmada Singer’in (2000) “*Çalışma Ahlakı Ölçeği*” kullanılmış ve bu ölçek Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin bir kısmına uygulanmış, öğrencilerin ilgili değişkenlere göre vermiş oldukları cevaplar yorumlanarak ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Hipotezlerinin Modeli¹¹



Yukarıda gösterilen modeldeki boyutlar, araştırmadaki hipotezlerin temelini oluşturmaktadır. Demografik değişkenler ve siyasi kimlik ile çalışma ahlakı ölçeğindeki boyutlar arasında, ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın evreni, 2013–2014 eğitim öğretim yılı güz ve bahar döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi

¹⁰ Çalışmanın uygulama kısmını oluşturan bu bölümün sistematığı ve içeriği oluşturulurken Ahmet Sait Özkul’un (2007) “Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” ve Meral Bektaş’ın (2014) “Yönetim Tarzlarının Örgütlerdeki İnfomal İletişim Kanallarına Etkisi: Burdur İli Kamu Kurumları Örneği” adlı tez çalışmalarından faydalanılmıştır.

¹¹ Bu model oluşturulurken, Ahmet Sait Özkul’un (2007) “Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” adlı tez çalışmasından yararlanılmıştır.

bünyesinde eğitim gören lisans ve ön lisans öğrencileridir. Bunun için, Süleyman Demirel Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Orman Fakültesi, Ziraat Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi ve üç farklı Meslek Yüksek Okulu (Isparta Merkez MYO, Aksu MYO ve Gönen MYO) öğrencilerine anket uygulanmıştır. Bu anketlerden araştırmayı olumsuz yönde etkileyecek şekilde olan, kişisel bilgiler anketinden ve çalışma ahlakı ölçeğinden eksik olarak veya çalışma ahlakı ölçeğinde bir soruya birden fazla işaret koyularak doldurulan anket formları çıkartılarak, geriye kalan 930 anket, çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Kota örnekleme modeli uygulandığı için fakültelerdeki her bir bölümün birinci ve sonuncu sınıf öğrencilerinden asgari 30'ar azami 35'er kişi alınmıştır. Her bölümden toplam minimum 60, maksimum 70 öğrenci katılmıştır. Fakültelerin öğrenci sayıları açısından büyüklükleri dikkate alınarak İktisadi ve İdari Bilimler, Fen Edebiyat ve Mühendislik fakültelerinden ikiye, diğer fakülte ve meslek yüksekokullarından birer bölüm alınmıştır. Çalışmanın veri toplama araçları, kişisel bilgiler anketinden, siyasi kimlik/sıfat tablosundan ve çalışma ahlakı ölçeğinden oluşmaktadır. Kişisel bilgiler anketinde öğrencilerin demografik bilgilerine ulaşmak amaçlanmıştır. Öğrencilerin kişisel bilgileri 13 maddeden oluşmaktadır. İlgili sorularla bu veriler toplanmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin kendilerini hangi siyasi kimlik/sıfat ile tanımladıklarını belirlemek amacıyla siyasi kimlik/sıfat tablosu oluşturulmuştur. Bu tablo oluşturulurken, TESEV Yayınlarına KONDA Araştırma Şirketi'nin Eylül 2012 de yapmış olduğu *Anayasaya Dair Tanım ve Beklentiler Saha Araştırması*¹² çalışmasındaki tablolardan yararlanılmıştır. Yararlanılan verilerden yola çıkılarak tablonun bazı yerleri uyarlanarak yeni bir siyasi kimlik/sıfat tablosu oluşturulmuştur. Öğrencilere bu tablodan, kendilerine en yakın görüşü işaretlemeleri istenmiştir. Bu çalışmada kullanılan "Çalışma Ahlakı Ölçeği" Singer (2000) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Kullanılan bu ölçek daha önce Başak Uçanok (2004) tarafından kullanılmıştır.

Tablo 1. Singer'ın Çalışma Ahlakı Boyutlarının Kriterleri

Fayda	→	Çağdaş ahlak akımındaki teleolojik okuldan temelini alır.
Hak	→	Çağdaş ahlak akımındaki deontolojik okula tekabül eder.
Eşitlik	→	Çağdaş ahlak akımındaki deontolojik okula tekabül eder.
Dürüstlük	→	Evrensel ahlaki normları simgeler.
İhtimam	→	Öznel ahlaka işaret eder.

Bu kriterler Singer'ın (2000) çalışma ahlakının alt boyutlarını ölçmek için yapmış olduğu faktör analizinde de anlamlı sonuç vermiştir (Uçanok, 2004: 2). Bu veriler ışığında bu çalışmada da Singer'ın çalışma ahlakı boyutları kullanılmıştır. Aktif iş hayatına en yakın aday olan üniversite öğrencilerinin bu 28 soruluk ölçekte bulunan sorulara verdiği cevaplar ile değerlendirme yapılmıştır. Öğrencilerin bu değerlendirmelerinin kendi çalışma hayatlarında ne derece kıymeti olduğunu ölçmek için "değeri yok" tan "çok değerli" ye giden 6'lı ölçek kullanılmıştır. Buna göre "değeri yok" 1, "çok değerli" 6 rakamı ile gösterilmektedir. Aradaki seçenekler değer göstergesini düşükten yükseğe 2, 3, 4 ve 5 rakamları ile ifade etmektedirler. Kullanılan ölçekteki verilerin analizi için SPSS 16.0 ve Lisrel 8.80 programlarından yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin önceden tespit edildiği bilindiğinden ve bu beklentimizden yola çıkılarak çalışmamıza doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra çalışmada kullanılan çalışma ahlakı ölçeğinin ve bu ölçekteki her bir faktör için ayrı ayrı güvenilirlik analizleri (Reliability Analysis) yapılmıştır. Hipotezlerimizi test etmeden önce Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğinin alt boyutları ilişkin davranışlarında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için *Paired-Samples "t" Test* analizi kullanılmıştır. Hipotezlerimizi test etmek için bağımsız iki grupta T testi (*Independent-Samples "t" Test*) ve bağımsız ikiden fazla grup arasında da Tek Yönlü Anova (*One-Way Anova*) analizleri kullanılmıştır.

4.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları kısmında; *demografik bulgular, siyasi kimlik bulguları, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi sonuçları, tanımlayıcı istatistikler, hipotezler ve yorumları, araştırmaya ilişkin ek analizler* yer almaktadır.

¹² KONDA araştırma şirketinin 22-23 Eylül 2012 tarihlerinde yapmış olduğu "Anayasaya Dair Tanım ve Beklentiler Saha Araştırması" TESEV Yayınları tarafından yayımlanmıştır.

4.3.1. Demografik Bulgular

- Araştırmaya katılanların, % 16,5'i 18-19 yaşında, %22,5'i 20 yaşında, %15,5'i 21 yaşında, %18,9'u 22 yaşında %15,7'si 23 yaşında %11'i 24 yaş ve üzeri öğrencilerden oluşmaktadır.
- Araştırmaya katılanların % 54,8'i kız, %45,2'si erkek öğrencidir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %44,6'sı devlet lisesi (düz lise), %1,1'i fen lisesi, %6'sı imam hatip lisesi, %1,6'sı süper lise, %31,4'ü anadolu lisesi, %12,2'si meslek lisesi mezunudur. %3,1'i ise diğer (anadolu öğretmen lisesi 15, özel lise 5, açık öğretim lisesi 9) liselerden mezun olmuşlardır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, %13,4'ü İktisadi ve İdari Bilimler, %14'ü Fen-Edebiyat, %6,5'i Mimarlık, %6,5'i Teknoloji, %6,6'sı Hukuk, %6,6'sı Orman, %7'si İlahiyat, %6,7'si Ziraat, %13,3'ü Mühendislik Fakülteleri öğrencileridir. Diğerleri, %6,7'si Isparta, %6,5'i Aksu, %6,5'i Gönen Meslek Yüksekokulları öğrencilerinden oluşmaktadır. Toplam öğrencilerin %80,3'ünü fakülte öğrencileri, %19,7'sini de meslek yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, %6,5'i Matematik, %6,5'i Mimarlık, %6,5'i Makine Mühendisliği, %6,5'i Enerji Sistemleri Mühendisliği, %6,5'i Yerel Yönetimler, %6,5'i Dış Ticaret, %6,6'sı İşletme, %6,6'sı Hukuk, %6,6'sı Orman Mühendisliği, %6,7'si Ziraat Mühendisliği, %6,7'si Turizm ve Otel İşletmeciliği, %6,9'u Sağlık Yönetimi, %6,9'u Elektronik Haberleşme Mühendisliği, %7'si Türk Dili Edebiyatı, %7'si İlahiyat bölümleri öğrencileridir.
- Araştırmaya katılanların, % 54,1'i sosyal bilim bölümleri, %45,9'u fen bilimi bölümleri öğrencisidir.
- Araştırmaya katılanların, % 50,1'i birinci sınıf, %49,9'u son sınıf öğrencisidir.
- Araştırmaya katılanların, %5,8'i köyde, %35,6'sı ilçe merkezinde, %58,6'sı da il merkezinde doğmuşlardır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin, %17,3'ü aktif çalışma hayatında iken %82,7'si aktif çalışma hayatında değildir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının, %81,6'sı aktif çalışma hayatında iken %18,4'ü aktif çalışma hayatında değildir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %19'u ailesi ile birlikte evde, %33,7'si yurttan, %8,9'u tek başına evde ve %34,9'u arkadaşlarıyla/arkadaşlarıyla birlikte evde yaşamaktadırlar. Öğrencilerin %3,2'si diğer (akrabalarını ile birlikte 7, apartta 19, annemle birlikte 3, kardeşimle birlikte evde 1, eşimle birlikte 2) seçeneğini tercih etmişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %18'i 150–499 TL, %38,9'u 500–749 TL, %26,2'si 750–999 TL arasında (aylık yaklaşık) harcama yapmaktadırlar. %16,9'u ise 1000 TL ve üzeri (aylık yaklaşık) harcama yapmaktadırlar.
- Araştırmaya katılan öğrencilerden %54,9'u daha önce bir işte çalışmış, %45,1'i ise daha önce bir işte çalışmamışlardır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %60,9'u normal ücretli ve garanti işte (memurluk vb.) çalışmayı isterken, öğrencilerin %39,1'i yüksek ücretli ve riskli işte (özel sektör yöneticiliği vb.) çalışmayı istemektedir.

4.3.2. Siyasi Kimlik Bulguları

Araştırmaya katılan öğrenciler kendilerini; %9,6'sı Ülkücü %14,2'si Milliyetçi, %20,6'sı Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat, %9,4'ü İslamcı %4,4'ü Liberal Demokrat, %5,3'ü Sosyal Demokrat, %20,6'sı Atatürkçü, %5,1'i Ulusalçı-Laik-Kemalist ve %3,5'i Sosyalist olarak tanımlamaktadırlar. Öğrencilerin %7,3'ü ise Apolitik olduğunu belirtmişlerdir¹³.

4.3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, daha önce keşfedilmiş ve daha az faktör altında birleştirilmiş ölçekler ile önceden belirlenmiş veya kurgulanmış bir yapının, uygulamanın yapıldığı örnekleme de benzer sonuçlar verip vermediğini test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 21). Doğrulayıcı faktör analizi, yapısal

¹³ Araştırmanın anketi uygulanırken her bir öğrenciden kendilerine en yakın gördükleri 2 siyasi görüşü 1. ve 2. şekilde işaretlemeleri istenmiştir. Bunun için siyasi görüş tablosu aynı içerikle iki kez art arda konulmuştur. Ancak 2. siyasi görüşünü belirten öğrencilerin sayısı 100'ün altında kalmıştır. (Milliyetçi-Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat [16], Ülkücü-Milliyetçi [15], Atatürkçü-Milliyetçi [13], vd.) Bu sayı çalışma için anlamlı sonuçlar vermeyeceği için 2. siyasi görüşler değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

eşitlik modellemesinin özel bir uygulama sahası olarak kabul edilmekte ve ölçüm modeli de tipik bir doğrulayıcı faktör analizi olarak ele alınmaktadır (Bayram, 2010: 42). Doğrulayıcı faktör analizinde, faktör yükü olarak 0.6 ve üstündeki yük değerleri yüksek, 0.3-0.59 arasındaki yük değerleri orta düzeyde büyüklükler demektir ve bu değerler değişken çıkartmada önem taşımaktadır (Eroğlu, 2003: 9). Bu bağlamda çalışmada; *Çalışma Ahlakı Ölçeğine* uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda birden fazla faktöre çalışan ve Ki kare katsayısını önemli oranda düşmesini sağlayacak, faktörün güvenilirliğini düşüren maddeler ile faktör iç tutarlılığı düşük ve faktör yükü 0,40'ın altında kalan toplam 9 madde ölçekten çıkarılarak 19 maddeyle analizlere devam edilmiştir. Aşağıdaki tabloda 9 madde çıkarıldıktan sonra oluşan 19 maddelik çalışma ahlakı ölçeğindeki gözlenen değişkenler ile örtük değişkenler arasındaki ilişki ifade edilmiştir.

Tablo 2. Çalışma Ahlakı Ölçeğinin Gözlenen Değişkenleri ile Örtük Değişkenleri Arasındaki İlişkileri

Faktörler	Faktör Maddeleri	Standardize Edilmiş Çözüm Değerleri	t Değerleri
Hak	Soru 1: Dürüst ve güvenilir olmak	0.42	12.16
	Soru 3: Başkalarına karşı sorumluluk sahibi olmak	0.54	16.29
	Soru 5: İnsanlara değer vermek	0.55	16.75
	Soru 6: Yaptığımız hareketlerin sonucunu düşünmek	0.53	15.83
	Soru 11: İnsanlara hak ettiğini vermek	0.46	13.45
	Soru 12: Onurlu davranmak	0.59	17.93
	Soru 27: Ahlaken doğru davranmak	0.60	18.64
Dürüstlük	Soru 7: Kişi olarak fedakârlık etmek zorunda kalsak bile toplumun yararlarını göz önüne alarak hareket etmek	0.48	13.51
	Soru 8: Vicdanımızın sesini dinleyerek hareket etmek	0.41	11.47
	Soru 15: Toplumun iyiliğini ve ortak çıkarları destekleyecek şekilde hareket etmek	0.59	15.47
Fayda	Soru 13: Yasal olarak zorunlu tutulmasa bile toplumsal görevleri yerine getirmek	0.66	20.94
	Soru 14: Para kaybetmeyi göze alsak bile ahlak kurallarından ödün vermemek	0.62	19.58
	Soru 16: Kişisel prensipleri, parasal kazancın önünde tutmak	0.41	12.15
	Soru 17: Kendini düşünmek yerine başkalarını da düşünerek hareket etmek	0.57	17.62
Eşitlik	Soru 19: Herkese önyargısız yaklaşmak	0.54	16.14
	Soru 21: Kimseyi kollamadan veya ayrımcılık yapmadan herkese eşit davranmak	0.65	20.12
	Soru 24: Başkalarını görmezden gelmeden veya dışlamadan, onları da kararlara dâhil etmek	0.68	21.15
	Soru 25: Çalışanları göz ardı etmemek	0.63	19.22
	Soru 26: Herkese aynı standartları uygulamak	0.63	19.26

Chi-Square (χ^2) = 479,55 Df = 143 χ^2/df = 3,35 Goodness of Fit Index (GFI) = 0,95 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0,93 Normed Fit Index (NFI) = 0,97 Non Normed Fit Index (NNFI) = 0,97 Comparative Fit Index (CFI) = 0,98 Relative Fit Index (RFI) = 0,96 Incremental Fit Index (IFI) = 0,98 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0,050

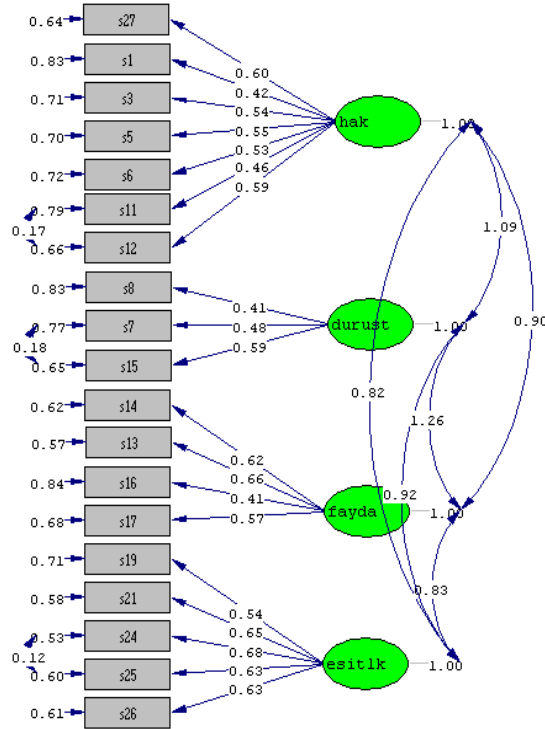
Çalışma ahlakına ait ölçüm modelinin uyum istatistikleri $p < 0.001$ anlamlılık düzeyinde aşağıdaki aralıklarda çıkmıştır.

Tablo 3. Çalışma Ahlakına Ait Ölçüm Modelinin Uyum İstatistikleri

Uyum Ölçüsü	Değer	Uyum
χ^2/df	3,35	İyi uyum
RMSEA	0,05	Çok iyi uyum
NFI	0,97	İyi uyum
NNFI	0,97	İyi uyum
CFI	0,98	İyi uyum
GFI	0,95	Kabul edilebilir
AGFI	0,93	Kabul edilebilir
SRMR	0,037	İyi uyum

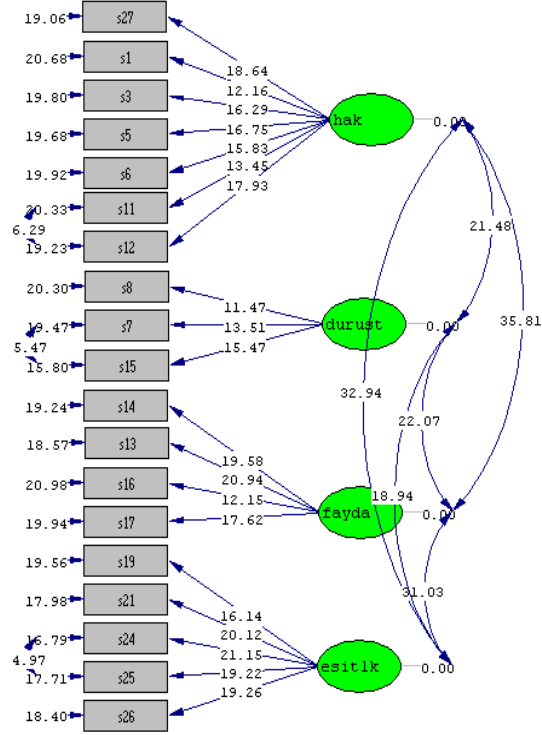
Bu istatistikler, çalışma ahlakına ilişkin ölçüm modelinin yüksek uygunluk seviyesinde yapısal olarak geçerli olduğunu göstermektedir.

Şekil 2. Çalışma Ahlakı Ölçeğine Ait Ölçüm Modelinin Standardize Edilmiş Çözüm Değerleri



Chi-Square=479.55, df=143, P-value=0.00000, RMSEA=0.050

Şekil 3. Çalışma Ahlakı Ölçeğine Ait Ölçüm Modelinin t Değerleri



Chi-square=479.55, df=143, P-value=0.00000, RMSEA=0.050

4.3.4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Tablo 4. Faktörlere Ait Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Hak	7	,730
Dürüstlük	3	,553
Fayda	4	,637
Eşitlik	5	,766
Çalışma Ahlakı Ölçeği	19	,883

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi 19 soruluk ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek çıkmıştır. Bir faktör hariç diğer faktörlerin güvenilirliği ise oldukça güvenilir çıkmıştır. Dürüstlük faktöründeki güvenilirliğin düşük çıkması irdelenmiştir. SPSS 16.0 paket programından Analyze > Scale > Reliability Analysis > Statistic > “scale if item deleted” > Continue > Ok butonundan hangi sorunun güvenilirliği düşürdüğü tespit edilmiştir. Güvenirliği düşüren soru 8. sorudur. Dürüstlük faktöründen sekizinci sorunun çıkarılması durumunda bu faktörün güvenilirliği 0,635'e çıkmıştır. Bu da dürüstlük faktörünü oldukça güvenilir yapar. 8. soru dürüstlük faktöründen çıkarılarak, kalan 2 soruyla dürüstlük faktörü tekrar yapılandırılmıştır.

Tablo 5. Faktörlere Ait Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Hak	7	,730
Dürüstlük	2	,635
Fayda	4	,637
Eşitlik	5	,766
Çalışma Ahlakı Ölçeği	18	,880

Daha önceki çalışmalarda ortaya çıkarılan değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmiş olduğu yapıya bağlı kalınarak 18 maddelik ölçeğe ve ölçeğin boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları tablo 5 te gösterildiği gibidir. Bu tabloya bakılarak yapılan analizde esas ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı Cronbach Alpha (α) değeri 0,880 çıkmıştır. Burada tablo 4'e göre binde üçlük bir kayıp 8. sorunun çıkarılması sebebiyledir. Ancak esas ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı Cronbach Alpha (α) sayısının 0,880 olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterir (Kayış, 2014: 405). Alt boyutlardan birinci faktör hak için 0,730, ikinci faktör dürüstlük için 0,635, üçüncü faktör fayda için 0,637 ve dördüncü faktör eşitlik için 0,766 çıkmıştır. Esas ölçeğin ve ölçeğe ait bütün boyutların güvenilirliği 0,60'ın üzerinde olduğu için ölçek ve ölçeğe ait boyutlar güvenilirirdir.

4.3.5. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu aşamada ölçeğe ait istatistiklere bakılmıştır. Ölçeğe ait tanımlayıcı istatistikler tablo 6 da gösterildiği gibidir.

Tablo 6. Çalışma Ahlakı Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	Değerler	Değerler	Değerler	Değerler	Standart Sapma	Değerler	Standart Sapma
Hak	930	5,4464	,51518	-1,015	,080	,530	,160
Dürüstlük	930	4,9774	,87547	-,769	,080	,509	,160
Fayda	930	4,8949	,79017	-,526	,080	-,082	,160
Eşitlik	930	4,9972	,79792	-,659	,080	-,035	,160

Çarpıklık ve basıklık ölçülerinin +2 ile -2 aralığında değerler almış olması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelir (Cerit Berber ve Sarı, 2009: 266). Çalışma ahlakı ölçeğine ilişkin verilere ait çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 arasında yer aldığı için ölçeğin faktörlerine ait veriler normal dağılıma uymaktadır.

Normal dağılıma baktıktan sonra demografik faktörler ve siyasi kimlik için *Independest Samples "t" Test* ve *One-Way Anova* analizlerine geçmeden önce Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğinin boyutlarına ilişkin davranışlarında belirli bir güven düzeyinde anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için *Paired-Samples "t" Test* analizlerini yaptık. Analizlerin sonucu aşağıda gösterildiği gibidir.

Tablo 7. Paired Samples Test

Boyutlar	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
Hak – Dürüstlük	930	,46897	,71719	19,941	,000
Hak – Fayda	930	,55150	,63277	26,579	,000
Hak – Eşitlik	930	,44919	,63956	21,418	,000
Dürüstlük – Fayda	930	,08253	,72938	3,450	,001
Dürüstlük – Eşitlik	930	-,01978	,83892	-,719	,472
Eşitlik – Fayda	930	,10231	,73981	4,217	,000

Yukarıdaki tabloya bakılarak Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki boyutlara ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı aşağıdaki yorumlarla ifade edilmiştir.

- Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki hak faktörüne ilişkin davranışları ile dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri hak faktörüne ilişkin davranışlarında dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine göre daha duyarlıdır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki dürüstlük faktörüne ilişkin davranışları ile fayda faktörüne ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri dürüstlük faktörüne ilişkin davranışlarında fayda faktörüne göre daha duyarlıdır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki dürüstlük faktörüne ilişkin davranışları ile eşitlik faktörüne ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

- Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki eşitlik faktörüne ilişkin davranışları ile fayda faktörüne ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri eşitlik faktörüne ilişkin davranışlarında fayda faktörüne göre daha duyarlıdır.

4.3.6. Hipotezler ve Yorumları

Bu kısımda demografik faktör gruplarının ve siyasi kimliklerin çalışma ahlakı faktörleri üzerinde öğrencilerin davranışları bakımından farklılık olup olmadığı irdelenmiştir. Demografik faktörler ile çalışma ahlakı ölçeğindeki boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Her bir grup için ölçeğin boyutları arasında tek tek hipotez oluşturulmuştur. Temel hipotezler aşağıdaki gibi ifade edilmiştir;

H0: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğinin boyutlarına (hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik) ilişkin davranışlarında öğrencilerin ilgili gruplarıyla (yaş, cinsiyet, siyasi kimlik, vd.) durumu açısından farklılık yoktur.

H_μ: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğinin boyutlarına (hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik) ilişkin davranışlarında öğrencilerin ilgili gruplarıyla (yaş, cinsiyet, siyasi kimlik, vd.) durumu açısından farklılık vardır.

Tablo 8. Fark Olan ve Olmayan Gruplar

		Hak Sig. ve Sig. (2-tailed))	Dürüstlük Sig. ve Sig. (2-tailed))	Fayda Sig. ve Sig. (2-tailed))	Eşitlik Sig. ve Sig. (2-tailed))
Fark Olmayan Gruplar	Yaş	,167	,169	,286	,645
	Lise Grupları	,139	,231	,117	,093
	Sınıf	,911	,277	,985	,761
	Doğum Yeri	,530	,258	,477	,439
	Kaldıkları Yer	,193	,479	,217	,617
	İş Tecrübesi	,705	,849	,259	,752
	Siyasi Kimlik	,072	,060	,082	,645
Fark Olan Gruplar	Cinsiyet	,000	,706	,000	,000
	Fakülte Grupları	,001	,358	,009	,000
	Aylık Gider	,026	,338	,625	,321
	Bilim Grupları	,008	,219	,186	,077

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi öğrencilerin; yaş, lise grupları, sınıf, doğum yeri, kaldıkları yer, iş tecrübesi, siyasi kimlik bağlamında çalışma ahlakı ile ilgili faktörlerde farklılık yoktur. Ancak cinsiyet, fakülte grupları, aylık gider ve bilim grupları açısından bazı faktörlerde farklılık görülmektedir.

Cinsiyet bağlamında kız öğrenciler erkek öğrencilere nazaran hak, fayda, eşitlik faktörlerine daha duyarlıdır. Dürüstlük faktöründe aralarında anlamlı bir fark yoktur. Fakülte grupları arasında hak, fayda ve eşitlik faktörlerinde farklılık vardır. Fen-Edebiyat Fakültesi ile Gönen MYO öğrencileri Mühendislik Fakültesi öğrencilerine göre hak faktörüne daha duyarlıdır. Aynı şekilde Fen-Edebiyat Fakültesi, Orman Fakültesi ve Gönen MYO öğrencileri Mühendislik Fakültesi öğrencilerine göre; yine Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencileri Teknoloji Fakültesi öğrencilerine nazaran eşitlik faktörüne daha duyarlıdır. Dürüstlük faktöründe aralarında anlamlı bir fark yoktur. Aylık gider durumu 750-999 TL arasında olan öğrenciler, 1000 TL ve üzeri gideri olan öğrencilere göre hak faktörüne daha duyarlıdır. Diğer faktörlerde anlamlı bir farklılık yoktur. Sosyal Bilimler Bölümleri öğrencilerinin Fen Bilimleri Bölümleri öğrencilerine göre hak faktörüne yönelik davranışlarında daha duyarlı oldukları görülmektedir. Diğer faktörlerde anlamlı bir farklılık yoktur.

4.3.7. Araştırmaya İlişkin Ek Analizler

Araştırmanın bu kısmında ilk olarak; farklı siyasi kimlikteki öğrencilerin, çalışma ahlakının alt boyutlarını oluşturan hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışları arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Bu incelemelerde *Paired-Samples "t" Test* analizi kullanılmıştır. Burada her bir siyasi görüşü kendi

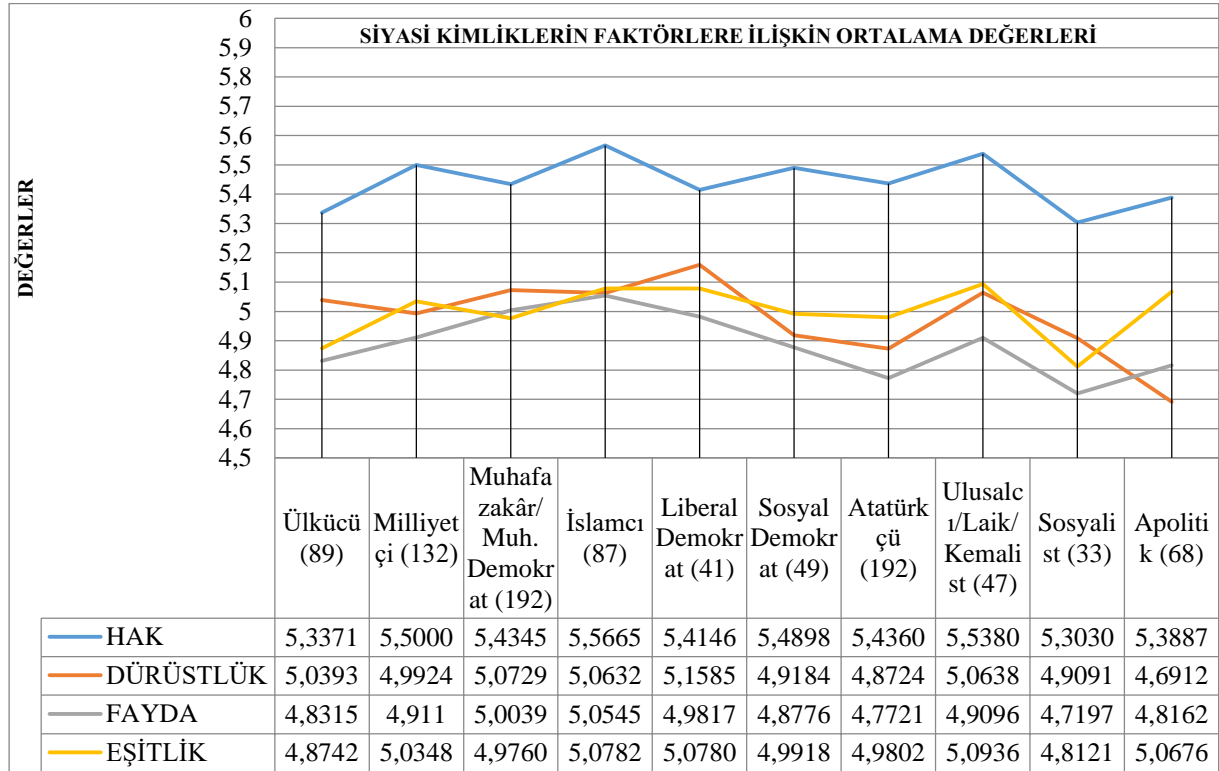
içerisinde incelenerek, hangi faktörlerin o siyasi kimlik için daha çok ön plana çıktığı veya hangi faktörlerin diğerlerine nazaran geri planda kaldığı ifade edilmeye çalışılmıştır.

Daha sonra Süleyman Demirel Üniversitesinde kendi siyasi kimliklerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat Milliyetçi ve Atatürkçü olarak tanımlayan öğrencilerin hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık olup olmadığı incelenerek, tablodan sonra yorumlanmıştır.

4.3.7.1. Siyasi Kimliklerin Çalışma Ahlakı Ölçeğinin Boyutlarıyla Olan İlişkisi

Her bir siyasi kimlikle ilgili duyarlılıklar test edilmiştir. Grafikten sonra test edilen bu duyarlılıkların istatistiksel değerleri grafikten sonra yorumlanmıştır.

Grafik 1. Siyasi Kimliklerin Faktörlere İlişkin Ortalama Değerleri



Yukarıdaki grafikten anlaşılacağı üzere Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinden farklı siyasi görüşlere sahip olan öğrencilerin hepsi ve kendilerini apolitik olarak tanımlayan öğrenciler hak faktörüne yönelik davranışlarında; dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine göre daha duyarlıdır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinden siyasi kimliklerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan öğrencilerin dışında kalan, diğer siyasi kimlikler ile kendilerini tanımlayan öğrencilerin duyarlılığının en düşük olduğu faktör ise, fayda faktörüdür.

Grafığe bir başka açıdan baktığımızda hak ve fayda faktörlerine yönelik davranışlarda en duyarlı öğrencilerin kendilerini İslamcı olarak tanımlayan öğrenciler, dürüstlük faktörüne yönelik davranışlarda en duyarlı öğrencilerin kendilerini liberal demokrat olarak tanımlayan öğrenciler, eşitlik faktörüne yönelik davranışlarda en duyarlı öğrencilerin kendilerini ulusalcı/laik/Kemalist olarak tanımlayan öğrenciler olduğu görülmüştür.

Yine bir başka açıdan incelediğimizde hak, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarda duyarlılığı en düşük olan öğrencilerin kendilerini sosyalist olarak tanımlayan öğrenciler olduğu ve dürüstlük faktörüne yönelik davranışlarda ise duyarlılığı en düşük olan öğrencilerin kendilerini apolitik olarak tanımlayan öğrenciler olduğu görülmüştür. Yukarıdaki yorumlarda bahsettiğimiz bütün durumlar grafikte daha açık bir şekilde görülmektedir.

4.3.7.2. Cinsiyet ve Ayrı Ayrı Siyasi Kimlik Bağlamında Çalışma Ahlakı

Çalışmanın bu bölümünde (her birini kendi arasında ayrı ayrı incelemek kaydıyla) cinsiyet-siyasi kimlik ilişkisine bakılmıştır.

Tablo 9. Independent Samples Test

Faktör	Siyasi Kimlik/Sıfat	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (2-tailed)
Hak	Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat	Kız	100	5,4743	,50062	1,117	,265
		Erkek	92	5,3913	,52856		
Dürüstlük	Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat	Kız	100	5,0850	,76229	,223	,823
		Erkek	92	5,0598	,80124		
Fayda	Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat	Kız	100	5,0900	,75589	1,651	,100
		Erkek	92	4,9103	,75099		
Eşitlik	Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat	Kız	100	5,1460	,76269	2,926	,004
		Erkek	92	4,7913	,90367		
Hak	Milliyetçi	Kız	73	5,5871	,39380	2,460	,015
		Erkek	59	5,3923	,49458		
Dürüstlük	Milliyetçi	Kız	73	5,0548	,83981	,975	,331
		Erkek	59	4,9153	,78867		
Fayda	Milliyetçi	Kız	73	5,1267	,67330	3,839	,000
		Erkek	59	4,6441	,77014		
Eşitlik	Milliyetçi	Kız	73	5,1890	,72716	2,672	,009
		Erkek	59	4,8441	,75023		
Hak	Atatürkçü	Kız	108	5,4868	,47402	1,543	,125
		Erkek	84	5,3707	,56759		
Dürüstlük	Atatürkçü	Kız	108	4,8796	,93945	,123	,903
		Erkek	84	4,8631	,90962		
Fayda	Atatürkçü	Kız	108	4,7986	,85137	,471	,638
		Erkek	84	4,7381	,92073		
Eşitlik	Atatürkçü	Kız	108	5,0148	,84752	,651	,516
		Erkek	84	4,9357	,81973		

Yukarıdaki tablolarda veri sayısının 100'ün üzerinde olmasına dikkat edilmiştir. Kendisini Milliyetçi olarak tanımlayan kız ve erkeklerin toplamı 132, kendisini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan kız ve erkeklerin toplamı 192 ve kendisini Atatürkçü olarak tanımlayan kız ve erkeklerin toplamı 192 olduğu için değerlendirmeye alınmıştır. Diğer siyasi kimlikteki kız ve erkeklerin toplamı 100'ün altında kaldığı için değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan öğrencilerin hak, dürüstlük ve fayda faktörlerine yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık yoktur. Aynı şekilde incelediğinde eşitlik faktörünün Sig. (2-tailed) değeri $0,004 < 0,05$ 'dir. Bu durum Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan öğrencilerin eşitlik faktörüne yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık olduğunu gösterir. Ayrıca t değerine bakıldığında kendilerini Muhafazakâr/Muhafazakâr demokrat olarak tanımlayan kız öğrencilerin eşitlik faktörüne yönelik davranışlarında, kendilerini Muhafazakâr/Muhafazakâr Demokrat olarak tanımlayan erkek öğrencilere göre daha duyarlı oldukları söylenebilir.

Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Milliyetçi olarak tanımlayan öğrencilerin dürüstlük faktörüne yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık yoktur. Aynı şekilde incelediğinde hak, fayda ve eşitlik faktörlerinin Sig. (2-tailed) değeri 0,05'in altındadır. Bu durum Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Milliyetçi olarak tanımlayan öğrencilerin hak, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarında, cinsiyet grupları açısından farklılık olduğunu gösterir. Ayrıca t değerlerine bakıldığında kendilerini milliyetçi olarak tanımlayan kız öğrencilerin hak, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarında, kendilerini milliyetçi olarak tanımlayan erkek öğrencilere göre daha duyarlı oldukları söylenebilir.

Süleyman Demirel Üniversitesinde siyasi kimliklerini Atatürkçü olarak tanımlayan kız öğrencilerle erkek öğrenciler arasında hak, dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine yönelik davranışlarında, farklılık olmadığı söylenebilir.

5. SONUÇ

Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki faktörlere karşı duyarlılıkları genel olarak farklı farklıdır. Öğrencilerin bağımlı değişkenlere ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri hak faktörüne ilişkin davranışlarında dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörlerine göre, dürüstlük faktörüne ilişkin davranışlarında fayda faktörüne göre, eşitlik faktörüne ilişkin davranışlarında fayda faktörüne göre daha duyarlıdır. Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışma ahlakı ölçeğindeki dürüstlük faktörüne ilişkin davranışları ile eşitlik faktörüne ilişkin davranışları arasında anlamlı bir fark yoktur. Buradan hareketle öğrencilerin değer algısında en yüksek yere hak faktörü oturmaktadır. Hak faktörünü sırasıyla dürüstlük, fayda ve eşitlik faktörleri takip etmektedir.

Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin demografik değişkenlerden; yaş, lise grupları, sınıf, doğum yeri, kaldıkları yer ve iş tecrübesi ile siyasi kimlik bağlamında çalışma ahlakı ölçeğindeki faktörlere ilişkin duyarlılıkları arasında yapılan analizler neticesinde anlamlı bir fark olmadığı ifade edilebilir. Demografik değişkenlerden cinsiyet fakülte grupları, aylık gider ve bilim grupları bağlamında kısmi farklılıklar bahsedildiği gibidir.

Burada dikkat çeken husus Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin tamamı, siyasi görüşü ne olursa olsun, hak faktörüne ilişkin tutumlarında diğer faktörlere nazaran daha hassastırlar. Siyasi kimliklerini farklı şekilde belirtmeler de hepsinin ortak paydası hak faktörü algılarının diğer faktörlere nazaran yüksek olmasıdır. Diğer faktörler arasında bu kadar net bir ayırım yoktur. Genel anlamda dürüstlük, eşitlik ve fayda sıralamasıyla devam etse de birinin diğerine üstünlüğü hak faktörünün diğerlerine olan üstünlüğü kadar baskın değildir. Ayrıca dürüstlük ve eşitlik faktörü de fayda faktöründen biraz ayrılmıştır ve öğrenciler dürüstlük ve eşitlik faktörüne karşı daha duyarlıdır.

Araştırmada öğrencilerin siyasi görüş farklılıklarının çalışma ahlakına yönelik tutumlarında farklılığa yol açmadığı belirtilmiştir. Araştırmanın tamamında olduğu gibi siyasi görüş-çalışma ahlakı ilişkisinin incelendiği kısımda analizler, %95 güven aralığında %5 anlamlılık seviyesinde yapılmıştır. Ancak tam da burada dikkati çeken bir husus vardır. Çalışma ahlakının alt boyutlarını oluşturan faktörler %90 güven aralığında %10 anlamlılık seviyesinde değerlendirilseydi, üç faktöre ilişkin tutumlarda siyasi kimlikler arası farklılık olduğu görülecekti. Burada sadece eşitlik faktörü bu değerlendirmenin dışında kalmış olacaktı. Buradan hareketle, çalışma ahlakı değerlerini siyasi kimlik ile ölçmek bağlamında yapılacak yeni çalışmalarda, araştırmanın evren ve örnekleme değiştiği takdirde farklı sonuçların çıkma olasılığı olduğu ifade edilebilir.

Ayrıca insanların yetiştiği aile, içinde bulunduğu toplumsal yapı ve kültür, doğduğu yer, etkilendiği insanlar ve benimsediği fikirler çerçevesinde şekillenen ideolojileri vardır. Hayatın farklı yönlerinin tesiriyle her bir bireyin kendi ideolojisine göre davrandığı varsayımından yola çıkılarak, insanların siyasi görüşlerini/duruşlarını etkileyen ideolojik yaklaşımların çalışma ahlakı üzerindeki etkisini merak etmenin bir ürünü olan bu çalışmada, ortaya çıkan analizler neticesinde siyasi kimlikler ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak kişiler için, belirli bir döneme gelindikten sonra öne çıkmaya başlayan maddi kaygılar ve geleceğe dair beklentiler, kazanç hırsı, aile kurma ve toplum içerisinde sosyo-ekonomik olarak bir yer edinme çabası; bireylerin belirsizlikten kaçınarak hızlı bir şekilde para kazanmaya yönelmesi, onların bu ideolojik düşüncelerinden sıyrılarak ve siyasi kimliklerinden bağımsız düşünerek hareket edebilme olasılığını akıllara

getirebilir. Bu husus dikkate alınarak, bu konu ile ilgili yapılacak yeni çalışmalarda farklı sonuçların ortaya konulabilmesi olasıdır.

Süleyman Demirel Üniversitesi'nde yapılan bu araştırmayla, aktif iş hayatına atılacak dinamik bir kitle olan öğrencilerin, çalışma hayatına bakışları, iş hayatını bütünüyle nasıl düşündükleri, bu konudaki beklenti ve düşünceleri, olası durumlarda nasıl davranacaklarına ilişkin ipuçları yukarıda belirtilen demografik değişkenler bağlamında açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca siyasi görüş farklılıklarının, çalışma hayatının ahlaki yönüne yakından etkisi olup olmadığı da açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın geneline bakıldığında, arada bazı değişkenlerde farklılıklar olsa da, öğrencilerin iş hayatında, çalışma ahlakına yönelik düşüncelerinin (kendilerince ahlaki davranışların nasıl olması gerektiğine ilişkin başvurduğumuz görüşlerin) birbirine yakın değerlendirmeler etrafında toplandığı görülecektir. Ayrıca kamu ve özel sektör çalışanlarının iş hayatına ilişkin bakış açılarının öğrencilerin iş hayatına ilişkin bakış açılarına göre farklılığa neden olabileceği ihtimali göz önüne alındığında, birçok demografik değişkenle birlikte, ideolojik farklılıklar ahlaki değerler bağlamında kamu ve özel sektör çalışanları için araştırma konusu olarak düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Akalın, K. H. (2008). "Batıda Ekonomik Hayatın Rasyonelleşmesinde Evrensel Kardeşlik İdeali ve Bireysel Kazanç Emeli", Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Sayı 15, 1-17.
- Akar, M. (2003). "İslam'ın Ekonomik Hayata Getirdiği Ticari ve Ahlakı Prensipler", Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yayınlar Dairesi Başkanlığı Diyanet İlmî Dergi 39(1), 55-66.
- Akarsu, B. (2010). Felsefe Terimleri Sözlüğü, İstanbul: İnkılâp Kitapevi.
- Akçay, V. H. (2010). "Değişen İş ahlâkı ve İnsan Merkezli Düşünmek", Sosyoloji Konferansları Dergisi, Sayı 41, 1-14.
- Aktan, C. C. Çalışma Ahlakı, <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/calisma-ahlak.htm>. (Erişim Tarihi: 11 Ekim 2016).
- Alayoğlu, N., Öztürk, A. O. ve Babacan, M. (2012). "Üniversite Öğrencilerinin İş Ahlakı Algısı ile Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının İş Ahlakı Uygulamalarının Karşılaştırılması", İş Ahlakı Dergisi, 5(9), 7-35.
- Altıntaş, H. (1999). İslam Ahlakı, Ankara: Akçağ Yayınları.
- Arslan, M. (2001). İş Ve Meslek Ahlakı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, N. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bektaş, M. (2014). "Yönetim Tarzlarının Örgütlerdeki İnfomal İletişim Kanallarına Etkisi: Burdur İli Kamu Kurumları Örneği", Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Boatwright, J. R. ve Slate, J. R. (2000). "Work Ethic Measurement of Vocational Students In Georgia", Journal of Vocational Education Research, 25(4), 503-531.
- Bodur, H. E. (1990). "Modern Kapitalizmin Doğmasında Dinin Rolü", Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 10, 80-108.
- Bozkurt, V. (2000). Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği, Bursa: Alesta Basım Yayım Dağıtım.
- Börk, A. ve Kavas, E. (2015). "Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakı: Karşılaştırmalı Bir Analiz", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6(1)3, 89-101.
- Cerit Berber, N. ve Sarı, M. (2009). "İş-Güç-Enerji Konusunun Öğretiminde Kavramsal Değişimin Gerçekleşmesine Pedagojik-Analojik Modellerin Etkisi" Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(1), 257-277.
- Cevizci, A. (2003). Felsefe Ansiklopedisi, İstanbul: Etik Yayınları.
- Cirit, H. (2004). "İslam Düşüncesinde İnsan, Sorumluluk Bilinci ve Sonuçları", Bakü Devlet Üniversitesi İlahiyat Fakültesinin İlmî Mecmuası, 2(2), 51-163.

- Çelik, İ. T. (2008) “Kültürün Çalışma Ahlakı Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Erken, B. (2010). “Çalışma Ahlakının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi Bilecik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Eroğlu, E. (2003). “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi”, Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündüz, M. (2005). Ahlak Sosyolojisi, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). “Workaholism: Its Definition and Nature”, Human Relations, 56(3), 292-320.
- Hobsbawm, E. J. (2005). Sanayi ve İmparatorluk, A. Ersoy (Çev.), Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Kayış, A. (2014). “Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)”, Ş. Kalaycı, (Ed.), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, içinde (403-419), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keser, A. (2009). Çalışma Psikolojisi, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- KONDA Araştırma Şirketi, (2012). “Anayasaya Dair Tanım ve Beklentiler Saha Araştırması”, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1995). Sosyal Politika, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Kurtuluş, B. (2005). “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 50, 738-759.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2007). Çalışma İktisadı, İstanbul: Der Yayınları.
- Mat, H. (2015). “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Derslerinin Meslek Lisesi Öğrencilerine İş Ahlakı Kazandırılmasına Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mutlu, K. (1990). “Toplumların Gelişmesinde Dini Değer Yargılarının Önemi (İslâm ve Protestan Ahlâkının Karşılaştırılması)”, İslami Araştırmalar Dergisi, 4(2), 99-104.
- Münziri, H. (1990). Hadislerle İslam 4. Cilt (Tergib ve Terhib), İstanbul: Merve Yayın Dağıtım.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı” Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 34-59.
- Özkul, A. S. (2007). “Yaşam Ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler, Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Püsküllüoğlu, A. (1995). Türkçe Sözlük, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2011). Mesleki Etik, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şahin, F. (2005). “Budizm’de Nirvana Anlayışı”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Tabakoğlu, A. (2006). “İslam Çalışma Ahlakının Esasları”, 2006 Yılı Kutlu Doğum Sempozyumu, Ankara, 125-140.
- Tabakoğlu, A. (2006). “İslam İş Ahlakının Nazari ve Tarihi Esasları”, IX. Kuran Sempozyumu 14-16 Nisan 2006, Konya 189-213.
- Turgut, T. ve Tevrüz. S. (2003). “Çalışma Amaçları, Meslekler ve Çalışmaya Ayrılan Zaman”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(1), 57-80.
- Turgut, T. (1996). “İş Adamlarının Yaşam Ve Çalışma Değerleri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Türkdoğan, O. (1996). İslam Ekonomik Sistemi ve Weber’ci Görüşler, İstanbul: Turan Yayıncılık.
- Uçanok, B. (2004). “Çalışma Ahlakının Kontrol Odağı, Dindarlık ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi”, M.Ü. Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni, (9), 3-18.
- Ülkü, S. (2015). “Üç Semavî Dine Ait Prensiplerin Muhasebe Biliminin Oluşumu Üzerindeki Muhtemel Etkileri”, Uluslararası İslam Ekonomisi ve Finansı Araştırmaları Dergisi, 1(1), 171-197.
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2010). “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi 8(1), 217-240.
- Ünal, A. (2011). “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No: 44, 125-145.
- Vries, J. D. (1994). “The Industrial Revolution and the Industrious Revolution”, The Journal of Economic History, 54(2), 249-270.
- Weber, M. (1999). Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu, Z. Gürata (Çev.), Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Yılmaz, H. (2009). “Bir İş Ahlakı Sorunu Olarak ‘Sömürü’ ve Toplumsal Zararları: Dinî/Eğitsel Bir Yaklaşım” Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 9(4), 11-34.
- Zaim, H. (2012). İş Hayatında Erdemli İnsan, İstanbul: Empati Matbaacılık, UTESAV.
- Zaim, S. (1978). “İktisadi Faaliyetlerde İslami Davranış Tarzı”, İslam Tetkikleri Enstitüsü Dergisi, 7(1-2), 227-241.
- Zaim, S. (1995). İslam-İnsan Ekonomi, İstanbul: Yeni Asya Yayınları.

SOSYAL SERMAYE KAVRAMI VE TEMEL BAKIŞ AÇILARININ KARŞILAŞTIRILMASI*

SOCIAL CAPITAL CONCEPT AND THE COMPARISON OF FUNDAMENTAL PERSPECTIVES

Arş. Gör. Hülya AĞCASULU¹

ÖZ

Sosyal ilişkilerin sosyal ve ekonomik hayattaki artan öneminin kavranmasıyla ilişkiler ve etkilerinin araştırılması gerekliliğini doğmuştur. Sosyal ve ekonomik işlemlerde ekonomik ve fiziki sermayenin yanı sıra parasal olmayan beşeri, kültürel ve sosyal sermaye türleri de neo-klasik sermaye kuramları olarak kabul edilmiştir. Özellikle ekonomik hayattaki ilişkilerde bilgi iletişim teknolojilerinin artması, bireylerin geçmiştekinden daha fazla bireyle ve doğal olarak daha zayıf bağlarla bağlantı kurması güven unsurunun aranmasına neden olmuştur. Belirtilen gelişmeler 1990'lardan itibaren sosyal sermayeye katkıda bulunmuştur. Sosyal sermaye zamanla kapsamını genişletmiş ve farklı disiplinlerle çalışılabilir hale gelmiştir. Bu sermaye türü aynı zamanda yeni mikro kuramların doğmasını da sağlamıştır. Bu durum sosyal sermayenin özellikleri ve türleri bakımından çeşitlenmesine neden olmuştur. Bu çalışmada sosyal sermayenin bireysel ve kolektif yönleri ve bu ayrımın özellikleri ele alınmaktadır. Sosyal sermayenin, diğer sermaye türlerinden farklılıklarına yer verilmektedir. Sosyal sermayenin tarihsel süreçteki gelişimi yine bireysel ve kolektif yönleriyle harmanlanarak eleştirilerle birlikte değerlendirilmektedir. Bireylerin ilişkilerdeki konumuna bağlı olarak değişen dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye kavramları açıklanmaktadır. Aynı zamanda bu sermaye türünün birey ve toplum açısından olumsuz sonuçlarına değinilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel ve Kolektif Sosyal Sermaye, Dayanışmacı ve Aracı Sosyal Sermaye, Ağlar, Örgüt, Yönetim.

JEL Sınıflandırma Kodları: Z13, E22, D85.

ABSTRACT

There has been the need of research of relations and their effects due to growing importance of social relations in social and economic life. Alongside with the economic and physical capital, non-financial capital types that are human, cultural and social capital accepted as the neo-classic capital theories in social and economic transactions. Particularly in economic relations, increase of information communication technologies, outnumbered interactions of individuals with others and naturally excess weak ties in life have resulted in the quest of trust in the relations. Social capital theory has been developed due to mentioned reasons since 1990s. By time, the theory's scope has been expanded and studied in different academic fields. It has also produced its own new micro theories. As a consequence, the characteristics and the types of social capital theory have been diversified. In this paper, the individual and collective characteristics of social capital theory are assessed. The differences of social capital theory from other capital types are mentioned. The historical development of the theory is explained along with the critics and individual/collective characteristics. The bonding and bridging

* Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Yönetim Bilimi Ana Bilim Dalı, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı SDÜ-ÖYP-05261-DR-12 nolu proje kapsamında Arş. Gör. Hülya Ağcasulu tarafından, Prof. Dr. Murat Okcu'nun danışmanlığında "Ağ Yaklaşımı ve Sosyal Sermaye Kuramı Perspektifinden Formel Örgütlerde İlişkiler: Belediye Meclisi Sosyal Ağ Analizi İncelemesi" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, hulyatek@sdu.edu.tr

social capital concepts, which are subjected to change based on the individual's positions in the relations, are clarified. The negative results on individuals and society of this capital type are mentioned as well.

Keywords: Individual and Collective Social Capital, Bonding and Bridging Social Capital, Networks, Organization, Administration.

JEL Classification Codes: Z13, E22, D85.

1. GİRİŞ

Sosyal sermaye kavramının toplum gelişimindeki önemi ve etkinliği sosyolojik olarak uzun yıllardan beri incelenmektedir. Kavram Smith, Marks, Durkheim ve Weber gibi düşünürler tarafından ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde kullanılmıştır (Woodhouse, 2006: 83). Klasik iktisadın 'sosyal yönü göz ardı edilen birey kavramı', ekonomik hayatta kişisel bağlantıların önemini ve etkisini göz ardı etmiştir. Oysa ekonomik işlemler, sosyal ilişkilerde gömülü olan güven, beklentiler ve normlar gibi temel olgulardan etkilenmektedir (Coleman, 1990: 302). Sosyal sermaye, geleneksel sosyal bilimin, bireyselliği aşırı derecede merkeze almasına tepki olarak doğmuştur. Özellikle Thatcher ve Reagan yıllarında, aşırı bireyselliğin öne çıkarılması eleştirilere neden olmuş ve sosyal sermayeye ilgiyi arttırmıştır (Field, 2006: 9).

Sosyal sermaye, iki kelime ile 'ilişkiler önemlidir' düşüncesinden hareket etmektedir. Ana fikri, sosyal iletişim ağlarının değerli olduğudur (Field, 2006: 18). 'Sosyal' kavramı, sosyal sermayenin kaynaklarının tek başına bireylerde yer alamayacağını nitelemektedir. 'Sermaye' kavramı ise sosyal sermayenin verimliliğe olumlu katkısını ve diğer sermaye türleriyle etkileşimini göstermektedir (Özdemir, 2008: 82). Sermaye, bir toplumda değerli olarak kabul edilen kaynaklara yatırım ve oluşturulan artık değer olarak görülmektedir. Kuramsal olarak sermaye, bu kaynak ve değerlerin bir getiri olarak elde edilip yeniden üretilme sürecini tanımlamaktadır. İlk olarak Marx tarafından kavramsallaştırılan sermaye kavramı, günümüzde katı anlamda sadece ekonomik terimlerle kullanılmamaktadır. Farklı sermaye türlerinin de faydasının ölçülebilmesi ve katma değerinin artırılabilmesiyle sermayenin tanımı genişletilmiştir (Lin, 2008: 4-5).

Sosyal sermaye kavramının genişliği, sosyal hayatın ilkel bir özelliğini yansıtmaktadır. Buna arkadaşlık bağı örnek olarak gösterilebilir. Arkadaşlık sosyal destek, finansal yardım, psikolojik ihtiyaçların giderilmesi gibi farklı amaçlara hizmet etmede kullanılabilir. Bu yüzden genel çatı özelliği taşıyan sosyal sermaye birçok disiplinden beslenmiş ve farklı kuramsal bakış açıları tarafından değerlendirilmiştir. Fakat sosyal sermayenin çok kapsamlı olması, şüpheli yaklaşımlara da neden olmuş, hatta kavramın çok elastik bir formda olduğunu (Lappé & du Bois, 1997: 119) iddia edenler bile olmuştur (Adler & Kwon, 2002: 17-18). Bununla birlikte sosyal sermayenin kapsamının genişletilebilmesi, aynı zamanda farklı disiplinlerde de kullanılmasına destek olmuştur.

Bu çalışmanın ilk bölümünde sosyal sermayenin bireysel (özel mal) ve kolektif (kamusal mal) olma özelliklerine değinilecektir. Bu özellikler sosyal sermayenin hangi disiplinden değerlendirildiğine bağlı olarak değişmektedir. Sosyal sermayeye bireysel anlam genelde sosyoloji disiplini, kamusal anlam ise iktisat disiplini tarafından kazandırılmaktadır. İkinci bölümde kavramın gelişimine katkıda bulunan düşünürler ve fikirlerine yer verilmektedir. Kavramın şekillenmesinde önemli düşünürlerin bakış açılarına eleştirel yaklaşımaktadır. Son olarak kavramın özellikle ağ yaklaşımı ve ilişkiler ekseninde çeşitlenmesi açıklanmaya çalışılacaktır. Ayrıca dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye ayrışması değerlendirilecektir.

2. BİREYSEL VE KOLEKTİF GETİRİLERİYLE SOSYAL SERMAYE

Neo-klasik sermaye kuramı Marx'ın ekonomik sermayesinin yanı sıra kültürel, beşeri ve sosyal sermaye türlerini de yazına kazandırmıştır. Kültürel sermaye, bireylerin baskın sınıfın üretim süreçlerinde kullandıkları sembol ve anlamların içselleştirilmesi, doktrin hale getirilmesi sürecidir. En iyi örneği eğitim sistemi olan kültürel sermaye, sembol ve anlam üreten baskın sınıfın yatırımlarından oluşmaktadır (Lin, 2008: 4-5). Kültürel sermaye kendini *şekillenmiş, somutlaşmış ve kurumsallaşmış* şekilde gösterebilmektedir. Kültürel sermayenin şekillenmiş türü, bireylerin bilişsel dünyasında uzun sürede yaratılmaktadır. Bireylerin ayrılmaz bir parçası olduğu için, kolaylıkla dışsal bir refaha katkıda bulunmamaktadır. Aktarılması ise zaman almaktadır. Şekillenmiş kültürel sermaye, süre, toplum ve sosyal sınıf unsurları nedeniyle müzakere edilemeyen bilinçsiz bir üretimdir. Somutlaşmış kültürel sermaye, medya gibi materyal objelerdir. Kurumsallaşmış kültürel sermaye, eğitim sistemi ile iletilen nitelikler formundadır. Kurumsallaşmış kültürel sermaye, bireylerin biyolojik sonları nedeniyle kültürel

sermayenin kaybolmasını engellemektedir (Bourdieu, 1986). Beşeri sermaye ise, bireylerin bilgi ve becerilerine yatırım yaparak, donanımlı hale gelmesini sağlamaktadır. Beşeri sermayesi gelişen birey, üretim süreçlerinde emeğinin karşılığı için pazarlığa girmektedir (Lin, 2008: 4). Aynı zamanda, orta sınıfa ait aileler çocuklarının sosyal sermayelerini garanti altına almayı amaçlamaktadırlar. Bu yüzden çocukların eğitimlerine ağırlık verilmektedir. Bu durum ailelerin burjuva yaşam biçiminin kültürel sembollerine sistematik bir şekilde yatırım yapmalarıyla sonuçlanmaktadır. Çocukların sosyal sermayesi önemli konumlardaki bireyleri etkilemede kullanılan 'onurluluk ve saygınlık sermayesi'ne dönüşmektedir. Böylece sosyal sermaye, yapısal olarak eşitsizliği yaratıp yeniden üretmeye teşvik etmektedir (Bourdieu, 1977: 503'den aktaran Field, 2006: 108-109).

Çeşitli sermaye türlerinin yazına kazandırılmasıyla, sosyal sermaye kavramı da beşeri sermayenin bir tamamlayıcısı olarak görülmeye başlanmıştır. OECD tarafından yayımlanan *The Wellbeing of the Nations* raporunda, beşeri ve sosyal sermaye arasında karşılıklı olumlu etkileşimin bulunduğu ifade edilmektedir. Her iki kavram da birbirlerini besleyen güçlü tamamlayıcılardır (OECD, 2001: 13). Sonuç olarak, sosyal sermaye, diğer sermaye türlerini yadsımamaktadır.

Sosyal sermayenin tanımındaki çeşitlenme, bu sermaye türünün özel mal veya kamusal mal olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Bu sermayenin farklı türleri, Adler ve Kwon tarafından iki sınıflandırmada toplanmıştır. İlk tanımlama sosyal sermayeyi, mikro düzeyde 'bireysel bir kaynak' olarak ele almakta ve belli bir ana aktörün diğer aktörlerle ilişkilerine odaklanmaktadır (Adler & Kwon, 2000: 90-93). Bu bakış açısı, sosyal sermayeyi ilişkisel ve bireysel boyutta ele alarak bireye getirilerine odaklanmaktadır. Bireylerin kaynaklara erişimi ve ilişkilerin sermayeye dönüştürülmesi ile ilgilenmektedir. Bireylerin ilişkilere yaptıkları yatırımlar ve beşeri sermayeye katkılar da incelenmektedir (Lin, 2008: 4, 6). İkinci tanımlama kavramı, makro düzeyde 'kolektif bir kaynak' olarak ele almakta ve bireylerin dışsal bağlantılarına odaklanmaktadır (Adler & Kwon, 2000: 90-93). Bu görüş, belli grupların sosyal sermayeyi kolektif getiriye dönüştürmeleriyle ilgilenmektedir. Kolektif getirilerin bireyler üzerindeki başarısına ve etkilerine odaklanılmaktadır. Sosyal sermayenin kamusal yönünü vurgulayan anlayışta, toplum doğrudan, birey ise dolaylı faydalanıcıdır. Esasında sosyal sermayenin kolektif ve bireysel getirilerinin belirlenmesinde, kesin sınırları çizmek pek de mümkün gözükmemektedir (Özdemir, 2008: 82-83; Newton, 2001: 207). Görüşler birbirlerini yadsımamaktadır. Sadece görüşlerin öncelikleri, sosyal sermayenin getirileri açısından değişmektedir (Lin, 2008: 7-10).

Bireysel getirilere vurgu yapan Baker sosyal sermayeyi, belli sosyal yapılardan elde edilen ve bireylerin ilişkilerinden dolayı çıkarları için kullandıkları bir kaynak olarak tanımlamaktadır (Baker, 1990: 619). Bireyin sahip olduğu bağlantılar, aynı zamanda aktörün ulaşabileceği olası kaynakları ve bu kaynaklara yönelik sınırlarla fırsatları belirlemektedir. Sosyal sermaye bir nitelik olarak, kişinin kendine yaptığı bir 'yatırım' ve örgütün kolektif amaçlarına yaptığı 'artı değer' olarak görülmektedir. Sosyal sermayenin doğasında ilişkiler yer aldığı için, beşeri ve ekonomik sermayenin aksine, aktörlerin kontrol edemediği bir sermaye türüdür (Kilduff & Tsai, 2003: 26-30).

Sosyal sermayenin kolektif yönü ve kamusal olma özelliği, örgüt ve yönetim kuramcılarının yanı sıra ekonomistlerin de ilgisini çekmektedir. Toffler *Üçüncü Dalga* kitabında sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte, üretim kalıpları ve üretim faktörlerinin değiştiğini belirtmektedir. Sanayi toplumunun temel üretim faktörü fiziki ve finansal sermaye birikimi olarak öne çıkmaktadır. Bilgi toplumunda ise beşeri ve sosyal sermaye birikimine vurgu yapılmaktadır (Toffler, 2008).

Sosyal sermayenin kolektif yönü, bireylerin sosyal sermayelerinin örgüt yararına olabileceğini de göstermiştir. Bu çerçevede ses getiren çalışmalardan biri Putnam'ın araştırmasındaki sivil katılımın toplumsal sosyal sermayeye katkılarının incelenmesini içermektedir (Kilduff & Tsai, 2003: 2). Kolektif sosyal sermaye, ekonomik alanda işlem maliyetlerini azaltmaktadır. Sınırlı hükümet ve modern demokrasi için gerekli olan sivil hayatı teşvik ederek siyasal alanı desteklemektedir (Fukuyama, 2001: 7). Kamusalılık, olumlu dışsallıklardan tüm toplumun yararlanabilmesinden ve tüketiminden dolayı herhangi bir bireyin dışlanmamasından kaynaklanmaktadır (Altay, 2007: 356). Kamusal mal olarak görülen ve kolektif getirilerine odaklanan bu çalışmalar, sivil toplumu ve katılımı, sosyal sermaye yaratımı ve geliştirilmesinde önemli bir etken olarak ele almaktadır.

Günümüzde giderek artan bir şekilde beşeri ve sosyal sermayenin, makro düzeyde yeni üretim faktörleri olarak ekonomiye entegre olduğu savunulmaktadır. Nitekim gelişmiş ülkelerde insan faktörünün üstlendiği rolün çok daha belirleyici olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra kurumsallaşma olgusu da ekonomi ve siyasetin ayrılmaz

bir parçası haline gelmiştir. Bu göstergeler gelişmiş ülkelerdeki insan faktörüne bağlı olan sosyal sermaye birikimi ve toplumsal refahı yansıtmaktadır (Karagül & Dünder, 2006: 62-64).

Tüylüoğlu'na göre gelişmekte olan ülkelerin kalkınmasındaki en temel sorun yalnız fiziksel veya beşeri sermaye eksikliğinden değil sosyal sermaye eksikliğinden de kaynaklanmaktadır (Tüylüoğlu, 2006: 15). Bu durum, sosyal sermayenin gelişmekte olan ülkeler açısından bir çıkış noktası olabileceği tartışmalarını beraberinde getirmektedir (Gürsakar, 2009; Şenkal, 2005; Tüylüoğlu, 2006). 'İkinci nesil ekonomik reform' türü olarak da görülen sosyal sermaye, gelişmekte olan ülkelerin kurtuluşu olarak kabul edilmektedir. Fakat sosyal sermaye ilk nesilde yer alan ekonomik politika ve kurumlar aracılığıyla üretilememekte ve şekillendirilememektedir. Bu yüzden, sosyal sermaye kaynağının sivil toplum olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple 1990'larda sivil toplumun önemi kavranmış, Batılı kuruluşlar sosyal sermayeyi yapılandırmak amacıyla gelişmekte olan ülkelerde sivil toplum kuruluşlarını desteklemiştir (Fukuyama, 2001: 18).

Tablo 1. Sosyal Sermayenin Kamusal ve Özel Mal olarak Farklılıkları

Özellik	Kamusal Mal	Özel Mal
Analiz Düzeyi	Makro ve Meso (sosyal birim)	Mikro (bireysel)
Bireysel Getiri	Dolaylı	Doğrudan
Kolektif Getiri	Doğrudan	Dolaylı
Bağlar	Dirençli	Hassas
Bireysel Teşvikler	Zayıf veya orta dereceli	Güçlü

Kaynak: Leana & Van Buren III, 1999: 541.

Sosyal sermaye örgütlerde, kolektif getirilere bireysel bağlılığı, çalışma yapısının esnekliğini, kolektif eylemlerin yönetimini ve entelektüel sermayenin gelişmesini sağlamaktadır (Leana & Van Buren III, 1999: 547). Sosyal sermayenin, doğrudan kolektif getirileri toplum ve örgüt etkinliğinde sağlanmaktadır. Bireyler ise dolaylı, ikincil yararlanıcılardır. Kamusal mal olan sosyal sermayede ilişkiler bireylerden ziyade örgütlere dayandığı için kolaylıkla sonlanmayan bağlardan oluşmaktadır. Bireysel teşvikler özel mal olarak görülen sosyal sermayede güçlü iken, kamusal malda göreceli olarak daha zayıftır.

Norris'e göre sosyal sermayenin yapısal ve kültürel olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Yapısal boyut bireylerin sosyal ağlarından, kültürel boyut ise sosyal normlardan oluşmaktadır. Sivil toplumun yatay yapılanması bireyler arasında karşılıklı yükümlülükler doğurmaktadır. Böylece bireyler, kolektif çıktılarda işbirliği ve eşgüdümü desteklemektedirler (Norris, 2000: 2'den aktaran Erdoğan, 2006: 4). Sosyal sermayeyi sivil toplum ekseninde ele alan düşünür esasında, yapısal boyutla bireysel yönü, kültürel boyutla kamusal yönü vurgulamaktadır.

Tsai ve Ghoshal, yapısal, ilişkisel ve bilişsel olmak üzere üç sosyal sermaye boyutunun bulunduğunu belirtmektedirler. Her bir boyut örgütlerde işleyişi etkilemektedir. Özellikle özel sektörde inovasyonda katma değer sağlamaktadır. Çok uluslu bir elektronik şirketin birimlerinde yürütülen araştırmada, sosyal sermayenin yapısal boyutu *sosyal etkileşim*, ilişkisel boyutu *güven*, bilişsel boyutu ise *ortak vizyon* kavramlarıyla ölçülmüştür. Birimler arası kaynak alışverişinin sosyal etkileşim, güven ve vizyondan etkilendiği görülmüştür (Tsai & Ghoshal, 1998).

Sosyal sermayenin diğer sermaye türlerinden ayırt edici özellikleri de bulunmaktadır. Sosyal sermaye, gelecekte geri dönüşünden emin olunamayan bir yatırım türüdür. Diğer sermaye türlerine belli derecede dönüştürülebilir. Fiziki ve beşeri sermayeden daha az ekonomik sermayeye dönüştürülebilme oranı bulunmaktadır. Sosyal ilişkilere zaman ve enerji vakfederek sürekliliği sağlama gayesi bulunmaktadır. Diğer sermaye türlerinin aksine, kullanılmadıkça yıpranan bir sermaye türüdür (Adler & Kwon, 2000: 93-94). Sosyal sermaye, kendi başına eyleme geçememektedir. Girişimci bireyler tarafından oluşturulamamaktadır. Bu yüzden sosyal sermayenin kolektif yönünün baskın olduğu iddia edilmektedir. Sosyal sermaye, sadakat, dürüstlük, güvenilirlik gibi erdemlerin toplum tarafından içselleştirilmesine dayanmaktadır (Başak & Öztaş, 2010: 36). Tek bir bireyin tasarrufunda değil ilişkilerde gömülü olarak yer almaktadır (Lesser, 2000: 8). Bu sermaye türü takas edilememektedir. Bireylerin etkinliklerinin bir yan ürünü olması nedeniyle, sosyal sermayenin yaratılması ve ortadan kalkması da bireylerin kontrolünde değildir (Coleman, 1990: 315-317). Kolektif getirileri nedeniyle bir bakıma kamu malı olarak görülmekte, kişinin kazanımı yaptığı yatırıma oranla daha az getiri sağlamaktadır

(Coleman, 2000: 39). Kamusal sosyal sermaye, kaçınılmaz olarak gruptaki bazı bireylerin de kaytarmalarına (*free-riding*) neden olmaktadır (Portes, 2000a: 57).

Sonuç olarak sosyal sermaye, kolektif ve bireysel getirileri olan ve en az diğer sermaye türleri kadar değerli olan bir yatırım türüdür. Belirleyici özellikleri ve nispeten yeni bir kavram olması nedeniyle daha çok sayıda çalışmalara konu olacağını savunmak yanlış olmayacaktır.

3. SOSYAL SERMAYEDE TEMEL BAKIŞ AÇILARI

Bourdieu, Coleman, Burt, Putnam ve son dönemde Lin öncü çalışmalarla sosyal sermaye kavramının gelişmesine katkıda bulunan düşünürlerdir. Bourdieu, sosyal sermayeyi Marksist açıdan ele almış, kaynaklara ulaşmadaki yapısal eşitsizlik ve iktidar olgularıyla açıklamıştır. Coleman kavramı, rasyonel birey ve çıkar sağlamayla açıklamaktadır. Putnam kavramı, ulusal düzeyde toplumsal bütünleşmenin ve sivil hayat ile refahın temeli olarak görmektedir (Field, 2006: 18). Sosyal sermayeyi tamamen yapısal açıdan ele alan Coleman, bu kavramı ağ yaklaşımı ile harmanlamıştır. Lin alandaki tartışmaları dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye olarak sınıflandırarak, yazının daha anlaşılır olmasını sağlamıştır. Başlarda sosyal sermaye düşünürlerinin çalışmaları dağınık ve birbirleriyle rekabet eder şeklindedir. Fakat Lin, sosyal sermayenin genel ve kapsayıcı olması için farklı yaklaşımları tek bir çatı altında birleştirmeye çalışmıştır. Bir kurumsallaştırma çabası olarak görülen bu gelişme, yöntem ve görgül çalışmalarla desteklenmiştir (Başak & Öztaş, 2010: 33).

3.1. Sosyal Sermayeye Sınıfsal Yaklaşım & Bourdieu

Avrupa geleneğinden gelen Bourdieu, sosyal sermaye kavramını ilk ortaya atan düşünürdür. Fakat eserlerinin Fransızca olması nedeniyle geç fark edilmiştir (Portes, 2000a: 45). Bourdieu sosyal sermayeyi, karşılıklı tanınırlık veya grup üyeliği ile belli derecede kurumsallaştırılmış ilişkilere dayanan, devamlı ve kalıcı ağlarla elde edilen, gerçek ve potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlamaktadır (Bourdieu, 1986). Tanım iki önemli unsurdan oluşmaktadır. İlki, sosyal ilişkilerin, ağlar aracılığıyla, kaynaklara erişimde bireye belli faydalar sağlamasıdır. İkincisi ise kaynakların niteliği ve niceliğidir (Portes, 2000a: 45) Sosyal sermaye, ilişkilerde bireylere yeterlilik veya ehliyet veren kolektif bir sermaye türüdür. Sermayenin büyüklüğü bireylerin bağlantılarıyla harekete geçirebileceği ve kendi tasarrufundaki sermayenin büyüklüğüne, aynı zamanda ağ bağlantılarının boyutuna dayanmaktadır. Sosyal sermayenin bireyin tasarrufunda olması, tamamen bağımsız olduğu anlamına gelmemektedir. Çünkü karşılıklı onamayı gerektiren etkileşim ile minimum objektif benzerliğin tasdik edilmesini öngörmektedir. Ayrıca sosyal sermaye aktörün sahip olduğu sermayeler üzerinde çarpan etkisi yaratmaktadır (Bourdieu, 1986).

Bourdieu bir röportajında 'sosyal alan'ı kumarhaneye benzetmektedir. Ona göre oyuncular oyuna ekonomik sermayeyi temsil eden siyah fişlerle, kültürel sermayeyi temsil eden mavi fişlerle ve sosyal sermayeyi temsil eden kırmızı fişlerle dâhil olmaktadır (Alheit, 1996'dan aktaran Field, 2006: 19). Oyunda farklı fişler birbirleri yerine kullanılamamaktadır. Sadece bir arada sahip olduklarında daha fazla sermaye oluşturabilmektedir (Field, 2006: 19)

Bourdieu, sosyal sınıfların sürekliliği ve eşitsizliğini, sosyal sermaye kavramının açıklamasında kullanmaktadır. Tanımlarında bireyselliğe yer verilmemektedir. Bourdieu'nun sosyal sermaye tanımlamasını kavrayabilmek için, Marksist anlayışın ve ekonomik sermayenin kabul gören üstünlüğü kabul edilmelidir. Ekonomik sermaye, eşitsizliği yaratmak, korumak ve yeniden üretmek için diğer sermaye türleriyle bir araya gelmektedir. Bu türlerden biri de sosyal sermayedir. Düşünür sosyal sermayeyi, sadece elitlere has ve onların göreceli üstünlüğünü korumak için tasarlanmış bir sermaye türü olarak görmektedir. Sosyal sermaye, sosyal hiyerarşinin göreceli olarak durağan bir modeli olarak tasvir edilmektedir (Field, 2006: 21-24). Bourdieu'nun yaklaşımını bütün diğer çalışmalardan ayıran yönlerinden biri çalışmalarında güven unsuruna yer vermemesidir (Siisiäinen, 2000: 12-13). Marksizm'in genel çerçevesiyle sermaye kavramını, kültür ve iletişim ağlarına uyarlamaktadır. Sermaye kavramının kullanım amacı, sosyal bağlantıların bir yatırım stratejisi olarak görülmesidir (Field, 2006: 26).

Dayanışmaya dayalı bu ilişkiler bireylerin bilinçli hareketlerin sonucu oluşmayabilir. Bireyler arası bağlantılar da sosyal hayatta hâlihazırda mevcut bulunmamaktadır. Bağlantılar, sosyal hayatın bir özelliği olarak aileden örgütlere bir kurumun ilk adımı ile kurulmaktadır. Diğer bir ifadeyle, sosyal ilişkiler kurma ve yeniden üretmeyi amaç edinen ilişkiler ağı, bireysel veya kolektif, bilinçli veya bilinçsiz yatırım stratejilerinin ürünü olarak görülmektedir. Nihai kertede sosyal sermayenin yeniden üretimi süreklilik arz eden sosyalleşme çabalarıyla

sağlanmaktadır. Fakat zaman ve enerjiye mal olan bu sermaye türü, belli bir yetkinliğe yatırım yapmadığı sürece getiri sağlamayacaktır. Sosyal sermaye hemen ekonomik sermayeye çevrilemeyen, kurulması ve devamlılığının sağlanması zaman alan, ciddi çaba harcanması gereken bir sermaye türüdür. Bu dönüşümün sağlanabilmesi için belli bir zaman geçmesi gerekmektedir (Bourdieu, 1986).

Sosyal sermayenin bir özelliği de sembolik olması ve sembolik sermayeye dönüştürülebilmesidir. Sosyal sınıflar arasındaki objektif farklılıkları sembolik farklılıklara dönüştüren sosyal sermaye etkili hale gelmektedir. Bu özellik, sadece toplumsal meşrulaşma ile sağlanmaktadır (Siisiäinen, 2000: 12-13).

Marksist bakış açısıyla bir çerçeve çizmeye çalışan Bourdieu'ye göre sermaye, birikmesi zaman alan, getiri sağlama potansiyeli bulunan, tekrardan üretilen ve genişletilebilen bir formdur. Sermayenin farklı türlerinin dağılımı, belli bir zaman aralığında, sosyal dünyanın doğasında var olan yapıyı temsil etmektedir (Bourdieu, 1986). Sosyal sermaye ise riskleri olan bir yatırımdır. Çünkü sorumlulukların boyutu ile getirinin geri dönüşümü belli değildir. Aynı zamanda karşılıklılık beklentilerinin gerçekleşmeme olasılığı bulunmaktadır (Portes, 2000a: 45).

3.2. Bireyi & Sosyal Ağları Merkeze Alan Coleman & Burt

Sosyal sermaye akademisyenlerinden diğeri ABD'li Coleman'dır. İlginç bir şekilde Coleman yazılarında Bourdieu'dan bahsetmemekte ve atıfta bulunmamaktadır. Bourdieu'den farklı olarak Coleman sosyal sermayenin dezavantajlı gruplar için de bir sermaye olabileceğini kanıtlamıştır. Düşünür kavramı sınıfsal ayırmadan özgürleştirerek, toplumdaki her tabakanın yararlanabileceği kolektif bir getiri türü olarak görmüştür (Field, 2006: 38-40). Coleman'ın bakış açısı, sosyal sermayenin yalnız tek bir sınıfa ait bir servet olmadığını kanıtlamıştır. Bireyselci bir bakış açısına sahip olan ve bireyleri rasyonel varlıklar olarak gören Coleman, toplumsal sınıfa bakılmaksızın, insanların işbirliği ve eşgüdümü sağlamalarında sosyal sermayeyi bir araç olarak görmektedir. Çocuk gelişimi ve eğitimini inceleyerek sosyal sermaye kavramını değerlendirdiği için çalışmalarında ailenin özel bir yeri bulunmaktadır. Düşünür için aile, doğal bir sosyal sermaye kurumudur. Fakat toplum tarafından oluşturulmuş diğer kurumların da önemine değinmiştir. Bu kurumlardan ilk akla gelenler, kiliseler ve okullardır. Aile ve kiliseye yapılan vurgu, düşünürün muhafazakâr duruşunu sergilemektedir. Bu kurumlardaki göreceli yoğun ve güçlü bağların, zayıf bağlara nazaran daha önemli olduğu iddia edilmektedir (Field, 2006: 28-38). Güven temeline dayanan ilişkiler aracılığıyla beklenti ve sorumlulukların kurulması, bilgi kanallarının açılmasına ve başıboş davranışların cezalandırılmasına katkıda bulunmaktadır. Belli norm ve kuralların kabul edilmesiyle sermayenin kaynakları oluşturulmaktadır (Coleman, 1988: 102-104).

Coleman, bireylerin çıkarlarına en uygun olanın rekabet olduğu durumlarda bile işbirliğini tercih etmelerinin ardındaki nedenlerini bulmaya çalışmıştır. Bu açıdan düşünüldüğünde Smith'in 'görünmez el' kavramıyla, Coleman'ın sosyal sermaye tanımı uyumludur (Heinze & Strünck, 2000: 179'dan aktaran Field, 2006: 30). Düşünüre göre bu sermaye türü, sadece onu gerçekleştirmek için çaba gösterenlerin yarattığı ve onların faydalanabileceği özel bir mal değil sosyal yapının bütün parçaları tarafından kullanılabilen bir kamusal maldır (Coleman, 1988: 116). Bu yüzden kendi çıkarlarını düşünen bireyler, rekabetten ziyade işbirliği ve eşgüdümü sağlamaktadır. Böylece bireysel ve kolektif eylem arasında bir köprü kurulmakta, rekabetin yerini işbirliği almaktadır.

Sosyal sermayeyi işlevsel bir çerçevede tanımlayan Coleman, bu sermayeyi, sosyal etkinliklerin yan kazanımı olarak tanımlamıştır (Coleman, 1990: 312). Başka bir ifadeyle, sosyal sermaye dolaylı bir kazanımdır. Bireyler sosyal sermaye için ilişki kurmamaktadırlar. Ancak ilişkilerinin yan ürünü sosyal sermayeyi oluşturmaktadır. Çok sayıda olgudan oluşan kavram, sosyal yapıların belli yönlerini barındırmaktadır. Aynı zamanda yapıda yer alan aktörlerin eylemlerini kolaylaştırmaktadır (Coleman, 2000: 20).

Coleman'a göre sorumluluk ve beklentiler, bilgi kanalları ve sosyal normlar olmak üzere üç sosyal sermaye türü bulunmaktadır. Bu türler bireylerin çıkarlarına hizmet eden sosyal ilişkilerin getirileridir. Sorumluluk ve beklentiler, yapılan bir iyiliğin gelecekte geri döneceğini düşünme ve karşı tarafın kendisini sorumlu hissetmesi anlamına gelmektedir. Bu beklenti sosyal çevrenin güvenilirliği ve sorumluluğun boyutuna bağlıdır. Bilgiye erişim her zaman maliyetlidir. Bireyler, sosyal sermaye sayesinde elde ettikleri bilgileri, kendi amaçlarına uygun kullanarak getiri sağlamaktadırlar. Normlar ise ilişkiler sayesinde bir denetim mekanizması oluşturmakta ve yaptırımların hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Normlar belli bir dereceye kadar fikir birliğini gerektirmekte ve toplumsal düzeni sağlamaktadır (Coleman, 2000: 23-26).

Coleman formel ve enformel örgütlerde sosyal sermayenin öneminin değişiklik gösterebileceğini belirtmektedir. Sosyal sermayenin yok olmasını önleyebilmenin yolu istikrardan geçmektedir. İstikrar formel örgütlerde, pozisyonlara dayalı yapılarla sağlanabilmektedir. Örgütlerin sosyal yanı, bireylerden ziyade pozisyonlara dayanarak yapılandırılmıştır. Bu durum, bireylerin istikrarsızlığını engellemekte, yapısal istikrar sağlayıp sosyal sermayenin sürdürülebilirliğine olanak vermektedir (Coleman, 1990: 320).

Coleman'ın sosyal sermaye kavramını ağ yaklaşımıyla harmanlayarak sağladığı en büyük katkı, 'ağ kapalılığı kuramı'dır. Ağ kapalılığı, kapalılık özelliği gösteren ve birey ilişkilerinde güçlü bağlar bulunan ağları nitelikle amacıyla kullanılmaktadır. Bu özelliğin görüldüğü ağlarda sosyal sermayenin de yüksek olduğu varsayımına dayanmaktadır. Yüksek yoğunluğun, aktörler arasındaki bilgi aktarımını ve bilgiye erişimi etkilediği görülmektedir. Ağ kapalılığında bireyler, bilgiye daha hızlı ve kapsamlı bir şekilde erişebilmekte, sosyal ve ekonomik hayatta avantajlı bir konuma yükselebilmektedirler. Bu ağlar, aynı zamanda kolektif normların geliştirilmesini kolaylaştırmakta ve normlara bağlılığı pekiştirmektedir (Coleman 1988: 104; Burt, 2008: 37-38). Yüksek yoğunluk, örgütteki uzlaşmazlıkların azaltılmasında da etkili olmaktadır. Bu özellikler, örgütler açısından radikal değişimlerin veya belirsizliğin egemen olduğu dönemlerde çatışma ve uzlaşmazlıkları azaltarak, örgüt başarısına katkı sağlamaktadır (Nelson, 1989: 396).

Coleman sosyal sermayenin özelliklerine de değinmiştir. Sosyal sermayenin işlevsel bir yönü bulunmaktadır. Sosyal yapının belli yönlerini içermekte ve bireylerin işlerini kolaylaştırmaktadır. Maddi bir sermaye türü değildir. Güven unsuru belirleyicidir ve normların devamlılığını sağlamaktadır. Bilgiye erişim ve çıkarlar doğrultusunda kullanma potansiyelini barındırmaktadır. Farklı etkinlik ve etkileşimlerden çıkan dolaylı bir yan ürün niteliğindedir. Ayrıca sosyal sermaye, mikro ile makro düzeyi bir arada inceleyerek birey ve toplumun neden ve sonuçlarını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, sosyal sermayenin önce bireyde sonra yapıda yarattığı değişimleri ve sonuçlarını inceleme imkanı sağlamaktadır. Sosyal sermaye, rasyonel aktörlerin diğerlerine iyilik yaparak sorumluluk yaratmalarını ve ihtiyaç halinde yatırımlarının karşılığını bekleyerek fayda sağlanan bir sigorta olarak görülmektedir (Coleman, 1990: 305-310).

Düşünür, ağ kapalılığının bilginin 'bozulma'sını engellediğini ve bilgiye erişimin daha hızlı hale geldiğini belirtmektedir. Kapalılık özelliği olan ağlarda, yüksek güven düzeyine ulaşılmaktadır. Böylece etkili işleyiş daha kısa sürelerde elde edildiği belirtilmektedir. Grup içi baskı mekanizmaları ile norm ve değerlerin hızla yayılması, ağ kapalılığıyla sağlanmaktadır. Aynı zamanda ağ kapalılığında saygınlık unsuru gelişmekte ve performansı etkilemektedir (Coleman, 1990; Burt, 2008: 37-38). Coleman'ın çalışmaları özellikleri bakımından dayanışmacı sosyal sermaye kapsamında değerlendirilmektedir.

Sosyal sermaye kavramının bireysel getirilerine odaklanan Burt yapısal boşluk kuramını yazına kazandırmıştır. Coleman'a benzer şekilde kuram ile uygulamayı harmanlayan Burt, sosyal sermaye ile ağların bağlantısını kurabilmiştir. Sosyal sermayeyi, bireylerin finansal ve beşeri sermayesini kullanabilmek amacıyla fırsatlar elde ettiği ilişkisel bağlantılar olarak tanımlamaktadır (Burt, 1992: 9). Burt, sosyal sermayenin avantajlarla ilgili bir metafor olduğunu iddia etmektedir. Bu avantajlar, toplumun ve bireylerin çıkarları için her türlü ürün ve fikrin takas edilebildiği bir piyasa olarak resmedilmektedir. Birey ve gruplara amaçlarını gerçekleştirmede rekabet edilebilir avantajlar doğuran sosyal yapı, bir sermaye türü olarak görülmektedir (Burt, 2000: 347-348).

Burt'a göre ağlarda asıl sosyal sermayeyi ortaya çıkaran mekanizma, bireye yeni ve farklı bilgilerle kaynak sağlayabilecek ikinci ve üçüncü bireylerle kurulan bağlantılarla sağlanmaktadır. Bu bilgi ve kaynaklara erişim ve kullanma, ağlardaki yapısal boşluklarla sağlanmaktadır. Bir ağda farklı bileşenler arasında bağlantısızlıktan kaynaklanan boşluklar bulunmaktadır. Bu yapısal boşlukları dolduran aktörler, köprü rolünde ilişkiler tesis etmektedir. Aktörün köprü konumu bilgiye erişimde avantajlar sağlamakta ve bilginin kontrolünü elinde bulundurmasına neden olmaktadır (Burt, 1992a: 13-16; Burt, 2000: 355). Yapısal boşluk kuramında sosyal sermaye, bir ağın birbirinden kopuk bileşenlerini bir araya getiren köprü rolündeki bireyler tarafından sağlanmaktadır. Sosyal yapıdaki boşluklarda yer alan bireyler, bağlantılarıyla rekabet üstünlüğünü ele geçirmektedirler. Bu bireyler bilgi aktarımına aracılık edip, boşluğun iki tarafında yer alan aktörlerin faaliyetlerini kontrol edebilmektedir (Burt, 2000: 353-355).

Ağlardaki yapısal boşluklar, elektrik akımında yalıtıcı görevi görmekte olan aygıtı benzetilmektedir. Birbirleriyle bağı olmayan iki nokta arasında tampon olarak yer almaktadırlar. İki uçta yer alan bilgiler birbirinden farklıdır (Burt, 2000: 353). Coleman'ın ağ kapalılığı kuramının hiyerarşik ağların işlem ve güven ile ilgili riskleri azaltarak performansı arttırdığı bilinmektedir. Ancak yapısal boşlukların da bireylere konumsal fırsatlar sunduğu ve performansı arttırdığı iddia edilmektedir. Bu nedenle yapısal boşluklar sosyal sermayeye

katma değer sağlayan kaynaklar olarak değerlendirilmektedir (Burt, 2008, 52). Boşluklar, güçlü ve yapısal olarak eşit olan bağlantıların sağladığı bilinen benzer bilgileri değil yeni bilginin akışını kolaylaştırmaktadır. Kısacası, yapısal boşluk bakımından zengin bir sosyal ağda, bireylerin yeni bilgiye daha hızlı ulaştıkları ve bilginin kontrol gücünü elinde bulundurdıkları belirtilmektedir (Burt, 2008: 34-36).

Yapısal boşluk kuramında bireyin etkinliği yeni bilgiye sahip diğer bireylerle maksimum bağlantı kurulmasını gerekli kılmaktadır. Bireylerin zaman ve enerjileri kısıtlı olduğu için sosyal ilişkilerde yatırım, doğrudan bağlantılara yapılmaktadır. Bu bağlantılar dolaylı bağlara erişimde bir kapı (*port*) olarak kullanılmaktadır (Burt, 1992b: 67-69). Nitekim Burt görgül çalışmasında, yapısal boşlukların örgütler açısından yaratıcılık ve yenilikçilik getirdiğini tespit etmiştir. Bireyler açısından ise olumlu performans değerlendirmeleri, erken terfi, daha yüksek maaş ve diğer kazanımları sağladığını kanıtlamıştır (Burt, 2008: 45). Sonuç olarak, yapısal boşluklar, örgüt ve bireyin başarısına katkı sağlamaktadır. Burt, sosyal ilişkilerde dahi rasyonel, amaç-odaklı, çıkar maksimizasyonuna dayalı olarak bireyi betimlemektedir. Sosyal normları da ağ içindeki aktörün konumunu yansıtan bir fayda fonksiyonu olarak görmektedir (DiMaggio, 1992: 122).

Burt örgütün özelliği (bilgi yoğun, teknoloji yoğun, bürokratik vb.) ve bilginin niteliği (nitelikli veya karmaşık bilgi vb.) konularını göz ardı etmektedir. Bireye ait olan bilgi, kültür, eğitim düzeyi, finansal durum gibi rekabetçi özellikler ikinci planda yer aldığı için eleştirilmektedir.

3.3. Sivil Toplum & Kolektif Sosyal Sermaye: Putnam

Alanda üçüncü önemli düşünür sosyal sermayeyi kolektif getirileriyle makro düzeyde inceleyen ve kamusal mal olarak sınıflandıran Putnam'dır. Düşünürün eserleri başta ABD siyasetçileri olmak üzere çok geniş bir çevrede ses getirmiştir. Bu popülerlik doğal olarak eleştirileri de arttırmıştır. Putnam'ın çalışmalarında sosyal sermaye, bireyden daha büyük bir yapıya işaret etmekte, bu bakımdan bireyi merkeze alan Coleman ve sınıfı merkeze alan Bourdieu'dan farklılaşmaktadır. Başka bir deyişle, toplumda sosyal sermaye, uzun erimli sosyal ve ekonomik süreçlere bağlı olarak gelişmekte veya gerilemektedir (Field, 2006: 55). Putnam ülkelerin ekonomik ve siyasi performansları ile sivil katılım arasındaki ilişkiyi, sosyal sermayenin kolektif yönüyle açıklamaya çalışmıştır (Erdoğan, 2006: 3).

Putnam'ın ilgilendiği konuların çoğu, esasında Tocqueville'in Amerikan demokrasisini ve ekonomik gücünü betimleyen eserde de bulunmaktadır. Tocqueville '*Amerika'da Demokrasi*' kitabında modern demokrasilerdeki sosyal sermayenin siyasal işlevini tasvir etmektedir. Amerikan toplum yapısını 'gönüllülük sanatı' ile tanımlamaktadır. Modern demokrasinin sosyal sınıflar ile statülerden uzaklaşma eğiliminde olduğunu düşünmektedir. Bu durum, aristokratik toplumlarda bireyleri birbirlerine bağlamaktadır. Özgürlük konusunda eşit olan bireyler açısından, eşitlik konusunda aynı iddiada bulunmak mümkün değildir. Modern demokrasi, özel hayata vurgu yaparak kamusal alanda isteksizliğe neden olmakta ve aşırı bireyselliği teşvik etmektedir. Amerikalılar aşırı bireyselliğe karşı sivil katılımı mücadele etmektedir. Fransız ve Amerikan toplumlarındaki en keskin ayırım bu noktadan kaynaklanmaktadır. Amerikan vatandaşları, sivil katılımı işbirliği alışkanlığını kamusal hayatın bütününe yaymaktadır (Tocqueville, 1994; Fukuyama, 2001: 11). Düşünürün göre Avrupa'da geleneksel ve hiyerarşik ilişkileri sağlayan resmi statü ve sorumluluklar bulunmaktadır. Ancak Amerika'da gönüllü kuruluşların yoğunluğu, bireysel Amerikan toplumunu birbirine bağlayan bir yapıyı oluşturan özelliğindedir. Bu düşünceden hareketle Putnam'ın ana düşüncesi, 19. yüzyılda baskın olan Amerikan toplumu özelliğinin günümüzde kaybolduğudur. Amerikan toplumu 1940'lardan başlayarak toplumsal hayattan adım adım geri çekilmektedir (Field, 2006: 41, 48).

Putnam çalışmasında, sosyal alana katılımın azalması ve bireyler arası güvenin düşmesini birçok değişkene bağlamaktadır. Kadınlar iş hayatına daha fazla entegre olarak sivil katılımı ikinci plana itmektedir. Coğrafi hareketlilik nedeniyle yüz yüze samimi ilişkiler azalmaktadır. Boşanmalarla aile yaşamı çözülmektedir. Bireyler, özellikle televizyonun da etkisiyle, boş zamanlarını bireyci etkinliklerle değerlendirmektedirler (Putnam, 1995: 73-74).

Putnam, sosyal sermayenin birikimiyle iyi işleyen bir ekonomik sisteme ulaşılacağını ve siyasi bütünleşmenin sağlanacağını iddia etmektedir (Siisiäinen, 2000: 2). Güven karşılıklılık esasına dayanmakta ve gönüllü kuruluşların işleyişini sağlamaktadır. Gönüllü kuruluşlar da toplumda güveni perçinlemektedir (Putnam, 1993: 163-185). Amerikan çoğulculuğunu vurgulayan ve gönüllü kuruluşları merkeze koyan düşünür için bu kuruluşlar, yatay etkileşim ve karşılıklılığın görüldüğü en önemli yapılarıdır (Siisiäinen, 2000: 5). Putnam gönüllü kuruluşların desteklenmesinde yaşanan radikal düşüşün, demokrasi ve hayat standartlarını da etkilediğini

düşünmektedir. Bu bakış açısı, geçiş ekonomilerinde, uluslararası alanda ve özel sektör alanında, sosyal sermaye ve güven konusuyla ilgili birçok araştırmancının da kapılarını aralamıştır (Sobel, 2007: 140).

Putnam'ın tanımında ahlaki zorunluluklar ve normlar, güvenin yer aldığı sosyal değerler ve gönüllü kuruluşları içeren sosyal ağlar olmak üzere sosyal sermayenin üç bileşeni bulunmaktadır. Bileşenler işbirliğini sağlayıp toplumun etkinliğine katkıda bulunmaktadır (Putnam, 1993: 167-173).

Düşünürün düşünceleri çok sayıda eleştiriye maruz kalmıştır. Abartılı yazı dilinin mantığı gölgede bıraktığı düşünülmektedir. Ayrıntılı analizin yerine tutkulu ve tekrar eden tanımlayıcı istatistiklerin kullanıldığı belirtilmektedir. Analitik çerçeveden yoksun eserde nedensellik konusunda sıkıntıların olduğu ifade edilmektedir. Eserleri 1990'larda yayımlanmasına rağmen internet sosyal ve toplumsal yapıyı derinden etkileyen olguların görmezden gelindiği savunulmaktadır. Bu yüzden gerçeklerden yoksun nostaljik bir özlemin gözlemlendiği ifade edilmektedir (Sobel, 2002: 140-142). Düşünür sadece toplumu merkeze alarak, devlet ve siyasi etmenleri de göz ardı etmektedir (Lowndes & Wilson, 2001: 629).

Makro düzeydeki değişimleri göz ardı ederek, sadece birey üzerinden sosyal sermayeyi yorumlaması da Putnam'ın mantıksal çıkarımlarının eksikliği olarak düşünülebilir. Bu durum düşünürün çalışmalarının, Amerikan siyasetçilerinin kamu politikaları ve demokrasi gibi toplumsal refahla ilgili öğelerde sorumluluğu vatandaşa yükleyerek, bir bakıma 'kendilerini aklama' aracına dönüşmesine neden olmuştur.

Putnam sosyal sermayeyi tanımlamada kullandığı mantıksal dizin dolayısıyla da eleştirilere maruz kalmıştır. Düşünür sosyal sermayeyi hem neden hem de sonuç olarak ele almaktadır. Daha açık bir ifadeyle sosyal sermaye, suç oranının düşmesi ve iktisadi kalkınma gibi olguların hem nedeni hem de sonucudur. Ayrıca ekonomik kalkınmayı sadece sivil erdeme bağlaması da eleştirilmiştir (Portes, 2000a: 60-61). Tocqueville'yi anımsatan Putnam, toplumsal ilgisizliği tespit ederek, gönüllülük ve işbirliklerinin önemini şiddetle savunmuştur. Fakat düşünür, tespit ve çözüm önerilerinde herhangi bir kuramdan bahsetmemektedir. Bu yüzden bilimsellikten uzak olduğu düşünülmektedir (Misztal, 2000: 121'den aktaran Field, 2006: 53).

Paxton, Putnam'ın belirttiği Amerika'daki sosyal sermayenin düşüş hipotezini ölçmek amacıyla 1975-1994 yılları arasının farklı göstergelerini kullanmıştır. Çalışma sosyal sermaye ve güveni, sırasıyla ulus, topluluk, grup ve birey düzeylerinde incelemiştir. Sonuç olarak sosyal sermayede bir düşüşün yaşanmadığı bulunmuştur. Ancak, sosyal sermayenin genel ölçümlerinde bir düşüş gözlemlenmektedir. Bireylere güven düşerken, kurumlara güvenin istikrarlı olduğu tespit edilmiştir (Paxton, 1999). Paxton'ın çalışması eleştirilerin haklılığına işaret etmektedir.

3.4. Epistemolojik Tartışmalar & Eleştiriler

Şimdiye kadar incelenen düşünürlerden Putnam ve Coleman, toplumsal güç eşitsizliğini küçümsedikleri için, Bourdieu ise sosyal sermayeyi sadece elit grupların bir değeri olarak gördüğü için eleştirilmişlerdir. Bourdieu'nun sosyal tabakalaşmadan kaynaklanan eşitsizlik ve güç konusundaki kaygıları, Coleman ve Putnam açısından önemli birer düzelticidir (Field, 2006: 27, 57). Sosyal sermayenin sistematik olarak ele alınması, sermaye sahiplerinin, kaynaklarının ve sonuçlarının ayrıştırılmasını gerektirmektedir. Coleman'ın bu ayrımı iyi yapamadığı, kavramı açıklarken sadece işlevini göz önünde bulundurduğu düşünülmektedir. Bu yüzden Portes'in sosyal sermaye kapsamı ve kullanımı konusunda karışıklığa sebep olduğu iddia edilmektedir (Portes, 2000a: 47).

Özellikle düşünür Portes'in eleştirel yönü sosyal sermayenin sorgulanmasına ve gelişmesine katkıda bulunmuştur. Portes'e göre Bourdieu'nun kavramı ele alışı tamamen araçsaldır. Bireyler kendilerine fayda sağlamak amacıyla bilinçli olarak ilişkileri kullanmaktadırlar. Coleman ve Bourdieu tarafından bireysel olarak ele alınan sosyal sermaye, Putnam ile kavramsal esnemeye uğramıştır. Bu sebeple Putnam, ülkelerin sosyal sermaye birikiminden bahsetmektedir. Ancak Putnam'ın kavramsallaştırmasında sosyal sermayenin neden ve sonuçları arasında yaşanan karmaşa, düşünürü döngüsel akıl yürütme tuzağına düşürmüştür. Aynı zamanda düşünür, sosyal sermayeyi sadece sivil erdeme bağlayarak indirgemeci davranmaktadır. Sivil erdem ve sivil toplum kavramı bile sadece geleneksel gönüllü kuruluşlara aktif üye olmaya bağlanmıştır. Bu görüş, sivil toplum kuruluşlarının çatışan çıkarlarını ve örgütlenemeyen sivil çıkarları görmezden gelmektedir. Sivil toplum konusunda Putnam, 21. yy sosyal hareketlerini ve örgütlenmelerini sadece sivil toplum kuruluşlarına indirgemesi nedeniyle de eleştirilmiştir. Ayrıca günümüzde farklı sivil gözetim ve katılım mekanizmalarının varlığını göz ardı etmekle suçlanmıştır (Portes, 2000a: 60; Siisiäinen, 2000: 141). Ayrıca Putnam seçkin bir bakış açısıyla, sosyal sermayenin düşmesindeki sorumluluğu sadece boş zamanlarında davranışı değişen çoğunluğa yüklemektedir. Bu yüzden devletle ilgili ekonomik ve siyasal değişimlere dikkat çekmemesi eleştirilere neden

olmuştur (Portes, 2000a: 60). Çatışmanın göz ardı edilerek uzlaşmanın resmedildiği 19. yy gönüllü kuruluşlarını resmeden düşünür, özellikle siyasetten uzak bir sosyal sermayeyi betimlemektedir. ABD devlet başkanları tarafından eserinin beklenenin üzerinde sahiplenilip övülmesinin nedeni, tam da bu noktada toplum devlet dengesini sağlayamaması ve bireylere sorumluluk yüklemesinden kaynaklanmaktadır.

Kavrama eleştirel yaklaşan Portes sosyal sermayeyi daha çok bireysel düzeyde getirileri incelenebilecek mikro bir kavram görmektedir. Kavramı topluma mal etme mümkün olsa da kuramsal açıdan ve görgül araştırma göstergeleri açısından daha dikkatli olmayı gerektirmektedir. Portes'e göre, temelde bireylerin özelliği olan kavramın daha büyük topluluklara yansıtılmasında zarar bulunmamaktadır. Fakat bu kavramsal esneme daha dikkatli ve kuramsal iyileştirme gözetilerek yapılmalıdır. Sosyal sermaye kavramının topluma mal edilmesi konusu çok uzun zamanlardan beri çalışılmaktadır. Sosyal sermaye kavramıyla yeni getirilen bir şey bulunmamaktadır. Portes, sosyal sermayeye sistematik sosyal sorunların çözülmesinde bir reçete gözüyle bakılmasını da yanlış bulmaktadır. Fakat şimdiye kadar yapılan çalışmalar bu eğilimi göstermektedir (Portes, 2000a: 62). Sosyal sermaye faydalarının diğer bütün etkenler sabitken değerlendirilmesinin yanlış olma ihtimali bulunmaktadır. Alternatif uygulamalardan beslenen kavramın temelde bireysel bir getiri olduğunu düşünen Portes, uygulamada nedensel önermelerin yanıltıcı olabileceğini belirtmektedir. Farklı uygulamalarla teste tabi tutulan kavramın, orijinal anlamının ve buluşsal değerinin içinin boşaltıldığını düşünmektedir. Sosyal sermayeyi konu alan uygulamaların bağımsız değişkenlerinin iyi oluşturulmasını, kullanılan göstergelerin geçerliliğinin sorgulanması gerektiğini belirtmektedir. Aksi takdirde bu göstergeler ile sosyal sermayenin her şeyi içinde barındıran muğlak bir kavrama dönüşme riski bulunmaktadır. Son zamanlarda sosyal sermaye kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar aşırı derecede kapsayıcı hale gelerek, özünde bireysel olan kavramın uluslara dahi mal edilmesine neden olmuştur. Bu durum kavramın, her şeyin açıklamasında kullanılan belirsiz bir hale gelmesine de neden olmaktadır (Portes, 2000a: 60-62; 2000b: 3-5, 10).

Kavramın buluşsal gücü, sosyalleşmeye yüklediği olumlu sonuçlardan ve sermayenin parasal olmayan türüne vurgusundan kaynaklanmaktadır. Sosyal sermayede, sermayenin parasal bir varlık olmaması, gücün ve etkinin önemli bir kaynağı olarak görülmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda sosyal sermayenin diğer sermaye türleriyle ikame edilebilirliği kullanılmaktadır. Böylece sosyoloji ve ekonomi disiplinleri arasındaki mesafeyi yakınlıktır. Politikaların sosyal sorunlara daha az maliyetli ve sosyal (ekonomik olmayan) çözümler üretmesine katkı sağlamaktadır (Portes, 2000a: 44).

3.5. Kurumsallaşma Çabaları & Lin

Bourdieu, Coleman ve Putnam sosyal sermayenin erken dönem düşünürleri olarak görülmektedir. Ele aldıkları farklı bakış açılarını Lin çalışmalarıyla tek bir çatı altında toplamıştır. Lin sosyal sermayenin kurumsallaşmasına katkıda bulunmuştur. Lin'e göre sosyal sermaye, aktörler arasındaki ilişkilerden oluşan ağlarda gömülü² kaynaklardan elde edilen, belli bir amaç doğrultusunda erişilebilen ve harekete geçirilebilen yatırımlardır. Tanımda, sosyal sermayenin üç ögesine vurgu yapılmaktadır. Sosyal yapılara gömülü kaynaklar, bireyler tarafından bu kaynaklara erişebilme ve bu kaynakların amaca yönelik olarak harekete geçirilebilmesidir. Lin bir başka tanımında sosyal sermayeyi, yeni kaynakların kazanımı ve mevcut olanların korunmasıyla bireye getiri sağlayan, gömülü kaynaklara erişebilen bireylerin sosyal ilişkilere yaptıkları yatırımlar olarak ifade etmektedir (Lin, 2008: 12-18).

Gömülü kaynakları daha iyi şekilde harekete geçirebilen bireyler, amaçlarına yönelik eylemlerde daha iyi sonuçlar elde etmektedirler (Lin, Fu, & Hsung, 2008: 59). Sosyal sermaye kavramı sosyal destek, sosyal bütünleşme, değer ve normları içine alan kapsamlı bir sosyal olgudur. Sosyal ağların nedeninin sosyal sermaye olduğu iddia edilmektedir. Bu yüzden sosyal ağlar, bireyleri ve sosyal yapıları birbirine bağlayan eylemlerle, yapısal sınırlamalar arasında kavramsal bir bağ kurmaktadır. Aynı zamanda sosyal ağlar, mikro ve makro

² Burada belirtilen sosyal gömülülük, Türkçe yazında sosyal yerleşiklik adıyla da çevrilmiştir. Sosyal sermayenin ihtiyacı olduğu ilişkilere uzun süreli yatırımı daha belirgin şekilde nitelemek amacıyla kullanılmaktadır. Başka bir deyişle, uzun süre, sonuç veya getiri vermeyecek, fakat zamanla yüzeye çıkacak olan sosyal sermaye, ilişkilerde gömülüdür. Sosyal gömülülük, herhangi bir işle ilgili işlemlerde sosyal ilişki kalıplarına rastlanması durumudur. Sosyal ağlara gömülü olan örgütlerde, ilişkiler sadece iktisadi amaçla kurulmamaktadır. Gerçek hayatta bir işletme, ekonomik hayatta tanıdıkları başka bir işletmeyle iş yapmayı tercih etmektedir. Serbest piyasa koşullarında dahi işletmeler kaynak teminini rasyonel tercihlerden ziyade, sosyal gömülülük esasına dayanarak yapmaktadırlar (Kilduff & Tsai, 2003: 26). Döğeriioğlu'na göre gömülülük, rekabet avantajı yaratmak amacıyla kullanılmaktadır. Bu avantajın sürekliliği sosyal sermayenin gücü ile ilişkilendirilmektedir. Gömülülük, oportünizmin kırılması ve güvenin sağlanmasında sosyal ilişkilerin rolü ve yapısını vurgulamaktadır. Ekonomik amaçlı her işlemde diğer bilinmeyen aktörlerden ziyade tanıdıklarla iş yapma tercih edilmektedir (Döğeriioğlu, 2005: 36-38).

düzeylerin kaynaşmasını, ilişkisel ve kolektif süreçlerin ilişkilendirilmesini sağlamaktadır. Sosyal ağların yapısal özellikleri ve ağlardaki gömülü kaynaklar sosyal sermayenin tamamlayıcı öğeleridir (Lin vd., 2008: viii-x). Lin'e göre sosyal sermayeye işlevsel bir anlam yükleyen Coleman'ın tanımında sadece bireye ve gruba fayda sağlayan ilişkileri sosyal sermaye olarak sınıflandırmak ve kavramı sosyal-yapısal bir kaynak olarak görmek eksik bir yaklaşım olacaktır (Lin, 2008: 11). Bir başka deyişle sosyal sermaye, birey ya da grup faydalanmasına bakılmaksızın ilişkiler olduğu sürece mevcuttur.

Bireyler kazanç sağlamak amacıyla etkileşim ve faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu kazançlar dört farklı şekilde gerçekleşmektedir. İlk olarak, sosyal ağlar bireylerin çıkarlarına yönelik bilgi akışını kolaylaştırmaktadır. Serbest piyasa koşullarında bilginin asimetrik olma özelliği, belli stratejik konumdaki bireylere fırsatlar sunmaktadır. İkinci olarak, bireyin bağları diğer aktörler üzerindeki etkisini arttırmaktadır. Örgütlerin karar almalarında, stratejik konum ve pozisyon nedeniyle bazı bağların daha değerli kaynaklara sahip oldukları için daha güçlü oldukları bilinmektedir. Üçüncü olarak ilişkiler, bireylere örgütte sosyal istişare gücünü arttırmaktadır. Dördüncü olarak, sosyal ilişkiler bireyin kimliğini ve tanınırlığını arttırmaktadır. İlişkiler bireye kaynaklar üzerinde talepte bulunma olanağını sağlamaktadır. Bu dört açıklama esasında sosyal sermayeyi diğer sermaye türlerinden de ayırtıran özelliklerdir (Lin, 2008: 7).

Lin'e göre sosyal sermayeyi oluşturan üç kaynak bulunmaktadır. Bunlar; yapısal konumun gücü, ağ konumu (zayıf veya güçlü bağlar) ve aktörün eylem ve davranışlarının amacıdır. Yapısal konumda, aktörün sosyal tabakalaşma hiyerarşisi içerisindeki yeri ve diğer tabakalarla iletişimi bulunmaktadır. Bireyin ağdaki konumu kaynaklara erişebilirliği etkilemektedir. Bu yüzden konum, sosyal sermaye açıklamasında kilit bir olgu haline gelmektedir. Konumla beraber bireyin sahip olduğu bağ kaynakları da önemli bir parçadır. Başka bir deyişle, sadece ağdaki konum değil bireyin sahip olduğu doğrudan ve dolaylı bağlar ile ağın sahip olduğu kaynakların niteliği de sosyal sermayeyi belirlemektedir. Aktörün eylem ve amaçları ise aktör davranışlarının amaç veya araçlarına odaklanmaktadır. Lin dayanışmacı sosyal sermayenin, fiziki varlığın korunması, akıl sağlığının korunması, hayattan tatmin olma getirilerine dikkatleri çekmektedir. Bu getirilerin her biri başlı başına bir amaçtır. Aracı sosyal sermayenin getirileri ise ekonomik fayda (varlık kazancı), siyasi fayda (iktidar kazancı), sosyal fayda (itibar kazancı) şeklindeki getirilerdir. Bu getirilerin her biri de araçtır (Lin, 2008:17-22; Lin, 2001'den aktaran Öztaş, 2015: 178-183).

Lin, dayanışmacı sosyal sermaye olarak tanımladığı Coleman'ın ağ kapalılığı kuramından ve aracı sosyal sermaye olarak tanımladığı Burt'ın yapısal boşluk kuramından bahsetmektedir. Dayanışmacı sosyal sermaye, güçlü bağlardan oluşmaktadır. Aracı sosyal sermaye, farklı sosyal ve kültürel geçmişlerden gelen aktörlerin arasındaki zayıf bağlarla sağlanmaktadır. Her iki kuramın aynı anda farklı miktarlarda bütün ağlarda yer aldığı ifade edilmektedir. Dayanışmacı sosyal sermaye kaynakların korunmasında, aracı sosyal sermaye ise yeni kaynaklara erişimde daha belirleyicidir. Aktörün başarısı, ağdaki konumuna bağlı olarak kaynaklara erişim ve kaynakları harekete geçirebilme becerisine dayanmaktadır.

Sosyal sermaye tartışmaları başlangıçtan günümüze olgunlaşarak bir çalışma alanı haline getirilmiştir. Tarihsel süreçte farklı bakış açılarının tek çatı altında toplanması da kavramın kurumsallaşmasına katkıda bulunmuştur.

4. DAYANIŞMACI VE ARACI SOSYAL SERMAYE

Sosyal sermayenin iki türü dayanışmacı ve aracı sosyal sermayedir. Bu ayrımın temelinde, yine sosyal sermayenin kolektif ve bireysel getiri farklılıkları yer almaktadır. Dayanışmacı sosyal sermaye, Coleman'da açıkça bellidir. Dayanışmacı sosyal sermaye için gerekli olan koşullar, ağ kapalılığı, yüksek yoğunluk ve güçlü bağlardır. Bu özellikteki sosyal ağların sosyal sermaye için gerekli olduğu ve bu ağlarda yer alanların sosyal sermaye yönünden zengin oldukları düşünülmektedir. Güçlü ve yoğun ilişkiler, dayanışmacı sosyal sermayenin güven unsuruna daha fazla önem vermesine neden olmaktadır.

Bireysel getirilere odaklanan aracı sosyal sermayede bireyin ilişkilerdeki konumu avantajları belirlemektedir. Başka bir deyişle, ağlarda köprü konumunda yer alanlar ağdaki konumlarından dolayı daha fazla sosyal sermayeye sahip olmaktadır. Aracı sosyal sermayede gerekli önkoşullar, yapısal boşluk, köprü rolünde aktörler ve zayıf bağların varlığıdır. Aracı sosyal sermayede güven unsuru çok fazla işlenmemektedir. Sıkı ve güçlü ilişkilerin aksine, zayıf ve tanıdık bağlarla genişletilmiş ağlar teşvik edilmektedir.

Sosyal sermaye ile ilgili yazında yer alan eserlerin çoğu, sosyal sermayeyi sadece dayanışmacı sosyal sermaye olarak yorumlamaktadır. Bu iki türün ayrımına yer vermeden tek sermaye türünün dayanışmacı sosyal sermaye

olduğu kanısı yaygındır. Değerli olan bağların güven temelinde güçlü ve yoğun bağlarla sağlandığı yanılığısına düşülmektedir. Bu anlayışın yazında baskın olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır.

Esasında bu sınıflandırma, ağ kapalılığını bir fırsat olarak gören Coleman ile yapısal boşlukları inceleyen Burt arasındaki bakış açısı farklılığına dayanmaktadır. Coleman dayanışmacı sosyal sermaye, Burt aracı sosyal sermaye temsilcileridir. Aracı sosyal sermaye dışsal ilişkilere bakarken, dayanışmacı sosyal sermaye grup içindeki ilişkilere odaklanmaktadır (Adler & Kwon, 2002: 19-23).

Esasında her iki kuram da farklı bakış açıları ile farklı gerçeklikleri ifade etmektedir. Coleman'a göre, aktörün bağlantısı olduğu aktörlerin de birbirleriyle bağlı olması, aktörün kendisinin sosyal sermayesine katkıda bulunması anlamına gelmektedir. Burt'ın yapısal boşluk kuramında ise bu ilişki, aktörün kendisinin davranışını sınırlayan ve sosyal sermayesine katkıda bulunmayan bir durumdur. Bu farklılığın kaynağı, her iki kuramın uygulamadan ortaya çıkması ve uygulamaların niteliğine dayanmaktadır. Coleman okul çağındaki çocukların ebeveynleri, öğretmenleri ve diğer veliler ile yoğun ve güçlü ilişkilerinin bulunmasının çocukların eğitimi açısından önemli olduğunu tespit etmiştir. Böylece çocuğun kötü davranışları kontrol altına alınıp sınırlandırılabilir. Fakat Burt çalışmasında, şirketlerin yoğun ilişkiler nedeniyle birbirlerini kısıtladıklarını gözlemlemiştir. Bu yüzden tekrar eden bilgilerin ve yoğun ilişkilerin sosyal sermayeye bir katkısı bulunmamaktadır (Borgatti & Kidwell-Lopez, 2012: 42-43). Coleman'ın çalışmasında savunmasız ve çevresel etkilere duyarlı çocukların kötü alışkanlıklarından korunması yoğun ilişkilere bağlı iken, Burt'ın çalışmasında şirketlerin yenilikçi ve yaratıcı fikirleri sadece grup dışından elde edebileceği vurgulanmaktadır.

Burt'ın kuramında bireylerin yapısal boşluklardaki aracılık görevi arttıkça, o aktörün aracı sosyal sermayesi de artmaktadır. Aracı sosyal sermayesi yüksek olan bu bireyler daha avantajlı hale gelmektedirler (Burt, 2000: 353). Fakat çalışmalar, yapısal boşluklarda yer alan aktörlerin daha fazla stres ve baskıya maruz kaldıklarını kanıtlamıştır (Krackhardt, 1992). Aynı zamanda aracı sosyal sermaye sürdürülebilirlik göstermemektedir. Köprü rolündeki aktörlerin meşruluğu da önemli bir etkidir. Meşruluğu olmayan bu aktörlerin gruptan dışlanma riski bulunmaktadır. Sadece köprü pozisyonu meşru olan aktörlerin bu boşluğu doldurabileceği, aksi takdirde bu kişilerin alt gruplar tarafından cezalandırılacağı ifade edilmektedir (Burt, 2000: 356- 357; Burt, 2002: 333-334).

Önceden de belirtildiği gibi klasik çalışmalardan günümüze yazında dayanışmacı sosyal sermaye kuram ve uygulamada baskınlığını sürdürmüştür. Aynı şekilde yazında çoğunlukla sosyal sermayenin olumlu tarafları çalışma konusu olmuştur. Fakat sosyal sermayenin zararları veya karanlık tarafı ihmal edilmiştir. Coleman ağ kapalılığı kuramında sosyal sermayeyi iyimser şekilde tasvir etmektedir. Çünkü düşünür için ilişkiler sonucu ortaya çıkan norm ve yaptırımlar, genelde bireyin iyiliğini gözetmektedir. Fakat olumsuz dışsallıklara yönelik az sayıdaki çalışmalar, grup dışında kalanların dışlanması, grup içindekilerden aşırı talep veya beklenti oluşması, kişisel özgürlüklerin sınırlandırılması ve normların düşmesi gibi sonuçlara dikkatleri çekmektedir (Portes, 2000a: 56-58).

Özellikle dayanışmacı sosyal sermaye, grup içi kurallara uyum ve aidiyeti sağlarken grup dışı aktörler düşmanca tavırlar geliştirilmesine neden olabilmektedir (Adler & Kwon, 2000: 107; Fukuyama, 2001: 8). Diğer bir ifadeyle, grup içi dayanışma gruplar arası kutuplaşmanın da bir göstergesidir. Fukuyama bu durumu güven yarıçapı ile açıklamaya çalışmıştır. Sosyal sermayeye sahip olan bütün gruplar, normların hayata geçirildiği bir güven yarıçapına sahiptir. Eğer bir grubun sosyal sermayesi olumlu dışsallık üretiyorsa, güven yarıçapı grubun kendi sınırlarından öteye geçebilmektedir. Fakat bir grubun sosyal sermayesi olumsuz dışsallık üretiyorsa, güven yarıçapı grup sınırlarının dışına çıkamamaktadır. Bu durum grup dışı bireylerle işbirliğini sınırlandırmaktadır. Bu grupta yer alanların dışarıya güveni daha zordur. Modern toplumların iç içe geçmiş güven yarıçaplarından oluştuğu iddia edilmektedir (Fukuyama, 2001: 8-9).

Dayanışmacı sosyal sermayede grup içi dayanışmanın çok yüksek olması, bireylerin özgür iradelerinin kısıtlanması riskini de beraberinde getirmektedir. Birey gruptan tecrit edilme tehdidiyle özgürlüğünü kısıtlamayı tercih edebilmektedir. Fakat tehlikeli dış dünyadan korunma güdüsüyle özgürlüklerini feda eden bireyler, bu davranışı hayatta kalma stratejisi olarak değerlendirebilirler. Sosyal sermayenin olumsuz etkileri, terör grupları ve mafya ilişkileri gibi vakalarda da gözlemlenmektedir (Field, 2006: 101-129). Aracı sosyal sermayede ise aktörler köprü rolünü ve sahip oldukları bilgiyi kötü amaçlar için kullanabilirler. Yasal veya etik olmayan yollarla bu bilgiyi çalabilirler. Örnek olarak bilgi ve teknoloji yoğun firmalar arası uzmanların transferleri ile bilginin asıl sahibinden rakibine aktarılması gösterilebilir.

Sosyal sermaye ve ilişkiler nefret gruplarının doğmasına neden olmakta ve doğuştan bürokrasiyi yarattığı ifade edilmektedir. Bu olumsuzluklar nedeniyle diğer sermaye türlerinden ayrıldığı düşünülmektedir. Fakat bu

olumsuz sonuçlar, bir sermaye türü olması gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır. Çünkü fiziki ve beşeri sermayeler de kötüye kullanıldıklarında, birey ve toplumların zararına sonuçlar doğurabilmektedir. Bu yüzden, sosyal sermayenin diğer sermaye türlerinden daha az faydasının olduğunu savunmak yersizdir. Sosyal sermayenin zararlarına yönelik yapılan bu eleştirilerin temel nedeninin olumsuz dışsallıklarının etkisinin olduğu düşünülmektedir. Olumsuz dışsallıkların diğer sermaye türlerine göre yüksek olduğu gerçeği de kabul edilmektedir. Çünkü grup içinde yaratılan dayanışmanın bedeli, grup dışı bireylere düşmanca davranışlar sergilemeye neden olabilmektedir. Düşmanca davranışlar daha kitlesel bir zarar anlamına gelmektedir (Fukuyama, 2001: 8).

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ekonomik ve yönetsel zorlukların arka planında sosyal problemler de önemli yer tutmaktadır. Ekonomik hayatta ve örgütlerin yönetiminde karşılaşılan zorlukların sadece maddi ve fiziki kaynak eksikliğine bağlı olmadığı Hawthorne Deneyleri'nden bu yana kabul edilmektedir. İnsan ilişkileri okulu ile başlayan bu süreç, bireyin sosyal yönünü göz ardı etmeden, bireyi verimlilik ve etkinliğin önemli bir parametresi olarak ele almıştır. Bireyin sosyal ve nesnel yönü çözülmesi gereken bir sorun olarak addedilmemiş, bu gerçeklik belli ölçülerde kabul edilerek yönetilebilir bir kaynak olarak değerlendirilmiştir. 20. yüzyılın sonlarında 'bireyin sosyal ilişkileri' de mercek altına alınarak yeni bir bakış açısı ve kavramsal çerçeve oluşturulmaya başlanmıştır. Aynı zamanda küreselleşme ve bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi bireyler arası etkileşimi arttırmıştır. Buna bağlı olarak karmaşıklaşan sosyal ve ekonomik işlemlerin gerçekleştirilebilmesi için bireyler arasında asgari düzeyde ilişkilerin yoğunluğuna bağlı olarak gelişen güven unsuru aranmaya başlanmıştır. Başka bir ifadeyle, ekonomik hayatta da parasal olmayan ihtiyaçların karşılanması söz konusu olmuştur. Zamanla sermaye kavramı klasik tanımlarından özgürleşmiş ve farklı sermaye kavramları da yazına kazandırılmıştır. Belirtilen nedenler sosyal ilişkilerin önemini arttırmış ve akademik anlamda sosyal sermayenin gelişimine uygun atmosferi sağlamıştır. Sosyal sermaye 1990'larla birlikte popüler araştırma alanı olarak karşımıza çıkmıştır. Fakat sosyal sermayenin tek bir disipline ait olmaması, diğer alanlardan da beslenmesi kavramın her şeyi içine alacak şekilde kavramsal olarak esnemesine neden olmuştur.

Sosyal sermaye ele alındığı disipline göre bireysel ve kolektif bir yatırım ve getiri olarak görülmektedir. Özellikle iktisat alanında makro çalışmalarda sosyal sermaye uluslara ve toplumlara mal edilmiştir. Sosyoloji ve diğer ilgili alanlarda ise mikro düzeyde araştırma konusu olmuş ve bireysel getirilerine odaklanılmıştır. Fakat iki özellik kesin çizgilerle birbirinden ayrılmamaktadır.

Sosyal sermayenin tarihsel gelişiminde de düşünürlerin bireysel ve kolektif olma özelliklerine göre ayrıldıkları gözlemlenmektedir. Coleman ve Burt daha ziyade sosyal sermayenin bireyselliğini temsil ederken, Bourdieu ve Putnam ise toplumsal getirilere odaklanarak sosyal sermayenin kolektif yönünü temsil etmişlerdir. Bundan sonraki aşamada sosyal sermaye, Lin tarafından derlenerek kurumsallaştırılmıştır. Sosyal sermayenin tek bir tanımının bulunmaması ve ilişkiler ağındaki çeşitli faktörlere bağlı olarak farklı türlerin keşfedilmesine yardımcı olmuştur. Başka bir ifadeyle, sosyal sermayesi zengin bireylerin ve ağ ilişkilerinin sadece yoğun ve güçlü bağların bulunduğu, aynı zamanda güven unsurunun asli gerekli koşul olduğu durumlarda elde edilmediği görülmüştür. Bu durum aracı sosyal sermaye ile açıklanmış ve esasında zayıf bağlar, düşük yoğunluk ve güven unsurunun belirleyici olmadığı durumlarda da sosyal sermayenin elde edilebileceği savunulmuştur. Ayrıca sosyal sermaye, ağ kapalılığı kuramı ve yapısal boşluk kuramı gibi destekleyici kuramların da doğmasına katkıda bulunmuştur.

Pratikte, sosyal sermayeye ekonomik, sosyal ve yönetsel sorunların çözümünde kullanılabilecek bir reçete olarak bakmak uygun olmayacaktır. Ancak karşılaşılan zorluklarda sosyal sermayenin önemini ve konumunu tayin etmek daha kapsamlı ve etkili sonuçlara zemin hazırlayacaktır. Akademik yazında ise, sosyal sermayenin olumlu yönlerini ele alan çalışmalar çoğunluktadır. Ayrıca sosyal sermayenin dayanışmacı sosyal sermaye yönüne vurgu yapılmaktadır. Bu durum sosyal sermayenin olumsuz yönlerini ve/veya aracı sosyal sermayeyi konu alan çalışmaların yazına özgün katkılar sağlayacağını işaretidir.

KAYNAKÇA

- Adler, P. S., & Kwon, S. (2000). Social Capital: The Good, the Bad, and the Ugly. In E. L. Lesser (Ed.), Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications (pp. 89–115). USA: Butterworth - Heinemann.
- Adler, P. S., & Kwon, S. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Altay, A. (2007). Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 337–362.
- Baker, W. E. (1990). Market Networks and Corporate Behavior. *American Journal of Sociology*, 96(3), 589–625.
- Başak, S., & Öztaş, N. (2010). Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27–56.
- Borgatti, S. P., & Kidwell-Lopez, V. (2012). Network Theory. In J. Scott & P. J. Carrington (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Network Analysis* (pp. 40–54). London: SAGE Publications.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. <https://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-forms-capital.htm>, 21.03.2016.
- Burt, R. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345–423.
- Burt, R. (2002). Bridge Decay. *Social Networks*, 24, 333–363.
- Burt, R. S. (1992a). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. USA: Harvard University Press.
- Burt, R. S. (1992b). The Social Structure of Competition. In N. Nohria & R. G. Eccles (Eds.), *Networks and organizations: Structure, form, and action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Burt, R. S. (2008). Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. In N. Lin, K. Cook, & R. S. Burt (Eds.), *Social Capital Theory and Research (4th Edition)*, pp. 31–56). New Jersey: Aldine Transaction.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(1988), S95. <http://doi.org/10.1086/228943>
- Coleman, J. S. (1990). Foundations of Social Theory. *Social Forces*, 69(2), 993. <http://doi.org/10.2307/2579680>
- Coleman, J. S. (2000). Social Capital in the Creation of Human Capital. In E. L. Lesser (Ed.), *Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications* (pp. 43–68). USA: Butterworth - Heinemann.
- DiMaggio, P. (1992). Nadel's Paradox Revisited: Relational and Cultural Aspects of Organizational Structure. In N. Nohria & R. G. Eccles (Eds.), *Networks and organizations: Structure, form, and action* (pp. 118–142). Boston: Harvard Business School Press.
- Döğlerlioğlu, Ö. (2005). Sosyal Ağlar ve Örgütsel Başarı: Yerleşiklik Teorisi. *İktisat İşletme ve Finans*, 20(235), 36–41. <http://doi.org/10.3848/iif.2005.235.4520>
- Erdoğan, E. (2006). Sosyal sermaye, güven ve Türk gençliği, 1–39. Retrieved from [http://urbanhobbit.net/PDF/Sosyal Sermaye_emre_erdogan.pdf](http://urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye_emre_erdogan.pdf)
- Field, J. (2006). *Sosyal Sermaye*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7–20. <http://doi.org/10.1080/713701144>
- Gürsakal, N. (2009). *Sosyal Ağ Analizi*. Bursa: Dora Yayıncılık. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Karagül, M., & Dündar, S. (2006). Sosyal Sermaye ve Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (12), 61–78.
- Kilduff, M., & Tsai, W. (2003). *Social Networks and Organizations*. London: SAGE Publications.
- Krackhardt, D. (1992). The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations. In N. Nohria &

- R. G. Eccles (Eds.), *Networks and organizations: Structure, form, and action* (pp. 216–239). Boston: Harvard Business School Press.
- Lappé, F. M., & du Bois, P. M. (1997). Building social capital without looking backward. *National Civic Review*, 86(2), 119–128. <http://doi.org/10.1002/ncr.4100860205>
- Leana, C. R., & Van Buren III, H. J. (1999). Social Capital and Employment. *Academy of Management Review*, 24(3), 538–555.
- Lesser, E. L. (2000). Leveraging Social Capital in Organizations. In E. L. Lesser (Ed.), *Knowledge and Social Capital* (pp. 3–16). USA: Butterworth - Heinemann.
- Lin, N. (2008). Building A Network Theory of Social Capital. In N. Lin, K. Cook, & R. S. Burt (Eds.), *Social Capital Theory and Research* (4th Edition, pp. 3–30). New Jersey: Aldine Transaction.
- Lin, N., Cook, K., & Burt, R. S. (2008). *Social capital: Theory and research* (4th Edition). USA: Transaction Publishers.
- Lin, N., Fu, Y., & Hsung, R.-M. (2008). The Position Generator: Measurement Techniques for Investigation of Social Capital. In N. Lin, K. Cook, & R. S. Burt (Eds.), *Social Capital Theory and Research* (4th Edition, pp. 57–81). New Jersey: Aldine Transaction.
- Lowndes, V., & Wilson, D. (2001). Social capital and local governance: exploring the institutional design variable. *Political Studies*, 49(4), 629–647.
- Nelson, R. E. (1989). The Strength of Strong Ties: Social Networks and Intergroup Conflict in Organizations. *Academy of Management Journal*, 32(2), 377–401. <http://doi.org/10.2307/256367>
- Newton, K. (2001). Trust, Social Capital, Civil Society, and Democracy. *International Political Science Review*, 22(2), 201–214. <http://doi.org/10.1177/0192512101222004>
- OECD. (2001). *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital*. <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>
- Özdemir, A. A. (2008). Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 81–102.
- Paxton, P. (1999). Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment. *American Journal of Sociology*, 105(1), 88–127. <http://doi.org/10.1086/210268>
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 1–24. <http://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>
- Portes, A. (2000a). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. In E. L. Lesser (Ed.), *Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications* (pp. 43–67). USA: Butterworth - Heinemann.
- Portes, A. (2000b). The two meanings of social capital. *Sociological Forum*, 15(1), 1–12. <http://doi.org/10.1023/A:1007537902813>
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65–78.
- Siisiäinen, M. (2000). Two Concepts of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam. *North*, 40(2), 183–204. <http://doi.org/10.1083/jcb.200611141>
- Sobel, J. (2002). Can We Trust Social Capital? *Journal of Economic Literature*, 15, 139–154.
- Şenkal, A. (2005). Sivil Toplum ve Sosyal Sermaye: Sosyal Politikaya Dayalı Alternatif Kalkınma Modeli Arayışları. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 791–810.
- Tocqueville, A. de. (1994). *Amerika'da demokrasi*. (Çeviren & S. S. Özdemir, Eds.). İstanbul: Yetkin Yayınları.

- Toffler, A. (2008). Üçüncü Dalga. İstanbul: Koridor Yayıncılık.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks. *The Academy of Management Journal*, 41(4), 464–476.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal Sermaye, İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12, 14–60.
- Woodhouse, A. (2006). Social capital and economic development in regional Australia: A case study. *Journal of Rural Studies*, 22(1), 83–94. <http://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2005.07.003>

TÜRKİYE MEDİKAL TURİZM SEKTÖRÜNDE HİZMET KALİTESİ VE MEMNUNİYET ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

A FIELD STUDY ON SERVICE QUALITY AND CUSTOMER SATISFACTION IN MEDICAL TOURISM INDUSTRY IN TURKEY

İsmail KILINÇ¹

ÖZ

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de medikal turizm hızla gelişmektedir. Hindistan, Tayland, Malezya, Singapur, Güney Kore, Kosta Rika, Meksika gibi ülkelerin yanında Türkiye de medikal turizmde öne çıkan destinasyonlardan birisi olmaya başlamıştır. Türkiye’nin uygulamaya koyduğu sağlıkta dönüşüm programı sağlık hizmetlerinin kalitesini ve memnuniyeti artırmış ve medikal turizmin gelişmesine katkı sağlamıştır. Çalışma kapsamında medikal turizmde hizmet kalitesini etkileyen faktörler beşeri, fiziki ve sosyal faktörler olarak üç grupta incelenmiştir. Medikal turizmde hizmet kalitesine ilişkin sektör temsilcilerinin yaklaşımlarını ortaya koyabilecek önermeler sektör temsilcilerine yöneltilmiş ve çıktılar analiz edilmiştir. Buna göre, hizmet kalitesi, Türkiye’nin medikal turizmde güçlü olduğu taraflar arasında dördüncü sırada yer almıştır. Uygulama sonuçları Türkiye’de sunulan medikal hizmet kalitesinin genel olarak iyi ve yeterli olduğunu ortaya koyarken, ikincil veriler sektördeki bazı yetersizliklere işaret etmektedir. Medikal turizmde rekabet gücünün artırılabilmesi için sektörde çalışanların yeterliliklerinin güçlendirilmesi, aracı kuruluşların kapasitelerinin geliştirilmesi, iletişimde yaşanan sorunların giderilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Medikal Turizm, Hizmet Kalitesi, Sağlıkta Dönüşüm Programı.

JEL Sınıflandırma Kodları: I1, Z3, Z32.

ABSTRACT

Medical tourism market in Turkey has been growing rapidly parallel to the market growth in the world. Turkey has been distinguished as a top destination for medical tourism besides India, Thailand, Malaysia, Singapore, South Korea, Costa Rica, and Mexico. Healthcare Transformation Program in Turkey increased service quality and customer satisfaction and contributed to the development of medical tourism industry in Turkey. In this study, we examined the factors influencing the service quality in medical tourism under three groups, namely psychological, social and human factors. Questions related to service quality in medical tourism have been directed to industry representatives in order to understand their assumptions and answers provided by them have been reported and analyzed in this study. Accordingly, service quality in medical tourism ranks 4th within the strengths of medical tourism industry in Turkey. Primary results of the study show that service quality in medical tourism is overall satisfactory and positive while secondary findings indicate some inadequateness in the industry. In order to increase competitiveness in medical tourism industry, competencies of human resources need to be strengthened; capacities of assistance firms need to be increased and communication problems need to be addressed and solved.

Keywords: Medical Tourism, Service Quality, Healthcare Transformation Program.

JEL Classification Codes: I1, Z3, Z32.

* Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde çalışılan “Türkiye’de Sağlık Turizminde Rekabeti Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Alan Araştırması” isimli doktora tezinden türetilmiş ve Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Yönetim Birimi Başkanlığı tarafından BAP 4149-D1-14 numaralı doktora projesi kapsamında desteklenmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, anadolu51@hotmail.com

1. GİRİŞ

Medikal turizm, turizm sektörünün alt uğraşı alanlarından birisi niteliğindedir ve Türkiye’de hızla gelişmektedir. Önceki yıllarda gelişmekte olan ülkelerdeki hastalar kendi ülkelerinde erişemedikleri tedaviler için ileri teknolojiden yararlanmak ve daha kaliteli sağlık hizmeti alabilmek amacıyla gelişmiş ülkelere doğru seyahat etmekteydi. Son yıllarda ise bu durum tam tersi yönde bir ivme kazanmaya başlamıştır (Reisman, 2010:23). Amerika ve Avrupa gibi, sağlık sigortasının ve tedavi hizmetlerinin pahalı olduğu, bazı önemli tedavilerin sigorta kapsamı dışında kaldığı, çeşitli tedaviler için uzun bekleme sürelerinin olduğu ülkelerdeki hastalar Hindistan, Tayland, Malezya, Singapur, Güney Kore, Kosta Rika, Meksika gibi gelişmekte olan ülkelere tedavi olmak amacıyla seyahat etmektedir. Bu ülkeler arasında Türkiye de yer almaktadır.

Türkiye, medikal turizmde önemli destinasyonlardan birisi niteliğindedir. Ulusal ve uluslararası bir çok yayında medikal turizmde Türkiye’nin potansiyelinden ve çalışmalarından söz edilmektedir (CNBC, 2014; Stephano, 2013:17-18). Medikal turizm sektörünün yüksek katma değerli niş bir alan olması (Connell, 2006:1094), Singapur, Tayvan, Malezya ve Ürdün gibi devletlerin sağlık turizmi yatırımlarını kalkınma stratejileri ile bütünleştirerek önemli bir gelişme göstermiş olmaları, ulaşım ve iletişimin kolaylaşmasıyla doğru orantılı olarak sağlık amaçlı turizm hareketliliğinin artması konuyu incelemeye değer kılmaktadır. Sağlık turizmi faaliyetleri, ciddi bir sağlık altyapısı ve know-how, organizasyonel yetenek ile kalifiye insan kaynağı gerektirmektedir. Bu nedenle sağlık turizmi her ülkenin istediğinde rahatça girebileceği ve rekabet edebileceği bir sektör olmaktan uzaktır. Bu özelliği sektörü birçok hizmet sektöründen farklılaştırmakta ve hizmet ihracı yapılarak döviz girdisi sağlanabilecek önemli bir alan haline getirmektedir.

Medikal turizm alanındaki fırsatlar dikkatleri bu alana çekmekte ve çok sayıda devlet medikal turizm pastasından pay almaya çalışmaktadır. Birçok sektörde olduğu gibi bu sektörde de fiyat faktörü ve hizmet kalitesi rekabeti etkileyici en temel faktörler arasında yer almaktadır. Bu sebeple çalışma kapsamında medikal turizmde hizmet kalitesi ele alınmış ve önermeler Türkiye ölçeğinde incelenmiştir.

Kuramsal çerçeve kapsamında medikal turizm kavramı, medikal turizmde hizmet kalitesi ve hizmet kalitesini etkileyen faktörler ile Türkiye’de medikal turizmin gelişimi incelenmiştir. Yöntem bölümünde çalışmanın amacı, önemi ve analiz yöntemi ele alınmıştır. Daha sonra araştırma kapsamındaki bulgulara ve tartışmaya yer verilmiş olup, çalışma sonuç ve öneriler ile tamamlanmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Medikal Turizm Kavramı ve Medikal Turizmin Gelişimi

Sağlık turizmi ve medikal turizm kavramları zaman zaman birbirinin yerine kullanılsa da medikal turizm, sağlık turizminin bir alt türüdür. Sağlık turizmi; medikal turizm, termal turizm, ileri yaş ve engelli turizmi, spa ve wellness turizmini kapsamaktadır (Şahin ve Tuzlukaya, 2013:57).

OECD tarafından yayınlanan sağlık turizmine ilişkin raporda medikal turizm “insanların medikal tedavi almak amacıyla başka ülkelere gitmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Lunt et al., 2011:7). Carrea ve Bridges (2006:447) biraz daha genişleterek “bir insanın ruh ve beden sağlığını iyileştirmesi, geliştirmesi ve bakımı için bulunduğu alan dışına düzenlediği planlı seyahat” olarak tanımlarken, tanıma ruh sağlığını da ekleyerek “planlı” seyahate vurgu yapmaktadır. Böylece turistik bir ziyaret esnasında yapılan “önceden planlanmamış” sağlık müdahaleleri medikal turizm kapsamından çıkarılmakta ve turist sağlığı kapsamında değerlendirilmektedir (Özer ve Sungur, 2012:70).

Yukarıdaki tanım ve açıklamalar da dikkate alınarak medikal turizm, sebebi ne olursa olsun insanların tedavi amacıyla kendi ülkesi veya bölgesi dışına yaptıkları planlı seyahat olarak tanımlanabilir. Medikal turizmde öncelik tedavi olup uluslararası bir hastanın medikal turist sayılabilmesi için ilgili ülkede turistik aktivitelere katılması şart değildir.

Küreselleşme süreci hizmetlere erişimi de kolaylaştırmıştır. Ülkeler ve kıtalar arası seyahatin kolaylaşmış ve kısmen ucuzlamış olması, ülkeler arasındaki teknoloji ve tedavi imkânlarının farklı olması, tedavi fiyatlarının ülkelere göre farklılık göstermesi, dünya genelinde birçok insanın sosyal sigortadan yoksun olması, bazı ülkelerde tedaviye erişimin zor olması medikal turizmin gelişimini etkileyen en önemli etkenler arasında yer almaktadır (Kumar et al., 2012:288; Connell, 2013:2). İnsanların kendi ülkelerindeki tedavi masraflarının yüksek

olması ve diğer ülkelerdeki daha kaliteli sağlık hizmetleri dünya genelinde medikal turizmin gelişmesini sağlamaktadır (Turner, 2007:306; Cohen, 2015:24).

Hindistan, Malezya, Singapur, Tayvan, Tayland, Güney Kore gibi Uzakdoğu ülkeleri medikal turizmde öne çıkan ülkeler arasında yer almaktadır. Bu ülkeler daha çok kaliteli sağlık hizmetini makul fiyatlara sunabilmeleriyle öne çıkmakta ve “üçüncü dünya fiyatına birinci sınıf hizmet” sloganını yaygın olarak kullanmaktadırlar (Turner, 2007:310). Bazı medikal operasyonların fiyatlarının ülkelere göre karşılaştırması aşağıda Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre ABD’de yaklaşık 130 bin dolara yapılan koroner arter bypass ameliyatı Tayland’da 11 bin dolara yapılırken, Türkiye’de 15 bin dolara yapılmaktadır. Tabloya göre birçok alanda en avantajlı fiyatları Hindistan sunarken, Türkiye’nin de fiyat avantajına sahip ülkeler arasında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 1. Medikal Turizmde Ülkelerarası Fiyat Karşılaştırması (\$)

	Koroner Arter Bypass Opr.	Kalp Kapağı Değişimi	Kalça Protezi Ameliyatı	Diz Replasmanı	Omurga Füzyonu	Yağ Aldırma İşlemi
ABD	129.750	58.250	45.000	40.000	62.000	9.000
Türkiye	15.000	16.950	10.750	11.200	7.125	3.333
Almanya	17.335	-	11.644	11.781	13.500	4.376
Tayvan	18.900	27.500	7.500	8.000	5.900	4.000
Singapur	30.000	12.500	10.725	9.350	9.000	3.000
İngiltere	27.770	25.000	15.840	20.600	32.400	4.950
Hindistan	8.666	11.750	7.000	7.833	12.000	2.500
Tayland	11.000	10.000	11.000	10.500	7.000	1.200

Kaynak: Zengingönül vd., 2012:20.

Medikal turizmin gelişiminde fiyat avantajının yanında kaliteli hizmet sunumu önemli bir faktördür. Doktorların eğitim ve deneyim düzeyi, doktor ve sağlık personelinin yabancı dil bilgisi, bekleme ve tedavi süreleri, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği, kültürel farklılıklara saygı, mahremiyet ve gizlilik kurallarına uyum, kullanılan tıbbi cihazlar medikal turizmde hizmet kalitesini etkileyen ve belirleyen faktörler arasında sayılabilir. Bu alanlarda zayıf olan ülkeler dünya medikal turizm pazarına hasta arzı oluştururken, hastaların beklentisine uygun kaliteli hizmeti sunabilen ülkeler de medikal turist çekmektedirler. Ülke veya hastane olarak medikal turizmde başarı sağlayabilmek için kaliteli hizmet sunumu ile hasta memnuniyetinin sağlanabilmesi kaçınılmazdır. Kendi ülkelerinde tedavi bekleme sürelerinin uzun olmasından dolayı binlerce hasta daha hızlı hizmet alabilecekleri farklı bir ülkede tedavi imkânlarını araştırmaktadır (Nicolaidis, 2011:8; Aktepe, 2013:172). Avrupa’nın bazı ülkelerinde aylarca ameliyat veya tedavi sırası bulunamazken Hindistan’da bu süre bir haftanın altına düşmektedir (İçöz, 2009:2266).

2.2. Medikal Turizmde Hizmet Kalitesi ve Hizmet Kalitesini Etkileyen Faktörler

Ülkeler geliştikçe hizmetler sektörünün genel ekonomi içindeki önemi ve ağırlığı artmaktadır. Bir ülke için hizmet sektörünün genel ekonomi içindeki payı bir çeşit “gelişmişlik ölçütü” olarak değerlendirilmektedir (Devebakan ve Aksaraylı, 2003:38-39).

Hizmetler sektörünün ülke ekonomileri içindeki payının artışı, dünya genelinde yaşam süresi ortalamasının yükselmesi ve buna bağlı olarak sağlık sektörünün sürekli gelişim ve büyüme içinde olması sektörde sunulan hizmet kalitesinin önemini artırmaktadır. Özellikle müşteri memnuniyetine odaklı pazarlama anlayışının öne çıkmaya başlamasıyla birlikte, sağlık sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlar çeşitli girişimlerde bulunarak hizmet kalitesini yükseltmeyi ve müşteri memnuniyetini artırmayı amaçlamaktadırlar (Yağcı ve Duman, 2011:219). Bugün çok çok sayıda hastane ve sağlık kuruluşu JCI ve ISO gibi uluslararası kalite ve standart belgelerini alarak rekabet güçlerini artırmaya çalışmaktadır. Sağlık hizmetlerinden yararlanan hasta ve yakınlarının bilinç ve gelir düzeyinin yükselmesi, değişen müşteri tutumları ve güçlü rekabet de sağlık hizmetlerinde kalite anlayışının yerleşmesini ve gelişmesini hızlandırmaktadır. Kaliteli hizmet ve müşteri memnuniyeti, sağlık hizmetlerinde uzun dönemli yönetsel başarının anahtarı olarak değerlendirilmektedir (Yağcı ve Duman, 2011:219).

Sürekli bir iyileştirme süreci olarak kalite, müşteri ihtiyaçlarının ve makul beklentilerinin karşılandığı bir yönetim anlayışıdır. Hizmet kalitesi müşteri memnuniyetini sağlayarak daha iyi hizmet verilmesini ve rakipler arasında rekabet gücü elde edilmesini sağlar (Zengin ve Erdal, 2000:45-50). Bir hizmet endüstrisi olan medikal turizm sektörü incelendiğinde hasta karşılamadan tedaviye, koruyucu hekimlikten tedavi sonrası takibe tüm aşamalarda kaliteli hizmet anlayışının önemli olduğu görülmektedir. Sağlık turizminde hizmetin başlangıcı ve sonucu arasında çok sayıda kurum ve kişi rol almakta; bunun sonucunda bütüncül bir hizmet anlayışı ile çalışmak zorlaşmaktadır. Sektörün küresel ölçekte rekabet edebilmesi için hastaneler, seyahat acenteleri ve tur operatörleri, konaklama hizmeti veren otel ve işletmeler, sağlık ve turizm ile ilgili birlikler, dernekler, meslek odaları ve kamu kurumlarının koordineli olarak bütünleşmiş hizmet anlayışı ile çalışması kaçınılmazdır. Sağlık turizminde aracılık hizmetleri sağlık hizmetlerinin kendisi kadar önemlidir. Hastaneler ne kadar iyi hizmet verirse versin hastanın ulaşımı ve konaklaması gibi aracı kurumlardan almış olduğu kalitesiz hizmet hasta (müşteri) memnuniyetini olumsuz etkileyecektir.

Doktorların eğitim düzeyinden konaklama hizmetlerinin kalitesine kadar medikal turizmde hizmet kalitesini etkileyen birçok faktörün olduğu görülmektedir. Medikal turizmde hizmet kalitesini etkileyen faktörler; beşeri, fiziki ve sosyal faktörler olarak üç grupta sınıflandırılabilir. Doktorların eğitim ve deneyim seviyeleri, doktor ve sağlık çalışanlarının yabancı dil bilgileri, medikal turizmde uzmanlaşmış turizmci sayısı hizmet kalitesini etkileyen beşeri faktörler arasında yer almaktadır. İyi eğitilmiş ve deneyimli doktorlar kaliteli sağlık hizmeti sunarak hasta memnuniyetini artırırken; doktor ve sağlık çalışanlarının yabancı dile hâkimiyeti hastayla iletişimi kolaylaştırmaktadır. İyi yetişmiş ve medikal turizmde uzmanlaşmış turizmcilerin olması medikal turizm hizmetlerinin daha profesyonelce ve sorunsuz gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Medikal turizmde hizmet kalitesini etkileyen fiziki faktörler arasında hastanelerde kullanılan teknoloji seviyesi ve makine-ekipman kalitesi, sağlık ve konaklama hizmetlerinin kalitesi, hastanelerin hijyen şartları sayılabilir. Teknolojik gelişmeler ve hastanelerde kullanılan medikal cihazların kalitesi medikal turizmi doğrudan etkilemekte; çok sayıda hasta kendi ülkesindeki teknolojik imkânların yetersizliğinden dolayı yurtdışında tedavi imkânlarına başvurmaktadır (Nicolaidis, 2011:11). Sunulan sağlık hizmetlerinin ve konaklama hizmetlerinin kalitesi hasta memnuniyetini olumlu etkilerken, hastanelerdeki hijyen şartları sağlık kurumuna olan güveni artırmaktadır.

Hasta karşılama, transfer ve uğurlama hizmetleri, hastaların kültürel farklılıklarına hoşgörülle yaklaşılması ve saygı gösterilmesi, hastanelerde gizlilik ve mahremiyet kurallarına uyulması, sağlık hizmetlerine erişim kolaylığı medikal turizmde hizmet kalitesini etkileyen sosyal faktörler arasında değerlendirilebilir. Medikal turizm hizmeti; karşılamadan uğurlamaya, hatta operasyon sonrası takip ve rehabilitasyon sürecine kadar geniş bir alanı kapsayan hizmetler bütünüdür. Bu hizmet zincirinde ortaya çıkabilecek olumsuz bir durum hizmet kalitesini olumsuz etkileyerek hasta memnuniyetini düşürecektir. Beşeri, fiziki ve sosyal faktörlerin yeterliliği hizmet kalitesini yükseltirken, yetersizliği de hizmet kalitesini düşürerek hasta memnuniyetini olumsuz etkilemektedir.

2.3. Türkiye’de Medikal Turizmin Gelişimi

1980 ve 1990’lardaki Türk sağlık sistemi incelendiğinde çeşitli yapısal sorunların olduğu görülecektir. Finansman sıkıntısı, sağlık kurumlarının yetersizliği ve koordinasyonsuzluğu, sigorta ve sosyal güvence sisteminin parçalı ve karmaşık yapısı, sağlık birimlerinin nicelik ve nitelik olarak yetersizliği dönemin başlıca sorunları arasında yer almaktaydı. Sağlık personeli nicelik ve nitelik olarak yetersiz kalırken; sağlık sistemi, yalınlık veren bürokrasi ve kayırmacılık, sağlık hizmetlerine erişim zorluğu, bıçak parası ve hastaların özel muayenehaneye zorlanması (Tatar et al., 2007:1035) gibi etik olmayan uygulamalar ile gündeme gelmekteydi. Ancak maddi durumu yerinde olan az sayıdaki vatandaş özel hastanelere erişebiliyordu (Akdağ, 2012:79-85). Kamu kuruluşlarındaki tedavi hizmetlerinde yoksul insanların kişi başına ödedikleri miktar yoksul olmayanların ödediklerinden daha fazlaydı (OECD, 2008:23). Türkiye’de kaliteli sağlık hizmetlerine erişemeyen zengin vatandaşlar da tedavi için Amerika ve Avrupa’ya gitmekteydi.

Türkiye, sağlık göstergelerinin birçoğunda OECD ülkeleri ortalamasının halen altında kalsa da özellikle son on beş yılda sağlıkta ciddi bir dönüşüm sağlayarak (Deloitte; 2010:3) medikal turizmde cazibe merkezi olmaya başlamıştır. Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında ayırım yapılmaksızın tüm vatandaşları kapsayan genel bir sağlık sigorta sistemi oluşturulmuş, devlet hastanesi-Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) hastanesi ayırımı ortadan kaldırılarak tek çatı altında toplanmıştır (Deloitte, 2010:18). Program çerçevesinde koruyucu hekimlik hizmetleri artırılmış, aile hekimliği uygulaması başlatılarak kent ve kırsaldaki tüm vatandaşların aile hekimliği hizmetine erişimi sağlanmıştır. Bunlara ilaveten acil sağlık hizmetleri yaygınlaştırılarak tüm vatandaşlar için ücretsiz

sunulmaya başlamış, acil hizmeti sunan istasyon sayısı artırılarak ambulanslar modern teknoloji ile donatılmıştır (SB, 2015:92-93).

Hastanelerin teknik donanımı yenilenerek medikal cihaz kapasiteleri artırılmış, tüm hastanelerde hekim seçme hakkı uygulaması başlatılmıştır (SB, 2015:88-89). 2005 yılında % 55 olan sağlık hizmetlerinden memnuniyet oranı 2015 yılında % 72'ye kadar çıkmıştır (TÜİK, 2016).

Tablo 2. Yıllara Göre Sağlık Hizmetlerinden Memnuniyet Oranları

Memnuniyet Durumu	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Memnun	55,3	66,5	65,1	73,0	75,9	74,8	74,7	70,6	72,3
Orta	19,1	15,3	15,7	13,8	12,0	13,1	10,6	11,8	12,2
Memnun değil	25,6	18,3	19,3	13,1	12,2	12,0	14,7	16,7	14,5

Kaynak: TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2003-2015, www.tuik.gov.tr, (27.05.2016).

Türkiye’de özel hastaneler ve üniversite hastaneleri de fiziki ortamlarını ve teknolojik altyapısını kuvvetlendirmiş, hastalara daha kaliteli hizmet sunmaya başlamışlardır. Türkiye’deki 47 hastane standartlara uygun ve kaliteli hizmet verdiğini kanıtlayarak Uluslararası Ortak Komisyon (JCI) tarafından akredite edilmiş olup, JCI akreditasyonuna sahip hastane sayılarına göre dünyada altıncı sırada yer almaktadır (JCI, 2016). JCI akreditasyonu medikal turizmi etkileyen ve geliştiren önemli faktörler arasında yer almakta ve medikal turizmde ülke imajını güçlendirmektedir.

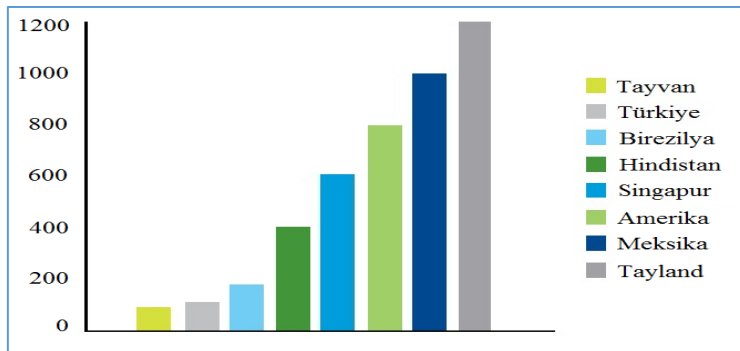
Tablo 3. Türkiye’nin Medikal Turizm Hareketleri

Yıllar	Yurtdışına Tedaviye Giden Türkler	Tedaviye Gelen Türk Vatandaşları (a)	Tedaviye Gelen Yabancılar (b)	Toplam (a+b)
2005	47.926	55.741	164.597	220.338
2010	20.643	48.030	115.222	163.252
2011	12.699	44.900	142.463	187.363
2012	22.531	62.709	153.520	216.229
2013	14.816	79.166	188.295	267.461
2014	11.113	86.011	328.647	414.658
2015	12.504	99.841	260.339	360.180

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, http://www.tuik.gov.tr, (28.02.2016).

Türk sağlık sistemindeki olumlu gelişmelerin de etkisiyle son yıllarda Türkiye’ye tedavi için gelen hastaların sayısı artarken, tedavi için yurtdışına giden vatandaşların sayısında önemli bir azalış gözlenmektedir. Tablo 3’te görüldüğü üzere 2005 yılında 47.926 vatandaş tedavi için yurtdışına giderken bu rakam 2015’te 12.504’e düşmüştür. Türkiye medikal turizmde yabancılar için önemli bir destinasyon olduğu kadar yurtdışında yaşayan Türkler için de iyi bir tercihtir. 2005 yılında 164.597 olan yabancı hasta sayısı 2015 yılında 260.339 olmuştur. Kısacası tedavi için yurtdışına giden Türklerin sayısı düzenli olarak azalırken, tedavi için Türkiye’ye gelen yabancı hasta sayısının da arttığı görülmektedir.

Şekil 1. Medikal Turizmde Öne Çıkan Ülkeler, 2012 (bin kişi)



Kaynak: Deloitte, 2014:15.

Sağlık hizmetlerindeki kalite artışının fiyat avantajıyla desteklenmesi Türkiye’de medikal turizmin gelişimini hızlandırmaktadır. ‘2014 Yılı Küresel Değişen Pazarda Esneklik ve Yeniden Keşif’ başlıklı araştırma raporuna göre Türkiye, 7. sırada yer almaktadır (Deloitte, 2014:15). Türkiye; Hindistan, Tayland, Malezya, Brezilya ve Arjantin gibi ülkeler ile birlikte medikal turizm sektöründe hizmet veren en kurumsal, en deneyimli ve yüksek kalitede hizmet sağlayan ülkeler arasında gösterilmektedir (Connell, 2010:96).

3. YÖNTEM

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Küreselleşen dünyada bir sektörün veya şirketin rekabet gücünü koruyabilmesi için kaliteli hizmet üretmesi ve tüketici beklentilerini karşılayabilmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur (Chase ve Hayes 1991: 16). Bir hizmet sektörü olarak medikal turizmde hizmet kalitesi destinasyon tercihini etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Bu nedenle medikal turizm sektöründe hizmet kalitesi algısının ortaya konması, hizmet sunumunda güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada, Türkiye medikal turizm sektörünün hizmet kalitesine ilişkin sektör temsilcilerinin görüş ve algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada, yönetici veya uygulayıcı olarak medikal turizmi faaliyetlerinin birer parçası gören sektör temsilcilerinin hizmet kalitesine ilişkin görüşlerini yansıtmaktadır. Çalışma kapsamında medikal turizm hizmetleri ve konaklama hizmetlerinden memnuniyet, bekleme ve tedavi süreleri, mahremiyet ve gizlilik kurallarına uyum, doktorların eğitim ve deneyim düzeyleri, sağlık hizmetlerine erişim kolaylığı gibi medikal turizmde hizmet kalitesine ilişkin önermeler sektör temsilcilerine yöneltilmiş ve cevapları alınmıştır. Bu cevapların analizi medikal turizmde hizmet kalitesine ilişkin çıkarımlar yapmak ve sorunların çözümü için öneriler geliştirmek açısından önemlidir.

3.2. Araştırma ve Analiz Yöntemi

Bu araştırma kapsamında Türkiye’deki medikal turizm hizmetlerinin kalitesi ve memnuniyet düzeyine ilişkin sektör temsilcilerinin algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Medikal turizmde hizmet kalitesi ve memnuniyet algısı için öncelikle ikincil kaynaklar incelenerek kuramsal çerçeve oluşturulmuş, akabinde medikal turizm sektör temsilcilerine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada tümdengelim yöntemi kullanılmıştır. Tümdengelim yönteminde genel önermeye bağlı olarak, söz konusu genel önermeyi doğrulayacak yeni önermeler belirlenmekte ve geçerliliği test edilmektedir (Karasar, 1999:13). Buradan hareketle araştırmanın temel hipotezi “Türkiye’de sunulan medikal turizm hizmetlerinin kalitesi yüksektir” şeklinde belirlenmiş ve bu ana hipotezi doğrulaması beklenen beş adet alt önerme oluşturulmuştur.

Çalışmada araştırma türü ve veri toplama yöntemi olarak anket tekniğine dayalı alan araştırması kullanılmıştır. Araştırmaya ilişkin uygulamanın sektör temsilcilerinin bir arada olabileceği bir fuar ve kongre organizasyonunda gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Türkiye’de sağlık turizmi hizmeti sunan hastaneler, oteller, seyahat acenteleri ve aracı kuruluşlar genellikle fuarlara katılarak tanıtım ve pazarlama faaliyetinde bulunmaktadır. Bunlara birçok devlet hastanesi de dâhildir. Medikal turizm ile uğraşan firmaların ve sektör temsilcilerinin buluşma noktası sektörel fuar ve kongreler olmaktadır. Söz konusu fuarlara ilgili tüm sektörlerden çok sayıda kurum, kuruluş ve ziyaretçi katılmakta, ilgili fuarlar aynı zamanda katılımcı-ziyaretçi için bir tecrübe-bilgi paylaşım platformu olmaktadır. Bu nedenle geniş katılımlı bir sektörel fuar araştırılmış ve 10-13 Aralık 2014 tarihleri arasında İstanbul CNR Expo Center’da düzenlenen “Uluslararası İstanbul Sağlık Turizmi Fuar ve Kongresi”nde uygulamanın gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Daha önceden İngilizce ve Türkçe olarak hazırlanan anket soruları fuara katılan firma temsilcileri ve fuarı ziyarete gelen sektör temsilcilerine uygulanmıştır. Sağlık Bakanlığı tarafından himaye edilen fuara yaklaşık 1500 sektör temsilcisi katılmıştır.

Araştırmanın evrenini fuara katılan sağlık profesyonelleri, turizm profesyonelleri, medikal turizm ile ilgili olan müşavir, akademisyen, sigorta temsilcileri ve benzeri kişiler oluşturmaktadır. Fuara katılacak kişilerin sayısı önceden belirli olmadığı için araştırmanın evreni nicel olarak tespit edilememiştir. Araştırmanın evreni bilinmediği için örneklem sayısı $n = \frac{t^2PQ}{d^2}$ formülü ile belirlenmiştir (Çingir, 2009:64). Burada $t=1,96$ olup %95 güven aralığının kritik değeridir. $P=0,5$ araştırma evrenine dâhil olan bir kişi ile karşılaşma olasılığı $Q=0,5$ araştırma evrenine dâhil olan bir kişi ile karşılaşmama olasılığı, d ise hata payıdır. Bu çalışmada hata payı %5 olarak belirlenmiştir. Bu değerleri formülde yerine koyduğumuzda örneklem sayısı 384 olarak bulunmuş olup, fuara katılan 400 sektör temsilcisine anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulanırken rastgele denek seçilmiş

olup, öncelikle deneğin medikal turizme ilişkin bilgisi olup olmadığı sorularak bilgisi yok ise anket gerçekleştirilmemiştir. Bir kişi ile görüşüldükten sonra rastgele bir kişi ile görüşebilmek için her beş kişiden sonra bir kişi ile görüşme yapılmıştır.

Medikal Turizm hizmetlerinde kalite ve memnuniyete ilişkin soruların yer aldığı anket formları hazırlanırken Zengingönül ve arkadaşlarının çalışması (2012) ile Schalber ve Peters'in (2012) çalışmalarından faydalanılmıştır. Önermelerde 5'li likert ölçeği kullanılmış olup 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım/fikrim yok, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamlarını ifade etmektedir. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılığı ifade eden güvenilirlik, soru formunun ölçmek istediği özelliği ne derecede doğru ölçtüğünü gösterir (Büyüköztürk, 1995:171). Verilerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayısı dikkate alınmıştır. Veri setinin normal dağılıma uyup uymadığının belirlenebilmesi için analize tabi tutulan verilere Kolmogorov- Smirnov Testi uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya ilişkin sorular medikal turizm sektör temsilcilerine uygulanmış olup katılımcıların uyruğu, cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, meslek grupları ve çalışma sürelerine ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Demografik Dağılımı

		Frekans (N)	Yüzde (%)
Uyruğu	Türk Vatandaşı	315	78,75
	Yabancı	85	21,25
	Toplam	400	100
Cinsiyeti	Erkek	205	51,25
	Kadın	195	48,75
	Toplam	400	100
Yaş Dağılımı	18-25 Yaş	60	15,0
	26-35 Yaş	116	29,0
	36-45 Yaş	115	28,8
	46-55 Yaş	77	19,3
	56 Yaş ve üzeri	32	8,0
	Toplam	400	100,0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim ve Lise	64	16,0
	Üniversite	189	47,3
	Lisans Üstü	147	36,8
	Toplam	400	100
Meslek Grupları	Sağlık Profesyoneli	216	54,0
	Turizm Profesyoneli	149	37,3
	Diğer	35	8,8
	Toplam	400	100
Çalışma Süresi	0-3 Yıl	105	26,25
	4-5 Yıl	50	12,5
	6-7 Yıl	69	17,25
	8-9 Yıl	54	13,5
	10 Yıl ve üzeri	122	30,5
	Toplam	400	100

Araştırmaya katılanların % 79'unu Türk vatandaşları, % 21'ini de yabancı uyruklular oluşturmaktadır. Cinsiyete göre katılımcıların % 51'i erkek, % 49'u da kadındır. Yaş dağılımına bakıldığında genellikle orta yaş grubu ile görüşme yapıldığı görülmektedir. 26-35 yaş grubundan görüşülen kişiler ile 36-45 yaş grubundan kişilerin toplam katılımcılara oranı her bir grup için yaklaşık % 29'dur. En az görüşme yapılan yaş grubu ise % 8 oran ile 56 yaş ve üzerindeki kişilerdir. Katılımcılar eğitim düzeyi açısından incelendiğinde % 47 üniversite, % 16 ilköğretim ve lise mezunu ve yaklaşık % 37'si de yüksek lisans ve doktora mezunudur. Araştırmaya katılan kişilerin sektördeki pozisyonuna bakıldığında % 54'ü sağlık profesyoneli, % 37'si turizm profesyoneli ve yaklaşık % 9'u diğer kategorisi altında yer almıştır. Diğer kategorisi daha çok danışman-müşavir, sigorta sektör temsilcisi, dernek-vakıf temsilcisi, kamu çalışanı, akademisyen gibi kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların sektörde çalışma süreleri incelendiğinde % 30 oranıyla 10 yıl ve üzeri çalışmış olan kişilerle görüşüldüğü anlaşılmaktadır. En az görüşme ise % 12 ile 4-5 yıl çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Genel olarak çalışma sürelerinin homojen bir yapıda olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Medikal Turizmde Türkiye'nin Güçlü Olduğu Taraflar

	Türk Katılımcılar		Yabancı Katılımcılar		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Coğrafi Yakınlık	176	56,8	16	24,2	192	51,1
Tedavi Ücretlerinin Ucuz Olması	176	56,8	39	59,1	215	57,2
Kaliteli Sağlık Hizmeti	78	25,2	35	53,0	113	30,1
Turistik Cazibe	95	30,6	29	43,9	124	33,0
Doktorlara ve Sağlık Personeline Güven	66	21,3	10	15,2	76	20,2
Konaklamanın Ucuz Olması	67	21,6	15	22,7	82	21,8
Kültürel Yakınlık	39	12,6	16	24,2	55	14,6
Politik İstikrar	21	6,8	7	10,6	28	7,4
Kolay İletişim	24	7,7	9	13,6	33	8,8
Konaklama Konforu	38	12,3	6	9,1	44	11,7
Sağlıkta Olumlu İmaj	19	6,1	8	12,1	27	7,2
Olumlu Tavsiye	18	5,8	1	1,5	19	5,1
Yiyecek-İçecek Ucuz Olması	23	7,4	2	3,0	25	6,6
Diğer	18	5,8	1	1,5	19	5,1

*Birden çok cevap alınmıştır.

Araştırmaya katılanlara Türkiye'nin medikal turizmde güçlü olduğu taraflar sorulmuştur. Cevaplarda 'tedavi ücretlerinin ucuz olması' ifadesi % 57 ile öne çıkmaktadır. Katılımcıların % 51'si ise coğrafi yakınlık unsurunu dile getirmiştir. Kaliteli sağlık hizmeti % 30, turistik cazibe % 33'lük oran ile Türkiye'nin rekabetçi olduğu diğer faktörler arasında yer almaktadır. Verilen cevaplar uyuşma göre incelendiğinde Türk katılımcılara göre coğrafi yakınlık ve tedavi ücretlerinin ucuz olması % 57 ile birinci sırada yer alırken, yabancı katılımcılara göre tedavi ücretlerinin ucuz olması % 59 ile birinci sırada, kaliteli sağlık hizmeti % 53 ile ikinci sırada, turistik cazibe % 44 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Buna göre yabancı deneklerin Türkiye'deki sağlık hizmetleri hakkında Türk katılımcılara göre daha olumlu değerlendirme yaptıkları görülmektedir. Medikal turizmde Türkiye'nin güçlü olduğu diğer unsurlar ise doktorlara ve sağlık personeline güven, konaklamanın ucuz olması, bazı ülke ve milletlere kültürel yakınlık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sağlık turizminde Türkiye'nin güçlü olduğu taraflara ilişkin bulguların Yirik'in (2014:204) sonuçları ile de önemli ölçüde örtüşüğü görülmektedir. Coğrafi yakınlık, tedavi ücretlerinin ucuz olması, sağlık hizmetlerinin kalitesi, konaklama hizmetlerinin kalitesinin yüksek olması gibi unsurlar söz konusu çalışmada destinasyon seçiminde etkili olan unsurlar arasında ele alınarak bunlara ilişkin önerme sonuçları incelenmiştir. İlgili çalışmada yüksek standartta kaliteli sağlık hizmeti sunulmasına ilişkin önermenin ortalaması $4,96 \pm 0,19$ olarak gerçekleşirken, konaklama hizmetlerinin kalitesinin yüksek olmasına ilişkin önermenin ortalaması $4,53 \pm 0,70$ olarak gerçekleşmiştir (Yirik, 2014:204). Burada özellikle kaliteli sağlık hizmeti sunulmasına ilişkin önerme

ortalamasının yüksekliği dikkat çekmektedir. Bu önerme sonucuna göre Türkiye'ye gelen medikal turistlerin Antalya özelinde Türkiye'deki sağlık hizmetleri kalitesini oldukça yüksek buldukları söylenebilir.

Hizmet kalitesi ve memnuniyet hizmet kalitesini etkileyen diğer bir faktör akreditasyon faktörüdür. JCI akreditasyonu dünya genelinde yaygın olarak kullanılan prestijli ve uluslararası bir akreditasyon sistemidir. Medikal turizmde öne çıkan birçok ülkede hastaneler JCI akreditasyonu almaktadırlar. Türkiye 47 adet JCI akreditasyonuna sahip hastaneyle Dünya sıralamasında altıncı sırada yer almaktadır. Bu hastanelerin 26'sı İstanbul'da, 8'i Ankara'da, diğerleri İzmir, Bursa, Adana, İzmit ve Antalya'dadır (JCI, 2016).

Tablo 6. Hizmet Kalitesi ve Memnuniyet Faktör Grubu Önerme Tablosu

Hizmet Kalitesi ve Memnuniyet Faktör Grubu (A.O.:3,76)	Ortalama	Standart Sapma	N	Alfa
Konaklama hizmetlerinin kalitesi memnuniyet vericidir.	3,81	0,89	400	0,831
Medikal turizm hizmetlerinin kalitesi memnuniyet vericidir.	3,78	0,86	400	
Bekleme ve tedavi süreleri makul seviyededir.	3,62	1,02	400	
Hastanelerde mahremiyet ve gizlilik kurallarına uyulmaktadır.	3,86	0,88	400	
Hastaların kültürel farklılıkları hoşgörü ile karşılanmaktadır.	3,75	0,91	400	
Türkiye'deki doktorların eğitimleri yeterli düzeydedir.	3,77	0,93	400	
Türkiye'deki doktorların deneyimleri yeterli düzeydedir.	3,78	0,99	400	
Hastaneler dünya standartlarında medikal ekipmana sahiptir.	3,70	0,94	400	
Sağlık hizmetlerine kolay erişilebilmektedir.	3,73	0,91	400	

Anket formunun beş maddelik hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörünün güvenilirlik katsayısı 0,831'dir. Bu oldukça güvenilir bir katsayıdır. Bu ölçeğin kendi sorularıyla korelasyonu ise 0,689 ile 0,843 arasında değişmektedir. Bu durum ölçeğin güvenilir ve iç tutarlı olduğunu göstermektedir.

Yukarıdaki Tablo 3 incelendiğinde deneklerin yarıdan fazlasının konaklama ve medikal turizm hizmetlerinin kalitesini memnuniyet verici bulduğunu görülmektedir. Katılımcılar genel olarak bekleme ve tedavi sürelerini makul bulurken hastanelerde mahremiyet ve gizlilik kurallarına uyulduğunu düşünmektedirler. Diğer taraftan bulgulardan hastaların kültürel farklılıklarının hoşgörü ile karşılandığı gözlenmektedir.

Doktorların eğitim düzeyi ve deneyimleri, hastanelerde kullanılan medikal ekipmanlar ile sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği medikal turizmde hizmet kalitesini etkilemektedir. Türkiye'deki doktorların eğitimlerinin yeterliliğine ilişkin önerme ortalaması $3,77 \pm 0,93$ olarak gerçekleşirken deneyimlerinin yeterliliğine ilişkin önerme ortalaması $3,78 \pm 0,86$ olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlardan hareketle katılımcıların Türkiye'deki doktorların eğitim ve deneyimlerini genel olarak yeterli buldukları söylenebilir. Türkiye'deki hastanelerin dünya standartlarında medikal ekipmana sahip olduğuna ilişkin önerme ortalaması $3,70 \pm 0,94$ olarak gerçekleşirken, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği önermesinin ortalaması $3,73 \pm 0,91$ olarak gerçekleşmiştir.

Hizmet kalitesi ve memnuniyet faktör boyutuna ilişkin tüm çıktılar Zengingönül ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma (2012) sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Söz konusu araştırma kapsamında İstanbul'da sağlık hizmeti alan medikal turistlere hastanelerin genel hizmet kalitesine ilişkin sorular yöneltilmiş ve cevaplar alınmıştır. Bu araştırmaya katılan deneklerin % 98'i tedavi hizmeti aldığı hastaneyi güvenli bulurken yaklaşık % 94'ü tedavi olduğu hastaneyi diğer kişilere önerebileceğini belirtmiştir. Katılımcıların yaklaşık % 98'i İstanbul'daki hastaneleri temiz bulurken yaklaşık % 96'sı hastanede sunulan tüm hizmetleri genel anlamda iyi olarak değerlendirmektedir. Burada hizmet kalitesi ifadesi kullanılmamış olsa da yukarıda sayılan hastanenin güvenli olması, temiz olması, sunulan hizmetlerin iyi olarak değerlendirilmesi hizmet kalitesini etkileyen faktörler arasında değerlendirilebilir.

Akdu (2014), medikal turizmle ilişkin çalışmasında Servqual Hizmet Kalitesi Modeli'ni kullanarak kaliteli bir hastanede, doktor ve hemşirelerin yapacağı tıbbi müdahalelerin yerinde ve güvenilir olması gerektiğini ortaya koymuştur (Akdu, 2014:102). Söz konusu çalışmada hizmet kalitesi ve memnuniyeti etkileyen 'fiziksel varlıklar' faktörüne geniş yer verilmiş; 'fiziksel varlıklar' faktörünü en fazla etkileyen boyutun 0,91'lik bir oranla "Hizmet aldığımız hastanenin fiziksel ortamları estetik ve temizdir" önermesi olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardan hareketle hastanenin fiziksel ortamıyla ilgili olarak hastaların öncelikle temizlik ve estetiği dikkate aldığı yorumu yapılmıştır (Akdu, 2014:93).

Akdu (2014), çalışmasında medikal turizmde memnuniyeti en fazla etkileyen boyutun 0,89'lik bir oranla "Doktor ve hemşirelerin dışında görev yapan personelin davranışlarından oldukça memnunum" önermesi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buradan hareketle "hastaların memnun olmasında doktor, hemşire dışında hizmet sunan diğer personelin davranışlarının daha etkili olduğu" sonucuna ulaşılmıştır (Akdu, 2014:95).

Hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörüne ilişkin önerme sonuçlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Önerme sonuçları demografik değişkenlere göre karşılaştırılmadan önce analiz yapılacak değişkenlerin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov analizine göre ölçekten elde edilen değişkenlerin normal dağılmadığı belirlenmiştir. Kolmogorov-Smirnov Testi sonuç değerleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 7. Kolmogorov - Smirnov Testi Sonuçları

Faktör	Ortalama	Standart Sapma	Z	P
Hizmet Kalitesi, Memnuniyet	3,76	0,56	3.323	0,000

Kolmogorov-Smirnov Testi sonuç değerleri hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörü için ($Z=3.323$; $p<0.05$) olarak gerçekleşmiştir. Kolmogorov-Smirnov Testi sonuç değerleri verilerin normal dağılıma uymadığını ortaya koymaktadır. Analize tabi tutulan değişkenler normal dağılmadığı için parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Hipotez testlerinde karşılaştırma yapmak için grup sayısı iki olduğunda Mann-Whitney U Testi, grup sayısı 3 ve daha fazla olduğunda Kruskal Wallis H testi uygulanacaktır. Grupların karşılaştırmasının anlamlı olması için tablolara gerçek ortalama değerleri konulmuştur. Medikal turizmde hizmet kalitesine yönelik beş adet önerme oluşturulmuştur. Önermelerdeki bağımsız değişkenler uyruk, meslekler, cinsiyet, yaş grubu ve çalışma süresidir. Bağımlı değişken ise hizmet kalitesi ve memnuniyet ölçeği ortalamasıdır. Bağımsız değişken ölçeğine göre önermeler aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

Tablo 8. Medikal Turizmde Yönelik Önermelere Verilen Cevapların Türk ve Yabancı Katılımcılara Göre Karşılaştırılması

Faktörler	Milliyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Z	P
Hizmet Kalitesi	Türk Vatandaşı	315	3,71	0,64	-3,313	0,001
	Yabancı	85	3,95	0,50		

Uyruğa göre hizmet kalitesi ve memnuniyet boyutunun ortalamaları arasında istatistiksel fark olup olmadığı incelenmiş ve anlamlı fark bulunmuştur ($Z=-3,313$; $p<0.05$). Buna göre yabancıların hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörüne ilişkin önermelere verdiği cevapların ortalaması ($3.95\pm 0,50$) Türk vatandaşların ortalamasına ($3,71\pm 0,64$) göre daha yüksektir. Hizmet kalitesi ve memnuniyete ilişkin yargılar, konaklama ve sağlık hizmetleri kalitesi, hastane bekleme süreleri, mahremiyet, kültürel farklılıklara hoşgörü gibi önermelerden oluşmaktadır. Farksızlık analizine göre fiyat ve maliyet faktörünü oluşturan önermelere yabancıların verdikleri cevaplar Türk katılımcıların verdikleri cevaplara göre daha olumludur.

Bahar (2004) tarafından yapılan çalışmada hizmet kalitesi boyutuna ilişkin önermelere verilen cevaplar Türk ve yabancı deneklere göre karşılaştırılmıştır. Beşli likert ölçeği bazında alınan cevaplara göre sektördeki genel hizmet kalitesine ilişkin önermeye Türk katılımcıların verdiği cevapların ortalaması 3,48 olurken, yabancı katılımcıların verdikleri cevapların ortalaması 3,84 olarak gerçekleşmiştir. Benzer şekilde Türkiye'deki yiyecek ve içecek kalitesine ilişkin önermeye Türklerin verdiği cevapların ortalaması 3,34 olurken, yabancı katılımcıların ortalaması 3,54 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'deki sağlık hizmetlerinin kalitesi hakkında da yabancı katılımcıların (3,30), yerli katılımcılara göre (2,77) daha olumlu bir görüşe sahip oldukları görülmektedir (Bahar, 2004:145). Çalışmamızdaki bulgulara göre (Tablo 3) sağlık turizmi hizmetlerinin kalitesine yönelik önermeye verilen cevapların ortalaması 3,78 olarak gerçekleşirken Bahar'ın çalışmasında (2004:145) sağlık hizmetleri kalitesine yönelik önermeye verilen cevap ortalamalarının daha düşük olduğu (3,30) görülmektedir. Bu farklılığın muhtemel sebebi Bahar'ın çalışmasında denek grubuna turistin sağlığı kapsamında olan kişilerin de dâhil edilmiş olması olabilir. Sağlık turistinin tedavisinde karşılaşılan bazı sıkıntılar turistin sağlığına yönelik sağlık hizmetlerinde memnuniyeti düşürmektedir (Yirik, 2014:238-239).

Tablo 9. Hizmet Kalitesi ve Memnuniyet Ortalamalarının Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Faktör	Meslek Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	sd	X ²	p
Hizmet Kalitesi	Sağlık Profesyoneli	216	3,79	0,61	2	1,734	0,420
	Turizm Profesyoneli	149	3,72	0,63			
	Diğer	35	3,74	0,61			
	Toplam	400	3,76	0,62			

Hizmet kalitesi ve memnuniyet faktör grubuna ilişkin önermelerin meslek gruplarına göre karşılaştırılması yapılmış; hizmet kalitesi ve memnuniyet boyutunun ortalamaları meslek gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir (Kikare=1,734; p>0,05). Diğer bir ifadeyle sağlık profesyoneli, turizm profesyoneli ve diğer meslek kategorisinde yer alan katılımcıların hizmet kalitesi ve memnuniyete ilişkin önermeler hakkında benzer düşünceye sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 10. Medikal Turizme Yönelik Önermelere Verilen Cevapların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Faktör Grubu	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Z	p
Hizmet Kalitesi	Erkek	205	3,72	0,67	-0,910	0,363
	Kadın	195	3,81	0,56		

Cinsiyete göre fiyat ve maliyet boyutunun ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmazken (Z=-1,658; p>0,05); aynı şekilde hizmet kalitesi ve memnuniyet boyutunun ortalamaları arasında da anlamlı fark olmadığı gözlenmiştir (Z=-0,910; p>0,05).

Tablo 11. Hizmet Kalitesi ve Memnuniyet Boyutu Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Faktör	Yaş Grupları	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd	X ²	p
Hizmet Kalitesi	18-25	60	3,64	0,65	4	8,632	0,071
	26-35	116	3,78	0,55			
	36-45	115	3,85	0,65			
	46-55	77	3,68	0,65			
	56 ve üzeri	32	3,81	0,52			
	Toplam	400	3,76	0,62			

Hizmet kalitesi ve memnuniyet boyutunun ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir (Kikare =8,632; p>0,05). Buna göre tüm yaş gruplarındaki katılımcıların hizmet kalitesi ve memnuniyet boyutunu oluşturan önermeler hakkında benzer düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 12. Hizmet Kalitesi ve Memnuniyet Ortalamalarının Çalışma Süresi Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Faktör	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	Sd	X ²	p
Hizmet Kalitesi	0-3 yıl	105	3,68	0,66	4	4,576	0,334
	4-5 yıl	50	3,75	0,55			
	6-7 yıl	69	3,86	0,59			
	8-9 yıl	54	3,90	0,36			
	10 yıl ve üzeri	122	3,72	0,69			
	Toplam	400	3,76	0,62			

Hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörünü oluşturan önermelere verilen cevaplar çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir (Kikare=4,576; p>0,05). Tecrübesi ne olursa olsun bütün katılımcıların hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörünü oluşturan konaklama ve sağlık hizmetleri kalitesi, hastane bekleme süreleri, mahremiyet, kültürel farklılıklara hoşgörü gibi önermeler hakkında benzer düşünceye sahip olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya genelinde sağlık turizmi sektörü özellikle son on yılda önemli bir gelişme göstermiştir. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sağlık turizmi hızlı gelişen sektörlerden birisidir. Türkiye sağlıkta dönüşüm programını önemli ölçüde başarıyla uygulamış ve programın çıktılarını vatandaşların sağlık hizmetlerinden memnuniyet oranını % 72’ye kadar yükseltmiştir. Sağlıkta dönüşüm programı sonucunda gerek özel gerekse kamu hastaneleri tarafından sunulan hizmetlerin kalitesinin artmış olması Türkiye’nin medikal turizmde Dünya çapında ilk on ülke arasında yer almasına katkı sağlamıştır. Medikal hizmetlerdeki fiyat avantajı, medikal turist potansiyelinin büyük olduğu Avrupa ve Ortadoğu pazarlarına yakınlık, turistik cazibe, sağlık ve konaklama alanındaki hizmet kalitesi, bazı bölgeler için kültürel yakınlık, doktorlara ve sağlık personeline güven gibi unsurlar Türkiye’de medikal turizmi geliştiren faktörler arasında yer almaktadır.

Hizmet kalitesi ve fiyat avantajı, medikal turizmin gelişimini etkileyen iki önemli unsurdur. Türkiye, yüksek kalitede sağlık hizmetini uygun fiyata sunabilen ender ülkelerden birisidir. Araştırma bulgularına göre medikal turizmde Türkiye’nin güçlü olduğu taraflar arasında fiyat avantajı % 57’lik oran ile ilk sırada yer alırken; hizmet kalitesi % 30’luk oran ile dördüncü sırada yer almaktadır. Hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörünü oluşturan konaklama hizmetlerinin kalitesine ilişkin önerme ortalaması $3,81\pm 0,89$ olarak gerçekleşirken, medikal turizm hizmetlerinin kalitesine ilişkin önerme ortalaması $3,78\pm 0,86$ olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’deki doktorların eğitimlerinin yeterliliğine ilişkin önerme ortalaması $3,77\pm 0,93$ olarak gerçekleşirken, deneyimlerinin yeterliliğine ilişkin önerme ortalaması $3,78\pm 0,99$ olarak gerçekleşmiştir. Sağlık hizmetlerine erişimin kolaylığına ilişkin önerme ortalaması ise $3,73\pm 0,91$ olarak gerçekleşmiştir. Bulgulardan hareketle Türkiye medikal turizm sektörünün sektör temsilcileri nezdindeki kalite algısının yüksek veya yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörüne ilişkin önerme sonuçlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Buna göre hizmet kalitesi ve memnuniyet faktörünün ortalamaları arasında uyruğa göre anlamlı farklılık görülürken, cinsiyet, yaş, meslek ve çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Kaliteli hizmet sunumu ve uygun fiyat avantajıyla dünya sıralamasına giren Türkiye’de sağlık hizmetlerini olumsuz etkileyebilecek hususlara da rastlanmaktadır. Bunların başlıcaları; aracı kuruluşların yetersizliği, nitelikli çalışan eksikliği, uygun olmayan fiyatlandırma, gibi hususlardır. Medikal turizm alanındaki eksikliklerin giderilebilmesi için sektörel işbirliği artırılmalı, zayıf olan yönlerin güçlendirilmesine yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Türkiye’nin medikal turizm alanındaki rekabet gücünü koruyabilmesi için sektörel paydaşların işbirliğiyle etkin bir denetim mekanizması oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.

Türkiye’de sağlık hizmetlerinin kalitesi yüksek olmasına rağmen medikal turizme aracılık eden kişi ve kuruluşlardan kaynaklanan bazı yetersizlikler sektördeki hizmet kalitesi algısını olumsuz etkilemektedir. Sektörde karşılaşılan sorunların en aza indirgenebilmesi için sunulan hizmetler daha sıkı denetlenmeli, medikal turizm uygulamalarına hâkim kalifiye personel sayısını artırmaya yönelik eğitim ve uygulamalar geliştirilmelidir.

Sektörde çalışan personelin yabancı dil seviyesinin yükseltilmesine yönelik eğitimler geliştirilmesi lisana bağlı iletişim sorunlarının çözülmesine katkı sağlayacaktır. Benzer şekilde gelen hastaların kültürel farklılık ve ihtiyaçlarını anlamaya yönelik eğitim ve seminer programları geliştirilmesi hastalar ile iletişimi kolaylaştıracak; kültür farklılığına bağlı olarak yaşanabilecek sorunları azaltacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdağ, R. (2012). Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu 2003-2011, T.C. Sağlık Bakanlığı, Ankara.
- Akdu, U. (2014). “Medikal Turizmde Hizmet Kalitesi, Müşteri Memnuniyeti ve Müşteri Sadakatinin Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi S.B.E., Antalya.
- Aktepe, C. (2013). “Sağlık Turizminde Yeni Fırsatlar ve Türkiye’de Yerleşik Sağlık İşletmelerinin Pazarlama Çabaları”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(1), 170-188.
- Bahar, O. (2004). “Türkiye’de Turizm Sektörünün Rekabet Gücü Analizi Üzerine Bir Alan Araştırması: Muğla Örneği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Muğla Üniversitesi S.B.E., Muğla.

- Büyüköztürk, Ş. (1995). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, 5. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Carrera, P. and Bridges, J.F.P. (2006). “Globalization and Healthcare: Understanding Health and Medical Tourism”, *Expert Review in Pharmacoeconomics and Outcomes Research*, 6(4), 447-453.
- Chase, R. and Hayes, R.H. (1991). “Beefing up Operations in Service Firms”, *MIT Sloan Management Review*, 33(1), 15-26.
- CNBC, (2014). Top Destinations for Health Tourism, <http://www.cnbc.com/id/101487998>, (Erişim Tarihi: 3.10.2014).
- Cohen, E. (2015). Medical Tourism in Thailand, <http://www.graduate.au.edu/gsbejournal/1V/Journal/Medical%20Tourism%20Dr%20Cohen.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.05.2016).
- Connell, J. (2006). “Sun, Sea, Sand &...Surgery”, *Tourism Management School of Geosciences, University of Sydney*, 27(6), 1093-1100.
- Connell, J. (2010). *Medical Tourism*, Oxford: CABI Pres.
- Connell, J. (2013). “Contemporary Medical Tourism: Conceptualisation, Culture and Commodification”, *Tourism Management*, 2013(34), 1-13.
- Çingir, H. (2009). *Örnekleme Kuramı*, 3. Baskı, Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Deloitte, (2010). Türkiye Sağlık Sektörü Raporu, T.C. Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, [http://www.izmiriplanliyorum.org/static/upload/file/turkiye_saglik_sektoru_raporu_\(2010\).pdf](http://www.izmiriplanliyorum.org/static/upload/file/turkiye_saglik_sektoru_raporu_(2010).pdf), (Erişim Tarihi: 20.03.2016).
- Deloitte, (2014). 2014 Global Life Sciences Outlook Resilience and Reinvention in a Changing Marketplace, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Life-Sciences-Health-Care/gx-lshc-2015-life-sciences-report.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.12.2016).
- Devebakan, N. ve Aksaraylı, M. (2003). “Sağlık İşletmelerinde Algılanan Hizmet Kalitesinin Ölçümünde SERVQUAL Skorlarının Kullanımı ve Özel Altınordu Hastanesi Uygulaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, 5(1), 38-54.
- İçöz, O. (2009). “Sağlık Turizmi Kapsamında Medikal (Tıbbi) Turizm ve Türkiye'nin Olanakları”, *Journal of Yasar University*, 4(14), 2257-2279.
- JCI, (2016). <http://www.jointcommissioninternational.org/about-jci/jci-accredited-organizations/>, (Erişim Tarihi: 22.12.2016).
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kumar, J. et al. (2012). “An Evaluation of the Factors for Medical Tourism Destination Selection”, *The Proceedings of 11th Asia Pacific Forum for Graduate Students Research in Tourism and International Convention and Expo Summit 2012, 22-24 May 2012, Hong Kong*, 287-303.
- Lunt, N. et al. (2011). *Medical Tourism: Treatments, Markets and Health System Implications: A scoping Review*, Paris: OECD, <https://www.oecd.org/els/health-systems/48723982.pdf>, (Erişim Tarihi: 29.4.2016).
- Nicolaidis, A. (2011). “Lessons for South Africa from Asia on Medical Tourism's Practice and Potential”, *Medical Technology SA*, 25(2), 7-16.
- OECD, (2008). OECD Sağlık Sistemi İncelemeleri: Türkiye, <http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/Yayin/190>, (Erişim Tarihi: 19.05.2016).
- Özer, Ö. ve Sungur, C. (2012). “Türkiye'nin Dünya Sağlık Turizmindeki Yeri ve Ekonomik Boyutu”, *Mehmet Akif Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, 4(7), 69-81.
- Reisman, D. (2010). *Health Tourism Social Welfare Through International Trade*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Schalber, C. and Peters, M. (2012). "Determinants of Health Tourism Competitiveness: An Alpine Case Study", *Turizam: Znanstveno-stručni Časopis*, 60(3), 307-323.
- Stephano, R. M. (2013). "Medical Tourism Around the World", *Medical Tourism Magazine*, 2013(27), 17-21.
- Şahin, G., ve Tuzlukaya, Ş. (2013). "Turizm Türleri ve Turizm Politikaları, Dünyada ve Türkiye’de Sağlık Turizmi", D. Tengilimoğlu (Ed.), *Sağlık Turizmi*, içinde (47-70), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (SB). (2015). *Faaliyet Raporu 2014*, Ankara.
- Tatar, M. et al. (2007). "Informal Payments in the Health Sector: A Case Study from Turkey", *Health Affairs*, 26(4), 1029-1039.
- Turner, L. (2007). "First World Health Care at Third World Prices: Globalization, Bioethics and Medical Tourism", *BioSocieties*, 2007(2), 303-325.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2016). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2015*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21518>, Erişim Tarihi: 27.05.2016).
- Yağcı, M.İ., ve Duman, T. (2011). "Hizmet Kalitesi - Müşteri Memnuniyeti İlişkisinin Hastane Türlerine Göre Karşılaştırılması: Devlet, Özel ve Üniversite Hastaneleri Uygulaması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(2), 218-238.
- Yirik, Ş. (2014). "Sağlık Turizmi Üzerine Antalya Destinasyonunda Bir Araştırma", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Zengin, E. ve Erdal, A. (2000). "Hizmet Sektöründe Toplam Kalite Yönetimi", *Journal of Qafqaz University*, 3(1), 43-56.
- Zengingönül, O. vd. (2012). *Sağlık Turizmi: İstanbul’a Yönelik Bir Değerlendirme*, Ekonomistler Platformu, İstanbul, <http://docplayer.biz.tr/463113-Saglik-turizmi-istanbul-a-yonelik-bir-degerlendirme.html>, (Erişim Tarihi: 15.9.2015).