

Gazide GJEB

# Gazi İktisat ve İşletme Dergisi

Gazi Journal of  
Economics and Business

Yıl/Year: 2020 Ay/Month: Şubat/February Cilt/Volume: 6 Sayı/Issue: 1

ISSN: 2548-0162



Yıl/Year: 2020 Ay/Month: Şubat/February Cilt/Volume: 6 Sayı/Issue: 1

ISSN: 2548-0162

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/gjeb>

**Sahibi / Owner**

Prof. Dr. Aydın Karapınar  
Gazi Akademik Yayıncılık

**Dergi İletişim / Journal Contact**

Elektronik posta (e-mail)  
[editor.gjeb@gmail.com](mailto:editor.gjeb@gmail.com)

Web sayfası / Web page  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/gjeb>

**Makale Gönderimi / Submit a Manuscript**  
<https://dergipark.org.tr/tr/login>

**Yayın Merkezi / The Publication Centre)**

Gazi Akademik Yayıncılık  
Mebusevleri Mah. Önder Cad. No:32/1  
Çankaya, 06570 Ankara, TURKEY

Tel: +90 312 231 61 11  
Fax: +90 312 231 61 16  
[www.gazipublishing.com](http://www.gazipublishing.com)

**Yayının Türü / The Type of Publication**

Uluslararası Süreli Yayın / International Periodical  
Journal  
Hakemli Dergi/ Refereed Journal

**Yayın Periyodu / Publication Period**

Yılda üç sayı (Şubat-Haziran-Ekim) /  
Tri-annual (February-June-October)

**Yayın Dili / Publication Language**

Türkçe ve İngilizce / Turkish and English

**Tasarım / Designed by**

Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.  
Ankara, Turkey  
Tel: 0312 223 77 73  
Faks: 0312 215 14 50  
[www.gazikitabevi.com.tr](http://www.gazikitabevi.com.tr)



Yıl/Year: 2020 Ay/Month: Şubat/February Cilt/Volume: 6 Sayı/Issue: 1

ISSN: 2548-0162

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/gjeb>

### **Baş Editör /Editor in Chief**

Aydın Karapınar (Ph.D., Prof., Ankara HBV University, Turkey)  
aydinkarapinar@gmail.com  
aydink.karapinar@hbv.edu.tr

### **Editörler / Managing Editors**

Figen Zaif (Ph.D., Prof., Ankara HBV University, Turkey)  
Murat Atan (Ph.D., Prof., Ankara HBV University, Turkey)  
Belgin Aydıntan (Ph.D., Prof., Ankara HBV University, Turkey)  
Abdulkadir Köroğlu (Ph.D., Asst. Prof. Ankara HBV University, Turkey)

### **Editör Yardımcıları/Editorial Assistants**

Cemre Eda Erkiş (Ph.D., Lecturer, Ankara HBV University, Turkey)  
Tuba Yumuşak (Ph.D., Lecturer, Ankara HBV University, Turkey)

### **Yabancı Dil Editörü/Foreign Language Editor**

Şahnaz Koçoğlu (Ph.D., Research Assistant, Ankara HBV University, Ankara)  
Cihat Erbil (Ph.D., Research Assistant, Ankara HBV University, Ankara)

### **Danışma Kurulu/Advisory Board**

Ceyhun Çağlar Kılıç (Ph.D., Assoc. Prof., Akdeniz University, Turkey)  
Dilaver Tengilimioğlu (Ph.D., Prof., Atılım University, Turkey)  
Eray Çelik (Ph.D., Assoc. Prof., Yüzüncü Yıl University, Turkey)  
Erdal Tanas Karagöl (Ph.D., Prof., Yıldırım Beyazıt University, Turkey)  
Esin Cakan (Ph.D., Assoc. Prof., University of New Haven, USA)  
Fernando Polo Garrido (Ph.D., Prof., Universitat Politècnica De Valencia, Spain)  
Francisca Blasco Lopez (Ph.D., Prof., Universidad Complutense de Madrid, Spain)  
Hasan Kaval (Ph.D., Prof., Atılım University, Turkey)  
Jülide Yıldırım Öcal (Ph.D., Prof., TED University, Turkey)  
Metin Toprak (Ph.D., Prof., İstanbul University, Turkey)  
Mehmet Altınöz (Ph.D., Assoc. Prof., Hacettepe University, Turkey)  
Mehmet Yeşiltaş (Ph.D., Prof., Girne American University, Cyprus)  
Murat Atan (Ph.D., Prof., Ankara HBV University, Turkey)  
Latif Öztürk (Ph.D., Prof., Kırıkkale University, Turkey)  
Veysel Yılmaz (Ph.D., Prof., Osmangazi University, Turkey)  
Yıldız Ayanoğlu (Ph.D., Prof., Ankara HBV University, Turkey)  
Fatih Sarıoğlu (Ph.D., Prof., İstanbul Medeniyet University, Turkey)

Yıl/Year: 2020 Ay/Month: Şubat/February Cilt/Volume: 6 Sayı/Issue: 1

ISSN: 2548-0162

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/gjeb>

### **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**

Gazi Akademik Yayıncılık çatısı altında internet ortamında açık erişimli ve yılda üç sayı olarak yayımlanan hakemli bir dergidir.

Bu dergide ileri sürülen fikirler makalelerin yazarlarına ait olup Gazi İktisat ve İşletme Dergisinin görüşlerini yansıtmaz.

Gazi Journal of Economics and Business is published by Gazi Academic Publishing and it is a peer-reviewed, online and open access journal which is published 3 times a year.

The Gazi Journal of Economics and Business does not necessarily agree with the arguments adduced by the authors.

### **Taranan İndeksler/Indexing**



**ROOTINDEXING**  
JOURNAL ABSTRACTING AND INDEXING SERVICE

INDEX  COPERNICUS  
INTERNATIONAL

**SOBIAD**

 **BASE**  
Bielefeld Academic Search Engine

Yıl/Year: 2020 Ay/Month: Şubat/February Cilt/Volume: 6 Sayı/Issue: 1

ISSN: 2548-0162

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/gjeb>

## İÇİNDEKİLER / CONTENTS\*

### 1. Sovyetler Birliği Ekseninden Avrupa Birliği Üyeliğine: Doğu Avrupa Ülkelerinde Ekonomik ve Siyasal Dönüşümün Analizi

From the Axis of the Soviet Union to the Membership of the European Union: Analysis of Economic and Political Transformation in Eastern European Countries

**Dilek Karadeniz.....1-21**

### 2. Türkiye'nin İlk Kanun Hükmünde Kararnameleri

The First Decree Laws of Republic of Turkey

**Cem Angın ..... 22-40**

### 3. Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlâkı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

The Effect of Work Ethics Values on the Job Performance from the Standpoint of the Project Staff with Different Religious Beliefs

**Suudan Gökçe Gök, Tahir Akgemci..... 41-60**

### 4. Örgüt Çalışmalarında Kadın: Araştırmacı Yaklaşımlarının Toplumsal Cinsiyet Temelinde Karşılaştırılması

Women in Organizational Studies: Comparison of Researcher Approaches on Gender Basis

**Cihat Erbil ..... 61-70**

### 5. Transfer Pricing and Customs Valuation Overlap: Is It Possible to Bridge Two Worlds?

Transfer Fiyatlandırması ve Gümrük Kıymeti Çakışması: İki Ayır Dünyayı Uzlaştırmak Mümkün mü?

**Muhsin Atci..... 71-85**

### 6. Sağlık Hizmetlerinde Bilişim Sistemleri ve E-Sağlık: Ankara İli Örneği

Information Systems in Health Services and E-Health: A Case Of Ankara Province

**Refika Ülke, E. Asuman Atilla ..... 86-100**

\* Bu sayıda yayımlanan makalelerin tamamı araştırma makalesidir.

All the papers published in this issue are research papers.



## Sovyetler Birliği Ekseninden Avrupa Birliği Üyeliğine: Doğu Avrupa Ülkelerinde Ekonomik ve Siyasal Dönüşümün Analizi\*

Dilek Karadeniz\*\*

\*\* Doktora Öğrencisi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 61080 Trabzon, TÜRKİYE.  
e-posta: krdnz.dilek@mail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6390-4718>

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 18.06.2019  
Kabul Tarihi: 30.09.2019  
Çevrimiçi Kullanım  
Tarihi: 12.02.2020  
Makale Türü: Araştırma makalesi

### Anahtar Kelimeler:

Doğu Avrupa Ülkeleri,  
Avrupa Birliği,  
Sovyetler Birliği,  
Entegrasyon.

### ÖZ

Doğu Avrupa ülkeleri II. Dünya Savaşı'nda Sovyet işgaline maruz kalmış ve Sovyetler Birliği tarafından serbest ticaret sistemi yerine merkezi planlı ekonomik sistemi uygulamaya zorlanmıştır. Doğu Avrupa ülkeleri tarafından Sosyalist sisteme yönelik ayaklanma ve isyanlar gerçekleştirilmiş fakat Soğuk Savaş dönemi boyunca bu devletler Sovyetler Birliği'nin baskısı altında kalmıştır. 1980'lerin ikinci yarısı ile 1990'ların başında uluslararası konjonktürde meydana gelen boşluktan faydalanan Doğu Avrupa ülkeleri birer birer sosyalist sistemden ayrılmıştır. Bu yeni düzenin istikrarlı bir şekilde devam edebilmesi için ekonomik ve siyasal bakımdan bir dönüşüme ihtiyacı olan Doğu Avrupa ülkeleri, Avrupa Birliği'nin desteğini sağlamak istemişlerdir. Bu çalışma, Doğu Avrupa ülkelerinin sosyalist yönetim etkisine girmesi ile Avrupa Birliği üyeliğinin gerçekleştiği tarih olan 2004 yılları arasında meydana gelen ekonomik ve siyasal ilerlemenin analizini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçla sosyalist sistemin Doğu Avrupa ülkelerine yerleştirilmesi ile bölgede meydana gelen değişim, baskı ve tepkiler incelenmiş ve Avrupa Birliği'ne entegrasyon sürecinde alınan destekler ve karşılaşılan problemler taraflar açısından analiz edilmiştir. Çalışmada tarihsel ve karşılaştırmalı analiz yöntemi kullanılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda sosyalist dönem sonrasında Doğu Avrupa ülkelerinde sosyal ve ekonomik alanlarda ilerlemenin kaydedilmiş olduğu ve Avrupa Birliği'nin dönüşüme olumlu yönde katkı sağladığına dair bulgular elde edilmiştir.

## From the Axis of the Soviet Union to the Membership of the European Union: Analysis of Economic and Political Transformation in Eastern European Countries

### ARTICLE INFO

Received: 18.06.2019  
Accepted: 30.09.2019  
Available online: 12.02.2020  
Article Type: Research article

### ABSTRACT

Eastern European countries were exposed to Soviet occupation in the Second World War and were forced by the Soviet Union to implement a centrally planned economic system instead of a free trade system. Although revolts against the Socialist system were carried out by

\* Bu çalışma, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı'nda 28.06.2018 tarihinde kabul edilen, 'Doğu Avrupa Ülkeleri'nin Demokratikleşmesine Avrupa Birliği'nin Etkisi' başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.1.001>

**Keywords:**

Eastern European  
Countries, European  
Union, Soviet Union,  
Integration

Eastern European countries, during the Cold War period these states remained as satellites of the Soviet Union. Eastern European countries, which benefited from the gaps in the international conjuncture in the second half of the 1980s and early 1990s, were separated from the socialist system one by one. Eastern European countries, which needed economic and political transformation in order to maintain this new order in a stable manner, wanted to get the support of the European Union. This study aims to reveal the analysis of the economic and political progress that occurred between 2004 when the Eastern European countries became influenced by the socialist administration and the date of European Union membership. European Union influenced the transformation with the economic supports in addition to these political dynamics. For this purpose, the changes, pressures and reactions occurred in the region with the placement of the socialist system in Eastern European countries were analyzed and the support and problems encountered during the integration process to the European Union were analyzed. Historical and comparative analysis method was used in the study. As a result of the investigations, it has been found that social and economic progress has been made in Eastern European countries after the socialist period and that the European Union has contributed positively to the transformation.

**1. Giriş**

1917 yılında Çarlık rejiminin yıkılması ve yerine sosyalist sistemin gelmesi ile uluslararası alanda dengeleri değiştirecek yeni bir dönem başlamıştır. Sosyalist sistem fikri anlamda dünyanın birçok bölgesini etkilemiş fakat asıl etkisini II. Dünya Savaşı'ndan sonra somut olarak göstermiştir. Dünya ABD ve SSCB'nin başat konumda olduğu iki kutuplu bir şekle bürünmüş ve iki taraf arasında oluşan rekabet ortamında Sovyetler Birliği nüfuzunu arttırmaya çalışmıştır. Sovyetler Birliği, Avrupa ile sınır bölgesi olan Doğu Avrupa ülkelerinden askeri birliklerini hemen çekmemiş ve bölge ülkelerinde Komünist Parti yönetimlerini oluşturmuştur. Doğu Avrupa ülkelerinde muhalefet partileri dağıtılmış, tek partili sistemler oluşturulmuş, basın özgürlüğü kısıtlanmış ve ekonomi çökme noktasına gelmiştir. Bölge halkı ortaya çıkan kötü yönetime yönelik olarak dönem dönem ayaklanma türü tepkiler göstermiş fakat Sovyet askeri birlikleri tarafından bastırılmıştır. Berlin Duvarı'nın yıkılması, Gorbaçov'un glasnost ve perestrojka politikaları, sermayenin tükenmiş olması ve halktan gelen büyük tepkiler sonucu Doğu Avrupa ülkeleri birer birer sosyalist sistemden ayrılmıştır.

Doğu Avrupa ülkeleri bulunduğu konum nedeniyle Avrupa ve Sovyetler Birliği açısından her daim önem arz etmiştir. Bu sebeple Sovyetler Birliği'nin dağılması ve Doğu Avrupa ülkelerinin sosyalist sistemden ayrılması bu ülkeler ve özellikle de diğer Avrupa ülkeleri açısından tehlikenin geçtiği anlamına gelmemiştir. Zira sosyalist sistem ile birlikte Doğu Avrupa ülkeleri merkezi planlı ekonomi ile yönetilmiştir. Bu ülkelerin Sovyetler Birliği'nin devamı olarak kabul edilen Rusya'nın nüfuzu altına tekrar girmemesi amacıyla Avrupa Birliği harekete geçmiş ve Sovyetler Birliği'nden ayrılan bu ülkelere üyelik için olumlu bir tutum sergilemiştir. Fakat Avrupa Birliği'nin bu tutumuna karşılık Doğu Avrupa ülkelerinin Birliğe üyelikleri planlandığı gibi kolay olmamıştır. Ekonomik ve siyasal anlamda Doğu Avrupa ülkelerinin mevcut Avrupa Birliği üyelerine uyum sağlayabilmesi ve Birliğin standartlarını düşürmemesi maksadıyla Avrupa Birliği ekonomik yardımlar gerçekleştirmiş ve Kopenhag kriterlerini oluşturmuştur. Bu kriterler doğrultusunda Doğu Avrupa ülkeleri Avrupa Birliği'ne üye olabilmek amacıyla ekonomik ve siyasal dönüşümler yaşamışlardır.

Uluslararası alanda demokrasi ölçümleri yapan Freedom House ve Polity IV Veri Serisi türü endekslerde Doğu Avrupa ülkeleri demokratik ülkeler arasında yer almıştır. Dünya Bankası rapor ve verilerine göre, Doğu Avrupa ülkelerinin ekonomik değerleri AB üyeliği sonrası değişim göstermiştir. Sayısal göstergelerin olumlu sonuçlarının aksine üyeliğin getirdiği bir takım olumsuz problemler de mevcuttur. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı Doğu Avrupa ülkelerinin Avrupa Birliği üyeliği ile ekonomik ve siyasal anlamda ilerleme kaydedip kaydetmediğini ortaya koymaktır. Ekonomik ve

siyasal anlamda ilerleme sorusuna cevap arayan çalışma, AB'nin ilerlemeyi tetiklediği denencesine dayanmaktadır. Dört bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde Doğu Avrupa'nın Sovyetler Birliği tarafından işgal edilmesi ve sosyalist sistemin bölgeye nasıl yerleştirildiği incelenecektir. İkinci bölümde Doğu Avrupa ülkelerinin sosyalizmden ayrılması devrim ve demokratikleşme hareketleri ile birlikte analiz edilecektir. Üçüncü bölümde Sovyetler Birliği yörüngesinden çıkan Doğu Avrupa ülkelerinin Avrupa Birliği'ne giriş süreci karşılıklı etkileşimler açısından incelenecektir. Sonuç kısmında Doğu Avrupa ülkelerinin ve Avrupa Birliği'nin ekonomik ve siyasal gelişmeler olumlu ve olumsuz sonuçları ile birlikte karşılaştırılacaktır. Çalışmada bahse konu olan Doğu Avrupa ülkelerinin öncesinde Sovyetler Birliği uydu ülkesi olması ve sonrasında Avrupa Birliği üyesi olması esas alınmıştır.

## 2. Doğu Avrupa ülkelerine sosyalizmin yerleştirilmesi

### 2.1. Sovyet sistemi merkezi planlı ekonomi

20. yüzyılda gerçekleşen en önemli olaylardan biri Çarlık rejiminin yıkılıp yerine sosyalist sistemin kurulması olmuştur. 1917 yılında Çarlık rejimi yıkılmış ve yerine daha önce uygulanmamış farklı bir sistem olan Sosyalist sistem kurulmuştur. Sosyalist sistemde üretim araçları kamuya ait kabul edilmektedir (Şahin, 2002, s. 36-37). Üretim araçları insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile toplum yönetimini elinde bulunduran organ tarafından üretime tahsis edilmektedir. Sosyalist sistem dünyadaki mevcut siyasal ve ekonomik sisteme alternatif bir sistem getirmiştir. Bu sistemde Merkezi Ekonomik Planlama (MEP) uygulanmaktadır. Üretim faktörleri tek bir merkezden kontrol edilmekte ve dağıtımdan da yine merkez sorumlu kabul edilmektedir.

MEP, ekonomik problemlerin çözümünde devlet müdahalesi olmayan serbest piyasa ekonomisinin aksi özelliğine sahip bir ekonomi sistemidir (Ulutürk, 2001, s. 132). 19. Yüzyılda kapitalizmin oluşturduğu toplumsal ve ekonomik eşitsizlikleri ortadan kaldıracığına yönelik bir iddia ile geliştirilmiştir. Sovyetler Birliği liderleri, planlanmış ve merkezden yönetilen bir ekonominin Batılı bir piyasa ekonomisinden daha rasyonel olduğunu öne sürmüşler fakat uygulamadaki sonuçlar bu iddiayı çürütmüştür (Roskin, 2007, s.346).

Sosyalist sistemde üretim araçlarının mülkiyeti her daim devletin elinde tutulmaktadır. Hangi malların üretileceği ve üretilen malların ne kadar üretileceği devlet tarafından önceden belirlenmektedir. Bu sistemin en büyük özelliklerinden biri rekabetin olmamasıdır. Bu bağlamda reformlara yönelik olarak kayıtsız bir sistem yaratılmıştır. Bu durum zaman içerisinde ürünlerin kalitesinin düşmesine ve yaşam kalitesi bakımından DAÜ'nün Batı'nın çok gerisine düşmesine neden olmuştur. Tüketim mallarının üretimi ikinci plana atılarak, sadece endüstriyel üretime odaklanılmıştır. Bu nedenle sistem büyük bir kıtlık yaratmıştır. Mal ve hizmetlerde tüketicilerin tercihlerinden çok devleti yönetenlerin tercihleri söz konusu olmuştur. Üretilen ürünlerin miktarının merkezden belirlenmesi bazı ürünlerin fazla, bazı ürünlerin ise yetersiz üretilmesine sebep olmuştur. Bunun sonucunda bulunamayan ürünler için ikinci bir piyasa, yani karaborsa oluşmuştur. Yanlış istihdam politikalarının sonucu olarak niteliksiz işgücünün varlığı, DAÜ'lerin refah düzeyinde gerilemeye sebep olmuştur (Kavukçu, 2008, s. 4). Sistem 1924-1953 Stalin yönetimi altında saf olarak uygulanmıştır. Fakat Stalin'in ölümünün ardından gelen liderler Sovyetler Birliği'ndeki stalinist yapıyı yok etmek istemişlerdir.

### 2.2. Sovyetlerin Doğu Avrupa'yı işgali

II. Dünya Savaşı'nda Avrupa'nın doğusu, Sovyetler Birliği ordusu tarafından ele geçirilmiş ve böylece II. Dünya Savaşı'nın sonlanmasının ardından üç yıl içinde Sovyetler Birliğinin etki alanı içinde kalan sekiz ülkede (Arnavutluk, Polonya, Doğu Almanya, Çekoslovakya, Romanya, Macaristan, Bulgaristan, Yugoslavya) Marksist-Leninist partiler siyasal iktidarı ele geçirmişlerdir. Komünist hareketin zayıf olduğu bu ülkelerde sosyalist rejimlerin kuruluşunda Sovyet askeri varlığı önemli pay sahibi olmuştur (Horvath, 2006, s. 552). 1947 yılında barış anlaşmalarının imzalanmasıyla Sovyet askerlerinin bu ülkelere çekilmesi gerekmiştir. DAÜ', komünist iktidarlara sahip olmasına rağmen Sovyetler güçlü muhalefete sahip bu ülkelere muhalefeti bertaraf edip komünist rejimleri tam anlamıyla yerleştirmeden çekilmek istememiştir. Bu amaçla bu ülkelerdeki muhalefet liderleri vatana ihanet suçlamalarıyla tutuklanmış veya ölüme mahkûm edilerek saf dışı bırakılmışlardır. Uygulanan bu yöntem ile DAÜ komünist partinin yönetimi altına girmiştir. Bu tarih itibariyle



Sovyetler Birliği'nin'in ekonomik, siyasal ve sosyal girişimlerle bu ülkeleri kendine bağımlı kılmaya çalıştığı görülmektedir.

Sovyet işgaline maruz kalan Doğu Avrupa ülkeleri, serbest ticaret sistemlerinden çıkartılarak MEP sistemini uygulanmaya zorlanmışlardır. Sovyetler Birliği işgal ettiği bölgelerde izlediği politikalarla bir takım yapılar oluşturmuş ve bu yapılarla Doğu Avrupa ülkelerini kendine bağımlı hale getirmiştir. Bu yapılar: Cominform, COMECON (CMEA) ve Varşova Pakti'dir.

Cominform (The Communist Information Bureau- Komünist Bilgilendirme Bürosu), 1947 yılında Doğu Avrupa'da bulunan sosyalist ülkelerdeki politikaları koordine etmek için kurulmuştur. Cominform'un amaçları işçilerin yerleşkesi olan Sovyetler Birliği'nin savunulması, Amerikan emperyalizmine karşı mücadele etmek ve bütün dünyaya yayılmış bir Sovyetler Cumhuriyeti'nin kurulmasıdır. Cominform, I. II. ve III. Enternasyonelin devamı niteliğinde görülmektedir (Claudin, 1990, s. 310). Ancak 1956'da ortadan kalkmıştır.

COMECON, 1949 yılında Doğu Avrupa ülkelerini kapsayan bölgesel bir örgüttür. Görünüşte sosyalist ülkeler arasında karşılıklı yardımlaşmayı gerçekleştirmek için kurulsada, aslında Sovyet Rusya tarafından, sosyalist ülkelerin ekonomilerini kendisine entegre etmek ve bu ülkeler üzerinde ekonomik hakimiyet oluşturmak için kullanılmıştır (Armaoğlu, 2010, s.585). COMECON etkin bir dış politika, bu politikayı desteklemek için ağır sanayi içerisinde ileri düzeyde üretim, endüstri ve tarım alanında işçi sınıfına yönelik katı düzenlemeler ve son olarak da üreten kesimin etkin üretim güçlerini devam ettirebilmesi için tarımsal ürünün fazla verilmesi gibi başlıca hedefler üzerine kurulmuştur (Kavukçu, 2008, s. 5). Sovyetler Birliği, Çekoslovakya, Bulgaristan, Macaristan, Romanya ve Polonya'dan oluşan COMECON, sonrasında Moğolistan, Doğu Almanya, Vietnam, Arnavutluk, Küba ve Yugoslavya'yı da üyeliğe kabul etmiştir. Sosyalizmin Sovyetler Birliği'nde çöküşüyle beraber Şubat 1991 yılında örgüt feshedilmiştir.

Varşova Pakti, 1955 yılında Batı Almanya'nın NATO'ya katılması sonucu Sovyetler Birliği'nin önlem almak amacıyla kendi uydularını etrafına toplamasıyla oluşturmuştur. NATO'ya Batı Almanya'nın girmesi Sovyetler Birliği tarafından ileride oluşacak bir savaş tehlikesi olarak algılanmıştır. Bu ittifaka Sovyet Rusya, Polonya, Arnavutluk, Bulgaristan, Doğu Almanya, Çekoslovakya, Macaristan ve Romanya katılmıştır. Varşova Pakti, NATO'nun aksine güvenlik adı altında üyesi olan ülkelere de askeri müdahalede bulunabilmektedir. 1956 Macar Ayaklanması, Çekoslovakya'daki Pilsen Ayaklanması ve Polonya'daki Poznan Ayaklanması buna en iyi örnektir.

### 2.3 Doğu Avrupa'da Sovyet yönetimine karşı ayaklanmalar

Stalin'in 5 Mart 1953 yılında ölümü, Sovyet Rusya'da dört yıl sürecek iktidar boşluğunun başlangıcı olmuştur. Meydana gelen bu boşluk DAÜ'deki sert sosyalist yönetimlerin yumuşamasına yol açmıştır. Sovyetler Birliği Komünist Partisi'nin 20. Kongresi'nde alınan kararları takiben uydu devletlere yönelik politikada değişim başlamıştır. Doğu Avrupa'daki ilişkiler yumuşatılmaya çalışılmış ve bu yumuşatma ortamında oluşan hava kısa zaman içerisinde etkisini göstermiştir (Yücel, 2011, s. 642). Tarım ürünleri ve tüketime yönelik ürünlerin aksine ağır sanayi yatırımları desteklenmiş ve bu durumda da yaşam seviyesinde belirgin bir düşüş yaşanmıştır (Uslu, 2008a, s. 133). Fakat DAÜ'lerin milli ve tarihi durumları göz ardı edilerek oluşturulan Sovyet düzenine karşı, Stalin'inden sonra tepkiler ve isyanlar ortaya çıkmıştır.

#### 2.3.1. 1956 Macar milli ayaklanması

Sovyetler Birliği'nde Stalinciliğin tasfiye edilmesi, Macar halkına cesaret ve ilham vermiştir. Macar halkı 1953 yılında göreve gelen ve iki yıl görevde kalan Imre Nagy'nin tekrar göreve gelmesi, Nagy'i görevden alan Stalinci Matyas Rakosi'nin görevi bırakması ve Sovyet işgalinin sona ermesi talebiyle sokağa inmiştir. Macar Milli Ayaklanması'nda temel neden ekonomik sorunlar olarak kabul edilmektedir. Nagy yönetimdeyken komünist olmayan bir koalisyon hükümeti kurmuş, komünizmin birçok sert yapısını yumuşatmış ve tüketilen malların üretilmesine hız vererek, ekonomik sıkıntıların halk üzerindeki etkisi azaltmaya çalışmıştır. Nagy'i tekrar isteyen rejim karşıtı göstericilere karşı yönetim şiddet kullanmaya başlamış, bazı göstericilerin hayatını kaybetmesiyle Macar Milli Ayaklanması başlamış ve isyan Budapeşte'den ülkeye yayılmıştır.

Macar Milli Ayaklanması Sovyetler Birliği için milli bir sorun olmuştur. Öyle ki 12 gün gibi kısa bir sürede gerçekleşmiş ve Kremlin'i temelinden sarsmıştır (Uslu, 2008b, s. 175). Sovyetler Birliği gelişmelerden endişe duyunca Rakosi'yi Moskova'ya çağırılmış ve yerine Imre Nagy'yi yeniden başbakan yapmıştır (Horvath, 2006, s. 553). Fakat Nagy'nin tekrar göreve gelmesi halkı sakinleştirmemiştir. Nagy, 30 Ekim günü çok partili düzeni ilan etmiş ve 1945'teki duruma dönüşü duyuran bir konuşma yapmıştır. Bu konuşmanın ardından eski partiler yeniden kurulmaya ve yeni partiler ortaya çıkmaya başlamıştır (Uslu, 2008a, s. 142). Sovyetler Birliği tanklarının 29 Ekimde Budapeşte'den çekileceği açıklanmış fakat Sovyetler Birliği tankları bu tarihte çekilmemiş aksine Budapeşte'yi tamamen sarmıştır. Bunun üzerine Imre Nagy 1 Kasım'da Sovyetler Birliği'nin Varşova Paktını ihlal ettiği gerekçesiyle Macaristan'ın Varşova Paktı'ndan çıktığını ve tarafsızlığını ilan ettiğini duyurmuştur (Crump, 2016, s. 8). 4 Kasım 1956 günü 6 000 Sovyet tankı Macaristan sınırlarına girmiş, hafif silahlarla donanmış ayaklanmacılarla sokak çatışmalarına girmiş ve Sovyet askerleri ayaklanmayı bastırarak 32 000 Macar'ın hayatını kaybetmesine sebep olmuştur (Aytek, 2016). Böylece 1956 Macar milli ayaklanması kanlı bir şekilde bastırılmıştır (Berry, 2007, s.11). 16 Haziran 1958'de Nagy ve ekibinden üç kişi idam edilmiştir.

Janos Kadar, 7 Kasım 1956'da Moskova tarafından hem hükümet başkanı hem de parti lideri olarak atanmıştır. Kadar Nagy gibi temel kuralları ihlal etmeden sistemi islah etmeye çalışmıştır. Kadar iktidara geldiği ilk zamanlar özgürlükçü ve adaletli gibi davranmaya çalışmış, fakat birkaç ayda yönetimini sertleştirmeye başlamıştır (Zidek, 2014 s. 57 ). 15 Aralık 1956'da Sovyet Birliği tankları Budapeşte'den çekilmiştir. Takip eden yıllarda baskı artmış, 1963 ve sonrasında baskı azaltılmış ve ekonomik gelişime odaklanılmıştır. Ülkede yaşam standardı ilerleyen yıllarda Kadar'ın çalışmalarıyla yükselmiştir. 1956 sonrasında Macaristan'da işçi sınıfı mücadelelerinde hiçbir büyük canlanma görülmemiştir. Bu, Kadar rejiminin yaşam standartlarında tedrici bir yükselmeyi gerçekleştirmekte sağladığı başarının bir sonucu olarak görülmektedir (Zarakoğlu, 1990, s. 303). Ancak dış ticarete yüksek ölçüde bağlı olan Macar ekonomisi 1973-74 petrol krizinden olumsuz olarak etkilenmiştir. 1978 yılında dış ticaret açığı rekor seviyeye ulaşmış ve 1980'de fiilen negatif büyüme yaşanmıştır. Yaşam standartlarının düşmeye başlamasıyla Macar işçi sınıfı ekonomik durgunluğun sıkıntısını ve kazanma gücündeki düşüşü hissetmeye başlamıştır (Zarakoğlu, 1990, s. 303).

### 2.3.2. Prag Darbesi'nden Prag Baharı'na

II. Dünya Savaşı sırasında Alman işgali altında olan Çekoslovakya, 1945 Mayıs'ında Sovyetler Birliği tarafından büyük ölçüde ele geçirilmiştir. Savaş sonrası Sovyetler Birliği, bu topraklardan çıkmamış, 1945-1948 yılları içerisinde Çekoslovakya'yı adım adım Sovyetler Birliği uydu haline getirmiştir. 1918 yılında kurulan Çekoslovakya bu tarihten itibaren totaliter veya otoriter bir yönetim tarzına maruz kalmamıştır. Bu nedenle Çekoslovakya Komünist Partisi ülke siyasal hayatının bir parçası haline gelmiştir. Bu durum, Çekoslovakya'nın Nazi Almanya'sı işgalinden kurtulmasından sonra sosyalistlerin nispeten siyasal bir meşruiyete sahip olmalarına zemin hazırlamış; sonuç olarak, Komünist Parti iktidarı ele geçirmiştir. Çekoslovakya'da yaşananlar diğer örneklere göre daha hızlı ve sorunsuz olmuştur (Uslu, 2008b, s. 151).

1946 seçimleri sonrasında yeni koalisyon hükümeti Komünist Parti Genel başkanı Klement Gottwald başkanlığında kurulmuştur. 1948 başında komünistlerin polis teşkilatından sekiz polisin görevlerine son vermeleri üzerine, komünist olmayan bakanlar bu durumu protesto etmek amacı ile istifa etmişlerdir. Bakanların amacı seçimlerin tekrardan yapılması ve güçlenen sosyalizmin önüne geçmektir. Fakat seçim listelerine sadece sosyalist adaylar girmiş ve yönetim tamamen sosyalistlerin eline geçmiştir. Böylelikle Prag Darbesi gerçekleşmiştir.

Stalin'in ölümünden birkaç gün sonra 14 Mart 1953'te Çekoslovakya Komünist Partisi lideri Klement Gottwald ölmüş, yerine Antonin Zápotocky Cumhurbaşkanı ve Antonin Novotny'de Parti Genel Sekreteri olmuştur. Novotny Stalin yanlısı olması nedeniyle destalizasyon 1953-1956 yılları arasında Çekoslovakya'da görülmemiştir. Gottwald döneminde diğer Doğu Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Çekoslovakya'da da ağır sanayinin geliştirilmesine dayalı bir ekonomi politikasının izlenmesi sonucu, tüketim mallarına gereken önem verilmemiş ve işçilerin yaşam standartlarında düşüş yaşanmıştır (Uslu, 2008b, s. 156). Ekonomi gittikçe kötüleşmiş ve enflasyon artmıştır. Hükümetin enflasyonu dizginlemek amacıyla aldığı önlemler halk ve işçilerin daha fazla zarar etmesine yol açmış

ve büyük bir tepki ile karşılanmıştır. 1 Haziran'da Pilsen şehrinde bulunan Lenin fabrikalarındaki 5000 işçi sokaklara dökülüp gösterilere başlamış ve Pilsen'de işçiler belediye binasını basıp yağma etmiştir. Başka fabrika işçilerinin katılmasıyla gösteriler ayaklanmaya dönüşmüştür. Ayaklanmayı durdurması amacıyla gönderilen güvenlik kuvvetleri göstericilerle birlik olmuştur. Novotny bu ayaklanmayı bastırmak için Kruşçev'den yardım istemiş ve Rus ordularının müdahalesiyle ayaklanma bastırılmıştır. Güç kullanılarak bastırılan gösteriler sonrası ayaklanmaya öncülük edenler çalışma kamplarına gönderilmiştir.

1968 yılının Ocak ayında Çekoslovakya Komünist Partisi Merkez Komitesi, Antonin Novotny'ye güvensizlik oyu vermiş ve Alexander Dubcek'i Parti Sekreteri olarak Novotny'nin yerine getirmiştir. Dubcek reformist bir yapıya sahiptir ve gelişile Çekoslovakya'da Prag Baharı başlamıştır. Aslında Prag Baharı'na götüren reform süreci 1960'ların başında başlamıştır. 1960'ların reform dalgası Çekoslovakya'nın siyasi, toplumsal ve ekonomik yaşamı üzerinde dönüştürücü bir etki yapmıştır. Reformlar, rasyonel ve eğitilmiş bir bürokrasinin ihdas edilmesi üzerine kuruludur (Uslu, 2008b, s. 160).

1967 yılında Çekoslovakya'da "insancıl komünizm" hareketi ortaya çıkmıştır. Alexander Dubcek tarafından başlatılan bu hareket, Moskova'dan kopmak veya Varşova Paktı'ndan çıkmak niyetleri içerisinde değildir. İnsancıl Komünizm hareketi bunların hiçbirini yapmadan, yalnızca Çekoslovakya'da komünist sistemin devamını insan yaşamına uygun bir hale getirmek istemektedir. Hareketin doğal getirisi olarak bireysel özgürlüklere asgari oranda yer verilecektir ki Sovyetler Birliği'ni müdahale etmeye yönelen bu unsur olmuştur (Armaoğlu, 2010, s. 680). Çekoslovakya'da basına uygulanan sansürler kaldırılmış ve geniş özgürlükler sağlanmıştır. Özel mülkiyet hakkı tanınmış, çiftçilerin bağımsız kooperatif hakları genişletilmiş ve halkın hükümeti özgürce eleştirme yolu açılmıştır. Reformlara bir çerçeve oluşturmak amacıyla Çekoslovakya Komünist Partisi "Harekât Programı" adlı 24 000 kelimelik bir belge yayınlamıştır. Harekât Programı belgesinde, nihai hedefin, sosyalimin gelişimini engelleyen sebepleri ortadan kaldırmak ve gelişimi demokrasi ile güçlendirmek olduğu belirtilmiştir. Parti ile devlet ilişkisinin birbirinden ayrılacağı, devletin idaresine parti müdahalelerinin engelleneceği, tek partili sosyalist yönetimlerin önleneceği, temel hak ve hürriyetlerin kabul edileceği, demokratik seçimlerin gerçekleştirileceği ve bu seçimleri destekleyen seçim sistemlerinin kabul edileceği belirtilmiştir (Armaoğlu, 2010, s. 684). Bu reformlar Çekoslovakya'nın Sovyetlerden uzaklaşıp, özgür bir yapıya bürüneceği görüntüsü sergilemiştir. Burada ilginç olan Sovyetlerin bu reformlara karşı herhangi bir sertlikle müdahalede bulunacağına dair hiçbir işaret vermemiş olmasıdır (Kavukçu, 2008, s. 6). 1956 Macar Devrimi'ne giden süreçte Sovyetler Birliği Macaristan'a uyarılarda bulunurken, Çekoslovakya'ya müdahale edileceğine dair bir uyarıda bulunmamıştır. 20-21 Ağustos 1968'de Sovyetler Birliği'nin yanı sıra Varşova Paktı'na üye olan Macaristan, Polonya, Doğu Almanya ve Bulgaristan'dan oluşan askeri birlikler Çekoslovakya'yı işgale başlamıştır. 5 000 ile 7 000 arası tank ve yaklaşık 600 000 asker işgale katılmıştır. İşgal devlet liderleri tarafından protesto edilmiş fakat bu liderler halkı karşı koymaya teşvik etmemiştir. Çünkü Macaristan gibi bir örnek çok yakın zamanda gerçekleşmiş ve binlerce vatandaş ya öldürülmüş ya da ülkelerini terk etmek zorunda kalmıştır. Alexander Dubcek ve başbakan Ludvik Svoboda işgal üzerine Moskova'ya götürülmüş ve uygulanan baskı sonucu Çekoslovakya reformlarından vazgeçmişlerdir. Böylece Çekoslovakya'nın "Prag Baharı" sona ermiştir. 1969'da Dubcek yerine parti sekreteri olarak Gustav Husak getirilmiştir. Yeni hükümet Doğu Bloğu'ndaki en baskıcı hükümetlerden biri olmuştur. Sosyalist Birlik Çekoslovakya'nın yeniden önüne geçmiştir. Bu aşamadan sonra Çekoslovakya'da "normalizasyon" süreci başlamıştır. Bu süreçte Prag Baharı reformları kademeli olarak terk edilmiştir (Uslu, 2008b, s. 174).

### 2.3.3. Polonya'da Poznan ayaklanması ve 1981 askeri darbesi

Doğu Bloğu ülkelerinde Stalin'in ölümünden sonra ortaya çıkan destalizasyon süreci Polonya'ya da etki etmiştir. Stalin'in ölümü sonrası Polonya devlet başkanlığı yapan Bierut'un diktatörlüğünü sona erdirilmiş yerine ılımlılardan Zawadski getirilmiştir. Bu siyasi yumuşamayla beraber ekonomik tedbirler alınmıştır. Zawadski'nin ardından 1956 yılında Merkez Komitesi parti liderliğine ılımlılar tarafından Edouard Ochab seçilmiştir. Ochab'ın liderliğe gelmesi Sovyetler Birliği'ne yönelik gelişen karşıtlığı daha da arttırmıştır (Dallin, 1957, s. 57).

Polonya da diğer Doğu Avrupa ülkeleri gibi ekonomi endüstriye odaklanmış, halkın yaşam koşulları gittikçe kötüleşmiştir. Daha iyi yaşam ve çalışma koşulları isteyen işçiler 1956 Haziranında gösterilere başlamışlardır. Gösteriler Polonya'nın önde gelen endüstri merkezi olan Poznan 'da, vagon, lokomotif gibi raylı araç üreten fabrikalarda başlamıştır. Göstericilere yürüyüş sırasında halk ve öğrencilerde katılmıştır. Göstericiler şehir merkezine geldikten sonra emniyet müdürlüğü, radyo binası ve hapishaneyi basmış ve bu durum sonucunda güvenlik güçleriyle aralarında çatışma başlamıştır. Birçok devlet binası anti-komünist göstericiler tarafından işgal edilmiştir. 28 Haziran günü 10 300 asker tanklarla şehre girmiş ve şehri kuşatma altına almıştır. 30 Haziran'da Poznan ayaklanması bastırılmıştır.

Komünist Parti Merkez Komitesi, Poznan ayaklanması sonrasında halkın ekonomik ve siyasi sıkıntılarını hafifletmek amacı ile birçok yeni karar almıştır. "Milli komünizm" yanlısı olan Gomulka'nın tekrar Parti liderliğine, yani genel sekreterliğe getirilmesi yönünde atılan adımlar Sovyet idarecileri telaşlandırmıştır. Kruşçev'in de dâhil olduğu Sovyetler Birliği'nden bir heyet Varşova'ya gelmiş ve Gomulka'nın liderliğini engellemeye çalışmışlardır. Polonya Komünist Partisi Merkez Komitesi Gomulka'nın liderliği konusunda diretmişler ve sonunda kabul ettirmişlerdir. Fakat Sovyetler bu liderliği bazı şartları Polonya'nın Sovyetler Birliği'nden kopmaması, Sovyetler Birliği ile yakınlaşması ve Polonya'nın Sovyetler Birliği'nden ayrılmasını söz konusu etmemesi altında kabul etmiştir. Bu şartlara karşılık olarak Sovyetler'de Polonya'nın işçilerine karışmayacaklardır (Green, 1997). 1970'li yıllara doğru ekonomide düzelme olmamış, vergiler ve fiyatlarda aşırı fiyat artışı yeni isyanlara neden olmuştur. COMECON ülkelerinin toplam dış borcu 66 milyar dolardı ve bu dış borcun üçte biri Polonya'ya aittir (Armaoğlu, 2010, s. 1093). Yiyecek sıkıntısı ülkenin genel sorunları arasına girmiştir. 1980 yılında et ve gıda fiyatlarına zam yapılacağına açıklanması ile işçiler altı haftalık bir grev sürecine girmişlerdir. İşçiler kendi arasında İşletmeler Arası Grev Komitesi (MSK) kurmuş ve ardından 21 talebi içeren bir liste yayınlamışlardır. Yeni bağımsız sendikaların kurulması, sansürlerin hafifletilmesi, sağlık alanında yapılacak hizmetlerinin artırılması, siyasi hükümlülerin serbest bırakılması, kilise üzerinde uygulanan baskıların kaldırılması gibi devletten bir dizi talepte bulunulmuştur. Grev ve ayaklanmaların büyümesinden endişelenen yönetim Gdansk'ta 21 maddelik listeyi imzalamak zorunda kalmıştır. Bu hareket Dayanışma Sendikası (Solidarnosc) adını almıştır. Fakat ortam yumuşamamış, derinleşen ekonomik kriz 1981'de grevlerin tekrar başlamasına neden olmuştur. Dayanışma Sendikası'nın etkisini gün geçtikçe artmaktadır ve Polonya Halk Cumhuriyeti bu etkiyi kırmak için askeri darbe düzenleyip Dayanışma Sendikasını yasadışı ilan etmiştir.

### 3. Doğu Avrupa ülkelerinin sosyalizmden kopması

İki kutuplu düzenin yapıtaşlarından birini oluşturan Sovyetler Birliği'nin, 1991 yılının ikinci yarısından itibaren dağılması fiilen başlamış ve dağılma süreci resmi olarak Aralık 1991'de tamamlanmıştır. Dağılma sürecinin sonucunda dünyada yeni oluşumlar gerçekleşmiştir. Sovyetler Birliği'nin işgal edip uydusu haline getirdiği ülkelere, Gorbaçov döneminin glasnost (açıklık) ve perestrojka (yeniden yapılanma) politikaları ile bu ülkeler birer birer sosyalist sistemden ayrılmıştır.

Stalin döneminde saf bir şekilde uygulanan sosyalist yapı, Stalin'in ölümüyle farklı bir döneme girmiştir. 1953'ten sonra oluşan dört yıllık iktidar boşluğu ile Macaristan, Polonya ve Çekoslovakya'da işçi ayaklanmaları meydana gelmiş ve ayaklanmalar Sovyetler Birliği işgalleriyle bastırılmıştır. 1957'de iktidara Kruşçev gelmiş ve 1964'te Saray Darbesi ile indirilmiştir. Kruşçev 'in indirilmesi sonucu yerine Lenoid Brejnev gelmiş ve 18 yıl boyunca iktidarda kalmıştır. Bu dönemde 35 ülkenin imzaladığı Helsinki Nihai Senedi Sovyetler Birliği temellerini sarsan bir anlaşma olmuştur. Bu anlaşmayla Doğu-Batı ilişkilerine bir yumuşama gelmiştir. Doğu Avrupa'da Sovyetler Birliği'ne bağlı bulunan uydu ülkelerde, halk içinde hürriyet ve insan hakları hareketleri başlamıştır. Zamanla bu hürriyet ve insan hakları hareketleri Moskova'nın egemenliğinin tersine olan bir mücadeleye dönüşmüştür. 1982 yılında Brejnev'in ölümüyle artık uzun süre iktidarda kalan Sovyetler Birliği liderlerinin sonu gelmiş ardından gelen liderler yaşlı olmaları nedeniyle kısa süreler içerisinde ölmüşlerdir. Brejnev'den sonra gelen Yuri Andropov 15 ay, Konstantin Çernenko 13 ay görev yapmıştır. Son Sovyetler Birliği lideri Mikhail Gorbaçov 1985'te iktidara gelmiştir.

Gorbaçov, glasnost ve perestroyka politikaları ile kapitalist ekonomilerin açık tarafını sosyalist sistem içinde uygulayarak yeni bir yapılanma ve aynı zamanda da bir dinamizm getirmek istemiştir. Fakat bu açılımlar Sovyetler Birliği'nin dağılmasına yol açmıştır. Doğu Avrupa ülkeleri Sovyetlere ekonomik anlamda yük teşkil etmiş ve Gorbaçov bu yükten Sovyetler Birliği'ni kurtarmak istemiştir. İmparatorluğun devam etmesi birtakım problemleri beraberinde getirmesi nedeniyle bir çeşit politik karar alınmıştır. Bu politik karara göre Sovyetler'in bu ülkeleri serbest bırakması gerekiyordu. Aksi durumda imparatorluğun devam ettmesi için gerekli mali güç sağlanamayacaktı. Sonuçta kontroller gevşetilmiş ve Orta Avrupa'daki sosyalist liderlerin bundan böyle Sovyetler Birliği tank ve askerlerinden faydalanamayacakları belirtilmiştir (Palmer, 2004, s. 1). Gorbaçov'u Doğu Avrupa'dan uzaklaşmak zorunda bırakan bir kaç etken vardır. Birincisi sermaye stoku tükenmiştir, ikincisi bilginin kontrol edilememesi sebebiyle Batının gelişmişliği görülmüş, üçüncüsü Doğu Avrupa ülkelerinin çoğunda fiili çevresel çöküntü yaşanmıştır. Bu çöküntüye karşı çevreci hareketler oluşmuş ve bu hareketler devrimlerin gerçekleşmesinde katkıda bulunmuşlardır. Son sebep ise sosyalist ideolojinin ve yönetici sınıfın meşruluğunu kaybetmesidir. Bu faktörlerle Gorbaçov Doğu Avrupa'yı serbest bırakma eğiliminde olurken, Doğu Avrupa ülkeleri de ayaklanma ve isyanlarla 1989'dan itibaren devrimlere başlamışlardır.

Sovyetler Birliği Doğu Avrupa ülkelerini kendine bağımlı hale getirmek için öncelikle dış borca bağlayıp sonrasında para yardımlarında bulunmuştur. Sovyetler Birliği'nde sermaye tükenmeye başlayıp Birlik ekonomisi kötüleşince Gorbaçov Doğu Avrupa ülkelerinin ekonomik yükünden kurtulmayı ve kendi iç sorunlarına yönelmeyi tercih etmiştir. Bu kapsamda Varşova Paketi üyelerini ziyaret etmiş ve üye ülkeleri kendi kendilerini reforme etme konusunda teşvik etmiştir. Gorbaçov DAÜ'lere askeri anlamda hiçbir müdahalede bulunmayacağını belirtmiştir. Böylece DAÜ halkları yalnız kalmış ve sosyalist sistemin çöküşü başlamıştır.

### 3.1. Devrimler ve demokratikleşme

#### 3.1.1. Macaristan

1956 Macar Ayaklanması sonrası iktidara gelen ve 1989'a kadar iktidarda kalan Kadar rejimi bu süreçte değişimden mümkün olduğunca kaçınmıştır. İlimli bir siyasi süreç geçiren Kadar, ne çok nefret edilmiş ne de çok sevilmiştir. 1975 Helsinki Zirvesi'nin yarattığı havadan Macaristan'da etkilenmiş ve Macaristan dünyaya açılmıştır. Sert bir yönetim şeklinin benimsenmemesi sonucunda STEZA adlı muhalif bir hareket ortaya çıkmıştır.

Doğu Avrupa ülkelerinin komünist yönetim altına girdiği ilk zamanlarda tüm muhalif gruplar dağıtılmış, liderleri ya idam ya da sürgün edilmişti. Sonrasında oluşan muhalif gruplar kanlı şekilde bastırılmıştır. Bu nedenle Doğu Avrupa'da muhalif grupların oluşması o yıllar içerisinde gerçekleşmesi kolay olmayan adımlardır. STEZA aydın çevre ve seçkinler tarafından kurulmuştur. 1989 dönüşümü Macaristan'ı sarmaya başladığında, ülkede demokrasinin ve pazar ekonomisinin kurulmasında Macar siyasetinden ve ekonomisinden önemli kişiler katkı sağlamıştır. Bu kapsamda, reformcu iktidar partisi ile yeni oluşan siyasi partiler, serbest seçimlerin yapılması ve yabancı sermayenin Macaristan'a çekilmesi konusunda anlaşmaya varmış, bu dönemin daha yumuşak gerçekleştirilmesi için gerekli zemini hazırlamışlardır (Yücel, 2011, s. 657). Macar Sosyalist İşçi Partisi (HSWP) 1989 ortasında muhalefetle görüşmelere başlamış, 13 Hazirandan 18 Eylül'e kadar gerçekleşen "yuvarlak masa toplantıları"nda HSWP'nin Ekim ayında feshedilmesine ve Macar Sosyalist Partisi'nin kurulmasına karar verilmiştir. Böylece Macaristan'da sosyalist düzenin sonu gelmiştir.

Sosyalist rejimin sona ermesiyle yeni dünyaya ayak uydurmak durumunda kalan Doğu Avrupa ülkeleri birer birer demokrasileri üzerinde değişikliklere gitmişlerdir. Macaristan bu amaçla yeni bir anayasa yerine eski anayasasını düzenlemeyi tercih etmiştir. Bu anayasa tepkisel bir anayasadır ve çok partili sistemi hayata geçirmiş ve parlamenter hükümet sistemi kurulmuştur. Macaristan'da ilk kez 1990 Martında çok partili gerçek anlamda demokratik bir seçim yapılmıştır. 23 Ekim 1989'daki bu değişiklikler demokratik Macaristan'ın başlangıcı olarak kabul edilmiştir. 1990 yılının Mart ayında gerçekleştirilen serbest seçimler ile ülke doğrudan demokrasiye geçmiştir (Zidek, 2014, s. 57).

### 3.1.2. Çekoslovakya

Çekoslovakya’da 1960’larda başlayan ve 1968’de hızlanan reform süreci, 1968 Ağustosunda Sovyetlerin işgaliyle sona ermiştir. Bu tarihten sonra Çekoslovakya’da sosyalizm dönemi yaşanmıştır. 1968 işgaliyle Komünist Parti’den bir takım tasfiyeler yapılmış ve tasfiye edilenler, 1977’de Çekoslovakya’da insan haklarının gerçekleştirilmesini talep eden “Charter 77” adlı bir belge yayınlamışlardır. Bundan sonra bu hareket “Charter 77” hareketi olarak anılmış ve Çekoslovakya’yı bağımsızlığa götürmüştür.

1975 Helsinki Nihai Senedinin ve 1987 Glasnost ve Perestroyka politikaları Çekoslovakya’yı da etkilemiştir. Oluşan bu havada protestolar, gösteriler ve genel grevler birbiri ardına ortaya çıkmış, iç karışıklıklar başlamıştır. Kitle hareketlerine karşı sert tedbirler alan Komünist Parti yönetimi başarılı olamamış, 24 Kasım’da bütünüyle istifa etmiştir. Öğrenciler, entelektüeller ve diğer unsurlar ile birlikte Çekoslovakya’da bir devrim gerçekleşmiştir. Parlamento 28 Aralık 1989’da Alexander Dubçek’i Parlamento başkanı olarak ve ertesini gün de Vaclav Havel’i Devlet Başkanı olarak seçmiştir.

Çek ve Slovak tarafında bulunan muhalif gruplar bu ülkelerin başkentlerinde yönetimi elinde bulunduran sosyalist iktidardan kurtulmak ve yönetimi çok partili bir yapıya dönüştürmek amacıyla müzakerelere başlamış ve yuvarlak masa görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Geçiş için gerekli hukuki ve siyasi altyapılar hazırlanmıştır. Çekoslovakya’da demokratik bir sisteme geçiş diğer DAÜ’lerden farklı bir çizgi izlemiştir. Çekoslovakya, Çek Cumhuriyeti ve Slovakya olarak yeniden şekillendirilmiş ve bölge haritasında yeniden sınır değişikliği yaşanmıştır (Yücel, 2011, s. 661). İki tarafın başbakanlarının anlaşması sonucu herhangi bir toprak tartışması yaşanmadan “Kadife Devrim”, “Kadife Ayrılığa” dönüşmüştür.

Çekoslovakya kurulduğu günden bu yana Çek ve Slovak milliyetçilikleri ile uğraşmıştır. 1989’un getirdiği koşullar ve Kadife Devrim, bağımsız bir Çekoslovakya devleti yerine ayrı ayrı iki bağımsız devlet ortaya çıkarmıştır. Slovak hükümetinin yeni anayasa yapmak için acele etmemesi, iki tarafın gelişmişlik düzeyi farkı, Çek tarafının yeniliklere daha açık olması ve Batıyla bütünleşme isteği, Slovak tarafının isteksizliği ayrılmayı tetikleyen nedenler arasındadır. Hazırlanan anayasalar ve yapılan görüşmeler sonucu iki ülke resmen 1 Ocak 1993’te ayrılmıştır.

### 3.1.3. Polonya

Diğer Sovyet uydusu olan devletler ile karşılaştırıldığında Polonya, sert tedbirlerin alındığı, hürriyet hareketlerine izin verilmeyen bir devlettir. Bunun sebebi stratejik olarak önemli bir noktada bulunması ve ekonomisinin son derece kötü olmasıdır. Stratejik olarak önemli bir noktada bulunması nedeniyle ABD açıkça desteğini göstermiştir. 1987 yılında ortaya çıkan glasnost ve perestroyka politikalarının oluşturduğu yumuşak havadan etkilenen diğer uydu devlet halkları gibi Polonya halkı da bu havadan etkilenmiştir. Ülkenin her bir tarafında grevler, gösteriler, yürüyüşler gerçekleşmiştir. Jaruzelski ise Dayanışma Hareketi ile uzlaşma yoluna gitmiştir.

1989 Şubatında, Komünist Parti’nin tek merkezden yürüttüğü yönetimi sonlandırmak amacı ile “Yuvarlak Masa” görüşmeleri başlamıştır. 7 Nisan 1989 tarihinde yeni bir anayasa çerçevesi konusunda bir anlaşma imzalanmış ve Komünist Parti tarafından yasama organı üzerinde oluşturulan baskıyı azaltmak amacıyla devlet başkanının görevleri ve mevkisi yeniden düzenlenmiştir. Ocak 1990’da Polonya Komünist Partisi kendi kendisini feshetmiştir. 1992 yılında yaşanan hükümet krizi sonucu parlamento feshedilmiştir. 2 Nisan 1997’de yeni bir anayasa yürürlüğe girmiş ve bu dönem itibarıyla Polonya yarı-başkanlık sistemine geçiş yapmıştır (Yücel, 2011, s. 671).

### 3.1.4. Bulgaristan

Bulgaristan’da 9 Eylül 1944 tarihinde Kızıl Ordu desteğiyle gerçekleşen askeri darbe sonucunda, ülkenin tüm kurumları ele geçirilmiş ve “Halk Demokrasisi” adı altında Vatan Cephesi’nin çok partili yönetimi kurulmuştur. Kısa zamanda yeni rejim baskıcı niteliğini ortaya koymuş, siyasi ve toplumsal alandaki tüm muhalefet ortadan kaldırılmış ve “demokrasi” adı altında yeni rejim kurulmuştur (İmamoğlu, 2011, s. 53). 1947 yılında tek partili yönetim kurulmuş ve bu tarihten sonra Bulgaristan İşçi Partisinin (BİP) kurulduğu resmen ilan edilmiştir. Stalin’in ölümüyle diğer ülkelerde gerçekleşen halk hareketleri Bulgaristan’da gerçekleşmemiş ve 1954 yılından itibaren Bulgaristan Thodor Jivkov’un yönetimine girmiştir.

Sosyalist yönetim altında bulunan Sovyet uydusu ülkelerde zaman içerisinde bir takım hareketlenmeler olduğu halde, Bulgaristan'da yönetsel anlamda hiçbir sorun olmamıştır. Bunun başlıca sebebi 1954 yılından itibaren Jivkov'un Bulgaristan'ı 35 yıl boyunca sert bir şekilde yönetmiş olmasıdır (Çavuşoğlu, 2013, s. 21). Zaman zaman yumuşak zaman zaman da sert politikalar izleyen Jivkov, Bulgaristan'ı üç defa krizin eşiğine getirmiştir. İlki 1960'ta, ikincisi 1977'de ve üçüncüsü 1989'da gerçekleşmiştir. İlk iki krize karşı bir tepki toplanamamışsa da üçüncü kriz Jivkov'un sonunu hızlandırmıştır. Yaşanan krizler ve borçlar sonucu halk rejime karşı inancını kaybetmeye başlamıştır. Ekonomide yaşanan sorunlar, enerji ve petrol fiyatlarının Sovyetler Birliği tarafından dünya standartlarına çekilmesi, Türklere karşı uygulanan asimilasyon kampanyası, Honecker'in iktidardan düşürülmesi ve Gorbaçov'un glasnost ve perestroyka politikaları sosyalist sistemin Bulgaristan'daki çöküş nedenleri arasındadır. Bu olaylar parti içinde bölünmelere sebep olmuş ve 9 Kasım 1989'da Bulgar Komünist Partisi'nin Merkez komite toplantısında Jivkov'un istifasıyla sonuçlanmıştır. Doğu Avrupa ülkelerinde pek çok lider halkın ayaklanması sonucunda kanlı bir şekilde devrilirken Jivkov, bir "Saray Darbesi" sonucunda görevden alınmıştır. Bulgaristan'da sosyalist sistemden demokratik sisteme doğru yumuşak bir geçiş süreci başlamıştır (Yusuf, 2012, s. 23-24). Ocak 1990'da Polonya'nın yönetimini Komünist Partisi'nin yönetimine veren Anayasanın I. maddesi kaldırılmıştır. Nisan ayında tekrardan çok partili, serbest ve hür seçim yapılması kararı alınmıştır.

### 3.1.5. Romanya

1947 yılında Romanya'da Kral Mikhael tahtan çekilmiş ve 13 Nisan 1948 yılında yeni bir anayasa hazırlanmıştır. Fakat bu anayasa 1936 Sovyet Anayasasının neredeyse birebir kopyasıdır (Veli, 2016, s. 58). Anayasayla beraber komünist rejime resmen geçilmiştir. Stalinizasyon sürecinde komünistlerin iktidara yerleşmesi sağlanmıştır. Stalin'in ölümü üzerine Doğu Avrupa ülkelerinde başlayan kıvılcıklar Romanya'da görülmemiştir. 1947-1965 arası Romanya komünistleri içinde önde gelen Gheorge Georgiu-Dej yönetimi elinde bulundurmıştır. Romanya diğer ülkelere nazaran daha bağımsız bir tavır sergilemiştir. Sovyetlerin bir takım uygulamalarına ve COMECON'a karşı çıkmıştır. Sovyet-Çin anlaşmazlığından faydalanmış ve Çin'e daha yakın bir duruş sergilemiştir. Georgiu-Dej'in 1965 yılında ölümü üzerine yerine Nicolae Çavuşesku gelmiştir. Çavuşesku da Georgiu-Dej gibi Moskova'ya karşı ve Çin'e yakın bir politika izlemiştir. Romanya'da Çavuşesku dönemi boyunca bir diktatörlük dönemi hâkim olduğu gözlemlenmiştir (Türbedari, 2004, s. 80). Çavuşesku ile birlikte Romanya, ekonomide ve dış politikada daha bağımsız hale gelmiştir. Batı ülkeleri ve Sovyetlerin anlamadığı ülkelerle diplomatik ilişkilerini geliştirmeye çalışmıştır. İzlediği tarım politikalarıyla sonucunda tarım ürünlerinin miktarında artış yaşanmıştır.

Çavuşesku, Moskova'ya karşı izlediği bağımsız tavrını 1968 Ağustosunda Çekoslovakya'nın Varşova Paketi üyelerince işgal edilmesine kadar sürdürebilmiştir. Zira bu işgalle verilmesi gereken mesaj Çavuşesku tarafından alınmıştır. İzlediği politikaları sürdürmesi halinde Çekoslovakya'nın başına gelenlerin aynısı Romanya'nın da başına gelebilirdi. Bu düşünceyle hareket eden Çavuşesku Moskova ile ilişkilerini ılımlaştırma yolunu seçmiştir.

1980'li yıllara gelindiğinde Romanya çok ağır ekonomik şartlar içinde kalmıştır. Yüksek borç stoğu ve insan hakları ihlalleri yaşanmış, komünist yönetim bu duruma karşı sert bir tutum sergilemiştir. Kemer sıkma politikaları ve ekonomik sıkıntılar halkı iyice bunalıtmıştır. Gorbaçov ile gelen glasnost ve perestroyka politikalarından Romanya'da etkilenmiş, ekonomik bunalımla beraber 1987'de işçi ayaklanmaları başlamıştır. Romanya'da muhalefetin olmadığı bir ortamda, herhangi bir yuvarlak masa toplantısı gerçekleştirmeden oldukça sert bir dönüşüm yaşanmıştır. 1989'da da Temeşvar'da başlayan gösteriler Bükreş'e sıçramış, güvenlik güçleri ve halk arasında çatışmalar başlamıştır. 22 Aralık 1989'da halka hitap etmek isteyen Çavuşesku, halkın saraya hücum etmesi üzerine eşi Elena ile birlikte helikopterle kaçmış fakat akşam Tirgoviste'de askerler tarafından yakalanıp yargılanıp idam edilmiştir. Çavuşesku'nun ölümünün ardından yerine Ion İliescu gelmiş böylelikle komünist sistem sonlanmıştır. 13 Aralık 1991'de hazırlanan yeni bir anayasa halkoylamasıyla kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.

## 4. Doğu Avrupa ülkeleri ile Avrupa Birliği ilişkilerinin değerlendirilmesi

Sovyetler Birliği'nin dağılması ile uluslararası sistemdeki ikili yapı sona ermiş ve uluslararası alanda yeni bir döneme girilmiştir. II. Dünya Savaşı sonrası itibarıyla varlığını

sürdüren bu yapının yıkılışı Avrupa bütünleşmesi ile ilgili önemli bir dönüm noktası olmuştur. Zira Doğu Bloku Sovyetler Birliği'ne, Batı Bloku da ABD'ye bağlı bölünmüş, tek kıta iki farklı parça şeklinde uzun yıllar varlıklarını sürdürmüştür. 1970'lerde Sovyet sermayesinin tükenmeye başlaması ekonomik sıkıntıları beraberinde getirmiş ve Doğu Avrupa halkları ayaklanmaya başlamıştır. Kendi ekonomisini ayakta tutmak isteyen Sovyet Rusya, Gorbaçov ile iç meselelerine yönelmiş ve DAÜ üzerinden elini çekmiştir. Bu fırsatı değerlendirmek isteyen DAÜ yeni anayasalar hazırlamışlardır. Fakat ne var ki uzun yıllar merkezi planlı ekonomi ile yönetilmiş ve dış pazara kapalı olan bu ülkelerin yenedünya düzenine ayak uydurmaları düşünüldüğü gibi kolay olmamıştır. Avrupa Birliği, kendisinden bir parça olarak gördüğü Sovyet sisteminden kopan bu ülkelere geçiş aşamasında yardımcı olmuş ve yeni düzene adapte edebilmek amacıyla bir takım kriterlerle bütünleşmeyi hedeflemiştir.

#### 4.1. DAÜ'nün AB'ye giriş süreci

Sovyetler Birliği güdümünden çıkan DAÜ Avrupa Topluluğu'ndan sadece yardım almak istememiş, daha fazlasını, bu topluluğun bir parçası olmayı istemişlerdir. Bu isteğin temelinde kendilerini hâlihazırda Avrupa'nın bir parçası olarak görmeleri yatmaktadır. Tarihten gelen bağlarla, içinden gelen coğrafyanın neticesinde ve psikolojik açıdan bu ülkeler Avrupalı olarak görülmelidir. Modern Avrupa devleti olarak DAÜ'lerin statülerinin kabul edilmesi, AT'ye üyelik açısından kaçınılmazdır. Bir Avrupa Birliği oluşturma fikri aşamasında dahi bu ülkelerin birlik içerisinde olması gerektiği savunulmuştur (Akçay ve Göçmen, 2012, s. 616). Doğu Avrupa ülkeleri, Birlik içerisinde alındıkları takdirde ekonomik, siyasal ve demokrasi anlamında gelişeceklerine inanmışlardır.

Doğu Avrupa ülkeleri Avrupa bütünleşmesine yöneldiler de AT, ilk başlarda bu ülkelerin ekonomi ve demokrasi anlamında hazır olmadıklarını düşünüp birleşme fikrine sıcak bakmamıştır. DAÜ'nün üyeliği ile doğuya yönelik sınır tehlikesi Almanya'dan uzaklaşmış olacaktır. Fakat bu ülkeler mevcut Topluluk ekonomisini aşağı çekme ihtimalleri çok yüksek olan ülkelerdir. İki Almanya'nın 1989 yılında birleşmesi, Demir Perde'den çıkan, DAÜ'nün siyasi belirsizlikleri ve Yugoslavya Krizi bölgesel sorunları ve olası kırılma noktalarını oluştururken küresel anlamda da Körfez Savaşı gibi belirsizlik ve uluslararası hareketlenmeler AB'nin kendi kendini gözden geçirmesi konusunda önemli bir etken olmuştur. Avrupa Toplulukları açısından beşinci genişlemenin koşulları yazar Mor tarafından şu şekilde karikatürize edilmiştir (2010, s. 517):

*Avrupa'nın "tapulu arazisi üzerine", Avrupalılara rağmen "büyük deprem" sonrası inşa edilerek bütün dünyanın idare edildiği, Avrupa açısından "ikiz gecekondu 'kontrol' kuleleri" çökmüştü. Bu çöküş özellikle Avrupa açısından birbirine bağlı üç hayati soruyu gündeme getirmekteydi:*

- 1) *Çöken "ikiz gecekondu kontrol kulelerinin" kurulduğu arazinin tapu maliki olan emektar mimarlar şimdi boşalmış olan bu arazide ne yapacaklardı?*
- 2) *Yeni dönemde en azından köklü bir restorasyon geçirmesi mukadder olan Küresel Köyün yeni silüetine bu emektar mimarların katkıları ne olacaktır?*
- 3) *Küresel Köyün silüetine katkıları, sahibi oldukları çöken kulelerin bulunduğu arazilerine inşa edecekleri yapının mimari ihtişam ve zarafetinden mi ibaret olacaktır? Yoksa inşa etmeye çalışacakları bu ihtişamlı yapı Küresel Köydeki bayındırlık hizmetlerinden ihaleler de alarak global mimarlık hizmetleri arz eden büyükçe bir departmana da sahip olacak mıydı?*

Avrupa Topluluğu'nun bulunduğu dönüm noktası yukarıda belirtildiği üzere kritik bir eşiktir. AT, bu ülkelerin üyeliklerini istemiş fakat üyeliği belli bir sürece yayarak hem DAÜ'leri hem de kendi yapısını birleşmeye hazırlamaya başlamıştır. Sovyetler Birliği Bloğunda gerçekleşen dağılma sürecinin sonunda AT ve COMECON arasında 25 Haziran 1988'de Ortak Bildiri imzalanmış ve taraflar birbirlerini resmen tanımışlardır. Üyelik için üç aşamalı bir politika izleyen AT, ilk aşamada 1988-1993 yılları arasında Doğu Avrupa ülkeleri ile ekonomik ve ticari anlaşmalar imzalamıştır. Bu anlaşmalar DAÜ'nün ekonomik açıdan topluluk sistemine yaklaşmasını sağlamıştır. İkinci aşamada mali ve teknik yardımlar yapılmış, üçüncü aşamada ise DAÜ ve AT arası ortaklık oluşturan Avrupa Anlaşmaları'nın imzalanmasına yönelik bir politika izlemiştir. AT ve Doğu Avrupa Ülkeleri ile



serbest ticaret alanı oluşturulmasını öngören Avrupa Anlaşmaları; Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Romanya, Polonya, Bulgaristan ve Slovakya Cumhuriyeti ile 1991-93 yılları arasında imzalanmıştır. Bunu takiben, Slovenya ve Baltık Cumhuriyetleri (Estonya, Letonya, Litvanya) ile benzer Ortaklık Anlaşmaları yapılmıştır. Avrupa Anlaşmaları, o dönemde AB ile DAÜ'ler arasındaki ilişkinin hukuki dayanağını oluşturmuştur. Söz konusu anlaşmalarda amaç bu ülkelerin Avrupa Topluluğu'na tam üye olmasını hazırlamayı sağlamaktır. Avrupa Anlaşmaları'nda nihai hedef Topluluk üyeliği olarak ifade edilmektedir. İlişkiler ilerleyip derinleştikçe AT ile DAÜ arasında ticaret hızla büyümüştür. Önemli bir nokta ise Avrupa Birliği'nin daha 1994'te toplam ticaretin yarısından fazlasını Demir Perde'den çıkmış ülkelerle yapıyor olmasıdır. Bu da Avrupa Birliği için, DAÜ'lerin önemli bir pazar olduğunu göstermektedir.

9-10 Aralık 1991 tarihli Maastricht Zirvesi ve 26-27 Haziran 1992 Lizbon Zirvesi'nde yönetim sistemleri demokrasi ilkesine dayanan tüm Avrupa ülkelerinin AT'ye üyelik başvurusunda bulunabilecekleri belirtilmiş, katılımın bu şarta bağlı olduğu açıkça ifade edilmiştir (Akçay ve Göçmen, 2012, s. 619). Aynı Zirve'de 'Avrupa Birliği Antlaşması' ile AT yeniden biçimlendirilmiş ve Avrupa Birliği olarak adı değiştirilmiştir. 1993'de Kopenhag'da gerçekleştirilen Zirve ile AK, AB'nin genişlemesine DAÜ'lerin de dahil olmasını kabul etmiş ve adaylığa başvuruda bulunacak ülkelerin tam üyeliğe kabul edilmeden önce bir takım kriterleri gerçekleştirmesi gerektiğini de belirtmiştir. Bunlar; siyasi kriterler, ekonomik kriterler ve topluluk mevzuatının benimsenmesi olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

Siyasi Kriterlere göre aday ülke, demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları, azınlıkların korunması ve kabul görmesinin güvence altına alındığı istikrarlı bir kurumsal yapıya kavuşmuş olmalıdır. Siyasi Kriterlere uyum gerçekleşmeden üyelik müzakereleri başlamayacaktır. Ekonomik Kriterlere göre aday ülkede iyi işleyen bir pazar ekonomisi ve AB içindeki piyasa güçlerine ve rekabet baskısına karşı koyabilme kapasitesi bulunmalıdır. Topluluk Müktesebatının Kabulüne göre aday ülke, siyasi, iktisadi ve parasal birliklerin amaçlarına uyulması dâhil olmak üzere, Avrupa Birliği mevzuatını üstlenebilme ve uygulayabilme kapasitesine sahip olmalıdır. Bunlar arasında siyasi kriterler, yani demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve azınlıklara saygı AB'ye üyelik görüşmelerinin başlaması için önkoşuldur. Bu kriterleri yerine getirmeyen bir ülke ile müzakere süreci başlatılmamaktadır (Füle, 2013, s. 9). Kopenhag Kriterleri DAÜ ve sonrasında gerçekleşecek diğer genişlemeler için bir yol haritası niteliğinde olmuştur. DAÜ'nün AB üyeliğine aday olabileceği ilk kez ve en üst düzeyde Kopenhag Zirvesi'nde belirlenmiştir. Kopenhag kararları geçiş aşamasında olan eski Sovyetler Birliği ülkeleri için yeni perspektifler açmış ve AB ile ilişkilerini bir adım öteye taşımıştır.

Kopenhag kriterlerine uyum süreci, her aday ülke için Avrupa Komisyonu tarafından takip edilmekte ve her ülke için düzenli '*İlerleme Raporu*' çıkarılmaktadır. Komisyon, aday ülkenin müktesebata uyum alanında kaydettiği ilerlemeleri veya bu alanda gözlemediği eksiklikleri yıllık bazda ilerleme raporlarıyla değerlendirir. Komisyon, ilerleme raporlarının oluşturulması safhasında, aday ülke nezdindeki AB Delegasyonu'ndan, sivil toplum kuruluşlarından ve aday ülkenin kamu kurumlarından resmi olarak elde ettiği geri bildirimlerden istifade etmektedir. AB'nin aday ülkelere yönelik ilk ilerleme raporları 1998'de yayımlanmıştır. Adaylık statüsünün kazanılmasıyla beraber hazırlanmaya başlanan diğer belge ise '*Katılım Ortaklığı Belgesi*' (KOB)dir. KOB aday ülkeler için bir yol haritası niteliğindedir. Aday ülkelerin üyelik yönünde gerçekleştirmeleri gereken tüm çalışmaları önceliklerine göre bir takvim çerçevesinde ortaya koymaktadır. Her aday ülke, KOB'da belirtilen önceliklerin yerine getirilmesi ve AB müktesebatına uyum sağlanması için detaylı bir '*Ulusal Program*' hazırlamaktadır. KOB içerisinde üyelik için alınması gereken önlemler, kısa ve orta vadeli planlar şeklinde, siyasi kriterler, ekonomik kriterler ve AB müktesebatına uyum başlıkları altında sıralanmıştır.

Kopenhag Zirvesi'nde verilen adaylık kararının çok genel hatlarla tanımlanması nedeniyle aday ülkelerin üye olmak için gerçekleştirmesi gereken çalışmaları netleştirmek ve bir strateji belirlemek amacıyla Korfu Zirvesi düzenlenmiş ve bu Zirve'de Komisyon'a geniş çerçeveli bir strateji hazırlama görevi verilmiştir. Komisyon tarafından hazırlanan bu strateji Aralık 1994'te Essen Zirvesi'nde kabul edilmiştir. Essen Zirvesi katılım öncesinde AB'ye aday ülkeleri üyelik yönünde hazırlamayı amaçlayan bir strateji benimsenmesini öngörmesi anlamında önemlidir. Essen Zirvesi, Katılım Öncesi

Strateji veya Essen Stratejisi olarak iki farklı şekilde adlandırılmakta ve dört temel unsuru içermektedir (Hacıtahiroğlu, 2006, s. 60):

- Avrupa Antlaşmalarının yürürlüğe koyulması,
- Ülkelerin gerçekleştirdiği reform çalışmalarının PHARE kapsamında desteklenmesi,
- Aday ülkelerin mevzuatlarının Tek Pazar'la uyumlaştırılması,
- Aday ülkelerle bir yapısal diyalog oluşturulması.

Katılım Öncesi Strateji, AB'ye aday ülkelerin Topluluğa katılımı nasıl gerçekleştireceğini ortaya koymuştur. Ekonomik açıdan strateji DAÜ'nün aşamalı olarak Tek Pazara katılımlarının sağlanmasını öngörmüştür.

Müktesebata uyumun gerçekleştirilmesi konusunda '*Beyaz Kitap*' isimli rapor hazırlanmış ve 1995 yılında AB Zirvesi'nde kabul edilmiştir. '*Beyaz Kitap*' raporu ile AB ve Doğu Avrupa ülkelerinin bütünleşme sürecine hız kazandırılması ve ticaretin kolaylaştırılması yönünde öngörülerde bulunmuştur. Rapor Tek Pazar'ın genel yapısını belirlerken, rekabet politikası, serbest dolaşım ve ülkelerin zorlu bir durumla karşılaşması durumunda alması gereken önlemleri ortaya koymuştur.

AB'nin yeni üye kabulüyle içine gireceği süreç büyük bir değişiklik oluşturması nedeniyle AB'yi hazırlık çalışmasına itmiştir. Bu amaçla Konsey, Komisyondan adaylık başvurularını değerlendirmesini ve AB genişlemesinin ne ifade ettiğini analiz etmesini istemiştir. Komisyon, 16 Temmuz 1997 tarihinde 'Gündem 2000 (Agenda 2000)'i sunmuştur. AB'nin genişleme fikrine bakış açısı, genişlemenin etkileri, sonraki yıllardaki politikaları ve 2000 yılı sonrası için genişlemiş bir AB düşünülerek finansal alt yapı ele alınmıştır. Gündem 2000, üyelik kriterlerini yeniden tanımlar niteliktedir. Komisyon, Gündem 2000 ile 10 MDA ülkesi ve GKRY'nin genişleme sürecine dâhil edilmesini öngörmüş; Polonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Slovenya ve Estonya ile üyelik müzakerelerinin açılmasını önermiştir. Komisyon genişleme sürecindeki aday ülkelere yardım öngörmüştür. Bu yardımlar mali destekler başlığı altında ayrıntılı olarak verilecektir.

12-13 Aralık 1997 yılında yapılan Lüksemburg Zirvesi'nde, Birliğin genişleme sürecindeki ekonomik ve parasal konuları ele alınmış, AB Komisyonu tarafından sunulan 'Gündem 2000' değerlendirilmiş ve genişleme sürecini başlatacak genel kararlar alınmıştır. Zirve'de AB ülkeleri, aday ülkeleri ve diğer Avrupa ülkeleri her yıl bir araya getirecek Avrupa Konferansı'nın kurulmasına ve 12 Mart 1998'de başlatılmasına karar verilmiştir. Lüksemburg Zirvesi'nde Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Kıbrıs Rum Yönetimi, Slovak Cumhuriyeti, Romanya, Malta, Macaristan, Polonya, Letonya, Litvanya, Slovenya ve Estonya'nın AB'ye adaylığı teyit edilmiştir. Lüksemburg Zirvesi'nde ilk kez 11 aday devlet arasında bir sınıflandırma gerçekleştirilerek, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Estonya, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi ve Slovenya ile müzakereleri başlatma kararı alınmıştır. Siyasi kriterleri yerine getirmediği belirtilerek henüz müzakereye hazır görülmeyen Bulgaristan, Litvanya, Letonya, Slovakya ve Romanya ile mevzuatın ana başlıklar halinde Topluluk müktesebatına uyumunu tespit etmek amacıyla analitik inceleme süreci başlatılmıştır. Bu iki sınıflandırma sonucunda, müzakerelere başlanan devletler ilk dalga diğerleri ise ikinci dalga olarak adlandırılmıştır (Hacıtahiroğlu, 2006, s. 62). Lüksemburg Zirvesi, aday ülkelerle üyelik için müzakerelere geçilme kararının alındığı ve AB'nin beşinci genişleme sürecinin resmen başlatıldığı önemli bir toplantı olmuştur.

30 Mart 1998 tarihinde AB, GKRY, Macaristan, Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovenya ve Estonya ile üyelik müzakerelerini başlatmıştır. İkinci grup aday ülkeleri ile üyelik müzakerelerine başlama kararı 10-11 Aralık 1999'da Helsinki Zirvesi'nde alınmıştır. Helsinki Zirvesi'nde, özellikle Kopenhag Siyasi Kriterleri'ne uygunluğun katılım müzakerelerinin açılması için ön koşul olduğu, aday ülkelerin sınır uyumsuzluklarını ve bununla bağlantılı diğer sorunları çözüme kavuşturmak için her türlü çabayı göstermeleri gerektiği belirtilmiştir. Helsinki ile ilgili diğer bir nokta ise katılım sürecinin kapsamlı niteliğini teyit etmiştir. Zirve'de Komisyon'un tavsiyesine dayanarak altı aday ülkeyle daha resmi katılım müzakerelerinin başlatılmasına karar verilmiştir. Söz konusu altı ülke: Letonya, Slovak Cumhuriyeti, Malta, Bulgaristan, Romanya ve Litvanya'dır. Söz konusu Zirve'de

müzakere sürecindeki aday ülkelerin AB'ye kabul edilecekleri tarih belirlenmiştir. Birlik 2002 sonundan itibaren aday ülkelerin müzakere sürecini tamamlamalarıyla, ülkeleri üyeliğe kabul etmiştir. Helsinki ve Lüksemburg Zirvelerinin önemi üyelik müzakerelerini başlatmış olmalarıdır. Aynı yıl Berlin'de toplanan AB Zirvesi, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerine verilen mali yardımların 2000 yılı itibarıyla iki katına çıkarılmasını kararlaştırmıştır.

Avrupa Birliği, AET ve EURATOM olarak 1958 yılında Roma Antlaşması ile kurulduktan sonra, kurucu antlaşmalarda gelişen ihtiyaçlara göre zaman içinde antlaşmanın koşullarını iyileştirmek ve düzenlemek amacıyla Nice Zirvesi'ni gerçekleştirmiştir. 7-9 Aralık tarihlerinde Fransa'nın Nice kentinde gerçekleştirilen Zirve'de AB'nin genişleme perspektifi çerçevesinde, kurumsal reforma yönelik Hükümetlerarası Konferans sona ermiş ve AB'nin kurucu antlaşmalarını yenileyecek Nice Antlaşması taslak metni üzerinde anlaşma sağlanmıştır. 'Aday devletlerarasındaki farklılığı giderebilme imkânının sağlanması' kararının alındığı Zirve'de Konsey, katılım sürecini kolaylaştırmak amacıyla 18 aylık bir dönemi kapsayan yol haritasını kabul etmiştir. Bu çerçevede, en ileri konumda olan aday devletler ile müzakerelerin 2002 yılı itibarı ile kabul edilebilecek şekilde hazırlıklarını sürdüreceği vurgulanmış ve 2004 yılına kadar AB'ye üye olamayan aday devletlere yönelik bir strateji geliştirilebileceği açıklanmıştır. Nice Zirvesi'nde AB'nin genişlemesi ile ilgili olarak ihtiyaç duyulan hukuki zemin oluşturulmuştur. 1 Şubat 2003 yılında Nice Antlaşması yürürlüğe girmiştir. Nice Antlaşması genişleme açısından önemli bir anlaşmadır. Anlaşma mevcut kurumlar ve üye devletlerarası dengeyi koruyarak Birliğin demokratik doğasını güçlendirmeyi ve karar alma sürecinin işlerliğini artırmayı hedeflemiştir.

15 Şubat 2000 tarihinde Litvanya, Letonya, Romanya, Slovak Cumhuriyeti ve Malta'yla katılım müzakereleri resmen açılmıştır. Müzakereler 2002 yılına kadar sürmüş, başlıkları başarılı bir şekilde kapatan ülkelerin üyelik için uygun olduğuna karar verilmiştir. 24-25 Ekim 2002'de Brüksel Zirvesi'nde Çek Cumhuriyeti, Malta, Estonya, Macaristan Polonya, Romanya, Kıbrıs, Letonya, Slovenya ve Slovak Cumhuriyeti ile 'Katılım Antlaşması'nın 16 Nisan 2003'te imzalanacağı kararlaştırılmıştır. 12-13 Aralık 2002 yılında gerçekleştirilen Kopenhag Zirvesi'nde söz konusu adayların müzakere görüşmelerinin sonlandırılması karara bağlanmıştır. Üyelik müzakerelerini tamamlayan adaylarla Katılım Antlaşması imzalanmıştır. 16 Nisan 2003 tarihinde, Kıbrıs Rum Yönetimi, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya ile Katılım Antlaşması, Atina'da imzalanmıştır. 1 Mayıs 2004 tarihinde de söz konusu ülkeler resmen AB üyesi olmuşlardır.

#### 4.2. AB'nin katılım öncesi DAÜ için hazırladığı yardım programları

Avrupa Birliği, Birliğe üye olmayan ülkelere maddi yardım programı sağlamaktadır. Bu yardım programları, topluluk bütçesinin dış faaliyetlere yönelik harcamalar başlığı altında üye olmayan veya aday olan ülkelere sağlanması öngörülen harcamalardır. DAÜ'nün AB'ye entegrasyonu için PHARE (Poland and Hungary: Assistance for Restructuring their Economies-Polonya ve Macaristan: Ekonomilerini Yapılandırmak için Yardım), ISPA (Instrument for Structural Policies for Pre-Accession-Katılım Öncesi Yapısal Politikalar Aracı) ve SAPARD (Special Accession Programme for Agriculture and Rural Development-Tarımsal ve Kırsal Kalkınma İçin Özel Eylem Programı) isimli üç farklı finansal program yapılmıştır.

##### PHARE Programı

PHARE, diğer programlar ile karşılaştırıldığında en büyük bütçeye sahip olan programdır. 1989-1997 yılları arasında, DAÜ'deki sosyal ve ekonomik bütünleşmeyi teşvik etmeyi, idari yapı ve kurumları güçlendirmeyi hedeflemiştir. Başlangıçta, DAÜ'de yaşanan, sistem değişikliğinden kaynaklanan ve ekonomik çöküşün bir sonucu olarak ortaya çıkan sıkıntıların üstesinden gelinmesi için acil gıda yardımlarını karşılamak amacıyla öngörülen PHARE Programı, zaman içerisinde DAÜ'yü AB üyeliğine hazırlayan önemli bir mali yardım aracına dönüşmüştür (Kavalalı, 2005, s. 33). Polonya ve Macaristan'a teknik ve mali yardımda bulunmayı amaçlayan programa, liberal ekonomi çoğulcu demokratik sistem ve insan haklarına saygı gibi bazı temel şartları yerine getiren diğer DAÜ'leri (Eylül 1990 tarihinde Bulgaristan, Çekoslovakya, Yugoslavya ve Romanya-1992 ortalarına kadar da, Arnavutluk, Estonya, Litvanya, Letonya ve Slovenya) de zaman içerisinde programa dâhil etmiştir. PHARE Programının faaliyetleri başlıca

iki noktada önem kazanmıştır (Karabacak, 2004, s. 90):

- Topluluk müktesebatının uygulanmasına ilişkin kapasite oluşturmak üzere aday ülkelerin idarelerine yardım etmek,
- Özellikle çevre, ulaşım, sanayi, ürün kalitesi, çalışma koşulları gibi Topluluğun üzerinde önemle durduğu alanlarda gerekli yatırımları harekete geçirerek, aday ülkelerin sanayilerini ve temel altyapılarını Topluluk standartlarına çıkarmak amacıyla bu ülkelere yardımcı olmak.

Tablo 1

MDA Ülkelerine PHARE Programından Sağlanan Mali Yardımlar (Milyon EURO)

	1990-1996	1997-1999	2000-2003	2004-2006	Toplam
Bulgaristan	539	314.8	644.8	859.5	2358.1
Çek Cumhuriyeti	429	191.9	405.2	36.1	1062.2
Estonya	130.3	59.4	138.6	17.7	346
Macaristan	683.8	283.6	475.6	35.9	1478.9
Letonya	132	116.7	154.5	19.5	422.7
Litvanya	179	156.2	437.6	35.7	808.5
Polonya	1388.5	632.3	1858.4	114.9	3994.1
Romanya	726.1	458.2	1105.8	1381.5	3671.6
Slovakya	218.5	225.2	332.1	29.4	805.2
Slovenya	91	101.4	148.5	17.5	358.4
Toplam	4517.2	2539.7	5701.1	2697.4	15305.7

Kaynak: Final Evaluatin of PHARE Report, 2015, s. 110.

PHARE programı çerçevesindeki yardımların finansmanı büyük ölçüde Avrupa Yatırım Bankası ile Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası tarafından karşılanırken, programa ayrıca Dünya Bankası ile özel bankaların sağladığı finansmanlardan dâhil edilmektedir. PHARE programının bütçesine Avrupa Kalkınma Bankası tarafından da katkı sağlanmaktadır. Avrupa Birliği'ne üyeliği sağlanan her ülke, adaylık statüsünün bitmesi nedeniyle bu programlardan üyelik tarihi itibarıyla yararlanmamaktadır.

#### ISPA Programı

ISPA, AB'ye aday DAÜ'nün katılım öncesi dönemde alt yapısını geliştirmek amacıyla oluşturulmuş mali bir yardım programıdır. Bu program 1 Ocak 2000 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu programdan yararlanacak ülkeler şunlardır; Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya Polonya, Romanya, Slovakya ve Slovenya'dır.

ISPA Programının amacı AB'ye üye olmaya hazırlanan ülkeleri, hâlihazırda AB üyesi olan 15 ülkenin standartlarına ulaştırmaktır. ISPA Programı kapsamındaki yardımlar nüfus, kişi başına düşen GSYİH ve ülke yüz ölçümüne göre belirlenmiştir. Harcamalar doğrudan dört sektöre yönelecektir; içme suyunun sağlanması, atık suların arıtılması, katı atık ve tehlikeli atıkların yönetimi ve hava kalitesinin iyileştirilmesi (Report From the Commision Phare-Ispa-Sapard, 2000, s. 8).

Aday ülkelerin üyeliğe hazırlanma sürecinde ISPA, aday ülkeleri AB politika ve süreçleriyle yakınlaşmalarını sağlamak, aday ülkelerin topluluk çevre standartlarıyla uyum çabalarında destek olmak, Trans-Avrupa şebekelerine aday ülkelerin girişini sağlamak ve bu şebekelerin aday ülkelere açılmasını sağlamak hedefiyle üç temel amaç belirlemiştir (Yeğen, 2009, s. 43). ISPA kapsamında ulaşım sektörüne ilişkin projeler, birlik ve aday ülkeler arasında daha iyi bağlantılar kurmak üzere, Trans-Avrupa ulaşım ağlarını, ulusal ulaşım ağları arasındaki bağlantılarını ve bunların Trans-Avrupa ulaşım ağlarına olan bağlantılarını genişletmeyi amaçlanmıştır. Böylece demir, kara, deniz yolları limanları ve havalimanı alt yapısının gelişmesine kaynak sağlanmaktadır (Karabacak, 2004, s. 40).

ISPA Programı kapsamında 2000-2006 yılları için planlanan yıllık yardım miktarı 1 040 milyar Euro'dur. 2004 yılında sekiz MDA ülkesinin AB üyesi olması nedeniyle ISPA Program bütçesi yalnızca Bulgaristan ve Romanya'yı kapsayacak şekilde sonraki dönemde yıllık 452 milyon Euro olarak revize edilmiştir.

## SAPARD

DAÜ'nün AB'ye katılım öncesi adaylık süreçlerinde kalkınma desteği aldıkları diğer yardım programı da SAPARD'dır. En temel amacı adaylık sürecinde AB'ye uyumu sağlamaktır. 1999 Haziranında kabul edilen SAPARD Programı tarımsal ve kırsal kalkınmayı destekleme amacına odaklanmıştır. Bu kapsamda SAPARD'ın temel hedefleri aday ülkelerin tarımsal ve kırsal kalkınmadaki önceliklerini gerçekleştirmelerine ve problemlerini çözmelerine yardımcı olmak ve Ortak Tarım Politikası ve diğer tarımsal önceliklere ilişkin Topluluk müktesebatının uygulanmasına katkıda bulunmaktır. Tarım sisteminin modernizasyonu ve kırsal alanda kalkınma amaçlı yardımlar yapılmıştır. SAPARD Programından ülkelerin faydalanabilmesi için belli kriterler oluşturulmuştur. Bu kriterler; tarımsal alan, çiftçi, nüfus ve kişi başına düşen GSYİH'dir.

2000-2006 dönemi boyunca SAPARD Programı kapsamında toplam 520 milyon Euro kaynak sağlanmıştır (Karabacak, 2004, s. 89). SAPARD Programından ülkelerin faydalanabilmesi için tarımsal alan, çiftçi, nüfus ve kişi başına düşen GSYİH kriterleri önem arz etmektedir. Dolayısıyla her ülkeye verilecek miktar eşit olmamaktadır. PHARE'de olduğu gibi AB üyeliği gerçekleşen ülkeler katılım öncesi yardımları alamamıştır.

Tablo 2

2000–2006 Döneminde Katılım Öncesi Yardım İçin Tahsis Edilen Fon Miktarları (1999 fiyatlarıyla)

Yıllar ve Yardımlar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Toplam
PHARE	1.560	1.560	1.560	1.560	1.560	1.560	1.560	10.920
ISPA	1.040	1.040	1.040	1.040	1.040	1.040	1.040	7.280
SAPARD	520	520	520	520	520	520	520	3.640
Toplam	3.120	3.120	3.120	3.120	3.120	3.120	3.120	21.840

Kaynak: Yeğen, 2009, s. 48.

AB yukarıda bahse konu olan üç yardım programı ile birlikte DAÜ'de ekonomik ve siyasi dönüşüme destek sağlamaya çalışmıştır. Fakat bu ülkelerde ortaya çıkan ilerleme göstergeleri yalnızca AB tarafından hazırlanan bir zeminde meydana gelmemiştir. Sosyalist sistem DAÜ'nün sahip olduğu sermayeyi zaman içerisinde tüketmiş olmasına rağmen bu ülkelerde endüstri alt yapısını geliştirmiştir. Geçiş döneminde birçok farklı alanda ilerleme kaydetme amacı ile yoğun çalışma içerisine giren DAÜ'ler, endüstri konusunu düzenlenmesi gereken acil konular kategorisinden çıkarmıştır (Coşkun, 1996, s.51).

## 4.3. DAÜ ile AB arasında hukuki sürecin ilerlemesi

Avrupa Birliği ve Doğu Avrupa ülkeleri arasında hukuki ilişkilerin ilerleme süreci üç kuşağa ayrılmaktadır. I. Kuşak Anlaşmalar Avrupa Topluluğu döneminde yapılan ikili ticari anlaşmalar, II. Kuşak Anlaşmalar GATT çerçevesinde yapılan ticari ve ekonomik işbirliğini sağlamayı amaçlayan anlaşmalar, III. Kuşak Anlaşmalar ise Avrupa Anlaşmaları'dır.

I. Kuşak Anlaşmalar, AB ve DAÜ arasında yapılan ilk anlaşmalardır. Bu anlaşmalar AT zamanında her ülke ile ayrı olarak yapılmış ikili ticari anlaşmalardır. Sovyetler Birliği'nin AT ile ilişki kurulmasını reddetmesi nedeniyle büyük bir ilerleme kaydedilememiştir. 1980'lere geldiğinde Sovyetler Birliği'nin AT'ye karşı daha esnek bir tutum sergilemesi ve DAÜ'nün kendi ulusal çıkarlarını koruma konusunda daha fazla özgürlük kazanmasıyla birlikte II. Kuşak Anlaşmaları imzalamaya başlamışlardır. 1989'da Berlin duvarının yıkılmasından hemen sonra, Birlik ile DAÜ arasında Ekonomik ve Ticari İşbirliği Anlaşmaları imzalanmıştır. Anlaşmalar ülkeden ülkeye değişen bazı farklılıklar göstermekle birlikte temelde benzer yapıya sahiptir. Anlaşmalar, 10 yıllık bir süre için geçerli olup, tarafların birbirlerine GATT'ın "En Çok Kayırılan Ülke" statüsünü uygulamalarını öngörmektedir.

III. kuşak anlaşmalar olan Avrupa Anlaşmaları olarak adlandırılan Ortaklık Anlaşmaları, DAÜ ile imzalanan son kuşak anlaşmalardır. Ortaklık Anlaşmaları, sadece insan haklarına saygılı, çoğulcu demokratik yapıya ve liberal bir ekonomik sisteme sahip ülkelerle yapılmıştır. 3 Aralık 1990 tarihinde imzalanan bu anlaşmalar; Macaristan, Polonya ve o dönemki adıyla Çekoslovakya arasında kademeli bir serbest ticaret alanı oluşturmayı, ekonomik ve teknik işbirliğini geliştirmeyi ve meşru bir siyasi diyalog

zemini oluşturmayı amaçlamıştır. Ortaklık Anlaşmaları, zaman içinde Bulgaristan, Estonya, Letonya, Litvanya, Romanya ve Slovenya ile de imzalanmıştır. Çekoslovakya ile imzalanan anlaşma da Çek Cumhuriyeti ve Slovakya ile her bir ülkeyi tek tek muhatap alarak yenilenmiştir. AB ile DAÜ arasındaki ilişkinin temel hukuki belgesi olan Avrupa Anlaşmaları birbirleriyle benzer bir şekilde düzenlenmiştir (Begaj, 2016, s. 50). Anlaşmaların amacı, Birlik ile serbest ticaret bölgesinde yer alan ülkeler arasında mallar, hizmetler, işçiler ve sermayenin serbest dolaşabileceği bir serbest ticaret bölgesinin kurulmasıdır.

Genişleme sürecinde yapılan ortaklık anlaşmalarında bağlayıcı hukuk yapısı oluşturulmuştur. Bağlayıcı hukuk, devletlerarasındaki ilişkilerin kalıcı, barışçıl ve istikrarlı bir zeminde geliştirilmesini sağlayan bir unsurdur. Avrupa Anlaşmaları da ilk başta AB üyeliğinin bir alternatifi olarak düzenlenirken, daha sonra içerik ve strüktürleri değiştirilmediği halde, muhtemel bir üyeliğin aracı ve ön aşaması olarak gösterilmiş ve bu doğrultuda kullanılmıştır. Avrupa Anlaşmaları ortak devletlerin AB üyeliğinin gerçekleşmesi ile sona ermiştir (Begaj, 2016, s. 53-54).

#### 4.4. DAÜ'nün AB'ye Entegrasyon Sürecinde Karşılaşılan Problemler

Doğu Avrupa ülkelerinin AB'ye katılması ile hâlihazırda 15 olan üye sayısı, beşinci genişleme nihayetinde 25 olmuştur. Birlik üye sayısının neredeyse iki katı kadar artması Birlik içinde var olan düzenin 25 üyeli yeni yapıyı karşılamakta yetersiz kalacağı endişesini arttırmıştır. Ekonomik ve siyasi problemler ortaya çıkmış ve bu problemleri çözmek amacıyla bir takım değişiklikler yapılmıştır.

AB'nin ilk 15 üyesi, önceki genişleme hareketlerinin yanlıgısına kapılarak katılan her yeni üyenin çıkarlarını ve dış politikasını AB'nin Dış Politikasına göre oluşturacağı düşüncesine kapılmıştır. Fakat beşinci genişleme üye sayısının çokluğu ve Doğu Avrupa ülkelerinin içinden çıktığı siyasi tablo, tüm üyelerin benzer Dış politika oluşturmasını engellemiştir. 1999 yılında Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası'nın oluşturulmasıyla Doğu Avrupa ülkeleri bu politikaya tepki göstermiştir (Mantar, 2010, s. 125).

Üyelik sürecinde karşılaşılan problemler, daha çok üyelik sonrası oluşacak endişeleri taşımıştır. Bu endişelerden bir diğeri 25 ülkenin bir arada çalışmasının ortaya koyacağı zorluklar olmuştur. Üye sayısının 25'e çıkmasıyla Konsey'in birçok olaya zamanında tepki gösteremeyeceği ve bununda bir takım sorunlara yol açacağı düşünülmüştür. Üye ülkelerin bir kısmının çıkarları kuzey boyutunda ve bir kısmının çıkarları güney boyutunda olması sebebiyle de gündem programları rekabet içerisine gireceği düşünülmüştür. Bu durum da üyelik öncesi süreçte kaygı yaratmıştır. Fakat AB'nin en büyük genişleme adımına yönelik siyasi ve demokratik hazırlığı bu endişelerin gereksiz olduğunu göstermiştir.

Birleşme sonrası AB'ye katılan yeni ülke vatandaşları AB içerisinde serbest dolaşım ve çalışma hakkı elde edeceklerinden ekonomik anlamda önceden üye olan ülkeler için bu durum bir problem olarak karşılanmıştır. Yeni üye ülke vatandaşları Avrupa içerisinde ekonomisi gelişmiş diğere ülkelere serbestçe girmiş ve çalışmışlardır. Ekonomisi küçük ülkelere gelen bu vatandaşlar ucuz iş gücünü oluşturmuş, işverenler de düşük ücretlerle çalışacak olan bu insanları istihdam etmiştir. AB içinde ekonomisi büyük olan ülkelere 2004 sonrası işsizlik oranında artış yaşanırken, ekonomisi küçük olan üye ülkelere işsizlik oranında gözle görünür bir düşüş yaşanmıştır.

Tablo 3  
Ülkelere Göre İşsizlik Oranları

Yıllar ve Ülkeler	2004	2005	2006
Çek Cumhuriyeti	8.3	7.9	7.2
Almanya	9.8	11.2	10.3
Birleşik Krallık	4.7	4.8	5.4
Estonya	9.7	7.9	5.9
Letonya	10.4	8.9	6.8
Litvanya	11.4	8.3	5.6
Macaristan	18.2	7.2	7.5
Polonya	19	17.8	13.9
Slovakya	18.2	16.3	13.4
Slovenya	6.3	6.5	6

Kaynak: Euro Bölgesinde İşsizlik, 2012, s. 5.

AB Bakanlığı tarafından yayımlanan işsizlik göstergeleri, durumu açıklamakta yardımcı olacaktır. Yukarıdaki tablo incelendiğinde genel olarak üyelik yılı itibariyle Doğu Avrupa ülkelerinin işsizlik oranlarında düşüş yaşanmış, Birleşik Krallık ve Almanya gibi büyük ekonomilere sahip ülkelerde ise işsizlik oranında artış yaşanmıştır. Üyelik sürecinde problem oluşturulacağı düşünülen işsizlik tahmin edildiği gibi sonuçlanmıştır. Fakat sonraki birkaç yıl içerisinde genel olarak her ülkede işsizlik azaltılmıştır.

Uzun yıllar sosyalist yönetim altında yaşamış ve ardından serbest piyasa ekonomisine geçmiş DAÜ'lerin her biri kendi özelinde bir takım problemler yaşamışlardır. DAÜ'de yaşanan problemler genel anlamda ekonomiden kaynaklı olarak ortaya çıkmıştır. Bu grupta olan Macaristan, piyasa ekonomisine hemen adapte olamamış, ekonomik anlamda istikrarsızlıklar yaşamıştır. Ekonomik istikrarsızlık sosyal ve politik yaşamda huzursuzlukları da beraberinde getirmiştir. AB tarafından yapılan mali yardımların değişim için gerekli kriterleri sağlamada yeterli olmadığına hükümet tarafından belirtilmesi AB'nin yükümlülüğünde görülmüş ve eleştirilmiştir. AB tarafından verilen mali desteklerin aday hükümet tarafından yeterli bulunmamıştır. Yaşanan bir diğer sorun katılım için gerekli kriterleri yerine getirme konusunda Macaristan'ın yavaş ilerleme kaydetmesidir (Güngörmüş, 2010, s.283). Serbest piyasa ekonomisine geçişle birlikte Macaristan'da özelleştirmeler artmıştır. Devlet kontrolü altında tarım, hayvancılık ve diğer birçok alanda özelleştirmelerin başlaması ekonomik açıdan fayda sağlamamış aksine gerilemeye sebep olmuştur. Bu gerilemenin sebebi, özelleştirmelerin devlet kontrolünden çıktıktan sonra bir denetime tabi olmaması nedeniyle yeterli düzeyde verim sağlanamamasıdır. Örneğin devlet kontrolünde olan tarım alanları özelleştirmeden sonra tamamen ekilmemiştir. Ekonomideki bu gerileme büyüme, işsizlik gibi oranları etkilemiş küçülme yaşanmış ve bu sorunlar siyasal huzursuzlukları da beraberinde getirmiştir. Böyle bir ortamda AB'ye üyelik için değişim çabaları başlamış fakat ekonomideki istikrarsızlık AB ile Macaristan ilişkilerinde bir takım problemlere yol açmıştır.

DAÜ'de genel olarak hızlı bir dönüşüm beklentisi oluşmuş fakat AB tarafından yapılan yardımlar süreci uzun bir döneme yaymıştır. Resmi olarak 1 Ocak 1993 yılında ayrılan ve benzer yapıya sahip olan Çekya ve Slovakya'da geçiş döneminde çevre ve tarım politikalarında ciddi düzenleme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu düzenlemeler önemli miktarda mali destekler ortaya çıkarmış fakat AB beklenen miktarda yardım sağlayamamıştır. Bu durum Çekya'nın AB'ye tam uyum göstermesini engellemiş ve taraflar arasında sorun olmuştur (Kavukçu, 2008, s. 100). Tarım sektörünün geri kalmış yapısı bir takım problemleri de beraberinde getirmiştir. Tarım alanında kullanılan teknolojinin gelişmemiş olması, arazilerin özel hale getirilmesi ve ithal ürünlerin iç pazarda üretilenlerden kaliteli olması durumu daha da kötüleştirmiştir. Bu olumsuz koşullar altında yabancı yatırımcının gelmemesi de Çekya ve Slovakya piyasasını olumsuz yönde etkilemiştir (Klavec, 1997). Kur değerleri ve faiz oranları artışı sonrası 1997 yılında Çekya'da Kron krizi yaşanmıştır. Kriz sonrası işsizlik artmıştır. Çekya genel görünümde ekonomik problemler yaşamış gibi görünse de aslında diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında çevre düzenlemeleri konusunda sorun yaşamıştır. Çevrenin korunması konusunda yapılması gerekenler özel sektör tarafından uygulanmamış ve hava kirliliği gibi önemli konularda Çekya diğer devletlerin gerisinde kalmıştır.

AB üyeliği yolunda çalışmalar gerçekleştiren Polonya'da dönüşümün şok terapi planı ile gerçekleştirilmeye çalışılması sorunların oluşmasına neden olmuştur (Çatalbaş ve Yıldırım, 2008, s. 141). Diğer ülkelerde olduğu gibi Polonya'da da bu dönüşümün daha uzun bir zamanı kapsaması gerekmiştir. Fakat üyeliğin bir an önce tamamlanma çabası ve kabul tarihlerinin belirlenmesi işlemleri hızlandırmış ve sürecin kısılmasına neden olmuştur. Bu durum da daha fazla maliyet gerektirmiş ve Polonya'da bu maliyet talebinin AB tarafından karşılanmasını istemiştir. Verilen bütçeden duyulan memnuniyetsizlik taraflar arasında problem olmuştur. AB tarafından yapılması beklenen mali reformlar uygulama sürecinde ekonomik sistem üzerinde baskı oluşturmuştur. Sosyalist sistemin herkesi iş imkanı vermesi sonrasında bu sistemden ayrılan ülkelerde ciddi seviye de işsizlik ortaya çıkarmıştır. Yapılan yardımlar ve yabancı sermayenin ülke içine gelmesine rağmen işsizlik, genellikle en büyük problemler arasında yer almıştır. Bu bileşenler sonucunda Polonya'da bütçe daima açık vermiştir (Çatalbaş ve Yıldırım, 2008, s.143). Bu durum da kamu içerisinde üyeliğe yönelik olumsuz bir algı oluşturmuştur.

## 5. Sonuç

Sovyetler Birliği işgal ettiği Doğu Avrupa topraklarını COMECON ve Varşova Paktı türü yapılarla kendine bağımlı hale getirmiştir. Bu yapıların yanı sıra bu ülkeleri dış borca bağlamış ve parasal yardımlarda bulunmuştur. Doğu Avrupa ülkeleri ekonomik ve siyasal olarak bağlı olduğu Sovyet hâkimiyetine karşı gelmek istemişse de bu isteğini uzun bir süre gerçekleştirememiştir. Sovyetler Birliği'nde yönetimde bulunan liderlerin politikaları ve uluslararası konjonktür sebebiyle Doğu Avrupa ülkelerinin Birlik hakimiyetine karşı gösterdikleri tepkiler farklı şekillerde karşılık bulmuştur. Soğuk Savaş'ın en yoğun zamanlarında çıkan isyanlar uluslararası konjonktür sebebiyle de sert bir şekilde bastırılmış fakat yumuşama dönemi itibarıyla yönetim üzerindeki katı kurallar gevşetilmeye başlamıştır. Gorbaçov'un politikaları, ekonominin kötü bir hal alması ve Gorbaçov'un Birlik üyesi ülkeleri ekonomik yük olarak görmesi ayrılma dönemini başlatmıştır. Doğu Avrupa ülkelerinin yaşadığı gelişim sürecinde Sovyetler Birliği'nin içerisinde bulunduğu şartlar ilk önemli noktayı teşkil etmektedir.

Doğu Avrupa halkı Sovyet yönetimi altında kaldığı süre boyunca refah kaybı yaşamıştır. Ekonominin kötüleşmesi ve işsizliğin artması isyanlara ve ayaklanmaya hazır bir toplum yapısı oluşturmuştur. Uzun süreli baskı ve kötü yönetiminin sonunda yumuşama havası ile birlikte kapatılan muhalif parti üyeleri, aydınlar, entelektüeller, öğrenciler ve işçi birlikleri devrimler gerçekleştirmiştir. Bu devrimleri takip eden süreçte yeni anayasalar hazırlanmış, muhalefet partileri kurulmuş, çok partili seçimler yapılmış ve parlamenter veya yarı-başkanlık hükümet sistemleri kurulmuştur. Gerçekleştirilen demokratik seçimler sonucu Sovyetler Birliği'nin yerine halkın seçtiği yönetimler oluşturulmuştur. Bu siyasal dönüşüm uzun yıllar demokratik yönetim arayışında olan Doğu Avrupa ülkelerinin çalışmaları ile gerçekleşmiştir. Elbette bu isteğin arkasında uluslararası alanda mevcut olan değişim havası da etkili olmuştur.

Sosyalist sistemden ayrılan DAÜ'nün tam anlamıyla siyasal ve ekonomik bir dönüşüm yaşaması kendi başlarına pek mümkün olmamıştır. Demokratik bir dönüşümün yaşanabilmesi ekonomik refahın artması ile ilişkilendirilmektedir. Doğu Avrupa ülkeleri Soğuk Savaş döneminde ekonomik anlamda kötüleşmiştir. Tarıma yönelik çalışmalar azalmıştır. Merkezi yönetim sistemi ile üretim ihtiyaca göre değil merkezi plana göre yapılmış ve bu durumun sonucunda ürün fazlası veya eksiği oluşmuştur. Bu ve buna benzer sebeplerle ekonomi kötüleşmiştir. Siyasal anlamda bir dönüşüm başlatılmış fakat ekonomik desteğe ihtiyaç duyulmuştur. Gerekli ekonomik destek Avrupa Birliği tarafından sağlanmıştır.

Avrupa Birliği, Sovyet etkisinden kopan bu ülkelerin yeniden bu yönetim etkisine girmesinden çekinmiştir. DAÜ tarihi bağlar sebebi ile Avrupa'nın bir parçası olarak görülmüş ve Birlik içerisinde yer alması gerektiği tartışmaları zaman zaman gündeme gelmiştir. Doğu Avrupa'nın olası üyeliği durumunda doğuya yönelik sınır tehlikesi Almanya'dan uzaklaşacak ve Avrupa Birliği devletleri için yeni pazarlar oluşturulacaktır. Sayılan bu sebepler Avrupa Birliği'nin DAÜ'nün Birliğe üyeliğini istemelerinin gerekçelerini oluşturmaktadır. DAÜ ise siyasal, ekonomik ve demokratik dönüşümün Avrupa Birliği'nin desteği ile gerçekleşeceği düşüncesi ile üyeliği istemiştir. Tarafların çıkarları doğrultusunda istenen üyelik öncesi Avrupa Birliği bir takım ekonomik yardımlar gerçekleştirmiştir. Fakat bu yardımlar Avrupa Birliği'nin belirlediği alanlarda kullanılmak üzere yapılmıştır. Avrupa Birliği aynı zamanda bu yardımları siyasal değişikliklerin yapılması şartı ile vermiştir. Aday ülkeler iktisadi, siyasi ve parasal açıdan Birliğe uyum sağlamalı ve insan hakları, hukukun üstünlüğü, demokrasi, azınlıklara saygı gibi hakları koruma altına almış olmalıdır. Bu uyum koşulları 1993 yılında imzalanan Kopenhag kriterleri ile uygulanmaya başlamıştır. Avrupa Birliği DAÜ'nün üyeliğini desteklemek amacıyla Avrupa Birliği ISPA, SAPARD ve PHARE yardım programlarını hayata geçirmiştir.

DAÜ'nün Sovyetler Birliği yörüngesinden Avrupa Birliği üyeliğine doğru yaşamış olduğu yönelim ülkelerin ekonomi ve siyasal değerleri üzerinde pozitif ve negatif etkiler oluşturmuştur. Uzun yıllar sosyalist sistem ve merkezi planlı ekonomik yapı ile yönetilen DAÜ'ler hızlı bir dönüşümün olumsuz etkisini ekonomik yansımalar aracılığı ile deneyimlemiştir. AB tarafından üyelik yolunda oluşturulan kriterler ekonomik yapısını henüz sağlamlaştırmamış DAÜ'ler için zorlayıcı olmuştur. İşsizlik oralarında meydana gelen artış, ekonomik istikrarsızlık, AB'den beklenen bütçenin yeterli



görülmemesi ve buna benzer sorunlar ilerlemeyi yavaşlatmıştır. Fakat DAÜ’de meydana gelen pozitif yönlü gelişmeler yavaşlama ile kıyaslandığında daha ileri seviyededir.

Uluslararası konjonktür her iki tarafı Avrupa Birliği üyeliğini desteklemeye teşvik etmiştir. Doğu Avrupa ülkeleri için siyasal anlamda dönüşüm Avrupa Birliği adaylığına başvuru sürecinden önce, Sovyetler Birliği’nden ayrıldığı dönemde başlamıştır. İstenilen dönüşümlerin sağlanabilmesi için ekonominin yetersiz kaldığı noktada Avrupa Birliği yardımları devreye girmiştir. Avrupa Birliği tarafından yapılan mali yardımlar ve oluşturulan siyasal ve ekonomik kriterler sonucu Doğu Avrupa ülkeleri hızlı bir dönüşüm içerisine girmiştir. DAÜ sosyalist sistemden ayrılması ile planladığı siyasal dönüşümleri hayata geçirmeye başlamıştır. AB ise öncelikli olarak ekonomik açıdan ve sonrasında siyasal açıdan destek ve koşulları ile bu dönüşüme katkı sağlamıştır. AB, DAÜ’lerin ilerleme kaydetmesinde tetikleyici güç niteliği taşımıştır.

### Kaynakça

- Akçay, B. S. ve Göçmen, İ. (2012). *Avrupa Birliği: Tarihçe, Teoriler, Kuramlar ve Politikalar*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Armaoğlu, F. (2010). *20. Yüzyıl Siyasi Tarihi*. (17. Baskı). İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Aytekin, Ö. (2016). *1956 Macar Ayaklanması*. Erişim: 9 Mayıs 2019, [http://www.cherkessia.net/author\\_article\\_detail.php?article\\_id=4193](http://www.cherkessia.net/author_article_detail.php?article_id=4193)
- Begaj, J. (2016). AB’ye Katılımı Hazırlayan Ortaklık Anlaşmalarının Tarihi ve Siyasi Süreç Kapsamında Şekillenmesi ve AB Üyeliği Üzerindeki Etkisi. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 15 (1), 29-72.
- Berry, R. (2007). Heart of Europe: a brief History of Hungary. *Central for Russian Central and East European Studies*, 1-12.
- Claudin, F. (1990). *Komintern’den Kominform’a: Komünist Enternasyonelin Bunalımı*. (1. Baskı). İstanbul: Belge Yayınları.
- Crump, L. (2016). The Multilateralisation of soviet Bloc Security: The Hungary Revolution from Eastern European Perspective. *COJOURN*, 1 (3), 1-15.
- Coşkun, N. (1996). Doğu Avrupa Ülkeleri ve Rusya’da Uygulanan İstikrar Politikaları ve Sonuçları (1990-1995). *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 7 (22), 49-60.
- Çavuşoğlu, N. (2013). *Soğuk Savaş Sonrası Dönemde Bulgaristan* (Yüksek Lisans Projesi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Çatalbaş, N. ve Yıldırım, Z. (2008). Geçiş Ekonomilerinde Bütçe Açıklarının Nedenleri: Polonya ve Kırgızistan Örneği. *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, 2008-1, 133-156.
- Dallin, A. (1957). Soviet Policy Toward Eastern Europe. *Journal of International Affairs*, 11(1), 48-59.
- European Commission, (2015). *Final Evaluation of PHARE Report 2015*. Erişim, 5 Şubat 2018, [https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/financial\\_assistance/phare/evaluation/2015/20150806-phare-ex-post-evaluation-final-report.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/financial_assistance/phare/evaluation/2015/20150806-phare-ex-post-evaluation-final-report.pdf)
- Füle, S. (2013). *Copenhagen Criteria The Backbone of EU Enlargement*, Erişim 17 Mart 2018, file:///C:/Users/Dlk/Downloads/20%20Years%20that%20Changed%20Europe.pdf
- Green, P. (1997). The Third Round in Poland. *New Left Review*, 1 (101), <https://newleftreview.org/issues/I101/articles/peter-green-the-third-round-in-poland.pdf>
- Güngörmüş, N. (2010). *Macaristan’da Değişim ve Demokrasiye Geçiş (1989-2009)*, (1. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hacıtahiroğlu, K. (2006). *Avrupa Birliği Genişleme Evrelerinde İzlenen Siyaset ve Türkiye İlişkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Horvath, J. (2006). A Short Guide to the History of Hungary in the 20th Century, *Bolyai Society Mathematical Studies*, 14, 549-554.
- İmamoğlu, N. (2011). *Sosyalist Dönemde Bulgaristan’da Türk Kimliği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Bursa.

- Karabacak, H. (2004). *Avrupa'nın Mali Yardım Prosedür ve Teknikleri ve Türkiye ile Mali İşbirliği*, (Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi), T.C. Maliye Bakanlığı, Ankara.
- Kavalalı, M. (2005). *Avrupa Birliği'nin Genişleme Süreci: AB'nin Merkezi Doğu Avrupa ve Batı Balkan Ülkeleri ile İlişkileri*, Devlet Planlama Teşkilatı, Erişim, 15 Mayıs, 2017, file:///C:/Users/Dlk/Downloads/Avrupa+Birli%C4%9Figenisleme.pdf
- Kavukçu, M. (2008). *Merkezi ve Doğu Avrupa Ülkelerinin Avrupa Birliği'ne Entegrasyonu: Çek Cumhuriyeti Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Klavec, J. (1997). "From Attracting Foreign Capital to Managing Capital Flows: The Czech Case", "Financial Inflows to Transition Economies" konferansında sunulan tebliğ.
- Mantar, İ. (2010). *Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikasının Gelişimi ve Genişleme Sürecinde Transatlantik Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Mor, H. (2010). Avrupa (Birliği) Bütünleşme Süreci Ve Sorunları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14(1), 499-541.
- Palmer, T. (2004). Sosyalizm Doğu Avrupa'da Neden Çöktü. *Liberal Düşünce Dergisi*, 33, 89-94.
- Roskin, M. G. (2007). *Çağdaş Devlet Sistemleri*, (3. Baskı) (Çev. Bahattin Seçilmişoğlu, Ankara: Adres Yayınları.
- Şahin, H. (2002). *İktisada Giriş*, (6 Baskı) Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Türbedari, E. (2004). *Güneydoğu Avrupa Ülkelerinde İktisadi Dönüşüm Süreçleri: Bulgaristan ve Romanya Örnekleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı, (2012). *Euro Bölgesi'nde İşsizlik*. Erişim, 25 Ocak 2018, [https://www.ab.gov.tr/files/EMPB/euro\\_bolgesi\\_issizlik.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/EMPB/euro_bolgesi_issizlik.pdf)
- Ulutürk, S. (2001). Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 131-139
- Uslu, A. (2008a). Ellinci Yıldönümünde 1956 Macar Devrimi. *Devrimci Marksizm*, 1, 130-154.
- Uslu, A. (2008b). Prag Darbesi'nden Prag Baharı'na, *Devrimci Marksizm*, 6-7, 150-160.
- Veli, E. (2016). *Sosyalizm Sonrası Romanya'da Demokrasi ve Siyaset* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yeğen, İ. (2009). *AB Mali Yardımları ve AB'nin Yeni Üye Ülkeleriyle Türkiye Üzerine Ampirik Bir İnceleme*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yücel, B. (2011). Komünizm Sonrası Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerindeki Anayasacılık Hareketleri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60 (3), 635-690.
- Yusuf, N. S. (2012). *Bulgaristan'ın Avrupa Birliği'ne Geçiş Süreci* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Zarakoğlu, R. (1990). *Doğu Avrupa Dosyası (1. Baskı)*. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Zidek, L. (2014). Evaluation of Economic Transformation in Hungary. *Rewiev of Economic Perspectives*, 14 (1), 55-88.



## Türkiye'nin İlk Kanun Hükümünde Kararnameleri\*

Cem Angın\*\*

\*\* Öğretim Görevlisi, T.C. Ordu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Ünye, Ordu, TÜRKİYE. e-posta: [angin52@gmail.com](mailto:angin52@gmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2813-5586>

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 21.07.2019  
Kabul Tarihi: 12.12.2019  
Çevrimiçi Kullanım  
Tarihi: 12.02.2020  
Makale Türü: Araştırma  
makalesi

**Anahtar Kelimeler:**  
Neoliberalizm, Kamu  
Yönetimi, Kanun  
Hükümünde  
Kararnameler

### ÖZ

Süre, amaç ve konusu yasama organı tarafından çıkarılan bir yetki yasasıyla belirlenen, Bakanlar Kurulunun yasama organından veya doğrudan anayasadan aldığı bir yetkiye dayanarak yapmış olduğu, kanuna denk sayılan ve geniş çaplı düzenleyici bir araç olan Kanun Hükümünde Kararname (KHK) müessesesi Türkiye’de 1971 yılında yapılan anayasa değişikliği ile hukuksal-yönetmelik hayatımıza dahil olmuştur. Bu dahil oluşun ardından KHK’lar Türkiye’nin siyasal, yönetmelik, hukuksal ve ekonomik yaşantısında çok önemli bir yere sahip olmuş, her dönemde ve her siyasal iktidar tarafından çok sık kullanılan bir müessese haline gelmiştir. Çalışma, yaklaşık yarım asırlık bir ömre sahip olmuş olan KHK’ların Türkiye tarihinde yaşanan birçok önemli değişim-dönüşüme aracılık etmesi ve hali hazırda hala yoğun olarak gündemde olması nedeniyle önemli görülerek ele alınmıştır. Çalışmada amaç Türkiye’de KHK müessesesinin tarihçesini, çıkarılan ilk KHK’ları ve bu KHK’larla devlette yaşanan değişim-dönüşümü ortaya koymaktır. Bu kapsamda, Türkiye’de çıkarılan ilk KHK’ların kapitalizmin neoliberal evresine geçişte önemli bir araç haline gelerek devlette yaşanan değişim-dönüşümün adeta asli aracı haline geldiği ileri sürülmüştür. Çalışma sonucunda varsayımı destekler nitelikte olan: Türkiye’nin ilk KHK’larının bir yandan ekonomiyi bir yandan da kamu personel rejimini neoliberalize ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada ilk önce kısaca tarihsel açıdan KHK müessesesi ele alınacak, ardından Türkiye’nin ilk KHK’larının (1972-1980 yılları arasında çıkarılan 34 KHK), kapitalizmin neoliberal evresine geçiş döneminde (1972-1980 yılları arasındaki dönem) hangi alanları değişim-dönüşüme uğrattığı ortaya koyulacaktır.

## The First Decree Laws of Republic of Turkey

### ARTICLE INFO

Received: 21.07.2019  
Accepted: 12.12.2019  
Available online: 12.02.2020  
Article Type: Research  
article

### ABSTRACT

Decree Laws identified by an empowering act whose duration, purpose and subject are issued by legislative organ, which Council of Ministers issues based on the authority granted by legislative organs or directly from the constitution, are corresponding to law are extensively

\* Bu çalışma Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlanan “Türkiye’de Krizler, Kanun Hükümünde Kararnameler Devletin Değişim-Dönüşümü” adlı Doktora Tez çalışmasından türetilmiştir.  
Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.1.002>

**Keywords:**  
Neoliberalism, Public  
Administration,  
Decree-Laws

regulatory and were introduced to our legal-administrative life with Turkey's constitutional amendment in 1971. The Decree Laws have had a significant role in political, administrative, legal and economic life in Turkey after its introduction and they became a practice commonly employed in each era and by every government. This study was carried out considering the decree laws which have been present for about half a century and are important since they have caused many significant alteration-transformation happened in the history of Turkey and have remained on the agenda. This study aims to put forth the history of decree laws in Turkey, the first decree laws issued and the alteration-transformation which occurred in Turkey due to these decree laws. In this regard, it was suggested that the first decree laws issued in Turkey had become a significant instrument in the period of transition to neoliberal phase of capitalism and the main instrument of the alteration-transformation which occurred in the state. As a result of the study, we acquired the finding that the first decree laws in Turkey had neoliberalized both the economy and the civil servant regime, which supports the hypothesis. Firstly, this study addresses the brief history of decree laws, then puts forth which areas were altered and transformed by the first decree laws (34 decree laws issued between 1972-1980) during the period of transition to neoliberal phase of capitalism (the period between 1972-1980).

## 1. Giriş

Türkiye’de kanun hükmünde kararname<sup>1</sup> müessesesi, 1961 Anayasasının yürütme erkini çok zayıf bir şekilde dizayn ettiği gerekçesiyle 1971 yılında yapılan anayasa değişikliği ile hukuksal ve yönetsel hayatımıza dahil olmuştur. Gözler (2000, s. 2)’in de belirttiği gibi KHK, “Bakanlar kurulunun yasama organından veya anayasadan doğrudan doğruya aldığı sınırlı bir yetkiye dayanarak yaptığı, daha sonra yasama organının denetimine tâbi olan ve normlar hiyerarşisinde kanun düzeyinde yer alan düzenleyici bir işlemdir”. Bir diğer ve geniş bir tanımlamayla KHK: Şartlara göre bazen Cumhurbaşkanının başkanlığında bazen de Başbakanın başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulunca, bazen yetki kanununa dayanarak ve bazen de anayasa gereği böyle bir yetki kanununa ihtiyaç duymaksızın, yetki kanununa dayandığı durumlarda bu yetki kanununun amaç, kapsam, ilke, kullanma süresi ve süresi içinde birden fazla kararname çıkarılıp çıkarılmayacağı belirtilmesi gereken, normlar hiyerarşisinde kanun düzeyinde yer alan, yasama organının ve Anayasa Mahkemesinin denetimine tâbi olan, TBMM komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşülmesi gereken, Resmî Gazetede yayımlanan düzenleyici işleme verilen addır.

Yürütme erkinin en güçlü düzenleme aracı olan KHK müessesesi, yaklaşık yarım asırlık bir ömre (48 yıl) sahip olmuş ve 16 Nisan 2017 Anayasa değişikliği ile beraber oluşturulan Cumhurbaşkanlığı sistemi sonrası (bu kapsamda 2018 yılında çıkarılan 703 sayılı KHK son KHK’dır.) yerini yeni sistemin yeni düzenleme aracı olan Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine (CBK) bırakmıştır. İlk kez çıkartıldığı 1972 yılından kaldırıldığı 2018 yılına kadar Türkiye’de hemen hemen her siyasal iktidarın istisnasız başvurmuş olması ve yine sosyal, siyasal, ekonomik alanlarda birçok önemli değişim-dönüşüme aracılık etmiş olması nedeniyle KHK müessesesi oldukça önemli bir konuma sahiptir. Bu kapsamda bu çalışmada hali hazırda Türkiye gündeminde sıcak bir yere sahip olan KHK’ların dünyada ilk kez nasıl ortaya çıktığı, Türkiye tarihi açısından yeri ve önemi, KHK müessesinin neden oluşturulduğu ile ilk kez hangi gerekçelerle çıkartıldığına değinilecek ve yine Türkiye’nin ilk KHK’larının günümüz üretim-birikim rejimini formüle eden kapitalizmin neoliberal evresine geçişte nasıl işlevsel bir araç haline geldiği (getirildiği) ortaya koyulacaktır.

<sup>1</sup> Sonraki kullanımlarda “KHK” şeklinde kısaltılarak kullanılacaktır.

## 2. Tarihsel açıdan KHK müessesesi

KHK'nın ortaya çıkışı tarihsel süreç içerisinde bazı eğilimlerin değişime uğraması ile gerçekleşmiştir. Demokrasilerin başlangıç döneminde yürütme erkine karşı yasama erkinin güçlendirilmesi eğilimi ağır basmaktaydı. Bu eğilimin arkasında parlamentonun monarşiye karşı kurulmuş bir kurum olması, hükümdarın yetkisinin kısıtlanarak özgürlüklerin, hukukun, adaletin tesis edilebileceği düşüncesi ve son olarak 19. yüzyılın liberal kapitalist anlayışının devlete pasif rol biçmesi yani yalnızca zorunlu alanlarda (adalet, savunma, güvenlik) devletin olması gerektiği düşüncesinin hâkim olması parlamentoyu, yürütmeye karşı daha da güçlendiren nedenler olmuştur (Serim, 1977, s. 812).

Ancak yukarıda belirttiğimiz devlet iktidarının birliğinden ayrılmasına giden süreç, ardından parlamentonun güçlendirilmesi eğilimi zaman içerisinde çeşitli gelişmeler-ihtiyaçlar-gereklerele tekrar farklı bir seyir göstererek kuvvetlerden yürütme erkinin ön plana çıkması-yürütmenin daha da güçlendirilmesi eğiliminin hâkim bir konuma geçmesiyle sonuçlanmıştır. Bu ön plana çıkışın arkasındaki en önemli nedenler: Savaş, savaş tehdidi, güvenlik, olağanüstü hâl, buhran gibi durumlardır. Çünkü bu gibi gelişmeler karşısında parlamentonun çeşitli gereklerele (parlamento bürokrasisi, parlamentonun seri hareket edememesi, alınacak kararların toplumsal-siyasal muhalefet nedeniyle çıkarılmaması ya da zamanında çıkarılmaması vs.) gerekli adımları atamaması-çözüm üretmemesi ayrıca yürütmenin de elinde belirtilen durumlar karşısında irade ortaya koyabilecek bir araca (KHK gibi) sahip olmayışı yürütmenin güçlendirilmesinin temel nedenleri olmuştur. Belirttiğimiz bu gelişmeler karşısında üç erk arasındaki denge yürütme lehine bozulmuştur. Yani güçlü bir yürütme erki anlayışı ortaya çıkmıştır. Bozulan bu denge de yürütme önemli bir yönetsel araç olarak KHK'yı elde etmiştir.

KHK'ların Türkiye açısından tarihsel arka planına bakacak olursak: KHK'lar Türkiye'de 1961 Anayasasında 1971 yılında yapılan değişikliklerle hukuksal ve yönetsel hayatımıza dahil olmuştur. Bu dahil oluşta 1961 Anayasasının yürütme erkini çok fazla zayıf bıraktığı yönündeki eleştiriler ve tespitlerin oldukça önemli bir yeri vardır. Bu kapsamda yapılan değişikliklerle beraber yürütme erkini güçlendirici düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin bu değişikliklerle beraber seçimlerde %10 barajı getirilmiş, Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi ve vergi, resim ve harçlarda değişiklik yapma yetkisi verilmiş, Millî Güvenlik Kurulunun Bakanlar Kuruluna ancak tavsiyede bulunabileceği belirtilmiş, yine üniversitelerde olası tehlikeler baş göstermesi halinde Bakanlar Kuruluna üniversiteye ya da sorunlu idareye el koyma yetisi verilmiş, Cumhurbaşkanının yetki ve görevleri artırılmıştır.

1961 Anayasasında 1971 yılında yapılan değişikliklerle Türkiye'nin yönetsel-hukuksal hayatına dahil olan KHK müessesesi ilk kez 1972 yılında çıkartılmıştır. Türkiye'de yaklaşık yarım asırlık bir ömre (48 yıl) sahip olmuş olan KHK müessesesi 16 Nisan 2017 anayasa değişikliği ve 24 Haziran 2018 seçimleri sonrasında yerini Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine (CBK) bırakarak yeni sistemin yeni düzenleme aracı olarak şekil değiştirmiştir. İlk çıkarıldığı günden kaldırıldığı tarihe kadar KHK'lar Türkiye'nin hukuksal, yönetsel, ekonomik hayatında yaşanan değişim-dönüşümün temel aracı haline gelmiştir. Çünkü çalışmada da gösterileceği üzere Türkiye'de yapılan birçok düzenleme KHK'lar üzerinden gerçekleşmiş ve yürütme erki bu sayede adeta alternatif bir yasama erki haline gelmiştir.

Çalışmada Türkiye'nin ilk KHK'larının kapitalizmin neoliberal evresine geçişe aracılık ettiği ileri sürüldüğünden kapitalizm, kapitalizmin neoliberal evresi ve neoliberalizm konularına değinilmesi gerekmektedir.

## 3. Kapitalizmin neoliberal evresi ve neoliberalizm

Kapitalizm, Batı Avrupa'nın parayı ve ticareti yöneten toplumlarının içinde oluşmuş, para ve ticarete dayalı bir üretim tarzını ifade eden, özel mülkiyete dayanan ve serbest pazar ekonomisi üzerine kurulu olan, kapitalist egemenliğine dayanan bir ekonomik sistemdir. 16. yüzyıldan bu yana uzun bir tarihsel sürecin ve birikimin sonunda ortaya çıkan ve 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren somutluk kazanan kapitalizm, varlığını sermaye birikimine ve bunu güvence altına alacak siyasal ve hukuki bir ortama borçludur (Akpınar, 2000, s. 76). Yani kapitalizm varlığını, liberal bir düzen içerisinde mülkiyet hakkı, temel haklar ve hürriyetlerin yasal ve anayasal düzeyde güvence altına alındığı bir ortama borçludur. Bu kapsamda kapitalist sistemin temel kurumlarını: özel mülkiyet,

teşebbüs hürriyeti, kar ve kazanç isteği, rekabet, serbest fiyat mekanizması şeklinde sıralayabiliriz. Kapitalizmin ideolojik iç dünyasını ise liberalizm, materyalizm ve emperyalizm olarak formüle edebiliriz (Akpınar, 2000, s. 76-79).

Bu çalışmada Türkiye'nin ilk KHK'larının, Türkiye'yi kapitalizmin neoliberal evresine geçişte işlevsel bir araç olarak kullanıldığı ileri sürüldüğünden, kapitalizm ilgili değinmemiz gereken bir diğer diğer husus kapitalizmin süreç içerisinde yaşadığı değişim-dönüşümlerdir. Yani süreç içerisinde kapitalizm hangi evrelerden geçerek günümüze kadar geldiği hususuna değinecek olursak şunları söyleyebiliriz (Haspolat, 2012, s. 23; Gülalp, 1993, s. 111-113; Arslan O. , 2012, s. 20; Oğuz, 2006, s. 156-157).

Kapitalizm ortaya çıkışından günümüze statik bir ilerleyiş sergilememiş tam aksine süreç içerisinde çeşitli değişimler geçirerek günümüze kadar gelmiştir. Bu değişim çoğu kez kapitalizmin üzerine yükseldiği sermayenin birikim rejiminin kriz(ler)e girmesiyle ( ve buna bağlı olarak üretim biçiminin değişmesiyle) gerçekleşmiştir. Dolayısıyla krizle yüzleşen kapitalizm ölmemiş tekrar tekrar kendini diriltir ve fakat her dirilmede farklı birikim rejimi inşa ederek günümüze kadar gelmiştir. Kapitalizmin dönemselleştirilmesi de genelde her yeni birikim rejimi inşa ettiği dönemler baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda kapitalist devletin, kapitalizmin farklı aşamalarına denk düşen, farklı üretim biçimleri ve birikim stratejileri çerçevesinde bugüne kadar üç temel biçim aldığını söyleyebiliriz. Bunlar (Haspolat, 2012, s. 23):

- **Kapitalizmin rekabetçi aşamasını içeren 1775-1875 dönemi:** Rekabet şartlarında oluşan ve işleyen bu dönem, ilkel kapitalist dönem olup, sanayi burjuvazisinin ekonomik hegemonyası altında 'gizli elin' piyasayı düzenlediği bir büyüme modeli dönemidir.
- **Tekelci aşamasının müdahaleci dönemini içeren 1875-1975 dönemi:** Rekabetçi kapitalizmi izleyen evre olup, bu dönem finans-kapitalin hegemonyası altında devlet müdahaleciliğinin farklı düzeylerinin ve biçimlerinin uygulandığı bir müdahaleci büyüme modelini ifade etmektedir.
- **Tekelci aşamasının 1975 sonrası dönemini kapsayan günümüz kapitalizm dönemi:** Bu dönem finans burjuvazisinin hegemonyasında yürütülen devletin düzenleyici bir rol ile yapılandırıldığı neoliberal bir büyüme modelini tanımlayan dönemdir. Yani kapitalizmin neoliberal evresidir. Bu dönem sermaye akışkanlığının daha da arttığı, aşırı finansallaşmanın yaşandığı, sermayenin uluslararasılaştığı, serbest dünya ticaretinin, küreselleşmenin egemen olduğu evredir.

Yapılan bu dönemselleştirmeden ilki manifaktür<sup>2</sup> üretim biçimine ve birikim stratejisi olarak serbest piyasacılığa denk düşen liberal devlete; ikincisi, Fordist<sup>3</sup> üretim biçimine ve birikim stratejisi olarak müdahaleciliğe denk düşen müdahaleci devlete (Keynesyen refah devleti<sup>4</sup>, ithal ikamecilik gibi); üçüncüsü ise, esnek (Post-Fordist) üretim biçimine ve neoliberal birikim stratejisine denk düşen neoliberal devlet/otoriter devletçiliğe karşılık gelmektedir (Haspolat, 2012, s. 23). Aslında bu dönemlerden her bir birikim stratejisinin, kapitalist ekonominin yeni bir sermaye birikimine yönelik olarak yeniden yapılanmasına işaret ettiğini görmekteyiz (Haspolat, 2012, s. 23).

Görüldüğü üzere Türkiye ve dünya 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren yeni bir üretim-birikim rejimine evrilmiştir. Bu yeni üretim-birikim rejimi kapitalizmin neoliberal evresi üzerine inşa edilmiştir. Bu gelişmenin ardında sermaye kesimin kar oranlarının giderek daralması, ithal ikamecilğe dayanan eski birikim rejiminin doygunluğa ulaşması ve bu dönemde kamusal krizlerin baş göstermesi

<sup>2</sup> Kapitalizmin ilkel halinin üretim biçimi olarak tanımlanabilir. Kapitalizmin ilk aşamasının üretim şekli çok sayıda işçinin bir araya gelmesine ve bazı mekanik araçlar ile el emeği üzerinden üretimin gerçekleştirilmesine dayanmaktaydı.

<sup>3</sup> Belirli bir üretim modeli ile belirli bir tüketim modelini uygun bir devlet müdahalesi aracılığıyla uyumlu hale getiren bir düzenleme tarzı olarak Fordizm: Teknolojik ve örgütsel açılardan kitlesel-standart mallar üretmek üzere tasarlanmış, genellikle yarı vasıflı ya da vasıfsız işgücünün Taylorist yöntemlerle kontrol edildiği, montaj hattı esasına göre işleyen büyük ölçekli sanayi işletmelerine dayanan sistemi (Özkazanç, 2010, s. 19) ifade eder. Fordizm için bkz. (Dikmen, 2015, s. 86-130), (Aglietta, 1979), (Jessop, 1990d)

<sup>4</sup> Refah Devleti: Batıda 2. Dünya Savaşı sonrasında gelişen ve 1970'lerin sonlarına doğru çözülmeye başlayarak yerini yeni sağa bırakan bir dizi siyasi, sosyal-kültürel ve ekonomik pratikler bütünü (Özkazanç, 2010, s. 17). Emek ve sermaye, Refah devleti ile beraber yüksek ücretler ile yüksek tüketim kültürünü uyumlulaştırmıştır.

yer almaktadır. Yeni birikim stratejisi: 70'lerin ithal ikameciliğinden, 80'lerin ihracata dayalı birikim stratejisine yönelik şekilde olmuştur (talep yönlü Keynesyen ekonomi anlayışından, Yeni Sağ'ın arz merkezli monetarist politikalarına dönüş yaşanmıştır). Diğer bir ifadeyle 1980 öncesi ithal ikameci, ulusal kalkımcı, kamu öncülüğünde ve devlet güdümünde sanayileşme anlayışı 80'lerle beraber yerini neoliberal politikalara yani ihracata dayalı büyümeye, ticari-mali serbestleşmeye, minimal devlet anlayışına, piyasa ekonomisine bırakmıştır. Bu noktada devlet ise bir yandan kendini ekonomi konusunda sınırlayacak bir yandan da sermaye ve sermayedarın hareket sahasını genişletecek bir konumda yeniden yapılandırılmıştır.

Kısaca kapitalizmin süreç içerisindeki evrimine değindikten sonra bu evrim içerisinde geline son nokta olan neoliberal evreye yani neoliberalizmin ne olduğuna ve onun temel argümanlarına değinecek olursak şunları söyleyebiliriz:

En temel özelliği, piyasa direktiflerini işler kılmak olan neoliberalizm, kapital(izm)i korumak ve emeğin gücünü azaltmak amaçları doğrultusunda gelişen, kapitalizme özgü bir örgütlenmedir (Saad-Filho & Johnston, 2014, s. 17). Bu örgütlenme, iç ve dış baskı aygıtlarının<sup>5</sup> dayattığı toplumsal, iktisadi, siyasi, hukuki ve yönetsel dönüşümler aracılığıyla gerçekleştirilir.

Neoliberalizm, insan refahının, mülkiyet haklarının, bireysel özgürlüğün, pazarların ve serbest ticaretin girişimci özgürlüklerinin en üst düzeye çıkarılmasıyla en iyi şekilde geliştirilebileceğini varsayan bir ekonomi politik pratiklerin teorisi. Bu teorik yapı içerisinde devletin rolü, bu tür uygulamalara uygun kurumsal bir çerçeve oluşturmak ve korumak, aynı zamanda, özel mülkiyet haklarını güvence altına almak ve serbestçe işleyen pazarları desteklemek için gerekli polisiye-askeriye güç yapısı ile hukuksal yapıyı kurmaktır (Harvey, 2007, s. 22). Yine neoliberalizmde devlet bu yapının kurulmasına yardımcı olduktan sonra geri çekilmeli ve piyasaya müdahalede bulunmamalıdır. Çünkü serbest piyasa ortamında bireyler potansiyellerinin kilidini açar, bunu maksimize eder ve piyasa, bireyin ihtiyaçlarını mümkün olan en düşük marjinal maliyetle karşılar (Nijs, 2016, s. 24).

Çok yönlü bir hegemonya projesi olan neoliberalizm, 70'lerin sermaye birikimi krizine piyasa ve finans yanlısı çözümler sunmuş ve bunu emek kesimini baskılayıcı, sosyal hakları azaltıcı, örgütlenme haklarını kısıtlayıcı, devleti geri plana itici, toplumu topyekün iktisadileştirici, yasaların çoğunlukla disipline edici mantığı üzerine yükselerek gerçekleştirmiştir.

Neoliberalizm, finansal serbestliğin ve dışa açılmanın; istikrar ve büyümenin motor gücü olduğu yönündeki temel varsayımı üzerinden küresel karın merkez ülkelere aktığı bir mekanizma haline gelmiştir. Saad-Filho ve Johnston (2014, s. 27)'un da belirttiği gibi: Neoliberalizm merkezi, çevreyi ve bu ikisi arasındaki ilişkiyi etkileyen, kapitalizmin işleyişiyle ilgili yeni kuralları ve kurumları inşa eden bir anlayıştır. Bu yeni kuralların ve kurumların başlıca nitelikleri şöyle sıralanabilir: “Borç verenler ile hissedarların lehine olacak şekilde yeni bir emek ve yönetim disiplini; devletin kalkınma ve refah alanlarındaki müdahalelerinin azaltılması; finansal kurumların çarpıcı büyümesi; finansal ve reel sektörler arasında birincilerin faydasına olacak yeni ilişkilerin uygulamaya geçirilmesi; birleşme ve satın almalar lehine olacak bir hukuki tutum”, merkez bankalarının güçlendirilerek faaliyetlerinin fiyat istikrarına yönlendirilmesi ve çevrenin kaynaklarının merkeze akıtılması, güç ve yetkinin merkezileştirilmesi, katılım mekanizmalarının daraltılması şeklindeki niteliklerdir.

Neoliberalizm, piyasaların üretim faktörlerine hak ettiği karşılığı en etkin bir şekilde sunacağını ve bundan dolayı da sosyal yardım kurumları ile sendikalara olan ihtiyacın ortadan kalkacağını ve yine esasında bu kurumların piyasa sürecinin doğal işleyişine müdahale ederek toplumsal refahı düşürüp işsizliğe yol açtığını ileri sürer.

70'li yıllarda meydana gelen büyümenin yavaşlaması, iktisadi durgunluk ve kriz üzerine yükselen neoliberalizm bu durumdan çıkarak kâr artırmanın tek yolu olarak işgücü maliyetlerini kontrol etmek ve sendikal faaliyetleri daraltmak olarak göstermiştir. Bu nedenle neoliberalizmi, sınıf iktidarını

<sup>5</sup> İç kuvvetler: Ülkedeki finans dünyası ile önde gelen sanayiciler, ticaret adamları ve ihracatçılar, medya baronları, büyük toprak sahipleri, yerel siyasi liderler, en üst kademelerdeki kamu görevleri ve ordu iken; Dış kuvvetler: uluslararası örgütler (IMF, DB gibi), kredi kuruluşları, vd...

yeniden kurma üzerine yoğunlaşan ekonomi-politik bir proje olarak görebiliriz (Birch & Mykhnenko, 2010, s. 4).

Neoliberalizm, finansal piyasaların düzenlemelerden arındırılması, sosyal güvenlik kurumlarının zayıflatılması, sendika ve emek piyasasının yasal güvencelerinin zayıflatılması, devletin küçültülmesi, uluslararası mal ve sermaye piyasalarının geliştirilmesi ve Keynesyen tam istihdam anlayışından vazgeçilerek doğal işsizlik anlayışının kabul edilmesi gibi politikaları benimser. Diğer bir ifadeyle neoliberalizme göre Keynesyen ekonomi politikasının temel argümanlarından olan tam istihdamı amaçlayan müdahalecilik anlayışından vazgeçilmelidir. Çünkü serbest piyasa anlayışı içerisinde doğal işsizlik olağan bir durumdur. Bu nedenle neoliberalizm için işsizlik, kapitalist ekonomilerin istikrara kavuşabilmesi için ödenmesi gereken bir bedeldir (Lapavitsas, 2014, s. 65).

Neoliberalizm, devletin ve toplumun yeniden şekillendirilmesi yani devletin düzenleyici sistemlerinin ortadan kaldırılmasını ve buna uygun toplum yapısını amaçlar. Çünkü bu sayede kapitalizmin gelişimini kolaylaştıracak, piyasa odaklı yeni kural ve politikaları kapsayan yeni düzenleme biçimlerini yaratılabilecektir. Toplum piyasasının suretinde dönüştürülürken, bizzat devletin kendisi piyasalaştırılır. Devletin işlevinin yeni küresel düzene uygun düşecek şekilde yeniden örgütlenmesiyle birlikte devlet, eski ulusal devletler düzenindeki hakem rolünü bir kenara bırakıp giderek bir piyasa oyuncusu gibi davranmaya başlar ve düzenleme artık kamu yararı adına değil, bizzat küreselleşme projesi adına gerçekleştirilir (Munck, 2014, s. 112).

Finansal faaliyetleri etkilemek amacıyla: Faiz oranlarının merkez bankaları tarafından yönlendirilmesine para politikası denirken yine ekonomik faaliyetleri etkilemek amacıyla hükümetlerin harcamaları ve vergilendirmeyi yönetmesine maliye politikası denmektedir (Palley, 2014, s. 43). Neoliberalizm ile beraber para ve sermaye politikaları üzerindeki kontrollerin azaltılması yani serbestleşmesi savunulmuştur. Ekonomide kamu hakimiyetinin kırılması, kambiyo mevzuatının liberalleştirilmesi, merkez bankalarına özerklik verilmesi, sermaye piyasası ile ilgili özerk bağımsız idari otoritelerin oluşturulması, yabancı sermaye ve paranın yurtiçinde serbest dolaşımının sağlanması bu kapsamda atılan adımlar olmuştur.

Neoliberalizmin, zayıf ekonomik performansın sebebinin devletin piyasa mekanizmalarına müdahalesi olduğunu ve piyasa köktencilğine geri dönüşün refah sağlayacağını ileri sürer. Bu nedenle hedefe ulaşmak için neoliberalizm, toplum ve devlet arasındaki ilişkilerde birçok değişikliğin gerçekleştirilmesi gerektiğini savunur. Buna göre: (1) Piyasalara müdahale eden hükümet politikalarını ortadan kaldırarak pazarların genişletilmesi, (2) Verimsiz devlet kaynaklarının azaltılması ve bunları özel yatırımcılara kanalize edilmesi, (3) Kamu mallarını özel sektöre satarak özelleştirme yapılması, (4) Sağlık, eğitim, çevre, kirlilik gibi temel hakların metalaştırılması, (5) Kişisel sorumluluğu arttırmak için sosyal koruma-güvenlik programlarının ortadan kaldırılması (Prechel, 2007, s. 5).

Neoliberalizme göre, ekonomik ve politik meseleler büyük ölçüde birbirinden ayrılabilir; serbest piyasa üstün bir yöne sahip olduğu için hükümet müdahalesi olmadan en iyi şekilde işleyebilir. Dolayısıyla devlet, ekonomik faaliyetlere müdahale etmekten kaçınmak ve bunun yerine açık ekonomik değişimi garanti altına almak için hakem şeklinde gücünü kullanmak durumundadır (Steger & Roy, 2010, s. 3).

Neoliberal teori, “serbest” bir piyasa sisteminin, her açıdan yani: verimlilik, gelir dağılımı, ekonomik büyüme ve teknolojik ilerlemenin yanı sıra bireysel özgürlüğü güvence altına almak için en uygun ekonomik sonuçları sağladığını iddia eder. Yine ekonomik, kurumsal, yönetsel değişikliklerin ekonomik refah için gerekli olduğunu ve bunun herkese fayda sağlayacağını savunur (Kotz, 2015, s. 12).

Kapitalizmin neoliberal evresiyle beraber küresel ekonomik sistem, devlet ve devletin ekonomideki rolü, sermaye-emek ilişkisi ve finansallaşma (Kotz, 2015, s. 12) kökten değişime uğrayan 4 ana kurum olmuştur. 1944 yılında oluşturulan dünya ticaretini geliştirmek amacıyla oluşturulan ve Bretton Woods Sistemi olarak adlandırılan küresel finansal sistem 70’li yıllara gelindiğinde kapitalizmin yapısal bir krize girmesi ve buna Keynesyen ekonomi politikalarının cevap verememesi nedeniyle çökmüş ve oluşan boşluğu neoliberalizmin doldurmuştur. Bu anlamda günümüzde artık küreselleşme adı verilen süreç, neoliberalizmin uluslararası yüzünden başka bir şey



değildir (Saad-Filho & Johnston, 2014, s. 15). Kapitalizmin neoliberal evresinde değişim-dönüşüm yaşayan bir diğer kurum devlet ve onun ekonomideki rolü olmuştur. Buna göre neoliberal evrede devlet daha önceki dönemlerde olduğu gibi piyasaya müdahale eden değil, tam tersine piyasadan çekilen, piyasa için düzenleme yapan yani piyasacı devlet mantığına göre hareket eden bir hal almıştır. Neoliberalizmle beraber değişim-dönüşüme uğrayan bir diğer ayak emek ve sermaye ilişkisi olmuştur. Emek-sermaye ilişkisinde değişim-dönüşümün temel parametreleri ise ücretler, çalışma koşul ve saatleri, güvence, örgütlenme, sendikal faaliyetler olmuştur (Kotz, 2015, s. 26). Neoliberal dönemde işverenler ve işçi sendikaları arasındaki toplu pazarlık ilişkisi hızla aşınmış ve sendikaların etkisi kademeli olarak azaltılmış ve bu süreçte sendikalaşma oranlarında büyük düşüşler yaşanmıştır.

Son olarak neoliberalizmle beraber finans yapısı da değişim-dönüşüme uğramıştır. Neoliberal yeniden yapılanmanın önemli bir parçası olan mali deregülasyon yasaları finansallaşma sürecini değiştirmiştir (Kotz, 2015, s. 33). Artık neoliberalizme özgü bir finansallaşma vardır ve bu “aşırı finansallaşma” şeklinde ifade edilmektedir. Örnek vermek gerekirse 1980’lerde günde yaklaşık 190 Milyar Dolar işlem hacmine sahip olan dünya piyasaları 2008 sonrası günlük 1,7 trilyon Dolara ulaşmıştır (Yeldan, 2009, s. 20-21). Artık finansal hareketlilik sadece dünyadaki reel mal ticaretini finanse etmek ya da reel üretim ve fiziksel sermayenin gereklerini karşılamak için varlık göstermiyor (Yeldan, 2009, s. 19-20) spekülasyon için, faiz geliri için, kısa vadeli getiriler elde etmek için yeri geldiğinde ülkelerde ekonomik kriz yaratmak için varlık gösterir hale gelmiştir.

Yukarıda genel olarak kapitalizm, kapitalizmin neoliberal evresi ve bu evrenin ekonomi-politika paradigması olan neoliberalizmin ne olduğu konusuna ve temel argümanlarına değinildi. Neoliberalizm ekonomide serbestleşme, küresel düzeyde serbest ticaretin geliştirilmesi, devletin serbest piyasa ekonomisi kurallarına göre hareket etmesi, karlılık-verimlilik, emeği bir tür maliyet unsuru olarak gören ve bu nedenle güvenceli istihdam rejimi yerine sözleşmeli, mevsimlik hatta özel istihdam büroları örneğinde olduğu gibi saatlik esnek istihdam rejimini savunan bir anlayışa sahiptir.

Türkiye kapitalizmin neoliberal evresine tıpkı tüm dünyada olduğu gibi 70’li yılların ikinci yarısından itibaren geçiş yaşamaya başlamış ve çalışmada da iddia edildiği gibi bu geçişte yine aynı dönem anayasa değişikliği ile anayasaya eklenen KHK müessesesi stratejik bir konuma sahip olmuştur. Çünkü bu dönemde çıkartılan ve Türkiye’nin ilk KHK’ları olma özelliğine sahip bu KHK’larla neoliberalizmin en temel talepleri olan ekonominin liberalizasyonu ve devletin-bürokrasinin yaşayan cismi olan kamu personeli ve onun tabi olduğu rejim neoliberal düzlemde yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda ilk önce Türkiye’de 70’li yılların genel bir ekonomi-politik panoraması ele alınacak, ardından da bu panorama içerisinde çıkarılan KHK’ların Türkiye’yi nasıl kapitalizmin neoliberal evresine adapte ettiği ortaya koyulacaktır.

#### 4. 70’li yılların panoraması

Türkiye ve dünya 1970’li yıllarda çok önemli gelişmelere şahitlik etmiştir. Bu gelişmeler ülkeleri ekonomik, siyasal, sosyal, yönetsel olarak etkilemiştir. Bu kapsamda hem dünya hem de Türkiye’de yaşanan gelişmelere kısaca değinecek olursak şunları söyleyebiliriz:

Dünyadaki gelişmelere baktığımızda 70’li yıllar yoğun şekilde askeri darbe ve darbe girişimlerinin yaşandığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. 13 Kasım 1970 tarihinde Suriye’de Hafız Esad, 12 Mart 1971’de Türkiye’de yaşanan askeri muhtıra, 11 Eylül 1973 Tarihinde Şili’de Augusto Pinochet ve 1976 yılında Arjantin’de iktidarlar askeri darbelerle ele geçirilmiştir. 1973 yılında İsrail ve Mısır-Suriye savaşının meydana gelmesi ve bu savaşta Arap ülkelerinin yenilmesi, 15 Ağustos 1971 tarihinde Başkan Richard Nixon’un altına bağlı dolar sistemi olan Bretton Woods sisteminden vazgeçildiğini (yani küresel kapitalizmin güncel işleyişinde artık paranın değerini belirleyecek bir çapa bulunmayacak (Yeldan, 2014, s. 32)) ve doların serbest piyasaya bırakıldığını açıklaması, bu açıklamaya bağlı olarak 1973 yılında 1. Petrol Krizinin yaşanması (OPEC’in petrol fiyatlarını 4 katına çıkarması), 1975 yılında Vietnam Savaşının sona ermesi ve bu savaşın ağır ekonomik faturalarının doğrudan ABD’ye ve dolaylı olarak da dünyaya yansması, yine bu savaşın kaybedilmesiyle küresel hegemonik güç olan ABD’nin güç prestijini kaybetmesi, 1974’te Watergate Skandalının ortaya çıkması ve bunun sonucunda ilk kez bir ABD başkanının istifa ederek görevden ayrılması, 1978 yılında itibaren Türkiye’nin de aralarında bulunduğu bazı ülkelerin (Türkiye, Brezilya, Meksika) moratoryum

(borç ödeyememe) ilan etmesi, 1979 yılı İran İslam Devriminin gerçekleşmesi gibi gelişmeler 10 yıllık dönemin yoğun gelişmelerini gözler önüne sermektedir.

70'ler Muhtırayla başlayıp (12 Mart 1971) darbeyle biten (12 Eylül 1980) bir dönem olarak Türkiye'de de baş döndürücü gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur. Kırdan kente göçün en hızlı olduğu, gecekondulaşmanın hat safhaya eriştiği, Avrupa'ya işçi göçünün yoğunlaştığı, Kıbrıs Harekatının yaşandığı, istikrarsız hükümet dönemlerinin<sup>6</sup> en yoğun olduğu (ortalama Hükümet ömrü 9 ay), en ağır ekonomik krizlerin yaşandığı, enflasyonun zirve yaptığı<sup>7</sup> ve bu duruma bağlı olarak borçların ödenemediği ve yine bu durumla ilişkili olarak İMF ile daha ağır şartlarda anlaşmalar yapıldığı, cari açığın ve dış ödeme güçlüklerinin daha da arttığı, öğrenci olaylarının ve işçi eylemlerinin yoğunlaştığı, temel tüketim mallarının karaborsaya düştüğü bir dönem olmuştur. Özellikle dönemin ikinci yarısından itibaren Türkiye'nin ticari ilişki içinde olduğu ülkelerde de (stagflasyon krizi) işsizlik, enflasyon ve ekonomik bunalımın baş göstermesi dış kaynak teminini zorlaştırmış, ihracat gelirlerini azaltmış ve yine Türkiye'ye yurtdışından gelecek olan işçi döviz getirilerinin azalmasına sebep olmuştur. Petrol fiyatlarının artması enerji-girdi maliyelerinin artmasına, Kıbrıs harekatının yapılması savunma harcamalarının artmasına, ambargonun uygulanması dış yardım ve kaynakların kesilmesine, cari açığın artması dış ödemelerin yapılamamasına, dış ödemelerin yapılmaması yeni ancak bu kez kısa vadeli borç kaynağına yönelmeye neden olmuştur (Kepenek, 2014, s. 192). Kısa vadeli borçlanmalar ise uluslararası örgütlerle şartları daha ağır anlaşmalara mal olmuştur.

Türkiye ve dünyada tüm bu gelişmeler yaşanırken, 12.09.1972 tarihinden 24.01.1980 tarihine kadar (yani neoliberal döneme geçiş aşamasında) Türkiye'de toplam 34 KHK çıkarılmıştır. Bu KHK'lara kısaca bakıldığında 34 KHK'nın 18 tanesinin doğrudan "Kamu Personeli" ile ilgili olduğunu diğerlerinin ise daha çok ekonomi yönelimli KHK'lar olduğunu görmekteyiz. Bu kapsamda neoliberal döneme geçişte KHK'lar personel-personel rejimi ile ekonomi üzerinde önemli değişim-dönüşümler gerçekleştirildiğini söyleyebiliriz. Gerçekleştirilen değişim-dönüşümün yönü neoliberal paradigma doğrultusunda olduğundan esasında bu KHK'lar neoliberal döneme geçiş KHK'ları niteliğindedir. Çünkü bu KHK'larla yapılan düzenlemelerin çoğu 1980 yılında ilan edilecek meşhur 24 Ocak Kararlarının bir tür prototipi niteliğindedir.

Özellikle ortalama hükümet ömrünün 9 ay olduğu, enflasyonun %120'leri bulduğu, işsizliğin, terör olaylarının tavan yaptığı, cari açığın ve dış ödeme güçlüklerinin<sup>8</sup> arttığı, öğrenci olaylarının ve işçi eylemlerinin yoğunlaştığı, temel tüketim mallarının karaborsaya düştüğü yani Türkiye tarihinin en büyük sosyal, siyasal ve ekonomik çalkantılarının yaşandığı (Boratav, 2018, s. 156-157) bir dönemde KHK'larla bir yandan ekonomi serbestleştirilirken bir yandan da personel rejimi neoliberalize edilmiştir. Yani mevcut konjonktürün istencine uygun KHK'lar üzerine yoğunlaşmak yerine KHK'larla kapitalizmin neoliberal evresine bir geçiş gerçekleştirilmiştir. Ekonomi yönetimine yoğunlaşmıştır çünkü mevcut yapıda birikim rejimi artık doygunluğa ulaşmış ve yeni bir birikim rejimine geçiş kaçınılmaz hale gelmiştir. Personel rejimine<sup>9</sup> yoğunlaşmıştır çünkü yeni birikim rejiminde personel bir maliyet unsuru ve kriz nedeni olarak görülmekte, bu nedenle yeni rejime uygun bir personel yapısına (sözleşmeli, istisnai, esnek, daha az güvence vs.) geçiş amaçlanmıştır.

<sup>6</sup> 1970'lerden 1980'lere 13 Hükümet değişikliği yaşanmıştır. Bunlar 31.Hükümet: Süleyman Demirel (03/11/1969-06/03/1970), 32.Hükümet: Süleyman Demirel (06/03/1970-26/03/1971), 33.Hükümet: Nihat Erim (26/03/1971-11/12/1971), 34.Hükümet: Nihat Erim (11/12/1971-22/05/1972), 35.Hükümet: Ferit Melen (22/05/1972-15/04/1973), 36.Hükümet: Mehmet Naim Talu (15/04/1973-26/01/1974), 37.Hükümet: Bülent Ecevit (26/01/1974-17/11/1974), 38.Hükümet: Sadi İrmak (17/11/1974-31/03/1975), 39.Hükümet: Süleyman Demirel (31/03/1975-21/06/1977), 40.Hükümet: Bülent Ecevit (21/06/1977-21/07/1977), 41.Hükümet: Süleyman Demirel (21/07/1977-05/01/1978), 42.Hükümet: Bülent Ecevit (05/01/1978-12/11/1979), 43.Hükümet: Süleyman Demirel (12/11/1979- 12/09/1980).

<sup>7</sup> 1977 yılında %28.30, 1978 yılında %49.60, 1979 yılında %56.50, 1980 yılında %116.60 ile Türkiye tarihinin en yüksek enflasyon seyri yaşanmıştır.

<sup>8</sup> Türkiye'nin 1970 yılında 359 Milyar Dolar olan dış ticaret açığı, 1976'da 3.1, 1977'de 4, 1978'de 2.3, 1979'da ise 2.8 Milyar Dolar olmuştur (Sönmez M. , 1984, s. 12).

<sup>9</sup> 1965 yılında çıkarılan DMK'nın mali hükümleri (yolluk, zam, harcırah, yolluk, aylık, derece-kademe vd.) yıllarca uygulanmamış, uygulanmaya ise Aralık 1970'ten itibaren başlanmıştır. Bu şekilde dönemin başında ekonomide yaşanan mali daralmanın talep artırılarak aşılabileceği düşüncesi mevcuttur. DMK üzerinde yoğun değişikliğe gidilme nedenlerinden biri de budur.

Burada dikkat çekeceğimiz bir diğer önemli husus Türkiye’de KHK’lar varlık gerekçesini aşar derecede kullanılması hususudur. Çünkü KHK’nın anayasaya eklenme gerekçesi olan hızlı kararlar alabilme, sosyal, siyasal ve ekonomik alanda seri düzenlemeler yaparak bu alanları daha iyi hale getirme gibi gerekçeler KHK’nın anayasaya eklenmesinden sonraki süreçte çoğu zaman gerçekleşmemiştir. Örneğin ele alacağımız 70’li yılların KHK’larına baktığımızda yaklaşık 10 yıllık süreçte çıkarılan 34 KHK’nın 18 tanesinin personel KHK’sı olduğunu görmekteyiz. Yani hızlı karar almayı gerektiren alanlarda değil de üzerinde daha uzun düşünülmesi ve acele edilmemesi gereken, milyonlarca kişiyi ilgilendiren personel konusunda KHK’lar çıkartılmıştır. Ancak hemen belirtmek gerekirse bu durum sadece 70’li yıllara özgü bir durum olmayıp Türkiye tarihinin her dönemi için olağan bir durum haline gelmiştir.

## 5. Ekonomide KHK’lı neoliberalizasyon

Türkiye’de 70’li yıllar boyunca çıkarılan KHK’ların önemli bir bölümü ekonomi yönelimli olmuştur. 70’li yılların ekonomi yönelimli bu KHK’larına baktığımızda ise göze çarpan ilk husus, KHK’ların kapitalizmin neoliberal evresine geçişte önemli bir işlev görmüş olmasıdır. Yani bu dönem KHK’larının işlevi ve temel özelliği yeni birikim rejiminin geçiş aracı olmalarıdır. KHK’lar kapalı-koruyucu bir ekonomi (ithal ikameci evreden) anlayışından dışa açılmaya (ihracata-serbestleşmeye dayalı evreye) önemli bir yere sahip olmasıdır. Dışa açılma-liberalizasyon bir ülkenin uluslararası sermaye ve pazarla bütünleşmesini ifade etmekte olup, bu açılma mal, hizmet, sermaye ve işçi hareketleri yoluyla gerçekleşebilir (Kazgan, 1988b, s. 32-33). İşte bu başlık altında daha önce kısaca ele aldığımız 70’li ekonomik-politik panoraması ve bölüşüm ilişkileri kapsamında KHK’ların nasıl kapitalizmin yeni evresi olan neoliberalizme aracılık ettiğini ortaya koymaya çalışacağız.

KHK’lar özellikle 70’lerin ikinci yarısından itibaren ekonominin liberalizasyonunun yani finansal serbestleşme adımlarının, daha sonraki süreçte ise bizatihi neoliberal politikaların aracı haline gelmiştir. Kapitalizmin neoliberal evresi daha önce de bahsettiğimiz gibi finans burjuvazisinin hegemonyasında yürütülen ve devletin düzenleyici bir rol ile yapılandırıldığı neoliberal bir büyüme modelini tanımlayan dönemdir. Bildiğimiz üzere 70’li yıllar ekonomik bunalımlara bağlı olarak emek-sermaye arasında çatışmaların keskinleştiği ve bunun bir tür süreklilik aldığı bir dönem olmuştur. Devlet ise bu dönemde çatışmaları gidermek ve hegemonyayı yeniden tesis edebilmek için ortaya koyduğu irade sanıldığı kadar aksine bu bloklar arasındaki çatışmayı-çatlağı giderek daha da arttırmıştır. Çünkü alınan kararlar bir tarafın lehine iken doğal olarak diğer bloğun aleyhine kararlardır. Örneğin maliyetlerin azaltılması için baskılanan ücretler, sermayenin lehine iken doğal olarak emek kesiminin aleyhine bir iradedir.

Türkiye’de ekonominin KHK’lar üzerinden yaşadığı neoliberalizasyon sürecini bu dönem çıkartılan KHK’larla açıklayacak olursak şunları söyleyebiliriz:

1975 yılında çıkarılan 13 sayılı KHK<sup>10</sup> ile Türkiye’de ilk kez KHK ile bir banka kurulmuştur. 1974 yılında OPEC’in petrol fiyatlarını 4 katına çıkarması sonrası Türkiye krizin eşiğine gelmiş ancak bu kriz eşiği yurt dışında çalışan gurbetçi vatandaşların döviz getirileriyle atlatılabilmektedir. Fakat kısa vadeli ve günü kurtarmaya yönelik önlemlerle ekonomi gibi hayati bir alanın dönmeyeceği yönünde hem fikir olan siyasetçiler Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankasının (DESİYAB) kurulması yönünde hükümete 1877 sayılı yetki kanunu ile yetki vermiştir. Bu bankanın temel amacı Avrupa’daki gurbetçi vatandaşların tasarruflarını sistematik bir şekilde ülkeye çekmek ve bunları yatırımlarda kullanarak ülkenin kalkınmasını sağlamaktır<sup>11</sup>. Bu girişim aynı zamanda Türkiye’de devlet güdümlü ithal ikameci birikim rejiminin de yavaş yavaş aşılmaya başlandığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle 1970’lerin ortaları aynı zamanda ekonomik liberalizasyon sürecinin başlangıcıdır. Çünkü bu KHK ile kurulan DESİYAB’la beraber uluslararası mali yapıya entegrasyon ve dışa açılım sürecine devlet eliyle olur verilmiştir. Türkiye bu sürecin yani ekonomik liberalizasyon sürecinin ikinci ayağını 1977 sonrası yaşanan büyük kriz sonrası İMF ve Dünya Bankasının taleplerini kabul ederek yaşayacaktır.

<sup>10</sup> 13 Sayılı KHK: Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası (DESİYAB) Kuruluşuna Dair KHK

<sup>11</sup> Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası (DESİYAB), aynı zamanda kurulduğu dönemde Türkiye’nin kanayan yarası olan döviz ihtiyacını karşılama noktasında da stratejik bir öneme sahip olmuştur.

Bu dönemde çıkarılan bir diğer KHK<sup>12</sup> ile parasal sınırlarla ilgili düzenleme yapılmıştır. Buna göre aşağıda tek tek verdiğimiz kanunlarda yapılan değişikliklerle kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılacak olan alımlarda uygulanacak olan parasal sınırlara ilişkin düzenleme yapma yetkisi bütçe kanunu üzerinden Bakanlar Kuruluna<sup>13</sup> verilmiştir. Buna göre: a) 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununun 24, 62, 64, 83, ve 84'üncü, b) 2490 sayılı Artırma Eksiltme ve İhale Kanununun 2, 5, 7, 16, 19, 41, 46 ve 50'nci, c) 4353 sayılı Maliye Bakanlığı Başhukuk Müşavirliği ve Muhakemat Genel Müdürlüğünün Vazifelerine, Devlet Davalarının Takibi Usullerine Dair Kanununun 27, 28, 29, 30, 31 ve 34'üncü, d) 3904 sayılı Orman Umum Müdürlüğü Teşkilât Kanununun 8 inci, e) 5433 sayılı Devlet Üretim Çiftlikleri Genel Müdürlüğü Görev ve Kuruluş Kanununun 10 uncu, f) 5539 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 32'nci, g) 6200 sayılı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü Teşkilât ve Vazifeleri Hakkındaki Kanunun 35 inci, h) 6686 sayılı Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Teşkilât ve Vazifeleri Hakkındaki Kanunun 6'ncı, i) 6760 sayılı Vakıflar Umum Müdürlüğü Vazife ve Teşkilâtı Hakkındaki Kanunun 14'üncü, maddelerindeki parasal sınırlar günün koşullarına uygun biçimde yıllara göre bütçe kanunlarında gösterileceği belirtilmiştir.

Yine bu dönemde çıkarılan çeşitli KHK'larla Türkiye'de bulunan bazı anonim ortaklıkların dış borçlanma yapabilmemesinin, tahvil çıkarabilmemesinin yani piyasaya açılabilmesinin önü açılmıştır. Örneğin 19 sayılı KHK<sup>14</sup> ile Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Maliye Bakanlığı kefaleti ile borçlanabileceği, 21 Sayılı KHK<sup>15</sup> ile Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığının Hazine kefaleti ile tahvil<sup>16</sup> çıkarabileceği belirtilmiştir. Hemen belirtmek gerekirse 19 ve 21 Sayılı KHK'lar ile anonim ortaklıklar üzerinden dışa açılma ve piyasadaki kısa vadeli borçlanmalar yapabilmemesinin önü açılmış oldu, bunun sebebi ise bu dönemde çok ağır şekilde yaşanan krizdir.

Açık Artırma, Eksiltme ve İhale Kanununu da bu dönemde çıkarılan 22 sayılı KHK<sup>17</sup> ile değiştirilmiştir. Bu KHK ile adeta yeni bir ihale kanunu oluşturulmuş olup, yapılan değişiklik ve getirilen yeniliklerden dikkat çekenlerden bazıları şu şekildedir:

Bu KHK'dan önce yabancı uyrukluların Türkiye'de yapım, onarım, üretim ve geliştirme işlerine girmeleri oldukça zorken bu KHK ile Türkiye'de yapım, onarım, üretim ve geliştirme işlerine girebileceği belirtilmiştir. Örneğin 10 yıl Türkiye'de oturan ve ticaret siciline kayıtlı olan yabancı uyruklular Türkiye'de yapım, onarım, üretim işlerine katılabilecektir. Bu durum KHK üzerinden ekonomiye de yaşanan liberalizasyona gösterilebileceğimiz bir diğer örnektir. Nasıl ki daha önce ele aldığımız 19 ve 21 sayılı KHK'lar ile anonim ortaklıklar üzerinden piyasadaki borçlanılabilmemesinin önü açılmışsa bu KHK ile de ihaleye yabancı yatırımcılarında girmemesinin önü açılarak piyasalaşmada bir adım daha atılmıştır.

22 sayılı KHK ile ihaleler için gerekli olan duyuru konusunda da çeşitli değişiklikler-düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin pazarlık yöntemi ile yapılacak ihaleler için, idareler tarafından duyuru yapıp-yapılmaması konusu serbestleştirilmiş ve ayrıca ihalede yapılan tekliflerden hangisinin daha uygun olduğu yönünde idareye takdir yetkisi verilmiştir. Buna göre çıkarılan KHK ile eksiltme usulü ihalede artık en düşük teklifi veriyor olmak ihalenin üstlenebileceği anlamına gelmemekte bu konuda idarenin takdir yetkisine bakılmaktadır.

Esasında KHK'larla yapılan düzenlemelere dikkatle baktığımızda ortaya çıkan husus bir yandan piyasa ekonomisine geçiş için birçok önemli düzenlemenin yapılması bir yandan da bu düzenlemelerin neoliberal bir otoriterlik kurgusu üzerinden yani yasama erki tarafından çıkarılan kanunlarla değil de yürütme erkinin çıkardığı KHK'larla yapılması hususudur. Çünkü yapılan düzenlemelerin odağına

<sup>12</sup> **17 Sayılı KHK:** 1050, 2490, 3904, 4353, 5433, 5539, 6200, 6686 ve 6760 sayılı Kanunlarda yer alan parasal sınırların saptanmasına ilişkin KHK

<sup>13</sup> Merkezi yönetim bütçe kanun tasarısı ile milli bütçe tahmin raporu Maliye Bakanlığınca hazırlanır ve bu tasarı Bakanlar Kurulu tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur.

<sup>14</sup> **19 Sayılı KHK:** 6327 Sayılı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Kanununa 202 Sayılı Kanun'la Eklenen Ek Maddenin Değiştirilmesine İlişkin KHK

<sup>15</sup> **21 Sayılı KHK:** 6623 Sayılı Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Kanununun 7359 Sayılı Kanunla Değişik 6'ncı Maddesinin Değiştirilmesine İlişkin KHK

<sup>16</sup> Tahviller Bankaların aktifinde yatırım aracı olarak, ihalelerde teminat olarak kullanılabilir.

<sup>17</sup> **22 Sayılı KHK:** 2490 Sayılı Artırma, Eksiltme ve İhale Kanununun 2, 5, 7, 14, 16, 19, 25, 27, 36, 37, 41, 46, 50, 60 ve 66'ncı Maddeleriyle Bu Kanuna 6150 Sayılı Kanun'la Eklenen Ek Maddenin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek 4876 Sayılı Kanun'un Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin KHK

piyasa alınmakta ancak bu düzenlemeler KHK ile yapılmakta ve yine aynı KHK ile karar vericilik-belirleyicilik yetkisi yasama erkinden yürütme erkine geçirilmektedir.

Burada ele alacağımız bir diğer KHK<sup>18</sup> ise Muhasebe-i Umumiye Kanunu yani Genel Muhasebe Kanununda değişiklik yapan 24 sayılı KHK'dır. Bu KHK ile bütçe ödeneklerinin verimli ve tutumlu olarak kullanılmasını sağlamak amacıyla bazı yeni ilke ve yaptırımlar tespit edilmiştir. Örneğin: Bütçeler, kalkınma plan ve programlarının gerekleri ile fayda ve maliyet unsurları göz önünde tutularak verimlilik ve tutumluluk ilkelerine göre hazırlanacağı ve uygulanacağı, ödeneklerin her yıl bütçe kanunlarında gösterilen oranlara kadar ki kısmı Bakanlar Kurulunun kullandırmamaya yetkili olduğu gibi ilkelerdir.

Esasında bu KHK 1970'lerin sonlarından itibaren farklı coğrafyalarda ekonomik-siyasal-yönetimsel hegemonyayı ele geçiren neoliberal ideolojinin artık Türkiye'ye de uğradığını göstermektedir. Çünkü neoliberalizm temel parametrelerinin ele alındığı başlıktan da hatırlanacağı üzere neoliberalizm, tüm yönetsel-toplumsal-ekonomik yapıyı bir fayda-maliyet analizi mantığı üzerinden kurgular. Yani yapılacak yatırım, sunulacak hizmet kamusalığa bakılmaksızın kârlıysa yapılır zararlıysa yapılmaz mantığına dayanmaya başlamıştır. Kamusalılık, refah devleti, sosyal devlet ilkeleri yerini karlılık ve verimlilik ilkelerine bırakmaya başlamıştır. Diğer bir ifadeyle neoliberalizm toplumun ve devletin topyekûn iktisadileştirilmesi felsefesi üzerinden hareket eder. Çıkarılan KHK'da da görüldüğü üzere bütçe programına alınacak plan-programların-yatırımların fayda-maliyet ve verimlilik unsurları dikkate alınarak yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Bundan sonraki süreçte de görüleceği üzere fayda-maliyet unsuru ve verimlilik kavramı artık birçok KHK'da doğrudan yer alacaktır. Bu doğrultuda kârlılık, verimlilik ve fayda-maliyet gibi piyasa ekonomisi kavramlarını önplana çıkaran diğer KHK'lara bakacak olursak şunları söyleyebiliriz:

27 sayılı KHK<sup>19</sup> ile İktisadi Devlet Teşekküllerinin sermaye tutarlarının belirlenmesi Bakanlar Kuruluna verilmiştir. Yine bu KHK ile İktisadi Devlet Teşekküllerine karlılık ve verimliliğe göre hareket etme zorunluluğu getirilmiştir. Buna göre "İktisadi Devlet Teşekküllerinin yönetim kurulu ve genel müdürü teşekküle verilen sermayeyi ve sağlanan diğer kaynakları kârlılık ve verimlilik ilkelerine uygun olarak kullanmak zorundadır", şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Kârlılık, verimlilik ve fayda-maliyet gibi piyasa ekonomisi kavramlarını önplana çıkaran ve ayrıca bir ilke imza atan bir diğer KHK ise 30 sayılı KHK'dır.<sup>20</sup> İlk kez KHK ile bir fon kurulmuş olup, bu fon: Fiyat Düzenleme ve Destekleme Fonu'dur. Buna göre, kamu yönetiminde ve harcamalarında etkinlik ve verimliliği sağlamak ve savurganlığı önlemek amacıyla ekonomik ve mali önlem-ilkeler tespit edilmiş ve bu kapsamda Fiyat Düzenleme ve Destekleme Fonu kurulmuştur.

Son olarak kârlılık, verimlilik ve fayda-maliyet gibi kavramları önplana çıkaran bir diğer KHK ise kamuda kullanılan taşıtlarla ilgili olan 31 sayılı KHK'dır.<sup>21</sup> Bu KHK ile kamu yönetiminde ve harcamalarında etkinlik ve verimliliği sağlamak ve savurganlığı önlemek amacıyla alınacak ekonomik ve mali önlemlerle ilgili olarak kamu kesimindeki resmi taşıtların savurganlığa yol açmaması için tedbirler alınmıştır. Bu kapsamda taşıtların bakım, onarım, temin edilmesini ve ikmalini sağlamak ve ekonomik olmayan taşıtların ekonomik olanlarla değiştirilmesini sağlamak için gerekli düzenleme yapılmıştır.

Ekonomi yönelimli diğer KHK'lara devam edecek olursak ele alacağımız bir diğer KHK Bankacılık Kanununda değişiklik yapan 28 Sayılı KHK'dır.<sup>22</sup> Bu KHK ile Bankacılık Kanununun çok sayıda maddesinde (4, 6, 14, 26, 28, 31, 38, 39, 44, 45, 46, 48, 50, 54, 60, 61, 66, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75 ve 76'ncı maddeleri) değişiklik yapılarak önemli düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre:

Değerli kağıtlara yönelik önlemler alınmıştır. Hisse senetlerinin nakit karşılığında çıkarılması ve tamamının ada yazılı olması, yine hisse senetlerinin itibari değerlerinin 10 bin lirayı geçmemesi, bütün hisse senetlerinin menkul kıymetler borsasına kote edilmesi bu önlemlere verilebilecek bazı örneklerdir.

<sup>18</sup> **24 Sayılı KHK:** 1050 Sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununun 22, 24, 28, 29, 31, 37, 56, 59, 62, 64, 83, 84, 86 ve 92'nci Maddelerinin Değiştirilmesine ve 32'nci Maddesinin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin KHK

<sup>19</sup> **27 Sayılı KHK:** 440 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakler Hakkında Kanunun 3 ve 7. Maddelerinin 2. Fıkralarının Değiştirilmesi ve 36. Maddesine Bir Fıkra Eklenmesine İlişkin KHK

<sup>20</sup> **30 Sayılı KHK:** Fiyat Düzenleme ve Destekleme Fonu Kurulmasına İlişkin KHK

<sup>21</sup> **31 Sayılı KHK:** 237 Sayılı Taşıt Kanunu'nun Değişik 12'inci Maddesinin Son Fıkrasının Değiştirilmesine İlişkin KHK

<sup>22</sup> **28 Sayılı KHK:** 7129 Sayılı Bankalar Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin KHK

Bankalarla ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin bir bankanın kurulabilmesi ya da yeni şube açabilmesi için gerekli olan teminat miktarı 2 Milyon TL'den 25 Milyon TL'ye çıkarılmıştır. Ayrıca diğer birçok KHK'da olduğu gibi bu KHK'da da yürütmeye belirleyicilik yetkisi verilmiştir. Buna göre Bakanlar Kuruluna bankaların sermaye tutarları üzerinde değişiklik yapabilme ve hangi bankaların resmi mevduat kabul edebileceğini belirleme yetkisi verilmiştir. Bankalarla ilgili bir diğer değişiklik ise bankalara kredi verme, kefalet kabul etme, tahvil satın alabilme için (sermayelerinin %10'u kadar) ve ayrıca kendi iştirak ya da kuruluşlarına toplamda verebileceği krediler için (sermayelerinin %25'i kadar) sınır getirilmiştir. Yine kredi sınır miktarının 3 kata kadar arttırılabilmeyi Maliye Bakanlığının onayına verilmiştir. Yapılan bir diğer düzenleme bir bankanın mali durumu taahhütlerini karşılayamayacak derecede zayıflamış bulunduğu ya da bu durumun gerçekleşmek üzere olduğunun saptanması halinde geçici bir "Yönetim Kurulu" oluşturmaya ve gerekli bütün önlemleri almaya Maliye Bakanı yetkili kılınmasıdır. Buna ek olarak bankanın faaliyetini yapmakta güçlük çekmesi ya da faaliyetlerini sürdürmenin artık imkânsız hale gelmesi durumunda da öncelikle bir başka banka-bankalarla birleşme ya da devir yoluna başvurulur, eğer bu yol gerçekleşmez ise hükümet, diğer seçenekler için Maliye Bakanına yetki verebilir.

1979 yılında çıkarılan bu KHK ile birlikte ekonominin önemli bir kanadını oluşturan bankalar üzerinde hükümetin ve Maliye Bakanlığının önemli ölçüde yetkilerinin arttığını görmekteyiz. 28 sayılı KHK ile bu denli geniş çaplı düzenleme yapılmasının arkasında yatan neden 1977 sonrasında zirve yapan kriz ortamıdır. Ancak bu KHK ile bankalara yönelik atılan adımlar-yapılan düzenlemeler, getirilen sınırlamalar banker krizini ortaya çıkarmış bunun sonucunda siyasetin, ekonominin, toplumun oldukça zor günler geçirmesine neden olmuştur. KHK ile bankalara finansal sınırlamalar getirilmiş ancak farklı bir kanuna tabi olduğu için bankerler bu sınırlamalara tabi olmamıştır. Bunun üzerine bankerler piyasadan fon toplayabilmek için yüksek faiz taahhütlerinde bulunmuş ancak zamanla taahhüt ettiği faizleri dahi ödeyemeyecek duruma gelerek binlerce bankerzedenin ortaya çıkmasına neden olmuştur.<sup>23</sup>

Görüldüğü üzere Türkiye'nin ilk KHK'ları ile hem ekonominin güçlü sektörleri üzerinde karar alma yetkisi yürütmenin üst kademelerine (yani Başbakan, Bakanlar Kurulu ya da ilgili bakana) geçmiş ve dolayısıyla buna bağlı olarak yürütme erkini daha da güçlü hale getirmiş hem de bir yandan ekonominin neoliberalize edilmesine aracılık etmiştir.

Ele alacağımız bir diğer KHK ise müteahhitlerle ilgili bir düzenlemeyi içeren 34 sayılı KHK'dır.<sup>24</sup> Buna göre yurtdışı müteahhitlik hizmetlerindeki vergi yükünü azaltmak için, Türkiye'ye giren net döviz girdisi üzerinden belirlenecek bir oranda vergi iadesi yapılmasına karar verilmiştir. Ayrıca yabancı şirketlerce tümü ya da bir bölümü finanse edilen yurtiçi yatırımlardan uluslararası ihaleye çıkarılanların gerçekleştirilmesini yüklenen yerli müteahhitlerin, finanse eden kuruluşlarca Merkez Bankasına transfer edilen ve Türkiye'de kalan dövizlerin miktarı üzerinden belirlenecek bir oranda vergi iadesinden yararlandırmaya, Bakanlar Kurulu'nun yetkili olduğu hüküm altına alınmıştır. Özetle bu KHK ile yurt dışına açılan ve ülkeye döviz girdisi sağlayan, serbest piyasa ekonomisi içerisinde faaliyet gösteren müteahhitlere Bakanlar Kurulu kararları ile çeşitli kolaylıklar getirebilme imkânı verilmiştir.

Yukarıda 70'li yılların ekonomi yönelimli KHK'larına ve bu KHK'ların nasıl kapitalizmin neoliberal evresine geçişe bir tür aracılık ettiğini ortaya koyuldu, takip eden başlıkta ise bu dönemde çıkarılan ve personel konusu ile ilgili neoliberal yönelimli KHK'lara değinilecektir.

## 6. Hukuki rejimden siyasi rejime: devlet memurları kanununun KHK ile dizaynı

Türkiye'de 1971 yılında yapılan anayasa değişikliği ile hukuksal-yönetimsel hayata eklenen KHK'nın yaklaşık ilk 10 yıllık sürecinde sürekli olarak üzerinde durduğu bir diğer alan personel konusu-rejimi (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu: DMK) olmuştur. Yani hukuki güvenceye sahip ve devletin-bürokrasinin yaşayan cismini oluşturan personel konusu yasama erkinin çıkardığı kanunlarla değil de sürekli olarak yürütme erki tarafından çıkarılan KHK'larla düzenlenmiştir. Bu düzenlemede dikkat çeken husus personel konusunu neoliberal politikalar doğrultusunda yeniden

<sup>23</sup> Bu kriz sonraki süreçte öylesine büyümüştür ki dönemin iki önemli ismi Turgut Özal (Başbakan Yardımcısı) ve Kaya Erdem (Maliye Bakanı) 1982 yılında istifa etmiştir.

<sup>24</sup> **34 Sayılı KHK:** 261 Sayılı İhracatı Geliştirmek Amacı ile Vergilerle İlgili Olarak Hükümetçe Alınacak Tedbirlere Dair Kanunun 1'inci Maddesinin Değiştirilmesine İlişkin KHK

şekillendirilmesi durumudur. Personel konusunda 70’li yıllarda oldukça önemli gelimeler yaşanmış olup, kamu görevlilerinin tabi olduğu rejimi düzenleyen kanun adeta KHK’larla sil baştan yeniden yazılmıştır. Bu kapsamda çıkarılan KHK’ları ele alacak olursak şunları söyleyebiliriz:

23.05.1972 tarihinde kabul edilen ve 2 yıl süreyle hükümete yetki veren yetki kanununun hedefinde 657 Sayılı DMK yer almaktadır. Yetki yasasıyla beraber hükümet istihdam şekillerini belirlemek, sözleşmeli ve geçici istihdam şekillerini ile sınıflandırma esaslarını yeniden düzenlemek, kamu hizmetlerinin aksamadan yürütülmesini sağlayacak hükümler tesis etmek, disiplin hükümlerini düzenlemek, 657 çıkmadan önceki ve çıktıktan sonraki eski ve yeni personel rejimlerinden doğan farklılıkları gidermek, kıdem ve yetki dengesini sağlama, eşit hizmete eşit ücret düzenini getirmek, hizmette fırsat eşitliğini sağlamak, kamu personelinin değerlendirilmesine esas olacak kriterlere açıklık getirmek gibi amaçlarla bu yetki yasasını talep etmiştir.

23.05.1972 Tarih ve 1589 sayılı kanunla verilen yetkiye dayanılarak çıkarılan ilk KHK ise 12.09.1972 Tarih ve 1 sayı ile çıkartılmıştır.<sup>25</sup> Ancak bu KHK Hükümetin talebi üzerine TBMM genel kurulunun 9/10/1972 tarih ve 143’üncü birleşiminde oylamaya sunulmuş ve ardından geri gönderilmesi kabul edilerek Bakanlar Kurulu’nun 23/10/1972 tarih ve 7/5225 sayılı kararı ile yürürlükten kaldırılmıştır. Hükümetin bu şekilde bir adım atmasındaki muhtemel gerekçe ilk KHK’nın daha komisyon aşamasında anayasaya aykırı olduğu yönündeki tartışmaların yoğunluğu olmuştur. Kaldırılan bu KHK’nın kısaca içeriğine bakacak olursak şunları söyleyebiliriz:

Türkiye’de çıkartılan ilk KHK “Geliştirilecek Haşhaş İkame Bölgesi<sup>26</sup> Teşkilatında Görevlendirilecek Olan Devlet Memurları” ile ilgilidir. Bu KHK’ya göre devlet memurları Geliştirilecek Haşhaş İkame Bölgesi Teşkilatında, Bakanlar Kurulunca tespit edilecek ücret karşılığında sözleşmeli olarak görev çalıştırılabilecektir. Ayrıca memurlara ödenecek ücretin miktar ve esasları Bakanlar Kurulunca tespit edilecek olup memurların çalıştıkları sürece asli görevlerinden aylıksız izinli olarak ayrılmış olacakları belirtilmiştir. Görüldüğü üzere Türkiye’de çıkartılan ilk KHK acil sorunların çözümü, hızlı karar alabilme, kriz ve türevlerine karşı seri önlemler alabilme amaçlı ortaya çıkan KHK mantığının çok ötesinde ve farklı bir amaçla çıkartılmıştır. Hemen belirtmek gerekirse bu tutum devam eden yıllarda çıkarılan KHK’ların hemen hemen hepsinde kendini göstermiştir.

Bu KHK ile ilgili olarak söyleyebileceğimiz bir diğer husus devlet memurunun kadrosundan koparılarak sözleşmeli olarak çalışmasına yönelik bir düşüncenin hukuka aykırılığı hususudur. Daha ilk KHK’da hem KHK mantığını aşar şekilde hem de hukuki aykırılıklar içerecek bir biçimde kullanılması KHK’ların takip eden süreçte nasıl neoliberal politikaların işlevselleştirilmiş bir aracı olarak kullanılacağı yönünde ipucu vermektedir.

Türkiye’de çıkarılan ikinci KHK 657 Sayılı DMK ile bu kanunda değişiklik yapan 1327 Sayılı Kanun’un çeşitli maddelerinde değişiklik yapılmasına ilişkin olmuştur.<sup>27</sup> 30.12.1972 tarihinde çıkartılan bu KHK, 657 sayılı DMK’nın 73 maddesini<sup>28</sup> ve yine DMK ile ilgili olan 1327 sayılı kanunun da 56 maddesini<sup>29</sup> değiştirmesi yönüyle adeta yeni bir DMK yazmıştır. Türkiye’nin ikinci KHK’sında dikkat çeken bazı hususlara değinecek olursak şunları söyleyebiliriz:

<sup>25</sup> **1 Sayılı KHK:** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na 31/7/1970 tarihli ve 1327 sayılı Kanunun 90’ıncı maddesi ile eklenen ek geçici maddelere “Ek Geçici Madde 38” eklenmesi hakkında KHK

<sup>26</sup> Türkiye ile ABD arasında yaşanan önemli krizlerden biri de haşhaş konusudur. Türkiye daha önce ABD’nin talepleri doğrultusunda 1971 yılında haşhaş ekimini tamamen yasakladı. Ancak 1974’te Bülent Ecevit’in başbakanlığı döneminde bu yasak kaldırılınca ABD ile Türkiye arasında müthiş bir gerilim yaşanmıştır. Bu gelişmeden kısa bir süre sonra ABD, Kıbrıs Ambargosunu başlatmıştır.

<sup>27</sup> **2 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Bu Kanunun 1327 Sayılı Kanun’la Değişik Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bazı Maddelerinin Kaldırılmasına Dair KHK

<sup>28</sup> Yetki Yasası Kapsamına 657’de değiştirilmesi düşünülen maddeler şu şekildedir: 2, 5, 22, 39, 45, 46, 47, 49, 61, 52, 69, 60, 62, 63, 64, 66, 67, 69, 75, 76, 78, 79, 80, 82, 87, 90, 97, 99, 1101, 1116, 120, 121, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 135, 136, 139, 141, 152, 153, 157, 164, 165, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 1173, 179, 180, 181, 197, 206, 209, 210, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 233, 234

<sup>29</sup> 657’de değişiklik yapan 1327 Sayılı Kanun’da değiştirilmesi düşünülen maddeler: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 17, 18, 25, 26, 27, 28, 130, 32, 33, 34, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 48, 49,50, 55, 58, 59, 60, 63, 64, 66, 70, 711, 74, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94

Bu KHK ile DMK gibi bir kanunda hayati değişikliklere imza atılmıştır. Örneğin kanunun ilk halinde memur, sözleşmeli personel ve yevmiyeli personel olmak üzere 3 istihdam biçimi öngörülmüşken bu KHK ile yeni bir istihdam biçimi olarak geçici personel statüsü de (kısa süreli ve mevsimlik işler için kadro tahsisinden vazgeçilerek geçici personel uygulamasına geçilmiştir) DMK'ya eklenmiş ve bu kanuna tabi kurumların bu istihdam şekilleri dışında başka bir şekilde istihdam yapamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bunun yanında eşit hizmete eşit ücret ödenmesi, kamu personelinin performansının değerlendirilmesi ve değerlendirme kriteri sayılacak hizmetlerin tespit edilmesi gibi maddelere yer verilmiştir. Yani neoliberal politikaların en temel talepleri arasında yer alan ve takip eden dönemlerde hayata geçirmeye çalışacağı (performans değerlendirme, eşit işe eşit ücret gibi) son tahlilde bunda önemli mesafeler kaydedeceği hususlar daha ilk KHK'lardan itibaren yürürlüğe koyulmaya çalışılmıştır.

Yine bu KHK ile istisnai memurluklar ile bu memurluklara atama şartları düzenlenmiş ve istisnai memuriyetin kapsamı genişletilmiştir. Memur atamalarında göreve başlamada uyulacak esaslar, kamu kurumları arası geçiş, bazı memurlara ikinci görev yasağı getirilebileceği ve yine bazı memurlara da ikinci bir görev verilebileceği belirtilmiştir (örneğin hem öğretmen hem müdürlüğün aynı kişide olabilmesi gibi), birleşecek ve birleşmeyecek görevler, görevden uzaklaştıran amirin sorumlulukları, disiplin cezasında yetkili merciler, görevden uzaklaştırma yetkilileri, memur maaşları arasındaki fark ve intibaklar gibi birçok husus bu KHK ile düzenlenmiştir. Bu KHK ile memur derece-kademelerinde değişikliğe gidilmeye çalışılmış, fazla mesailerin ücretlendirilmesi öngörülmüş (ancak daha sonraki KHK'larla fazla mesaiye ilk önce sınırlama getirilmiş daha sonra da tamamen kaldırılmıştır), aynı öğrenimi görmüş ve aynı unvanda olan memurlar arasındaki farkların giderilmesi sağlanmaya çalışılmış, il özel idareleri ve belediyelerde sözleşmeli avukat çalıştırabilme ve boş kadrolara ait görevler lüzum görülmesi halinde memurlara ücretsiz olarak gördürülebileceği hüküm altına alınmıştır.

Esnek kamu personel sisteminin inşası kapitalizmin neoliberal evresinin yani yeni birikim rejiminin temel özelliği olduğu ve bu durumun 1980'lerden sonra kurumsallaşmaya başladığı (Arslan O. , 2012, s. 450) düşünüldüğünde bu dönem çıkartılan KHK'ların ve bu kapsamda yapılan işe eşit ücret, kamu personelinin performansının değerlendirilmesi, istisnai, geçici ve sözleşmeli personel uygulamasının getirilmesi ve bunun kapsamının genişletilmesi gibi düzenlemeler 1972-1980 arası KHK'ları neoliberal politikalara geçiş süreci KHK'ları olarak düşünmemize olanak vermektedir. Çünkü 1972 yılından 1980 yılına kadar çıkartılan KHK'lar adeta 24 Ocak Kararlarının prototipi niteliğindedir.

KHK ile kamu personel kanunu üzerinde çok büyük değişiklikler yapmanın ya da yapılacak düzenlemeleri sürekli KHK ile yapmanın bir diğer önemli sonucu kamu personeli rejiminde hukuki-kanuni rejimden idari-siyasi rejime geçilmesi durumunu ortaya çıkarmasıdır (Tutum, 1990, s. 37). Yani tarafsız bir kamu personeli anlayışından giderek siyasal iktidara daha bağımlı olmaya başlayan kamu personeli anlayışına doğru bir dönüşümün yaşanmasıdır. Bu hususu destekleyen argüman ise personel kanunu kapsamında çıkartılan onlarca KHK'nın hemen hemen hiçbirinin daha sonradan TBMM'ye sevk edilip ve onaylanmaması, kanuna çevrilmemesi nihai olarak yürütme tasarrufu şeklinde yani KHK düzeyinde kalmasıdır. Bu durum memuru hukuksal güvenceden ve tarafsızlıktan kopararak siyasal iktidara göre hareket eden bir araç haline getirebilmektedir. Diğer bir ifadeyle artık hukuksal güvenceye sahip ve tarafsız olması gereken kamu görevlisi anlayışı KHK'larla aşındırılmıştır. Bu durum kamu personelinin siyasal iktidarın hegemonyası altına girmesine neden olabilecek bir durumdur. Çünkü KHK'lar üzerinden yapılan düzenlemeler memur alım ve istihdamındaki olağan-geleneksel aşamaları-düzeni bozabilmekte ve bu durum bürokrasiyi tabandan-tavana siyasal iktidarın hegemonyası altına sokabilmektedir. Diğer bir ifadeyle bu durum devletin yaşayan cismi olan bürokrasinin yani memurun tarafsız olması gerektiği vurgusunu, kanuni idare ilkesini değiştirerek açık ve yoğun bir siyasileşmeyi beraberinde getirebilmektedir. Bu da siyasal iktidarın giderek kamusal işlevlerle-devletle özdeşleşir hale gelmesine neden olabilmektedir. İşte bu nedenle çalışmada Türkiye'de KHK'ların neoliberal politikaların bir aracı haline geldiği ileri sürülmektedir.



KHK ile gerçekleşen bir diğer değişim-dönüşüm günümüz ücretli öğretmen istihdamının temelini yine bir KHK ile atılmasıdır. Buna göre 03.07.1973 Tarihli 3 Sayılı KHK<sup>30</sup> ile günümüz ücretli öğretmen istihdamının temeli atılmıştır. Bilindiği üzere çeşitli nedenlerle kadrolu öğretmen istihdam edilemediği ya da edilmek istenmediği durumlarda ücretli öğretmen istihdamı gerçekleştirilir. Günümüzdeki koşullar üzerinden bahsedecek olursak ücretli öğretmen: Haftalık en az 30 saat derse giren, resmi ve diğer tatillerde herhangi bir ücret hakkı olmayan, ayda sadece 15 gün SGK primi ödenen, izin hakkı olmayan, aldığı ücret asgari ücretin altında olan, yaz tatilinin başlamasıyla sözleşmesi biten yani işsiz kalan öğretmenlik türüdür. 3 sayılı KHK ile her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile üniversite ve akademi, (askeri okullar dahil) okul, kurs veya benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde, öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer devlet memurlarına ders görevi verilebileceği hatta boş dersler ders görevi ücreti verilmek suretiyle diğer kişilere de gördürülebileceği belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere yapılan düzenlemeyle devlete bağlı eğitim kurumlarında DMK'ya tabi olmayanların da ücret karşılığı ders verilebilmesinin önu açılarak günümüzdeki ücretli öğretmenliğin temeli atılmış oldu. Ancak hemen belirtelim ki sözleşmelilik süreç içerisinde olağan hale geldiğinden olsa gerek bu KHK ile yapılan değişiklikleri içeren hükümler 08/05/1991 tarih ve 3714 sayılı Kanun ile tamamen yürürlükten kaldırılmıştır.

Personel konusu ile ilgili bir diğer KHK 5 sayılı KHK<sup>31</sup> olup, bu KHK ile yapılan değişiklikler daha çok fazla mesai ve 657'de yer alan istihdam biçimleri üzerine olmuştur. Hemen belirtmek gerekirse fazla mesai ile ilgili olarak daha sonradan 3 KHK daha çıkartılmıştır. Bunlar 6, 9 ve 10 sayılı KHK'lardır. İlk olarak 6 sayılı KHK<sup>32</sup> ile fazla mesai için ödenen ücrete saat sınırlaması getirilmiştir. Buna göre ne kadar fazla çalışılırsa çalışılсын alınabilecek en fazla mesai haftada 12 saati geçemeyecek, yani 12 saatin üzerinde çalışılssa da bunun ücreti ödenmeyecektir. Görüldüğü üzere kamu görevlilerinin fazladan çalıştırılmaları karşısında alabilecekleri ücrete, saate ve personele yönelik KHK ile doğrudan müdahale edilmiştir. Bu şekilde kamu görevlisine belli bir saatin üzerinde olduğu için fazla çalışma ücreti vermeden günlük çalışma saatleri dışında çalıştırabilmenin önu açılmış oldu. Bu durum neoliberalizmin düşük ücret, fazla çalışma saati, düzensiz, güvencesiz ve geçici istihdam biçiminin yaygınlaşması politikalarının kamuya sirayetinin başlangıç aşamaları olması nedeniyle oldukça önemlidir.

KHK ile personel konusunda yapılan bir diğer önemli düzenleme de istihdam şekilleri ile ilgilidir. Çıkarılan 7 sayılı KHK<sup>33</sup> ile 657 Sayılı DMK'nın ilk halinde yer alan 3 istihdam biçimine yeni bir istihdam biçimi daha eklenmiştir. Eklenen bu istihdam biçimi 657'nin 4. maddesine "d" bendi ile eklenen işçilerdir. Yine bu KHK ile Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı gibi kurumlarda işçi çalıştırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere bu KHK ile 657 sayılı DMK'ya memurluk dışındaki bir istihdam biçimi eklenerek, bu istihdam biçiminin kamu kurumlarında yaygınlaştırılmasının önu açılmıştır. Diğer bir ifadeyle 657 sayılı DMK'da yer alan asli istihdam biçimi çıkarılan ilk KHK'dan itibaren değişim-dönüşüme uğratılmış, istihdam türleri çeşitlendirilerek, güvenceli istihdam yerine güvencesizliğin, kadrolu istihdam yerine sözleşmeliliğin önu açılarak yaygınlaştırılmıştır.

Hemen belirtmek gerekirse takip eden süreçte istihdam şekillerini ve hizmet sınıflarını düzenleyen yeni bir KHK daha çıkartılmıştır. Çıkartılan bu KHK 12 sayılı KHK<sup>34</sup> olup, bununla DMK'da birçok

<sup>30</sup> **3 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 2 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Değiştirilen 89'uncu Maddesinin Değiştirilmesine Dair KHK

<sup>31</sup> **5 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 2 Sayılı KHK'nın Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair KHK: Resmi Gazetede 31.05.1973 Tarihinde yayımlanan bu KHK 14/7/1965 tarih ve 657 sayılı Kanun ile 2 sayılı KHK'nin ilgili bölümüne işlenmiştir.

<sup>32</sup> **6 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 2 Sayılı KHK ile Değişik 178 inci Maddesinin Son Fıkrasının Değiştirilmesine Dair KHK

<sup>33</sup> **7 Sayılı KHK:** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 2 sayılı KHK ile değişik 4'üncü maddesinin "D" bendi ile Ek Geçici 21'inci maddenin 2'nci fıkrasının Değiştirilmesine Dair KHK

<sup>34</sup> **12 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 1327 Sayılı Kanun'la ve KHK'larla Değişik Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine, Bazı Maddelerinin Kaldırılmasına ve Bazı Maddeler Eklenmesine Dair KHK

madde değiştirilip-eklenmesine karar verilmiştir. Yapılan bu önemli değişiklik ve eklemelerden bazıları şu şekildedir:

Bildiğimiz üzere 657 sayılı DMK'nın 4'üncü maddesi istihdam biçimlerini belirtmektedir. Yapılan değişiklikle beraber kamu hizmetlerinin kimler tarafından görülebileceği tek tek sayılmış ve ayrıntılı bir şekilde tanımlanmıştır. Buna göre kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür, şeklinde madde eklenmiştir. Bu değişiklikte dikkat çekilecek bir diğer husus kanunun ilk halinde istihdam biçimleri arasında yer alan yevmiyeli personel değiştirilerek yerine geçici personel getirilmiştir. Geçici personel uygulaması daha sonraki süreçte (neoliberal politikalar doğrultusunda) yapılan özelleştirmeler sonucunda işsiz kalan ya da kalacak olan işçilerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçici personel statüsünde istihdam edilmeleri noktasında oldukça sık başvurulan bir yöntem olmuştur. Ayrıca burada bir diğer hususa dikkat çekmek gerekirse: Geçici personel-yevmiyeli personel uygulamasının hukuksal ve kurumsal evriminin son halkası 42 yıl sonra yine bir KHK ile 2016 yılında oluşturulan Özel İstihdam Büroları olmuştur. Bu bürolar esnek ve dönemsel iş gücü ihtiyacını karşılamak için oluşturulsa da güvencesiz, belirsiz, esnek, geçici istihdam biçiminin vardığı noktayı göstermek açısından oldukça önemlidir.

Yine bu KHK ile sözleşmeli istihdam biçiminin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre kanunun ilk halinde sözleşmeli istihdam için yurtta yapılamayan, özel ihtisas öğrenimi gerektiren belirli istisnai görevlerde sözleşmeli personel istihdam edilebileceği belirtilmişken, bu KHK ile önce sözleşmeli personel tanımlanmış ardından da sözleşmeli istihdamının kapsamı genişletilecek şekilde hangi alanlarda sözleşmeli personel istihdam edileceği sıralanmıştır. Buna göre mütercimlerin-tercümanların, avukatların, devlet konservatuvarlarında sanatçıların, öğretim üyelerinin, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı dış kuruluşlarında belirli bazı hizmetlerde ve diğer alanlarda sözleşmeli olarak personel çalıştırılabileceği belirtilmiştir.

Yapılan bir diğer düzenleme 657 Sayılı DMK'da hizmet sınıflarının belirtilmesidir. 657 Sayılı DMK'nın ilk halinde memurların hizmet sınıfları mevcut değilken bu KHK ile 1- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, 2- Teknik Hizmetler Sınıfı, 3- Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı, 4- Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı, 5- Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, 6- Din Hizmetleri Sınıfı, 7- Emniyet Hizmetleri Sınıfı, 8- Yardımcı Hizmetler Sınıfı, 9- Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı, 10- Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı olmak üzere 10 adet hizmet sınıfı 657 Sayılı DMK'ya eklenmiştir. İlginçtir ki DMK'ya eklenen son iki hizmet sınıfı da 42 yıl sonra yine KHK ile olmuştur. Buna göre 2016 yılında 688 sayılı KHK ile DMK'ya Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfları eklenmiştir.

Gerçekleştirilen bir diğer düzenleme ile memuriyete girişteki derece kademelerin öğrenim durumuna göre tespit edilmesi ve en son hangi derece kademeye kadar ilerleyebileceğinin 657 Sayılı DMK'ya eklenmesidir. Örneğin bu düzenlemeye göre ilkokulu bitirenler memuriyete 15. Derecenin 1. kademesinden başlayarak en son 8. dereceye kadar ilerleyebilmektedir. Yine 4 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler mesleğe 9. Derecenin 1. Kademesinden başlayıp en son 1. Dereceye kadar ilerleyebilecektir. Ayrıca Bu KHK ile devlet memurlarının en düşük (75'ten 125'e) ve en yüksek gösterge (1000'e) rakamlarında değişikliğe gidilmiştir.

12 Sayılı KHK ile istisnai memurluğun kapsamı genişletilmiştir. Buna göre 657 Sayılı DMK'ya istisnai memurluk olarak Başbakanlık müşavirliklerine, Bakanlıklar özel müşavirliklerine, Başbakanlık ve Bakanlıklar özel kalem büro memurluklarına, Bakanlıklar basın ve halkla ilişkiler müşavirliklerine, Din İşleri Yüksek Kurulu üyeliklerine, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği müşavirliklerine ve hukuk müşavirliğine, Dışişleri Bakanlığı hukuk müşavirliklerine, Devlet Konservatuvarındaki bazı kadrolara istisnai memurluk verilmiştir. Hemen belirtmek gerekirse KHK'lar üzerinden istisnai memurluk ihdas etmek zamanla iktidarların vazgeçilmezleri arasında yer almıştır. Örneğin 11 sayılı KHK<sup>35</sup> ile yeni bir istisnai memurluk ihdas edilmiştir. İhdas edilen bu istisnai memurluk stratejik bir konumda olan Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT) Genel Müdürüdür. Buna göre artık TRT Genel Müdürüne DMK'nın istisnai memurluklarla ilgili hükümleri uygulanacaktır. Esasında bu yaşanan değişim-dönüşüm personel istihdamının neoliberal politikalar

<sup>35</sup> **11 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na 1327 Sayılı Kanunla Eklenen Ek Geçici 10'uncu Maddeye Bir Fıkra Eklenmesi Hakkında KHK

dolayımında revize edildiğini göstermektedir. Çünkü kadrolu istihdamdan çok istisnai, sözleşmeli, güvencesiz ve belirli bir süreliğine istihdam etme, düşük ücret gibi talepler neoliberal politikaların temel istemleri arasında yer almaktadır.

Yapılan bir diğer değişiklik, DMK'nın ilk halinde devlet memurunun hiçbir şekilde başka görevlerde çalıştıramayacağı hüküm altına alınmışken bu KHK ile değişikliğe gidilerek memurun başka sınıfta ve derecesinin altında bir görevde çalıştırılmayacağı şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yine bu KHK ile derece-kademe ilerlemesi için geçerli olan sürelerin ne kadar olduğu, memurların bir sınıftan diğerine geçişi, kurumlar arası naklen geçiş, memurların kurum içi yer değişikliği, karşılıklı yer değiştirme (becayış), memurların askerlik işlemleri, ihtiyaca göre kamu görevlilerine ders görevi verilebilmesi, memurluktan çekilenlerin yeniden atanmaları, emeklilerin yeniden hizmete alınması, haftalık çalışma saati, görevden uzaklaştırılan veya görevinden uzak kalan memurların hak ve yükümlülüğü, hastalık izni gibi konularda düzenlemeler yapılmıştır.

Yukarıda verilen KHK'lar dışında 1972-1980 yılları arasında DMK ile ilgili çıkarılan diğer KHK ve değişiklikler şu şekildedir: 4<sup>36</sup>, 8<sup>37</sup>, 14<sup>38</sup>, 15<sup>39</sup>, 16<sup>40</sup>, 25<sup>41</sup>, 26<sup>42</sup>, 29<sup>43</sup> sayılı KHK'lar ile kamu görevlilerinin mecburi hizmet yükümlülüğü, memurların göreve başlamalarında geçerli olan derece-kademelerinin öğrenim durumlarına göre yeniden belirlenmesi, ek göstergelerinde yapılan düzenlemeler ve memur harcırahları ile ilgilidir. Örneğin 14 sayılı KHK ile devlet memurlarının en düşük ve en yüksek göstergeleri tekrar düzenlenmiş ve buna göre en düşük gösterge 300, en yüksek gösterge 1200 olacak şekilde düzenleme yapılmıştır. 15 sayılı KHK ile Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda değişiklik yapılarak askeri personel için en düşük gösterge rakamı 300, en yükseği 1200 olacak şekilde (Albaylar ve Generaller-Amirallere 1200 gösterge rakamı uygulanır) düzenleme yapılmıştır. Daha sonra 25 sayılı KHK ile TSK personeli ile ilgili yeniden düzenleme yapılarak subay ve astsubayların derece, kademe ve ek göstergelerinde değişiklikler yapılmıştır. Burada ele alınan KHK'lardan hareketle bir tespate dikkat çekecek olursak: KHK'larla en çok düzenleme yapılan kamu görevlileri: Askeri Personel, Hâkim-Savcılar ve Öğretim Elemanları olmuştur.

Görüldüğü üzere 70'li yıllarda çıkarılan KHK'larla adeta yeni bir personel rejimi oluşturulmuştur. Bu oluşumda temel dinamik neoliberal politikalar iken inşa sürecinin temel aracı KHK'lar olmuştur. Yine dikkat çekici bir diğer husus ise: Çıkarılan KHK'ların büyük bir çoğunluğu daha sonradan meclise getirilmediğinden personel konusunda inisiyatif büyük oranda yürütme erkine kalması hususudur.

## 7. Sonuç

Çalışmada Türkiye'nin son yarım asırlık tarihi içerisinde her önemde oldukça yoğun şekilde gündemde kalmış olan KHK'ların ilk versiyonları ele alınmıştır. 1970'li yıllardan 1980'li yıllara kadar çıkarılan ve Türkiye'nin ilk KHK'ları olma özelliğini taşıyan bu KHK'lar Türkiye'yi kapitalizmin neoliberal evresine geçişine aracılık ettiği ileri sürülmüş ve bu kapsamda ilk önce KHK müessesenin

<sup>36</sup> **4 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Bu Kanunun 1327 Sayılı Kanun'la Değişik Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bazı Maddelerinin Kaldırılmasına Dair 2 Sayılı KHK'nın 1'inci Maddesiyle Değiştirilen 224'üncü Maddesinin Son İki Fıkrasının Değiştirilmesine KHK

<sup>37</sup> **8 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Bu Kanunun 1327 Sayılı Kanun'la Değişik Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair KHK

<sup>38</sup> **14 Sayılı KHK:** 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Değişik 43 ve Ek Geçici 20'nci Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin KHK

<sup>39</sup> **15 Sayılı KHK:** 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun 137'nci Maddesinin Bazı Fıkraları ile Bu Maddeye Ekli Gösterge Tablolarının Değiştirilmesine İlişkin KHK

<sup>40</sup> **16 Sayılı KHK:** 8/7/1971 Tarih ve 1425 Sayılı Kanun'a ekli olup 3/7/1975 Tarihli 1922 Sayılı Kanun'la Değiştirilen Emeklilik Gösterge Tablosu ve 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanununa 1425 Sayılı Kanun'la Eklenen Geçici 3'üncü Madde ile Aynı Kanunla Eklenen ve 1922 Sayılı Kanun'la Değiştirilen Ek 5. Maddenin Değiştirilmesine İlişkin KHK

<sup>41</sup> **25 Sayılı KHK:** 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun değişik 137. Maddesinin (d) bendinden sonra gelen 5, 6, 7 ve 8. fıkralarının değiştirilmesine ilişkin KHK

<sup>42</sup> **26 Sayılı KHK:** 16 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değiştirilen Emeklilik Gösterge Tablosunun değiştirilmesine ilişkin KHK

<sup>43</sup> **29 Sayılı KHK:** 1322 Sayılı Genel Kadro Kanununun 7'nci Maddesinin yürürlükten Kaldırılmasına ilişkin KHK

nasıl ortaya çıktığı ve neoliberalizmin ne olduğu konularına değinilmiş ardından da Türkiye'nin ilk KHK'larının nasıl neoliberal bir yönelime sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Ele aldığımız 34 KHK'ya baktığımızda bu KHK'ların yarısının ekonomiye diğer yarısı da personel rejimine ilişkin olduğunu görmekteyiz. Bu KHK'ların ekonomi ile ilgili olanakları bir yandan ithal ikameciliğe, ulusal kalkınmacılığa dayanan ve 70'li yıllara kadar geçerli olan birikim rejimini aşındırmış ve bir yandan da kapitalizmin yeni birikim rejimi olan ihracata dayalı sanayileşme anlayışına geçişe aracılık etmiştir. Personel ile ilgili olanları ise neoliberal devlet anlayışına uygun yeni personel rejiminin inşasına aracılık etmiştir. Diğer bir ifadeyle Türkiye'nin ilk KHK'larından ekonomi yönelimli olanlar Türkiye'de ekonomik açıdan liberalizasyon sürecini başlatmıştır. Çünkü incelediğimiz KHK'larda da görüldüğü üzere neoliberalizmin en temel argümanları olan serbest piyasaya açılma, ekonomiklik-verimlilik-karlılık kavramlarının giderek önplana çıkartılması, uluslararası örgütlerin serbestleşme taleplerine cevap verme, yurtdışındaki bankalarla işbirliği yapma gibi birçok gelişme bu dönemde KHK'larla gerçekleştirilmiştir. Ele aldığımız ve personel konusu ile ilgili olan KHK'lar ise yine neoliberal politikaların en temel talepleri arasında yer alan sözleşmelilik, eşit işe eşit ücret, istisai memuriyetin kapsamının genişletilmesi, iş güvencesinin daraltılması gibi parametreleri devreye sokan KHK'lar olmuştur.

### Kaynakça

- Aglietta, M. (1979). *A Theory Of Capitalist Regulation: The US experience*. London: VersoBook.
- Akpınar, Ş. (2000). *Ekonomik İZM'ler Ansiklopedisi*. Konya: İSLAMTÜRK Yayınları.
- Arslan, O. (2012). *Devlet Bürokrasisi ve Kamu Personel Rejimi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Aybar, S. (2014). Türk Modernleşmesinde Finansın Rolü: 1970-1980. R. Barborosoğlu, & E. Zurcher içinde, *Modernizmin Yansımaları: 70'li Yıllarda Türkiye* (s. 87-109). Ankara: Efil.
- Birch, K. ve Mykhnenko, V. (2010). A World Turned Right-Way Up. K. Birch, & V. Mykhnenko içinde, *The Rise and Fall of Neoliberalism : The Collapse of an Economic Order?* (s. 1-20). London: Zed Books.
- Boratav, K. (2018). *Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2015*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Dikmen, A. (2015). *Makine İş Kapitalizm ve İnsan*. Ankara: Notabene Yayınları.
- Gözler, K. (2000). Kanun Hükmünde Kararnemelerin Hukuki Rejimi. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Gülalp, H. (1993). *Kapitalizm, Devlet ve Sınıflar*, (O. Akınhay, ve A. Yılmaz, Çev.). İstanbul: Belge Yayınları.
- Harvey, D. (2007). Neoliberalism as Creative Destruction. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 610, 22-44.
- Haspolat, E. (2012). *Neoliberalizm ve Baskı Aygıtlarının Dönüşümü: Türkiye'de Özel Güvenliğin Gelişimi*. Ankara: Notabene Yayınları.
- Jessop, B. (1990). *Regulation Theories in Retrospect and Prospect*. *Economy and Society*, 19(2), (153-216).
- Kazgan, G. (1988). *Ekonomide Dışa Açık Büyüme* (2 b.). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kepenek, Y. (2014). *Türkiye Ekonomisi* (27 b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kotz, D. (2015). *The Rise and Fall of Neoliberal Capitalism*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Lapavitsas, C. (2014). Neoliberal Dönemde Anayolcu İktisat Kuramı. A. Saad-Filho, & D. Johnston içinde, *Neoliberalizm: Muhaliif Bir Seçki* (Ş. Başlı, & T. Öncel, Çev., s. 59-75). İstanbul: Yordam Yayıncılık.
- Munck, R. (2014). Neoliberalizm ve Siyaset, Neoliberalizmin Siyaseti. A. Saad-Filho, & D. Johnston içinde, *Neoliberalizm: Muhaliif Bir Seçki* (Ş. Başlı, & T. Öncel, Çev., s. 106-122). İstanbul: Yordam Kitap.
- Nijs, L. (2016). *Neoliberalism 2.0: Regulating and Financing Globalizing Markets: Pigovian Approach for 21st Century Markets*. London: Palgrave Macmillan.
- Oğuz, Ş. (2006). Sermayenin uluslararasılaşması Sürecinde Mekansal Farklılaşmalar ve Devletin Dönüşümü. D. Y. (der.) içinde, *Kapitalizmi Anlamak*, (s. 147-212). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Özkazanç, A. (2010). *Siyaset Sosyolojisi Yazıları: Yeni Sağ ve Sonrası*. Ankara. Dipnot Yayınları.

- Palley, T. (2014). Keynesçilikten Neoliberalizme: İktisat Biliminde Paradigma Kavramı. A. Saad-Filho, ve D. Johnston içinde, *Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki* (Ş. Başlı, & T. Öncel, Çev., s. 42-58). İstanbul: Yordam Kitap.
- Prechel, H. (2007). *Politics And Neoliberalism: Structure, Process And Outcome*. Oxford: Elsevier JAI Press.
- Saad-Filho, A. ve Johnston, D. (2014). *Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki*, (Ş. Başlı, & T. Öncel, Çev.). İstanbul: Yordam Kitap.
- Serim, E. (1977). *İngiltere'de Yürütme Organının Yasal Kararlar Çıkarma Yetkisi*. Ord. Prof. Dr. Sıddık Sami ONAR Armağanı (s. 811-835), İçinde. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Steger, M. ve Roy, R. (2010). *Neoliberalism: A Very Short Introduction*. New York: Oxford University Press.
- Tutum, C. (1990). Kamu Personel Sorunu. *Amme İdaresi Dergisi*, 23 (3), 31-45.
- Sönmez, M. (1984). *Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları*. İstanbul: Belge Yayınları.
- Yeldan, E. (2014). Üretim, Bölüşüm ve Büyümü Dinamikleri Açısından 70'li Yıllarda Türkiye Ekonomisi. R. Barborosoğlu, ve E. Zurcher içinde, *Modernizmin Yansımaları: 70'li Yıllarda Türkiye*, (s. 31-42). Ankara: Efil Yayınevi.



## Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlâkı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi\*

Suudan Gökçe Gök<sup>a\*\*</sup>, Tahir Akgemci<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Öğretim Görevlisi Doktor, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi PSMYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Ankara, 06500, TÜRKİYE. e-posta: [suudan.gok@hbv.edu.tr](mailto:suudan.gok@hbv.edu.tr) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3822-260>

<sup>b</sup> Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, Konya, 42130, TÜRKİYE. e-posta: [takgemci@selcuk.edu.tr](mailto:takgemci@selcuk.edu.tr) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5936-7462>

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 27.08.2019  
Kabul Tarihi: 23.10.2019  
Çevrimiçi Kullanım Tarihi: 12.02.2020  
Makale Türü: Araştırma makalesi

### Anahtar Kelimeler:

Ahlâk, Çalışma Ahlâkı, Protestan Çalışma Ahlâkı, İslami Çalışma Ahlâkı, İş Performansı

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, merkezi Avrupa’da bulunan çokuluslu bir şirketin üniversite-sanayi işbirliği yapması sonucu ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubu çalışanları oluşturmaktadır (N=312). Farklı dinlere ait çalışma ahlâkının iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için sözü edilen örneklemden elde edilen bu çalışmanın verileri Doğrulamalı Faktör Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Basit Doğrusal Regresyon ve Çoklu Regresyon Analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre açıklayıcı faktör analizi yardımıyla öncelikli olarak İslami Çalışma Ahlâkının dört boyutu saptanmıştır. Bu boyutların tümünün iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bununla birlikte İslami Çalışma Ahlâkı iş performansını olumlu yönlü etkilemektedir. Buna karşın, araştırma bulguları, Protestan Çalışma Ahlâkının boyutlarından sadece çalışmanın gerekliliği, sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ve para ve zaman kullanımının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Ayrıca bulgular genel olarak Protestan Çalışma Ahlâkının da iş performansını pozitif etkilediğini ortaya koymuştur.

## The Effect of Work Ethics Values on the Job Performance from the Standpoint of the Project Staff with Different Religious Beliefs

### ARTICLE INFO

Received: 27.08.2019  
Accepted: 23.10.2019  
Available online: 12.02.2020  
Article Type: Research article

### ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the effects of work ethics values on job performance in terms of employees with different beliefs. The sample of the research consisted of a project group personnel who are working for a common purpose and gathered for a temporary period as a result of university-industry cooperation of a multinational company

\* Bu çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda 2018 yılında kabul edilen, ‘Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlâkı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi’ başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.1.003>

\*\* Sorumlu Yazar / Corresponding Author

**Keywords:**

Ethics, WorkEthics,  
Protestant Work Ethics,  
Islamic Work Ethics,  
Job Performance

whose headquarter is located in Europe (N=312). Data of this study which have been obtained from the said sample in order to reveal the effects of work ethics of different religions on the work performance were analyzed by means of Confirmatory Factor Analysis, Explanatory Factor Analysis, Linear Regression, and Multiple Regression Analysis. According to the findings of the study, four dimensions of Islamic work ethics were determined primarily with the help of explanatory factor analysis. It has been presented that all of these dimensions have a positive and significant effect on the work performance. Besides this, Islamic work ethics affects the work performance positively. Nevertheless, the research findings show that of the dimensions of Protestant work ethics, only the necessity of working, success brought by the hard-working and use of money and time affect the work performance positively. Also, findings have generally showed that protestant work ethics affects the work performance positively.

**1. Giriş**

Gün geçtikçe birçok örgüt çalışma ahlâkı yaklaşımları konusu ile ilgili kamuoyunu bilgilendirmek için farklı yollara başvurmaktadır. Örgütlerin çalışma ahlâkı ile ilgili çaba göstermelerinin sebebi ise çalışma ahlâkına uygun hareket eden örgütlerin uzun vadeli bir başarıyı yakalayacakları ve performanslarını arttırabilecekleri yönündeki düşünceleridir. Buradan hareketle çalışma ahlâkı uygulamaları ile iş performansı arasında sıkı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Becker ve Huselid, 1999; Schwepker, 2001; Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Peterson, 2002; Mittal, 2008; Fritz, Arnett ve Conkel, 1999).

Çalışma ahlâkı farklı kültür ve farklı toplumlarda değişiklik gösteren; çalışma hayatında uyulması zorunlu kuralları ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışma ahlâkının toplumdan topluma değişen göreceli bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir (Gök, 2008, s. 8). Çalışma ahlâkı dini inançlara bağlı olarak değişebilmektedir. Örneğin İslâmi Çalışma Ahlâkı ile Hristiyan Çalışma Ahlâkına sahip toplulukların çalışma ahlâklarının benzerlikleri olabildiği gibi farklılıkları da olabilmektedir. Fakat kişi niyetini önceleyen İslâmi çalışma ahlâkı, Hristiyan çalışma ahlâkından bu noktada ayrılmaktadır (Ali, 1988; Rice, 1999; Yousef, 2000; Yousef, 2001; Kutlu, 2011).

İnsanların ‘çalışma’ eylemine yükledikleri anlamlar olarak tanımlanabilecek çalışma ahlâkı kavramı çoğunlukla Weber tarafından geliştirilen Protestan Çalışma Ahlâkı (PÇA) kavramı ile özdeşleştirilmiştir (Özen, Çakar ve Kalemci, 2006). Weber, Protestanların sıkı çalışmayı, öz disiplini, dünyevi zevklerden kaçınarak tutumlu olmayı hayat tarzı olarak benimsediğini ve Protestanların bu tip özelliklerinin kapitalizmin, başta Batı olmak üzere, gelişimini tetiklediğini öne sürmüştür (Arslan, 2001, s. 231).

PÇA kavramına dayalı çalışmalar önceleri Batı’da yapılmış ve Batı kültürlerinin yüksek PÇA değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Weber yaptığı çalışma ile Protestanlığın değerleri ile ekonomik yaşam arasında bir bağ kurmuş ve kapitalizmin ortaya çıkışında Protestan inancının etkili olduğunu savunmuştur. Bu çalışmada da Hristiyan inancı değerlerinin Protestanlık inancının değerleriyle örtüştüğü görülmüş, Protestan çalışma ahlâkı değerleri Hristiyan çalışma değerleri olarak kabul edilmiştir.

Performans, iş görenin kendi iş tanımı çerçevesinde örgütü adına sergilemekte olduğu bir çıktıdır. Bu çıktının ortaya çıkarak, artabilmesi için bazı faktörlerin etkili olduğu ön görülmektedir. Yapılan bu araştırma ile incelenmekte olan bir diğer değişken olan çalışma ahlâkının performansı etkileyen bir faktör olduğu düşünülmektedir.

İş Performansı, işi yapan bireyin veya grubun hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, nicel (miktar) ya da nitel (kalite) olarak katkıları (Celep, 2010) karşısında elde ettiği başarıdır. Bu başarı, çalışanın sahip olduğu “nitelik, inanç ve değerlerine” bağlı olmaktadır (Morillo, 1990).

Bireysel iş performansına etki eden unsurlar, bireyin kendi kişisel durum ve özelliklerinden kaynaklanırlar olabilir (Akdemir, 2004, s. 16). Örgütsel engeller kaynaklı, çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerinin bozulması, aralarındaki işbirliğinin azalması, bireysel iş performanslarını azaltmaktadır (Yatkın, 2008).

Çalışmamızda, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâki değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Bu çalışma ile de farklı inanç sistemlerinin geleneklerinin çalışma ahlâkını belirleyen temel önemli değer yargıları tespit ederek, ahlâki temeller açısından aralarındaki temel farklılıkları ve günümüz işletme uygulamalarıyla benzerliklerini ortaya koymaktır.

## 2. Kavramsal çerçeve

### 2.1. Çalışma ahlâki kavramı

Çalışma ahlâki, bakış açısı antik çağlara kadar uzanan bir kavramdır. Eski Yunan ve Roma filozofları ticari faaliyetlere ve işletmeciliğe sıcak bakmazlardı. Nedeni ise bu tür faaliyetleri para kazanma hırsını, yalan, dolan karışmış sayarlar ve tüccarlarla oluşacak ilişkiler sonunda medeniyetlerinin yolsuzluklarla yozlaşacağını düşünürlerdi. Zaten aristokrasinin hâkim olduğu bu tür köleci medeniyetlerde el emeğine ve fiziki çabaya dayanan faaliyetler küçümsenir, ticari faaliyetler, iş, çalışma kölelerin ve alt sınıfların bir özelliği olarak bilinir, bu tutum ticari faaliyetlerin içerisinde sürdürülürdü (Arslan, 2001, s. 30). Buna karşın Aristoteles, diğer faaliyetlerin çoğundan ayrılarak iş hayatı ile erdem arasında, genel çehresi itibarıyla olumlu bir ilişki kurmuştur. Şüphesiz Aristo'da serveti ve ekonomik faaliyetleri bir amaç olarak görmemiştir ama kişinin zenginliğini en güzel biçimde kullanabilmesi için erdemli olması gerektiğinin altını çizmiştir. Üstelik Aristo'ya göre insanın mutluluğa erişebilmesi için temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekmektedir ve bundan dolayı asgari düzeyde mal elde etmesi ve bunun için ekonomik faaliyetlerde bulunmasının zaruri olduğunu ifade etmiştir (Zaim, 2012, s. 31). Platon' da, insanlar arasındaki üç sınıfın sahip oldukları üç farklı erdemden sonra ortak olarak bir erdem daha olduğunu söyler bu da doğruluk ve adalet erdemidir. Bunun toplumsal olarak anlamı, herkesin kendi işinde gücünde olması, kimse kimsenin malına göz dikip yememesi, kendi malından da olmamasıdır. Bireysel boyuttaki anlamı ise, Platon'un deyişiyle, doğru veya adaletli insan, kendisine güvenilerek emaneten verilmiş bir altın ya da gümüşü zimmetine geçirmeyen, tapınakları soymayan, hırsızlık etmeyen, dostlarını ve devleti aldatmayan, yeminlerini ve sözlerini tutan, ana babasına bakan, Tanrılara saygısızlık etmeyen insandır. Bu özellikler, toplumdaki her sınıftan insanda ortak olarak bulunması gereken özelliklerdir. Fakat özetlemek gerektiğinde, Platon'a göre, iş dünyasında çalışma ahlâkının iki ana erdem vardır. Bunlar; ölçülülük ve doğruluktur (Yaran, 2008, s. 23).

Genel olarak çalışma ahlâki, bütün iktisadi faaliyetlerde dürüst, güvenilir, saygılı ve hakkı gözetir davranışları benimsemek ve toplumla ilişkilerde destekçi bir tavır sergilemektir. İş dünyasındaki bireylerin davranışlarına yol gösteren ahlâk standartlarının örgüt politikalarına, kurumlara ve davranışlara nasıl uygulanabileceği üzerinde durulmaktadır. Çalışma ahlâki, modern toplumlarda mal ve hizmet üretimiyle dağıtması sırasında organizasyonlarda ahlâk konusundaki standartların çalışanın davranışlarına uygulanırken nasıl bir yol izleneceği konusunu kapsamaktadır. Yani çalışma ahlâki, ahlâkın uygulanmalı şeklidir (Özgener, 2009).

Çalışma ahlâkının özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Miller, Woehr ve ve Hudspeth, 2002):

- Çok boyutlu bir yapıyı ifade etmektedir.
- Sadece belli bir mesleki grupta değil, çalışmayla alakalı faaliyetlerle ilgilidir.
- Doğuştan sahip olunamaz, öğrenilmiştir.
- Tutum ve inançlarla alakalıdır.
- Din kavramından bağımsızdır ve dini bir inanca bağlı olması gerekmemektedir.

Çalışma ahlâkından bahsedebilmek için doğru ile yanlışın arasında değişmeyen bir takım sınırlar olması ve başarımın ahlâki olmayan davranışları affettirmemesi gerekmektedir. Ekonomi alanındaki disiplin eksikliği hayatın farklı alanlarına da yansımakta ve toplum içindeki ahlâki çöküş durumunu



hızlandırmaktadır. İktisadi yaşamın çalışma ahlâkı değerlerinden uzaklaşması toplumun yaşayışı için tehlike oluşturmaktadır. Sorumluluk duygusunun farkına varılarak vicdanlara yerleşmesi için bahsettiğimiz ahlâki değerlerin her daim canlı tutulması gerekmektedir. Ancak bu durum organize olabilen, sorumluluk bilincine sahip gruplarla gerçekleştirilebilir (İşseveroğlu, 2001). “Ekonomik faaliyetlerin, ahlâki ilkeler içinde yürütülmesi toplumun ahlâkiliğinin en önemli göstergelerinden birisidir. Çalışma ahlâkı kamu hayatının vazgeçilmezidir” (Durkheim, 1986, s. 19).

### 2.1.1. Hristiyan inanç sistemine göre çalışma ahlâkı

İnanç sistemlerinin çalışma ahlâkının ve iş hayatının şekillenmesinde büyük payı vardır. Özellikle sanayi devrimi öncesinde çalışma ahlâkı, gelenekler ve dini değerler üzerinden kurgulanan bir kavramdır. Bundan dolayıdır ki dinler, çalışma ahlâkını şekillendirip, gelişimini sağlayan ana faktördür (Zaim, 2012, s. 32).

Hristiyanlık çalışma ahlâkında önemli etkisi olan bir semavi dindir. Hristiyanlık öncelikle köleler arasında yayılan bir dindi, ilk zamanlarında kilise zenginlik ve ticarete şüpheyle bakmış, ticari faaliyetleri ahlâk açısından kabul edilebilir bulmuşsa da, para hırsı, sahtekârlık ve lüks tüketime karşı uyarılar da bulunmamayı ihmal etmemiştir. Ticareti, insanların birbirlerinin eksiklerini gidermeleri açısından bir hizmet olarak görmüş ve Hristiyan tüccarların, Hristiyan olan ve olmayanlara karşı dürüst olmalarını, aynı çalışma ahlâkı standartlarını uygulamalarını vaat etmişlerdir. Bu özellik evrensel bir çalışma ahlâkı oluşturmada Hristiyanların bir katkısı olarak görülebilir. Orta çağ boyunca kilisenin çalışma ahlâkı üzerindeki düzenlemeleri çalışma faaliyetlerini sınırlayıcı bir etki yapmamıştır ancak faiz yasağı kilise ile ekonomi dünyası arasında gerilim yaratmıştır (Bakirov, 2005, s. 25). Bu gerilim Protestan mezhebinin ortaya çıkışı ile sönme eğilimine girmiştir. Çünkü Protestanlıkta sermaye koyan kişinin faiz hakkı dinsel açıdan uygun sayılıp yasal hale getirilmiştir (Özgener, 2009, s. 58).

Çalışma ahlâkı üzerinde hristiyanlığın önemli bir etkisi olup, çalışmayı bireyin eksiklerini giderebilmesi açısından bir araç olarak görmüştür. Hristiyanlıkta çalışma ahlâkının kaynağı kutsal kitap (eski ve yeni ahit) olarak gösterilmektedir. Hristiyanlık'ta önceleri olumlu olarak bakılmayan ticari faaliyetler zamanla değer kazanmış ve mal edinme zenginleşme teşvik edilmiştir. Fakat buna rağmen dünya zevkleri için zenginleşme asıl ulaşılması gerekli nokta olarak gösterilmemiştir. Ayrıca lüks yaşama sınırlandırma getirilmiş iş yaşamında para kazanmak kadar cömert ve dürüst olmanın, israfa yönelmemenin, toplumun yararına çalışmanın da önemine vurgu yapılmış altı çizilmiştir. Diğer taraftan kapitalizmin temeli olduğu düşünülen Protestan mezhebi kapitalist düşüncenin zamanla ortaya çıkardığı sosyal problemlerin, gayri insani çalışma koşullarının, emeğin ve çalışanın sömürülmesinin karşısında durmuştur. Buna göre hem zengin olmak için çalışan hem de toplumun yararını düşünen kişi erdemli çalışma ahlâkına sahip kişidir şeklinde tasvirlemiştir (Zaim, 2012, s. 37).

Batılı bilim adamları çalışma ahlâkının doğuşunu ve gelişmesini Batı dünyasındaki değişen ekonomik ve dini ortamlara bağlanmaktadır. Avrupa ve daha sonra da ABD'deki ekonomik genişlemenin yeni ekonomik girişim çeşitleri yarattığını ve müteakabinde iş doğasını ve anlamını değiştirdiğini iddia etmektedirler. 18. yüzyılda endüstriyel kapitalizm ortaya çıktığı zaman, çalışanların yeni iş talepleri ile karşı karşıya kaldığını ve kendilerine neden bunu yapmaları gerektiğini sorduklarını savunmaktadır. Zuboff, yanıtın çalışanlardan ziyade işverenlerden geldiğini belirtmiştir. İşverenler, çalışanın bedeninin yanında ruhunu da içine alan üretken davranış kuramı aramaktadırlar. Çalışma ahlâkının kavramsallaştırılmasının yeni örgütlerin yönetimini kolaylaştırmak için gerekli olduğunu savunmaktadır (Zuboff, 1983).

Protestan Çalışma Ahlâkı kavramına dayalı çalışmalar önceleri Batı'da yapılmış ve Batı kültürlerinin yüksek Protestan Çalışma Ahlâkı değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Weber yaptığı çalışma ile Protestanlığın değerleri ile ekonomik yaşam arasında bir bağ kurmuş ve kapitalizmin ortaya çıkışında Protestan inancının etkili olduğunu savunmuştur. Bu çalışmada da Hristiyan inancı değerlerinin Protestanlık inancının değerleriyle örtüştüğü görülmüş, Protestan çalışma ahlâkı değerleri Hristiyan çalışma değerleri olarak kabul edilmiştir.

Çalışma ahlâkı kavramı, ‘Protestant Work Ethic and the Spirit of Capitalism’ adlı çok disiplinli bir yaklaşımla yazdığı eserinde Weber tarafından detaylı olarak ele alınmıştır. Weber bu eserini yazarken

din, siyaset ekonomisi, hukuk ve diğer sosyal bilimlerden etkilenmiştir. Protestan çalışma ahlâkı kapitalizme meşruluk sağlarken, üretim eylemine ahlâki bir temelde getirmiştir. Protestan çalışma ahlâkının yaygınlaşmasını toplumların ekonomik olarak gelişmesine bağlayan çalışmalar da mevcuttur.

Ekonomik hayat ve din arasındaki ilişkinin varlığına vurgu yapan en önemli eserlerden biri olan bu çalışmaya göre; dini olaylar ile ekonomik olaylar karşılıklı olarak birbirine bağlıdır. Protestanlığın Kapitalizmin ilerlemesinde itici unsur olduğunu savunmuştur (Weber, 1985, s. 79).

Protestan çalışma ahlâkının, dört temel esası öğütlediği söylenebilir:

1. Rasyonel ve akılcı olmak.
2. Bireyciliği esas almak.
3. Çok çalışmak.
4. Tasarruf ederek teşebbüsçü olmak

Weber'in "Protestan Ahlâkı ve Kapitalizm Ruhu" çalışması bir tarafta Protestan dini değerleri ve diğer tarafta ekonomik faaliyetlerin ayırt edici ideolojisi arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Luther'in laik dünyada Hristiyanların iyi işler yapma çağrısı fikri kesinlikle kapitalist ekonomik faaliyetleri cesaretlendirmiştir, ancak Weber sofu Kalvinizm içerisinde bu fikirlerin acımasız uzantısının özellikle önemli olduğunu savunmuştur. Kalvinist inanışlar, seçilenlerden biri olsalar bile Tanrıya değil, insanları kaderciliğe değil, kendilerine ve dünyanın geri kalanına kanıtlamanın psikolojik ihtiyacına yönlendirmiş önceden emredilmiş sonuçlardır. Katoliklerin ahireti derin düşünmesini ve ruhi deneyim ve ifa için arena olarak dünyaya karşı kendisini yönlendirmesini reddederek protestanlık kapitalizmin o zamanki ortaya çıkan inançlarının gelişimi için verimli bir zemin sağlamıştır.

Weber Protestan inancı ile kapitalizmin yükselmesi arasında bir ilişki kurmaktadır. Protestan ahlâkı sıkı çalışma ve değer yaratmanın önemi ile dünya zevklerinden kaçınarak tutumluluğun gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Weber bu değerler sisteminin kapitalizmin oluşabilmesi için gerekli şartları taşıdığını belirtmiştir. Bu çerçevede Protestanlar yaratmış oldukları refahı harcamamış, yatırıma dönüştürmüşlerdir. Böylece kapitalizm Batı Avrupa ve kısmen ABD'de ortaya çıkmıştır. Diğer bir açıdan bakıldığında Protestan inancı Katolik kilisesinin uzun yıllar boyunca oluşturmuş olduğu hiyerarşik sosyal ve dini yapıyı kırarak, bireyin hareket alanını ve özgürlüğünü genişletmiştir (Hill, 2002, s. 88).

Weber tezinde, kapitalizmin gelişmesini özellikle dini kökenlerin ön plana çıkmasıyla geliştiğini savunmaktadır. Weber, Batı'da var olan yasal düzenlemelerin ve iktisadi yaşamdaki değişimlerin yalnız başına açıklayıcı olamayacağını, Protestan inancının sahip olduğu değerlerin de kapitalizmin gelişmesine katkıda bulunduğunu savunmuştur. Bahsi geçen değerler; sıkı çalışma, öz disiplin, bireyin kazancını yeniden yatırıma dönüştürmesi, zamanın dikkatli kullanımı, yaratıcı yenilik, kişisel dürüstlük, ve sadece Tanrı'nın ödüllendirilebileceğine olan güçlü inançtır (Jones, 1996). Protestan çalışma ahlâkının boyutları aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Tablo 1  
PÇA'nın Boyutları

Boyutlar	Tanımı	Tipik Önergeleri
<b>Çalışmanın Gerekliliği</b>	Çalışmanın önemine ve çalışma aşkına inanç	Benim için her zaman çalışabilmek çok önemlidir
<b>Sıkı Çalışma Başarıyı Getiririr</b>	Çok çalışmanın erdem olduğuna inanç	Eğer sıkı çalışırsanız, başarılı olursunuz. Kişi yalnızca çok çalışarak, hedeflerine ulaşabilir
<b>Boş zamana yönelik Olumsuz Tutumlar</b>	Serbest zaman yanlısı olarak çalışma olmayan eylemlere ilişkin tutum ve inançlar	Eğer daha fazla boş zamanım olsaydı, hayat daha anlamlı olurdu. İnsanların dinlenmeye ayırmak için daha fazla boş zamanları olmalıdır
<b>Sadelik ve Zevklerden Uzak Durmak</b>	Harcamalardan kısarak sermaye oluşturmak	Kişi gereksiz lüksten kaçınır. Servetinden kendine hiçbir fayda sağlamaz

### 2.1.2. İslâmi inanç sistemine göre çalışma ahlakı

Çalışma ahlâkı konusunda ki en temel prensipler, kaynağını dinden almaktadır. Gerek Hristiyanlık, gerek Musevilik ve gerekse İslâm inancında çalışma hayatını düzenleyen birçok ahlâki prensip bulunmaktadır. İslâmiyet de çalışma ahlâkının önemini vurgulayan dinlerin başında gelmektedir (Aktan, 1999).

İslâm dini dünya ve ahiret hayatı olarak insan hayatının iki boyutta ele alıp ticareti ve nafaka kazanmayı bir tavsiyeden ziyade görev olarak belirlemiştir. Bunları yaparken Allah'ın insanları her daim gördüğü ve şah damarlarından daha yakın olduğunu hatırlatıp yaptıklarından dolayı hesaba çekilip, ödüllendirilip veya cezalandırılacağı, O'nun koyduğu kurallara uyulmasının dünya ve ahrette mutluluk getireceğini vurgulamıştır (Zaim, 2012, s. 38).

İslâm'ın amaçları öncelikli olarak materyalist olmayıp, insanlığın iyiliği ve iyi bir yaşam gibi kardeşlik, sosyal ve ekonomik adalet gibi manevi ihtiyaçların da karşılanmasına dayanmaktadır (Chapra, 1992). İslâmi anlayışa göre çalışma kavramı; bireye bağımsızlık, öz saygı, tatmin, başarı, mutluluk, gurur ve iş gelişimi sağlamaktadır. Bunun toplumun ve refahın artmasına neden olduğunu ileri sürülmektedir (Ali, 1988). İslâmi çalışma ahlâkını; çaba, rekabet, şeffaflık ve ahlâki olarak sorumlu davranma başlıklarında özetlemektedir. Buna göre, çok çalışma, zamanlamalara dikkat etme ve süreklilik önemlidir (Ali, 2005). Ayrıca çalışmanın bir sonuç değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler için araç olarak görülmesi, kendini işe ve iş yaratıcılığına adanmanın erdem olarak görülmesi, adalet ve cömertliğe önem verme gibi ilkelerin ön planda olması gerekliliği ifade edilmektedir (Naresh ve Raduan, 2010). Bu bağlamda, İslâm kültüründe çalışma yaşamı denince, bir taraftan insanın ruhuna ahlâki manada derinlik katabilmesi, diğer taraftan da da kişinin dünya ile ilişkisi kesilmeden, çalışma yaşamına girerek, gelir kazanması amaçlanmaktadır (Kitagava, 1985).

İslâmi çalışmada da, bireysel ve ya toplumsal hayatta dengenin sağlanması açısından bir erdem olduğu ifade edilmektedir. Ancak, İslâmi çalışma anlayışındaki çalışma, Protestan anlayıştaki; çalışmanın bir değer olduğu ilkesinden farklılık göstermektedir. Weber, İslâmiyette, Protestan anlayıştaki gibi kapitalizmin ruhunun olmamasını, Müslüman toplumlarının sahip olduğu tasavvuf geleneğinin etkisine bağlamaktadır (Arslan, 2001, s.322).

“İslâmi Çalışma Ahlâkı” çalışma ile alakalı bir yönelimdir. Çalışma, bireyin hem ihtiyaçları ile ilgili bir erdem, aynı zamanda da özel ve sosyal hayatta denge sağlanabilmesi için gerekli olan unsurlardan biridir. İslâmi Çalışma Ahlâkının temeli bireyin kendini gerçekleştirebilmesine yöneliktir. Temel dayanağı ve kaynağı Kur'an'dır (Ali, 1992).

Müslüman toplumların ahlâki değerleri Kur'an ve sünnet tarafından belirlenmektedir. İslâmiyet'in temelini maddecilik olmadığı, daha çok kardeşlik ile beraberliği önemseyen “iyi insan olmak”, “iyi yaşamak”, “sosyo-ekonomik adalet” ve “madde ve ruh arasındaki denge”yi öne çıkarmaktadır (Rice, 1999).

Hem genel çalışma ahlâkının hem de İslâmi Çalışma Ahlâkının mesleğe ve meslektaşına, topluma ve müşteriye, son olarak da mala ve hizmete yönelik üç temel alanından bahsetmek mümkündür. Buna göre işçi, işinin hakkını vererek işveren ise çalışanın hakkını vererek meslektaşlarına karşı güven aşılmalıdır. Aynı şekilde meslek erbabı, müşteriyi sömürülecek bir değer olarak değil, ihtiyacını gidermeye çalışan biri olarak görmelidir. Yine verilen hizmetin ve üretilen malın kalitesi ile maddi ve manevi değerlere zarar vermemesi, çalışma ahlâkının gereklerindedir. Çalışma ahlâkının bu üç ilkesine aykırı tutum ve davranışların ahlâki olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Çalışma hayatında gevşeklik (tembellik-pasif direniş-işten kaytarma), aldatma (yalan- ihalelere fesat karıştırma -hileli satış) ve haksız kazanç (yolsuzluk- rüşvet-vergi kaçırma) gibi metodik zararların yanı sıra uyuşturucu, kumar (belli birödeme yapma karşılığında ekonomik kazanç vaat eden her türlü şansa dayalı oyun ve çekilişler) ve fuhuş (muzır neşriyat, kadın ve çocuk ticareti) gibi aile yapısını yıkması nedeniyle toplumun temellerini tehdit eden kötü alışkanlıkların ticaretini yapmanın akıl ve vicdanla anlaşılır hiçbir yanı yoktur. Zaten bahsi geçen bu kötü tutum ve fiiller, topluma verdikleri zarar nedeniyle tüm dünyada genel ahlâka aykırı kabul edilerek yasa tarafından ya yasaklanmış, ya da en aza indirgenecek düzenlemelere konu olmuştur (Karagül, 2012).

İslâmi Çalışma Ahlâkının özü PÇA'dan köklü bir şekilde farklıdır. Her ikisi de iş dahililiyeti

üzerine bir vurgu yapmasına ve kutsal bir çağrı olarak çalışmasına rağmen, İslâmi çalışma ahlâkı Protestan Çalışma Ahlâkında açıkça vurgulanmamış boyutları kapsamaktadır. Özellikle, ahlâk ölçüsü olarak sonuçtan ziyade niyet üzerinde İslâmi Çalışma Ahlâkında bir vurgu söz konusudur (Ali, 2005, s. 53-5).

Hristiyanlık ve İslâmiyet birçok yönden de birbiri ile ilişkilidir. İki din, dürüstlük, doğruluk, başkalarının haklarını şansa bırakmamak, güvenilirlik, gibi önemli ahlâki ilkeler konularında ortak bir çizgide buluşmakta ve bugünün iş hayatına etki etmektedir. İslâmi Çalışma Ahlâkında Protestan Çalışma Ahlâkının temelinde olmayan bazı temel öğeler vardır ve bu öğeler İÇA'nın çalışma eylemine yüklediği anlamı bir hayli etkilemektedir. Öncelikle İslâm'ın benimsediği sosyo ekonomik sistem içinde, faiz, vergilendirme, refah dağılımı, adil ticaret ve tüketim gibi belirgin ekonomik değişkenler çok daha kapsamlı olup, İslâm bu kapsam dâhilinde bir yaşam programı sunmaktadır (Rice, 1999).

İslâmi Çalışma Ahlâkı, işyerinde inananların katılımını ve dâhil oluşunu şekillendiren ve etkileyen bir durumu ifade etmektedir. İşin bir kişinin ihtiyaçları ışığında bir erdem olduğunu ve kişinin bireysel ve sosyal hayatında denge kurmak için bir gereklilik olduğunu ifade etmektedir. Kavram kökeni, Kur'an'da ve İslâm dininin peygamberinin sözlerinde ve uygulamalarında. İşin İslâmi düşüncedeki önemi kısa ve öz bir şekilde Kur'an da vurgulanmaktadır. Bu itibarla, insanların tasarladıkları amacına ulaşmalarını sağlayan iş ve bağlılıktır (53/Necm, 39); “İnsanoğlu hiçbirşeye sahip olmayabilir ancak gayret ettikleri şeye sahiptir.” Kur'an özellikle ve açık bir şekilde çalışma muamelelerinde sahtekârlığı yasaklar ( 27/Neml, 9; 2/Bakara, 188; 9/Tevbe, 34): “*adil bir denge ile ölç ve tarttığın zaman elinden geleni yap*”; “*adaletli bir şekilde ağırlığı belirle ve dengede yetersiz kalma*” ve “*zenginliğini yanlış araçlar ile kendi içinde tüketme, sen bilirken insanların mal varlığının bir kısmını yanlış bir şekilde tüketebilecek makamlara erişmeye çalışma.*” Dahası, Kur'an piyasada faaliyet gösteren herkesin sorumlu davranışını ve ticareti açık ve net bir şekilde desteklemektedir (Nasr, 1984).

İslâmdaki çalışma ekonomik yönüne ek olarak, ahlâki, psikolojik ve sosyal (ilişkisel) boyutlara sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma faydalı ve anlamlı olmak zorundadır. Yani, gurur ve değerli ve dengeli bir yaşam için bir kaynak olarak hizmet ederken büyük ölçüde başkalarına ve topluma faydalı olmak zorundadır. Genel olarak, İslâmi çalışma ahlâkı dört ana kavram üzerine inşa edilmektedir: çaba, rekabet, şeffaflık ve ahlâki açıdan sorumlu davranıştır. Bu kavramların varlığında minimum sınırlama ya da hiçbir sınırlama olmaksızın bir ortamda iş yapmanın eninde sonunda daha yüksek performans ve refah ile sonuçlanacağını ifade etmektedir. Çaba, kendine ve topluma hizmet etmek için gerekli bir İslâmi Çalışma Ahlâkı içeriği olarak görülmektedir. Yani, verimli çalışma bir kişinin kendisi ve ailesi için makul yaşam standartları elde etmesini sağlarken, sosyal ve ekonomik sorunları en aza indirmektedir. Önemli olan şey şudur, İslâmda çaba en yüksek düzeyde tutulmaktadır. Bu dört kavramın eş zamanlı var olması, birey ve topluma dengeli bir fayda sağlar. Bu Kur'an da önemle belirtilmektedir (62/Cuma, 10): “*yeryüzüne yayılın ve Allah'ın ihsanını arayın.*” Çaba ve rekabet başkaları üzerinde hiçbir kasti zarar vermeyecek bir şekilde yürütülmesi zorunludur. İşlerini ahlâki açıdan kabul edilebilir bir şekilde yapanlara saygı gösterilmektedir (49/Hucurat, 13) der ki “*Allah katında en iyiniz ahlâki en iyi olanınızdır*” (Ali, 2005, s. 53-5).

Özet olarak; İslâmi Çalışma Ahlâkı işin zorunlu bir faaliyet olduğunun ve insanoğlunun ihtiyaçlarının ışığında bir değer ve kişinin bireysel ve sosyal hayatında bir denge kurma ihtiyacının altını çizmektedir. Çalışma bir kişinin bağımsız olmasını sağlar ve öz-saygı, tatmin ve memnuniyet kaynağıdır. Çalışma üzerindeki başarı ve ilerleme sıkı çalışmaya ve işe duyulan bağlılığa bağlıdır. Aynı zamanda işe olan bağlılık toplum ve sosyal refahı geliştirmek için bir istek içermektedir. Bireyler işlerine bağlı olursa ve servet birikiminin ahlâki olmayan yöntemlerinden kaçınırsa, toplumda daha az sorun olacaktır. Yaratıcı iş ve işbirliği sadece mutluluk kaynağı değildir aynı zamanda soylu eylemleri olarak görülmektedir.

## 2.2. İş performansı

Performans, bir iş görenin belli bir zaman içinde kendisine verilmiş olan görevi ifa etmek suretiyle elde etmiş olduğu sonuçlardır. Elde edilen bu sonuçlar pozitifse, çalışana verilen görev ve sorumlulukların başarılı olarak gerçekleştirildiği ve böylelikle yüksek performansa sahip olduğu anlaşılmaktadır. Sonuçlar negatifse, iş görenin başarısız olduğu ya da performansının düşük olduğu

anlaşılabilir (Özgen vd., 2002, s. 209).

Hızla değişen ve gelişen çevre koşullarına uyum sağlayabilme ve belirsizlik ortamında rekabet üstünlüğü elde etmede en önemli kaynak kabul edilen insan faktörü ve bu kaynağın performansının etkin ve verimli biçimde yönetilmesi örgütlerin varlıklarını başarı ile sürdürebilmelerini sağlamaktadır. Bu açıdan, çalışan bireyin iş performansının örgüt ve grup performansına olan olumlu katkılarının farkına varan örgütler, iş performansını geliştirmek istedikleri temel dinamiklerden biri olarak kabul etmişlerdir (Sonnentag ve Frese, 2002, s. 20). Örgütlerin amaçlarına ulaşmadaki temel başarı seviyelerinin ölçülmesinde etkili olan iş performansı (Chen ve Silverthorne, 2008) akademik yazında, dinamik ve çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). Bireysel iş performansında etkin ve verimli çalışma, örgütsel hedefler doğrultusunda belirlenen temel performans kriterlerinde öne çıkmaktadır (Beaton vd., 2009).

İş performansının etkilendiği birçok örgütsel veya davranışsal etken bulunmaktadır. Çalışanların etkilenmiş olduğu davranışsal faktörler genel olarak yönetimin tutumu, çalışma arkadaşlarıyla yakınlığı, iletişim ve iş birliğidir (Mansi ve Levy, 2013). Örgütsel faktörlerde ise, çalışma ortamındaki gürültü, yüksek ya da düşük sıcaklık, dar çalışma alanı, doğal ışık eksikliği ve havasızlık ve gibi faktörlerdir (Rahman ve Badayai, 2012). İşgörenin başarılı olması ya da üstün performansla çalışması farklı faktörlerden etkilenmektedir. Bu etmenler bireylerin kişisel becerileri (anlama, fiziksel görüntü, konuşma, resim, görsellik, yazma, müzik vb. gibi) ile kişinin bu becerilerini beğendirme, sergileme arzusunun derecesidir. Performans, bir görevi yerine getiren personelin, topluluğun ya da işletmenin hedeflerine ulaşmada nereye gelebildiğinin, nitel ve nicel olarak belirlenmesidir. Verim gücünü etkileyen ana etmen hedefleridir. Hedef olmazsa ne çalışanın ne de örgütün yaptığı işin başarılılığı ölçülememektedir. Bu durumda yapılan çalışmalar anlamsızlaşmaktadır. Performans kamu yönetiminde kişinin herhangi bir çalışmasındaki başarı seviyesi olarak anlatılmaktadır. İş yerinde kişisel verim gücü bireye verilen işi o iş için uygun görülen kabiliyet ve özellikler çerçevesinde, ne derece yaptığını ifade etmektedir (Uzoğlu, 2011).

### 2.3. İş performansının boyutları

İş performansı boyutlarıyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır ve boyutlarla ilgili birkaç yaklaşım mevcuttur. Yapılan araştırmalar sonucunda iş performansının genellikle iki temel davranış boyutunda incelendiği görülmüştür. İş performansı ile ilgili en temel yaklaşım Borman ve Motowidlo'ya (1993) aittir. İş performansı ile alakalı iki çeşit çalışan davranışı tanımlamışlardır. Bunlardan ilki rol içi (görev) ile rol dışı (bağlamsal) performans davranışlarıdır. Bahsi geçen rol içi iş performansı ve rol dışı iş performansı, örgütsel davranış çalışmaları açısından oldukça önemlidir ve bu iki davranış türünün farklı şekillerde örgütün etkililiğine fayda sağladığı varsayılmaktadır (Kurt, 2013, s. 7).

İş performansının, görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki ana unsurdan oluşan çok boyutlu davranışsal bir kavram olduğuna dair alan yazında yaygın bir kabul mevcuttur.

Görev performansı (rol içi iş performansı): çalışanın, örgütün kendisinden beklediği daha önceden belirlenmiş gereklilikleri ve görevleri yerine getirmesidir (Lin vd., 2011). Görev performansı bireyin, işin gerektirdiği görevleri ne kadar iyi yansıttığıyla ilgilidir (Borman ve Motowidlo, 1997). Yapılan tanıma göre görev performansının mal, hizmet ve fikir üretmeyle doğrudan ilişkili ve örgütün teknik yapısına destek sağlayan bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Bağlamsal performans (rol dışı performans) : İş performansının ele alınan diğer bir boyutu da rol dışı iş performansıdır. İş performansı sadece görevlerden değil, bağlamsal unsurlardan da (kişilerarası ve motivasyonla ilgili bileşenler) oluşur (Campbell, 1990). Borman ve Motowidlo (1993) rol dışı iş performansının kavramsal olarak örgütsel vatandaşlık davranışına benzediğini belirtmişlerdir. Bağlamsal performans, örgütün çekirdek teknik süreçleri aracılığıyla katkıda bulunmaz, ancak teknik özün işlev göstermek zorunda olduğu daha geniş örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı sürdürür. Sosyal ve örgütsel ağın uygulanabilirliğini destekleyen ve teknik özün gömülü olduğu psikolojik iklimi geliştiren faaliyetleri, başkalarına yardım etme ve işbirliği yapma; kişisel olarak uygun değilken bile örgütsel kurallara ve prosedürlere uyma; örgütsel hedefleri destekleme ve savunma; kendi görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamak için gerektiği zaman ekstra heves sürdürmek ve işin resmi olarak bir parçası olmayan görev faaliyetlerini yerine

getirmek için gönüllü olmak gibi faaliyetleri içermektedir.

### 3. Araştırmanın metodolojisi

#### 3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Bu çalışmada günden güne iş örgütlerinde önem kazanan çalışma ahlâkı uygulamalarının iş performansını nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Bu çalışmanın amacı, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu çalışma olması gereken ya da evrensel bir ahlâk (etik) değer sistemi ortaya koyma iddiasında değildir. Sadece modern iş yaşamında belirleyici olan davranışlara yön veren temel değer sistemlerinin anlaşılmasında farklı ahlâk anlayışlarının rolünü ve iş performansı üzerindeki etkilerinin tartışılmasını amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın sorunsalı farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerleri iş performansını nasıl ve ne yönde etkilediğidir.

#### 3.2. Araştırmanın yöntemi

Araştırma yöntemi kısmında örneklem, ölçekler, model ve hipotezler, araştırmanın varsayımları ve veri analiz yöntemlerinden oluşmaktadır. Araştırmada veriler alan araştırması yöntemi ile anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anket 4 bölümden ve toplam 43 ifadeden oluşmaktadır. Bu demografik bilgileri içeren giriş bölümü hariç, 1 ile 5 arasında değişen beşli likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Anketin ilk bölümünde katılımcılara çalışmanın amacı, bilgilerin gizliliği ve çalışma ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu ilk bölümde katılımcılara, yaş, eğitim, gelir durumu, din, milliyet, görev, sektör, çalışma süresi ve medeni durumları ile ilgili demografik bilgiler sorulmuştur. Çalışmada, üç ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ikisi çalışma ahlâkını, biri ise çalışma performansını tespit için kullanılmıştır. Protestan Çalışma Ahlâkı ölçek için, Mirels ve Garrett (1971) tarafından geliştirilen “PÇA Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert Tipi ölçme düzeyindedir. Buna göre, maddelerde yer alan ifadeler, ( 1 ) Kesinlikle Katılmıyorum ( 2 ) Katılmıyorum ( 3 ) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum ( 4 ) Katılıyorum ( 5 ) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Mirels ve Garrett’in (1971) geliştirdiği PÇA ölçeğinin 5 alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlara göre 4-7-18 nolu sorular birinci boyutu; 1-8-12-16 nolu sorular ikinci boyutu; 5-10-13-17 nolu maddeler üçüncü boyutu; 6-9-11-15 nolu maddeler dördüncü boyutu; 2-3-14 nolu maddeler beşinci boyutu oluşturmaktadır. İlk boyut çalışmanın gerekliliği, ikinci boyut sadelik ve zevklerden uzak durma, üçüncü boyut sıkı çalışmanın başarıyı getireceği, dördüncü boyut boş zamana yönelik olumsuz tutumlar ve beşinci boyut para ve zaman kullanımını vurgulamaktadır. Funham (1990), yapmış olduğu çalışmalarda sıkça kullanılan bu ölçeğin güvenilirliğinin literatürdeki diğer çalışmaları desteklediğini ifade etmiştir. Bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach’ Alpha) 0,75 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı Nunally (1978) göre 0.70’in üzerinde olduğundan bilimsel açıdan yeterlidir.

İslami Çalışma Ahlâkının ölçülmesi için ise, Ali (1988) tarafından geliştirilen “İslâmi Çalışma Ahlâkı Değerleri Ölçeği (İÇA)” kullanılmıştır. Ali (1988) İslâmi Çalışma Ahlâkını ölçmek için bir yapı geliştirmiştir. Ölçü 46 ifadeyi içermektedir ve güvenilirliği ve geçerliliği saptanmıştır. Ölçümün geçerliliği ve güvenilirliğinin kanıtı olarak birkaç ülkede müteakip deneysel çalışmalar yürütülmüştür. İslâmi çalışma ahlâkı yapısı İslâm’da çalışma ahlâkının özünü ifade etmektedir. 17 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Bu ölçek, 5’li likert tipi (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) tamamen katılıyorum arasında değerlendirme içermektedir. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,89 iken araştırmacılar tarafından bulunan katsayı ise 0,90 dır. Bayırılı ve Şentürk (2015) tarafından Türkçe ‘ye uyarlanan İÇA ölçeğinin tek boyutlu olduğu araştırmalarda da desteklenmiştir. Bu çalışmada İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin güvenilirliği 0,85 olarak hesaplanmıştır.

İş Performansı Ölçeği, farklı yazarların ölçeklerinden yararlanılarak geliştirilmiştir. İş Performansı ölçeğinin ilk dört maddesi Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, diğer üç maddesi Fuentes, Saez, Montes (2004) ve Rahman ve Bullock (2005) tarafından geliştirilen ölçek olup, toplam 7 ifadeden oluşmaktadır (Şehitoğlu, 2010). Ölçeğin yapısına bakıldığında faktör analizi yapılmış ve tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçekte de 5’li likert tipi değerlendirme yapılmıştır. Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçeğin dört maddesi geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları

yapıldıktan sonra kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmiş ve ölçeğin tek ya da çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. İş Performansı Ölçeğinin bu çalışmada güvenilirlik katsayısı 0,76 olarak hesaplanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach'ın Alfa değerinin, 0,894 gibi bir değer çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre, anketin güvenilirliğinin % 89,4 gibi yüksek ve kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir. Boyutlar açısından bakıldığında; Protestan çalışma ahlâkı ölçeğinin 0,754, İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin 0,853 ve iş performansı ölçeğinin 0,759 gibi iyi derecede güvenilirlik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

### 3.3. Araştırma hipotezleri

Çalışmamızda 11 hipotez yer almaktadır. İlk 6 hipotez PÇA ile, iş performansı ve boyutları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Son 5 hipotez ise, aynı ilişkiyi İÇA ile kurmaktadır.

*Hipotez 1: Protestan çalışma ahlâkının çalışmanın gerekliliği boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 2: Protestan çalışma ahlâkının sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 3: Protestan çalışma ahlâkının sadelik ve zevklerden uzak durma boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 4: Protestan çalışma ahlâkının boş zamana yönelik olumsuz tutumlar boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 5: Protestan çalışma ahlâkının para ve zaman boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 6: Protestan çalışma ahlâkı iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 7:İslâmi çalışma ahlâkının özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 8:İslâmi çalışma ahlâkının kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 9:İslâmi çalışma ahlâkının kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 10:İslâmi çalışma ahlâkının erdemli yaşamının bir aracı olarak çalışma ve işe adanma iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

*Hipotez 11:İslâmi çalışma ahlâkı iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.*

### 3.4. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, Avrupa'daki çokuluslu şirketlerde üniversite-sanayi işbirliği kapsamında ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubunun çalışanları oluşturmaktadır. Ancak çalışmada bütün proje grubu çalışanlarına erişmek maliyet, coğrafi ve zaman kısıtı bakımından mümkün görünmemektedir. Bu nedenle çalışmada örneklem seçimine gidilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, merkezi Avrupa'da bulunan çokuluslu bir şirketin üniversite-sanayi işbirliği yapması sonucu ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubu çalışanları oluşturmaktadır. Bu proje grubuna dahil olan yaklaşık 600 çalışan, kendi ülkelerinde yaşamakta ve dolayısıyla farklı milliyet, kültür, din ve sektörde çalışan bireylerden oluşmaktadır.

Bu çalışmada özellikle farklı milliyete ve dine sahip olan çalışanların çalışma ahlâkının iş performansına etkisinin ortaya konması amaçlandığından bu proje grubu çalışanları, araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Örneklem hacmi, %95 güven aralığında  $N=600$ ,  $z=1,96$ ,  $p=q=0,5$  ve  $d=0,05$  alınarak minimum örneklem hacmi,  $n=234$  olarak hesaplanmıştır.

### 3.5. Araştırmanın bulguları

#### 3.5.1. Demografik değişkenlerle ilgili bulgular

Bu örneklemede katılımcıların ağırlıklı olarak Türk ve Alman milliyetine sahip kişilerden oluşmaktadır. Din gruplara bakıldığında katılımcıların % 37'si Müslümanlardan oluşurken; Hristiyanların oranı % 20,7'dir. Araştırmaya katılan çalışanların ağırlıklı yaş gruplarının 18-25 ve 41-65 yaş arası, % 54,2'si erkek % 45,8'i kadın katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların % 47,8'i lisans, % 40,7'si lisansüstü düzeyde eğitimi tamamlamış kişilerden oluşmaktadır. Oldukça yüksek bir eğitim düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

#### 3.5.2. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi ile ilgili bulgular

##### 3.5.2.1. Protestan çalışma ahlâkı (PÇA) ve İslâmi çalışma ahlâkına (İÇA) dair DFA sonuçları

Araştırmada kullanılan boyutların (PÇA ve İÇA), VAO (Average Variance Ratio) değerinin kabul edilebilir en küçük değer olan 0,50'yi geçmesi ve faktör yüklerinin de önerilen 0,50 faktör yüküne sahip olması nedeniyle yakınsak geçerliğin sağlandığı belirtilebilir.

##### 3.5.2.2. İş Performansına ilişkin DFA sonuçları

İş performansına ilişkin ölçeğin VAO değerinin 0.50 üzerinde olması ve faktör yüklerinin de 0,50; yani istenilen asgari koşulları sağladığı görülmektedir. Dolayısıyla önceden belirlenen boyutların doğrulayıcı faktör analizine yakınsak geçerliliğinin test edildiği ve doğrulandığı söylenebilir.

##### 3.5.2.3. İslâmi çalışma ahlâkına (İÇA) yönelik açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Geçerlilik ve güvenilirliği test edilen İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin tek boyutlu olmasının Protestan Çalışma ahlâkı ile sağlıklı bir kıyaslamaya olanak sağlamayacağı düşünüldüğünden bu ölçeğin alt boyutlarının tespit edilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle Ali (1988) tarafından geliştirilen 17 ifadeli İslâmi Çalışma Ahlâkı Değerleri (İÇA) ölçeğinin boyutlarını belirlemek için için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi açısından uygun olabilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) katsayısının 0,60 ve üstünde olması arzulanmaktadır (Norusis, 1993, s. 49). Bu çalışmada verilerin faktör analizi açısından uygunluğu için yapılan KMO (Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy) testi 0,856 ve Barlett testi  $\chi^2=1004,378$  olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0.001$ ). Ayrıca faktör analizinden yararlanmak için korelasyon matrisi incelenmiş ve ifadeler arasındaki korelasyon katsayılarının yüksek olduğu gözlenmiştir. İslâmi çalışma ahlâkının ifadelerine dair veriler, temel bileşenler yöntemi ve varimax dönüştürmesine göre açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizinin amacı, rotasyona tabi olan matristen hangi ifadelerin bir faktörle ilişkili olduğunu yüksek ortak ağırlıklara bakarak saptamaktır. Zira rotasyona tabi tutulmayan faktörlerin yorumlanması nadiren anlamlı olmaktadır. Analiz sonucunda ilk olarak 4 faktör elde edilmiştir. Ancak toplam açıklanan varyans düşük çıktığından ve bazı ifadelerin faktör yükü 0,50'den düşük çıktığından ifadeler 6 kez rotasyona tabi tutulmuştur. İçerik analizi sonucunda düşük faktör yüklerine sahip İ9, İ11, İ12 ve İ13 ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 13 ifadenin açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmasıyla faktör yükü 0,50 ve öz değeri 1 ve üzerinde olan 4 faktör elde edilmiştir. Zira öz değeri bir veya birden fazla olan faktörler hesaba katılmakta, diğerleri modele dâhil edilmemektedir. Ayrıca 4 faktörün toplam varyansın % 60,6'sını açıkladığı görülebilir. Bu oran yeterlidir, çünkü sosyal bilimlerde genellikle açıklanan toplam varyansın % 50'nin altında olmaması gerekmektedir. Rotasyon sonrası İslâmi Çalışma Ahlâkının 4 boyutu tespit edilmiştir. Bu boyutlar ifadelerin anlamları dikkate alınarak; Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı Olarak Sıkı Çalışma, Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma, Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma ve Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama şeklinde isimlendirilmiştir. Bu boyutlardan Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma İ6, İ7, İ10 ve İ14 ifadelerinden, ikinci boyut olan Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma İ3, İ4, İ5 ifadelerinden, üçüncü boyut olan Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma İ15, İ17, İ16 ifadelerinden ve dördüncü boyut olan Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama, İ1, İ2 ve İ8 ifadelerinden oluşmaktadır. Tablo 2'de her bir faktöre ait ifadeler karşılık gelen faktör yükleri, her bir faktörün kaç adet ifadeden oluştuğu, her bir faktörün özdeğeri ve açıklanan varyansı görülebilir. Ayrıca her bir faktörün Cronbach's Alpha değerlerinin (güvenilirlik katsayılarının)  $.71 < \alpha < .78$  arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Bu katsayılar Nunally (1978)



göre bilimsel açıdan yeterlidir.

Tablo 2

## İslâmi Çalışma Ahlâkına (İÇA) Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açık Varyans	Cronbach' Alpha (Güvenilirlik Katsayısı)
<b>Faktör 1: Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma</b>		<b>2,281</b>	<b>17,543</b>	<b>.78</b>
İ6.Kişi gerçekleştirdiği işi elinden gelen en iyi şekilde yapmalıdır.	,624			
İ7.Çalışmanın kendisi bir son değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır.	,683			
İ10.Örgütlerde insan ilişkileri vurgulanmalı ve cesaretlendirilmelidir.	,722			
İ14.Çalışmak bir kişiye özgür olma şansı verir.	,694			
<b>Faktör 2: Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma</b>		<b>1,989</b>	<b>15,298</b>	<b>.76</b>
İ3.İyi iş, kişinin kendisi ve diğerleri için fayda sağlar.	,675			
İ4.İşyerinde hakkaniyet (ya da dürüstlük) ve cömertlik toplumun refahı için gereklidir.	,690			
İ5.Bir bireyin kişisel ihtiyaçlarından fazlasını üretmek tüm toplumun refahına katkı sağlar.	,781			
<b>Faktör 3: Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma</b>		<b>1,914</b>	<b>14,719</b>	<b>.77</b>
İ15.Başarılı bir kişi işinde son teslim tarihlerine uyarır.	,691			
İ17.İşin değeri sonuçlarından değil gerçekleştirilmesindeki maktan gelir.	,727			
İ16.Kişi sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli çok çalışmalıdır.	,756			
<b>Faktör 4:Erdemli Yaşamın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama</b>		<b>1,695</b>	<b>13,041</b>	<b>.71</b>
İ1.Tembellik erdemsizliktir.	,788			
İ2.İşe adanmışlık bir erdemdir.	,660			
İ8.Çalışmadan hayatın bir anlamı yoktur.	,549			
<i>Toplam Açıklanan Varyans (%)</i>			<i>60,601</i>	

Not: İslâmi Çalışma Ahlâkının Boyutlarının belirlenmesinde Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi kullanılmıştır. İfadeler 6 kez rotasyona tabi tutulmuştur.

3.5.3. Protestan çalışma ahlâkı (PÇA) ve islâmi çalışma ahlâkı (İÇA) ile iş performansı arasındaki ilişkinin analizi

PÇA, İÇA ve İş Performansı ölçekleri ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin hesaplanan tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'de yer almaktadır. Bununla birlikte PÇA değişkeni ve alt boyutlarını oluşturan değişkenler ve İÇA bağımsız değişkeni ve alt boyutlarını oluşturan değişkenler ile İş Performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Pearson korelasyon analizi bulguları aşağıda Tablo 3'de görülmektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre PÇA'nın boyutları olan çalışmanın gerekliliği ( $r = ,398$ ;  $p < 0.01$ ), sadelik ve zevklerden uzak durma ( $r = ,267$ ;  $p < 0.01$ ), sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ( $r = ,343$ ;  $p < 0.01$ ), boş zamana yönelik olumsuz tutumlar ( $r = ,254$ ;  $p < 0.01$ ), para ve zaman kullanımı ( $r = ,346$ ;  $p < 0.01$ ) ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde PÇA ile iş performansı arasında da pozitif ilişki olduğu gözlenmiştir ( $r = ,462$ ;  $p < 0.01$ ).

İslâm ahlâkının boyutları ile ilgili korelasyon analizi sonuçlarına gelince Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma ( $r = ,577$ ;  $p < 0.01$ ), Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma ( $r = ,470$ ;  $p < 0.01$ ), Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma ( $r = ,401$ ;  $p < 0.01$ ) ve Erdemli Yaşamın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama ( $r = ,385$ ;  $p < 0.01$ ) ile iş performansı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, İÇA ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu anlaşılmaktadır ( $r = ,608$ ;  $p < 0.01$ ).

Yukarıdaki bulgular dikkate alındığında hem PÇA ve boyutları, hem de İÇA ve boyutları ile iş performansı arasında yüksek pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani regresyon analizinin ön koşulunun sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 3  
Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Tanımlayıcı İstatistikler ve Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Aritmetik Ort.	St. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Çalışmanın Gerekliliği	3,41	,759	1											
2.Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma	3,37	,645	,459**	1										
3.Sıkı Çalışma Başarıyı Getirir	3,46	,587	,374**	,446**	1									
4.Boş Zamanaya Yönelik Olumsuz Tutumlar	3,20	,640	,337**	,289**	,338**	1								
5.Para ve Zaman Kullanımı	3,54	,798	,381**	,245**	,320**	,334**	1							
6.Protestan Çalışma Ahlakı	3,39	,473	,760**	,708**	,698**	,658**	,643**	1						
7.Özgürlük ve Başarılı İşleri Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma	4,05	,613	,363**	,370**	,305**	,222**	,342**	,462**	1					
8.Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma	3,94	,683	,383**	,390**	,394**	,285**	,265**	,495**	,522**	1				
9.Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözüde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma	3,43	,785	,432**	,349**	,422**	,274**	,209**	,489**	,399**	,426**	1			
10.Erdemli Yaşamın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adanma	3,33	,810	,495**	,362**	,347**	,200**	,177**	,463**	,377**	,386**	,448**	1		
11.İslâmi Çalışma Ahlakı	3,75	,539	,555**	,488**	,484**	,319**	,330**	,632**	,768**	,753**	,756**	,741**	1	
12.İş Performansı	3,81	,564	,398**	,267**	,343**	,254**	,346**	,462**	,577**	,470**	,401**	,385**	,608**	1

### 3.5.4. Protestan çalışma ahlakının iş performansı üzerindeki etkileri

Bu kısımda PÇA ve boyutlarının iş performansı üzerine etkileri ile ilgili temel araştırma hipotezlerinin test edilmesi ile ilgili bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 4’de görüldüğü gibi PÇA boyutlarının (Çalışmanın Gerekliliği, Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma, Sıkı Çalışmanın Başarıyı Getirmesi, Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar, Para ve Zaman Kullanımı) iş performansı üzerindeki etkilerine dair hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çoklu regresyon analizi bulgularına göre; Model I’deki VIF değerleri 1,265-1,476 arasında değişmektedir. Bu değerler en üst sınır olarak kabul edilen 10’dan oldukça düşüktür. Yine modeldeki en düşük tolerans değeri ise 0.678 olup, bu değer en alt sınır olan 0.10’dan çok yüksektir (O’Brien, 2007). Bununla birlikte en yüksek CI değeri 20,638’dir ve bu değer de en üst sınır olan 30’dan düşüktür. Bu nedenle modelde çoklu bağıntı sorununa rastlanmadığı söylenebilir (Hair vd., 2009). Ayrıca modelde Durbin-Watson katsayısının 1,751 olduğu; yani otokorelasyon sorunu da bulunmamaktadır (Visek, 2003).

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; PÇA’nın boyutlarının bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=0.232$ ;  $F(5-302)=18,199$ ;  $p<0.01$ ). Modelde PÇA’nın boyutlarının iş performansındaki varyansın % 23.2’sini açıkladığı görülmektedir. Araştırma bulguları dikkate alındığında; PÇA’nın boyutlarından çalışmanın gerekliliği ( $\beta=,241$ ;  $p<0.01$ ), sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ( $\beta=,166$ ;  $p<0.05$ ), para ve zaman kullanımının ( $\beta=,177$ ;  $p<0.05$ ) iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu bulgulara göre H1, H3 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir. Buna karşın PÇA’nın Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma ( $\beta=,020$ ;  $p>0.05$ ) ve Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar ( $\beta=,049$ ;  $p>0.05$ ) boyutlarının iş performansı üzerine pozitif, ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu yüzden H2 ve H4 hipotezleri desteklenmemektedir.

Tablo 4

Protestan Çalışma Ahlakının (PÇA) Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Model II Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		İç İlişki İstatistikleri					
	B	Standart Hata	Standardize edilmiş Beta	t değeri	Anlamlılık Düzeyi	Tolerans Değeri	VIF değeri	Koşul İndeksi
Sabit	2,001	,211		9,496	,000			1,000
1.Çalışmanın Gerekliliği	,179	,045	,241	3,937	,000	,678	1,476	13,325
2.Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma	,017	,053	,020	,322	,748	,693	1,444	14,061
3.Sıkı Çalışma Başarının Getirmesi	,160	,058	,166	2,768	,006	,709	1,410	15,625
4.Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar	,043	,050	,049	,864	,388	,790	1,265	18,730
5.Para ve Zaman Kullanımı	,126	,041	,177	3,100	,002	,783	1,277	20,638
<b>R</b>					,481			
<b>R<sup>2</sup></b>					,232			
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>					,219			
<b>Tahmini standart hata</b>					,49942			
<b>F (5-302)</b>					18,199			
<b>Anlam düzeyi</b>					,000			
<b>Durbin-Watson</b>					1,751			

Bağımlı Değişken: İş Performansı \* $p<0.05$ . \*\* $p<0.01$ .

Tablo 5’de ki basit regresyon analizi sonuçlarına göre; PÇA bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği Model II istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2=,213$ ;  $F(1-306)=82,826$ ;  $p<0.01$ ). Bu modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan iş performansındaki varyansın % 21.3’ünü açıklamaktadır. Araştırma bulgularına göre; PÇA’nın iş performansı üzerinde

pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ( $\beta = ,462$ ;  $p < 0.01$ ). Bu nedenle **H6** hipotezi desteklenmektedir. Modele göre bağımsız değişken olan PÇA da meydana gelen 1 birimlik değişme iş performansında 1,946 birimlik bir değişmeye yol açmaktadır.

Tablo 5

Protestan Çalışma Ahlâkının (PÇA) Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

<i>Model II</i> <i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Standardize Edilmemiş Katsayılar</i>		<i>Standardize edilmiş Beta</i>	<i>t değeri</i>	<i>Anlamlılık Düzeyi</i>
	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>			
Sabit	1,946	,206		9,431	,000
Protestan Çalışma Ahlâkı	,546	,060	,462	9,101	,000
<b>R</b>			,462		
<b>R<sup>2</sup></b>			,213		
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>			,210		
<b>Tahmini standart hata</b>			,50209		
<b>F (1-306)</b>			82,826		
<b>Anlam düzeyi</b>			0,000		

Bağımlı Değişken: İş Performansı \* $p < 0.05$ . \*\* $p < 0.01$ .

### 3.5.5. Çalışma ahlâkının (İÇA) iş performansı üzerindeki etkileri

Bu kısımda İÇA ve boyutlarının iş performansı üzerine etkileri ile ilgili temel araştırma hipotezlerini test edilmesi ile ilgili bulgular sunulmaktadır. Tablo 6' da görüldüğü üzere İÇA boyutlarının (Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma, Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma, Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma ve Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama) iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin hipotezleri test etmek için Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Regresyon analizi bulgularına göre; Model III'deki VIF değerleri 1,368-1,534 arasında olup, en üst sınır olarak kabul edilen 10'dan oldukça düşüktür. Bununla birlikte modeldeki en düşük tolerans değeri 0.652'dir ve bu değer en alt sınır olan 0.10'dan yüksektir (O'brien, 2007). Diğer yandan en yüksek CI değeri 21,400 olarak hesaplanmış ve bu değer en üst sınır olarak kabul gören 30'dan düşüktür. Dolayısıyla bu modelde çoklu bağıntı sorunu söz konusu değildir (Hair vd., 2009). Ayrıca modelde Durbin-Watson katsayısı 1,795 olduğundan oto korelasyon sorununa da rastlanmamıştır (Visek, 2003).

Tablo 6 da verilen Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; İÇA'nın boyutlarının bağımsız değişken ve iş performansının bağımlı değişken olarak kabul edildiği Model III'ün istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ( $R^2 = 0.400$ ;  $F_{(4-304)} = 50,684$ ;  $p < 0.01$ ). Modelde İÇA'nın boyutları iş performansındaki varyansın % 40'ını açıklamaktadır. Araştırma bulgularına göre; İÇAnın boyutlarından *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* ( $\beta = ,399$ ;  $p < 0.01$ ), *Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma* ( $\beta = ,165$ ;  $p < 0.05$ ), *Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma* ( $\beta = ,120$ ;  $p < 0.05$ ), *Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adamanın* ( $\beta = ,115$ ;  $p < 0.05$ ) iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu bulgulara göre *H7*, *H8*, *H9* ve *H10* hipotezleri desteklenmiştir. İÇA'nın boyutlarındaki 1 birimlik bir değişme iş performansında 1,224 birimlik bir değişmeye yol açmaktadır. İÇA'nın düşük düzeyde de olsa iş performansını pozitif etkilediği söylenebilir.

Tablo 6  
İslâmi Çalışma Ahlâkının (İÇA) Boyutlarının İş Performansına Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Model III Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş Beta	t değeri	Anlamlılık Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri		
	B	Standart Hata				Tolerans Değeri	VIF değeri	Koşul İndeksi
Sabit	1,224	,184		6,658	,000			1,000
1.Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma	,367	,050	,399	7,352	,000	,670	1,491	11,951
2.Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma	,136	,045	,165	2,997	,003	,652	1,534	13,219
3.Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma	,086	,038	,120	2,266	,024	,704	1,420	18,291
4.Erdemli Yaşamın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama	,080	,036	,115	2,215	,027	,731	1,368	21,400
<b>R</b>					,633			
<b>R<sup>2</sup></b>					,400			
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>					,392			
<b>Tahmini standart hata</b>					,43989			
<b>F (4,304)</b>					50,684			
<b>Anlam düzeyi</b>					,000			
<b>Durbin-Watson</b>					1,795			

Bağımlı Değişken: İş Performansı \*p< 0.05. \*\*p< 0.01.

Yine İÇA'nın bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $R^2 = ,369$ ;  $F_{(1-306)} = 179,603$ ;  $p < 0.01$ ). Bu modelde bağımsız değişken İÇA bağımlı değişken iş performansındaki varyansın % 36.9'unu açıklamaktadır (Tablo 7). Araştırma bulgularına göre; İÇA iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir ( $\beta = ,608$ ;  $p < 0.01$ ). Yani *H11* hipotezi kabul edilmiştir. Modele göre bağımsız değişken olan İÇA değerlerinde 1 birimlik değişim ise iş performansında 1,451 birimlik pozitif bir değişmeye yol açmaktadır.

Tablo 7  
Protestan Çalışma Ahlâkının (PÇA) Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Model II Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş Beta	t değeri	Anlamlılık Düzeyi
	B	Standart Hata			
Sabit	1,451	,178		8,169	,000
Protestan Çalışma Ahlâkı	,634	,047	,608	13,402	,000
<b>R</b>					,608
<b>R<sup>2</sup></b>					,369
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>					,367
<b>Tahmini standart hata</b>					,44890
<b>F (1-307)</b>					179,603
<b>Anlam düzeyi</b>					0,000

Bağımlı Değişken: İş Performansı \*p< 0.05. \*\*p< 0.01.

#### 4. Sonuç ve öneriler

Bu çalışma Protestan Çalışma Ahlâkı ve İslâmi Çalışma Ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu çalışma hangi dinsel çalışma ahlâkının iyi olduğunu ortaya koyma iddiasını ileri sürmemektedir. Ancak farklı inanç sistemlerinde çalışma ahlâkının iş ortamında nasıl algılandığını ve bu algıların iş performansını nasıl ve ne yönde etkilediğini karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Bu nedenle merkezi Avrupa'da bulunan çokuluslu bir şirketteki farklı dinlere, kültürler ve milliyete mensup bir proje grubu çalışanları örneklem olarak belirlenmiştir. Bu

örneklemede katılımcıların ağırlıklı olarak Türk ve Alman milliyetine sahip kişilerden oluşmaktadır. Din gruplara bakıldığında katılımcıların % 37'si Müslümanlardan oluşurken; Hristiyanların oranı % 20,7'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu Müslümanlardan olduğundan verilerin dikkatli yorumlanması gerekmektedir.

Bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi yardımıyla öncelikli olarak İslâmi Çalışma Ahlâkı değerlerinin *özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma, kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma, kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma ve erdemli yaşamının bir aracı olarak çalışma ve işe adama* şeklinde dört boyutu saptanmıştır.

Bu çalışmanın araştırma sorunsalını çözümlenmek amacıyla hem Protestan Çalışma Ahlâkı değerleri, hem İslâmi Çalışma Ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymak için Çoklu Regresyon Analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Çoklu Regresyon Analizi sonuçlarına göre Protestan çalışma ahlâkının boyutlarından *çalışmanın gerekliliği, sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ve para ve zaman kullanımının* iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Buna karşın Protestan Çalışma Ahlâkının *Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma ve Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar* boyutlarının iş performansı üzerine pozitif, ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Genel olarak Protestan Çalışma Ahlâkının da iş performansını pozitif etkilediği gözlenmiştir.

Öte yandan İslâmi Çalışma Ahlâkı değerlerinin boyutlarının esas alındığı Çoklu Regresyon Analizi sonuçlarına göre ise İslâmi Çalışma Ahlâkının boyutlarından *özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma, kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma, kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma ve erdemli yaşamının bir aracı olarak çalışma ve işe adamanın* iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu tespitlerin yanı sıra İslâmi Çalışma Ahlâkının iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespiti yapılmıştır.

İslâmi Çalışma Ahlâkının boyutlarının tespit edilmesi ve her bir boyutun iş performansına etkisine dair tespitler bu çalışmanın literatüre yaptığı katkı olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte Protestan Çalışma Ahlâkı ve İslâmi Çalışma Ahlâkının ölçeklerinin Türkçe literatüre uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliklerinin test edilmesi de bir diğer katkı olarak ifade edilebilir.

Bu çalışma literatürdeki diğer bulgularla karşılaştırıldığında; literatürü destekleyen sonuçlar elde edildiği söylenebilir.

Buna karşın araştırma bulguları incelendiğinde İslâmi çalışma ahlâkı değerlerinin *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde *Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma* boyutunun iş performansını önemli ölçüde olumlu etkilemesi de işletmeler açısından güven ortamının oluşması bakımından önemli görülmektedir. Buna karşın İslâmi Çalışma Ahlâkının *kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma* boyutu ve *Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama* boyutunun iş performansına pozitif etkisinin düşük düzeyde olduğu bulgulardan anlaşılmaktadır. Bu iki boyut konusunda işletmelerin çalışanlara iyileştirme fırsatı sunması zorunludur.

Bu genel değerlendirmeden sonra araştırma bulgularına bağlı olarak global ölçekte işletmelere din eksenli çalışma ahlâkı konusunda şu öneriler sunulabilir:

- Protestan Çalışma Ahlâkı gibi farklı dinlerin çalışma ahlâkı öğretilerine duyarlı olma ve bu öğretileri tanıma hem çokuluslu şirket yöneticilerinin hem de Türk yöneticilerin başarısına (veya iş performansına) olumlu katkı sağlayabilir. Bu durum dolaylı olarak işletme performansına katkı sağlayacaktır. Zira Protestan Çalışma Ahlâkının çalışmanın gerekliliği inancı, sık çalışmanın başarıyı getirme anlayışı, para ve zamanın etkin kullanımı iş dünyasında değer yönetiminin önemli öğelerindedir.
- İslâmi Çalışma Ahlâkının *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilemesi bu çalışmanın ayırt edici bulgularından

birdir. Türk iş dünyasında yüksek katma değer ve yüksek iş performans, yenilikçi ve yaratıcı çalışanlarla mümkün olabilir. Bu nedenle İslâmi Çalışma Ahlâkında itaat yerine özgürlüğü teşvik edecek iş ve çalışma anlayışının benimsenmelidir.

- İslâmi Çalışma Ahlâkının *kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma* boyutunun iş performansını olumlu etkilediğine dair bulgular da yöneticiler ve işletmeler açısından önemli ipuçları vermektedir. Doğru iş yapmanın kalitenin uzantısı ve ticaretteki güvenin anahtarı olduğu iş dünyasının evrensel değerleridir. Türk yöneticilerinin uzun vadeli ilişkiler kurması için yerel, ulusal ve global ölçekte toplumun refahını iyileştirmeye yönelik iş taahhütlerine sadık kalmaları ve özellikle ülke dışındaki işlerinde dürüstlük ilkesini benimsemeleri özellikle önerilebilir.
- İslâmi Çalışma Ahlâkının *kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma* boyutundan arzulanan iş çıktıları (iş performans gibi) üretilememektedir. Türk toplumunun ahlâka makro açıdan yaklaşması nedeniyle ahlâk genel bir sorun kabul edilmektedir. Bu genel tespit çözüm sunmayı güçleştirmektedir. Bu nedenle devlet adamlarının ve iş insanlarının çalışma ahlâkına mikro açıdan yaklaşması önerilebilir. Ahlâk olgusu kişisel vicdan, kişisel sorumluluk ve kişinin çabasının vazgeçilemez bir parçası olarak kabul edilirse getirisi daha yüksek olabilir.
- Çalışma Ahlâkının *erdemli yaşamının bir aracı olarak çalışma ve işe adama* boyutu iş performansına katkısı sınırlı görünmektedir. İş dünyasının en fazla ihtiyaç duyduğu ahlâk anlayışı, hiç kimsenin olmadığı ortamlarda veya hiçbir yasal müeyyidenin olmadığı ortamlarda dahi ahlâki olmayan davranışların sergilenmemesi düşüncesinin aşılmasıdır. Zira iş dünyasındaki ahlâki sorunların büyük bir kısmı yöneticilerin, çalışma arkadaşlarının veya işletme sahiplerinin olmadığı gerçekleşmektedir. Toplumsal çalışma ahlâkının güçlendirilmesi, sürekli bir eğitim çabasını gerektirmektedir. Şüphesiz bu aktarımda din, gelenek ve görenekler ile aile yapısı önemli bir yere sahiptir (Arslan, 2001, s. 49).

Araştırma grubunun geçici bir projede yer alması yani daimi bir iş olmaması ile eğitim, bilgi ve görgü düzeyinin yüksek olması araştırmanın kısıtlılıkları arasında sayılabilir.

Bundan sonra yapılan çalışmalarda daha farklı sektörlerde farklı dinlere mensup çalışanların bulunduğu daha kalabalık örgütler üzerine bir çalışma yapılarak literatüre kazandırılabilir. Ayrıca İslâmi Çalışma Ahlâkının alt boyutlarının araştırmalarda kullanılabilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda çalışmalar yapılması önerilebilir.

## Kaynakça

- Akdemir, A. (2004). *İşletmeciliğin temel bilgileri*. Çanakkale: Biga İ.İ.B.F. Yayınları.
- Aktan, C. (1999). *Ahlâk ve ahlâk felsefesi*. İstanbul: ARI Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları.
- Ali, A. (1988). Scaling an islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A. J. (1992). The islamic work ethic in arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507-519.
- Ali, A. J. ve Gibbs, M. (1998). Foundation of business ethics in contemporary religious thought: The ten commandment perspective. *International Journal of Social Economics*, 25(10), 1552-1564.
- Ali, J.A. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlâkı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakirov, R. (2005). *İşletmelerde iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., Osborne, R.H., Anis, A.H., Strand, C.V. ve Tugwell, P.S (2009). Measuring worker productivity: Frameworks and measures. *Journal Rheumatol*, 36(9), 2100–2109.

- Becker, B. E. ve Huselid, M. A. (1999). Overview: Strategic human resource management in five leading firms. *Human Resource Management Journal*, 38(4), 287-301.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance* (Schmitt, N., Borman, W.C). Personnel selection in organizations. San Francisco: Ca: Jossey-Bass.
- Borman, W.C. ve Stephan, J. M. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Celep, H. (2010). *Kamu sektöründe performans yönetimi ve ölçümü* (Mesleki Yeterlilik Tezi). Maliye Bakanlığı, Ankara.
- Chapra, M. (1992). *Islam and the economic challenge*. Herndon. VA: International Institute of Islamic Thought.
- Chen, J.C. ve Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572 - 582.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9, 35-46.
- Durkheim, E. (1986). *Meslek ahlakı*. (Çev. Karasan M). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayını.
- Fritz, J.M.H., Arnett, R.C. ve Conkel, M. (1999). Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 289-299.
- Fuentes, M., Albacete, C. A. ve Lloréns, M. (2004). The impact of environmental characteristics on TQM principles and organizational performance. *Omega*, 32(6), 425-442
- Furnham, A. (1990b). A content, correlational and factor analytic study of seven questionnaire measures of the protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383-399.
- Gök, S. (2008). *İş etiği* (Ed. Tınaz, P), *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hair, Josep, F., Jr., Black, W. C., Babin, B.J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis*. (7<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Hill, M. (2002). *The how and why of love: An introduction to evangelical ethics*. Matthias: Media.
- İşseveroğlu, G. (2001). İşletmelerde sosyal sorumluluk ve etik, yönetim ve ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 52-68.
- Jones, H. B. (1996). The protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, 50(7), 757-778.
- Karagül, M. (2012). Ahilik ve sosyal sermaye bağlamında iş ahlakı ve üretim ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 32, 9.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kitagava, J. (1985). *Comparative work ethics*. Washington: Library of Congress.
- Kurt, E. (2013). *Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: Turizm işletmelerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutlu, H. (2011). *Muhasebe Meslek Ahlakı* (2. Basım). Ankara : Nobel Yayınevi.
- Lin, Z. H., Xin, Y. N., Dong, Q. J., Wang, Q., Jiang, X. J., Zhan, S. H. ve Xuan, S. Y. (2011). Performance of the aspartate aminotransferase to platelet ratio index for the staging of hepatitis c-related fibrosis: An updated meta-analysis. *Hepatology*, 53(3), 726-736.
- Mansi, G. ve Levy, Y. (2013). Do instant messaging interruptions help or hinder knowledge workers' task performance? *International Journal of Information Management*, 33(3), 591-596.
- Miller, M. J., Woehr, D. J. ve Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489.



- Mirels, H. L. ve Garrett, J. B. (1971). The protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- Mittal, R.K., Sinha, N. ve Singh, A. (2008). An analysis of linkage between economic value added and corporate social responsibility. *Management Decision*, 46(9), 1437-1443.
- Morillo, C. R. (1990). The reward event and motivation. *The Journal of Philosophy*, 87(4), 169-186.
- Naresh K. ve Raduan C. (2010). Examining the link between islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79-93.
- Nasr, S. H. (1984). Islamic work ethics. *Hamdard Islamicus*, 7(4), 25-35.
- Nunnally-Jum, C. (1978). *Psychometric theory*, (2nd edn). New York: McGraw-Hill.
- O'brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41, 673-690.
- Özen, Ş., Çakar, M. ve Kalemci, A. (2006). *Türkiye 'de çalışma ahlâkı bir tipoloji önerisi*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Erzurum.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Özgener, Ş. (2009). *İş ahlâkının temelleri yönetsel bir yaklaşım (2. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Rahman, A. ve Ahmad, B. (2012). Theoretical framework and analytical discussion on uncongenial physical workplace environment and job performance among workers in industrial sectors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 42, 486- 495.
- Rahman, S. U. ve Bullock, P. (2005). Soft TQM, hard TQM, and organisational performance relationships: An empirical investigation. *Omega*, 33(1), 73-83.
- Rice, G. (1999). Islamic Ethics and the İmplications for Business. *Journal of Business Ethics*, 18(4), 345-358.
- Schwepker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Sonntag, S. ve Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory*. Germany: John Wiley & Sons.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Uzoğlu, C. (2011). *Performans yönetim sistemi ve performans denetimi*. Ankara: Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Visek, J. A. (2003). Durbin-watson statistic in robust regression. *Probability and Mathematical Statistics*, 23(2), 435-483.
- Weber, M. (1985). *Protestan ahlâkı ve kapitalizmin ruhu*. İstanbul: Hil Yayın.
- Yaran, C. (2008). *Erdem ve ekonomi: Dini ve felsefi açıdan iş ahlâkı*. 31 Mayıs İGİAD İş Ahlâkı Sempozyumu, İstanbul.
- Yatkın, A. (2008). Örgütsel çatışmanın ve performans değerlemenin iş gören performansına etkileri. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 6(2), 6-18.
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity—A study in an Islamic country setting. *Journal of managerial psychology*, 15(4), 283-298.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*, 30(2), 152-169.
- Zaim, H. (2012). İş hayatında erdemli insan. istanbul: empati matbaacılık. Erişim adresi: <https://yukarikayalar.wordpress.com/2012/06/12/islamin-ticarete-getirdigi-ahlaki-yukumculukler/>.
- Zuboff, S. (1983). The work ethic and work organization. *The Work Ethical Critical Analysis*, 30(1), 153-81.



## Örgüt Çalışmalarında Kadın: Araştırmacı Yaklaşımlarının Toplumsal Cinsiyet Temelinde Karşılaştırılması\*

Cihat Erbil \*\*

\*\* Dr., Araş. Gör., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara, TÜRKİYE. E-posta: [cihat.erbil@hbv.edu.tr](mailto:cihat.erbil@hbv.edu.tr) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0474-7016>

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 24.09.2019  
Kabul Tarihi: 15.01.2020  
Çevrimiçi Kullanım Tarihi: 12.02.2020  
Makale Türü: Araştırma makalesi

### Anahtar Kelimeler:

Kadın çalışmaları, toplumsal cinsiyet, örgüt çalışmaları, eleştirel gerçekçilik.

### ÖZ

Bu çalışmada, Türkiye’de Türkçe yayınlanmış örgüt çalışmalarında kadın odaklı çalışmaları, araştırmacıların toplumsal cinsiyet rollerine göre karşılaştırılmıştır. Çalışma kapsamında karşılaştırma yapabilmek için çalışmaları seçerken Tranfield vd. (2003) tarafından geliştirilen sistematik tarama prosedürü benimsenmiştir. Tarama sonucunda seksen dokuz yayını araştırmaya dahil edilmiştir. Örgüt çalışmalarında kadın odaklı olanlar, yönetim, kadın sorunları ve toplumsal cinsiyet başlıkları altında gruplanmıştır. Kadın çalışanların örgüt içerisinde karşılaştıkları sorunları değerlendiren çalışmaların ağırlıklı olarak kadın araştırmacılar tarafından yürütüldüğü tespit edilmiştir. Diğer gruplarda da kadın araştırmacıların sayısı yüksek olmakla birlikte, erkek araştırmacıların sayısı da görece fazladır. Ancak, genel olarak, araştırma kapsamındaki çalışmalarda, araştırmacıların konuya ve araştırmaya mesafeli kaldıkları değerlendirilmiştir.

## Women in Organizational Studies: Comparison of Researcher Approaches on Gender Basis

### ARTICLE INFO

Received: 24.09.2019  
Accepted: 15.01.2020  
Available online: 12.02.2020  
Article Type: Research article

### Keywords:

Women studies, gender, organization studies, critical realism

### ABSTRACT

In this study, I compared publications within the scope of organizational studies according to the gender roles of the researchers. In order to make comparisons, I adopted the systematic review procedure developed by Tranfield et al. (2003). In the organization studies, women-oriented ones could be grouped under the headings of management, women’s problems and gender roles. I found that the studies evaluating the “problems” faced by women employees within the organization were mainly carried out by female researchers. In other groups, the number of female researchers was high, but the number of male researchers was relatively high. However, in general, in research studies, I found that researchers remain distant to the topic and research.

### 1. Giriş

1970’lere kadar örgüt çalışmaları, örgüt içerisindeki bireyleri ve farklılıklarını, örgütsel yaşamı ihmal ederken, daha çok mesleki konulara odaklanıyordu (Schein, 1996). O döneme kadar “üretkenlik arayışında” olan, pozitivist yaklaşımlı çalışmaların hakim olduğu, neden-sonuç ilişkisinin “bilimsel

\* Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.1.004>

yöntemlerle” kesin olarak ortaya konabileceği ve açıklanabileceği inancı ile yürütülen çalışmalar, pozitif bilimlerdeki görelilik ile paralel olarak evrildi.

Örgüt çalışmalarında kadın konusu da bu evrimsel süreçten kendi payına düşeni almıştır. Bir süre kadınlar (ve erkekler) cinsiyetleri ve cinsiyet rollerinden muaf bir şekilde işyerinde var oldukları varsayılmış, işyerinin kapısına girdiklerinde, eril normların içselleştirilip normalleştirildiği çalışma ortamına uyumları çerçevesinde değerlendirilmiştir (Guttek ve Cohen, 1987; Acker, 1990, 1998). Yönetmelere maskülenlik atfedilirken (Heilman, 1983, 1995; Acker, 1990; Fletcher, 2004) kadınların bu rollerden uzak olduğu, bunlarla uyumsuzluk içerisinde oldukları ya da üretkenlik-karşıtı davranışlar sergiledikleri şeklinde yorumlanmıştır (Sinclair, 1998, 2000). Kadınların üretime ve ekonomiye katılımlarına ilişkin ve “ikincil güç” olarak kabul edildiği, çoğu erkek teorisyenler tarafından yürütülmüş; meşruiyet kazanmak için “bilimsel”, “pozitivist” ve “objektif” araştırma söylemleri kullanan (!) araştırmaların gerçekleştirildiği izlenmiştir (Aliefendioğlu ve Özbilgin, 2001).

Kadın hareketlerinin gelişimi (Wilson, 1996; Calás ve Smircich, 1999; Gherardi, 2003; Lewis, 2014) ve yönetim çalışmalarında işaret edilen yaklaşımsal dönüşüm, örgüt çalışmalarında kadın çalışmalarının toplumsal cinsiyet rolleri anlayışı ile kök salmasını olanaklı kılmıştır. Pratikte, işletmelerin ve devletlerin de ilgisinin artması alana projektörlerin yönlendirmesini teşvik etmiştir (Grosser ve Moon, 2019). Toplumsal cinsiyet rolleri, örgüt çalışmalarında da yapısal, kültürel ve söylemsel olarak irdelenmeye başlanmıştır (örneğin Acker, 1990, 2006, 2011; Meyerson ve Kolb, 2000) Örgütlerde kadın çalışmaları, “kadın olmayı” biyolojik temelli bir ayrımın ötesinde yorumlamış; “kadın olmak” sosyokültürel ve tarihsel durumların bir sonucu olarak değerlendirilmiştir (Alvesson ve Billing, 2009, s. 21) —örgüt çalışmalarında da “kadınlık (Holmes ve Schnurr, 2006; Fernando ve Cohen, 2014; Nicolson, 2015)” ve “kadın olma (Harris, 1995; Shaw, 2010)”, “kadın çalışan olma” böylece ele alınmaktadır.

Nitekim, toplumsal cinsiyet rolleri temelinde kadın çalışmaları, bugün, esasen, kurumların, süreçlerin ve genel anlamda sosyal ilişkilerin anlaşılması; eşitsizlik, baskı, muhalefet, itaat ilişkilerini karakterize olan sorunların ortaya konulması için yürütülmektedir. Bunların yanında, cinsiyet ilişkileri sosyal yapılar olarak da görülür (Alvesson ve Billing, 2009, s. 21). Buna dayalı olarak, kadın çalışmalarının doğası eleştirel gerçekçiliği (critical realism) talep eder (Francis, 2002; Nogueira, 2007; Gunnarsson vd., 2016; Fletcher, 2017).

Eleştirel gerçekçilik açısından, gerçeği üreten yapının açıklığa kavuşturulması için insanların eylemlerinin anlaşılması yeterli değildir. Çünkü yapı çok katmanlı, tarihsel ve bağlamsaldır. Eylem yapının bir sonucu olabilir, ama, her yapı kendisini anlamlandırabilecek eylemler üretmek durumunda değildir (Özbilgin ve Erbil, 2019). Bu durum da pozitivist araştırma yapısına yüklediği araştırma içerisindeki “nesnel gözlemci (Sayer, 2004; Fleetwood, 2005; Al-Amoudi ve Willmott, 2011)” ve “bilgi üreticisi (Smirthwaite ve Swahnberg, 2016)” rolünü tartışmaya açar. Araştırmacı, kendi tarihsel deneyimleri, sosyal rolleri ve bilinci ile araştırmanın içerisinde. Araştırmayı ve araştırma teknik ve araçlarını da kendi birikimi ile kurgular. Buradan gelen öznelikten muaf bir araştırma yürütmek, en azından sosyal bilimlerde, mümkün değildir (Noor, 2008)—bunda bir sorun yoktur da. Bu bakımdan araştırmacıdan beklenen, kendi birikimlerinin araştırma üzerindeki ve sürecindeki etkisini ve hatta araştırma içerisindeki etkileşimi (araştırmacı – araştırma etkileşimi) ortaya koyabilmesi, görünür kılması ve yoruma sunmasıdır (Hardy vd., 2001; Cunliffe, 2003; Johnson ve Duberley, 2003; Alvesson vd., 2008).

Bu çalışma da, kadın çalışmalarında araştırmacılar beklenen rollerin araştırmacılarca sergilenen rollerle kıyaslamak için tasarlanmıştır. Çalışmada, örgüt çalışmalarına giren kadın çalışmalarının esasına ne derece yaklaşılabilirdiğinin tartışılması hedeflenmiştir. Araştırmacıların cinsiyet rollerinin etkisinin izlerini çalışmalar üzerinden sürmek de bu çalışmanın bir diğer amacıdır. Araştırma eğilimlerinin gecikmeli takibinde olan Türkiye’de yayımlanmış çalışmalar üzerinde bu amaçlarla bir araştırmanın tasarlanıp yürütülmesinin, sosyokültürel çıkarımlara da olanak sağlayacağı düşünülmüştür ve araştırmada Türkiye’de yayımlanmış çalışmaları incelenmiştir.

## 2. Yöntem

Örgüt çalışmalarında toplumsal cinsiyet temelli kadın konusu —kadınların kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı karşılaştıkları sorunlar, kadınların yönetim ve iş gücü içerisindeki yeri, kadın emeği ve emeğinin bedeli gibi— dünyada 1970’li yıllarından başında ivme kazanmıştır. Türk literatüründe ise bu ivmenin henüz olduğu gözlemlenmektedir. Bu bakımdan, çalışmanın Türk literatüründeki şekillenmesini ve yönünü anlamlandırabilmek için de, Türk dergilerinde yayımlanan makaleler üzerinden bu çalışmanın kurgulanması anlamlı bulunmuştur. Bunun için. Tranfield vd. (2003) tarafından ortaya konulan sistematik tarama protokolünü kullanılarak “kadın” merkezli örgüt çalışmaları listelenmiştir (Tablo 1). Listelenen bu makaleler, yıllarına ve yazarların cinsiyetine göre tasniflenmiştir (Tablo 4). Betimsel bir yaklaşımla analiz edilmiştir.

Tranfield vd. (2003), tarafından önerilen tarama protokolü, yönetim araştırmalarında sıklıkla kullanılır. Önerilen bu protokolda temel hedef, tarama konusu ile ilgili yayınların gözden kaçırılmasını önlemek, araştırma için anlamlı olanlarını bir araya getirmek ve ilgisiz çalışmaların ayıklanmasını kolaylaştırarak yerinde bulgulara erişilmesini kolaylaştırmaktır.

Söz konusu protokol üç temel adımdan oluşur (Tranfield vd., 2003): (1) Taramanın planlanması, (2) taramanın gerçekleştirilmesi ve (3) elde edilen bulguların raporlanması ve yaygınlaştırılması.

Bu çalışmada da söz konusu üç aşama takip edilerek sistematik tarama gerçekleştirilmiştir. Maier vd. (2016)’nin çalışmalarında şablonlaştırdığı süreç referans alınmıştır (Tablo 1).

Öncelikle, Tranfield vd. (2003) ve Maier vd. (2016) tarafından da belirtildiği üzere tarama kapsamının belirlenmesi için beş örnek çalışmadan oluşan kısa bir liste oluşturulmuştur. Bu listenin oluşturulmasında ve sistematik taramanın devam eden süreçlerinde alanla ilgili deneyimi olan bir ekibin yönlendirmesine ihtiyaç duyulmuştur. Örgüt ve/ya da toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında çalışmalarını gerçekleştirmekte olan beş kişiden oluşan bir akademisyen grubunun görüşleri alınmıştır. Örnek çalışma listesinin oluşturulmasında, üç temel referans bulunmaktadır: (1) Çalışmaların örgüt ve kadın çalışmalarının kesişiminde olması, (2) çalışmaların ampirik olması ve (3) Türk dergilerinde yayımlanmış olması. Bu kriterlere göre her bir akademisyen beş çalışma önermiştir. Önerilen çalışmalar derlenmiştir (aynı çalışmalar ihmal edildiğinde on üç çalışma oluyordu) ve akademisyenlerden oluşan bu listeyi, örnek listede olması gerektiği düşündüklerini, önem derecesine göre, 5’ten 1’e kadar puanlamasını istenmiştir. Toplam puanlara göre ilk beşte yer alan çalışmalar örnek listeyi oluşturmuştur (Tablo 2).

Listede yer alan çalışmalara göre tarama için kullanılacak ilk tarama terimleri belirlenmiş ve ekte yer alan akademisyenlerin görüşüne sunulmuştur; geri bildirimlere göre tarama terimleri kesinleşmiştir (Tablo 3). Bu terimlere göre, tarama süreci başlatılmıştır (ikinci aşama). Tarama için TÜBİTAK Ulakbim tarafından taranan, TR Dizin veri tabanında, Akademia Sosyal Bilimler Endeksi (Asos Index)’nde yer alan dergilerde ve Google Scholar üzerinden tarama yapılmıştır. Taramayı, tarama listesindeki terimlerle ve “kadın”, “erkek” ifadelerini de içerecek şekilde, makalelerin başlıklarında, anahtar kelimelerinde ve özetlerinde gerçekleştirilmiştir. 451 farklı çalışma listelenmiştir. Bu çalışmalarda ilgililik durumuna göre ayıklama yapılmıştır. Ayıklama yapılırken dört ölçütten yararlanılmıştır: Çalışmanın (1) sosyal bilimler kapsamında yer alması, (2) ampirik olması, (3) tam metnine erişilebiliyor olması ve (4) tam metnin Türkçe olması.

Bu ölçütlere göre yapılan ayıklamadan sonra 56 çalışma ortaya çıkmıştır. Bu çalışmaların kaynakçaları ve bu çalışmalara atıf veren çalışmaları gözden geçirilmiştir (kartopu yöntemi). Bunlara dokuz çalışma daha eklenmiştir. Toplam 65 çalışma tasnif edilmiş ve arama ölçütleri çerçevesinde kodlanmıştır. Kodlama yapılırken, bu çalışmaları tanımlayabilecek yeni tarama terimleri ortaya konulmuş, bu terimler görüş bildiren beş akademisyenle paylaşılmıştır. Onlardan alınan geri dönüşlere göre, böylece, iki arama döngüsü için yeni terimler belirlenmiştir (Tablo 3). İkinci döngü, yeni terimler kullanılarak, birinci döngüdeki adımlarla işletilmiştir. Bu döngünün sonunda da 24 yeni yayını listeye eklemiştir.

Toplam iki döngü ile tarama süreci tamamlanmıştır. Yerli veri tabanlarında taranan, Türkçe, ampirik örgüt çalışmalarında kadın odaklı 89 çalışmayı listelemiştir. Her bir çalışma, arama terimleri

çerçevesinde kodlanmış olmuştur. Çalışmaları, yazarların cinsiyeti ve yayın yıllarına göre, kodlamaları da gösterilerek Tablo 1’de listelenmiştir (üçüncü aşama).

Tablo 1  
Sistemantik Tarama Süreci

<i>Aşama</i>	<i>Adım</i>	<i>Amaç</i>	<i>Teknik</i>	<i>Sonuç</i>
1. Planlama: <i>Kapsamın belirlenmesi</i>	İlk kapsamı tanımlama	İlk tarama terimlerini belirleme	Seçilen beş makalenin yakından okunması	İlk tarama terimlerinin belirlenmesi
2. Taramanın gerçekleştirilmesi <i>İlk döngü</i>	İlgili potansiyel literatürün tanımlanması	İlgili literatür havuzunu oluşturma	Veri tabanlarından ilk tarama terimlerinin kullanarak tarama yapılması	451 potansiyel olarak ilgili yayın
	İlgili literatürün seçilmesi	İlgili literatürü tanımlama	İlgili literatüre erişebilmek için seçim ölçütlerinin iyileştirilmesi: Bu kriterler üzerinden havuzda tarama yapılması	56 ilgili yayın
	Geriye ve ileriye doğru kartopu	İlgili literatürü tanımlama	Seçilen literatürün kaynakçaları ve bu literatüre yapılan atıflar üzerinden tarama yapılması	İlgili yayınlara ek 9 yayın
	Verinin çıkarılması ve analiz edilmesi	İlgili literatürden bilgi sağlama	Literatürün tarama kriterleri üzerinden kodlanarak dosyalanması	Her bir yayının sorunsal, yöntem, sonuç ve yazarlarına göre analiz edilmesi
<i>İkinci döngü</i>	İleri düzeyde potansiyel literatürün tanımlanması	İlgili literatür havuzunu genişletme	Veri tabanlarından yeni tarama terimlerini kullanarak tarama yapılması	122 potansiyel olarak ilgili yayın
	İlgili literatürün seçilmesi	İlgili literatürü tanımlama	Seçim ölçütleri kullanılması	13 ilgili yayın
	Geriye ve ileriye doğru kartopu	İlgili literatürü tanımlama	Seçilen literatürün kaynakçaları ve bu literatüre yapılan atıflar üzerinden tarama yapılması	İlgili yayınlara ek 11 yayın
	Verinin çıkarılması ve analiz edilmesi	İlgili literatürden bilgi sağlama	Literatürün tarama kriterleri üzerinden kodlanarak dosyalanması	Her bir yayının sorunsal, yöntem, sonuç ve yazarlarına göre analiz edilmesi
3. Bulguların raporlanması				

Tablo 2  
Tarama Kapsamının Belirlenmesinde Referans Alınan Çalışmalar

Çitçi, O. (1979). Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler. N. Abadan-Unat,(Der.), Türk Toplumunda Kadın, Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, 241-270.

Lordoğlu, K. (1987). Yüksek Öğretim Gören Kadın İşgücü Adayları ve Çalışma Eğilimleri. ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt: 14.

Kutal, G. Sosyal Politika Açısından Çalışan Kadının Sorunları. Kiplas Dergisi, Sayı 12.

Koray, M. (1993). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri (Vol. 23). Banka, Sigorta İşçileri Sendikası.

Ayaz, N. (1993). Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir İnceleme: Tekstil İşkolundan Örnekler. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C8/S1, 175-191.

Tablo 3  
Arama Terimleri

Birinci Döngü Tarama	İkinci Döngü Tarama
yönetim	örgüt, organizasyon işletme, firma, kurum katılım temsil, temsiliyet girişim, girişimci, girişimcilik
sorun	ayrımcılık şiddet eşitsizlik, eşitlik farklılık kariyer
toplumsal cinsiyet	cinsiyet rolleri aile

Örgüt çalışmalarında kadın eksenli araştırmaları, “kadın çalışmalarının esasına” olan mesafesini yorumlayabilmek için betimsel analiz gerçekleştirilmiştir. Betimsel analiz, kodlanan verinin temalar çerçevesinde yorumlanmasını olanaklı kılan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 224). Arama terimleri ile kodlanan çalışmalar, birinci kodlama döngüsündeki tarama terimleri tema olarak kabul edilerek yorumlanmıştır. Ayrıca, araştırmacıların toplumsal cinsiyet rollerinin çalışmaları üzerindeki izlerini sürebilmek için, araştırma cinsiyetleri üzerinden de yorumlamaya gidilmiştir.

Tablo 4  
Tarama Sürecinin Bulguları

Yazar Cinsiyeti	Yazarlar													
	Tek Yazarlı		İki Yazarlı			Üç Yazarlı			Dört ve Daha Fazla Yazarlı					
	Kadın	Erkek	Biri Kadın	Tamamı Kadın	Tamamı Erkek	Biri Kadın	İkisi Kadın	Tamamı Kadın	Tamamı Erkek	Biri Kadın	İkisi Kadın	Üçü Kadın	Tamamı Kadın	Tamamı Erkek
<b>Yıllar</b>														
2019 - 2010	15	9	15	8		3	3		1			4	4	
2009 - 2000	2	2		3							1			
1999 - 1990	3		1	2			1							
1989 - 1980	4		2				1							
1979 - 1969	2	1												

### 3. Bulgular

#### 3.1. Yönetim

Tarama kapsamında kadın merkezli örgüt çalışmalarından ilki “yönetim” anlayışı çerçevesinde gruplandırıldı. Bu çalışmalar, yönetsel sistemin tanımlanması; yönetimde temsil, katılım ve güç; bireysel ve örgütler kariyer yönetimi; girişim, girişimci ve girişimcilik bağlamlarında toplanıyordu.

Bu başlıkta toplanan çalışmaların, diğer başlıkta gruplanan çalışmalara kıyasla, büyük kısmının ortak yazarlı olduğu, bu çalışmaların üretiminde kadın araştırmacıların erkekler ile işbirliği içerisinde olduğu gözlemlenebiliyordu. Yalnızca erkekler tarafından yürütülen çalışmaların da bu başlıkta daha fazla olduğu da söylenebilir.

Çalışmaların büyük kısmı nicel yöntemlerle kurgulanmıştı. Temel yönelimleri de kadınların örgüt içerisindeki yerini, erkeklerin konumları ile kıyaslayarak açıklamak olduğu görülmüştü. Girişimci ve girişimcilik konusunda, yerleşik bir literatürün olduğu “kadın girişimciliği”nde toplandığı, kadın girişimcilerin “özellikleri”, kadınların girişimcilik niyetlerinin ve eylemlerinin hangi engellerle karşılaştığı değerlendiriliyordu. Kadın girişimciliği çerçevesinde engelleri ele alan çalışmaların yoğunlukla kadın araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş olması da bir diğer bulgu oldu.

Kadınların yönetsel kademelerdeki yeri ve kadın çalışanların performansları (üretken davranışları) da bu gruptaki çalışmaların arasında yer alıyordu. İşletmelerin finansal performansı ile kadın yöneticiler ya da yönetim kurulu üyelerinin varlığı arasında bağ kuran çalışmalar gözlemlendi. Bu çalışmaların neredeyse tamamında, finansal performansın artırılmasında kadınların varlığının “araçsallığı” vurgulanırken, hakim literatürde “farklılıkların yönetimi” çerçevesinde ele alınmış eleştirel nitelikli bakış açısından uzak bir dilin kullanıldığı ifade edilebilir. Bu çalışmaların hiçbirinde “Nasıl?” sorusuna yanıt aranmamış olduğu (nitel bir sorgulama gerekirdi), finansal veri üzerinden teknik analizlerin yürütüldüğü görülmektedir.

#### 3.2. Sorun

Örgüt içerisinde ve mesleki çalışma alanında kadınların karşılaştıkları sorunları ele alan örgütsel çalışmalar ise ikinci grubu oluşturdu. Kadın olmanın getirdiği zorlukların değerlendirilmesinin kadın

çalışmalarının esası olduğu düşüncesi ile bu grubun oluşturulmasının uygun olduğu düşünüldü. Tarama terimlerinin belirlenmesinde yer alan ve tarama sürecinde destek olan ekip de bu görüşü desteklemişti.

Örgüt çalışmalarında kadın sorunlarının ilk taramada, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklandığına işaret eden (ancak bu rolleri açıkça da değerlendirmeyen) çalışmaları görmek tabii ki şartırcı olmadı. Kadınların karşılaştıkları ayrımcılık ve kadınların örgüt içerisindeki maruz kaldıkları (mobbing, taciz gibi) çeşitli şiddetler de bu çalışmaların konusuydu.

Kadın çalışanlarının kariyer yönetimi ile ilgili çalışmalara bu başlık altında vermeye karar verildi. Çünkü bu çalışmaların büyük kısmı “cam tavan” ile ilişkilendiriliyordu.

Tarama süreci sonucunda araştırma kapsamına alınan çalışmalar yıllar itibarıyla değerlendirildiğinde, kapsamda yer alan çalışmaların ilk örneklerinin kadın sorunlarına ilişkin olduğu ve bunların ağırlıklı kadın araştırmacılar tarafından sunulduğu görülmektedir. Ampirik çalışma içermemesi nedeniyle kapsam dışında tutulan çalışmaların da, yıllar itibarıyla, ağırlıklı bu kesişimde yer aldığı söylenebilir.

Kadın emeğinin değerlendirilmesi, kadınların maruz kaldığı ayrımcılıklara ilişkin çalışmaların büyük oranda kadın araştırmacılar ya da kadın ağırlıklı bir ekip tarafından yürütülmüş olması bu başlıkta çalışmalara ilişkin bir bulgudur. Ancak, kadınların karşılaştığı şiddeti ele alan çalışmalarda, diğer alt başlıklarda kodlanan çalışmalara göre, daha fazla erkek araştırmacının yer aldığını da belirtmek gerekir. Bu çalışmalarda nicel yöntemlerin kullanılmış olması, sorunun kaynağını tespit etmekten ya da sorunlara çözüm önerisi getirmekten ziyade, tespit yapmakla yetinilmiş olması, bu çalışmalara ilişkin başka bir gözlemdir.

### 3.3. Toplumsal cinsiyet

Sorun başlığında gruplanan çalışmalarda, kadınların cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunlara işaret edildiği ifade edilmişti. Ancak bu çalışmalarda cinsiyet rolleri çalışmaların temel araştırma konusu değildir. Araştırmaların merkezine toplumsal cinsiyet rollerini yerleştiren örgüt çalışmaları bulunuyordu. Bunları, kıyaslamalı olarak değerlendirebilmek için ayrı bir grupta ele alınmanın uygun olacağı düşünüldü.

Bu gruptaki çalışmalar, diğer gruptaki çalışmaları çapraz kesiyordu, ancak onlardan cinsiyet rollerini doğrudan ele alması, cinsiyet rollerini yapı ve sosyal iletişim rolü yüklemesi ile ayrıldılar.

Bu çalışmaları yürütenlerin yoğunlukla kadın olduğu, bu gruptaki çalışmalara ilişkin bir bulgudur. Çalışmalarda, nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Kadınların, kendilerine yüklenen kadınlık rollerinin yönetsel beceriler ile ilişkisi, örgüt içerisindeki konumlarında rollerinin etkisi pozitivist bir yaklaşımla değerlendirdiği görülebilmektedir.

## 4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, örgüt çalışmalarında kadın odaklı araştırmaları, çalışma konularının sorunsallaştırılma ve yönetilme biçiminin, araştırmacıların toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden değerlendirilmiştir. Kadın hareketlerinin etkisi ve örgüt çalışmalarında eleştirel gerçekçi yaklaşımların kadın çalışmalarındaki merkezi konumu ve işlevine dayanarak, araştırmacıların rolünün değerlendirilmesinin anlamlı olacağı düşünülmüştür.

Örgüt çalışmalarında kadın konusunu ele alan araştırmacıların daha fazla kadın araştırmacılar olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların önemli bir kısmı, kadın çalışanların örgüt içerisindeki sorunlarına odaklanıyordu. Söz konusu çalışmalar, diğer çalışmalardan, daha fazla nitel yöntemin benimsenmesi ile ayrılıyordu.

Yönetim ve toplumsal cinsiyet başlığında gruplanan çalışmalarda ise erkek araştırmacıların yoğunluğu görece fazlaydı (ama yine de kadın araştırmacıların toplam sayısının üzerinde değildi). Bu kapsamdaki çalışmalarda ise nicel yöntemlerin benimsenmesi de diğer bir dikkat çeken noktaydı.

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışmaların çok büyük bir kısmında, araştırmacıların konuya anlatımsal bir mesafe koyduğunu, edilgen bir benimsediği izlenmektedir. Kadın çalışmalarında



araştırmacıya yüklenen özgürleştirme ve demokratikleştirme misyonuna henüz yaklaşmadığı açığı. Kadın araştırmacıların, kendi toplumsal ve mesleki yapı içerisindeki deneyimlerine dayanmıyor olması da diğer bir gözlemdir. Bunun birkaç nedeni olduğu düşünülmektedir: Maskülenlikle ilişkilendirilmiş yönetsel rollerin ve örgütsel yapının henüz araştırmacılarca sorgulanmamış olması, bu nedenlerden birisidir. Bu nedenle, örgüt içerisindeki kadının, “objektif ölçütlerle” mesafesinin değerlendirildiği çalışmalar sunulmuştur. Araştırmacıların meşruiyet ve kabul görme kaygısı da bu durumun nedenlerinden birisi olarak değerlendirilebilir. Kadın araştırmacıların kadın sorunları ile yüzleştiği, araştırmacının kendi varlığını ortaya koymasını olanaklı kılan nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmalarda dahi araştırmacıların çalışmaya kullanılan dil ile mesafe koyduğu, “dayanakların” araştırmaların objektifleştirilmesi kaygısı ile sunulduğu görülmektedir. Bunların yanına, tüm akademik çalışmalarda güdülen kaygıları da etkisinin olabileceğini de belirtmek gerekir: Rekabetçiliğin getirdiği sıklık (Özbilgin 2009; Dameron ve Durand, 2017), performans kaygıları, teşvik politikaları ve üretim niceliğine dayalı rekabet (Willmott, 2011) de anlam arayışında olması gereken alanları dahi bu şekilde kuraklaştırabilmektedir.

Oysa, kadın çalışmaları ve eleştirel gerçekçilik kesişiminde anlam bulabilecek örgüt çalışmaları, araştırmacılara araştırma repartuvarlarını genişletme, veri kanallarını açma ve çeşitlendirme, araştırmacı olarak kendilerini de araştırmaya dahil etme olanağı sağlar (Özbilgin ve Erbil, 2019). Performatif (performative) (Gergen ve Jones, 2008), düşünöselci (reflexive) (Johnson ve Duberley, 2003) ve özgüleşimci (emancipative) (Oliver, 1997) araştırma yöntemleri bu nefesi verebilecektir.

Tabii bu değerlendirmeler, Türkiye’de, Türkçe olarak yayımlanmış çalışmalara yöneliktir. Türkiye’deki yönetsel yazının Kuzey Amerika’nın üretim modeli olan pozitivistizmin esaretinde, nicel araştırma yöntemleri fetişizminde olduğu gerçeği ile de okumak gerekir (Özen, 2000, 2002). Bunun yanı sıra, kadın hareketlerinin marjinalleştirilmiş olmasının da bu sıklıkta etkisinin olduğunu söylemem yanlış olmayacaktır.

Taramanın, Türkiye’deki yayınlarda Türkçe olarak yayımlanmış çalışmalarda gerçekleştirilmiş olması, bu çalışmaya bir kısıt oluşturduğunu bu noktada belirtmek yerine olur. Tarama alanını daraltmak ve “yerel” yayınlardaki durumu resmedebilmek için bu yol tercih edilmiştir. Tarama diline özellikle İngilizcenin eklenmesi bulguları farklılaştırabilir.

Sistemik tarama sürecine destek olan ekip beş akademisyenden oluşuyordu. Tranfield vd. (2003) sistemik tarama için geniş bir ekip öneriyor. Bu da çalışmanın bir diğer kısıdı olarak değerlendirilmelidir.

## Kaynakça

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organization. *Gender and Society*, 4 (4), 139–158.
- Acker, J. (2006). ‘Gender and organizations’, pp. 177–195. İçinde, Salzman Chafetz, J. (ed). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Springer.
- Acker, J. (2011). ‘Theorizing gender, race and class in organizations’, pp. 65–81. İçinde, Jeanes, E. L., Knights, D. and Martin, P. Y. (eds) *Handbook of Gender, Work and Organization*. Chichester: Wiley.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, bodies, and jobs: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(1), 139–58.
- Acker, J. (1998). The future of ‘gender and organizations’: connections and boundaries. *Gender, Work & Organization*, 5(4), 195–206.
- Al-Amoudi, I., ve Willmott, H. (2011). Where constructionism and critical realism converge: Interrogating the domain of epistemological relativism. *Organization Studies*, 32(1), 27-46.
- Aliefendioğlu, H. ve Özbilgin, M. F. (2001). Kadın, toplumsal cinsiyet ve cinsellik araştırmalarında araştırmacı ve katılımcı ilişkisi: Yeni arayışlar ve yönelimler. *Kadın/Woman 2000*, 2(2), 87-106.
- Alvesson, M. ve Billing, Y. D. (2009). *Understanding gender and organizations*. Sage.
- Alvesson, M., Hardy, C. ve Harley, B. (2008). Reflecting on reflexivity: Reflexive textual practices in organization and management theory. *Journal of management studies*, 45(3), 480-501.

- Ayaz, N. (1993). Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir İnceleme: Tekstil İşkolundan Örnekler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 175-191.
- Calás, M. B. ve Smircich, L. (1999). From the 'woman's point of view': Feminist approaches to organization studies. *Studying organization: Theory and method*, 212-251.
- Cunliffe, A. L. (2003). Reflexive inquiry in organizational research: Questions and possibilities. *Human relations*, 56(8), 983-1003.
- Çitçi, O. (1979). *Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler*. N. Abadan-Unat, (Der.), *Türk Toplumunda Kadın*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, 241-270.
- Dameron, S. ve Durand, T. (Eds.). (2017). *The Future of Management Education: Volume 2: Differentiation Strategies for Business Schools*. Springer.
- Fernando, W. D. A., ve Cohen, L. (2014). Respectable femininity and career agency: Exploring paradoxical imperatives. *Gender, work & organization*, 21(2), 149-164.
- Fleetwood, S. (2005). Ontology in organization and management studies: A critical realist perspective. *Organization*, 12(2), 197-222.
- Fletcher, A. J. (2017). Applying critical realism in qualitative research: methodology meets method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(2), 181-194.
- Fletcher, J. K. (2004). The paradox of postheroic leadership: An essay on gender, power, and transformational change. *The leadership quarterly*, 15(5), 647-661.
- Francis, B. (2002). Relativism, realism, and feminism: An analysis of some theoretical tensions in research on gender identity. *Journal of gender studies*, 11(1), 39-54.
- Gergen, M. ve Jones, K. (2008). A conversation about performative social science. In *Forum: Qualitative Social Research*, 9(2), 1-12. Bournemouth University, Fern Barrow, Poole, Dorset, BH12 5BB, UK.
- Gherardi, S. (2003). *Feminist theory and organization theory: A dialogue on new bases*. In The Oxford handbook of organization theory.
- Grosser, K. ve Moon, J. (2019). CSR and feminist organization studies: Towards an integrated theorization for the analysis of gender issues. *Journal of Business Ethics*, 155(2), 321-342.
- Gunnarsson, L., Martinez Dy, A. ve Van Ingen, M. (2016). *Critical realism, gender and feminism: Exchanges, challenges, synergies*.
- Gutek, Barbara A. ve Cohen, A. (1987) Sex ratios, sex-role spillover, and sex at work. *Human Relations*, 40(2), 97-115.
- Hardy, C., Phillips, N. ve Clegg, S. (2001). Reflexivity in organization and management theory: A study of the production of the researchsubject. *Human relations*, 54(5), 531-560.
- Harris, H. (1995). Organizational influences on women's career opportunities in international management. *Women in Management Review*, 10(3), 26-31.
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Heilman, M. E. (1995). Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 3-26
- Holmes, J. ve Schnurr, S. (2006). 'Doing femininity' at work: More than just relational practice 1. *Journal of Sociolinguistics*, 10(1), 31-51.
- Johnson, P. ve Duberley, J. (2003). Reflexivity in management research. *Journal of management studies*, 40(5), 1279-1303.
- Johnson, P. ve Duberley, J. (2003). Reflexivity in management research. *Journal of management studies*, 40(5), 1279-1303.
- Kutal, G. Sosyal Politika Açısından Çalışan Kadının Sorunları. *Kiplas Dergisi*, 12.
- Koray, M. (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri (23)*. Banka, Sigorta İşçileri Sendikası.
- Lewis, P. (2014). Postfeminism, femininities and organization studies: Exploring a new agenda. *Organization Studies*, 35(12), 1845-1866.

- Lordoğlu, K. (1987). Yüksek Öğretim Gören Kadın İşgücü Adayları ve Çalışma Eğilimleri. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 14.
- Maier, F., Meyer, M. ve Steinbereithner, M. (2016). Nonprofit organizations becoming business-like: A systematic review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 64-86.
- Meyerson, D. E. ve Kolb, D. (2000). 'Moving out of the 'armchair': developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice'. *Organization*, 7, 553.
- Nogueira, C., Saavedra, L. ve Neves, S. (2007). Critical (feminist) psychology in Portugal: Will it be possible?. *Annual Review of Critical Psychology*.
- Noor, K. B. M. (2008). Case study: A strategic research methodology. *American journal of applied sciences*, 5(11), 1602-1604.
- Oliver, M. (1997). Emancipatory research: realistic goal or impossible dream. *Doing disability research*, 2, 15-31.
- Ozbilgin, M. F. (2009). From journal rankings to making sense of the world. *Academy of Management Learning & Education*, 8(1), 113-121.
- Özbilgin, M. F. ve Erbil, C. (2019). Yönetim Çalışmaları Alanındaki Kısır Yöntem İkilemlerini Dışaçekimsel ve Geçmişsel Yaklaşım ve Eleştirel Gerçekçilikle Yöntem Yelpazesine Dönüştürmek (Transforming the Barren Dichotomies of Method in the Field of Management Studies into a Spectrum with Abductive and Retroductive Approaches and Critical Realism). *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 3(1), 1-24.
- Özen, Ş. (2000). Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme. *DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 89-118.
- Özen, Ş. (2000). Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme. *DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 89-118.
- Özen, Ş. (2002). Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(Ekim).
- Özen, Ş. (2002). Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(Ekim).
- Sayer, A. (2004). Why critical realism. *Critical realist applications in organisation and management studies*, 6-20.
- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative science quarterly*, 229-240.
- Shaw, S. J. (2010). *What a woman ought to be and to do: Black professional women workers during the Jim Crow era*. University of Chicago Press.
- Sinclair, A. (1998), *Doing Leadership Differently: Gender, Power and Sexuality in a Changing Business Culture*, Melbourne University Press, Melbourne.
- Sinclair, A. (2000). *Teaching Managers about Masculinities: Are You Kidding?* *Management Learning*, 31(1), 83-101.
- Smirthwaite, G. ve Swahnberg, K. (2016). Comparing critical realism and the situated knowledges approach in research on (in) equity in health care: An exploration of their implications. *Journal of Critical Realism*, 15(5), 476-493.
- Tranfield, D., Denyer, D. ve Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14, 207-222.
- Willmott, H. (2011). Journal list fetishism and the perversion of scholarship: reactivity and the ABS list. *Organization*, 18(4), 429-442.
- Wilson, F. (1996). Research note: Organizational theory: Blind and deaf to gender?. *Organization studies*, 17(5), 825-842.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Kitabevi.



## Transfer Pricing and Customs Valuation Overlap: Is It Possible to Bridge Two Worlds?\*

Muhsin Atci \*\*

\*\* Tax Inspector, Vergi Denetim Kurulu, Ankara Büyük Ölçekli Mükellefler Grup Bşk. Adakale Sokak No:20 Ankara, TURKEY. muhsinatci@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3225-1421>

### ARTICLE INFO

Received: 30.09.2019  
Accepted: 15.01.2020  
Available online: 12.02.2020  
Article Type: Research article

### Keywords:

Transfer Pricing,  
Custom Valuation,  
Price Adjustment,  
WCO, OECD

### ABSTRACT

Importation of a good from a distinct and legally separate entity of the same group company is regarded as related party transaction. Such a case is treated as a risky transaction by both for customs and revenue administrations because of possibility of influenced price declared by the company. For a long while WCO and OECD, as supra national bodies, have strived to find a deal between these two separate worlds but, unfortunately, a definitive approach could not be developed yet. The existence of two sets of rules and two different administrative bodies dealing with income taxes and customs duties, make cross-border trade overly complicated and costly. In this paper, after evaluating significance of the problem a response is intended to discuss for the question of “how could customs valuation and transfer pricing overlap be reconciled by considering favor of the whole stakeholders?”

## Transfer Fiyatlandırması ve Gümrük Kıymeti Çakışması: İki Ayrı Dünyayı Uzlaştırmak Mümkün mü?

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 30.09.2019  
Kabul Tarihi: 15.01.2020  
Çevrimiçi Kullanım Tarihi: 12.02.2020  
Makale Türü: Araştırma makalesi

### Anahtar Kelimeler:

Transfer  
Fiyatlandırması,  
Gümrük Kıymeti,  
Fiyat Düzeltmesi,  
WCO, OECD

### ÖZ

Bir malın aynı gruba ait farklı ve yasal olarak ayrı bir şirketinden ithalatı bir ilişkili taraf işlemi olarak kabul edilir. Böyle bir işlem beyan edilen satış bedelinin aradaki ilişkiden etkilenmiş olma ihtimali nedeniyle hem gümrük hem de gelir idareleri tarafından riskli işlem olarak değerlendirilir. Uzunca bir süredir WCO ve OECD, ulusüstü kurumlar olarak, bu iki dünya arasında bir çözüm bulabilmek için çaba sarfetmektedirler, fakat maalesef henüz belirli bir yaklaşım geliştirilememiştir. Gelir üzerinden alınan vergiler ve gümrük vergisi ile ilgili iki kural setinin ve iki farklı idari birimin varlığı sınır ötesi ticareti oldukça karmaşık ve maliyetli hale getirmektedir. Bu çalışmada sorunun önemi vurgulandıktan sonra “Transfer fiyatlandırması ve gümrük kıymeti çakışması bütün tarafları ikna edecek şekilde nasıl uyumlaştırılabilir?” sorusuna bir cevap verilmeye çalışılmıştır.

\* Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.1.005>

## 1. Introduction and background

Determining the value of goods subjected to importations between associated companies is substantially significant for taxpayers, in particular multinational corporations since “the customs value of imported goods is primarily used as the basis for determining customs duty liability for imported goods where ad valorem duty applies”(WCO, 2018) and tax administrations figure taxable profit through value of the goods. At the first glance, the price of imported goods is presumed to be determined by taxpayers. Partially that is correct, yet, in fact, both administrations have their own valuation methodologies leading taxpayer to assure the price appearing in the transaction between associated companies whether it reflects the value that if this transaction takes place between unrelated companies. However, involvement of those two sets of rules and two unrelated administrations in the same transaction complicates the situation not only for the taxpayers, but also for the administrations. Nevertheless eventual loser would be the taxpayer because of the possibility of being subjected to unfair taxation. On a given import of a good, for instance, customs intend to get the benefit of high valuation of the import for collecting more duty (Kitaura & Cremer, 2009, p. 73). Tax administrations, on the other hand, would strive to decrease the import value in order to keep deductible cost low from domestic price. Even within a multinational enterprise, at one side to avoid high custom duty, importation value of a good could be wanted to keep as low as possible, while not to pay high amount of income tax, higher transfer prices might be interested in to take advantage of greater deductions.

Conflict between transfer pricing and custom valuation appears typically in the intra group transactions. Economic relationship between affiliated enterprises cannot not be regarded as same as transactions between unrelated companies. Apparently, there is a potential risk that custom duties and income taxes would be manipulated through under or over pricing because a multinational enterprise (MNE)<sup>1</sup> intends to maximize its consolidated profit. From that aspect, the taxpayers, particularly multinational enterprises, consider valuation of goods as one of the tools that arrange their profitability through the tax burden in regard with custom duty and income tax. Significance of transfer pricing and custom valuation is ever-increasing since multinational enterprises possess more shares in the volume of world trade with the effect of globalization. For instance, approximately one third of global trade is took place between affiliated companies (WHO, 2013).

Typically, within the body of a government, custom administrations and tax offices are predominantly organized separately as two different organizations either under the ministry of finance or under separate ministries as in the case of Turkey. These two fields also link with separate supra-national organizations. The World Trade Organization (WTO) introduced Custom Valuation Agreement for customs in 1994 and vast majority of the countries are signatories to it and as a binding consequences of the agreement, the countries customs rules are designed in accordance with the agreement. As for transfer pricing, the Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations issued by Organization of Economic Cooperation and Development (OECD) in 1996 is one of the international guide for not only OECD member countries also for the non-member countries. Basically, these two frameworks are intended to achieve arm's length value of the goods in related party transactions. In effect, the only possible way to determine whether the relationship has influenced the price in any given controlled transaction is to compare such transaction with similar uncontrolled transactions (Jovanovich, 2017, p. 140). However those two sets of rules can have differing methods or yield different valuation results.

As mentioned before, even though these two systems are not designated in same fashion, purpose of them are the same; to ensure the value of goods reflecting the arm's length price. In this sense, the arm's length standard normally requires reference to comparable transactions and relevant comparable data (Gustafson, 2006). Arm's length price is a benchmark that indicates artificial transfer price that deteriorates influence of objective market forces. Profit realized by an enterprise from controlled

---

<sup>1</sup> In OECD Guidelines Multinational Enterprises are described as follow, “these usually comprise companies or other entities established in more than one country and so linked that they may co-ordinate their operations in various ways. While one or more of these entities may be able to exercise a significant influence over the activities of others, their degree of autonomy within the enterprise may vary widely from one multinational enterprise to another. Ownership may be private, state or mixed”.

transactions should not be distorted by the relationship that exists between the parties, in other words, arm's length price is to ensure that the taxable profits reported by the members of an MNE in the countries where it operates reflect the economic activity of the MNE in each of these countries (Silberzten, 2009, p. 38). Regarding the valuation of imported goods, customs consider the value of the goods based on the time of the transactions that is the price actually paid or payable for the good when sold for export to the country of importation, with certain adjustments. From the taxpayers' point of view, transaction value is, also, most preferable method because taxpayers could readily provide required paper works in proof. In WCO's view "the Agreement is intended to provide a single system that is fair, uniform and neutral for the valuation of imported goods for Customs purposes, conforming to commercial realities and outlawing the use of arbitrary or fictitious Customs values". However, it is perceived that vague regulations of customs does not provide a useful direction to the taxpayers (Methenitis & King, 2010). Those customs treatment regulations apply, in particular, to intra group transaction.

For the purpose of seeking harmonization of customs valuation and transfer pricing two joint conferences were held by OECD and WCO in 2006 and 2007. Afterward, WCO and OECD held joint workshop in September 2013 in Pretoria. These meetings have included whole stakeholders such as the WCO, OECD, WTO, customs administrations, tax administrations, and the private sector. Although they have reached agreement on the areas of concern and common problems, no concrete "solutions" have been developed to date (PWC, 2013). The conflict of these two sets of rules is a priority issue for Customs administrations and the business sector, in particular. Thus, the workshops mainly examined to what extent information contained in a transfer pricing study may be useful to Customs when verifying the Customs value of multi-national enterprise transactions (WCO, 2013).

## 2. Significance of the problem

The valuation overlap could occur in different circumstances and prominence. Development level of the countries as well as being importer or exporter of capital, have influences in the context of consequences of the conflict. As a result of dependency of the capital importing countries on foreign direct investment, as seen in all developing countries, the portion of customs tax among total tax revenues is crucial. In parallel, dominance of the direct taxes on tax revenues of developed countries is relatively insignificant in terms of addressing and reducing the valuation overlap.

Besides government interests, consequences of the overlap for each stakeholders appear in various forms. In this study main stakeholders, tax administration and customs authority are discussed under the government interest and, taxpayers, in particular MNEs are analyzed with respect to their interest and altered economic patterns. Additionally a midway solution which satisfies stakeholders is evaluated.

### 2.1. Government in conflict

#### 2.1.1. Revenue

In an import dealing between associated parties, customs valuation and transfer pricing rules primarily targets to serve governments by assessing and collecting taxes levied on the taxpayers. Customs duty and income tax (Corporation Tax), as indirect and direct taxes, have separate functions and influences in the economy when they are imposed (Duerto, 2012, p. 16). Their roles within the government revenue could be seen through a comparative evaluation from the historical background to date.

Customs duty have had particular importance in the government revenue in the past, but today it is losing ground gradually with the changing policies to liberalize international trade by lifting barriers involving customs duty and tariffs, but still has a vital role in the developing countries (Ibid, 2012, p. 18). From the administrative point of view besides customs duty, customs administration collects VAT and private consumption tax from the goods that subject to importation in front. Particularly, in developing countries those two consumption taxes in question are the main source of the government revenue. In contrast, corporation tax is gaining ground in parallel with the jumping share of MNEs in the international trade both developed countries and developing countries attracting foreign direct

investment. When the MNEs' intense dealings with their affiliated parties are taken into consideration, obviously transfer pricing system can influence immense amount of revenue sources (Ritchie et al., 2013, p. 16).

An exemplifying case would clearly display the adverse consequences of the conflict. Assuming that a kitchen appliance distributor is having examined by a tax inspector with regard to transfer pricing compliance in the transactions with an affiliated manufacturer. In the findings of examination, the price determined in the controlled transaction is not accepted at arm's length and is needed to adjust to profit margin upwards. In other words, price of goods imported from related entrepreneur is overvalued, thus, customs duty paid was overstated. Also, operational profit of the company does not at arm's length range which needs to be adjusted. Corporation tax would be increased and, as a result of the adjustment custom duty would be decreased. In this case, overall change in the government revenue depends on the amount of decrease of customs duty and increase of the income tax. The lower the customs duty rate, the greater the net revenue gain from transfer pricing adjustment (and also the greater the incentive of the importing company to over price the import.)

### 2.1.2. Consistency and reliability of the government

Enhancing prosperity of a country by satisfying conditions of good governance, as expressed through factors like reliability, predictability and accountability, is seen one of the necessary arguments in the most recent trends on government. Solidarity and unity of the government are ever since one of the hot topics of discussions on good governance. (Louis and Zinkin, 2019, p. 64) Outcomes of those discussions suggest that government should apply rules equally and implementations applied by a unit should be binding for the other government units.

Particularly, certainty of taxes, one of the principles of taxation proposed by Adam Smith, has essential role in order to provide trustable environment for the entrepreneurs and to attract foreign direct investment to the country (Loknathan, 2018, p. 41). Different applications of the different governmental units undermine consistency and confidence in the government. From the taxpayers point of view conflicting rules of the government could be counted one of the stressing issue which distorts market conditions and taxpayers targets. In particular foreign entrepreneurs prefer to invest into a safe environment in which return of the money is determinate and not subject to unexpected enforcement (Ainsworth, 2007, p. 61).

Conflicts between customs valuation and transfer price take place in pre and post import conditions. First, after assessment of the imported goods in accord to transaction value by customs, tax administration could find value of imported good overstated and contrary to the transfer pricing methods, probably be ended up more tax payment than expected, and if the taxpayers are reassessed after an audit, the taxpayer will a pay fine in addition (Ping and Silberztein, 2007, p. 36).

Second, the price determined in lieu of APA could be refused by the customs administration at the time of importation which would lead taxpayers simply into an unresolvable conflict because there is no halfway solution to satisfy both sides in this case.

### 2.1.3. Administrative cost

Obviously, the dual structure in customs and transfer pricing valuations complicates procedures, increases administration costs and wastes time as well. That type of structure is far from effective and efficient governing principles.

Customs duty and transfer pricing are grouped on the revenue side of the budget which are respectively examples of direct and indirect taxation. One government unit administers the whole direct and indirect taxes except customs duty. As such, the conflict attributed to the appraisal of the imported goods are administrated by two parallel organizations and separate administrative models. In this sense two government units have separate buildings, tools, officers, two separate administrative regulations, two different audit policy, etc. To some extent separate organizations could be acceptable depending on additional irrelevant tasks on the units but beyond those, lack of coordination between relevant administrations duplicates procedures in several implementations such as assessment of the

same transaction, auditing same taxpayer for the same transaction or separate documentation requirements.

## 2.2. Taxpayers dilemma

### 2.2.1. Double taxation

If customs department and tax administration apply their rules without coordination, the result for the taxpayer will be over payment. That situations can arise in post import situation when retrospective downward adjustment is applied to ensure arm's length price the new price is not considered by customs administration and the taxpayer also incurs additional customs duties on the same set of import transactions. This form of "double taxation" can be especially frustrating for taxpayers because it arises from seemingly contradictory positions taken by the tax and customs authorities (PWC, 2013). Transfer pricing compliance enforced by tax administration does not provide for customs compliance simultaneously. In a typical example, customs authorities do not accept prices set by transfer pricing methods and do not apply retrospective adjustments.

#### 2.2.1. Impacts on taxpayer's compliance

Existence of the dual structure brings several identical regulations along. Those are that methods that are used to determine import value, somewhat elaborate documentation requirements and audit systems. As the consequences of dual structure taxpayers are exposed to risk of multiple audits and possible adjustments. Two sets of rules applied to the same transaction without any coordination drives taxpayers to choose the way which reduces the tax liability more. To avoid lose-lose situations, companies may evaluate whether, based on domestic legislation, specific programs are available to integrate their commercial and invoicing practices (including price adjustments) within their procedures for determining and declaring the customs value of goods imported (TPA Global, 2011). Being subjected to tax audit by either customs or tax administrations are unpleasant for it is enormously costly and discrediting. To avoid such a confrontation high degree of compliance to the rulings are sensible. However, in the conflicting situation, when the taxpayers seek relief alternatives options out of legal border could be preferred in practice.

#### 2.2.2. Is it necessary to reconcile these two systems?

Major stakeholders that involve the transfer pricing custom valuation overlap are multinational companies and two government organizations. Each stakeholders, as a matter of fact, is influenced the activity of the other parties. As such, taxpayers must comply with both guidelines otherwise they may find themselves subject to incremental taxes, duties and penalties as well as subject to the burden of complying with potential onerous customs valuation methodologies. Thus, to reconcile those two systems is essential to prevent market distortion, inconsistency of the governmental rules, unfair treatment against taxpayers and waste of money and energy.

Basically, the problem being discussed in this paper appears in a particular situation; that is transaction of importation of goods between associated parties which are located in different jurisdictions. Portion of such transaction among the world trade, which is believed enormously expanded, puts this discussion crucial position in terms of efficiency, effectiveness, market distortion since in every transaction prices are needed to be determined two times by the same government.

Taxpayers are exposed to risks of potential examination which could be conducted by two government units. Uncertainty resulted dual structure, reduces consistency and reliability of the government and undermines the investible country argument.

Customs administration involves the transaction at the time of importation but from the aspect of direct tax purposes tax administration interests in the transaction after importation took place through retroactive adjustments in which price applied in the custom entry would be changed which also causes double taxation because of rejection of the new price by customs. Unfortunately, no refund mechanism exists to provide relief for the burden resulting from increased custom duties paid due to a price alignment.



### 3. Problem statement

#### 3.1. The root causes of conflict between customs and transfer pricing

##### 3.1.1. International commitment or legislation versus guideline

Standards of customs valuation and transfer pricing are set by supra-national bodies. The calculation of the value for customs duty is prescribed by the WCO Custom Valuation Agreement that signatory countries have liability to comply with it, whereas the transfer price is determined based on advisory guidelines which do not burden any commitment to the countries. But uniqueness of the guidelines made it broadly popular. As the WTO Valuation Agreement engages in international rules of trade, the OECD sets out international taxation principles, the objectives of the standards of each in detail are different, but they both dedicate to promote liberal economic policies and free movement of capital.

##### 3.1.2. Organizational disconnection

In parallel with the international system, a separate structure is usual in national level, as well. Broadly speaking, customs and tax administrations are organized under the different units but mostly in the same ministry. Also, it is possible to confront that these two administrations could be placed under the different ministries in which hardly do communicate two administrations each other. Especially in Europe, the fact that transfer pricing and customs valuation are governed by two different government entities. In the EU, the tax treatment of transfer prices is based on EC Directives and member states' national legislation; these measures, in turn, are based on guidelines produced by the OECD. The value of imported goods for customs duty purposes, however, is determined in accordance with EC Regulations which incorporate the provisions of Article VII of the GATT and the WTO Agreement on the interpretation of that Article (Renaud, 2010, p. 3).

Except very few unified administrations, the typical practice is customs and transfer pricing are governed through different governmental entities. Certainly, close administrative structure, at least, provides the advantage of close communication possibility. In other words, separation brings communicational disconnection and indifferences between two entities which worsen inherited conflict.

##### 3.1.3. Two different objectives

Despite serving same government, revenue and customs administrations focus goals which oppositely different from one another in the determination of value of imported goods. In the importing country, tax authorities strive to increase taxable income by reducing import price, whereas customs authorities aim to increase customs value.

Tax administration focuses on direct taxes and through the transfer pricing principles and objectives intends to prevent erosion of the direct tax base. In other words, it intends to prevent overpricing of importation of the international tradable goods.

On the other hand the customs authorities aims indirect taxes. Therefore, it focuses on the most important element of the tax base in imports which is customs value of imported goods and to prevent not to be declared under its value. Thus, the customs authorities are sensitive about lower price declaration of imports goods, but high price declaration is not questioned but out of a very exceptional circumstances.

Here, position of the taxpayers should be underlined. Naturally, the taxpayer or importer usually wants to pay the lowest possible tax. Despite this natural inclination, there is a conflict of interests from the taxpayer point of view regarding the value of the transaction. To be able to reduce the payment of customs duty, the customs value should also be low. However, in order to pay a low amount of income tax, the value for transfer pricing purposes should be high (Malm, 2009, p. 37).

#### 3.1.4. Declination of agreement

This situation mostly related with customs administration policy. It is frequently confronted in international practice that customs administrations examine the prices even determined in compliance with Advance Price Agreement between a taxpayer and the revenue administration. In other words, since the customs is not part of it, such an agreement signed between a taxpayer and the tax administration has not binding power on the custom administrations.

#### 3.1.5. Additions and deductions in the computation of tax base

WTO agreement prescribes transaction value as customs duty base whereas among the other methods the CUP method is considered that it provides the most direct and reliable means of establishing an arm's length price. Theoretically, two disciplines intend to provide market price in the determination of tax bases by referring transaction value and arm's length price, technically legislative deductions and additions embodied in customs rules hinder to obtain identical values. On the other hand, to provide a meaningful result in the application of the CUP method, the factors that influence objective comparability are needed to be taken into account. Those are, as counted in the Guideline and exemplified in Transfer Price Customs Valuation Memorandum; characteristics of the property (i.e. physical features of the good, its quality and reliability and the availability and volume of supply), functional analysis (i.e. comparison of the functions taken on by each party taking into account assets used and risks assumed), contractual terms (i.e. how the responsibilities, risks and benefits are divided among the parties), economic circumstances (i.e. the markets that each party operates in), and business strategies (i.e. innovation and new product development, and degree of diversification).

Principally those two disciplines aim to rely on the market price to calculate tax bases in the transactions. However, transfer pricing methodology reaches arm's length range in the course of general accounting standards whereas customs reaches transaction value by applying deductions and additions determined in the customs law, which are fixed. For example, a royalty or commission is determined as to be included in the price paid or payable in the customs duty purposes but application of transfer pricing intangible goods are treated separately from the tangible goods subjected to importation. Those type of material differences can result in different import values in the application of customs and income tax system.

#### 3.1.6. Application of different methodologies

As mentioned earlier customs and transfer pricing systems follow different methodologies. Although those methods are named differently same underlying principles could be encountered. As those methods are shaped by objectives of either systems, different values are computed once even same method is applied on the same transaction.

#### 3.1.7. One result versus a range of results

The methodologies used for customs purposes produce a certain value which represents the customs base, however the transfer pricing methodologies may produce a range of figures that are acceptable for establishing whether the conditions of a controlled transaction are arm's length. The tax rules provide for a range of acceptable values, rather than trying to specify a definitive price based on a rigid formula. This flexibility, while needed because transfer pricing is not an exact science, creates uncertainties for both taxpayers and revenue authorities (Renaud, 2010, p. 3).

#### 3.1.8. Aggregated transactions

For income tax purposes, it is preferred that taxpayers set prices separately for each transaction between related parties, however in some specific situations, transactions are so closely linked or continuous that they cannot be evaluated adequately on a separate basis and the transactions are priced on an aggregate (or bundled) basis in which profit base methods might be more useful. The issue is whether one can determine the correct transfer price when prices have been either bundled or unbundled.

For customs purposes, each transaction is appraised separately except price formulae or price review clause applications. An unbundled price may not include costs for items such as royalties, assists, commissions, research and development, etc. These costs may be required by legislation to be added to the price paid or payable to arrive at the transaction value for customs.

Practical difficulties in applying strict transactional approaches have resulted in transfer pricing practices which often aggregated related party transactions to test the arm's length nature of the profit outcomes rather than prices (Ritchie, 2009, p. 251).

### 3.1.9. Timing of valuation

One of the fundamental discrimination between customs and transfer pricing disciplines have arisen in the application time. For customs purposes, naturally, goods are valued at the time of importation; for income tax purposes, goods are generally valued in the one year period after importation which means that it is likely that the goods will be valued at different times. That difference is attributable to the characteristic of direct and indirect taxation. Indirect taxes tend to be more mechanical and strict than direct taxes. Transfer pricing and its effect on income tax usually takes place after some time which is changeable by the country practices, for instance in the case of installment taxation transfer pricing begins to consider on income tax purpose no earlier than three months because of fiscal year that income tax return is mostly given in the third to fourth month of following year. With respect to time of tax returns, also, time of audit takes place in different times.

### 3.1.10. Time of exchange rates

For customs purposes, the rate of exchange to be used for assessment of the import duty is the rate current on the date of direct shipment to the importing country of the goods whose value is to be determined in local currency. For income tax purposes, an exchange rate is determined in accordance with generally accepted accounting principles. Normally, it is the rate of exchange prevailing at the time of the transaction. This can result in the use of different exchange rates, and therefore result in different values.

### 3.1.11. Retroactive price adjustments

Post importation adjustment, in fact, is one of the problematic issue that causes costly results for the taxpayers. This contentious issue gridlocks the nexus between customs authority and tax administration. Any downward adjustments in the transfer price charged to taxpayers resulting from competent authority, audit, appeal or other taxpayer request settlements would not be reflected in the value for duty declared afterward because of legal prohibition which could be seen in many of the countries customs act. This is a common discrepancy between the income tax transfer price and the value for duty of imported goods.

## 3.2. Characteristics of the overlap in Turkey

Customs valuation methodology is consistent with the indirect taxes which are computed on the transaction value. In addition, customs duty used to be the main source of revenue to the government in the early 1900's but from the mid 1900's on preventive and protective functions of the customs came into prominence rather than the revenue collection purpose as a result of liberation policies in international trade. Governments refer custom taxes to protect the domestic producers through controlling the price of the certain goods which means to suspend liberal market balance. On the other hand transfer pricing principles are, merely, applied to ensure the price appears in liberal market conditions. Thus, various objectives of the administrations obstructs to organize them under one roof.

In emerging economies TP regulations can sometimes be seen as a deterrent to FDI. It is often practiced that strict regulations on TP front could drive FDI to other economies resulting in prisoner dilemma for the tax authorities. However by the turn of the millennium with Turkey having emerged as part of the league of big economies that could not be ignored anymore and the country introduced TP regulations more or less on the lines of the developed economies without the fear of its impact on FDI flows in a radical manner.

In accordance with customs law, the payments that unnecessarily paid as customs duty to the government, could be refunded upon the application of the taxpayers within three years. However, in the application of the statute, tax refund is carried out where the tax return is canceled, or taxpayers reject the tax return for material mistakes or contrary to the agreements or in the cases that conditions determined by Council of Ministers by virtue of the international agreement that Turkey is the signatory county. These conditions are limited and not cover transfer pricing adjustments. In other words, there is no mechanism in the CL to correct the tax return or refund the excessive payment that in the case the importer erroneously declare a higher value.

Taxpayer has to give an additional declaration if he realizes that the import value of the good was erroneously stated lower than the market value. In this case the taxpayer pays additional tax with \$100 fee for per additional declaration. Obviously, companies that price in accordance with transfer pricing principles would be in difficult situation in both cases. For instance, assumed that a company determines its price with regard to transfer pricing principles and uses it along the year in countless import transactions with an associated company. The company could not claim refund of overpayments, if the company notice that the transfer price was mistakenly over valued, on the other hand the customs authority claims surplus taxes with \$100 fine for per declaration if the transfer price was determined at a lower price.

In Turkey case, different from the majority of the countries, separation of the administrations are certain; customs are administrated by the Ministry of Customs and Trade and transfer pricing issue is engaged by the Ministry of Finance. These two ministries have the identical degree of importance and power, but eventually they have not enforcement power on one another. As mentioned in the OECD guideline “Countries that have a separate administration may wish to consider modifying the exchange of information rules so that the information can flow more readily between the different administrations” ( OECD TP Guideline 1.79).

Turkey’s membership to the Customs Union significantly influences the discussions on transfer pricing and customs valuation conflict. It is about the volume of foreign trade with European Union. As seen in the table II, EU countries are the major supplier of the Turkish import volume and successive country is Russia. First of all, import with EU countries are not subject to customs duty as a result of the principle of the free movement of goods. Therefore, the conflict between customs valuation and transfer pricing conflict is not a matter in the import with EU countries. Those transactions are only be considered by transfer pricing principles. Additionally, second country that Turkey import most is Russia. This is because Russia is the biggest supplier of the Turkey’s energy needs in terms of natural gas and petrol which are not subject to conflict between transfer pricing and customs valuation overlap, as well.

### 3.3. Is the reconciliation feasible?

In fact, these two systems are not opposite sharply in any case. There are some attributes that could facilitate reconciliation. First of all, to be serving to the same government fundamentally shape the values of the administrations. In this sense, a higher authority could intervene the conflict by taking initiative and lead the units to realize the overall benefit of the government. But from the technical point of view these two systems converge in the definition of the value.

It should be noted that both the guidelines set by the OECD and WTO abide by the arm’s length principle, and both aim at determining ‘fair’ price for transactions that take place between related parties (Jovanovich, 2017, p. 96). Basically the two sets of rules are established to ensure application of fair market value to the transactions, thus, systems seek market value by applying different methods. Even though, controversially, both discipline could reach out dissimilar consequences that are in accordance with the purpose of the systems, in the application of arm’s length principle to the same case.

Arm’s length price is a term which originally belongs to transfer pricing field. A clear definition of it could be found in the OECD Guidelines glossary as below, “The international standard that OECD member countries have agreed should be used for determining transfer prices for tax purposes. It is set forth in Article 9 of the OECD Model Tax Convention as follows: where “conditions are made

or imposed between the two enterprises in their commercial or financial relations which differ from those which would be made between independent enterprises, then any profits which would, but for those conditions, have accrued to one of the enterprises, but, by reason of those conditions, have not so accrued, may be included in the profits of that enterprise and taxed accordingly". In regular condition price in the uncontrolled transaction constitutes itself in accordance with the market condition. However, the connection between related parties distort ordinary market condition and which ultimately results biased prices. Hence, the methods recognized by transfer pricing regulations are applied to ensure to form of arm's length prices in the controlled transactions.

An identical approach is confronted in the custom regulations. Price come up in the controlled transactions are controlled with "transaction value" in the Valuation Agreement. Article 1 of the Valuation Agreement says that "The customs value of imported goods shall be the transaction value, that is the price actually paid or payable for the goods when sold for export to the country of importation..." and price in the transactions between related parties is determined in the Article 1.2 that "... In such case, the circumstances surrounding the sale shall be examined and the transaction value shall be accepted provided that the relationship did not influence the price..."

Even though, the term "Arm's length Price" is not mentioned in the Valuation Agreement, by referring "transaction value" same consequence with the Guide is aimed. Eventually, both disciplines aim to provide a price that is not influenced by the relationship between the parties.

Disparities between two systems theoretically set ground for conflict, however, conventional attitudes would be a base to reach reconciliation and ease the tension between two ways of valuation. Two disciplines understanding of the valuation of related party transactions in a parallel manner with identical principles but using dissimilar wording and language.

#### 4. Policy Options

##### 4.1. Seeking policy alternatives

The joint OECD and WCO workshops were the most serious attempt in which source of conflicts and possible remedies were discussed in the environment with relevant stakeholders involvement (Ping and Silberstein, 2007, p. 36). The first issue discussed was the usefulness of contemporaneous transfer pricing documentation for customs purposes. An MNEs TP documents could be useful for the customs authority since it often provides extensive information about the company's transfer pricing compliance requirements and could serve as dual purpose, especially if this documentation addresses the company's customs valuation requirements. The second issue was the development of a joint advance price agreement. This possible development was seen, at the conference, as promising, despite limited and contrasting experiences countries had so far. The use of a ruling involving both the revenue and customs authorities opens up the prospects for an effective, coordinated dispute prevention mechanism. The third issue discussed at the conference was the possible development of joint customs and transfer pricing audits. The objectives are that it would reduce the time and effort spent in audits by the taxpayer and the authorities, and to arrive to the extent possible at a common determination of the valuation of related party transactions that would be acceptable for both customs and tax authorities (Malm, 2009, p. 26).

It is obvious that the conflict on valuation would come up after importation so that the best strategy is considering and acting before the problem arises (Marsilla, 2008). Definitely, an importer is interested in having compatible values for both customs duties and income tax purposes, to do so the importer should pursue the way not to avoid the transaction value method. As such, in some cases through price review clauses or price formulae the importer should disclose a provisional price to the customs authority at the time of importation in order to review the final determination of the customs value. Thanks to that, the importer avoids losing repayments of duty in the case of an overvaluation and cannot be charged with potential penalties for undervaluation.

Besides price review clause, a joint advance price agreement has a function to prevent post importation conflicts. The customs authority should, if possible, be invited when an APA is discussed.

An adequate APA is the best method available for the importer to avoid conflicting valuations (Ibid, 411).

It is important to manage and understand the differences created by the conflicts in order to effectively manage reconciliation. As the tension between customs valuation and transfer pricing is a globally considered concern, ideas on reconciliation possibilities have been expressed in various platforms. However, it should be noted that probable alternatives are needed to be divided as supranational and domestic base. As the client of this paper is determined as Turkish Prime Ministry, domestic remedies are evaluated. In addition, root causes underlying the conflict are analyzed to seek possible alternative combination.

#### 4.1.1. Time gap and conflicting objectives

Differences on objectives and timing of implementation between two disciplines preclude any convergence attempt. Because, these disparities arise from inherent reasons. Indirect taxes are imposed at the time of transaction, in this case taxable event of customs duty is realized at the time of clearance when the imported goods are entered to the customs.<sup>2</sup> When the taxable event is occurred customs duty is computed and incurred. On the other hand, taxable consequences of transfer pricing could be seen after the end of fiscal year. As considered the circumstances, it would be utopian to assume that tax authorities could shorten their time gap on the initiation of taxpayers and that transfer pricing analysis would start being held at each transaction (Duerto. 2012, p. 30). On the other side, it is difficult for customs to conceive customs valuation by not having a transaction based focus and not acting at the time of the import.

Likewise, different objectives of the customs and tax administrations are attributed to the inherited difference between computation of indirect and direct taxes. As a superficial remedy, price review clause mechanism mitigates the time and objective conflict to some extent by delaying determination of final value which would provide to adjust initial value declared at time of entry.

#### 4.1.2. Supra-national sources, administrative indifferences and two sets of rules

OECD Guidelines is the mere source dealing with transfer pricing issues which are followed by many countries while establishing national tax laws on transfer pricing. As of customs valuation principles the WTO valuation agreement is a binding regulation which is required to be adopted by signatory countries. From this aspect, the major cause of the conflict could be attributed to the supra national separation. As a result of international separation, customs and tax administration is organized separately in the internal base. Even so, some countries attempt to unify customs and tax administrations which provides some advantages at the bottom line, but two sets of rules necessarily requires separate consideration. The administrative integration could be seen one of the solutions, however, both tax and customs administrations have their relevant and unique areas of expertise and the conflict surrounding related party transactions is only one of the issues those two administrations engage. Therefore, partial integration of the administrations could facilitate data sharing, audit planning and more coordination to mitigate the tension between two systems.

#### 4.1.3. Additions and deductions

In computation of the tax bases specific additions and deductions are needed to be considered due to either statutory requirement or economic conditions. In terms of custom duty application, transaction value<sup>3</sup> is accepted as custom value. According to statute, transaction value consists of price paid or payable plus statutory adjustments prescribed article 8. The price paid or payable does not include certain specific costs which are needed to be added to it in determining the value for duty. Those are commissions and brokerage, packing, assists, royalties and license fees, post-importation payments or fees (subsequent proceeds), certain transportation and associated costs.<sup>4</sup> Some of the costs, which could be included in the price paid or payable, are needed to be deducted which are

<sup>2</sup> 4458 no. Turkish Customs Act sec. 181.

<sup>3</sup> WCO Valuation Agreement Art. 1.

<sup>4</sup> WCO Valuation Agreement Art. 8.

certain transportation and associated costs, costs arising after the goods have been imported, and import duties and taxes. Those deductions and additions are not necessarily taken into account in the income tax purposes. But in essence the price paid or payable, which is basis of customs value, and arm's length price are meant to refer to fair market value. Therefore, additions and deductions should not be seen as actual discrepancy between customs valuation and transfer pricing.

#### 4.2. Full integration

When the reasons behind the conflict are realized, to seek a panacea for customs valuation and transfer pricing conflict is not a rational approach. Additionally, in my assumption, full integration of the customs and tax administration should be considered in a joint application of one set of rule instead of two. However, to avoid double taxation (or double non-taxation) the internal rules also are needed to be harmonized internationally (among jurisdictions) which is a supranational level discussion (Richard, 2007). Another issue is whether convergence is possible but what extent. The case for convergence does not necessarily mean that actual and full convergence is the only way to achieve cost savings simplifications and mutual benefits.

Departure point to integration of rules is emphasis of market value in the related party transactions both by customs system through referring uninfluenced transaction value and transfer pricing through arm's length price. As such, in essence both system target to achieve same non-influenced market price. As mentioned earlier, there are mandatory components of costs to add and deduct from the value for both customs and transfer pricing purposes. Even so, if the components can be identified and separated from the price, the core value should be an arm's length price and identical for both customs and transfer pricing (Malm, 2009).

Furthermore, the scope of customs valuation encompasses transactions with non-associated enterprises, which are out of the scope of transfer pricing, while the scope of transfer pricing encompasses export as well as import transactions and transactions consisting in the provision of services or transfer of intangible property, which may not be of great interest to customs authorities. In this case, a full integration of the authorities would bring up any other problems and complications in terms of conducting other functions of customs and transfer pricing.

#### 4.3. Second best option

In domestic base, full integration is not viable due to the overwhelming influence of two supranational bodies, in particular legally binding WTO agreement. A possible way to solve or at least ease the tension, would be a policy mix that enhances harmonization of the two sets of rules. This policy mix should target pre import situation and post import situation by maximizing coordination and awareness both in administrations and taxpayers. To do so joint APA, application of retroactive transfer pricing adjustment and establishment of a review committee should be applied together.

##### 4.3.1. Joint advance price agreement

As mentioned in the Guideline, an APA program can assist taxpayers by eliminating uncertainty through enhancing the predictability of tax treatment in international transactions and providing the taxpayers certainty in the tax treatment of the transfer pricing issues covered by the APA for a prescribed period. As such, thanks to a joint APA scheme, a taxpayer could proactively seek advance approval of the price in terms of customs and transfer pricing and could avoid possible post import adjustments. In fact, Marsilla argues that if a tax authority accepts a price as an arm's length price, this should be evidence enough for the transaction value to be sufficient (after mandatory additions and deductions) for customs purposes. When a transfer price is set in accordance with the APA, that price should be accepted as a proper basis for the transaction value for customs purposes (Marsilla, 2008, p. 32). Beyond this consensus, involvement of customs authority to the APA negotiations process relieves all the stakeholders by reducing probable litigation expenses and risk of double taxation.

Application of joint APA brings up several administrative and procedural issues. For instance, establishment of a negotiation committee, assignment of applicable methods, evaluation and monitoring process, etc. Those issues require a policy mix approach to handle the conflict especially a joint commission can undertake responsibility to reconcile conflicting interests.

Consequences of joint APA: The customs and tax authorities may consult together for the elimination of double taxation. APA also provides a ground for more coordination between domestic administrations as it provides cooperation between competent authorities in the form of exchanges of information.

A joint APA could prevent wasting time and money due to audit and litigation of customs valuation and transfer pricing issues both for taxpayers and tax administrations. Gaining more experience in the APA procedures additionally give an advantage to the administrations to solve similar problems in the future. Through an APA program tax administrations have access to useful industry data and analysis of pricing methodologies in a cooperative environment. ( TP Guideline F13.)

#### 4.3.2. Application of transfer price adjustment by customs

Transfer pricing adjustments often occur post importation situations in which a taxpayer applies a price not fit in the arm's length range for income tax purposes. The compensating adjustment, which could be applied upward or downward, is intended to reach the desired arm's length result from a tax perspective. Such a compensation necessarily influences customs and tax administrations revenue assumption. As such, retroactive adjustment is handled differently from the perspective of developing and developed countries. It appears that the key differentiator between developed and developing countries which is the presence of substantial dependency to the indirect taxes affects the government reaction to enforce customs authorities to apply post import compensative adjustment.

As mentioned before Turkish Customs Law allows tax refund in certain situations (4458 number Customs Law, Articles 210-217). In the application of the statute, tax refund is carried out where the tax return is canceled, or taxpayers reject the tax return for material mistakes or contrary to the agreements or in the cases that conditions determined by Council of Ministers by virtue of the international agreement that Turkey is the signatory county. As implemented by Australian Customs Authority, in addition to those conditions relevant part of the Customs Law should be amended as the customs refund if downward transfer pricing adjustments reduce customs duty retrospectively.

From this perspective share of customs duty in Turkey's tax revenue considerably small which is about less than 2% of the overall tax revenue. On the other hand, if the customs duty and corporate tax rates are compared since corporate tax rate is by far higher than that of customs duty overall effect of transfer pricing adjustment would be positive in the high profit sector. But note that if a company is run in a lower profit range, say less than 5%, tax revenue loss will take place. In any case, possible revenue loss that might be appear after the customs admittance of the transfer pricing adjustment is negligible.

Furthermore, as Customs refer to transaction value method, "the price paid or payable" is taken as a basis. In this context, a compensative post import adjustment would be evaluated in the scope of "the price paid or payable." Because, transfer pricing adjustment is justified as adapting a transaction value to the arm's length price which would be eventually meets the expression of " the price paid or payable" (Renaud, 2010, p. 2).

#### 4.3.3. Establishing transfer pricing and customs valuation review committee

Integration of two administrations under one roof might be seen reasonable to reduce administrative cost, however, it is not practical as those two administrations have separate interest field other than related company importations (Sandra, 2009, p. 306). The scope of customs valuation encompasses transactions with non-associated enterprises which are out of the scope of transfer pricing, while the scope of transfer pricing encompasses export as well as import transactions and transactions consisting in the provision of services or transfer of intangible property, which may not be of great interest to customs authorities.

For sure, under the consideration of the nature of these two systems, through functionality of an intermediary joint commission all parties would benefit from better cooperation between the customs and tax authorities. In addition, customs and transfer pricing conflict can only be eased by better



coordination and communication. Thus, with a joint commission, coordination and communication opportunities would be enhanced.

## 5. Conclusion

Today, that more effort should be geared towards reaching a consensus between transfer pricing and customs valuation is a notion on which all stakeholders are agree. Undisputedly the ideal situation could be defined as “where a tax authority assesses the arm’s length principle of a transaction price, it would be consistent to have the same price accepted for customs purposes and vice versa.” Ongoing fundamental differences between customs and tax authority does not allow to reach such an ideal in the short run. “When the differences between those two values can be bridged with adjustments, consistency should be the guiding principle, both for the authorities and taxpayers” (Marsilla, 2008, p. 14). Accordingly any policy approach intended to ease the conflict should necessarily include an applicable coordination plan either some degree of integration in administrative base or an assigned joint commission.

Management of the customs and transfer pricing tension needs to be undertaken proactively, and where appropriate in collaboration with tax authorities, to ensure that overall cash tax is correct and to minimize exposure to penalties and interest (Hickman et al., 2010, p. 538). Enhancing interaction between administrations with joint training and dispute resolution groups support stabilization in the economic environment for both taxpayers and executive bodies by reducing number of uncertainties. Turkey is in the early stage of the conflicts that MNEs induce. Peer based learning and best practices should be taken seriously as a useful tools.

As mentioned earlier, both sets of rules require that an “arm’s length” or “fair” value be set for cross-border transactions between related parties and associated enterprises (Ping and Silberstein, 2007, p. 36). That is, the transfer price must not be influenced by the relationship between the parties or it must be set in the same way as if the parties were not related. From this perspective it is seen that both sets of rules intend to ensure same principle by applying their own way. Even, those ways are not considerably irrelevant. Thus, two sets of rules say same ideal by using different languages. Those hurdles could be defeated by increasing communication opportunities among stakeholders.

## Bibliography

- Ainsworth, R. T. (2007). *IT-APAs: Harmonizing Inconsistent Transfer Pricing Rules In Income Tax – Customs – Vat*. Boston: Boston University. Retrieved from: <http://www.bu.edu/law/faculty/scholarship/workingpapers/2007.html>
- An, H., Gambardella, D. & Ritchie, Z. (2013). Transfer Pricing and Customs Nirvana: Is It Possible?. *Bloomberg BNA*, 18(17).
- Doernberg, R. L. (2004). *International Taxation in a Nutshell*. Thomson/West.
- Duarte Nuno T. F.R. (2012). *The tension between Transfer Pricing and Customs Valuation*. Lisbon: ISEG.
- Gustafson, C. H., Peroni, R. J. & Pugh, R. C. (2006). *Taxation of International Transactions; Materials, Text and Problems, 3th Edition*. Thomson West.
- Hickman, A. & Bacon, M. (2009). “United Kingdom” in *Transfer Pricing and Customs Valuation ed. Anuschka Bakker and Belema Obuoforibo*. Amsterdam: IBFD, 530.
- Jovanovich, M. J. (2017). *Customs Valuation and Transfer Pricing, Is it Possible to Harmonize Customs and Tax Rules?*. Kluwer Law, Montreal.
- Kitaura, M. & Cremer I. (2011). “Customs Value” in *Transfer Pricing and Customs Valuation ed. Anuschka Bakker and Belema Obuoforibo*, (Amsterdam: IBFD, 2009), 59-91.
- Loknathan, V. (2018). *History of economic thought, 10<sup>th</sup> Edition*. S Chand & Co Ltd.
- Malm, M. (2009). *Customs Valuation and Transfer Pricing – Two sides of the Same Coin, Jonkopink University, Master Thesis*. Retrieved from: <http://hj.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:281537>
- Marsilla, S. I. (2008). *Customs Valuation and Transfer Pricing*. Berlin/Heidelberg: ERA Forum-Springer, 9/3.

- Methenitis, B. & King, K. (2010). *Supporting Transaction Value with Transfer Pricing Data: Lessons from Recent U.S. Customs and Border Protection Rulings*. Bloomberg BNA, 19/3.
- Ping, L. & Silberztein, C. (2007). Transfer Pricing, Customs Duties and VAT Rules: Can We Bridge the Gap?. *World Commerce Review*. Retrieved from <http://www.oecd.org/tax/transfer-pricing/transferpricingcustomsdutiesandvatrulescanwebridgethegap.htm>
- Renaud, P. (2010). Customs Valuation And Its Interaction With Transfer Pricing. *Financier Worldwide*. Retrieved from <Http://Www.Financierworldwide.Com/Article.Php?Id=5670>
- Ritchie, Z. (2009). "Australia" in *Transfer Pricing and Customs Valuation ed. Anuschka Bakker, and Belema Obuoforibo*. Amsterdam: IBFD, 247-267.
- Sandra G. (2009). "Canada" in *Transfer Pricing and Customs Valuation ed. Anuschka Bakker and Belema Obuoforibo*. Amsterdam: IBFD, 287-317
- Silberztein, C. (2009). *Transfer Pricing, OECD Policy Framework, in Transfer Pricing and Customs Valuation, ed. Anuschka Bakker and Belema Obuoforibo*. Amsterdam: IBFD, 33-59.
- Tropin, M. (2007). Australia, BNA, *Transfer Pricing Report 88*. Brussels.
- Zinkin, R. & Louis, J. (2019). *Better Governance Across the Board. Creating Value Through Reputation, People, and Processes*. Berlin. Boston: De Gruyter. Retrieved 21 Aug. 2019, from <https://www.degruyter.com/view/product/508482>
- 4458 no. *Turkish Customs Act*.
- Australian Customs and Border Protection Service, *Practice Statement No; PS 2009/01*
- Australian Customs and Border Protection Service, *Practice Statement of Valuation Advice relating to Transfer Pricing*.
- Canada Customs Agency, (2006), *Income Tax Transfer Pricing And Customs Valuation*, Memorandum D-13-3-6.
- HMRC. *International Manual INTM 480000*.
- HMRC. *Notice 252*, July 2013.
- OECD. *Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations*, 2010.
- WCO. *Agreement On Implementation Of Article Vii Of The General Agreement On Tariffs And Trade 1994*.



## Sağlık Hizmetlerinde Bilişim Sistemleri ve E-Sağlık: Ankara İli Örneği\*

Refika Ülke<sup>a \*\*</sup>, E.Asuman Atilla<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Arş. Gör., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Yalnızbağ Yerleşkesi, Erzincan 24100, TÜRKİYE. e-posta: refikaulke.2004@gmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8394-2383>

<sup>b</sup> Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Emniyet Mahallesi, Muammer Bostancı Cad. No:4, 06500 Beşevler, Ankara 06500, TÜRKİYE. e-posta: asumanatilla@gmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2823-9801>

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 24.12.2019  
Kabul Tarihi: 14.01.2020  
Çevrimiçi Kullanım Tarihi: 12.02.2020  
Makale Türü: Araştırma makalesi

### Anahtar Kelimeler:

Sağlık bilişimi, sağlık bilişim sistemleri, e-sağlık, hasta

### ÖZ

Günümüzde teknoloji hızlı bir şekilde gelişmektedir. Sağlık alanı da gelişen teknolojilerden faydalanmakta ve hizmetlerin bir kısmını sanal ortama taşımaktadır. Bilişimin sağlık alanında kullanılması ile hizmette verimlilik ve kalite artmaktadır ve ilaç, veri ve tıbbi hatalar azalmaktadır. Bu çalışma, sağlık alanında yaşanan teknolojik gelişme ile gündeme gelen sağlık hizmetlerinde bilişim uygulamalarının önemini ve internet bilgi kaynaklarının hastalar tarafından kullanım düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara’da faaliyet gösteren bir devlet bir üniversite ve bir özel hastaneye başvuran poliklinik hastaları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini üniversite hastanesi için 381 poliklinik hastası, devlet hastanesi için 381 poliklinik hastası ve özel hastane için 357 poliklinik hastası olmak üzere toplam 1140 poliklinik hastası olarak hesaplanmıştır. Hastaların internet sağlık bilgi kaynaklarını kullanım düzeyini ölçmek için kullanılacak olan anket soruları Andreassen vd. (2007)’ne ait olan makaleden ve Onur Mendi (2012)’ye ait olan yüksek lisans tezinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Katılımcılar tarafından doldurulan anket verileri SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programına girilmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesine ilişkin frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, fark analizi ve ilişki analizi yapılmıştır. Veriler normal dağılmadığı için parametrik olmayan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney-U Testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda internet bilgi kaynakları kullanımının katılımcıların demografik özelliklere ve günlük internet kullanım sıklığına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İnternet bilgi kaynakları kullanımı devlet, özel ve üniversite hastanesi arasında da farklılık göstermektedir. İnternet bilgi kaynakları üç hastane grubu arasında üniversite hastanesi katılımcıları en fazla devlet hastanesi katılımcıları en az kullanılmaktadır.

\* Bu çalışma Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde hazırlanan “Sağlık Hizmetleri ve E-Sağlık” isimli Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.1.006>

\*\* Sorumlu Yazar / Corresponding Author

## Information Systems in Health Services and E-Health: A Case Of Ankara Province

### ARTICLE INFO

Received: 24.12.2019

Accepted: 14.01.2020

Available online: 12.02.2020

Article Type: Research article

### Keywords:

Health informatics, health informatics systems, e-health, patient.

### ABSTRACT

Today, technology is developing rapidly. The health sector also benefits from developing technologies and carries many of the services to the virtual environment. With the use of informatics in health field, efficiency and quality in service increase and medicine, data and medical errors decrease. This study has been carried out to determine the importance of informatics applications in health services and the level of usage of internet information sources by patients. The sample of the study consists of polyclinic patients who apply to a state, a university and a private hospital operating in Ankara. The sample of the study was calculated as a total of 1140 polyclinic patients, 381 polyclinic patients for university hospital, 381 polyclinic patients for state hospital and 357 polyclinic patients for private hospital. The questionnaire questions which will be used to measure the level of Internet health information resources of the patients were evaluated by Andreassen and others. (2007) and the master thesis of Onur Mendi (2012). The questionnaire data filled by the participants were entered into SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, difference analysis and relationship analysis were performed to evaluate scale expressions. Since the data did not show normal distribution, Mann Whitney-U Test was used to compare two nonparametric independent groups and Kruskal Wallis tests were used to compare more than two independent groups. As a result of the analysis, it was determined that the use of internet information sources differed according to the demographic characteristics and daily internet usage frequency of the participants. The use of Internet information sources also varies between public, private and university hospitals. Internet information resources are used the most by university hospital participants, while state hospital participants use the least among the three hospital groups.

### 1. Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan ilerlemelerle bilişim sistemleri kavramı ortaya çıkmaya başlamıştır. Bilişim sistemleri; “bilgi yönetiminin ortak amaçlarını gerçekleştirebilmek için insan, veri, prosedürler, donanım ve yazılımın birlikte oluşturduğu verilerin belirli bir amaç doğrultusunda toplanması, depolanması, işlenmesi ve iletilmesini sağlayan sistemlerdir”(Tecim, 1999, s. 2). Günümüzde işletmeler arasında rekabet yoğun şekilde yaşanmaktadır ve işletmeler rekabet avantajı elde edebilmek için bilişim sistemlerini kullanmak zorundadırlar. Bilişim sistemleri, örgüt yöneticilerine karar verme ve kontrol aşamalarında destek sağlarken, kurum personeline işlerini yerine getirirken hız ve kolaylık sağlamaktadır (İleri, 2018, s. 18).

Teknolojide meydana gelen gelişmeler sağlık sektörünü de etkilemiş ve değişimlerin yaşanmasını zorunlu kılmıştır. Sağlıkta dönüşüm programı ile sağlık sektöründe özelleşmeye gidilmesi hastaneler arasında rekabetin oluşmasına neden olmuştur. Hastaneler de bu rekabet ortamında varlığını devam ettirmek ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek için bilişim sistemlerini kullanmaya başlamışlardır. Sağlık bilişimi; “sağlık alanında derlenen her türlü verinin, işlenmesi, bilimsel ayrıştırma yöntemleriyle kullanıma hazır hale getirilerek, sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunumunu sağlayacak bilgi sistemleridir” (Öner, 2014, s. 10). Sağlık bilişimi 1970’lerde ortaya çıkmaya başlamıştır (Mendi, 2012, s. 71). Türkiye’de sağlık alanında bilgisayar, 1960’larda çok az sayıda hastanede hasta ücretleri ve tıbbi alanlarda kullanılmaya başlanmıştır (Çakırlar, 2016, s. 12). Sağlık hizmetleri insan hayatıyla ilgili olduğu için sağlıkta hataya yer yoktur. Hastalar için hizmetlerin

kalitesi ve tedavi süreci çok önemlidir. Hastaların iyileşme sürecini hızlandırmak, kaliteli bakım ve hizmet sağlamak için teknolojiye ihtiyaç duyulmaktadır (Mendi, 2012, s. 76). Bilişimin sağlık alanında etkin kullanımı hizmetlerin verimlilik ve kalitesinin artırılmasını, tıbbi hata oranının azaltılmasını, maliyetlerin düşürülmesini, yöneticilerin karar verme sürecinin kısaltılmasını sağlamaktadır. 2000’li yıllarda bilişimin daha da gelişmesiyle sağlık hizmetlerinin birçoğu sanal ortama taşınmış ve e-sağlık kavramı doğmuştur. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından e-sağlık; “sağlık hizmetleri, sağlık gözetimi, sağlık literatürü ve sağlık eğitimi, bilgisi ve araştırması dahil olmak üzere sağlık ve sağlıkla ilgili alanları desteklemek için bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) düşük maliyetli ve güvenli bir şekilde kullanımı” olarak tanımlanmaktadır.

E-sağlık ile hastanelere bağımlılık azalmış ve 7/24 hizmet verebilen, herkesin rahatlıkla ulaşabileceği mobil uygulamaların kullanımı artmıştır (Kılıç, 2017, s.205). E-sağlık uygulamaları şunlardır; Tele-Tıp, Elektronik Medula Sistemi, Elektronik Reçete (E-Reçete), Elektronik Nabız (E-Nabız), Merkezi Hastane Randevu Sistemi (MHRS), Aile Hekimliği Bilgi Sistemi (AHBS), Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS), Sağlık.Net, Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi (ÇKYS) ve Sağlık Bakanlığı İletişim Sistemi (SABİM).

Bu araştırmada öncelikli olarak sağlık bilişimi kavramı açıklanmış, sağlık bilişiminin gelişimi ve öneminden bahsedilmiştir. Daha sonra sağlık bilişiminin gelişmesine paralel olarak ortaya çıkan e-sağlık kavramı açıklanmıştır. E-sağlığın avantaj ve dezavantajları ve e-sağlık kapsamındaki uygulamalardan bahsedilmiştir. Araştırmanın son kısmında hastaların e-sağlık kapsamındaki internet bilgi kaynakları kullanımını belirlemeye yönelik bir anket çalışmasına yer verilmiştir. Anket çalışmasının analizi, bulguları ve değerlendirme sonuçları yer almaktadır. Çalışma Ankara’da faaliyet gösteren bir üniversite hastanesi, bir devlet hastanesi ve bir özel hastanede yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini bu hastanelerden hizmet alan poliklinik hastaları oluşturmaktadır. Toplam 1140 hastaya anket uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir.

## 2. Sağlık bilişimi ve e-sağlık

Sağlık bilişimi “sağlık alanında derlenen her türlü verinin, işlenmesi, bilimsel ayrıştırma yöntemleriyle kullanıma hazır hale getirilerek, sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunumunu sağlayacak bilgi sistemleridir” (Öner, 2014, s. 10). Sağlık bilişim sistemleri, “tıp alanındaki gelişmelerin ortaya çıkardığı bilgi ve verilerin oluşturulması, biçimlendirilmesi, paylaşılması ve sonuçta hastaların bakım ve tedavilerinin belirlenmesi, seçilmesi ve geliştirilmesi işlemlerinin bütününe verilen isimdir” (Baykal, 2005).

Vatandaşlar, sağlık bilgi ve verilerine ulaşmak istemektedir. İnternet, bu bilgi ve verilerin merkezi bir kaynağıdır. İnternet, hastaları güçlendirme ve hasta katılımını teşvik etme potansiyeline sahiptir. Diğer taraftan yanlış bilginin yayılması ve uygunsuz kullanım gibi potansiyel tehlikeleri de vardır (Andreassen ve diğerleri, 2007, s. 2).

Sağlık bilişimi, teknolojinin gelişmesiyle donanımların ucuzlaması, güçlü yazılımların ve mikrobilgisayarların gelişmesiyle tıp ve hemşirelik bilişimi adı altında 1970’ li yıllarda doğmaya başlamıştır (Mendi, 2012, s. 71). Türkiye’de ise sağlık alanında bilgisayar, hasta ücretleri ve tıbbi alanlarda 1960’lı yıllarda çok az sayıda hastanede kullanılmaya başlanmıştır (Çakırlar, 2016, s. 12). 70’li yıllarda bilgi sistemlerine olan ilgi artmaya başlamıştır. Yükseköğretim kurumlarında bilgi teknolojileri bölümleri açılmaya başlanmıştır. Bilgi teknolojileri bölümlerine, başta Hacettepe Üniversitesi ve onu takip eden bazı üniversiteler de gereken önemi göstermişlerdir(Öner, 2014, s. 17).

Türk sağlık bilişiminde ilk çalışmalar SSK tarafından başlatılmıştır. SSK, kendine bağlı hastanelerde eczane bilgi sistemleri modülünü uygulamaya koymuştur (Ak, 2009, s. 338). Sağlık Bakanlığı ise 1996 yılında “Sağlık Bakanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığını” kurmuştur. Bu kurum sağlık bilişim sistemleri alanında ilk yapılanmayı oluşturmaktadır (Gençer Öztekin (Ed), 2015, s. 9). Bu kurumun kurulmasıyla Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda elektronik veri tabanları ve personel takip sistemleri geliştirilmiş ve Hastane Bilgi Yönetim Sistemlerinin (HBYS) temeli atılmıştır (Vermişli Peker ve diğerleri, 2018, s. 92).

Hastaların iyileşme sürecini hızlandırmak ve kalite bakım ve hizmet sağlamak için teknoloji çok önemlidir (Mendi, 2012, s. 76). Tıp bilgisi, görüntüleme yöntemleri, tıbbi testler vb. artışıyla beraber bireylerden toplanan veriler de sürekli olarak artmaktadır. Hastalara etkili ve nitelikli bir hizmet verebilmek için bu verilere gereken yer ve zamanda ulaşılması gerekmektedir. Hem geçmiş verileri hem de yeni verileri depolamak, takip etmek ve gerektiğinde ulaşabilmek sağlık bilişim sistemleriyle kolaylaşmıştır (Bulun, 2001, s. 45-46). Bilişimin sağlık alanında etkin kullanımı hizmette verimlilik ve kalitenin artırılmasına, tıbbi hata oranının azaltılmasına olanak sağlar (Vermişli Peker ve diğerleri, 2018, s. 91). Sağlık bilişim uygulamaları maliyetleri azaltma ve kalite yönetimini kolaylaştırma amacına hizmet etmektedir (Mendi, 2012, s. 77). Bir araştırmada sağlık bilişim sistemlerinin kullanılması ile laboratuvar ve radyoloji test sayısında, kâğıt gibi kırtasiye giderlerinde ve ilaçları da kapsayan tıbbi hatalarda anlamlı düzeyde azalma olduğu saptanmıştır (Zlabek ve diğerleri, 2011, s. 170). Bilişim sistemleri sayesinde sağlık kurumları uzaktan hizmet (e- randevu, e- nabız vb.) verebilmektedirler. Uzaktan verilen sağlık hizmeti hem vakit tasarrufu sağlamaya yardımcı olur hem de maliyetlerin azaltılmasına katkı sağlar. Bilişim sistemleri kurumlar arası iletişimin hızlandırma, iş süreçlerini kısaltma, veriye ulaşma ve iç denetimi kolaylaştırma, yönetsel zorlukları azaltma imkanı sağlar (İleri, 2018, s. 20).

Sağlık bilişim sistemleri Klinik Bilişim Sistemleri ve Teşhis - Tedavi Sistemleri adında iki başlıkta sınıflandırılmaktadır. Teşhis ve tedavi sistemleri, laboratuvar bilgi sistemi, tıbbi görüntü, arşiv ve iletişim sistemi, radyoterapi bilgi sistemi, nükleer tıp bilgi sisteminden oluşmaktadır (Çakırlar, 2016, s. 15). Klinik bilişim sistemleri ise elektronik sağlık/hasta kayıtları, klinik karar destek sistemleri, hemşirelik bilişim sistemleri, tıbbi görüntü yönetim ve depolama sistemleri, hasta takip sistemleri, klinik iletişim sistemleri, tele-tıp, vaka bileşimi, sanal gerçeklik uygulamaları, akıllı kart uygulamaları, hastane bilişim sistemleri, klinik kılavuzlar ve bakım haritalarından oluşmaktadır (Mendi, 2012, s. 81).

Sağlık sektöründe teknolojinin daha da gelişmesiyle birlikte 2000’li yıllarda e-sağlık kavramı ortaya çıkmıştır. E-sağlık kapsamında ele alınan birçok konu aynı zamanda sağlık bilişimi sınıflandırmasında da yer almaktadır (Mendi, 2012, s. 103). Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler sağlık sektörünü de etkilemiş ve sağlık alanında büyük değişiklikler yaşanmasını sağlamıştır. Bu gelişmeler ile hem sağlık hizmeti sunum şekilleri hem de hizmet türlerinde değişiklikler meydana gelmiştir. Hizmetlerin birçoğu sanal ortamda verilmeye başlamış ve e-sağlık kavramı doğmuştur (Özata, 2009, s. 444).

E- sağlık; “İnternet ve benzer teknolojilerin, hizmete ait verilerin elde edilmesi, aktarılması ve geliştirilmesi suretiyle sağlık hizmet kalitesinin geliştirilmesini sağlayan ve medikal informatik, sağlık hizmetleri ve süreçlerinin kesişim kümesini oluşturan önemli bir alandır” (Eysenbach, 2001, s. 1).

E-sağlık, sağlık verilerinin veya kurumlar arasındaki bilgilerin değiş tokuşunu sağlamaktadır (Toygar, 2018, s.104). E-sağlık sektörü, insanlara daha iyi sağlık hizmeti sağlamadaki etkinliğinden dolayı sürekli genişlemektedir. Facebook, Twitter, YouTube, bloglar ve forumlar gibi popüler sosyal ağlar, bir hastanın bilgi seyahatinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Hastalar E-sağlık uygulamaları ile şimdi daha bilinçlidir ve sağlık hizmetlerini etkileyen tedavi sürecine daha fazla katılım göstermektedirler (Maeen ve Zykov, 2015, s. 1174). E-sağlık uygulamaları sağlık sektörü için birçok avantaj sunmaktadır. Sağlık maliyetlerinin azaltılmasına katkı sağlaması, hizmet sunumunda ve kaynak dağıtımında etkinlik sağlaması, sağlık personeli arasında iletişimin artırılmasına olanak sağlaması, kırsal alanda oturma gibi ulaşım güçlükleri sebebiyle sağlık hizmetine ulaşmada sıkıntı yaşayan bireylerin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesini sağlaması, sağlık personelinin ve bireylerin bilgiye daha kolay ulaşabilmesini mümkün kılması e-sağlığın sunduğu avantajlardan bazılarıdır (Özata, 2009, s. 461-462). Bu avantajlarına karşın e-sağlığın olumsuz yönleri de vardır. Hasta ve sağlık hizmeti sağlayıcıları arasında fiziksel temas sağlamadığı için kişisel etkileşimin yerini alamayacağı bilinmelidir (Işıkdemir Uluç, 2016, s. 17). Sağlık hizmetlerine erişim konusu da e-sağlık için olumsuzluk oluşturmaktadır. İnternet ve teknolojiyi kullanma imkanı olmayan kişiler bu hizmetlerden yoksun kalacaklardır (Işıkdemir Uluç, 2016, s. 18). İnternet sayesinde 7/24 sağlık hizmetlerine erişim imkanı sağlaması e- sağlığın sağladığı avantajlardandır ancak acil bir durumda gönderilen e-postaya hemen cevap verilmediğinde hasta için tehlikeli sonuçlar doğurabilir. İnternetteki sağlık enformasyonu eksik, eski veya hatalı olabilir. Çünkü internet yayınlanan enformasyonun doğruluğunu kontrol edememektedir. Bu durum da hasta için tehlikeli durumlar ortaya çıkarabilir. E-

sağlığın bir başka olumsuz yönü de mahremiyet konusundadır. Kişilerin bilgisi olmadan kayıt altına alınabilir. Böyle bir durum mahremiyet ve güvenlik açığı oluşturacaktır (Mendi, 2012, s. 109).

Sağlıkta dönüşüm programı çerçevesinde sürdürülen e-sağlık uygulamaları aşağıdaki gibidir;

**Tele-tıp sistemleri:** T.C. Sağlık Bakanlığı Tele-tıp Sistemi radyolojik tetkiklere ait görüntüleme 7x24 web ortamında erişilmesine, bu görüntülerin raporlanabilmesine, radyologlar arası telekonsültasyon yapılabilmesine, tıbbi görüntü ve raporların kalite açısından değerlendirilebilmesine ve e-Nabız uygulaması üzerinden vatandaşlar ile paylaşılabilmesine olanak sağlayan bir sistemdir (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Tele-Tıp Sistemi). Tele-tıp ile hastalar uzaktan takip edildiği için hem zaman tasarrufu sağlanır hem de hastane masrafları azalır. Bilgi ve verilere istenildiği anda ulaşılması sağlanır. Böylece hastalıkların tanı ve tedavisinde hızlı, doğru ve etkili kararlar alınır (Özata, 2009, s. 452). Hastaların teşhis ve tedavi süreçlerinin tele-tıp uygulamaları sayesinde daha hızlı bir şekilde sonuçlandırılacağı düşünülmektedir (Korkmaz ve Hoşman, 2018, s. 252).

**Elektronik Medula Sistemi:** MEDULA, sağlık kurumlarının fatura bilgisini elektronik ortamda toplamak ve hizmetlerin ödemesini yapmak için oluşturulmuş entegre bir sistemdir (Esatoğlu ve Köksal, 2010, s. 252). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığınca 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında sigortalı sayılanlar ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kişilere Sağlık Hizmeti Sunucuları tarafından sağlanan sağlık hizmetlerine ilişkin bilgilerin elektronik ortamda gönderilmesini sağlamak amacıyla başlatılmıştır. Esas itibarıyla dört ana Webservisi şeklinde organize edilen uygulamayla; haksahipliği, sevk, reçete, tetkik talebi, ödeme Sorgulama (Yeni bir düzenleme yapıncaya kadar mevcut Tedavi Yardımına İlişkin Uygulama Tebliğine göre), faturalama (Fatura bilgilerinin elektronik ortamda da gönderilmesi) işlemleri yürütülmektedir (Resmi Gazete, 2006).

**Elektronik Reçete (E-Reçete) Sistemi:** Elektronik reçete, reçetelerin bilgi teknolojileri kullanılarak düzenlenmesi, kişi ya da eczanelere aktarılmasıdır (Yücel, 2010, s. 36). E-reçete sisteminin birçok faydası vardır. E-reçeteyle birlikte kullanılan kare kod sistemi sayesinde ilaçların ülkeye girdikten sonra hangi eczaneye, hangi hastaneye ve hangi hastaya verildiği, ilaçları hangi doktorun yazdığı vb. bilgiler sistem üzerinde depolanmakta ve kontrol edilebilmektedir (İleri, 2018, s. 232). Sistem sayesinde hastaların ilaç kullanma alışkanlıkları takip edilir, gereksiz ilaç yazılımı, ilaç istismarı, ilaç israfı önlenir (Akuzun, 2018, s. 73).

**Elektronik Nabız (E-Nabız) Uygulaması:** E- nabız, “sağlık kuruluşlarından toplanan sağlık verilerine vatandaşların ve sağlık profesyonellerinin internet ve mobil cihazlar üzerinden erişebilecekleri bir uygulamadır” (E-Nabız V.2.0 Kullanım Kılavuzu, 2018, s. 5). Türkiye geneli tüm hastanelerde yapılan işlemlerin anlık olarak görülmesini sağlamaktadır. Sisteme bireyler ve onların yetkilendirdiği kişiler erişim sağlayabilmektedir. Sistemin amacı hekimler arasında sağlık bilgilerinin paylaşılmasını ve tekrarlanan tahlil ve tetkik harcamalarının düşürülmesini sağlamaktır (Demir, 2017, s. 54).

**Merkezi Hastane Randevu Sistemi (MHRS):** Vatandaşların Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler ile ağız ve diş sağlığı merkezleri ve aile hekimlerine Alo182 arayarak canlı operatörlerden, web üzerinden ya da MHRS mobil uygulamasından kendilerine istedikleri hastane ve hekimden randevu alabilecekleri bir sistemdir (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Merkezi Hekim Randevu Sistemi, 2019).

**Aile Hekimliği Bilgi Sistemi (AHBS):** Aile Hekimliği Bilgi Sistemi Minimum Veri Modeli (AHBS-VEM) AHBS firmalarının veri teslimi ve aktarımı süreçlerinde oluşabilecek veri kayıplarını önlemek, veri aktarımını kolaylaştırmak ve özellikle veri teslimi ve aktarımında standart bir yapı (model) kullanmaları amaçlarıyla Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü tarafından geliştirilmiştir (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Aile Hekimliği Bilgi Sistemi). Aile Hekimliği Bilgi Sistemi uygulaması ile sağlık verilerinin sahadan toplanması ve ikinci basamak sağlık kuruluşlarının yükünü azaltmak amaçlanmıştır (Öner, 2014, s. 31). Sistem ile birinci basamak sağlık hizmetleri elektronik ortamda kayıt altına alınmakta ve veriler Sağlık Bakanlığının elektronik sağlık kaydı veri tabanına gönderilmektedir. AHBS, birinci basamak sağlık hizmetlerinin kalitesinin artması, aile hekimlerinin hastalarına daha çok zaman ayırmaları, hastaların geçmiş sağlık verilerine ulaşabilmeleri gibi birçok yarar sağlamaktadır (İleri, 2018, s. 242-243).

Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS): Belge ve bilgi alış verişinin elektronik ortama aktarılmasını ve internet üzerinden bu bilgilerin anlık olarak yönetilmesini amaçlayan bir sistemdir. Ayrıca kurum içi ve kurum dışı yazışmalarınıza ait süreçlerinizi standart haline getirir. Yazışmalar için harcanan kaynakların ( kâğıt, fotokopi, toner, insan gücü ) minimuma indirilmesi de amaçlanmıştır. Fiziksel ortamdaki yaşanan sorunların ( belgelerin kaybolması, ulaşım süreleri ile ilgili sorunlar, faksalarda yaşanan gecikme ve kopukluklar, personel açısından kaynaklanan sıkıntılar ) önlenmesi veya en aza indirilmesi de sistemin önemli avantajlarından (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Elektronik Belge Yönetim Sistemi). EBYS, kamu harcamalarında tasarruf sağlamak hem kurum içinde hem de kurumlar arasında belge üretiminde standart sağlamak, kurumlarda hesap verilebilirliği ve kurum içi ve kurumlar arasındaki iletişimi artırmak amacıyla 2005 yılın E-Dönüşüm Eylem Planında yer almıştır (Atilla ve diğerleri, 2015, s. 377).

Sağlık Net: Sağlık.NET, “sağlık kurumlarında elektronik ortamda üretilen verileri, doğrudan üretildikleri yerden, standartlara uygun şekilde toplamayı, toplanan verilerden tüm paydaşlar için uygun bilgiler üreterek birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetlerinde verim ve kaliteyi arttırmayı hedefleyen, entegre, güvenli, hızlı ve genişleyebilen bir bilgi ve iletişim platformudur” (E-nabız kişisel sağlık platformu, 2019).

Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi (ÇKYS): Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi (ÇKYS), başta insan, malzeme ve finans olmak üzere Sağlık Bakanlığına ait kaynakların yürürlükteki mevzuat kapsamında etkin şekilde yönetilmesini ve her düzeydeki karar süreçleri için doğru ve tutarlı bilgi üretimini sağlamak amacıyla kullanılan bir e-sağlık uygulamasıdır (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi).

Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi (SABİM): SABİM, sağlık sisteminde, yaşanan sorunların yerinde ve eş zamanlı tespiti, sorunun çözümünde etkin olacak mekanizmaların ivedilikle harekete geçirilmesi suretiyle özdenetimi sağlamaktadır (Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi). SABİM, sağlık mevzuatı ile ilgili yeterli bilgilerle donatılmış sağlık personellerinden oluşan operatörler ile 7/24 hizmet vermektedir. Vatandaşlar 184’ ü arayarak SABİM’ e ulaşabilmektedir. Canlı operatörler tarafından, sağlık hizmetlerinin işleyişi ile ilgili her türlü soru, sorun, eleştiri, öneri ve talebe cevap verilmektedir (Özata, 2009, s. 447).

### 3. Yöntem

Bu bölümde bu araştırmanın amacı, evren ve örnekleme hakkında bilgi verilmekte ve araştırmadan elde edilen bulgular ile bulguların sonuçları değerlendirilmektedir.

#### 3.1. Araştırmanın amacı

Bu çalışma, sağlık alanında yaşanan teknolojik gelişme ile gündeme gelen sağlık hizmetlerinde bilişim uygulamalarının önemini ve internet bilgi kaynaklarının hastalar tarafından kullanım düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

#### 3.2. Evren ve örneklem

Çalışmada ana kitleyi, araştırma kapsamına alınan Ankara’daki bir üniversite hastanesi, bir devlet hastanesi ve bir özel hastane polikliniklerine başvuran hastalar oluşturmuştur ve veriler toplanmıştır. Örneklem aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016, 96):

N: Hedef kitledeki birey sayısı

$n_o$ : Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır.

Üniversite hastanesi için 2018 yılında toplam 23.460 poliklinik başvurusu bulunmaktadır ve örneklem büyüklüğü 381 olarak hesaplanmıştır. Devlet hastanesi için toplam 18.999 poliklinik başvurusu bulunmaktadır ve örneklem büyüklüğü 381 olarak hesaplanmıştır. Özel hastane için toplam



4.155 poliklinik başvurusu bulunmaktadır ve örneklem büyüklüğü 357 olarak hesaplanmıştır. Toplam 1140 hastaya anket uygulanmıştır. Katılımcılar basit rastgele örnekleme yoluyla seçilmiştir.

### 3.3. Veri toplama aracı

Çalışmada sağlık hizmetlerinde bilişim, sağlık bilişiminin gelişimi, sağlık bilişim sistemleri ve uygulamaları, e-sağlık kavramı ve e-sağlık özellikleri için literatür taraması yapılmıştır. Hastaların internet sağlık bilgi kaynaklarını kullanım düzeyini ölçmek amacıyla anket uygulaması yapılmıştır. Hastaların internet sağlık bilgi kaynaklarını kullanım düzeyini ölçmek için kullanılacak olan anket soruları Andreassen vd. (2007)'ne ait olan makaleden ve Onur Mendi (2012)'ye ait olan yüksek lisans tezinden yararlanılarak oluşturulmuştur. İlk bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirleyebilmek için yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek, internet kullanım durumu ve günlük internet kullanım süresine ilişkin sorular sorulmuştur. İkinci bölümde e-sağlık kullanımına ilişkin 18 soru sorulmuştur.

### 3.4. Bulgular

Araştırmada kullanılan anket sorularının güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alpha güvenlik katsayısı dikkate alınarak ölçüm yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,688 çıkmıştır. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda yeni değişkenler bulmayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2010, s. 122). Yapılan faktör analizi sonucunda ölçek; "Kullanım", "Tercih" ve "Güven" olmak üzere üç faktöre ayrılmıştır. "Kullanım" faktörünün açıklayıcılığı %14,997, "Tercih" faktörünün açıklayıcılığı %25,423, "Güven" faktörünün açıklayıcılığı %34,538 ve bu üç faktörün toplam açıklayıcılığı %74,958 olarak elde edilmiştir. Açıklanan varyans seviyesinin %60'tan daha az olmaması istenmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2007, s. 233).

Tablo 1

Katılımcıların demografik değişkenlere ilişkin dağılımları

Özellikler	Örneklem		
	N	(%)	
<b>Yaş</b>	10-19	107	9,4
	20-29	345	30,3
	30-39	247	21,7
	40-49	271	23,8
	50 yaş ve üzeri	170	14,9
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	604	53,0
	Erkek	536	47,0
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	363	31,8
	Lise	377	33,1
	Ön lisans	116	10,2
	Lisans ve Lisansüstü	284	24,9
<b>Meslek</b>	Memur	349	30,6
	Öğrenci	173	15,2
	Ev Hanımı	220	19,3
	Emekli	45	3,9
	Serbest Meslek	353	31,0
<b>Günlük internet kullanım süresi</b>	0-1 saat	173	15,2
	1-2 saat	181	15,9
	2-3 saat	220	19,3
	3-4 saat	188	16,5
	4 saat ve üzeri	378	33,2
<b>Toplam</b>		1140	100

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğunu %53 ile kadınların oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların büyük bir kısmını 20-29 yaş arası

bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında %31,8' inin ilköğretim, %33,1'inin lise, %10,2'sinin ön lisans, %24,9'unun lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Katılımcıların mesleklere göre dağılımı incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunu %31 ile serbest meslek mensupları ve %30,6 ile memurlar oluşturmaktadır. Günlük internet kullanım süreleri incelendiğinde ise; katılımcıların %33,2'si 4 saat üzerinde internet kullanmaktadırlar.

Frekans analizi sonucunda katılımcıların %67,7'si sağlık konusunda kendi kendine yardım faaliyeti için, %72,3'ü sağlık veya hastalık hakkında bilgi almak için ve %81,5'i randevu almak için interneti kullanmışlardır. Katılımcıların %79,6'sı internet bilgi kaynaklarının faydalı olduğunu belirtmiş ve %71,0'i internet bilgi kaynaklarının kullanımını herkese tavsiye edeceğini vurgulamıştır.

Tablo 2  
Cinsiyete göre anlamlılık ve sıralama

	Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Mann-Whitney	Wilcoxon W	Z	Anlamlılık (p)
<b>Kullanım</b>	Kadın	604	535,26	140590,000	323300,000	-3,895	,000*
	Erkek	536	610,21				
<b>Tercih</b>	Kadın	604	568,40	160604,500	343314,500	-,242	,809
	Erkek	536	572,86				
<b>Güven</b>	Kadın	604	570,67	161767,00	305683,00	-,020	,984
	Erkek	536	570,30				

\*:p < 0.05

Fark analizi sonucunda cinsiyetler arasında internet bilgi kaynaklarının kullanımı faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için cinsiyetler arasında internet bilgi kaynaklarının kullanımı bakımından anlamlı bir fark vardır. Kadın katılımcılar internet bilgi kaynaklarını erkek katılımcılara göre daha yüksek oranda kullanmaktadır. Cinsiyetler arasında internet bilgi kaynaklarının tercihi faktörü için p değeri 0,809 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten büyük olduğu için cinsiyetler arasında internet bilgi kaynaklarının tercihi bakımından anlamlı bir fark yoktur. Kadın ve erkek katılımcılar en yüksek oranda sağlık profesyonelleriyle yüz yüze iletişimi tercih ederken internet bilgi kaynaklarını ikinci en yüksek oranda tercih etmektedirler. Cinsiyetler arasında internet bilgi kaynaklarına güven algısı faktörü için p değeri 0,984 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten büyük olduğu için cinsiyetler arasında internet bilgi kaynaklarına güven algısı bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3  
Yaş gruplarına göre anlamlılık ve sıralama

	Yaş Grubu	N	Ortalama Sıra	Chi-Kare	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık (p)
<b>Kullanım</b>	10-19	107	570,55	102,699	4	,000*
	20-29	345	476,88			
	30-39	247	508,55			
	40-49	271	629,39			
	50 yaş ve üzeri	170	756,54			
<b>Tercih</b>	10-19	107	524,99	54,528	4	,000*
	20-29	345	492,59			
	30-39	247	568,16			
	40-49	271	614,83			
	50 yaş ve üzeri	170	689,99			
<b>Güven</b>	10-19	107	531,57	7,319	4	,120
	20-29	345	547,28			
	30-39	247	579,36			
	40-49	271	580,92			
	50 yaş ve üzeri	170	612,63			

\*: p < 0.05

Yaş grupları arasında internet bilgi kaynaklarının kullanımı faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için yaş grupları arasında internet bilgi kaynaklarının kullanımı bakımından anlamlı bir fark vardır. 20-29 ve 30-39 yaş grupları arasındaki katılımcılar internet bilgi kaynaklarını daha yüksek oranda kullanmaktadır. Yaş grupları arasında internet bilgi kaynaklarının tercihi faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için yaş grupları arasında internet bilgi kaynaklarının tercihi bakımından anlamlı bir fark vardır. 10-19 ve 20-29 yaş grupları arasındaki katılımcılar internet sağlık bilgi kaynaklarını daha yüksek oranda tercih ederken 50 yaş üzerindeki katılımcılar sağlık profesyoneliyle yüz yüze iletişimi tercih etmektedir. Yaş grupları arasında internet bilgi kaynaklarına güven algısı faktörü için p değeri 0,120 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten büyük olduğu için yaş grupları arasında internet bilgi kaynaklarına güven algısı bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4

Meslek gruplarına göre anlamlılık ve sıralama

	Meslek Grubu	N	Ortalama Sıra	Chi-Kare	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık (p)
<b>Kullanım</b>	Memur	349	486,65	56,714	4	,000*
	Öğrenci	173	511,65			
	Ev Hanımı	220	529,55			
	Emekli	45	723,83			
	Serbest Meslek	353	625,89			
<b>Tercih</b>	Memur	349	491,44	63,230	4	,000*
	Öğrenci	173	500,14			
	Ev Hanımı	220	670,29			
	Emekli	45	658,14			
	Serbest Meslek	353	609,77			
<b>Güven</b>	Memur	349	534,94	13,538	4	,009*
	Öğrenci	173	540,53			
	Ev Hanımı	220	622,84			
	Emekli	45	583,63			
	Serbest Meslek	353	586,05			

\*: p &lt; 0.05

Meslek grupları arasında internet bilgi kaynaklarının kullanımı faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için meslek grupları arasında internet bilgi kaynaklarının kullanımı bakımından anlamlı bir fark vardır. Memur ve öğrenciler sağlık konusunda kendi kendine yardım faaliyeti, hastalık hakkında bilgi aramak, doktora gidip gitmemeye karar vermek için ve randevu almak için internet bilgi kaynaklarını diğer meslek mensuplarına göre daha fazla kullanmaktadırlar. Meslek grupları arasında internet bilgi kaynaklarının tercihi faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için meslek grupları arasında internet bilgi kaynaklarının tercihi bakımından anlamlı bir fark vardır. Ev hanımı ve serbest meslek mensupları sağlık profesyonelleriyle yüz yüze iletişimi tercih ederken memur ve öğrenciler internet sağlık bilgi kaynaklarını daha fazla tercih etmektedirler. Meslek grupları arasında internet bilgi kaynaklarına güven algısı faktörü için p değeri 0,009 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için meslek grupları arasında internet bilgi kaynaklarına güven algısı bakımından anlamlı bir fark vardır. Öğrenciler ve serbest meslek mensupları internet bilgi kaynaklarını güvenli, doğru ve tutarlı bulmaktadır. Memurlar internet bilgi kaynaklarının bilimsel olduğunu ancak insanları yanlış yönlendirebileceğini ifade etmektedirler. Ev hanımları ve emekliler de internet bilgi kaynaklarının mahremiyet açığı oluşturabileceğinden endişelilerdir.

Tablo 5  
Eğitim durumuna göre anlamlılık ve sıralama

	Eğitim Durumu	N	Ortalama Sıra	Chi-Kare	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık (p)
<b>Kullanım</b>	İlköğretim	363	682,09	79,600	3	,000*
	Lise	377	565,66			
	Ön lisans	116	449,47			
	Lisans ve lisansüstü	284	483,73			
<b>Tercih</b>	İlköğretim	363	653,07	63,011	3	,000*
	Lise	377	577,77			
	Ön lisans	116	564,04			
	Lisans ve lisansüstü	284	457,95			
<b>Güven</b>	İlköğretim	363	609,25	16,670	3	,001*
	Lise	377	577,75			
	Ön lisans	116	572,85			
	Lisans ve lisansüstü	284	510,39			

\*:  $p < 0.05$

Eğitim durumuna göre internet bilgi kaynaklarının kullanımı faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için eğitim durumuna göre internet bilgi kaynaklarının kullanımı bakımından anlamlı bir fark vardır. Ön lisans ve lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlar internet bilgi kaynaklarını daha yüksek oranda kullanmaktadır. Eğitim durumuna göre internet bilgi kaynaklarının tercihi faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için eğitim durumuna göre internet bilgi kaynaklarının tercihi bakımından anlamlı bir fark vardır. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip katılımcılar internet sağlık bilgi kaynaklarını daha fazla tercih ederken ilköğretim ve lise mezunu katılımcılar sağlık profesyonelleriyle yüz yüze iletişimi daha fazla tercih etmektedir. Eğitim durumuna göre internet bilgi kaynaklarının güven algısı faktörü için p değeri 0,001 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için eğitim durumuna göre internet bilgi kaynaklarına güven algısı bakımından anlamlı bir fark vardır. İlköğretim ve lise mezunları internet bilgi kaynaklarına daha yüksek oranda güvenmektedir.

Tablo 6  
İnternet kullanım sıklığına göre anlamlılık ve sıralama

	İnternet Kullanım Sıklığı	N	Ortalama Sıra	Chi-Kare	Serbestlik derecesi (df)	Anlamlılık (p)
<b>Kullanım</b>	0-1 saat	173	714,32	64,276	4	,000*
	1-2 saat	181	624,80			
	2-3 saat	220	563,63			
	3-4 saat	188	561,22			
	4 saat ve üzeri	378	487,29			
<b>Tercih</b>	0-1 saat	173	693,90	61,280	4	,000*
	1-2 saat	181	651,22			
	2-3 saat	220	563,91			
	3-4 saat	188	506,62			
	4 saat ve üzeri	378	510,97			
<b>Güven</b>	0-1 saat	173	651,14	16,520	4	,002*
	1-2 saat	181	583,56			
	2-3 saat	220	563,62			
	3-4 saat	188	535,13			
	4 saat ve üzeri	378	548,94			

\*:  $p < 0.05$

İnternet kullanım sıklığına göre internet bilgi kaynaklarının kullanımı faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için internet kullanım sıklığına göre internet bilgi kaynaklarının kullanımı bakımından anlamlı bir fark vardır. Günlük 4 saat ve üzerinde internet kullanan katılımcılar internet bilgi kaynaklarını daha yüksek oranda kullanmaktadırlar. İnternet kullanım sıklığına göre internet bilgi kaynaklarının tercihi faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için internet kullanım sıklığına göre internet bilgi kaynaklarının tercihi bakımından anlamlı bir fark vardır. Günlük 3-4 saat ve 4 saat üzerinde internet kullanan katılımcılar internet sağlık bilgi kaynaklarını daha fazla tercih ederken günlük 0-1 saat ve 1-2 saat internet kullanan katılımcılar sağlık profesyonelleriyle yüz yüze iletişimi daha fazla tercih etmektedirler. İnternet kullanım sıklığına göre internet bilgi kaynaklarına güven algısı faktörü için p değeri 0,002 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçük olduğu için internet kullanım sıklığına göre internet bilgi kaynaklarına güven algısı bakımından anlamlı bir fark vardır. Günlük 3-4 saat ve 4 saat üzerinde internet kullanan katılımcılar internet bilgi kaynaklarına daha yüksek oranda güvenmektedir.

Tablo 7  
Üniversite hastanesi ve devlet hastanesi karşılaştırması

	Hastane	N	Ortalama Sıra	Mann-Whitney U	Z	Anlamlılık (p)
<b>Kullanım</b>	Üniversite	400	359,53	63610,000	-4,355	,000*
	Devlet	381	424,04			
<b>Tercih</b>	Üniversite	400	407,50	69601,500	-3,453	,001*
	Devlet	381	373,68			
<b>Güven</b>	Üniversite	400	411,26	68097,500	-4,809	,000*
	Devlet	381	369,73			

\*:  $p < 0.05$

Üniversite hastanesi ve devlet hastanesi katılımcıları arasında internet bilgi kaynakları kullanımı, tercihi ve güveninde fark olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Kullanım faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçüktür. Dolayısıyla kullanım açısından her iki hastane hastaları arasında anlamlı bir fark vardır. Üniversite hastanesi hastaları internet bilgi kaynaklarını daha fazla kullanmaktadır.

Tercih faktörü için p değeri 0,001 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçüktür. Dolayısıyla internet sağlık bilgi kaynakları tercihi açısından her iki hastane hastaları arasında anlamlı bir fark vardır. Devlet hastanesi hastaları sağlık profesyonelleriyle yüz yüze iletişim, aile ve arkadaş önerileri, kitap ve internet sağlık bilgi kaynaklarını üniversite hastanesi hastalarına göre daha fazla tercih etmektedirler.

Güven faktörü için p değeri 0,000 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçüktür dolayısıyla internet bilgi kaynaklarına güven açısından her iki hastane hastaları arasında anlamlı bir fark vardır. Devlet hastanesi hastaları internet bilgi kaynaklarında yer alan bilgilere daha fazla güvenmektedir. Devlet hastanesi hastaları üniversite hastanesi hastalarına göre internet bilgi kaynaklarında yer alan bilgileri güncel, doğru, tutarlı ve bilimsel bulmaktadır. Ancak mahremiyet konusunda üniversite hastanesi hastalarına göre daha endişeli oldukları belirlenmiştir.

Tablo 8  
Devlet hastanesi özel hastane karşılaştırması

	Hastane	N	Ortalama Sıra	Mann-Whitney U	Z	Anlamlılık (p)
<b>Kullanım</b>	Devlet	381	386,11	62441,500	-2,249	,024*
	Özel	359	353,93			
<b>Tercih</b>	Devlet	381	357,56	63460,500	-2,724	,006*
	Özel	359	384,23			
<b>Güven</b>	Devlet	381	362,08	65183,000	-1,843	,065
	Özel	359	379,43			

\*:  $p < 0.05$

Devlet hastanesi ve özel hastane katılımcıları arasında internet bilgi kaynakları kullanımı, tercihi ve güveninde fark olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Kullanım faktörü için p değeri 0,024 çıkmıştır ve bu değer 0,05' ten küçüktür. Dolayısıyla kullanım açısından her iki hastane hastaları arasında anlamlı bir fark vardır. Özel hastane hastaları internet bilgi kaynaklarını devlet hastanesi hastalarına göre daha fazla kullanmaktadır.

Tercih faktörü için p değeri 0,006 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçüktür. Dolayısıyla internet sağlık bilgi kaynakları tercihi açısından her iki hastane hastaları arasında anlamlı bir fark vardır. Sağlık bilgi kaynaklarından sağlık profesyonelleriyle yüz yüze görüşme, aile ve arkadaş önerileri, kitap ve dersleri devlet hastanesi hastaları daha fazla tercih etmektedir.

Güven faktörü için p değeri 0,065 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten büyüktür. Dolayısıyla her iki hastane hastaları arasında internet bilgi kaynaklarına güven konusunda anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 9

Üniversite hastanesi özel hastane karşılaştırması

	Hastane	N	Ortalama Sıra	Mann-Whitney U	Z	Anlamlılık (p)
<b>Kullanım</b>	Üniversite	400	365,00	65800,000	-2,148	,032*
	Özel	359	396,71			
<b>Tercih</b>	Üniversite	400	382,58	70766,500	-,640	,522
	Özel	359	377,12			
<b>Güven</b>	Üniversite	400	390,72	67510,500	-2,974	,003*
	Özel	359	368,05			

\*: p &lt; 0.05

Üniversite hastanesi ve özel hastane katılımcıları arasında internet bilgi kaynakları kullanımı, tercihi ve güveninde fark olup olmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Kullanım faktörü için p değeri 0,032 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçüktür. Dolayısıyla kullanım açısından her iki hastane hastaları arasında anlamlı bir fark vardır. Üniversite hastanesi hastaları internet bilgi kaynaklarını özel hastane hastalarına göre daha fazla kullanmaktadır.

Tercih faktörü için p değeri, 0,522 çıkmıştır ve bu değer 0,05' ten büyüktür. Dolayısıyla tercih faktörü için her iki hastane hastaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Güven faktörü için p değeri 0,003 çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten küçüktür. Dolayısıyla her iki hastane hastaları arasında internet bilgi kaynaklarına güven konusunda anlamlı bir fark vardır. Özel hastane hastaları internet bilgi kaynaklarına daha fazla güvenmektedir. Özel hastane hastalarının internet bilgi kaynaklarında yer alan bilgileri doğru, tutarlı ve bilimsel bulduğunu belirlenmiştir.

#### 4. Sonuç

Çalışma Ankara'da faaliyet gösteren bir üniversite hastanesi, bir devlet hastanesi ve bir özel hastane polikliniğine başvuru yapan hastalar ile sınırlı tutulmuştur. Çalışmanın örneklemini bu hastanelerden hizmet alan poliklinik hastaları oluşturmaktadır. Toplam 1140 hastaya anket uygulanmıştır. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesine ilişkin frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi ve fark analizi yapılmıştır.

Frekans analizi sonucu katılımcıların %67,7'si sağlık konusunda kendi kendine yardım faaliyeti için, %72,3'ü sağlık veya hastalık hakkında bilgi almak için ve % 81,5'i randevu almak için interneti kullanmışlardır. Toygar (2018), çalışmasında sağlık ile ilgili konularda en fazla bilgi okuma, doktora gidip gitmemeye karar verme ve doktor randevusu oluşturma amacıyla internetin kullanıldığından bahsetmiştir. Ayantunde, Welch ve Parsons (2007) çalışmalarında katılımcılarının yaklaşık yarısının sağlık bilgilerine erişmek için doğrudan veya dolaylı olarak interneti kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Katılımcıların %95,4'ü sağlık bilgi kaynakları içerisinde sağlık uzmanıyla yüz yüze görüşmeyi %31'i ise interneti tercih etmektedir. Katılımcıların % 45'i internet bilgi kaynaklarının yanlış bilgiler içerebileceğini belirtmiştir ve buna paralel olarak %44,6'sı internetten edindikleri bilgilerin endişe duygusu oluşturduğunu ifade etmişlerdir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların % 79,6'sı internet bilgi kaynaklarının faydalı olduğunu belirtmiştir. Demografik verilerle fayda sorusu ayrı ayrı analiz edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle ön lisans ve lisans ve lisansüstü eğitime sahip bireylerin internet bilgi kaynakları fayda algısı en yüksekken eğitim seviyesi düştükçe fayda algısı seviyesi de düşmektedir. Dolayısıyla eğitim düzeyi ile e-sağlık farkındalığı arasında doğru orantı vardır. Mendi (2012) çalışmasında lisansüstü eğitim seviyesine sahip kişilerin ilköğretim eğitim seviyesine sahip kişilere göre internet bilgi kaynakları kullanımını çok daha faydalı buldukları sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde meslek grupları arasında fayda algısı en yüksek grup öğrenci ve memurlardır. Fayda algısı en düşük meslek grupları ise ev hanımlarıdır. Yaş grupları arasında fayda algısı en yüksek grup 20-29 yaş grubudur. Yaş arttıkça fayda algısı azalmaktadır. Yaş düzeyi ile e-sağlık farkındalığı arasında ters orantı vardır. Günlük internet kullanım sıklığına bakıldığında ise interneti günlük 4 saat ve üzerinde kullanan grubun en yüksek fayda seviyesine sahip olduğu görülmüştür. İnterneti günlük 0-1 saat kullanan grup en düşük fayda seviyesine sahiptir. Günlük internet kullanım süresi arttıkça e-sağlık farkındalığı da artmaktadır. TÜİK (2019) raporuna göre; 16-74 yaş grubundaki bireylerde internet kullanımı 2018 yılında %72,9 iken 2019 yılında bu oran artarak %75,3 olmuştur. 2019 yılının ilk üç ayında internet kullanan bireylerin %69,3'ü (Erkek %65,9 kadın %73,2) sağlık ve sağlık bakımı (yaralanma, hastalık, beslenme, vb.) ile ilgili bilgi aramak için interneti kullanmıştır. 2018 yılının ilk üç ayında bu oran 68,8 (erkek 65,0 kadın %73,5)'dir.

Çalışma yapılan hastaneler arasındaki karşılaştırma analizine göre, özel hastane ve üniversite hastanesi katılımcıları ile kullanım ve güven faktörleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Üç hastane arasında internet bilgi kaynaklarını, üniversite hastanesi katılımcıları en fazla devlet hastanesi katılımcıları en az kullanmaktadır. Üniversite hastaneleri yoğun teknolojinin kullanıldığı, istenilen zamanda istenilen doktordan randevu almanın güç olduğu üçüncü basamak hastaneler olduğu için üniversite hastanesi katılımcıları internet bilgi kaynaklarını daha fazla kullanmaktadır. Özel hastanelerde tedavi almak cepten harcama gerektirdiği için özel hastane katılımcıları cepten harcamayla daha iyi hizmet aldıklarını düşündüklerinden internet bilgi kaynaklarına daha az başvurmaktadır. İkinci basamakta yer alan devlet hastanelerinde teşhis ve tedavi hizmeti almak hem ücretsiz hem de ulaşılması kolay olduğu için devlet hastanesi katılımcıları üniversite hastanesi ve özel hastane katılımcılarına göre internet bilgi kaynaklarını daha az kullanmaktadır.

İnternet bilgi kaynakları kullanımı demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir ve günlük internet kullanım sıklığı e-sağlık farkındalığını etkilemektedir. İnternet bireyler için önemli bir sağlık bilgi kaynağı haline gelmiştir. Bireyler, interneti en fazla sağlık veya hastalık hakkında bilgi almak ve randevu almak için kullanmışlardır. Sağlık bilgi kaynakları içerisinde bireyler en fazla sağlık uzmanıyla yüz yüze iletişimi seçmişlerdir. Sağlık bilgi kaynakları içerisinde sağlık uzmanıyla yüz yüze iletişimi seçenler interneti seçenlerin neredeyse üç katıdır. Andreassen ve diğerlerinin (2007) çalışmasında da Bir sağlık uzmanı ile yüz yüze iletişim, neredeyse iki kat daha fazla bulunmuştur. Kılıç (2017) çalışmasında e-sağlık sisteminin doktor ve diğer sağlık görevlilerini devre dışı bırakmak için değil, aksine onları teknolojik araçlar ile daha da güçlendirerek performanslarını en üst düzeye çıkarmak için tasarlandığını ifade etmiştir. Bu sonuçtan hareketle bireylerin sağlıkla ilgili konularda interneti kullanmaları sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını etkilemekte ancak sağlık hizmetlerinin yerini almak yerine sağlık hizmetlerini tamamlayıcı olarak kullandığını göstermektedir. İnternetin sağlık alanında faydalı kullanımı bireylerin internet kullanım becerileriyle de ilgilidir.

Tüm bu sonuçlar ışığında, bireylerin internet kullanım becerilerini geliştirmek ve doğru ve güvenilir sağlık bilgisine ulaşmak için mahallelerde eğitim programları düzenlenmelidir. Aile hekimleri aracılığıyla e-sağlık uygulamalarının neler olduğu, nasıl kullanılacağı ve bireylere faydası anlatılmalıdır. İnternet üzerinden ulaşılan sağlık bilgisinin hatalı olması sağlığa zarar vereceği için sağlık bilgisi verilen web siteleri denetlenmeli ve yasal düzenlemeler yapılmalıdır. İnternet erişimi olmayan bireyler olduğu için sağlık hizmetlerinde eşitsizlik oluşmaktadır. Bu eşitsizliğin güçlendirilmemesi için çalışmalar yapılmalıdır. Araştırma kapsamı Ankara'da faaliyet gösteren bir devlet hastanesi, bir üniversite hastanesi ve bir özel hastane ile sınırlı tutulmuş olup bireylerin internet

sağlık bilgi kaynakları kullanımı ve e-sağlık farkındalığını ölçmek için daha geniş bir örneklem seçilip daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

### Kaynakça

- Ak, B. (2009). *Türkiye’de sağlık bilişimi, bir kişisel değerlendirme ve uluslararası bir başarı öyküsü: Cortex. Akademik Bilişim’09 - XI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, 333-341.
- Akuzun, H. (2018). *Hastane bilişim sisteminin uygulanmasına yönelik bir değerlendirme: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Hastanesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, SPSS uygulamalı* (5. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Andreassen, H. K., Bujnowska-Fedak, M. M., Chronaki, C. E., Dumitru, R.C., Pudule, I., Santana, S., Voss, H. ve Wynn, R. (2007). European citizens' use of e-health services: A study of seven countries. *BMC Public Health*, 7(53), 1-7. doi:10.1186/1471-2458-7-53
- Atilla, A., Mansur, F. ve Uslu, D. (2015). Teknoloji kullanılabilirliği ve bireysel teknolojik hazıroluşun elektronik belge yönetim sistemi kullanımına etkisi: Üniversite hastanesi çalışanları üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 375-387.
- Baykal, N. (2005). Değişen Dünya, Tıp ve Teknoloji. *Çözüm Sağlık ve Bilişim Dergisi*. Erişim adresi: <https://www.sisoft.com.tr/haber/page?SYF=Detay&hb=1197>
- Bulun, M. (2001). *Bilişim teknolojileri yönetimi ve sağlık kuruluşlarında yönetimde bilişim teknolojilerinin kullanım* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çakırlar, A. (2016). *Hemşirelerin elektronik sağlık kaydı ve bilişim uygulamaları kapsamındaki bilgi ve tutumlarının değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, R. (2017). *Medipol üniversitesi öğrencilerinin sağlık bilgi sistemleri ve e-nabız sistemine ilişkin farkındalık ve kullanım düzeylerinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Esatoğlu, A. E. ve Köksal, A. (2010). *Sağlık hizmetlerinde bilgi yönetimi* (2.Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları Yayın No: 73.
- Eysenbach, G. (2001). What is e-health?. *J Med Internet Res*, 3(2). e20. doi: 10.2196/jmir.3.2.e20
- Gençer Öztekin, D. (Ed). (2015). Sağlıkta bilgi ve iletişim teknolojileri. *Sağlık Bilgi Sistemleri Dergisi*, (5). Ankara.
- Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Uygulanan "Medula" Sistemi Hakkında Tebliğ. *Resmi Gazete* (07.12.2006). Sayı: 26369 Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/12/20061207-7.htm>
- Işıkdemir Uluç, N. Ç. (2016). *A comprative field in four emerging markets; Turkey, Kingdom of Saudi Arabia, United Arab Emirates and Egypt on e-health development challenges and expected utilization capabilities* (Yüksek lisans tezi).
- İleri, Y. Y. (2018). *Sağlık yönetim bilişim sistemleri*. Konya: Çizgi Kitabevi
- Kılıç, T. (2017). E-sağlık, iyi uygulama örneği; Hollanda. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 203-217.
- Korkmaz, S. ve Hoşman, İ. (2018). Sağlık sektöründe tele-tıp uygulamaları: Tele-tıp uygulama boyutlarını içeren bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(3), 251-263.
- Maeena, S. and Zykobv, S. (2015). Towards social network – integrated e-health: Identify user attitudes. *Procedia Computer Science*, 55, 1174 – 1182. doi: 10.1016/j.procs.2015.07.091
- Mendi, O. (2012). *E-dönüşüm sürecinde sağlık bilişimi uygulamalarının yeri ve hastaların e-sağlık uygulamaları kapsamındaki tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



- Öner, F. (2014). *Sağlık bilişimi, Türkiye’de sağlık bilgi enformasyon sistemleri ve dijital hastaneler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özata, M. (2009). Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen e-sağlık projelerinin sağlık hizmeti sunumuna etkileri. *Journal of Azerbaijani Studies*, 6, 444-464.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Tele-Tıp Sistemi (2020, 7 Ocak). Erişim adresi: <https://teletip.saglik.gov.tr/>
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Aile Hekimliği Bilgi Sistemi (2020, 7 Ocak). Erişim adresi: <https://sbsgm.saglik.gov.tr/TR,12270/aile-hekimligi-bilgi-sistemi-minimum-veri-modeli-ahbs-vem.html>
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi (2020, 7 Ocak). Erişim adresi: <https://www.saglik.gov.tr/TR,11429/temel-amac-ve-hedefimiz.html>
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Elektronik Belge Yönetim Sistemi (2020, 7 Ocak). Erişim adresi: <https://ebysportal.saglik.gov.tr/TR,2006/elektronik-belge-yonetim-sistemi-nedir.html>
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi (2020, 7 Ocak). Erişim adresi: <https://ckysportal.saglik.gov.tr/TR,4675/hakimizda.html>
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Merkezi Hekim Randevu Sistemi (2019, 21 Şubat). Erişim adresi: <https://www.mhrs.gov.tr/Vatandas/hakimizda.xhtml>
- T.C. Sağlık Bakanlığı e-nabız kişisel sağlık platformu (2019, 22 Şubat). Erişim adresi: <https://e-saglik.gov.tr/TR,6212/sagliknet-hakkinda.html>
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2018). *E-nabız V.2.0 kullanım kılavuzu*. Erişim adresi: [https://enabiz.gov.tr/document/KILAVUZ\\_.pdf](https://enabiz.gov.tr/document/KILAVUZ_.pdf)
- Tecim, V. (1999). Bilgi teknolojilerinde yeni bir gelişme: coğrafi bilgi sistemleri ve bilgi sistemleri arasındaki yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1-12.
- Toygur, Ş. A. (2018). E-sağlık uygulamaları. *Yasama Dergisi*, 37, 101-123.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2019). “*Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması*”, Sayı: 30574. Erişim adresi: <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18660>
- Vermişli Peker, S., Yavuz Van Giersbergen, M. ve Biçersoy, G. (2018). Sağlık bilişimi ve Türkiye’de hastanelerin dijitalleşmesi. *Sağlık Akademisi Kastamonu*, 3(3), 81-121.
- Yücel, G. (2010). *Sağlık Bilişim Sistemleri Etkinliğinin Bulanık Modellemesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Zlabek, J. A., Wickus, J. W. ve Mathiason, M. A. (2011). Early cost and safety benefits of an inpatient electronic health record. *J Am Med Inform Assoc*, 18, 169-172. doi:10.1136/jamia.2010

