

E-ISSN: 2602-4594

USOBED

**ULUSLARARASI
BATI KARADENİZ
SOSYAL VE BEŞERİ
BİLİMLER DERGİSİ**

YIL: 2021 CİLT: 5 SAYI: 1



**INTERNATIONAL
JOURNAL OF
WESTERN BLACK SEA
SOCIAL AND HUMANITIES
SCIENCES**

YEAR: 2021 VOLUME: 5 ISSUE: 1

BAKAD
2012
BATI KARADENİZ
AKADEMİSYENLER
DERNEĞİ

EDİTÖR KURULU

SAHİBİ

Batı Karadeniz Akademisyenler Derneği Adına Yönetim Kurulu Başkanı
Prof. Dr. Mahmut BOZAN, Bartın Üniversitesi

EDİTÖR

Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ, Bartın Üniversitesi, ayhankarakas74@gmail.com
Doç. Dr. Süleyman AĞRAŞ, Düzce Üniversitesi, suleyman.agras@duzce.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Abdülhamit EŞ, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, es_a@ibu.edu.tr

ALAN EDİTÖRLERİ

Prof. Dr. Mahmut BOZAN, Bartın Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Prof. Dr. Zafer AKBAŞ, Düzce Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler
Doç. Dr. Yaşar ÖZ, Bartın Üniversitesi, Muhasebe-Finans
Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ, Bartın Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği
Doç. Dr. Rasim TÖSTEN, Siirt Üniversitesi, Eğitim Bilimleri
Doç. Dr. Said Nuri AKGÜNDÜZ, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İlahiyat
Doç. Dr. M. Said CEYHAN, Bartın Üniversitesi, İktisat
Doç. Dr. Süleyman AĞRAŞ, Düzce Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM, Düzce Üniversitesi, Pazarlama
Doç. Dr. Ahmet ÖZTEL, Bartın Üniversitesi, İstatistik
Dr. Öğr. Üyesi Bulut DÜLEK, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Üretim Yönetimi
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim ÇEMBERLİTAŞ, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Muhasebe

YAYIN KURULU (EDITORIAL BOARD)

Prof. Dr. Ali ABISHEV, Kazak Ekonomi Üniversitesi

Prof. Dr. Alisher RASULEV, Ekonomi Enstitüsü, Özbekistan

Prof. Dr. Bulat KUMEKOV, Gumilev Avrasya Milli Üniversitesi, Kazakistan

Prof. Dr. Culus GANIYEV, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi, Econom03@gmail.com

Prof. Dr. Cusup PİRİMBAYEV, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi
jusup.pirimbaev@manas.edu.kg

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ, Rosen College of Hospitality Management,
Fevzi.Okumus@ucf.edu

Prof. Dr. Gani KAHEV, Tarım Bilimleri Akademisi, Kazakistan

Prof. Dr. İhsan ALP, Gazi Üniversitesi, ihsanalp@gazi.edu.tr

Prof. Dr. Joginder SINGH, Kurukshetra Üniversitesi

Prof. Dr. Kashif HUSSAIN, UCSI University, Malaysia

Prof. Dr. Kemal TİMUR, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
kemaltimur@hotmail.com

Prof. Dr. Kubat TABALDİYEV, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi,
kubatbek.tabaldiev@manas.edu.kg

Prof. Dr. Layli UKUBAYEVA, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi,
layli.ukubaeva@manas.edu.kg

Prof. Dr. Mahmut BOZAN Bartın Üniversitesi mabozan@gmail.com

Prof. Dr. Mahmut KARTAL, Cumhuriyet Üniversitesi mkartal@cumhuriyet.edu.tr

Prof. Dr. Makhmad UMAROV, Ekonomi Enstitüsü, Tacikistan

Prof. Dr. Marufcan YOLDASHEV, Alisher Navoiy Nomidagi Toshkent Davlat O'zbek Tili
va Adabiyoti Universiteti

Prof. Dr. Mehmet ZELKA Üsküdar Üniversitesi mehmet.zelka@uskudar.edu.tr

Prof. Dr. Nuriddin KAYUMOV, Tacikistan Bilimler Akademisi, Tacikistan

Prof. Dr. Orazaly SABDEN, Ekonomi Enstitüsü, Kazakistan

Prof. Dr. Rahman ALSHANOV, Turan Üniversitesi, Kazakistan

Prof. Dr. Said KINGİR Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi saidkingir@sakarya.edu.tr

Prof. Dr. Stanislav IVANOV, Varna University of Management, Bulgaristan

Prof. Dr. Şah Murat ARIK Kütahya Dumlupınar Üniversitesi sahmurat@kastamonu.edu.tr

Prof. Dr. Tatiana PYSHKİNA, Moldova Ekonomi Çalışmaları Akademisi, Moldova

Prof. Dr. Tohtar ESRKEPOV, Turan Üniversitesi, Kazakistan, esirkepov@ramber.ru

Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ, Cumhuriyet Üniversitesi ykaragoz@cumhuriyet.edu.tr

Doç. Dr. Ali ÖZTÜREN, Eastern Mediterranean University, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

Doç. Dr. Ayşa KARIMŞAKOVA, Kırgızistan Bişkek Sosyal Bilimler Üniversitesi

Doç. Dr. Cengiz BUYAR, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi

Doç. Dr. Derviş BOZTOSUN, Erciyes Üniversitesi, dboztosun@erciyes.edu.tr

Doç. Dr. Erdoğan EKİZ, Mohammed VI Polytechnic University, Fas

Doç. Dr. Hasan ALİEV, Kırgızistan Almatı Alem Dilleri Üniversitesi

Doç. Dr. Meerim KÖLBAEVA, Kırgızistan İlimler Akademisi

Doç. Dr. Yaşar ÖZ, Bartın Üniversitesi, yasaroz@gmail.com

Doç. Dr. Zakir CHOTAEV, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi, zchotaev@gmail.com

Doç. Dr. Kamalbek KARYMSHAKOV, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi,
karymshakov@gmail.com

Dr. Hale ÖZDOĞAÇ ÖZGİT, Cyprus International University, Kuzey Kıbrıs Türk
Cumhuriyeti

Dr. Norasibah ABDUL JALIL, International Islamic University, Malaysia

Doç. Dr. M. Said CEYHAN, Bartın Üniversitesi, sceyhan@bartin.edu.tr

Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM, Düzce Üniversitesi yildirimyildirim@duzce.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZTEL, Bartın Üniversitesi, ahmetoztel@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK, Düzce Üniversitesi, keremsenturk@duzce.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi. Ramazan ARSLAN, Bartın Üniversitesi, rarslan@bartin.edu.tr

SEKRETERYA

Öğr. Gör. Nilüfer ŞAHİN TEZCAN, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

YABANCI DİL EDİTÖRÜ

Öğr. Gör. Hayri KAPSUK, Bülent Ecevit Üniversitesi, hayrikapsuk67@gmail.com

İLETİŞİM

Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ

Bartın Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü 3. Kat 68 Nolu Oda

Kutlubey Yazıcılar Kampüsü

74100-MERKEZ-BARTIN-TÜRKİYE

Telefon: 0378 501 1000-2116

e-posta: bakaddergi@gmail.com

TEKNİK DESTEK

Dr. Öğr. Üyesi Eyüp Burak CEYHAN

Eposta: eyupburak@gmail.com

DİZİNLER VE PLATFORMLAR

[ResearchBib](#)

[Index Copernicus](#)

[idealonline](#)

[CiteFactor](#)

[ERIH PLUS](#)

[ROAD](#)

[OpenAIRE](#)

[i2or](#)

[DRJI](#)

[International Scientific Indexing](#)

[Google Scholar](#)

[Eurasian Scientific Journal Index](#)

[Bielefeld Academic Search Engine \(BASE\)](#)

[Rootindexing](#)

BU SAYIDA GÖREV YAPAN HAKEMLERİMİZ
REFEREES of THIS ISSUE

Doç. Dr. Ahmet KAMACI, Bartın Üniversitesi

Doç. Dr. Emre Yıldırım, Sakarya Üniversitesi

Dr. Gökhan DEMİRARSLAN, Bartın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hakan Tahiri MUTLU, Bolu İzzet Baysal Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Kamil ÇELİK, Bartın Üniversitesi

Doç. Dr. Mecit ASLAN, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mesut KAYAER, Bartın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Murat Fatih Tuna, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Dr. Nazlı ELBİR Ankara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Olcay IŞIK, Anadolu Üniversitesi

Dr. Onur COMBA, Bartın Üniversitesi

Doç. Dr. Rasim TÖSTEN, Siirt Üniversitesi

Doç. Dr. Sadık SERÇEK, Dicle Üniversitesi

Doç. Dr. Yusuf BİLGİN, Bayburt Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makaleleri

Kent İçi Ulaşımında Raylı Sistemlerin Önemi ve Ankara, Berlin, Londra ve Paris'in
Karşılaştırmalı Analizi/Sayfalar: 43-63
Doç. Dr. Kemal YAMAN, Yüksek Lisans Murat GÜL

Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Dindarlık Düzeyi ile Helal Konseptli Otelere Bakış Açısı
Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi/Sayfalar: 64-79
Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ, Dr. Öğr. Üyesi Hacı Yusuf GÜNGÖR

Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Türkiye'de Yerelleşme Politikaları/Sayfalar: 80-105
Prof. Dr. Özcan SEZER, Arş. Gör. Rabia BÜYÜKPINAR

Pandemi Günlerinde Markalar ve İletişim Biçimleri: Gözleme Dayalı Bir
Değerlendirme/Sayfalar: 106-128
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM

İş-Aile Çatışmasının İş Memnuniyetine Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolü/Sayfalar: 129-147
Dr. Öğr. Üyesi İsmail DURAK, Arş. Gör. Said ALTINIŞIK, Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ

Derleme Makaleler

İş Sağlığı ve İş Güvenliği/ Sayfalar:1-21
Öğr. Gör. Ahu KARABAL

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Eğitim Vizyon Belgesindeki Eğitim Yönetimine İlişkin
Değişim Alanlarının Değerlendirilmesi / Sayfalar: 22-42
Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin HAN, Arş. Gör. Dr. Zakir ELÇİÇEK

CONTENTS

Research Articles

The Importance Of Rail Systems In Urban Transportation And A Comparative Analysis Of
Ankara, Berlin, London And Paris/Pages: 43-63
Assoc. Prof. Dr. Kemal YAMAN, Post Graduate Murat GÜL

Determination The Relation Between Religiosity Level And Perspective Of Halal Concept
Hotels/Pages: 64-79
Assoc. Prof. Dr. Ayhan KARAKAŞ, Assist. Prof. Dr. H. Yusuf GÜNGÖR

New Public Administration Approach And Decentralization Policies In Turkey/Pages: 80-105
Prof. Dr. Özcan SEZER, Res. Assist. Rabia BÜYÜKPINAR

Brands And Communication Forms In The Pandemi Days: An Observation Assessment
/Pages: 106-128
Assoc. Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM

The Mediating Role Of Burnout On The Relationship Between Work-Family Conflict And
Turnover Intention/Pages: 129-147
Assist. Prof. Dr. İsmail DURAK, Res. Assist. Said ALTINIŞIK, Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ

Review Articles

Occupational Health and Safety/ Pages: 1-21
Lect. Ahu KARABAL

Evaluating The Changes Related To Educational Administration In The 2023 Education Vision
Certificate Of Ministry Of National Education/Pages: 22-42
Assist. Prof. Dr. Bünyamin HAN, Res. Assist. Dr. Zakir ELÇİÇEK

EDİTÖRDEN

Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi'nin (USOBED) beşinci yılının ilk sayısıyla karşınızdayız. Akademik çevrelerin Dergimize olan ilgisinin her geçen yıl artması gönderilen çalışmaların özgün, nitelikli ve alana ciddi katkı sunan çalışmalar olması yayın sürecindeki motivasyonumuzu arttırmaktadır.

Siyasi ekonomik ve toplumsal etkileri ile tüm dünyayı etkileyen COVID 19 salgınında, aşı geliştirme ve uygulama çalışmalarının belirli bir seviyeye ulaşması gibi umut verici gelişmeler kaydedilirken, diğer taraftan virüsün farklı varyantlarının ortaya çıkması tedbir seviyelerinin üst düzeyde tutulmasını gerektirmektedir. Akademik çevrelerce uzun bir dönem COVID 19 salgınının farklı boyutları ile inceleneceği ve bu alanda geniş bir literatürün ortaya çıkacağını söylemek mümkündür. Temennimiz salgının tüm etkilerinin en kısa sürede sona ermesi yönündedir.

Dergimizin bu sayısında hukuk, eğitim bilimleri, kamu yönetimi, işletme ve turizm alanlarında beş araştırma makalesi ve iki derleme bulunmaktadır. Doç. Dr. Kemal YAMAN ve Yüksek Lisans Öğrencisi Murat GÜL tarafından hazırlanan "Kent İçi Ulaşımında Raylı Sistemlerin Önemi ve Ankara, Berlin, Londra ve Paris'in Karşılaştırmalı Analizi" isimli çalışmada ekonomik ve teknolojik gelişmişlik açısından önemli bir gösterge olarak görülen raylı sistemler üzerinde durulmuş, Ankara'nın Avrupa'nın bazı başkentleri karşısındaki konumu mercek altına alınmıştır.

Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi H. Yusuf GÜNGÖR tarafından kaleme alınan "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Dindarlık Düzeyi ile Helal Konseptli Otellere Bakış Açısı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" başlıklı çalışmada ise turizm eğitim alan öğrencilerin helal konseptli otellere bakış açısının dindarlık algısı ve davranışlarına göre farklılaşma durumu üzerinde durulmuş, bu noktada dindarlık algısının belirleyici ve pozitif yönlü etkileri tartışılmıştır.

Prof. Dr. Özcan SEZER ve Arş. Gör. Rabia BÜYÜKPINAR tarafından "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Türkiye'de Yerelleşme Politikaları" isimli çalışmada, ANAP ve AK Parti Dönemi yerelleşme politikaları yeni kamu yönetimi anlayışı üzerinden değerlendirilmiş, ve Türkiye'de siyasi konjonktür, ekonomik ve siyasi gelişmeler bağlamında yerelleşme tartışmalarının seyrinin değişkenlik gösterdiği ve merkezîyetçi gelenekten vazgeçilemediği sonuca ulaşılmıştır.

Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM tarafından "Pandemi Günlerinde Markalar ve İletişim Biçimleri: Gözleme Dayalı bir Değerlendirme" adlı nitel sosyal medya kanallarında (Twitter, Instagram, Facebook vs.) ve diğer iletişim kaynaklarında paylaşılan resim, video, caps, yorum

ve benzeri ortamlarda markaların koronavirüs pandemisinde hizmet ettikleri topluma nasıl destek oldukları, farkındalık oluşturmaya nasıl yardımcı oldukları ve bunları yaparken neyi amaçladıkları üzerine güzel bir çalışma yapılmıştır.

Dr. Öğr. Üyesi İsmail DURAK, Arş. Gör. Dr. Said ALTINIŞIK ve Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ tarafından hazırlanan “İş-Aile Çatışmasının İş Memnuniyetine Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolü” çalışmada ise günümüz iş ve aile hayatının önemli sorunlarından biri olan iş-aile çatışmalarının iş memnuniyetine etkileri üzerinde durulmuş ve bu noktada bireylerin yaşadığı tükenmişlik düzeyinin aracı rolü çok yönlü istatistikî analizler aracılığı ile tartışılmıştır.

Öğr. Gör. Ahu KARABAL tarafından kaleme alınan “İş Sağlığı ve İş Güvenliği” başlıklı çalışmada, işçilerin temel haklarının bir parçası olarak görülen ve iş hukukunda önemli bir yer tutan iş sağlığı ve iş güvenliği konusu ilgili mevzuat çerçevesinde ele alınmış, güncel boyutları ile iş hayatında yaşanan sorunlara dikkat çekilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin HAN ve Arş. Gör. Dr. Zakir ELÇİÇEK’in hazırladığı “Millî Eğitim Bakanlığı’nın 2023 Eğitim Vizyon Belgesindeki Eğitim Yönetimine İlişkin Değişim Alanlarının Değerlendirilmesi” isimli çalışmada ise eğitim sisteminin hemen hemen her alanında bir değişiklik, dönüşüm ve gelişimi hedefleyen “2023 Eğitim Vizyonu” belgesinin eğitim yönetimi alanyazını açısından kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiştir.

Dergimize ilgi gösteren siz değerli okuyucularımıza, çalışmalarıyla, görüş öneri ve eleştirileri ile dergimizin gelişimine katkı sağlayan tüm yazarlara ve hakemlere içtenlikle teşekkür ederiz. Bu sayıdaki çalışmaların alanında ilgi ve etkilerinin yüksek olmasını umuyor değerli okuyucularımızı ilgili çalışmaların tamamını okumaya davet ediyoruz. Dergimizin daha fazla veri tabanında taranması yönündeki çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Dergimizde hakem ve/ya yazar olarak yer almak isteyen akademisyenlere açık davetimizi yeniliyor ve 2021 yılının Aralık sayısı için çalışmalarınızı bekler, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç. Dr. Süleyman AĞRAŞ

Editör

İŞ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

Öğr. Gör. Ahu KARABAL

Ege Üniversitesi Ege Meslek Yüksekokulu

ahukarabal@gmail.com

ORCID: 0000-0003-2488-6603

ÖZ

Sanayileşmeyle birlikte özerk bir kimliğe kavuşan İş Hukukunun temel prensibi, işçi konumunda olan bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır. Zira; hukukun aynı zamanda sosyal bir olgu olarak tanımlandığı bilinmektedir. Söz konusu amaç doğrultusunda, toplumsal dengenin korunması da önem arz etmektedir. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi ve hizmet akdi aşıkardır. Dolayısıyla; işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin mevcudiyeti; aynı zamanda işçinin yaşama hakkının, can güvenliğinin, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün de korunması anlamına gelmektedir. Bu çalışmada, “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinden” bahsedilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında; İş Hukukuna temel problem teşkil eden “İşçinin Korunması ve Gözetilmesi ile İşçinin Korunması ve Gözetilmesi Yükümlülüğüne Aykırı Davranan İşverenin Sorumluluğu ve İşverene Uygulanacak Müeyyideler” konularına paralel olarak; ilgili hususlarda temel sorunlar incelenmeye çalışılmış ve çözüm önerileri vurgulanmıştır. İlk bölümlerde “İş, Asıl İş, Yardımcı İş, İşçi, İşveren ve İşyeri Kavramları, Çalışma ve İş Kavramları Arasındaki Farklar, Bağımsız Bir Hukuk Dalı Olan İş Hukuku Kavramı ve İş Hukukunun Gelişmesi Nedenleri”, sonraki bölümlerde ise “İş Sözleşmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi, İş Kazası Kavramları, İşverenin Yükümlülükleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Kapsamındaki Yükümlülükleri, İşçinin Korunması ve Gözetilmesi Borcuna Aykırı Davranan İşverenin Sorumluluğu ve İşverene Uygulanacak Müeyyideler ile Türkiye ve Avrupa Birliği Mevzuatlarının Karşılaştırılması” konularına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mevzuat, İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği, Kanun ve Yönetmelik

OCCUPATIONAL HEALTH and SAFETY

ABSTRACT

The basic principle of Labor Law, which has gained an autonomous identity with industrialization, is the protection of the rights and freedoms of the individual who is a workers. Because it is known that the law is also defined as a social phenomenon. In line with this purpose, it is also important to maintain social balance. In this review article, “Occupational health and Safety” was mentioned. In parallel with the issues “Protection and

Observation of the Employee and the Responsibility of the Employer who Violates the Obligation to Protect and Surveillance of the Employer and the Sanctions to be Applied to the Employer” which constitute a fundamental problem in Labor Law; the main problems were tried to be examined and solution suggestions were emphasized. In the first part of the review, “Job, Main Job, Auxiliary Job, Employer and Work Palace Concepts, The Concepts of Labor Law, an Independent Branch of Law and the Reasons for Development of Labor Law”, The Concept of Safety, Objectives of Occupational Health and Safety, History of Occupational Health and Safety, Occupational Accident Concepts, Employer’s Obligations under the Occupational Health and Safety Law No 6331, Responsibility of the Employer who Acts Contrary to the worker Protection and Supervision Obligation Sanctions will be Applied to Employer’s with Turkey and the European Union Comparison of Legislation” issues are dealt with.

Keywords: Legislation, Labor law, Occupational Health and Safety, Law and Regulation.

1. GİRİŞ

Hukukun, toplumda bireylerin arasındaki ilişkileri düzenleyen, devlet eliyle müeyyidelendirilmiş uyulması zorunlu kurallar bütünü olduğu; dolayısıyla, aynı zamanda bir kültür kavramı ve sosyal bir olgu olarak kabul edildiği düşünülürse; bu kapsamda; (Brooks ve Begiey 2014: 89-95; Radbruch ve Aydın 2015:147-150; Aydın, 2014:87-106) bağımsız bir hukuk dalı olarak kabul edilen iş hukukunun, çalışma hayatı içerisinde işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen ve toplum gereksinimlerini karşılaması gereken bir hukuk dalını ihtiva ettiği anlaşılmaktadır. (Demircioğlu ve Centel 2015: 1-3).

Ekonomik, sosyal ve siyasi koşulların çalışma hayatını yakından etkilemesine binaen; çalışma hayatı ve üretim sürecinin merkezinde insan ve emek unsurlarının mevcudiyetinin yadsınamaz bir realite olduğu aşikardır. Bilişim ve iletişim teknolojilerindeki değişim ve gelişmelerle birlikte toplumun her alanında, bir dönüşümün gerçekleştiğinin bilinmesiyle birlikte; “Bilgi Çağı” olarak adlandırılan yeni dönemde, söz konusu değişimin emek süreci, iş, istihdam ve benzeri gibi sonuçlarının olduğu ifade edilmektedir. Bilgi toplumundaki teknolojik değişim ve dönüşümlerin en önemli alanlarından birinin, emek süreci olduğu ve bu sürecin iş, istihdam gibi sonuçlara mahal verdiği ifade edilmektedir. (Parlak ve Çetin 2007: 107-134). Dolayısı ile çalışma alanının, bireylerin yaşamlarında önemli bir alan oluşturduğu; zira bireylerin zamanının çoğunu, çalışma hayatı içerisinde geçirdikleri bilinmektedir. (Keser, 2005: 897-913).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçilerin, işyerinin çalışma koşullarıyla bağdaşır hale getirilmesini işverenlerden isteyebilecekleri anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hakkının, aynı zamanda; işçinin kişilik haklarının ve değerlerinin korunması, yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetiyle onurunun; kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin neticesinde özellikle düşünce özgürlüğünün ve sendikal özgürlüğünün de korunmasını da içerdiği; bu manada; iş sağlığı ve güvenliği haklarının korunmasının; gerek devletin gerekse işverene düşen mesuliyetlerin bileşkesinden oluştuğu söylenebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin, işçilerin, bedensel ve ruhsal açılardan zararı uğramamaları ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına; yaşama haklarının teminatı ve aynı zamanda anayasal bir güvence olduğu düşünülürse; bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesinin koşulunu ise hem işyerinde hem de sözkonusu işyeri dışında meydana gelebilecek tehlikelerden dolayı her türlü tedbir ya da önlemlerin, çalışma hayatının önemli sükelerinden biri olan işverenler tarafından alınması gerektiği ve işverenlerin bu konuda önemli mesuliyet ya da mükellefiyetleri yüklenerek, gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü oldukları; mevzuata ve yasalara aykırı davranışları halinde idari, hukuki ve cezai sorumluluklarının doğabileceği görülmektedir

Sosyal devlet ilkesinden bahisle; Anayasamızın 56.maddesinde;“herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamak hakkının olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı söz konusu risklerle birlikte yaşayan bir kişinin, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının varlığından söz edilemeyeceği” hükümlerinin yer aldığı, dolayısıyla; devletin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak mevzuat belirleme, kanun koyucu rolünü üstlenme, denetim ve yaptırım uygulama gibi görevlerinin olduğu ifade edilmektedir. (Süzek, 1985: 21; Seratlı, 2004: 348-441).

Söz konusu hukuki düzenlemelerin, iş hayatını ve bireylerin sosyal yaşamlarında önemli bir fonksiyon üstlenerek; işveren karşısında veya kollektif ekonomik gücünü kullanan kişilere karşı yasal yaptırımı doğrudan uygulayan güç olarak tanımlanmasıyla birlikte; ücret biçimlerini, dinlenme sürelerini veya çalışma normlarını düzenlemek, meşruyet kazandırma yönündeki etkisi ifade edilmektedir. Ancak, bu konudaki en önemli sorunlardan birinin; “iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşması neticesinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi ile söz konusu durumun, devlet ve işverene olduğu kadar toplumsal boyutunun ve mesuliyetinin de olduğu anlaşılmaktadır.

2. İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.1. İŞ, ASIL İŞ ve YARDIMCI İŞ KAVRAMLARI

İş kavramının, üretilebilen, verim ya da sonuç elde edebilmek amacıyla çalışmak olarak ifade edildiği belirtilmektedir. (Alkan, 2019: 3). Asıl iş kavramının ise, işyerinin teknik amacı, mal veya hizmet üretimi amacıyla yürütülebilen faaliyetler olduğu; bunun dışında kalan bütün işlerin, yardımcı iş kategorisine dahil olduğu ifade edilmektedir. (Yenisey, 2013: 57).

2.2. İŞÇİ, İŞVEREN ve İŞYERİ KAVRAMLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesine göre; işçinin, “bir ücrete ya da iş akdine dayanarak işverene bağımlı olarak çalışan gerçek kişi olduğu” şeklinde tanımlandığı anlaşılmaktadır. İşçinin işverene olan kişisel bağımlılığının tespitinde; ücret unsuru, işin işçi tarafından görülme tarzı, işyerinde kullanılan üretim araçlarına ve yönetim hakkına sahip olup olmaması ve benzeri hususların varlığı da etkili olabilmektedir. İşçinin bu kişisel bağımlılığı; işverenin emir, talimat ve buyruklarına uygun olarak işini ifa etme borcu karşısında, işverenin, işçiden işin yapılmasını isteyebilme ve söz konusu talimatları verebilme yetkisi vardır.

İşveren kavramının “iş akdine ve ücrete dayanarak işçi çalıştırabilen gerçek veya tüzel kişi” olarak tanımlandığı belirtilmektedir. İşveren aynı zamanda hem gerçek hem de tüzel kişi olabilmektedir.

İşyeri kavramının ise; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim ya da işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olarak tanımlandığı görülmektedir. (Zincirlioğlu, 2018: 425-450).

2.3. ÇALIŞMA ve İŞ KAVRAMLARI ARASINDAKİ FARKLAR

Çalışma kavramının, Yunanlılar ve Romalılarda acı, yorgunluk ve zahmet anlamlarına geldiği, belirli bir yerde makineler vasıtasıyla yapılan ve iş görenlerin her gün gidip gelebildiği, ev ve aile yaşamının kesin çizgilerle ayrıldığı bir alan olarak tanımlandığı ifade edilmektedir. Çalışmanın, insan ihtiyaçlarından kaynaklanan ve insanın toplumla olan ilişkilerinden ortaya çıkan bir olgu olarak yer aldığı belirtilmektedir. Çalışma yaşamının ise genellikle, bireylerin işleriyle uğraşarak geçirdikleri zamanları ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Sanayi Devriminden önce çalışmanın, insanın sadece günlük ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirdiği eylem olarak nitelendirildiği; Sanayi Devriminden sonra ise çalışma kavramının, düzenli olarak herhangi bir örgütte çalışarak ve istihdam edilerek sözkonusu ücret olgusu olarak yer aldığı ifade görülmektedir. (Ören ve Yüksel 2012: 36).

2.3. BAĞIMSIZ BİR HUKUK DALI OLAN İŞ HUKUKU KAVRAMI VE İŞ HUKUKUNUN GELİŞMESİ NEDENLERİ

İş hukukunun ilk kez sanayi devrimiyle birlikte 1800’lü yılların başında ortaya çıktığı belirtilmektedir. İş hukukunun, “işçi ücretlerini, çalışma koşulları kapsamında işçi ve işveren ilişkilerini ve aynı zamanda sendikal faaliyetlerini de düzenleyen, hukuk dalı” olduğu ifade edilmektedir. (Zeyli, 2018, Anonim, 2018). İş hukukunun genel olarak özel hukuka ilişkin iş ilişkilerini düzenlediği, özel hukukun ise; bir toplumun, birbirine eşit haklara sahip üyeleri ve kurumları arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalı olduğu belirtilmektedir. (Limoncuğlu, 2013, 53-55). Ayrıca; İş Hukukunun, işçinin daha iyi koşullar talep etme, örgütlenme hakkı ve işverenlerin birçok kuruluştaki görevlerini, dolayısıyla; İş Kanunu’ndaki hak ve yükümlülükler arasındaki mesuliyetleri ifade eden hukuk dalı olduğu ve en önemli özelliklerinden birinin, sosyal devlet ilkesine bağlı olarak işçilerin korunması anlamında devlet müdahalesinin etkili olduğu sosyal hukuk alanı olduğu anlaşılmaktadır. (Magolla, 2004, Jenks ve Schregle 2018; Şişli, 2012: 45).

İş hukukunun ortaya çıkmasındaki temel gerekçenin, işveren karşısında zayıf konumda olan işçilerin, rekabet şartları karşısında korunabilmesi ve onların iş yaşamındaki birtakım hak ve özgürlüklerinin teminata bağlanması olduğu ifade edilmektedir. (Yıldız, 2018: 733-748). Yine işçinin işveren karşısındaki zayıflığının öncelikle ekonomik yönden olduğu ve işverenin buyruk ya da emirlerine bağlı olmasından kaynaklandığı aşikardır.

İş hukukunun temel bakış açısının ise, işçi ve işveren taraflarının, çalışma koşullarını sağlayarak, çalışma barışını sağlayacak düzenin oluşturulmasının hedeflendiği belirtilmektedir. (Ünlütepe ve Başmanav 2012: 247-249). Ayrıca, insan onurunun, şerefının, haysiyetinin korunmasının da bu özelliklere dahil olduğu vurgulanmaktadır.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

3.1. İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

Türk Özel Hukukunda, kişilerin karşılıklı yükümlülüklerini ve edimlerini ihtiva eden sözleşmeleri akdedebildikleri ve bu durumun sözleşme serbestisi ilkesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir. Sözleşme serbestliği ilkesinin 19.yüzyıldan beri uygulanan ve bu ilkeye göre, kişilerin dilediği kimseye sözleşme yapıp yapmamaları ve tarafların karşılıklı iradelerinin karşılıklı uyuşması gerektiği ifade edilmektedir. (Akkurt, 2008:13-64; Geniş, 2012:1). Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerden birinin iş sözleşmesi olduğu ve bu bağlamda, iş sözleşmesinin taraflarından birinin iş görme edimini yerine getirdiği ayrıca, İş Kanunu'nun 8/1 maddesine göre söz konusu akdin, "***İşçinin işverene bağımlı olarak çalışarak faaliyet göstermesini; işverenin ise karşılığını ödeme borcundan kaynaklanan bir akit olduğu***" belirtilmektedir. (Kalkan, 2018:281-314). İşçinin, iş sözleşmesini imzalayarak bir anlamda karşı taraf olan işverenin emir, yönetim ve denetim altında çalışmayı kabul ettiği ifade edilmektedir. (Keser, 2018: 40).

3.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Ülkemiz nüfusunun genelde genç bireylerden oluştuğu ve bu bağlamda her yıl birçok gencin iş gücüne katıldığı anlaşılmaktadır. İş yaşamındaki verimliliği sağlayabilmek adına; çalışanların işlerine daha çok bağlanması ve bu konuda bilinçlendirilmelerinin önem arz ettiği ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinde son yıllarda iş sağlığının, üstün boyutta olması gerektiği ifade edilerek bu bağlamda; iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinde temel amacın, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi olduğu anlaşılmaktadır. (Baygeldi ve Gerdan 2019: 101-111).

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramının ise ilk kez sanayileşme sürecinde, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak ortaya çıkmadığı başladığı ifade edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin, "***hem işyeri hem de işyeri dışında meydana gelebilecek her türlü tehlikelerden dolayı fiziksel ve ruhsal yönden işçilerin zarara uğramamaları için alınması zorunlu, teknik ve tıbbi çalışmaları***" nitelendirilen bir kavram olduğu; (Balkır, 2012: 56-91).

Bir başka tanıma göre ise İş Sağlığı ve Güvenliğinin, "***işçilerin, işyerindeki koşullarda kullanılabilecek zorunlu araç ve gereçlerden kaynaklanabilecek risklere karşı onların sağlıklı ve huzurlu olarak çalışabilecekleri teminat alanının oluşturulmasını; çalışanların işyerlerinde onları motive edebilecek barışçıl bir ortamda bulunabilmelerini dolayısıyla; çalışanların maruz kalabilecekleri risklerin kaldırılmasını ya da azaltılmasını***" ifade eden bir kavram olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin, aynı zamanda; "***işçinin, kişiliğinin, şeref ve***

haysiyetinin, onurunun ya da saygınlığının da korunmasını ihtiva eden bir kavram olduğu; kişiliğin ise; Medeni Kanununun 23. ve 24. maddelerinde ifade edilen, hukukça korunan değerlerin bütünü” ifade eden bir kavram olduğu açıkça belirtilmektedir. (Arslan, 2014: 767-808; Aydın, 2002: 10-175).

İş sağlığının, “*Tüm mesleklerde çalışanların fiziksel, psikolojik, sosyal ve benzeri açılardan daha iyi koşullarının sağlanabilmesi ile işyerinde meydana gelebilecek risklerin önlenmesini sağlayan bir kavram*” olduğu ifade edilmektedir. (Yılmaz, 2009:7-8; Horozoğlu, 2017: 265-281). Ayrıca iş sağlığının, çalışanların çalışma şartlarının negatif etkilerinden arındırıldığı, işçiler ve işverenler arasındaki harmoninin sağlandığı bir tıp bilimi olarak tanımlandığı belirtilmektedir. (Çiçek ve Öçal 2016: 108).

İş güvenliğinin, “*İşyerinde sağlık açısından risk edebilecek koşullardan korunabilmek ve maksimum seviyede iş tatminini sağlayabilecek*” bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. (Avlayıcı, 2012). (1). Ayrıca, çalışanların sıhhatli, huzurlu ve güvenli bir ortamda olmasının, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile güvence altına alınmış bir insanlık hakkı olduğu; dolayısıyla, söz konusu İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin, tüm sektörlerde herkes için sağlanabiliyor olmasının önem arzettiği vurgulanmaktadır. (Kaplan ve Eren 2018: 181-194).

İş güvenliği hakkının, “*herkese tanınmış olan devredilmez, dokunulmaz olan yaşama hakkı kapsamında ilave olarak beden bütünlüğü ve sağlık hakkının işyerinde çalışan bireylere ya da işçilere yansıtılması*” şeklinde ifade edildiği belirtilmektedir.

Sosyal güvenlik hakkının ise; “*dil, din, renk, felsefi düşünce, mezhep ve benzeri ayrımlar gözetilmeksizin herekese tanınan ve Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere; kişiye sıkı sıkıya bağlı haklar kategorisinde yer aldığı*” ifade edilmektedir.

1982 Anayasamızda, sosyal güvenlik hakkının bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği hakkının da düzenlendiği ve Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin, insan haklarına saygılı, sosyal bir hukuk devleti olduğu ifade edilerek; çalışanların işyerlerinde meydana gelecek vücut bütünlüğü ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikelere karşı işverenlerden ve devletten bu yönde talep haklarının olduğu belirtilmektedir. (Balkır, 2012: 56-91).

Anayasamıza göre; sosyal güvenlik hakkı bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği hakkının düzenlendiği ve bu bağlamda; sosyal devlet ilkesiyle işçi haklarının teminatı olduğu ve anayasal bir güvence kapsamında yer almasına binaen; bu kapsamda örneğin, işçilerin çalışma ve dinlenme süreleri ve benzeri koşulların belirlenmesinin devletin amaç, görev ve yükümlülükleri arasında sayıldığı sayılmaktadır. Dolayısıyla; devletin, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla anayasal sınırlarda ölçütünün; işçinin korunabilme düzeyinin asgari sınırlarda kalmaması gerektiği vurgulanmaktadır. (Kabakçı, 2009:45)

¹ <https://akademik.adu.edu.tr/myo/didim/>

3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN AMAÇLARI

- İlk olarak, çalışan bireylerin temel problemlerine yönelik olarak yaşam, beden ve ruh sağlıklarının ya da bütünlüklerinin korunması,
- İkinci olarak, üretim güvenliğinin sağlanması söz konusudur. İşyerinde işyeri kazaları ya da meslek hastalıklarının önlenmesinin, mevcut işgücü kayıplarını azaltarak üretime katkı sağlayacağı,
- Üçüncü olarak, işletme güvenliğinin sağlanarak çalışanların tehlikelerden uzak güvenilir bir ortamda faaliyet gösterebilmeleri,
- Çalışan bireylerin, kendisinin ve ailesinin psikolojik ve ekonomik açılardan korunabilmesi,
- İşveren açısından; alınacak tedbirler ya da güvenlik önlemleri sayesinde vasıflı iş gücünün korunması ile aynı zamanda işgücü kayıplarının önlenmesiyle işçilere ödenecek tazminatlar ile sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyetlerin en aza indirgenebileceği,
- Çalışma ortamında işçi ve işveren uyumunun sağlanarak özellikle işçi açısından motive edici, iş doyumuna ulaşılabileceği, (Yardımcıoğlu, 2018:144-160).
- Sosyo-kültürel açıdan; ülkemizde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik ve toplumsal bir problem teşkil ettiği vurgulanmaktadır. (Horozoğlu, 2017: 265-281)

3.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN TARİHÇESİ

- MÖ 2000'li yıllarda Babil Döneminde Hammurabi Kanunları'nın çıkarıldığı,
- Çalışan bireylerin temel problemlerine yönelik olarak karşılaştıkları temel problemlere dikkat çeken ilk kişinin M.Ö 2600'lü yıllar içerisinde yaşamış hekim ve rahiplik yapmış "İmhotep" adlı kişinin olduğu ve İmhotep'in Hipokrat'tan yüzyıllar önce bu tespitlerde bulunduğu,
- İş Sağlığı ve Güvenliği kavramlarının ise ilk kez Antik Yunanlı düşünür Herodot'a dayandırıldığı,
- 1713 yılında Dr. Bernardino Ramazzini'nin, Meslek Hastalıklarıyla ilgili "De Marbis Artificum Diatriba" adlı kitabıyla İş Sağlığı'nın kurucusu olduğu, (Çiçek ve Öçal, 2016: 112-113).
- İngiltere'de "Percival Pott" adlı kişinin, baca temizliğinde çalışan işçilerin kanser hastalığı ile ilgili olarak çalışması ve bunun sonucunda 1788 tarihli Baca Temizleyicileri Kanunu'nun çıkarıldığı,

- 1802 tarihli ilk Fabrikalar Kanunu'nda çocuk işçilerin, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve 1833 tarihinde Micheal Sadler'in parlamentodaki önerisiyle çocukların çalıştırılmasına yönelik İş Müfettişleri'nin görevlendirildiği,
- 1840 yılında İsviçre'de, 1842 yılında Fransa'da ve 1849 yılında Almanya'da, İş Sağlığı ve Güvenliği yasalarının çıkartıldığı,
- 1919'lu yıllarda ABD'de tıbbın kurucusu olarak bilinen ilk kadın Öğretim Üyesi Alice Hamilton'un, hayatının 40 yılını işyeri ve işkolu hekimi olarak mesleki zararlar araştırmalarına adanmış,
- 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulduğu, (ILO) (Karadeniz, 2012: 15-75).
- Risk değerlendirme kavramının, 20.yy başlarında telaffuz edilmeye başlanmasıyla birlikte, NASA tarafından geliştirilen MILSTD-882 nolu standardın, bu alandaki ilk belge olduğu; riskin, zarara uğrama tehlikesi olarak tanımlanması ile risk değerlendirme çalışmalarında en önemli kavramlardan birinin, "kabul edilebilir risk" kavramı olduğu ve literatürde bu kavramın, tehlikenin gerçekleşme ihtimalinin çok düşük görülmesi ve tehlike gerçekleşse bile hukuki ve cezai sorumluluğun kabul edilmesi gerektiği,
- Tehlikeli maddelerin artan üretimin kullanımı ve depolanması, Üç Mil Adasandaki ve Çernobil'deki nükleer kazaların yasal yaptırım gerekliliği açısından dönüm noktası olduğu,
- Türkiye'de 2003 yılında yürürlüğe giren risk değerlendirmesine dayalı çıkarılan yönetmeliklerle birlikte hayata geçirildiği ifade edilmektedir. (Kacırcı ve Taçgın 2017:2-16).

3.5. İŞ KAZASI KAVRAMI

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1-g maddesinin hükümlerine göre **iş kazasının, "İş faaliyetinden kaynaklanan ve neticesinde ölüm yada yaralanmasına neden olan ve işçinin ruhsal ya da fiziksel olarak kendisinde hasar bırakan olayı" ifade ettiği** anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle iş kazasının, "*işin oluşturduğu risk nedeniyle ceza kanunlarını ihlal eden tüm kazalar*" olduğu belirtilmektedir. İş kazalarında kusurun tespiti ile failin belirlenmesinin zor bir süreç olduğu ya da iç içe geçtiği görülmektedir. Örneğin; "*işçi ve işveren vekillerinin (ustabaşı-şantiye şefi, alt işveren ve 3.kişilerin) de fail olabileceği*" ifade edilmektedir. (Özkan, 2016: 513-522).

Sanayileşme ile birlikte değişik iş alanlarındaki üretim yöntemlerinin, iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesine sebebiyet verdiği görülmektedir. (Akyüz, Yıldırım, Akyüz ve Ersen 2018:154-166). İşyerinde risk değerlendirmelerinin yapılabilir ve risk seviyelerinin, hangi aşamada olup olmadığının önem teşkil ettiği anlaşılmaktadır. (Kacırcı ve Taçgın 2017: 2-16).

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik yapılan araştırmalar neticesinde, “iş kazalarının büyük çoğunluğunun insan hatalarından kaynaklandığı ve bunların %98’inin önlenemez, %2’sinin ise; önlenemeyen nedenlerden kaynaklandığı” ileri sürülmektedir. (Songur ve Songur, 2018: 221-234). İş kazalarına bakıldığında bu konudaki ilk sırada, inşaat sektörünün rol aldığı bilinmektedir. Söz konusu neticenin oluşmasına; eğitim ve kültür düzeylerinin de neden olabileceği; bu hususlarda gerekli bilgilendirmenin yapılmasının olumlu yöndeki etkileri vurgulanmaktadır. (Kale ve Yanık 2018: 639-651; İşsever, 2017:128-133).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenilmesinde kazalara yönelik stratejik yaklaşımın öneminden bahisle; sağlık ve iş güvenliği uzmanlarının, somut olaydaki yaklaşım ve ve vakaya uygun stratejilerinin uygulanabileceği anlaşılmaktadır.

Kaza önlemenin, “*planlanmamış ve potansiyel olarak zarar veren olayları ortadan kaldırmak için geliştirilen yollar*” olduğu; kaza azaltmanın ise; “*planlanmamış olayların neden olduğu zararları azaltmak için geliştirilen yöntemler*” olduğu ifade edilmektedir. (Kabakçı, 2009: 42).

Yine; iş sağlığı ve güvenliği uzman personel sayısının ve olumsuz koşulların iyileştirilmesinin ise; ülkemizdeki iş kazası sayılarına doğrudan tesir edebileceği vurgulanmaktadır. (Yılmaz, Alp, Çınar ve Öz 2019: 42-47).

4.İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenin alması gereken önlemlerin yasal dayanağını, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun, 2. maddesindeki dürüstük ve hüsniyet kurallarına dayandırıldığı ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen işverenin işçiyi gözetme borcunun oluşturduğu bilinmektedir. Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinin 2. fıkrasında “*İşverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemleri almakla yükümlü oldukları*” ifade edilmektedir. Söz konusu düzenlemelerin ise; 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu normlarıyla desteklendiği anlaşılmaktadır. (Süzek, 1985; Balkır, 2012: 56-91; Ateş, 2020: 161-179).

4.1. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNU’NA GÖRE İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA VE GÖZETME BORCU KAPSAMINDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşçinin, işverene bağımlı olduğu bilinmektedir. Bu kişisel bağımlılığın, iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin de korunması açısından aynı zamanda işverenin “işverenin işçiyi koruma ve gözetme” borcunu da içerdiği anlaşılmaktadır. İşçinin gözetilmesi borcu, işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün işyeri tehlikelerine karşı korunmasını, iş sağlığı ve güvenliğinin de sağlanmasını içeren

ve yapılan işin tehlike arz edip etmemesine göre sürekli olarak değişiklik arz eden bir borç olduğu” anlaşılmaktadır. (Balkır, 2012: 56-91)

İşçiyi gözetme borcunun, iş ilişkisinden doğan borç olup; işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda, işçi açısından işverenin ve işyerinin çıkarlarını en iyi şekilde korumak, işverene zarar verebilecek her türlü eylemden kaçınarak işçinin korunabilmesi amacını taşımaktadır. Örneğin; işverenin koruma borcu, işçiye zarar verebilecek her türlü davranış ve eylemde bulunmaktan kaçınmayı, kişisel bilgilerini korumayı, işçinin bilgilendirilmesini, işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasını, işçinin bilgilendirilmesini, işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasını, işçiyi işyeri ortamının ve yapılan işin ortaya çıkardığı tehlikelerden korunmasını amaçlayan geniş kapsamlı bir borç olduğu anlaşılmaktadır. İşçinin gözetme borcunun geniş kapsamlı bir borç olduğu düşünülürse; işçinin kişilik haklarına saygı gösterilmesinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunabilmesi açısından işyeri tehlikelerine karşı gerekli önlemlerin alınmasının son derece önemli olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işverence, “işçinin hayatının ve sağlığının işyeri tehlikelerine karşı korunması, dar anlamda gözetme borcu ve söz konusu borcun; “işçinin maddi ve moral bütünlüğüne zarar verebilecek iş ve işyeri risklerine karşı koruyucu ve önleyici önlemleri almak” şeklinde nitelendirildiği ifade edilmektedir. (Ertan, 2001:281-308; Seratlı, 2004:348-441).

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2/1. maddesinde göre; “*Söz konusu kanunun kamu ve özel sektörlerdeki tüm işyerlerine uygulanabileceği, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanabileceği*” hükümleri yer almaktadır. Dolayısıyla, tüm bağımlı çalışanların dahil edildiği görülmektedir.

Aynı kanunun 3.maddesinde, “*çalışan*” kavramının “*kendi özel statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” olarak tanımlandığı;” belirtilmektedir. (Caniklioğlu, 2012).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3.maddesinde tehlikenin, “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” olarak tanımlandığı görülmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde, “*işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu açıkça belirtilmekle beraber; iş sözleşmesinden doğan gözetme borcunun işverenin işçinin çıkarlarının korunması ve ona zarar verecek şekilde eylemlerde bulunmaması ifade eden dar anlamda bir borç olduğu*” söylenebilmektedir. Hal böyle olunca işverenin, işyerinde işçinin yaşama hakkının korunabilmesi amacıyla fiziksel açıdan sıhhat ve beden bütünlüğünün korunması için elzem tedbirlerin almakla yükümlü olduğu” anlaşılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde, işverenlerin çalışan bireylerle ilgili olarak alması gereken tedbirlerle ilgili olarak; (1)

a. “Mesleki anlamda her türlü risklerin engellenmesini, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirlerin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli çalışmaların yapılacağı ve mesleki riskin, bir tehlikeye maruz kalma sonucu bir yaralanma ya da bir hastalığın meydana gelme olasılığının ve şiddetinin bileşkesi olarak tanımlanabileceği,

b. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyip denetleyebileceği ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayabileceği ve bu kapsamda özellikle **Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, örneğin; işverenin çalıştırdığı işçisi için işyerinde “baret” bulundurmamakla yetinemeyeceğini ve bu bareti sürekli olarak vermesi gerektiğini, baretin de işçi tarafından kullanıp kullanılmadığını denetlemekle yükümlü olduğu** anlaşılmaktadır. Anılan önlemlere uyulmadığında işverenin, disiplin cezası uygulamakla yükümlü olduğu ve bu konuda Yargıtayın 09.04.2007 tarihli 35 331/9896 sayılı kararında; “İşçiye maske takmaması sebebiyle iki kez disiplin cezası uygulanmasının ve hastalanarak sık sık rapor alması sonucunda iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli nedenlere dayandığı; yine, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. Maddesinde, işçinin ihmalkarlık göstererek işini savsaklaması halinde işverenin, iş akdini feshedebileceği öngörülmektedir. Örneğin; işyerinde yangın meydana gelmemesine rağmen, işçinin yangın tehlikesi doğuracak şekilde sigara içme yasağı olan yerde sigara içmesini, işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle feshin sebepleri arasında nitelendirildiğine hükmedildiği,

c. Risk değerlendirmesi yapabileceği veya yaptırabileceği, “**risk**” kavramının tanımının “tehlikelerden doğan birtakım ölüm ya da yaralama gibi sonuçlara mahal verebileceği”, “**risk değerlendirmesi**” kavramının tanımının ise, “İşyerinde meydana gelebilecek risk veya tehlikelerin belirlenmesine yönelik faaliyetleri” ifade ettiği, ve devamı maddelerinde ve Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nde; risk değerlendirmesinin, tüm işyerleri için öngörüldüğü, sadece belgelendirme amacının olmadığı, bu değerlendirme ile mevcut risklerin ne olup risklerin nelerden kaynaklanabileceği, kimleri ne şekilde ve ölçüde etkileyebileceği, risk değerlendirmesi yapılırken; belirli risklerden etkilenebilecek yaşlı, engelli, gebe ve emziren gibi çalışanların örneğin kanserojen ve benzeri özellik taşıyan maddeleri kullanmaktan kaçınmaları, işverenin risk değerlendirmesini, işveren tarafından oluşturulan bir ekip tarafından gerçekleştirilebileceği, söz konusu ekipte, iş sağlığı ve güvenliği rolünü üstlenen iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işveren vekilleri veya farklı personelden yararlanabileceği ve risk değerlendirmesi için tüm gereksinimlerin işverence karşılanabileceği ve işçilerin görevlerini yürütmeleri için gerekli hak ve yetkileri kısıtlayamayacağı risklerin belirlenerek analiz edilebilmesi, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması belgelendirilerek ilgili döküm ve güncelleme işlemlerinin yapılabilmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenilmesinde; iki, dört ya da altı aylık periyodlarla durumun izlenebileceği”,

c. İşçilerin çalıştırılmadan önce herhangi bir meslek hastalığının bulunup bulunmadığının göz ardı edilemeyeceği,

d. İşçiler için örneğin; kapı kilitleri, giriş kartı, göz taraması ve benzeri yöntemlerin uygulanabileceği,

(2) Görev paylaşımı konusunda diğer kurumlardan yararlanılmasının, işverenin mesuliyetini azaltamayacağı,

(3) Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin, işverenin sorumluluklarını etkilemeyeceği,

(4) İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda söz konusu masrafların işçilere yükletilemeyeceği” hükümleri ifade edilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 16. maddesinde, “işverenin çalışanların bilgilendirilmesine yönelik yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna göre; “işverenin, işyerlerinde mevcut tehlike ve risklere karşı bildirim yükümlülüğünün yerine getirmesi, uzman personelden yararlanması ilgili konularda mevcut şartların daha iyi hale getirilmesi için gereken faaliyetlerin yapmakla” yükümlü olduğu anlaşılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17. maddesinde, eğitimlerin, “İşe başlamadan önce, bilim ve teknolojik gelişmelere uygun olarak verilebileceği ve eğitimlerin maliyetlerinin çalışanlara yansıtılmayacağı, eğitimlerde geçen sürenin iş süresinden sayılacağı ve haftalık çalışma süresini aştığı takdirde fazla çalışma olarak nitelendirilebileceği” hükümleri yer almaktadır.

4.2. İŞÇİNİN KORUNMASI GÖZETİLMESİ BORCUNA AYKIRI DAVRANAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU VE İŞVERENE UYGULANACAK MÜEYYİDELER

İşçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işverenlerin hukuki, idari ve cezai nitelik taşıyan muhtelif yaptırımların uygulanabileceği belirtilmektedir: (Seratlı, 2004:348-441; Avcı, 2018: 1-2).

a. İdari Yaptırımlar

1. **İşin durdurulabileceği ve işyerinin kapatılabileceği:** Söz konusu durumun, tehlikenin büyüklüğüne, yakın veya ciddi sebebiyetine veya işyerinin bir kısmında ya da tamamında meydana gelip gelmeyeceğine, göre değişiklik arz edebileceği ifade edildiği,

2. **İşçilerin çalışmaktan alıkonulması:** Daha çok kişinin yaş, cinsiyet, sağlık ve benzeri kişisel özelliklerinden kaynaklandığı,

3. **İdari para cezaları:** İlgili idari para cezalarının etkin ve caydırıcı olması açısından önemli olduğu ifade edilmektedir.

b. Hukuki Yaptırımlar

Bilindiği üzere; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda devrim niteliğinde değişikliklerin yapıldığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapısal ve hukuki birtakım eksikliklerin bulunduğu söz konusudur. Örneğin; iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici teknik gelişmelerin takip edilmediği, teknolojiye ulaşmada yeterli çaba gösterilmediği, hukuki olarak işletmelerin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği yasasıyla belirlenen yükümlülüklerine riayet etmedikleri anlaşılmaktadır. Mevzuat ve içtihatlarla belirlenen işverenin iş kazaları neticesinde ortaya çıkan zarar sorumluluğunun; işçinin korunması ve gözetilmesi borcuna aykırılıktan kaynaklanan “kusur sorumluluğu” esasına dayandırıldığı açıklanmaktadır. (Akın, 2017: 9-32).

İş kazası sonrasında başlatılan yargısal süreçlerde, kusurun tam olarak belirlenemediği; ilgili Yargıtay kararlarında işyerlerdeki vazife tayininin belirlenmesi ve analiz incelenmesi gerektiği ve söz konusu kusur izafesinin bu incelemeye göre tayin ve takdir edilmesini makul olacağı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, iş kazalarında somut olayın iş hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri kapsamında belirlenmesi sözkonusudur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında; **“iş kazaları neticesinde açılacak tazminat davalarında kusuru olduğunun belirlenmesi durumunda, işveren adına ve hesabına hareket eden işveren vekillerinin de sorumlu tutulabileceği ve işveren ve işveren vekillerinin almak zorunda olduğu tedbirlerin hangi şekilde ve kapsamda neler olduğu, kusur izafesi ve ölçüsünün hiçbir şüphe ya da tereddüde mahal bırakmayacak şekilde tayin edilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Ceza dava dosyalarında da örneği; “şirket müdürünün, yargılanarak sanık olarak öncelikli kusurlu olarak ikrar edilebileceği”** kararını vermiştir. Dolayısıyla işveren aleyhine açılan tazminat davalarında temel problemin, kusur dağılımı olduğu ve ceza davalarında da aynı yöntem ve tutumun izlendiği ifade edilmektedir. (Akın, 2017: 9-32).

Yine; İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatlarının ve işverenlerin, bilimsel ve teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kalabildiği ifade edilmektedir:

Nitekim; Yargıtay kararlarında da “İşverenin, mevzuat düzenlemeleriyle belirtilmemiş olsa bile; bilim ve teknolojik ilerlemeler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak zorunda olduğu, bu kapsamda yine örneğin; işverenin, deneyimsizliğini, ekonomik açıdan şartlarının kötü olduğunu iddia ederek mesuliyetlerinden kurtulabilmesinin mümkün olamayacağı, yine teamül ve benzeri şartların da tedbir alma yükümlülüğüne tesir edemeyeceği” hükümleri yer almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre; teknik iş kurallarına uyulmamasının işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilebileceği, ancak, işverenin sadece yazılı kurallara göre değil yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davranması durumunda da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılaması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, işverenin, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı ortamda, görev dağılımını yeniden belirlemek zorunda kalacağı ve işyerinde

“İş güvenliği hiyerarşisi”nin kurulmasının kusurun tespit edilebilmesi ya da izafesi açısından son derece önemli olduğu; aksi halde, yargı makamlarınca işyerlerinde kusurun tespitinin oldukça güç duruma dönüşeceği savunulmaktadır. Konuyla ilgili olarak önemli problemlerden birinin ise; ortak çalışma alanlarının ya da ortak risklerin bulunduğu işyerlerinde örneğin; alt işverenin işçisinin kaza ile yaralanması halinde; kazaya sebebiyet veren olayın hangi kişilerin kusurundan kaynaklandığı; bu bağlamda, mesul olan kişi ya da kişilerin teşhis ya da tayin edilmesinin önemli olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili Yargıtay kararlarında “Haksızlığa uğrayan arafların, yaralanması veya ölümü halinde maddi ve manevi tazminat davasını alt işverenle birlikte asıl işverene karşı da açabilecekleri dolayısıyla; her ikisinin de müteselsil sorumlu olduğu” hükümleri yer almaktadır.

Dolayısıyla; işyerlerinde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde işverenin, işçiyi koruması ve gözetilmesi borcuna yönelik zararlarının tazmin edilmesine yönelik boyutlarının olduğu anlaşılmaktadır. (Akın, 2017: 9-32).

c. Cezai Yaptırımlar

Türk Ceza Kanunu'nun 85. Maddesinde; “*İş yerlerinde ihmali davranışları ya da işini savaştırmaması yüzünden bir veya birden fazla kişinin ölüm ya da yaralanmasına neden olunması durumunda ilgili kişinin, 2 yıldan 15 yıla kadar cezalandırılacağı*” hükümleri yer almaktadır.

5. TÜRKİYE VE AB İŞ MEVZUATLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

- Türkiye'nin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) alanında yaşadığı değişimi görebilmek adına, A.B. Mevzuatının gözönünde bulundurulması gerektiği,
- AB'nin İSG kapsamında kişilerin insan olmasından kaynaklanan birtakım haklarının bulunduğunu içeren yol veya yöntemler izlediği,
- 1948 yılındaki BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin, İş Sağlığı ve Güvenliği'nin konusunu oluşturan belgeleri ihtiva ettiği,
- 1957 yılında, Roma Antlaşması'nın çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik şimdiki AB'nin oluşmasında önemli rol üstlendiği, (Koçak ve Koray 2018:1779-1811).
- 1955 yılında Çalışma ve sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) İstanbul'da kurularak, 1970 yılında ulusal bir kimlik kazandığı, (Kale ve Yanık 2018: 642).
- 1965 yılındaki Avrupa Sosyal Şartıyla, iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitici önlemlerin amaçlandığı, (Balkır, 2012: 56-91).
- 1972 yılında Avrupa Komisyonu'nda çalışma yaşamında bulunanların sürece dahil edilmesinin talep edilerek Sosyal eylem Planı'nın yapılarak İş Sağlığı ve Güvenliği'ne yönelik Eylem Programı'nın çıkarıldığı, (1972-1982)

- 1981 yılında ILO tarafından kabul edilmiş olan İş Sağlığı Güvenliği sözleşmesinin ileriki tarih olan 2004 yılında ülkemizde kabul edildiği,
- 1987 yılında Avrupa Tek senedi'nin yayınlanması ve bu kapsamda; Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi çerçevesinde uygulanan sosyal güvenlik politikalarından birinin, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasıyla çalışma koşullarının iyileştirilmeye çalışıldığı, (Balkır, 2012: 56-91).
- 12 Haziran 1989 tarihinde işte çalışanların sağlık ve görevini iyileştirmeye yönelik tedbirler alınmasına yönelik "89/391/EEC Konsey Direktifi"nin yürürlüğe girdiği ve bu direktifin amacının, üye ülkeler ve işverenler tarafından her türlü önlemlerin alınarak maksimum faydanın sağlanabileceği,
- 1993 yılında Avrupa Komisyonu'nun "Yeşil Kitap" yayımladığı, bu kapsamda üye ülkelerden İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı'nın uygulanması konusun da daha istekli olmaları ve bu alandaki bilgi birikimi ve eğitim düzeyinin artırılması gerektiği,
- 20 Şubat 2000 tarihinde 187 sayılı İş Sağlığını ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'nin Türkiye'de 2013 yılında kabul edildiği, ifade edilmektedir. (Karadeniz, 2012: 115-116).
- Türkiye'nin 2001 yılında hazırladığı Ulusal Programda, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında önceliğin, mevzuatın uyumlulaştırılması amacını taşıması gerektiği,
- 4857 sayılı İş Kanunu ile işverenlerin denetim ve eğitim sorumluluğunun uygulanmasına başlanıldığı,
- İSG konusunda ülkemizde 2012 yılında uzman hekim ve benzeri gibi uzman personel hükümlerinin yer aldığı, (Koçak ve Koray 2018: 1779-1811).
- 28648 Sayılı çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin, Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle, sözkonusu eğitimleri verebilecek kuruluşların saptandığı,
- Mevzuat uygulamaları ve değerlendirmelerinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yapıldığı ifade edilmektedir. (Kale ve Yanık 2018:642).

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

İş Sağlığı ve Güvenliğinin, "işçilerin çalışabilme şartları da mevcut risklere karşı onların fiziksel ve psikolojik açılarından sağlıklı ve güvenli bir ortamın varlığı ve çalışanların karşılaşabilecekleri risklerin kaldırılmasını ya da azaltılmasını" ifade eden bir kavram olarak tanımlandığı belirtilmektedir.

Sosyal devlet ilkesinden bahisle; iş sağlığı ve güvenliğinin, anayasal bir teminat olarak düzenlendiği anlaşılmaktadır. Nitekim, Anayasamızın 56. Maddesine göre; "herkes için sağlıklı ve

dengeli bir çevrede yaşayabilmenin bir hak olduğu, dolayısıyla; iş sağlığı ve güvenliği hakkının, işçinin, insan olmasından kaynaklanan haklarına saygılı olunabilmesini, yaşama hakkı, fiziksel, psikolojik, sosyal ve benzeri yönlerden varlığı ile aynı zamanda; şerefının, ahlaki değerlerinin, neticesinde; özellikle düşünce özgürlüğünün ve sendikal faaliyetlerde bulunabilme özgürlüğünün de korunmasını da ihtiva eden gerek devlete gerekse işverene düşen iki taraflı mesuliyetleri içeren bir hak olduğu” bilinmektedir.

İşverence, işçinin koruması ve gözetilmesi borcunun, geniş kapsamlı bir borç olduğu düşünülürse; söz konusu yükümlülüğün; hizmet akdi gereği ve dürüstlük ilkelerine uygun olarak; işçinin kişilik haklarına saygı gösterilmesini, yaşam, sağlık, ruh ve beden bütünlüğünün korunabilmesi açısından işyeri tehlikelerine karşı gerekli önlemlerin alınması İşçiye zarar verebilecek her türlü davranış ve eylemde bulunmaktan kaçınmayı, kişisel bilgilerini korumayı, işçinin bilgilendirilmesini, işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasını, işçinin bilgilendirilmesini, işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasını, işçiyi işyeri ortamının ve yapılan işin yapılmasından kaynaklanan tehlikelerden korunmasını amaçlayan bir borcu ihtiva ettiği anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, işveren ve işçilere çeşitli mesuliyetler yüklemektedir. Bu kanun hükümlerinin emredici olduğu ve işverenin yükümlülüklerinin, sınırlı sayıda olmadığı aşıkardır. Söz konusu mesuliyetlerin yüklenmesindeki amacın, her ne kadar iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik olduğu düşünülse de; aynı zamanda iş kazasının ya da meslek hastalığının teşhis ve tayin edilmesinde de önem teşkil ettiği ve bu durumun kusur aidiyeti ya da izafesini kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Zira; iş kazası sonrasında başlatılan yargısal süreçlerde, kusur izafesinin tam olarak belirlenebilmesinin mümkün olmadığı; ilgili Yargıtay kararlarında belirtilen “işyerlerdeki vazife tayininin ve takdirinin incelenmesi gerektiği ve kusur izafesinin ise; bu incelemeye göre tayin edilmesi” nin makul olacağı vurgulanmaktadır.

Yine; Yargıtayın konuyla ilgili kararlarında; İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının bilimsel ve teknolojik ilerlemeler bağlamında; yetersiz kalabildiği ve işverenin mevzuatta belirtilmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişme ya da ilerlemeler dahilinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yönünde isabetli kararlarının mevcudiyeti bilinmektedir.

Kanaatimce, iş sağlığı ve güvenliği adına; salt mevzuat düzenlemeleriyle yetinilmeyip, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kazalara yönelik stratejik yaklaşımın öneminden bahisle; sağlık ve iş güvenliği uzmanlarının, somut olaydaki yaklaşım ve ve vakaya uygun stratejilerinin uygulanabileceği; bilimsel ve teknolojik gelişmeler dikkate alınarak ilgili mevzuat ya da yasaların hayata geçirilmesini kolaylaştıracak denetim mekanizmalarının oluşturulmasının isabetli olacağı; neticesinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenerek ya da azaltılarak mevcut iş gücü kayıplarının önlenilebileceği; aynı zamanda çalışan bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik yönden motive edici ve benzeri durumlara katkıda bulunulacağı, sonrasında açılacak maddi ve manevi tazminat

davalarında tüm bu şartlara riayet edilmesinin ve kusur aidiyetinin belirlenmesinin, ödenecek tazminat miktarlarının en aza indirgenerek işverene yük olacak maliyetlerin düşürülmesi ve söz konusu durumun, ülkemizin sosyo-kültürel ve ekonomik boyutlarına da olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir.

Ayrıca; bilim ve teknolojik gelişmeler ışığında verilecek eğitimlerin ise; söz konusu bilinç ve kültürün yerleşmesini sağlayarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi adına; maksimum düzeyde başarı sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, Ufuk. (2002). İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir, 2002.
- Akın, L. (2017). İşyerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 7 (2), 9-32.
- Akkaya, M.A. (2017). Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi. Türk Kütüphaneciliği, 31 (4), 501-519.
- Akkurt, S.S. (2008). Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10 (2), 13-64.
- Akyüz, K.C., Yıldırım, İ., Akyüz, İ. ve Ersen, N. (2018). Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışan Algısının İncelenmesi. Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 19 (2), 154-166.
- Alkan, D. (2019). Türk İş Hukukunda Alternatif Çözüm Yolları. Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Tezi, İstanbul Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 3.
- Arslan, S. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 20 (1), 767-808.
- Ateş, Z.G. (2020). Covid 19'un İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (38), 161-179.
- Avcı, M.S. (2018). Türk hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 1-293.

- Avlayıcı, K. (2012). Temel İş Sağlığı ve Güvenliği, <https://akademik.adu.edu.tr/myo/didim/> (ErişimTarihi: 05/11/2019).
- Aydın, K. (2014). Hak ve Hukuk Kavramı Üzerinde Bir Değerlendirme. Adam Akademi, 4 (2), 87-106.
- Balkır, Z.G. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. Sosyal Güvenlik Dergisi, 2 (1), 56-91.
- Baygeldi, A.D. ve Gerdan, S. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları. Dirençlilik Dergisi, 3 (2), 101-111.
- Brooks, N. ve Begiey, A. (2014). Adolescent Food Literacy Programmes Reriew of the Literature. Nutrition we Dietetics, 71 (3), 158-171.
- Caniklioğlu, N. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öngörülen İşveren Yükümlülükleri. Türkiye Toprak, Seramik, Çimento, Cam Sanayi İşverenler Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 26-30 Eylül 2012, s.27-84. (İşveren Yükümlülükleri).
- Çavuş, Ö.H. ve Kurar İ. (2015). Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama, Yiyecek, İçecek işletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (2), 147-174.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5 (11), 106-129.
- Demircioğlu, A.M. ve Centel, Tankut. (2015). İş Hukuku. (6.Baskı). Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Deniz, Ö. (2011). Cumhuriyet Döneminde Tatil Kavramı ve 1935 Tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu. Çağdaş türkiye Araştırmaları Dergisi, 11 (23), 57-72.
- Ertan, İ. (2001). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60 (2), 282-308.
- Geniş, H. (2012). Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma ve Sınırları. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 1- vd.
- Güllü, A. ve Sarıkaya, M. (2009). İş Hayatına Yeni Başlayacak Olan Gençlerin İş Sağlığına ve Güvenliğine Bakışı. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 43 (9), 21-22.
- Horozoğlu, K. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (1), 265-281.

- Hafta Tatili Yasası (1924). <https://www.mevzuat.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 30/05/2020).
- İş Kanunu. (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?> (Erişim Tarihi: 30/06/2020).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 24/02/2020).
- İşsever, H. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü. Public Health Special Topics, 3 (3), 128-133.
- Jenks, C.W. ve Schregle, J. (2018). Labor Law. <https://www.britannica.com/topic/> (Erişim Tarihi: 31.05.2019).
- Kabakçı, M. (2009). Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul.
- Kacı, E. ve Taçgın, E. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Proaktif Yaklaşım Üzerine Risk Değerlendirmesi ve Bazı Öneriler. The Journal of Marmara Social Research, 12, 2-16.
- Kale, Ö.A. ve Yanık, S. (2018). İnşaat Sektöründe Çalışanların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimleri Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Sektörel Araştırma. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 22 (2), 639-651.
- Kalkan, A. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. Dergi Park, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13 (1), 281-314.
- Kaplan, M. ve Eren, M.E. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisi. Kamu Hastanesinde Bir Araştırma. Dergipark, Mukaddime, 9 (2), 181-194.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 3 (34), 15-75.
- Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Buluş. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55 (1), 897-913.
- Keser, H. (2018). İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin bir Değerlendirme. Sicil İş Hukuku Dergisi, (Sicil Labour Law Journal), (39), 20-43.
- Kıran, M.D. (2018). Dönüşen Toplum, Değişmeyen Emek: Fabrika İşçileri ve Yazılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bir Araştırma. Emek Araştırma Dergisi, 9 (13), 111-124
- Koçak, O. ve Koray, N. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8 (15), 1779-1811.
- Kurt, R. (2018). İş Yargısında Arabuluculuk. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (135), 407.

- Kocaoğlu, İ.O. (2017). İzmir İktisat Kongresinde Alınan Kararların Dönemin İktisat Politikalarına Etkileri. *International Journal Of Academic Value Studies*, 3 (17), 134-148.
- Limoncuoğlu, S.A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (105), 51-55.
- Magolla, A.B. (2004). The Employment And Labor Relations Act of 2004 and Its Success in Tanzania. *SSRN Elektronik Dergi*, DOI,1a2139/ss. 3292160. (Erişim Tarihi: 06/12/2019).
- Makal, A. (2002). Türkiye'nin Sanayileşme Sürecinde İş Gücü Sorunu, Sosyal Politika ve İktisadi Devlet Teşekkülleri: 1930'lu ve 1940'lı Yıllar. *Toplum ve Bilim*, (92), 34-70.
- Odaman, S. ve Karaçöp, E. (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesinin bugünü ve Geleceğine İlişkin Değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (Sicil Labour Law Journal), (39), 45-48.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Emek ve Toplum Dergisi*, (1), 36-vd.
- Özekes, M. (2018). 7036 Sayılı İş Mahkemesi Kanunu'nda Dava Şartı Olarak Kabul Edilen Arabuluculuk Müessesesi. *Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu*, 115.
- Özden, B.A. (2013). Emek Süreci ve Hukuk: Türkiye'de Çalışma Disiplininin Geliştirilmesinde İşyeri Yönetmeliklerinin Yeri. *Çalışma ve Toplum*, (1), 293-297.
- Özkan, Halid. (2016). İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 511-571.
- Parlak, Z. ve Çetin, B.I. (2007). Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri: Emek Süreci, İş ve İstihdam. *Dergi Park, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (52), 107-134.
- Radbruch, G. ve Aydın, M.B. (2015). Hukuk Kavramı. *And HD*, 1 (2), 147-150.
- Seratlı, G.B. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53 (2), 348-441.
- Songur, L. ve Songur, G. (2018). Kop Bölgesinde Çok Tehlikeli İş Sınıfında Faaliyet Gösteren İşletmelerin İş Sağlığı Güvenliği ve Uzmanı İhtiyacına İlişkin Durumlar. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 220-235.
- Süzek, S. (1985). İş Güvenliği Hukuku. İstanbul 9. Basım.

- Tuncer, S. (2003). 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, Yapısı ve Nitelikleri. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 128, <http://www.lebiblyalkin.com.tr/> (Erişim Tarihi: 06/11/2019).
- Türk Borçlar Kanunu. (2011). <https://www.mevzuat.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 31.05.2020)
- Türk Ceza Kanunu (2004). <https://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 31/5/2019).
- Umutlu, H.H. (2016). Yargı Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş sözleşmesinin Derhal Fesih Hakkı. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 1-2.
- Ünlütepe, M. ve Başmanav, Y. (2012). 6356 Sayılı Sendika ve Toplu İş Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (1-2), 247-249.
- Yardımcıoğlu, D. (2018). İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar. *International Journal of Social and Humanities Sciences*, 2 (2),144-160.
- Yenisey, K.D. (2013). Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi. *Çalışma ve Toplum*, (4), 52-57.
- Yıldız, G. B. (2018). İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 733-748.
- Yılmaz, F. (2009). A.B. ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Doktora Tezi, 7-8.
- Yılmaz, F., Alp, S., Çınar, U. ve Öz, B. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret ve Çalışma Koşullarının Analizi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 2 (1), 42-47.
- Zeyli, A. (2018). İş Hukuku Nedir?. <https://www.makaleler.com/> (Erişim Tarihi: 06/8/2019).
- Zincirlioğlu, C. A. (2018). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 34, 485-509.

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI'NIN 2023 EĞİTİM VİZYON BELGESİNDEKİ EĞİTİM YÖNETİMİNE İLİŞKİN DEĞİŞİM ALANLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ¹

Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin HAN

Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Kütahya, Türkiye,
bunjaminhan@gmail.com

ORCID: 0000-0003-0204-5686

Arş. Gör. Dr. Zakir ELÇİÇEK*

Dicle Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı,
Diyarbakır, Türkiye,

elcicekzakir@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4469-2243

ÖZ

Bu çalışma, Milli Eğitim Bakanlığı'nın "2023 Eğitim Vizyonu" belgesinin eğitim yönetimi alanyazını bakımından değerlendirilmesini amaçlamaktadır. MEB tarafından Ekim 2018'de yayınlanan bu belge, eğitim sisteminde yapılacak olan değişiklik ve dönüşümlerin planlamalarını içermesi bakımından oldukça önemlidir. Bu vizyon belgesi eğitim sisteminin hemen hemen her alanında bir değişiklik, dönüşüm ve gelişimi hedeflemektedir. Eğitim sisteminin tüm paydaşlarının dikkatini çeken bu vizyon

¹ Bu çalışma 2018 yılında Diyarbakır'da düzenlenen "**International Social Sciences and Education Conference (ISSEC 2018)**" ta sözlü bildiri olarak sunulmuş ve tam metin kitabında yer almıştır.

belgesi, özellikle eğitim yöneticileri ve akademisyenler tarafından da dikkatle izlenmektedir. Bu bakımdan ilgili uzmanlar tarafından, planlanan değişikliklerin kuramsal bilgilere ve bilimsel verilere uygunluğu tartışılmalıdır. Bu çalışmada kaynak taraması ve doküman analizi yöntemiyle ilgili vizyon belgesinin içeriği incelenmiş ve belgenin içeriğindeki gelişim alanları, alanyazındaki bulgular ile karşılaştırılarak tartışılmıştır. Eğitim vizyonu belgesinde yer alan ve eğitim yönetimine ilişkin değişim alanlarından; okul gelişim modeli, öğrenme analitiği araçlarıyla veriye dayalı yönetim, ölçme ve değerlendirme, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi, okulların finansmanı, teftiş ve kurumsal rehberlik hizmetleri başlıkları altında değerlendirmeler yapılmıştır. Planlanan değişiklikler alanyazınla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: 2023 eğitim vizyonu, Milli Eğitim, Eğitim yönetimi, Değişim alanları

EVALUATING THE CHANGES RELATED TO EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN THE 2023 EDUCATION VISION CERTIFICATE OF MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the “2023 Education Vision” document of the Ministry of National Education (MoNE) in terms of educational administration literature. This vision document, announced by MoNE in October 2018, is very important in that it includes the planning of changes and transformations in the education system. This planning study, aims at a change, transformation and development in almost every area of the education system. This vision document, which attracts the attention of all stakeholders of the education system, is also closely monitored by especially education managers and academics. In this respect, the appropriateness of the planned changes with theoretical knowledge and scientific data should be discussed by the experts. In this research, the content of the vision document was examined with literature review and document analysis method. The development areas in the content of the document were discussed by comparing the findings with the literature. In this research the changes related to educational administration in the education vision document were investigated under the titles of; school development model, data-based management, measurement and evaluation with learning analytics tools, development and management of human resources, financing of schools, inspection and institutional guidance services. The changes planned in these fields are discussed by comparing them to the literature.

Keywords: 2023 education vision, National Education, Educational administration, educational changes

1. GİRİŞ

Eğitim, insanoğlunun var olduğundan beri süregelen bir insani eylemdir. Eğitimi sistematik hale getirme çabaları, eğitim sistemlerini ortaya çıkarmıştır. Eğitim sistemleri statik özellikler taşımadığından her alanda büyük bir değişimi içinde barındırmaktadır. Eğitim sisteminin doğasında var olan değişim özelliği, ilgili yönetimleri sürekli bir geliştirme çalışmasına zorlamaktadır. Bu bakımdan eğitim sistemlerinde sürekli bir değişim ve gelişim dinamiğinin olduğunu görmek mümkündür.

Hızlı bir şekilde gelişen ve değişen dünyada bireylerin bu değişimlere uyum sağlaması ve içinde bulunduğu dönemin beklentilerini yerine getirebilmesi ancak etkili bir eğitim ile mümkün olmaktadır. Bu anlamda değişen ve gelişen dünyada ülkemizin vatandaşlarının eğitim isteklerine cevap verme konusunda yetkili kurum Milli Eğitim Bakanlığı'dır. 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu'na göre, eğitim hizmetlerinin sunumunun Devlet adına gerçekleştirilmesi görevi Millî Eğitim Bakanlığına aittir.

Millî Eğitim Bakanlığının 3797 sayılı kanunla belirlenen bazı görevleri şunlardır:

“Atatürk İnkılâp ve İlkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı, Türk milletinin millî, ahlâkî, manevî, tarihî ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren, ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış hâline getirmiş vatandaşlar olarak yetiştirmek üzere, Bakanlığa bağlı her kademedeki öğretim kurumlarının öğretmen ve öğrencilerine ait bütün eğitim ve öğretim hizmetlerini planlamak, programlamak, yürütmek, takip ve denetim altında bulundurmak,

Okul öncesi eğitimi, ilköğretim, ortaöğretim ve her çeşit örgün ve yaygın eğitim kurumlarını açmak ve yükseköğretim dışında kalan öğretim kurumlarının diğer bakanlık kurum ve kuruluşlarınca açılmasına izin vermek,

Türk vatandaşlarının yurt dışında yapılacak eğitim ve öğretimi ile ilgili hizmetleri düzenlemek ve yürütmek,

Diğer bakanlık, kurum ve kuruluşlarca açılan yükseköğretim dışında kalan örgün ve yaygın eğitim kurumlarının denklik derecelerini belirlemek, program ve yönetmeliklerini birlikte hazırlamak ve onaylamak, vb (MEB, 2009)”.

Milli Eğitim Bakanlığı, ilgili yasa ve yönetmeliklerden aldığı yetkiyle ülkemizde eğitim ile ilgili çeşitli düzenleme ve değişiklikleri planlamakta ve yürütmektedir. Bakanlığa bağlı tüm kademelerdeki öğretim kurumlarının öğretmen ve öğrencilerine yönelik bütün eğitim ve öğretim hizmetlerini planlamak, programlamak, yürütmek, takip ve denetim altında bulundurmak bakanlığın temel görevleri olarak vurgulanmaktadır. Dolayısıyla çeşitli dönemlerde Bakanlık tarafından eğitim sistemindeki bazı uygulamaların güncellenmesi ve geliştirilmesi yapılmaktadır. Bu konuda Korucuk (2019) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen Öğretmen Strateji Belgesi (2017-2023) ve 2023 Eğitim Vizyonunun eğitim sistemi ve öğretmenlerin karşılaştıkları olumsuz uygulamaların ortadan kaldırılması ve öğretmen merkezli reformlar yapılması adına yapılan uygulamalar olduğunu belirtmektedir. Doğan (2019) 2023 Eğitim Vizyonu belgesinin Türk Eğitim Sistemi’ne ilişkin sorunlara dayalı olarak hazırlanması, yapılacak eylemlerin bir takvime bağlanmış olması inandırıcılığını ve uygulanabilirliğini arttırdığını ifade etmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı, Türk eğitim sisteminin genel amaçları doğrultusunda bu görevlerini yürütür. Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini,

1. “Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk

Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

2. Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

3. İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;

Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır (1739 Sayılı Kanun)”.
MEB ilgili yasada belirtilen genel amaçlar çerçevesinde çeşitli zamanlarda eğitim sisteminin geliştirmeye yönelik değişiklikler yapmaktadır. Bu değişiklikleri yaparken Milli Eğitim Bakanlığı'nın en yüksek danışma organı olan Milli Eğitim Şuralarında alınan kararlar, Hükümet planları, Kalkınma planları ve paydaşların talepleri önemli bir etken teşkil etmektedir. Bu bağlamda, MEB günümüze kadar sonuncusunu 2-6 Aralık 2014 tarihinde yaptığı toplamda 19 adet şura gerçekleştirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın en yüksek danışma kurulu olan şuralar, ilgili yönetmelik uyarınca eğitim sistemini geliştirmek, niteliğini yükseltmek için eğitim ve öğretimle ilgili konuları tetkik eden ve tavsiye kararları alan bir eğitim platformu olarak işlev yapmaktadır. MEB tarafından eğitim isteminde yapılan köklü değişikliklerden önemli biri de “2023 Eğitim Vizyonu” belgesidir. Bu belge MEB tarafından hazırlanarak 23 Ekim 2018 tarihinde kamuoyu ile paylaşılmıştır.

2023 Eğitim Vizyonu'nun temel amacı; “çağın ve geleceğin becerileriyle donanmış ve bu donanımı insanlık hayrına sarf edebilen, bilime sevdalı, kültüre meraklı ve duyarlı, nitelikli, ahlaklı bireyler yetiştirmek (MEB, 2018)” olarak ifade edilmiştir. Vizyon Belgesi'ndeki çağın ve geleceğin becerileriyle donanmak vurgusu oldukça anlamlı ve değerlidir (Hamarat ve Arkan,

2018). Bu amaçla hazırlanan 2023 Eğitim Vizyonu eğitimin hemen hemen her alanında birtakım değişiklikleri planlamaktadır. Eğitim vizyonu belgesinde; “okul gelişim modeli, öğrenme analitiği araçlarıyla veriye dayalı yönetim, ölçme ve değerlendirme, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi, okulların finansmanı, teftiş ve kurumsal rehberlik hizmetleri, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, özel eğitim, özel yetenek, yabancı dil eğitimi, öğrenme süreçlerinde dijital içerik ve beceri destekli dönüşüm, erken çocukluk, temel eğitim, ortaöğretim, fen ve sosyal bilimler liseleri, imam hatip ortaokulları ve liseleri, mesleki ve teknik eğitim, özel öğretim, hayat boyu öğrenme” gibi başlıklar altında planlamalar yapılmıştır. Solak ve Karataş’a (2020) göre 2023 eğitim vizyonu genel anlamda değişim, gelişim, yenilenme, insanı merkeze alan eğitim anlayışı, yetenek ve beceri temelli eğitim, üretken toplum gibi kavramlar çerçevesinde şekillenmektedir. Duran ve Kurt (2019) 2023 eğitim vizyonunun; yetenek-keşfetme-beceri, görüş ve öneriye başvurma, eğitim sorunları ve çözüm, dünya eğitim sistemi, eğitimde kalite, köklü değişiklik gibi olumlu değişim alanlarını içerdiğini ifade etmektedirler. Ertürk (2019), araştırmasında vizyon belgesinin eğitim yönetimi alanında olumlu yönde yeniliklerin planlandığını saptamıştır.

MEB 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi’nin (2018) hem uygulamaları hem de bu uygulamaların yansımaları açısından önümüzdeki yıllarda detaylı biçimde araştırılmasının dikkat çekici sonuçlar ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Eğitime farklı bir felsefi bakış açısı getirmesi ve eğitim kurumunda yıllardır beklenen sorunların çözümü için bir umut ışığı doğurması açısından belgenin Türk eğitim sistemi politikasının şekillenmesinde önemli rol oynayacağı açıktır (Öcal ve İşcan, 2020). Hamarat ve Arkan (2018) da bundan sonraki süreçte atılacak somut adımların amaçlara ulaşmada belirleyici faktör haline geleceğini ifade etmektedir.

Bu vizyon belgesi, eğitim sisteminde yapılacak olan değişiklik ve dönüşümlerin planlamalarını içermesi bakımından oldukça önemlidir. Eğitim sisteminin hemen hemen her alanında bir değişiklik, dönüşüm ve gelişimi hedefleyen bu planlama çalışması kısa süre içerisinde uygulamaya konulmuştur. Eğitim sisteminin tüm paydaşlarının dikkatini çeken bu vizyon belgesi özellikle eğitim yöneticileri ve akademisyenler tarafından da dikkatle izlenmektedir. Bu bakımdan ilgili uzmanlar tarafından planlanan değişikliklerin kuramsal

bilgilere ve bilimsel verilere uygunluğunu tartışmaya zemin hazırlanmıştır. Bu araştırmada kaynak taraması ve doküman analizi yöntemiyle ilgili vizyon belgesinin içeriği incelenmiş ve belgenin içeriğindeki gelişim alanları, alanyazındaki bulgular ile karşılaştırılarak tartışılmıştır.

2. YÖNTEM

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemiyle tasarlanmış ve doküman inceleme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 23 Ekim 2018 tarihinde kamuoyu ile paylaşılan 2023 Eğitim Vizyonu belgesinin içerik ve amaçları incelenmiştir. Eğitim vizyonu belgesinde; “okul gelişim modeli, öğrenme analitiği araçlarıyla veriye dayalı yönetim, ölçme ve değerlendirme, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi, okulların finansmanı, teftiş ve kurumsal rehberlik hizmetleri, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, özel eğitim, özel yetenek, yabancı dil eğitimi, öğrenme süreçlerinde dijital içerik ve beceri destekli dönüşüm, erken çocukluk, temel eğitim, ortaöğretim, fen ve sosyal bilimler liseleri, imam hatip ortaokulları ve liseleri, mesleki ve teknik eğitim, özel öğretim, hayat boyu öğrenme” gibi başlıklar altında 19 alanda planlamalar yapılmıştır.

Bu araştırmada eğitim vizyon belgesinde yer alan değişim alanlarından özellikle eğitim yönetimi alanını doğrudan ilgilendiren 6 alan tespit edilerek araştırma sınırlandırılmıştır. Bu bağlamda 2023 Eğitim Vizyonunda yer alan; “Okul gelişim modeli, öğrenme analitiği araçlarıyla veriye dayalı yönetim, ölçme ve değerlendirme, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi, okulların finansmanı, teftiş ve kurumsal rehberlik hizmetleri” gibi alanlarda planlanan değişimlerin içerikleri alanyazın ile karşılaştırılmıştır.

3. DEĞERLENDİRME VE TARTIŞMA

Bu bölümde, 2023 Eğitim Vizyonunda planlanan değişikliklerden eğitim yönetiminin çalışma alanına ilişkin planlamalar sırasıyla değerlendirilmiş ve ilgili alanyazın ile karşılaştırılarak tartışılmıştır.

3.1. Okul gelişim modeli

2023 Vizyon belgesinde “Çocukların öğrenmesiyle ilgili tüm aktörlerin okulu iyileştirme çalışmalarında yer aldığı ‘Okul Gelişim Modeli’ kurulacaktır” ifadesi yer

almaktadır. Bu ifade ile eğitimde okul temelli bir anlayışa geçişin hedeflendiği görülmektedir. Eğitim sistemimizde sık sık gündeme gelen adem-i merkezîyetçilik fikrinin burada biraz daha somutlaştığını görmek mümkündür. Çağdaş eğitim anlayışlarında da olduğu gibi okulu bulunduğu çevrenin ihtiyaçlarına karşılık verecek ürün ortaya çıkaracak bir yapı haline getirme gayreti dikkat çekmektedir. Bölgesel ve yerel farklılıkların ve önceliklerin okulların felsefesini belirleyen en önemli kriter olması gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda vizyon belgesinde “okulların, eğitim sistemimizin içinde buldukları il, ilçe ve muhitin öncelikleri doğrultusunda amaçlara sahip olmaları ve bu amaçları gerçekleştirmek için faaliyetlerini düzenlemeleri, sistemin bütününde iyileşme sağlamanın ön koşuludur” ifadesiyle bu yerelleşme hedefine dikkat çekilmiştir.

Bu çerçevede “...her bir okulun kendi hazırlayacağı ‘Okul Gelişim Planı’ndan bahsedilmektedir. Her okul bulunduğu çevre ihtiyaçları ve öncelikleri çerçevesinde bir plan hazırlayarak bu plan doğrultusunda hedeflerini gerçekleştirmeye çalışacaktır. Özellikle ülkemiz gibi yerel ve bölgesel farklılıkların ve ihtiyaçların yer yer ciddi şekilde değişiklik gösterdiği bir ortamda, ülkemizin her yönüyle gelişimini desteklemenin ilk adımı, okulları yerel potansiyelleri açığa çıkaracak şekilde revize etmekten geçmektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, Türkiye’nin her yönüyle güçlenmesine katkı sağlayacak güçlü bir eğitimsel ilerlemenin ilk adımı olarak düşünülmektedir. Nitekim ülkemize 1924’te davet edilen ve eğitim sistemimiz hakkında önemli bir rapor hazırlayan John Dewey de benzer bir duruma işaret ederek eğitimin bölgesel olarak yöreye özgü niteliklere sahip olması gerektiği yönünde bir rapor düzenlemiştir.

2023 Eğitim Vizyonu belgesinde her bir okulun kendi hazırlayacağı “Okul Gelişim Planı”ndan bahsedilmektedir. Her okul, bulunduğu çevre ihtiyaçları ve öncelikleri çerçevesinde bir plan hazırlayarak bu plan doğrultusunda hedeflerini gerçekleştirmeye çalışacaktır. Aslında 19. Milli Eğitim Şurasında “Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG) yeniden düzenlenmeli ve yaygınlaştırılmalıdır” (MEB, 2014) ifadesi yer almaktadır. Bu bakımdan Milli Eğitimde okul temelli gelişimin paydaşlar tarafından önerilen bir ihtiyaçtan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Vizyon belgesi, okulun merkezi önemini vurgulamakla birlikte eğitimi yalnızca okulla sınırlı görmeyen; okul dışı ortamları ve paydaşları da içeren bir yaklaşım söz

konusudur (ERG, 2018). Bu konuda örneğin öğretmenler için hizmet içi eğitimin planlaması (amaç, hedef kitle, verecek kişi, ortam) ve uygulamasının merkezi ya da mahalli idareler tarafından yapılması öğretmenler için bir tercih nedeni olabilir (Akyıldız, vd., 2019). Özellikle ülkemiz gibi yerel ve bölgesel farklılıkların ve ihtiyaçların yer yer ciddi şekilde değişiklik gösterdiği bir ortamda, ülkemizin her yönüyle gelişimini desteklemenin ilk adımı okulları yerel potansiyelleri açığa çıkaracak şekilde revize etmekten geçmektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, Türkiye'nin her yönüyle güçlenmesine katkı sağlayacak güçlü bir adım olarak düşünülmektedir. Bu planlama, ayrıca, ciddi eleştirilere hedef olan eğitim sistemimizdeki aşırı merkezîyetçilik sorununa bir çözüm sunması bakımından da değerli görülmektedir.

3.2. Öğrenme analitiği araçlarıyla veriye dayalı yönetim

Bakanlığın 2023 vizyon belgesindeki önemli amaçlarından birisi “Ülke genelinde yönetim ve öğrenme etkinliklerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için okul bazında “Veriye Dayalı Planlama ve Yönetim Sistemi’ne geçilmesi” sloganıyla ifade edilmiştir. Bu amaçla, yapılacak planlamalarda veri depolamanın önemine vurgu yapılarak gelecek çalışmaların veri temelli gerçekleştirileceği hedeflenmektedir. Bu kapsamda iki temel hedefin ifade edildiği belgede bundan sonra atılacak adımların depolanan veriler ışığında yapılacağına işaret edilmektedir. Birinci hedefte “Bakanlığın tüm kararları veriye dayalı hâle gelecek” ifadesiyle, Bakanlık düzeyinde alınacak kararların bundan sonra veri temeline dayanacağını ve bu verilerin de ikinci hedefte “Okul bazında veriye dayalı yönetime geçilecek” şeklinde ifade edildiği üzere, okullardan gelecek verilerin işlenmesiyle elde edilecek sonuçlardan sağlanacağı anlaşılmaktadır. Bu hedefler ile eğitim yönetimde daha bilimsel bir yaklaşımın benimsendiğini söylemek mümkündür.

Bu şekilde veriye dayalı yönetimin, keyfi uygulamaların ve gerekçesiz değişimlerin önüne geçmek konusunda önemli bir adım olacağı öngörülebilir. Elde edilecek ve depolanacak verilerle geçmişte yapılan uygulamaların sonuçlarını görmek ve değerlendirmek mümkün olacaktır. Böylece atılacak adımların, geçmişte yapılan uygulamaların aksayan yönlerine çözüm getirecek nitelikte olması sağlanabilecektir.

Eğitim vizyon belgesinde “Okul bazında veriye dayalı yönetime geçilecek” şeklinde ifade edildiği üzere, yönetsel kararların okullardan gelecek verilerin işlenmesiyle elde edilecek sonuçlardan sağlanacağı anlaşılmaktadır. Veriye dayalı karar verme, gerekli alanlarda nicel çalışmaların yanı sıra nitel çalışmalarla da derinleşme, eğitim politikası alanındaki temel ihtiyaçlardan biridir. Bu ihtiyacın görünür duruma gelmesi, veriye dayalı yönetim araçlarının kurgulanması, üniversiteler ile sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen araştırmaların kullanılması yönündeki hedefler umut vericidir (ERG, 2018). Bu şekilde keyfi uygulamaların ve gereksiz değişimlerin önüne geçmek mümkün görünmektedir. Elde edilecek ve depolanacak verilerle geçmişte yapılan uygulamaların sonuçlarını görmek ve değerlendirmek mümkün olacaktır. Böylece atılacak adımların, geçmişte yapılan uygulamaların aksayan yönlerine çözüm getirecek nitelikte olması sağlanabilecektir.

3.3. Ölçme ve değerlendirme sistemi

2023 vizyon belgesinde ölçme ve değerlendirmeye yönelik hedefler de kilit önem arz etmektedir. Vizyon belgesinde, “Eğitim kalitesinin artırılması için ölçme ve değerlendirme yöntemleri etkinleştirilecek” hedefiyle vurgulanan nokta, aslında ölçme ve değerlendirmenin eğitimdeki kritik rolüdür. Ölçme ve değerlendirme doğru yapıldığında eğitim sürecinde çok önemli katkılar sağladığı; yanlış yapıldığında ise eğitimin kısır bir döngüye dönüşmesine neden olabildiğine dikkat çekmek gerektir. Vizyon belgesinde ölçme ve değerlendirme ile ilgili gerçekleştirilmesi hedeflenen bazı önemli noktalar şunlardır:

Süreç değerlendirme

Öğretimin bireyselleştirilmesi

İlgi ve yeteneklerin keşfedilip geliştirilmesi

Kademeler arası geçişlerde merkezi sınavların kademeli olarak kaldırılması

Ölçme ve değerlendirme araçlarının çeşitlendirilmesi

Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin de izlenmesi

Yeterlilik temelli ölçme değerlendirmenin yapılması

Türk eğitim sisteminde ölçme ve değerlendirme anlamında eksik yönlerin doğru tespit edildiği ve bu eksiklere doğru çözüm hedeflerinin belirlendiği görülmekte ve bunun umut verici bir gelişme olduğu düşünülmektedir. Özellikle süreç değerlendirmesine vurgu yapılması, ilgi ve yeteneklere göre bir değerlendirme ve yönlendirme yapılacağı hedefi ön plana çıkan noktalardır. Ayrıca merkezi sınavların etkisinin azaltılması hedefi de birçok problemin çözüm noktası olarak değerlendirilebilir. Çünkü mevcut sistemde merkezi sınavlarla sonuç odaklı bir yaklaşım sergilenmektedir. Bu da bireyin birçok ilgi, yetenek ve özelliğini göz ardı etmektedir. Adeta kişileri robota çeviren bu anlayışta insani değerler ihmal edilebilmektedir. Hedeflenen süreç odaklı değerlendirme ise kişinin tüm eğitim-öğretim sürecini göz önünde bulundurarak bir değerlendirme yapmak olması hasebiyle bireyi her yönüyle değerlendirmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu konuda Hamarat ve Arkan (2018), vizyon belgesinde öngörüldüğü gibi dijital olarak beceri odaklı etkinliklerin izlendiği, anlık ve açık dönütlerin verilebildiği bireysel ve grup temelli uygulamaların gereğini vurgulamaktadırlar.

Vizyon belgesi ile Türk eğitim sisteminde ölçme ve değerlendirme anlamında eksik yönlerin doğru tespit edildiği ve bu eksiklere doğru çözüm hedeflerinin belirlendiği görülmekte ve bunun umut verici bir gelişme olduğu düşünülmektedir. Özellikle süreç değerlendirmesine vurgu yapılması, ilgi ve yeteneklere göre bir değerlendirme ve yönlendirme yapılacağı hedefi ön plana çıkan noktalardır. Son yıllarda özellikle eğitimdeki yaklaşım değişimi ve yapılandırmacılık anlayışının benimsenmesiyle öğretim teknolojilerine verilen önemin arttığı ve yaygınlaştırılmaya çalışıldığı görülmektedir (Çelen, Çelik ve Seferoğlu, 2011; Akgün, Yılmaz ve Seferoğlu, 2011). “Vizyon belgesinde sınav baskısının etkili olduğu bir ölçme-değerlendirme ve kademeler arası geçiş sisteminden çocuğun yapabilirliğini ortaya çıkarıp geliştirmeyi hedefleyen bir sisteme dönüşüm amaçlanıyor. Bu bağlamda yeterlilik temelli değerlendirme sistemi kurulması, sınavla öğrenci alan okul oranının azaltılması, eşzamanlı olarak tüm okullarda niteliğin artırılması gibi öğrenme uçurumunun kapanması hedefine yönelik adımlar öngörülüyor (ERG, 2018)”. Nitekim TÜBİTAK tarafından hazırlanan 2023 vizyon çalışmasında eğitim alanında, bireyin yaratıcılık ve hayal gücünü geliştiren; bireysel farklılıkların gözetilmesi ve değerlendirilmesi ile her bireyin özellikleri doğrultusunda en üst düzeyde kendini geliştirebildiği; zaman ve mekan kısıtlarından arınmış, kendi özgün öğrenme

teknolojilerini yaratmış ve değişim esnekliğiyle kendini yenileme gücüne sahip; öğrenme ve insan odaklı bir eğitim sistemine sahip olmak şeklinde ortaya çıkan bir birey modeli öngörülmüştür (Özmuş, 2012). Vizyon belgesini değerlendiren Öcal ve İşcan (2020) da belgede öğreneni merkeze alan öğrenci odaklı bir yaklaşım, yaparak ve yaşayarak öğrenmenin merkeze alındığını ifade etmektedirler.

Ayrıca merkezi sınavların etkisinin azaltılması hedefi de birçok problemin çözümüne katkı sağlayacak bir nokta olarak değerlendirilebilir. Çünkü mevcut sistemde merkezi sınavlarla sonuç odaklı bir değerlendirme yaklaşımı sergilenmektedir. Bu da bireyin birçok ilgi, yetenek ve özelliğini göz ardı etmektedir. Adeta kişileri robota çeviren bu anlayışta insani değerler ihmal edilebilmektedir. Hedeflenen süreç odaklı değerlendirme ise kişinin tüm eğitim-öğretim sürecini göz önünde bulundurarak bir değerlendirme yapmak olması yönüyle bireyi her yönüyle değerlendirmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Vizyon belgesinde çok yönlü olarak ele alınan ölçme ve değerlendirme başlığı; planlama, uygulama ve sonuçlarının değerlendirilmesi boyutlarıyla eğitim yönetimi ve eğitim yöneticilerini doğrudan ilgilendiren bir alan olması hasebiyle bu çalışmada ele alınması gereği duyulmuştur.

3.4. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi

Türk eğitim sisteminde görülen önemli eksikliklerinden biri de hizmet öncesinde ve hizmet içinde insan kaynağının yetiştirilmesi ve geliştirilmesi sorunudur. Vizyon belgesinde önemle vurgulanan ve yüksek hedeflerin konulduğu bu değişim alanı “Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerinin yeniden yapılandırılması” şeklinde ifade edilmektedir.

Okul yöneticiliği için “Okul yöneticiliği yüksek lisans düzeyinde mesleki uzmanlık becerisine dayalı profesyonel bir kariyer alanı olarak yapılandırılacaktır” ifadesine yer verilmiştir. Birçok gelişmiş ülkede yüksek lisans düzeyinde mesleki uzmanlık, yöneticilerde aranan bir kriterdir. Nitekim ABD’de eğitim yöneticilerinden aşağıdaki kriterleri sağlamaları beklenmektedir:

1. Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans derecesi almış olmak,
2. Okul müdürü olmak için geçerli bir sertifika almış olmak,

3. Kamu okullarında belirli bir süre deneyimi olmak,
4. Yönetim kurullarınca kabul edilecek niteliklere sahip olmak.

Vizyon belgesinde belirtilen yüksek lisans düzeyinde mesleki uzmanlık Amerika'daki birinci kritere denk gelmektedir. Vizyon belgesinde ayrıca ifade edilen “Okul yöneticiliğine atamada, yeterliliklere dayalı yazılı sınav uygulaması ve belirlenecek diğer nesnel ölçütler kullanılacaktır” durumu ise mevcut sistemde var olan sınavın dönüştürülerek devam edeceğini ifade etmektedir.

Yine vizyon belgesinde hem öğretmen hem yöneticilere yönelik planlamaların lisansüstü düzeyde olacağı “Öğretmen ve okul yöneticilerimiz için yatay ve dikey kariyer uzmanlık alanları yapılandırılacaktır. Yatay ve dikey kariyer basamaklarına yönelik lisansüstü düzeyde mesleki uzmanlık programları açılacaktır” şeklinde vurgulanmaktadır. Fakat eğitim fakültelerinde, özellikle eğitim bilimleri alanında doktoralı öğretim elemanı sayısı dikkate alındığında bir milyonu aşkın sayıdaki öğretmene lisansüstü eğitim sağlamanın pek de kolay olmayacağı anlaşılmaktadır. Bununla beraber öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik üniversitelerle sürekli işbirliği yapılacağına yönelik vurgu olumlu bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. Akyıldız vd., (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler, mesleki gelişimleri için lisansüstü eğitimin faydalı olacağını ve kariyer basamaklarının getirilmesinin mesleki gelişimlerine katkı sunacağını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Dodurga (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmadaki katılımcılar, öğretmen ve eğitim yöneticilerinin yatay ve dikey kariyer basamaklarına yönelik lisansüstü düzeyde mesleki uzmanlık programlarının açılmasını olumlu karşılamışlardır.

Türkiye’de öğretmen yetiştirme, adaylık ve işe başlama süreçlerinde yaşanan sürekli değişikliklerin hem öğretmen yetiştirmeyi hem de genel anlamda eğitim sistemini olumsuz bir şekilde etkilediği söylenebilir (Korucuk, 2019). Öğretmen yetiştirme ve formasyon programına ilişkin de şu ifadeler yer verilmiştir: “Türkiye genelinde belirlenecek ölçütleri taşıyan eğitim fakültelerinde, öğretmen yetiştirme programları, öğretmenlik uygulaması merkeze alınıp özel olarak yeniden yapılandırılacaktır. Sertifikaya dayalı “Pedagojik Formasyon” uygulaması kaldırılacak ve yerine yurt dışında kolay erişilebilir lisansüstü düzeyde “Öğretmenlik Mesleği

Uzmanlık Programı” açılacaktır. Bu program mesleki gelişim çerçevesinde Millî Eğitim Bakanlığında öğretmenlik hakkı kazanan adaylara uygulanmaya başlayacaktır”. Burada pedagojik formasyon yerine getirilmesi düşünülen sistem net olarak anlaşılmamakta ve uygulanabilirliği konusunda şüpheler söz konusudur. Benzer şekilde Boncuk (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin vizyon belgesindeki mesleki gelişim planlamasına yönelik görüşleri incelenmiştir. Araştırmada öğretmenler mesleki iyileşmeye ve teşvike ihtiyaç duydukları ancak bunun gerçekleşebileceğine yönelik şüphelerin diğer politika başlıklarına göre daha fazla olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Vizyon belgesinde okul yöneticiliği için “Okul yöneticiliği yüksek lisans düzeyinde mesleki uzmanlık becerisine dayalı profesyonel bir kariyer alanı olarak yapılandırılacaktır” ifadesine yer verilmiştir. 18. Milli Eğitim Şura’sında “Okul yöneticilerinin atamasında, lisansüstü eğitim görme esas alınmalı” (MEB, 2010) ifadesi yer alırken benzer şekilde 19. Milli Eğitim Şura’sında da “Okul yöneticiliğine atanmada eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almış olma” (MEB, 2014) ifadesi yer almaktadır. Birçok gelişmiş ülkede yüksek lisans düzeyinde mesleki uzmanlık, yöneticilerde aranan bir kriterdir. Nitekim Fransa, İngiltere, Almanya’da ve ABD’de okul müdürleri henüz göreve başlamadan önce hizmet öncesinde yetiştirilirken, Türkiye’de ise okul müdürleri göreve başladıktan sonra hizmet içi eğitimlerle ve bireysel çabalarla kendilerini yetiştirme çalışmaktadırlar (Dağlı ve Han, 2016). Bu bakımdan okul yöneticileri en az lisansüstü eğitim sürecinden geçirilmelidir (Yılmaz, 2009). Vizyon belgesinde ayrıca ifade edilen “Okul yöneticiliğine atamada, yeterliliklere dayalı yazılı sınav uygulaması ve belirlenecek diğer nesnel ölçütler kullanılacaktır” durumu ise mevcut sistemde var olan sınavın dönüştürülerek devam etmesini ifade etmektedir. Solak ve Karataş (2020) Vizyon belgesinde yer alan insan kaynakları yönetimi politikalarının uygulanabilirliğinin ancak liyakat ve kariyer planlamasına, işbirliği ve dayanışmaya, meslek kanununun çıkartılması ve sürece bağlı olduğunu ifade etmişlerdir.

3.5. Okulların finansmanı

Mevcut eğitim sistemimizin eleştirilen yönlerinden birisi de okulların finansmanı konusudur. Bu konuda da MEB’in bütçe kapasitesinin artırılması ve “Okulun kendi koşullarında gelişimini desteklemek için her okula Okul Gelişim Planı hedefleriyle uyumlu

okul gelişim bütçesinin verilmesi” hedeflenmektedir. Ayrıca bu bütçeleme içerisinde “Şartları elverişsiz okullara pozitif ayrımcılık yapılması” da planlanmaktadır. Vizyon belgesinin iskeletini oluşturan “okul temellilik” için en temel kriterlerin biri de okul bazlı finansmanın olmasıdır. Bu anlamda 2023 hedefleri içerisinde “okul gelişim bütçesinin” var olması önem arz etmektedir. Aktay vd., (2020) tarafından yapılan araştırmada “şartları elverişsiz okulların kaynak planlamasında öncelikli hâle getirilmesi” hedefinin öğretmenlerce olumlu karşılandığını ortaya koymuşlardır.

Vizyon belgesinin iskeletini oluşturan “okul temellilik” ilkesinin gerekliliklerinden biri de okul bazlı finansman yaklaşımıdır. Bu anlamda, 2023 hedefleri içerisinde “okul gelişim bütçesinin” var olması önem arz etmektedir. Bu konuda 19. Milli Eğitim Şurasında "genel bütçeden pay ayrılarak okul/kurum bütçesi oluşturulmalı, okul/kurum yönetimince bunun etkili kullanımını sağlayacak bütün gelir ve harcamalar yasal güvence altına alınmalıdır” (MEB, 2014) ifadesi yer almaktadır. Vizyon belgesinde yer alan, Okul Gelişim Planı çerçevesinde her okula bütçe verilmesi hedefi okullara güçlenme olanağı tanıyacaktır. Koşulları elverişsiz okulların bütçe bakımından desteklenmesine, finansman kaynakları çeşitlendirilerek verimli ve adaletli kullanılmasına ayrıca vurgu yapıldığı; okullar arasındaki olanak ve çıktı farklarının azaltılmasının hedeflendiği görülüyor (ERG, 2018). Bu bağlamda Türkiye’de eğitim finansmanının yeterli olmadığına yönelik (Güngör ve Göksu, 2013) araştırma bulguları dikkate alındığında vizyon belgesinde okul bazlı bir finansman planlamasının yerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda Solak ve Karataş (2020) vizyonda yer alan finansman politikalarının okulların ekonomik sorunlarını çözmeye yeterli olması için planlama ve paydaş ilişkilerine gereken önemin verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

3.6. Teftiş ve kurumsal rehberlik hizmetleri

2023 Eğitim Vizyonunda, eğitim sistemindeki mevcut teftiş sisteminin okul geliştirme amaçlı rehberlik boyutunun öne çıkarılacağı ifade edilmektedir. “Teftiş sistemimizin kurumsal rehberlik ile inceleme, araştırma ve soruşturma bileşenleri ayrılıp okul gelişimine yönelik kurumsal rehberlik, özel bir uzmanlık alanı olarak yapılandırılacaktır. Okul gelişimine yönelik rehberlik bileşeni, il ve ilçe düzeyinde de yapılandırılacaktır” denilerek teftiş sistemimizdeki

kronik hale gelen problemlere çözüm vadeden hedefler sunulduğu görülmektedir. Bu yönüyle 2023 eğitim vizyonu belgesi umut vadeden hedefler içermektedir.

Teftiş sistemimizin kurumsal rehberlik ile inceleme, araştırma ve soruşturma bileşenleri ayrılıp okul gelişimine yönelik kurumsal rehberlik, özel bir uzmanlık alanı olarak yapılandırılacaktır. Okul gelişimine yönelik rehberlik bileşeni, il ve ilçe düzeyinde de yapılandırılacaktır” denilerek teftiş sistemimizin işleyemez hale gelen problemlere çözüm vadeden hedefler sunulduğu görülmektedir. Eğitim sistemimizdeki teftiş üzerine yapılan araştırmalar (Arabacı, 1999; Özdayı ve Özcan, 2005; Yılmaz, 2009; Kayıkçı, 2005; Memduhoğlu ve Zengin, 2012) eğitim denetimi sistemimizde kronik sorunların olduğuna işaret etmektedirler. Türk Eğitim Sisteminde, okul müdürlerinin denetim görevini yerine getirmesindeki en önemli engel, okul müdürlerinin yöneticilik eğitimi almamış olmasından (Yılmaz, 2009) kaynaklandığı ifade edilmektedir. Bu bakımdan, eğitimde biçimsel ve kontrol odaklı denetimden, rehberlik ve öğretimi geliştirme odaklı denetime ağırlık verilmelidir (Memduhoğlu ve Zengin, 2012). Eğitim denetimi sistemindeki rehberlik ve denetim görevi ile soruşturma görevlerini yürüten ayrı birimler oluşturulmalıdır. Özellikle soruşturma rolü, mesleki yardım ve rehberlik rolü ile çalışmaktadır. Bu nedenle soruşturma görevini yerine getirecek denetmenler ayrılmalıdır (Memduhoğlu ve Zengin, 2012). Okul yöneticilerinin, eğitim lideri olma misyonu düşünüldüğünde denetim görevlerini rehberlik anlayışı içinde gerçekleştirmeleri önemli bir gelişim olarak değerlendirilebilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Genel olarak 2023 eğitim vizyonu belgesi, eğitim yönetimi ve denetimi anlamında heyecan ve umut verici hedefler içermektedir. Bu bağlamda vizyon belgesinde ifade edilen “Okul Gelişim Modeli” okul temelli bir anlayışı ifade ettiği için eğitim sistemimizde başarılı uygulamalara kaynaklık edeceği öngörülmektedir. Bununla birlikte “okul bazında veriye dayalı yönetime geçilecek” şeklindeki hedefte ifade edildiği gibi, okullardan gelecek verilerin işlenmesiyle elde edilecek sonuçlardan sağlanacağı anlaşılmaktadır. Bu hedefler ile eğitim yönetimde daha bilimsel bir yaklaşımın benimsendiğini söylemek mümkündür. Ayrıca vizyon belgesi ile Türk eğitim sisteminde ölçme ve değerlendirme anlamında eksik yönlerin doğru tespit edildiği ve bu eksiklere doğru çözüm hedeflerinin belirlendiği görülmekte ve bunun umut

verici bir gelişme olduğu düşünülmektedir. Vizyon belgesinde okul yöneticiliğinin yüksek lisans düzeyinde mesleki uzmanlık becerisine dayalı profesyonel bir kariyer alanı olarak yapılandırılacağı eğitim sistemimizde uzun süredir hedeflenen bir durumdur. Böylece hem eğitim yönetim alanyazınında hem de Milli Eğitim Şuralarında planlanan bir hedefin hayata geçirileceği beklenmektedir. Vizyon belgesinde ayrıca eğitimin finansmanı konusunda da umut verici düzenlemeler görülmektedir. Okul bütçelemesi kapsamına şartları elverişsiz okullara pozitif ayrımcılık yapılması da planlanmaktadır. Vizyon belgesinin iskeletini oluşturan “okul temellilik” için en temel kriterlerin biri de okul bazlı finansmanın olmasıdır. Okul gelişimine yönelik rehberlik bileşeni, il ve ilçe düzeyinde de yapılandırılarak teftiş sistemimizdeki kronik hale gelen problemlere çözüm vadeden hedefler sunulduğu görülmektedir. Bu yönüyle 2023 eğitim vizyonu belgesi umut vadeden hedefler içermektedir. Özellikle üniversitelerin insan kaynağını geliştirme sürecine dahil edilmesinin çokça zikredilmesi olumlu bir yaklaşımdır. Doğan (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenler büyük oranda 2023 Eğitim Vizyonu belgesine ilişkin olumlu görüşler ortaya koymuşlardır.

Vizyon belgesinin çok başarılı planlamalarıyla birlikte bazı yönlerden de geliştirilmesi gereken noktalar bulunmaktadır. Vizyon belgesindeki hedeflerin gerçekleştirilebilirliğinin bir hayli uzun zaman alacağı gerçekliğinin göz ardı edildiğini düşündürmektedir. Aktay vd., (2020) yaptıkları araştırmada öğretmenler eğitim vizyonunun içeriğinin kapsamlı, başarılı ve nitelikli olduğunu, eğitim sisteminde önemli değişiklikler yapabileceğini belirtirken aynı zamanda uygulanabilirlik ve altyapı eksikliği konusunda endişeler olduğu görülmüştür. Bu konuda Baltacı ve Coşkun (2019) öğretmenlerin 2023 eğitim vizyonuna ilişkin algılarının düşük olduğunu dolayısıyla öğretmenlerin benimsemedikleri bir eğitim felsefesini uygulamada zorlanacakları ve söz konusu vizyonun gerçekleşmesinin zorlaşacağını vurgulamışlardır. Korucuk (2019) 2023 Eğitim Vizyonu ile gerçekleştirilmek istenen reformların sağlıklı bir şekilde başarılabilmesi için bu reformların öznesi olan öğretmenlerin atılacak adımlara karşı tutumlarının iyileştirilmesini önermektedir. Yine Aydemir ve Karalı (2019), Köç ve Ünal (2018) Demirci (2020) ve Boncuk (2020) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde yer alan öğretmenlik mesleğine ilişkin politikaları önemli gördükleri ancak bu politikaların gerçekleşeceğine yönelik şüphe taşıdıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin okul temelli mesleki gelişimine yeterli vurgu yapılmamıştır. Çok büyük bir kitle olan öğretmen kadrosunun sürekli gelişimine yönelik yeterince somut çalışmalara yer verilmemiştir. Lisansüstü eğitimin tüm öğretmenlere sağlanması hedefi ütopyik kalmaktadır. Okul merkezli yönetim vurgusunun çokça yapılması oldukça değerlidir. Fakat bu misyonu kısa vadede hayata geçirmek için profesyonel okul yöneticilerine ihtiyaç vardır. Bu anlamda somut bir eylem planı vizyon belgesinde yer almamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akgün, E., Yılmaz, E. O., ve Seferoğlu, S. S. (2011). Vizyon 2023 Strateji Belgesi ve Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH) Projesi: Karşılaştırmalı Bir İnceleme. Akademik Bilişim, 2(4), 115-122.
- Aktay, S., Gülay, E., ve Selvi, C. (2020). 2023 Eğitim Vizyonu ve Sınıf Öğretmeni Adayları. Uluslararası Temel Eğitim Araştırmaları Dergisi, 4(1), 1-11.
- Akyıldız, S., Yurtbakan, E., ve Tok, R. (2019). 2023 Eğitim Vizyon Belgesinde Yer Alan Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri ile İlgili Politikaların Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. Milli Eğitim Dergisi, 48(1), 827-852.
- Arabacı, İ. B. (1999). MEB Teftiş Politikası. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20(20), 545-575.
- Aydemir, H., ve Karalı, Y. (2019). 2023 Eğitim Vizyonundaki Temel Eğitim Hedeflerinin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. EJERCongress 2019 Bildiri Kitabı.
- Baltacı, A., ve Coşkun, M. K. (2019). Teacher Perceptions Regarding The 2023 Educational Vision. HAYEF: Journal of Education, 16(2), 130-155.
- Boncuk, A. (2020). 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Politikaların Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. Anadolu Türk Eğitim Dergisi, 2(1), 55-73

- Çelen, F. K., Çelik, A. ve Seferoğlu, S. S. (2011). Türk Eğitim Sistemi ve PISA Sonuçları. Akademik Bilişim 11 - XIII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 2 - 4 Şubat 2011 İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Dağlı, A. ve Han, B. (2016). 21. Yüzyıl Türkiye'sinde Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesine İlişkin Bir Model Önerisi. I. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu 13-14-15 Ekim 2016 Elazığ.
- Demirci, Y. (2020). 2023 Eğitim Vizyonunda İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Yönetimi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Dewey, J. (1924). Türkiye Maarifi Hakkında Rapor. TC. Maarif Vekilliği Ana Programa Hazırlıkları, Seri 8, No 1.
- Dodurga, B. (2020). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde Yer Alan Mesleki Gelişim Hedeflerine Yönelik Görüşleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Doğan, S. (2019). 2023 Eğitim Vizyonu Belgesine İlişkin Okul Yöneticileri Ve Öğretmen Görüşleri. Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi, 8(2), 571-592.
- Duran, E. ve Kurt, M. (2019). 2023 Eğitim Vizyonuna İlişkin Öğretmen Görüşleri. Uluslararası Sosyal Bilgilerde Yeni Yaklaşımlar Dergisi (IJONASS), 3(1), 90-106.
- ERG, (2018). Eğitim Reformu Girişimi. Vizyon Belgesi Neler Getiriyor ve Nasıl Güçlendirilebilir? <https://www.egitimreformugirisimi.org>, Erişim tarihi: 27.03.2020.
- Ertürk, A. (2020). 2023 Eğitim Vizyonu: Sorunlara Çare mi?. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 48: 321-345
- Güngör, G. ve Göksu, A. (2013). Türkiye'de Eğitimin Finansmanı ve Ülkelerarası Bir Karşılaştırma. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1), 59-72.
- Hamarat, E. ve Arkan, A. (2018). 2023 Eğitim Vizyon Belgesi'nde Gelecek Becerileri. Seta Perspektif, 222, 1-7.

- Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları Ve İş Doyum Düzeyleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 44(44), 507-527.
- Korucuk, M. (2019). Öğretmen Strateji Belgesi (2017–2023) ve 2023 Eğitim Vizyonunun Öğretmen Odaklı Değerlendirilmesi. Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 6(20), 75-91.
- Köç., A, ve Ünal, O. (2018). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin 2023 Eğitim Vizyonuna yönelik görüşlerinin incelenmesi. Journal of Innovative Research in Social Studies, 1(2), 65-79.
- MEB 2023 Eğitim Vizyon Belgesi. (2018). Milli Eğitim Bakanlığı 2023 Eğitim Vizyon Belgesi.
- MEB. (2010). 18. Milli Eğitim Şurası Kararları.
- MEB. (2014). 19. Milli Eğitim Şurası Kararları.
- Memduhoğlu, H. B., ve Zengin, M. (2012). Çağdaş Eğitim Denetimi Modeli Olarak Öğretimsel Denetimin Türk Eğitim Sisteminde Uygulanabilirliği. Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 5(1), 131-142.
- Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun. 3797 Sayılı Kanun. Kabul Tarihi: 30.4.1992.
- Milli Eğitim Stratejik Planı. Milli Eğitim Stratejik Planı 2015-2019.
- Milli Eğitim Temel Kanunu. 1739 Sayılı Kanun. Tarih: 24/6/1973 Sayı: 14574, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 12 Sayfa: 2342.
- Öcal, S. D., ve İşcan, S. (2020). Milli Eğitim Bakanlığı 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi ve Dewey'nin Türkiye Maarifi Hakkında Raporu: Belge Analizi. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(5), 1505-1518.
- Özdayı, N., ve Özcan, Ş. (2005). Teftiş Sürecindeki Geribildirimlere Göre Teftişin Öğrenen Örgüt Kültürüne Katkılarının Öğretmen Görüşleriyle Değerlendirilmesi. Eğitim ve Bilim, 30(136).

Özmuşul, M. (2012). Vizyon 2023 Çalışmasındaki Eğitim Sistemi ile İlgili Hedeflerin, Uluslararası Göstergeler Açısından İncelenmesi. Türk Fen Eğitimi Dergisi, 9 (3).

Solak, Y., ve Karataş, S. (2020). 2023 Eğitim Vizyonu Hakkında Eğitim Yöneticileri Görüşleri. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 1-18.

Tevhid-i Tedrisat Kanunu. 430 Sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu.

Yılmaz, K. (2009). Okul Müdürlerinin Denetim Görevi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1), 19-35.

KENT İÇİ ULAŞIMDA RAYLI SİSTEMLERİN ÖNEMİ VE ANKARA, BERLİN, LONDRA VE PARİS'İN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ¹

Doç. Dr. Kemal YAMAN

Karabük Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karabük, Türkiye

kyaman@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9844-4264

Yüksek Lisans Murat GÜL

Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük, Türkiye

murat.gul@sbu.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9917-6572

Öz

Raylı sistem ağlarının gelişmesi, kentsel ulaşım ile ilgili birçok sorunu da kendiliğinden çözmektedir. Uzun yıllar boyunca raylı sistemlerle yaşamaya alışmış olan toplumlarda toplu taşıma kültürü oluşmuş ve kent içi seyahatlerin ana merkezinde raylı sistemler yer almıştır. Bu çalışmada, Ankara, Berlin, Londra ve Paris raylı sistemleri incelenmiş, elde edilen bilgiler ışığında karşılaştırmalar yapılmıştır. Berlin raylı sisteminde 1142, Londra'da 466, Paris'te 743, Ankara'da ise 82 istasyon bulunmaktadır. İncelenen üç Avrupa Başkentinde günlük taşınan yolcuların ortalaması 5.850.000 kişi iken Ankara'da bu sayı 355.485'dir. Toplam ray uzunluğu Berlin'de 663, Londra'da 635, Paris'te 1089, Ankara'da 106 km'dir. Bu verilerden anlaşılacağı üzere Ankara'nın raylı sistem uzunluğu diğer üç başkente daha azdır. İncelenen başkentlerde raylı sistemlerin hat sayısı ve özellikle taşınan yolcu sayısı dikkate alındığında, Ankara'da çok daha fazla yatırım yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu sistemlerin kurulması gerek ekonomik, gerekse de teknolojik gelişmişlikle doğrudan ilgili olduğundan, kısa sürede büyük ray ağlarına sahip olmak kolay görünmemektedir.

Anahtar Kelimeler: Raylı Sistemler, Kent İçi Raylı Sistemler, Metro, Banliyö, Tramvay

¹ Bu çalışma 20-22 Aralık 2019 tarihlerinde düzenlenen Biltek Uluslararası Bilim, Teknoloji Ve Sosyal Bilimlerde Güncel Gelişmeler Sempozyumu'nda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

Citation/Atf: Yaman, K., ve Gül, M.. (2021). Kent İçi Ulaşımında Raylı Sistemlerin Önemi ve Ankara, Berlin, Londra Ve Paris'in Karşılaştırmalı Analizi. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 43-63.

Geliş (Received) :18/01/2021

Kabul (Accepted) :25/04/2021

Yayın (Published) :30/06/2021

THE IMPORTANCE OF RAIL SYSTEMS IN URBAN TRANSPORTATION AND A COMPARATIVE ANALYSIS OF ANKARA, BERLIN, LONDON AND PARIS

Abstract

The development of the rail system networks solves many problems related to transportation. For many years, the people who have become accustomed to living with rail systems have developed a public transport culture. In this study, the comparative analysis of Ankara, Berlin, London and Paris rail systems were examined and comparisons were made. There are 1142 stations in Berlin, which is 746 in London 466 in Paris and 82 in Ankara. The average number of passengers transported in the three European Capital cities examined is around 5,850,000, while this number is around 355,485 in Ankara. The total rail length is 663 km in Berlin, 635 km in London, 108 km in Paris and 106 km in Ankara. According to these data, it has been observed that Ankara has lagged behind other three capitals, but it has been concluded that this gap has been tried to be closed in recent years. Considering the number of lines of rail systems and the number of passengers transported in the capitals examined, it is necessary to make more investments in Ankara. Establishment of these systems; since it is directly related to both economic and technological development, it is not easy to have large rail networks in a short time

Keywords: Rail Systems, Urban Rail Systems, Subway, Suburb, Tram

1. Giriş

Kentlerde artan nüfus yoğunluğu; çevre kirliliği, düzensiz yapılaşma, göç hareketleri sonucu demografik yapının bozulması, belediyeçilik hizmetlerinin yetersiz kalması gibi sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunlar arasında ulaşım olanaklarının yetersizliği en önde gelmektedir. Özellikle büyük metropollerde oluşan trafik yoğunluğuna çözüm olarak toplu taşıma sistemlerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Toplu taşımacılığın ilk kez uygulanmaya başladığı dönemlerde lastik tekerlekli araçlarla bu hizmetler verilmeye başlanmıştır, Sonraki dönemlerde ortaya çıkan talebin karşılanamaması sebebiyle raylı sistemli toplu taşımacılık gelişmeye başlamıştır. İlk yatırım giderlerinin yüksek olmasına karşılık, orta ve uzun vadede fert başına ulaşım maliyetlerini de düşüren bu sistemler daha güvenilir ve daha çevreci olması sebebiyle daha fazla tercih edilmeye başlanmıştır. Ayrıca, 1970'lerde ortaya çıkan petrol krizi kent içi ulaşımında raylı sisteme geçişi hızlandırmıştır (Gökdağ 1999, s. 395; Kaynak 2001, s. 25; Demir 2007, ss. 39-40'dan aktaran Anlağan, 2015:14). Böylece toplu taşıma sistemleri arasında kent içi raylı sistemler her geçen gün daha fazla tercih edilmiştir. Bir şehirde raylı sistemin varlığı günde yüz binlerce yolcunun taşınmasını sağlamak ve bu yolcuların aktif olarak kullandıkları yol, kaldırım vb. kentsel alanlarda rahatlık sağlamaktadır. Metrolar bir yandan taşıma görevini yerine getirirken, diğer yandan da kentsel yaşam alanlarının rahatlamasını sağlamak ve kentsel yoğunluğun artmasına engel olmaktadır. Ayrıca motorlu taşıtlara dayalı ulaşım sisteminin yükünü azaltmakta, böylece çevre kirliliği, gürültü kirliliği, görüntü kirliliği gibi

çevresel sorunların da ortaya çıkmasını engellemektedir. Kentlerde trafik yoğunluğuna kesin çözümler bulunması zor olsa da, raylı sistemler bu yoğunluğun azaltılmasına katkıda bulunmaktadır.

2. Araştırmanın Yöntemi, Amacı Ve Önemi

Bu araştırma betimsel tarama modelinde hazırlanmıştır. Betimsel çalışmalar var olan durumu olduğu gibi aktarmaya çalışmalardır (Cohen, Manion ve Morrison, 2005; Karasar, 2012'den aktaran Püsküllüoğlu ve Hoşgörür, 2017:49). Bu bağlamda çalışma, nitel veri toplama yöntemlerinden doküman analizine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla konu ile ilgili kitap, makale, bildiri ve tezler ile raylı sistemleri yöneten şirket veya kuruluşların internet sayfalarından yararlanılmıştır. Bu kaynaklardan elde edilen veriler ışığında oluşturulan tablolara yer verilmiştir. Araştırma sahası olarak Avrupa'nın önemli başkentlerinden Berlin, Londra ve Paris ile Ankara seçilmiştir. Bu başkentlerde kullanılmakta olan raylı sistemler; istasyon sayısı, yılda taşınan yolcu sayısı, sistemin işletmeye ilk açılış yılı, hat sayısı, hat uzunluğu, hizmet ettiği nüfus vb. gibi parametreler açısından karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Böylece elde edilen sonuçlar ışığında Ankara'da uygulanacak olan ileriye dönük projelere katkı sağlamak amaçlanmıştır. Araştırma bütçesi ve zamanın yetersizliğinden dolayı araştırma kapsamı 4 başkentle sınırlandırılmıştır.

3. Kavramsal Çerçeve

Raylı sistemler, kent içi toplu taşımacılıkta demiryolu yerine kullanılan bir kavramdır (Anlağan, 2015:14). Kentlerde hızla artan yolcu trafiği, petrol fiyatlarındaki yükseliş, sera gazı emisyonunun azaltılması eğilimi ve toplu taşımada yolcu başına düşen maliyetlerin düşürülmesi isteği ilk yatırım maliyetleri yüksek olmasına rağmen şehir içi ulaşımda raylı sistemlerin daha çok tercih edilmesine yol açmıştır. Şehir içi ulaşımda yaygın olarak kullanılan raylı sistemler altı farklı kategoride değerlendirilmektedir. Bunlar metro, hafif raylı sistemler, tramvay, banliyö, monorail (havaray) ve finiküler sistemleridir.

Metro: Kendine ayrılmış yolu bulunan, diğer sistemler ile yol kesişmesi olmayan, yer altında veya üstünde hareket eden bir sistemdir. 1435 mm hat genişliğine sahip, ortalama hızı 25-90 km/saat, tek yönde saatte 30.000–80.000 yolcu taşıyan, ortalama yatırım maliyeti km başına 40-100 milyon ABD doları olan yüksek güvenilirlikli sistemlerdir. Dünyanın birçok şehrinde metro hizmeti sunulmakta ve toplam ağ uzunluğu ve taşınan yolcu sayısı devamlı artmaktadır (Resim 1).



Resim 1 .Metro (Kaynak: <https://www.ego.gov.tr/tr/sayfa/1075/rayli-Sistem>, Erişim:24.04.2021)

Hafif raylı sistemler (LRT): Bir sürücü tarafından kumanda edilen, 600–1000 metre aralıklı istasyonlara ve 90 cm yükseklikte peronlara sahip, yaklaşık 300 yolcu kapasiteli araçlardan oluşan, ortalama 60–80 km/saat hızla hareket eden, tek yönde saatte 10.000–30.000 arası yolcu taşıyabilen raylı toplu taşıma sistemidir (Keskin 2013, s. 7; Vuchic 2015 s. 29'den aktaran Anlağan 2015, s.19).

Tramvaylar: Bir ila üç araçlık diziler halinde çalışan, toplam araç kapasitesi 80-300 yolcu arasında değişen, elektrikle çalışan, saatte ortalama 25-35 km hıza ve yaklaşık 300–500 metre aralıklı yolcu istasyonlarına sahip raylı toplu ulaşım araçlarıdır (Keskin 2013, ss. 7-8; Vuchic 2015 s. 2629'den aktaran Anlağan 2015, s.20).

Banliyö Yolcu Treni: Kent ile banliyö arasında işleyen tren hattına banliyö treni adı verilir. Şehirlerin geniş bir coğrafyaya yayılmaları ve beraberinde getirdikleri trafik yoğunluğu nedeniyle banliyölere ulaşımında demiryolunun önemini her zaman korumuştur (Resim 2)



Resim 2. Banliyö Treni (Kaynak: <https://www.e-yasamrehberi.com/tren-saatleri/baskentray-sincan-kayas.htm>, Erişim:24.04.2021)

*Monorail:*Gelişmiş bazı ülkelerde kullanılan bu sistemde araçlar yukarıda bulunan yola bir kol ve kılavuz vasıtasıyla asılı olarak işletilmektedir. Resim 3’de görüldüğü gibi yaygın olarak kullanılmayan bu sistemde zemindeki trafiğin engellenmesi, gürültü, hava kirliliği gibi olumsuz etkilerin olmaması gibi avantajları bulunmaktadır (Keskin, 2013, s.9).



Resim 3. Monorail (Kaynak: <https://www.muhandisbeyinler.net/rayli-sistem-araclari-ve-ozellikleri/> Erişim:18.01.2021).

4. Literatür Özeti

Literatürde, Kent İçi Toplu Taşımacılıkta Raylı Sistemler konusunu ele alan makale, tez ve bildiri türünde birçok araştırma bulunmaktadır. Bunlardan bazıları “Türkiye’de Kentsel Raylı Sistemlerin Gerekliği ve Uygulamada Dikkat Edilecek Konular” (Öğüt ve Evren, 2006), “Toplu Taşıma Türünün Seçiminde Çok Kriterli Karar Verme Uygulaması” (Hamurcu ve Eren, 2017), “Sürdürülebilir Kent İçi Ulaşım Politikaları ve Toplu Taşıma Sistemlerinin Karşılaştırılması” (Cirit, 2014), “Kent İçi Raylı Toplu Taşıma Sistemleri İncelemesi ve Dünya Örnekleri İle Karşılaştırılması” (Baştürk, 2014) konulu çalışmalardır. Çubuk & Türkmen (2003) ise Ankara’daki raylı ulaşım sistemini araştırmıştır. Karşılaştırmalı analiz yapılması açısından bu çalışmanın literatürdeki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

5. Araştırma Bulguları

Araştırmaya konu olan başkentlerde kullanılan raylı sistemler ve bunlara ilişkin özellikler aşağıda verildiği gibidir.

5.1.Berlin

Berlin’de üç farklı raylı sistem bulunmakta olup bunlardan Berlin Tramvayı (Straßenbahn) 1865’de, Metro (U-Bahn) 1902’de, Banliyö treni (S-Bahn) 1924 yılında hizmete girmiştir (Tablo 1).

S-Bahn: Almanya’nın Başkenti Berlin’de bulunan S-Bahn, 170 istasyon, 15 hat ve 330 kilometrelik bir ağa sahiptir. Şehirde banliyö treni hizmeti sunan S-Bahn çoğunlukla yer üstü yüksek demiryolu hatlarından oluşmaktadır. İstasyonlar yeşil ve beyaz S-sembolüyle tanınabilir (Resim 4). İşletmesi Berlin Verkehrsbetriebe (BVG) şirketine ait olan bu sistemlerde normal biletler geçerli olup, bu biletler otobüs, metro ve tramvaylar için de kullanılabilir. Biletler, bilet makinelerinde ya da büyük tren istasyonlarındaki satış noktalarında satılmaktadır. S-Bahn trenleri hafta içi 04.30’dan 01.30’a kadar hizmet vermektedir. 5-10-20 dakika aralıklarla çalışmakta olan S-Bahn, hafta sonları 24 saat çalışmaktadır. Günün belirli saatlerinde sefer aralıkları 2 dakikaya kadar düşebilmektedir. (Berlin.de, 2018; Sbahn.berlin, 2018; Bvg.de, 2018).



Resim 4. SBahn (Kaynak:<https://sbahn.berlin/en/>, Erişim: 18.01.2021)

U-Bahn: U-Bahn Berlin, şehrin toplu taşımada önemli bir yere sahiptir. 1902'de hizmet vermeye başlayan U-Bahn raylı sistem ağının 117 km.si yer altında olmak üzere toplam 146 km. uzunluğunda olup 10 ayrı hat ve 173 istasyonla hizmet vermektedir (Resim 5).

Berlin şehir içi ve dışı trafiğini önemli ölçüde hafifletmekte olup II. Dünya Savaşı sonrası şehrin Doğu ve Batı Berlin olarak bölünmesine kadar hızlı bir şekilde yayılmıştır. Berlin Duvarı'nın inşası ve Doğu Almanya yönetimi tarafından getirilen kısıtlamalar sonrası, Doğu Berlin metro hatları Batı'dan ayrılmıştır. Batı Berlin hatlarının bazılarının Doğu Berlin sınırlarından geçmesine izin verilse de trenler istasyonlarda durmadan yoluna devam etmişlerdir. Sadece Friedrichstraße istasyonu açık bırakılarak Doğu Berlin'e bir sınır geçiş noktası olarak kullanılmıştır. Berlin duvarının yıkılmasıyla Almanya'nın yeniden birleşmesi sonrası tamamıyla tekrar kullanıma açılmıştır. (berlin.de, 2018;sbahn.berlin, 2018;bvg.de, 2018).



Resim 5. U-Bahn (Kaynak:<http://mic-ro.com/metro/phototour.html?city=Berlin>, Erişim: 18.01.2021)

Berlin Tramvayı (Straßenbahn):Berlin tramvayı 1865 yılında açılmış olup, 1895 yılında elektrikleştirilmiştir. Melbourn ve St. Petersburg tramvaylarından sonra dünyanın üçüncü büyük tramvay hattıdır. Sistem 300 km uzunlukta olup, 22 hat ve 803 durağa sahiptir. Gece de hizmetine ara vermeyen tramvay sistemi, diğer raylı sistemlerle entegre olup, aynı biletler ile seyahat etme imkânı sunmaktadır. Diğer raylı sistemlerde olduğu gibi işletmesini BVG şirketi yapmaktadır. Tramvaylardaki bilet makinelerinden veya sürücüden tek ve günlük bilet satın alabilmektedir. Berlin’de bulunan Tramvay hatları şehrin doğusunda hizmet vermektedir.

Tablo-1 Berlin raylı sistem genel bilgileri

Parametreler	S-Bahn	U-Bahn	Straßenbahn	Toplam
İstasyon Sayısı	170	173	382	
Taşınan Yolcu Sayısı(Yıl/Milyon)	441	563	457	1461
Sistemin İşletmeye İlk Açılış Yılı	1924	1902	1865	
Hat Sayısı	15	10	22	48
Sürücüsüz Çekici Varlığı	Yok	Yok	Yok	
Hat uzunluğu(km)	330	146	192	
Operatör	BVG	BVG	BVG/ ws*	
Havalimanına Ulaşma İmkânı	<i>Tegel ve Schönefeld Havalimanı</i>			
İstasyona girişte turnike	<i>Yok</i>			
Kapsam alanı (km ²)	892			
Hizmet ettiği nüfus (milyon)	3,7			

*Woltersdorfer Straßenbahn GmbH

Kaynak: (berlin.de, 2018;sbahn.berlin, 2018;bvg.de, 2018;wikiroutes, 2019).

Berlin raylı sisteminin ücret sistemi ve bu konuda uygulanan politikalar incelendiğinde (Tablo 2) tek binişlik normal bilet 2,80 (bazı hatlarda 2,60), 24 saatlik bilet 7 Euro'dur. Trene binmeden önce platformda ya da trende bilet onaylaması gerekmekte olup kaçak yolcular için 60 € ceza kesilmektedir

Tablo-2 Berlin raylı sistemi ücretlendirme tarifesi (Euro)

Parametreler	Bölgeler		
	AB	BC	ABC
Kısa mesafe bileti (mak 3 durak)	1,70	1,70	1,70
Tek Binişlik Bilet (2 saat geçerli)	2,80/2.60	3,10	3,40
24 Saatlik Bilet	7,00	7,40	7,70
3 Günlük Bilet*	Yok	Yok	Yok
Haftalık Bilet	30,00	31,40	37,50
Aylık Abonelik	81	83,20	105,00
Bilet Onaylama	<i>Platformda ya da trende</i>		
Mobil bilet alımı	<i>Var</i>		
Kaçak yolcu cezası	<i>60.00</i>		

*Turistler için mevcut olup farklı özelliklere sahip olduğundan tabloda yer almamıştır
Kaynak: (bvg.de, 2019).

Berlin raylı sistemlerini genel olarak değerlendirecek olursak, 1865 yılından başlayarak hizmete girdiği, günümüze değin sürekli gelişim gösterdiği ve halen kentin her yanına erişim sağlayabilen kapasiteye eriştiği görülmektedir. Raylı sistemlerin fiziki toplam uzunluğu ve toplam istasyon sayısı farklı hatlar tarafından ortak kullanımının olması nedeniyle hesaplanamamıştır. Tüm sistemde yılda taşınan toplam yolcu sayısı ise yaklaşık 1,4 milyardır.



Resim 6. SBahn (Kaynak:<https://sbahn.berlin/en/>, Erişim: 18.01.2021)

5.2.Londra

Londra'daki tüm sistemler Transport For London (TfL) şirketi tarafından işletilmekte olup, London Underground/Londra Metrosu, London Overground/Londra Banliyö Sistemleri, DLR/ Docklands Light Railway ve London Trams/Londra Tramvayını bünyesinde bulundurmaktadır. Tabloda 3'de görüleceği üzere kent genelindeki raylı sistemlerde günlük yaklaşık 4,6 Milyon kişi seyahat etmektedir. Toplam istasyon sayısı 466, hat sayısı 31 ve ray uzunluğu 635 km'dir. 1860'lı yıllarda işletilmeye açılan sistemlerle, kentin hemen her yerine ulaşım sağlanmaktadır.

Londra Metrosu (London Underground): Londra Metrosu, Birleşik Krallığın başkenti Londra ve yakın çevresindeki kentlerini birbirine bağlayan raylı sistemdir. 1863 yılında hizmete giren metro, dünyanın en eski yeraltı ulaşım sistemidir. Londra metrosu aynı zamanda dünyada elektrikli trenin kullanıldığı ilk hattır. Metronun ilk hatları farklı şirketler tarafından açılmış olup, günümüzde TfL tarafından işletmeciliği yapılmaktadır (Resim 7).

Londra Metrosunda toplam 270 istasyon olup hatların toplam uzunluğu 402 kilometredir. Londra Metrosu Şangay metrosundan sonra dünyanın en uzun ikinci metro sistemidir. Rayların %45'i yeraltındadır. Metro yılda yaklaşık 1,35 milyar yolcuya hizmet etmektedir. Dünyanın en yoğun 11. metro sistemidir (Londonpass, 2019;LondonTube, 2019; Londra Metrosu, 2019).



Resim 7- Londra Metrosu (<http://londraburada.com/londra/ulasim/londra-metrosu-hakkinda-her-sey/>, Erişim: 18.01.2021)

Londra Banliyö Sistemleri (London Overground): Londra Banliyösü Londra ve banliyölerine hizmet veren bir raylı sistem ağıdır. Sistem Londra'nın merkezi dışındaki alanlar arasında daha iyi bağlantılar sağlamak amacıyla 11 Kasım 2007 tarihinde açılmıştır. 167 km uzunlukta, dokuz hat ve 112 istasyona sahip olup, 23 Londra kasabasına hizmet vermektedir. Londra Banliyösü de TfL tarafından işletilmektedir.

Docklands Light Railway (DLR): DLR Londra'nın diğer bir raylı sisteminin adıdır. DLR 31 Ağustos 1987 tarihinde açılmış olup Londra'nın Docklands bölgesine hizmet vermektedir. Sistem 38 km uzunlukta, dört hat ve 45 istasyona sahip olan sürücüsüz tren sistemidir.

Londra Tramvayı: İlk kez 1860 yılında kullanılmaya başlanan atlı tramvaylar, 1952 yılına kadar hizmet vermişlerdir. Daha sonra motorlu taşıtların tercih edilmesiyle birlikte tramvay hatları kademeli olarak kaldırılmış olup, 2000'li yıllarda modernize edilerek elektrikli sistemler kullanılarak yeniden hizmete açılmıştır. Sistemde 4 hat ve 39 istasyon bulunmaktadır (Resim 8)



Resim 8. Londra Tramvayı, Kaynak: <https://en.wikipedia.org/wiki/Tramlink>,
Erişim: 18.01.2021))

.Tablo 3- Londra raylı sistem genel bilgileri

Parametreler	Londra Metrosu	Overground Train	Docklands Light Rail	Londra Tramvayı
İstasyon Sayısı	270	112	45	39
Taşınan Yolcu Sayısı (Yıl/Milyon)	1350	188,8	119	29
Sistemin İşletmeye İlk Açılış Yılı	1863	2007	1987	1860
Hat Sayısı	11	9	7	4
Sürücüsüz Çekici Varlığı	Yok	Yok	Var	Yok
Hat uzunluğu(km)	402	167	38	28
Operatör	TfL	TfL	TfL	TfL
Havalimanına Ulaşma İmkânı	Heathrow London City Airport			
İstasyona girişte turnike	Kısmen var			
Kapsam alanı (km ²)	1572			
Hizmet ettiği nüfus (milyon)	8,817			

Kaynak: Londra Metrosu, 2019;Londontoolkit, 2019

Londra raylı sisteminin ücret tarifesi ve bu konuda uygulanan politikalar incelendiğinde (Tablo 4) tek binişlik normal tarifenin 4,90-6,00 Pound, Oyster kartı ile 24 saatlik biletin 4,5 Pound, trene binmeden önce platformda ya da trende bilet onaylamının gerekli olduğu ve kaçak yolcular için 80 Pound ceza kesildiği anlaşılmıştır.

Tablo-4 Londra raylı sistemi ücretlendirme tarifesi (Pound)

Parametreler	Bölgeler		
	1-3	1-5	1-6
Tek Binişlik Bilet	4,90	5,90	6
Oyster Card(Tek biniş)	1,30-/3.30	3.90/4.70	4,70/5.10
24 Saatlik bilet (Oyster Card ile)	4,50		

3 Günlük Bilet	Yok	Yok	Yok
Haftalık Bilet	21,20		
Aylık Abonelik		81,50	
Bilet Onaylama	Platformda ya da trende		
Mobil bilet alımı	Var		

5.3.Paris

Paris raylı sistemleri Rége Autonome des Transports Parisiens (Paris Özerk Ulaştırma İdaresi-RATP) grubu tarafından işletilmekte olup, 1855 yılında atlar yardımıyla çekilen tramvaylar ile hizmet vermeye başlamıştır. Metro, Bölgesel Express ve Tramvay hattından teşkil olan raylı sistemlerde, 1900'lü yıllarda kullanılmaya başlanan metro, dünyanın en modern metro sistemleri arasında gösterilmektedir. Paris merkezden dışarı doğru 5 ayrı bölgeye ayrılmış durumdadır. Ücretlendirme bölgelere göre farklılıklar göstermektedir. Günlük yaklaşık 8,9 Milyon kişi sistemi kullanmakta olup toplam 1089 km ile araştırmaya kapsamında olan başkentler arasındaki en fazla ray uzunluğuna sahip şehirdir (Tablo 5). Ayrıca Paris metro sisteminde sürücüsüz metro hattı bulunmaktadır.

*Paris Metrosu:*Paris Metrosu'nun ilk hattı 19 Temmuz 1900'de açılmıştır. Açılışından bu yana, ağ kademeli şekilde geliştirilmiştir. Paris metro ağının bugün 300 istasyonu ve 217 kilometre demiryolu yolu vardır. Yılda yaklaşık 1,5 Milyar yolcunun taşınmaktadır (Resim 9).



Resim 9- Paris Metrosu (Kaynak: <https://www.pariste.net/pariste-ulasim-1-paris-metrosu/>, Erişim: 18.01.2021)

*Réseau Express Régional:*Fransa'nın başkenti Paris ve banliyölerine hizmet veren ve banliyö hatları ile metronun bir bileşimi olan banliyö treni ağıdır. RER'in Paris'te Paris

metrosu ile birkaç bağlantısı bulunmakta olup şehir içinde metro gibi çalışmakta olup, daha hızlıdır ve az sayıda durağa sahiptir.

Île-de-France Tramvay Hattı: Tramvay d'Île-de-France'ın Île-de-France bölgesinde hizmet veren bir tramvay hattıdır. Bu hat 6 Temmuz 1992 tarihinde açılmış olup toplam uzunluğu 104,7 km.'dir. Sistemde 10 hat ve 186 durak bulunmaktadır.



Resim 10- Île-de-France tramvay hattı (Kaynak:<https://tr.wikipedia.org/>
Erişim: 18.01.2021)

Tablo 5- Paris raylı sistem genel bilgiler

Parametreler	Metro	RER	Tramvay	Toplam
İstasyon Sayısı	300	257	186	
Taşınan Yolcu Sayısı(Yıl/Milyon)	1530	1440	294	2264
Sistemin İşletmeye İlk Açılış Yılı	1900	1969	1855	
Hat Sayısı	16	5	10	31
Sürücüsüz Çekici Varlığı	Var	Yok	Yok	
Hat uzunluğu(km)	217	767 Km	104,7	
Operatör	RATP			
Havalimanına Ulaşma İmkânı	Yok	Charles	Orly	
İstasyona girişte turnike			Var	
Kapsam alanı (km ²)				
Hizmet ettiği nüfus (milyon)				

Tablo 6'da Paris raylı sisteminin ücret tarifesi ve bu konuda uygulanan politikalar verilmiştir. Buna göre tek binişlik normal tarifenin tüm bölgeler için 1.90 €'dur. Mobilis kartı ile 24 saatlik biletin bölgelere göre 7,5-17,80 € arasında değişmektedir. Trene binmeden önce platformda, trende ya da çıkışta bilet onaylama gerekmekte olup kaçak yolcular için 60 Euro'dan başlayan ceza uygulanmaktadır.

Tablo-6 Paris raylı sistemi ücretlendirme tarifesi (Euro)

Parametreler	Bölgeler			
	1-2	1-3	1-4	1-5
Tek Binişlik Bilet	1.90	1.90	1.90	1.90
24 Saatlik bilet -Mobilis	7,5	10	12,4	17,80
3 Günlük Bilet	Yok	Yok	Yok	Yok
Haftalık Bilet- Navigo				22,80
Aylık Abonelik		75,20		
Bilet Onaylama		İstasyon-Tren-Çıkış		
Mobil bilet alımı		Bilgi yok		
Kaçak yolcu cezası		40		

Kaynak: (Paris Metro, 2019).

5.4.Ankara

Ankara’da Ankaray, Ankara Metro, ve Başkentray adları altında 3 ayrı raylı sistem bulunmaktadır.

*Ankaray:*Ankaray Hafif Raylı Sisteminin projesine, 1990 Yatırım Programında, etüt proje olarak yer verilerek, 1992 yılında temeli atılmıştır. 1994 yılına kadar % 41,47’si gerçekleştirilen Ankaray, 30 Ağustos 1996 tarihinde işletmeye açılmıştır. 8.527 m. hat uzunluğu ve 11 istasyondan oluşan Ankaray Hafif Raylı Sistemi, Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi ve Dikimevi arasında hizmet vermektedir. Ankaray, tek yönde saatte 27.000 yolcu taşıma kapasitesine sahip olup, güzergâhının 215 metresi hemzemin, 410 metresi yarma, 1.757 metresi delme tünel, 4.920 metresi ise aç-kapa tünel şeklinde; toplam 8.527 metre olarak inşa edilmiştir. (Ankara Metro, 2019)

Genel olarak şehrin nüfus yoğunluğu fazla olan kesimlerinde faaliyet gösteren Ankaray’ın otobüs terminaline olan bağlantısı önem arz etmektedir. Ankaray, şehirde bulunan diğer raylı sistemlerle, gişelerden çıkmadan aktarma yapılan istasyonlara sahip olduğu gibi Dikimevi ve Kurtuluş istasyonlarından banliyö sistemlerine geçilmesi mümkündür. Ancak, Ankaray’ın banliyö sistemi ile doğrudan bir bağlantısı olmayıp, istasyondan çıktıktan sonra yakın mesafede, aynı bilet/kart ve ücretlendirme sistemi kullanılarak yolculuk yapılmasına imkân sağlanmaktadır (Ankara Metro, 2019).

Ankaray'da yolculuk yapabilmek için temin edilmesi gereken biletler, istasyonlardan satın alınabileceği gibi, bir defa alınacak Ankarakart'a istenen miktarda bakiye yüklemek suretiyle de gerçekleştirilmektedir. Ankaray ile Metro arasında Kızılay istasyonunda doğrudan bağlanma imkânı bulunmaktayken, gişelerden çıktıktan sonra, otobüs ve teleferik ile yolculuk yapmak istenirse, aktarma yapılmak suretiyle de ulaşımın devamı sağlanabilmektedir. Ayrıca aktarma yapılırken tam ücret ödemek yerine tabloda belirtilen tarifelerle indirimli seyahat imkânı sağlanmaktadır (Ankara Metrosu, 2019).

Ankaray'ın ilk servisi Sabah 06:00 'da başlamakta olup, gece 00:55'de son bulmaktadır. Sefer aralıkları günün belli saatleri değişiklik göstermekle birlikte, 6 ila 10 dk arasında hizmet vermektedir. AŞTİ ve Dikimevi istasyonu arasındaki ortalama sefer süresi 13 dk'dır (Tablo 7).

Tablo 7- Ankara raylı sistem genel bilgiler

Açıklama	Ankaray	Metro	Başkentray	Toplam
İstasyon Sayısı	11	47	24	82
Taşınan Yolcu Sayısı(Yıl/Milyon)	30.3 ¹	82.2 ²	5.2 ³	117,7
Sistemin İşletmeye İlk Açılış Yılı	1996	1997	1929	
Hat Sayısı	1	4	1	6
Sürücüsüz Çekici Varlığı	Yok	Yok	Yok	
Hat uzunluğu (km)	8,6	59	39	106,6
Havalimanına Ulaşma İmkânı	Yok	Yok	Yok	
İstasyona girişte turnike			Var	

¹2018 yılının ilk on ayı baz alınmıştır.

²2017 Yılı Verileri

³2018 Yılı Nisan ve Ekim ayları arasında taşınan toplam yolcu sayısı

Ankara raylı sisteminin ücret tarifesi ve bu konuda uygulanan politikalar incelendiğinde, tek binişlik normal tarifenin 3 TL, Ankakart ile 24 tek binişin 2,5 TL, aktarmanın 1.00 TL olduğu ve 24 saatlik ve diğer kısa dönemlik bilet alma imkanı olmadığı görülmektedir. Bilet onaylama işlemi trene binmeden önce turnikelerde yapılmaktadır (Ankara Metrosu, 2019).

Ankara Metrosu: 28 Aralık 1997'de hizmete açılan Ankara Metro İşletmesi; 4 hattan oluşmakta olup, 47 istasyonu bulunmaktadır. 05 Ocak 2017 günü açılan M4 Keçiören hattı ve 2014 yılında açılan M2, M3 hatları ile toplam ray uzunluğu 55,8 km. ye ulaşmıştır. Ankara

Metro İşletmesinde 78 set tren olup, ticari servis işletmesinde genel olarak 2 set trenden oluşan 6'lı tren ile hizmet sunulmaktadır (Ankara Metro, 2019).

Ankaray'a nazaran daha geniş bir alanda hizmet veren Ankara Metro, son yıllarda açılan yeni hatlarıyla kentiçi ulaşımına büyük ölçüde katkı sağlamıştır. Biletleme sistemi, Ankaray ve Başkent Ray banliyö sistemi ile entegre olan Ankara Metro, son duraklarında bulunan otobüs ring hizmetleri ile metro ağının ulaşmadığı yerlere aktarma vasıtasıyla ulaşım sağlamaktadır (Ankara Metro, 2019). Ankara metrosu sabah 06:00 ile gece yarısı 01:00 arasında hizmet vermektedir. Raylı sistemlerin ulaştığı alanlarda, araç trafiğinde önemli ölçüde azalmakta görülmektedir. Ankara'nın merkezi olarak sayılan Kızılay, aynı zamanda metronun da merkez istasyonudur. Kızılay İstasyonundan Batıkent ve Çayyolu'na direkt seferler yapılmakta olup, gişelerden çıkmadan Ankaray'a doğrudan bağlantı imkânı da bulunmaktadır (Ankara Metro, 2019).

Başkentray: 27 Kasım 1892'de Ankara'ya ilk trenin gelmiş olup, bu tarihten bugüne kadar çeşitli dönüşümler yaşamıştır. Kayaş ve Sincan arasında 28 istasyonda hizmet veren banliyö hattı, 1929 yılında hizmete açılmış, 1972'de ise ilk kez elektrikli trenler kullanılmaya başlanmıştır (Ankara Metro, 2019).

2016 yılında modernizasyon kapsamında kapatılan banliyö sistemi, yaklaşık iki yıllık çalışmanın ardından Başkentray ismi ile 12 Nisan 2018'de tekrar hizmete açılmıştır. Modernizasyon çalışmaları neticesinde birbirine çok yakın olan istasyonlar kapatılmış, istasyon sayısı 28'den 24'e düşürülmüştür. Başkentray 5 hattan oluşmakta olup, 2 Hızlı Tren hattı, 2 Banliyö Tren hattı, 1 konvansiyonel tren hattından oluşmaktadır. Sincan ve Kayaş istasyonları arasında faaliyet gösteren banliyö sisteminin toplam uzunluğu 39 km., ortalama seyahat süresi ise 49 dakikadır (Ankara Metro, 2019).

Başkentray'da modernizasyon çalışmalarının tamamlanmasıyla, önemli değişimler yaşanmıştır. Örneğin; eski sistemde, hemzemin geçitlerin bulunduğu yerlerde, tren geçişlerinin yaşanacağı zamanlarda araç trafiği durdurulmaktaydı. Hemzemin geçitlerin varlığı trafik akışında duraklamaya, zaman ve yakıt israfına yol açmaktaydı. Hemzemin geçitlerin modernizasyon sonucunda kapatılarak bu geçiş işlemlerinin yer altı veya yer üstüne alınmasıyla bu olumsuzluklar da son bulmuştur. Böylece, tren geçiş anında trafik kazaları yaşanması ihtimali ortadan kalkmış, tren geçişleri sırasında bekleme ve zaman kaybı son bulmuştur. Ayrıca araçlardan kaynaklı fosil yakıt emisyonunun da azalmasına yol açmıştır. Yeni trenlerin gürültü düzeylerinin azalması nedeniyle; genelde yer üstünde ve yerleşim

alanlarının çok yakınından geçen hatlarda insanların gürültü kirliliğine maruz kalmaları da nazaran azalmıştır. Başkentray banliyö sisteminde kullanılan bilet ve kartlar da diğer raylı sistemler ile entegre olmuş, aynı kartlar ve ücret tarifeleri ile seyahat etmek mümkün olmuştur (Ankara Metrosu, 2019).

6.Sonuç

Kent içi raylı sistemlerin, bazı dünya başkentlerindeki durumlarının araştırıldığı bu çalışma sonucunda, elde edilen veriler ışığında değerlendirme yapıldığında aşağıda özetlenen sonuçlar elde edilmiştir.

Berlin, Paris ve Londra gibi önemli Avrupa başkentlerinde şehir içi raylı sistemlerin işletmeye alınışı 1850’li yıllara dayanmaktayken, Ankara’da 1996 yılında hizmete girmiştir. Diğer başkentlerin bu sistemlerle erken tanışması, hat sayılarının artmasına ve kentlerin hemen her noktasına ulaşmalarına olanak sağlamıştır. Raylı sistem hatlarının sayısı ve hat uzunluklarının fazlalığı Londra, Paris ve Berlin gibi şehirlerde kentin en uzak noktalarına ulaşma imkanı sağlamaktadır. Ankara ise bu kentlerin çok uzağındadır. Son yıllarda Ankara Metrosuna eklenen hatlar ile genişleme sağlansa da yoğun bir ağ haritasına ulaşmak kısa dönemde mümkün görünmemektedir.

İncelenen Avrupa kentlerde yıllık taşınan yolcu sayıları milyarlara ulaşmakta olup, Ankara’da bu sayı yüz milyonlar seviyesindedir. Raylı sistemlerin yeterli düzeyde olmayışı, kara trafiğini artıracığından zaman kaybı, trafik yoğunluğu, gürültü kirliliği, çevre kirliliği vb. sorunlara yol açacağı için raylı ulaşım sisteminin kentler için çok önemli olduğunu yadsınamaz bir gerçektir. Ayrıca, Paris ve Londra’da sürücüsüz raylı sistem uygulaması bulunmakta olup Ankara ve Berlin’de bu sistem mevcut değildir (Tablo 8).

Tablo-8 Berlin- Londra-Paris ve Ankara raylı sistemlerin karşılaştırması

Raylı Sistem Bilgileri	Berlin	Londra	Paris	Ankara
Raylı Sistem İstasyon Sayısı	1142	466	743	82
Günlük Taşınan Yolcu Sayısı	4.000.632	4.621.370	8.942.465	355.485
İlk Raylı Sistemin İşletmeye Açılış Yılı	1865	1860	1855	1929
Toplam Hat Sayısı	48	31	31	6
Toplam Ray Uzunluğu (Km)	663	635	1089	106

Raylı sistemler gelişmiş teknolojik donanımlara sahip olup, bu gelişme bir dizi halinde oluşmaktadır. Kentler kurulma aşamasındayken altyapıları bu türlü sistemlere olanak sağlayacak şekilde tasarlanması gerekirken, Türkiye’de genel uygulama, önce üst yapı tamamlanmakta sonra diğer hizmetler devreye alınmaktadır. Ankara’da 2018 yılına kadar banliyö trenleri çok eski sistemlerde ve şartlarda çalışmakta olup, biletleme kâğıt biletlerin görevli tarafından tek tek kontrol edilmesi şeklinde yapılmaktaydı. Ancak, 2018 yılında tamamlanan modernizasyon sayesinde banliyö sistemleri çok daha kullanışlı hale gelmiş hem konfor hem de sistem olarak modern bir hale bürünmüştür. Bu modernizasyona dinamik olarak da Hızlı Tren sistemlerinin gelişmesi ve çeşitlenmesi örnek gösterilebilir. Mevcut sistemde Hızlı Trenlerin çalışmayacak olması, ağların komple yenilenmesine olanak sağlamıştır. Önceden gidiş ve geliş olmak üzere sadece iki hattı bulunan raylı sistem ağı, Banliyö, Hızlı Tren ve Konvansiyonel Tren hattı olmak üzere beş hatta ayrılmıştır.

Hemen her Avrupa ülkesinde görülen, hatta Türkiye’de birçok kentte bulunan Tramvay sistemi Ankara’da bulunmamaktadır. Metro ve Banliyö gibi çok yüksek maliyeti olmayan tramvay sistemleri, motorlu araç trafiğinin yanında, hatta bazı bölümlerde aynı yolu kullanarak toplu taşımaya katkı sağlayabilmektedir. Coğrafi koşullar açısından da uygun olduğu bilinen Ankara’da tramvay sisteminin de kurulması faydalı olacaktır.

Kent içi taşımacılıkta bir başka önemli etmen de havalimanlarına raylı sistem bağlantısının olmasıdır. Araştırmada görüldüğü üzere incelenen kentlerde en az bir raylı sistemin havalimanına ulaşımın sağlandığı, aktarma yapılarak kentin herhangi bir noktasından ulaşılabileceği anlaşılmıştır. Ancak, Ankara’da henüz raylı sistem ile havalimanına ulaşım sağlamak mümkün değildir. Bu durum da havalimanına ulaşımı zorlaştırmaktadır. Ankara’da planlanan raylı sistem ağının Esenboğa Havalimanına ulaştırılması gerekmektedir.

İncelenen Avrupa başkentlerde görülen tarife ve biletleme sistemine benzer uygulamalar Ankara’da da bulunmaktadır. Ankara’da üç ayrı raylı sisteminde tek bir bilet tarifesi ve biletleme sisteminin varlığı olumlu bir durumdur. Ayrıca raylı sistemlerinden çıktıktan sonra belediye ve halk otobüslerine aktarma yapıldığında indirimli ücret uygulanması başka bir avantaj olarak kabul edilebilir.

Dünyadaki örnekler göstermektedir ki, milyonlarca insanın yaşadığı kentlerde, ulaşımın karayolu üzerinden motorlu taşıtlarla yapılması kentteki yaşamı olumsuz etkilemekte, buna çözüm olarak da raylı sistemler yaygınlaştırılmaktadır. Gelişmiş ülkelerde

uzun yıllardır kullanılmakta olan kent içi raylı sistemlerin, Türkiye’de öncelikli uygulanacak projeler arasında yer alması ve sistemin diğer şehirlere de yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Kaynakça

Ankara Metrosu (2019), www.ankarametrosu.com.tr

Anlağan, M. A. (2015). Kentiçi raylı sistem hatlarının entegrasyonu: Kirazlı-Başakşehir-Olimpiyat metro hattının değerlendirilmesi, Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul.

Baştürk, G. (2014). Kent içi raylı toplu taşıma sistemleri incelemesi ve dünya örnekleri ile karşılaştırılması, (Yayımlanmamış ulaştırma ve haberleşme uzmanlığı tezi). Ankara.

Berlin.de (2018,). berlin.de: <https://www.berlin.de/en/public-transportation/1746751-2913840-sbahn.en.html> adresinden alınmıştır

Bvg.de (2018). www.bvg.de: https://www.bvg.de/images/content/unternehmen/medien/Zahlenspiegel_2018.pdf adresinden alınmıştır

Cirit, F. (2014). *Sürdürülebilir Kent İçi Ulaşım Politikaları ve Toplu Taşıma Sistemlerinin Karşılaştırılması*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı Yayın No: 2891.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2005). Research methods in education. Taylor&Francis e-library. [Adobe Digital Version].

Çubuk, M. K., ve Türkmen, M. (2003). *Ankara’da Raylı Ulaşım*. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fak. Dergisi, 125-144., <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/76378>.

Demir, E. (2007). Metro Duraklarının Mekânsal Özellikleri ve Kent İmajı Üzerindeki Etkileri, Ankara Kızılay-Batıkent Metro Hattı Analizi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara.

Gökdağ, M. (1999). Kentsel Ulaşımında Karayolu ve Raylı Taşıma Sistemlerinin Bazı Önemli Faktörlere Göre Karşılaştırılması. II. Ulaşım ve Trafik Kongresi.

Hamurcu, M., ve Eren, T. (2017). International Conference on Advanced Engineering Technologies. International Conference on Advanced Engineering Technologies.

Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınevi.

Keskin, D. (2013), Kent içi raylı sistemlerde elektromekanik sistemlerin yatırım maliyetleri, Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

Londonpass(2019).https://www.londonpass.com/london-transport/?aid=693&utm_medium=search&utm_source=googleLNP&utm_adcampaigngroup=LNP&matchtype=p&utm_term=transport%20for%20london&utm_creative=232249915816&addsttype=g&KPID=go_cmp-747710828_adg-47587576028_ad-232249915816 adresinden alınmıştır

LondonTube (2019). www.tfl.gov.uk: <https://tfl.gov.uk/modes/tube/> adresinden alınmıştır.

Londra Metrosu (2019). tfl.gov.uk: <https://tfl.gov.uk/corporate/about-tfl/what-we-do/london-underground/facts-and-figures> adresinden alınmıştır

Öğüt, K. S., & Evren, G. (2006). Türkiye’de Kentsel Raylı Sistemlerin Gerekliği ve Uygulamada Dikkat Edilecek Konular. Uluslararası Demiryolu Sempozyumu.

Püsküllüoğlu, E. I & Hoşgörür, V. (2017). *Türkiye’de 2010-2016 Yılları Arasında Yapılan Karşılaştırmalı Eğitim Lisansüstü Tezlerinin Değerlendirilmesi*, MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi, 4 (1), 46-61.

Sbahn.berlin (2018). [sbahn](http://sbahn.berlin): <https://sbahn.berlin/liniennetz/> adresinden alınmıştır.

Tutan, A. (2016). Kent İçi Raylı Sistemlerde Müşteri Memnuniyetinin Tespiti; İstanbul Metrolarını Kullanan Yolcular Üzerinde Bir Uygulama, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul.

Vuchic, V.R.. (2015). 1. Bölüm: Kent içi Yolcu Taşımacılığında Modlar. İçinde: Kent İçi Toplu Ulaşım Sistemleri. İstanbul: İstanbul Ulaşım A.Ş., ss. 1-56.

TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN DINDARLIK DÜZEYİ İLE HELAL KONSEPTLİ OTELLERE BAKIŞ AÇISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ¹

Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ

Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bartın, Türkiye

ayhankarakas74@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9285-0552

Dr. Öğr. Üyesi H. Yusuf GÜNGÖR

Iğdır Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Iğdır, Türkiye

yusufhay@gmail.com

ORCID: 0000-0001-6783-1552

Öz

Bu çalışmanın amacı, turizm eğitim alan öğrencilerin helal konseptli otellere bakış açısını belirlemek ve bu bakış açısının dindarlık algısı ve davranışlarına göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Bu çalışma nicel bir araştırma olup, veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, demografik özellikler, helal konseptli otellere bakış açısı ve dindarlık düzeyi, davranışı olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Anketler yüz yüze iletişim kurularak elde edilmiştir. Adıyaman Üniversitesi ve Bartın Üniversitesi'nde turizm eğitimi almakta olan lisans ve önlisans düzeyinde 269 öğrenci üzerinde çalışma yürütülmüştür. Araştırma sonucunda dindarlık düzeyi arttıkça, helal konseptli otellere yönelik bakış açısı arasında istatistiki olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucunda eğitimciler ve sektör yöneticilerine öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Turizm eğitimi, helal konseptli oteller, dindarlık algısı,

¹ Bu çalışma 10-12 Ekim 2019 tarihinde Diyarbakır'da düzenlenen "III. International Symposium On Economics, Politics And Administration" adlı sempozyumda sunulan tebliğin genişletilmiş halidir.

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

Citation/Atf: Karakaş, A., Güngör, H. Y. (2021). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Dindarlık Düzeyi ile Helal Konseptli Otelere Bakış Açısı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 64-79.

Geliş (Received) :17/02/2021

Kabul (Accepted) :13/05/2021

Yayın (Published) :30/06/2021

DETERMINATION THE RELATION BETWEEN RELIGIOSITY LEVEL AND PERSPECTIVE OF HALAL CONCEPT HOTELS

Abstract

The aim of this study is to determine the point of view of the students who receiving tourism education to the halal concept tourism establishment and to determine whether this perspective changes according to the perception and behavior of religiousness. This study is a quantitative study and data collection technique is used as a survey method. The questionnaire consists of three sections: demographic characteristics, perspective on halal concept hotels and level of religiousness and behavior. The questionnaires were obtained by face to face communicating. The questionnaire will be conducted nearly 269 bachelor and undergraduate students who receive tourism education in Adiyaman and Bartın Universities. As a result of the research, as the level of religiosity increased, a statistically significant positive relationship was found between the perspective of halal concept hotels. At the end of the research, suggestions were given to educators and sector managers.

Key Words: Tourism education, halal concept hotels, religiousness sense.

1. Giriş

İnsanlık tarihinde savaşlar, felaketler, afetler ve yıkımlar olmadığı sürece, devamlı bir ilerleme olmaktadır. Bu ilerleme sosyal ve kültürel alanlarda da kendini göstermektedir. İnsanların merak vb. amaçlarla seyahate çıkmaları tarihi çağlardan beri devam eden bir olgudur. Turizm ve seyahat Müslümanlar tarafından da icra edilen bir faaliyettir. Fakat modern turizm faaliyetleri olarak gösterilen şu anki konaklama, yiyecek-içecek, ulaştırma ve eğlence sektörü Müslümanlar tarafından ortaya atılmamıştır. Özellikle Avrupa ve Amerika üzerinden bize gelen seyahat kültürünün yansımalarıdır. Hal böyle olunca Müslüman ülkelerdeki halk turizm ve seyahate mesafeli yaklaşmaktadır. Çünkü inançlarına göre haram olan yiyecek, içecek, giyim ve çevre unsurları bulunmaktadır (Adel vd., 2021). Turizm işletmeleri bu hususu bir fırsata çevirerek helal turizm işletmeleri anlayışını ortaya sürmüşlerdir. Turizm faaliyetlerinin yoğunluk kazandığı günümüzde insanların dinlerine uygun beslenme şekilleri turizm firmaları tarafından önemsenmektedir. Çünkü Müslüman turizm pazarı 160 milyon dolayında seyahate katılan ve 220 milyar dolarlık bir seyahat harcaması hacmine ulaşmıştır. Helal turizm pazarına göz atıldığında 2019 yılında %35'lik bir büyüme ile 220 milyar dolardan 300 milyar dolara yükselmiştir (Hsu vd., 2020; Mohezar vd., 2017; Pamukcu & Sariisik, 2020; Ulfy vd., 2021).

Helal konseptli otel işletmeciliği, turizm sektöründe müşteri odaklı pazarlama anlayışının sonucudur. İslam dini takipçiler açısından Hristiyanlıktan sonra dünyada ikinci dindir. Ve dini duygularla yapılan turizm faaliyetleri de artmaktadır. Bireylerin yaşam

tarzlarına uygun turistik işletmelerde tatillerini geçirme istekleri de artmaktadır. Turizm işletmelerinin böyle büyük bir pastaya ortak olmamaları düşünülemez. Bundan dolayı birçok işletme, Müslüman turist ve konukların isteklerine göre işletmelerini tasarlamaktadır. Hizmetlerini ve faaliyetlerini Müslümanlara göre düzenleyen bu işletmelerin hedef pazarları Müslümanlardır ve işletmelerini “helal otel” olarak konumlandırmaktadırlar (Battour vd., 2021; Boğan & Saruşik, 2019; Yagmur vd., 2019).

Türkiye yoğun Müslüman nüfusa sahip bir ülkedir. Çalışanlar açısından düşünüldüğünde turizm sektöründe genel olarak daha seküler düşünceye sahip bireylerin çalışmaya istekli oldukları nispeten muhafazakâr bireylerin bu sektörde istihdam edilmeye çok istekli olmadıkları söylenebilir. Turizm sektöründe kadın istihdamı yine bundan dolayı istenen düzeyde gerçekleşmemektedir. Helal konseptte sahip turizm işletmelerini artması gerek muhafazakar bireyler gerekse kadınları bu sektörde çalışmaya yönelik tutumlarını olumlu şekilde değiştirecektir.

Helal turizm işletmelerinin insan kaynağı belirlenirken dikkate alınması gereken hususlardan biri muhtemel insan kaynaklarını helal turizme bakış açılarının olumlu olmasıdır. Çünkü turizm sektörü yoğun personel ihtiyacının olduğu bir sektördür. Turistler ve konuklar çalışanların kendilerine kusursuz hizmet etmelerini isterler. Müşteri memnuniyetinin belirleyicilerinden biri de çalışanların tutum ve davranışlarıdır (Akkuş, 2017). Buna paralel olarak öğrencilerin bu alana bakış açılarını belirlemek önemlidir. Bu alanlardan mezun olan bireyler kendi yaşam tarzlarına uygun bir turistik işletmede çalışmak isteyebilirler. Bu açıdan farklı seçeneklere yönelik algı ve tutumlarının bilinmesi önemlidir. Bu çalışmanın amacı, turizm eğitim alan öğrencilerin helal konseptli otellere bakış açısını belirlemek ve bu bakış açısının dindarlık algısı ve davranışlarına göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır.

2. Literatür Taraması

Bu bölümde helal turizm ile ilgili çalışmalar ve bu çalışmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Turizm eğitimi alan öğrencilerin helal konseptli otellerde çalışma deneyimi (Yozukmaz, Kılıç ve Esen, 2018) ve helal konseptli otellerde çalışma isteği (Akkuş, 2017) ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Turizm Fakültesi’nde lisans eğitimi alan ve helal konseptli bir otelde çalışma deneyimi bulunan öğrencilerle yapılan görüşme sonucunda, öğrencilerin genel olarak lojman ve maaş gibi olumlu özelliklere sahip

helal konseptli bir otelde çalışmaktan memnun olduğu ancak klasik otellerin aksine yeni bilgiler öğrenme aşamasında otelin yetersiz kaldığı ve çalışanlar için daha katı kurallara sahip olduğu tespit edilmiştir (Yozukmaz, Kılıç ve Esen, 2018).

Akkuş (2017) turizm eğitimi alan lisans öğrencileri ile yaptığı çalışmada öğrencilerin helal konseptli otellere karşı algılarını belirlemeye çalışmıştır. Öncelikle öğrencilerin çoğunun kendisini muhafazakâr olarak tanımladığı ancak çok az bir kısmının helal otelde çalışma deneyimine sahip olduğu; yine büyük bir kısmının helal otellerde çalışmanın daha rahat bir çalışma ortamı sağlayacağını düşündüğü gözlenmiştir.

Helal turizm ve helal otel kavramlarından önce “helal” kavramını açıklamak gerekmektedir. ‘Helal, yapılması dinen serbest olan fiildir (Diyanet İslam Ansiklopedisi, 13 Şubat 2019). Türk Dil Kurumu (TDK), helali dinin kurallarına aykırı olmayan, dinî bakımdan yasaklanmamış olan, haram karşıtı şeklinde tanımlamıştır. Helal kavramı, Müslümanların herhangi bir şeyi kullanmasında, yiyip-içmelerinde, faydalanılmasında sakınca olmadığını belirten bir kavramdır (Battour ve Ismail, 2015).

İslamiyet yalnızca bir dini değil, bir yaşam biçimini ifade etmektedir. Dolayısıyla İslamiyet’e uygun yaşayan turistler, seyahatleri ve tatilleri esnasında da inanışlarına ve Kuran’a göre hareket etmektedirler. Müslümanların yanı sıra, Müslüman olmadığı halde helal gıda tüketmek, ailelerinin rahat edeceği yerler seçmek, turizm faaliyeti süresince aldatılmamak gibi sebepler ile helal turizm, turistler tarafından öncelikli bir tercih olmaktadır (Temizkan, Ceylanlar ve Şen, 2017).

Helal turizm İslamiyet ile ters düşmeyen tüm turizm türlerini içermektedir (Hassan, 2007). TSE (Türk Standartları Enstitüsü) helal yönetim sisteminde helal turizm, Müslümanlar tarafından İslami değerler çerçevesinde dinlenmek, giyinmek, beslenmek, eğlenmek, görmek, tanımak ve aynı zamanda ibadetlerini de rahatlıkla yapabilmek üzere düzenlenen geziler ile bir ülkeye veya bir bölgeye gezgin (turist) çekmek için alınan ekonomik, kültürel, teknik önlemlerin, yapılan çalışmaların tümü olarak tanımlanmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde helal turizm ile ilgili farklı tanımlar olduğu görülmüştür; Doğan (2010)’a göre, helal turizm, turistik kıyı bölgelerinde yer alan konaklama işletmelerinde İslami ilkelere uygun dinlenme ve eğlenme faaliyetlerinin gerçekleştirildiği turizm türünü kapsamaktadır. Hassan (2004), İslami turizm terimini kullanmış, edep ve ahlakın yüksek standartları ve İslami değerler üzerine inşa edilen turizm türü olarak

tanımlamış ve bu turizm türünün yerel halkın dini yaşam tarzına, ibadethanelere, gelenek ve göreneklere, en önemlisi de sürdürülebilir turizmin unsurlarından çevreye karşı saygılı olmaya dayandığını belirtmiştir. Helal turizm, İslami değerlere bağlı bir turizm türüdür (Hassan, 2007). Din (1989)'e göre, İslami motivasyona sahip turistlerin, İslami kurallara uygun şekilde gerçekleştirdikleri turizm faaliyetidir. Helal turizm, turizm endüstrisinde İslami öğretilere göre Müslümanlar tarafından yapılmasında sakınca olmayan ya da izin verilen faaliyet ya da nesnedir (Battour ve Ismail, 2015). Carboni vd. (2014), turizm faaliyetlerinin İslamiyet'e uygun yapılması olan helal turizmin, seyahatleri süresince dini vecibelerini yerine getirme konusunda istekli dindar Müslüman turistleri içerdiğini belirtmiştir. Helal turizm, turistik ihtiyaçların İslami ilkelere uygun olarak karşılanmasıdır (Jafari ve Scott, 2014). Helal turizm, İslami kurallara uygun turistik ürünler ve konaklama faaliyetlerinden oluşmaktadır (GIFR, 2013). Duman (2012), helal turizmi Müslümanların sürekli yaşadıkları yerin dışına seyahatleri ve konaklama faaliyetlerini kapsayan bir turizm türü olarak tanımlamıştır. Arpacı ve Batman (2015) ise, turizm tanımındaki konaklamalardan doğan ihtiyacın İslami ilke ve inanışlara uygun olarak karşılanması ile ilgili faaliyetlerdir, şeklinde bir tanımlama yapmışlardır. Sıkça karıştırılan helal turizmin, inanç turizminden farkı, helal turizmde seyahat edilen yerin din ile ilgili bir bağlantısının olma zorunluluğunun bulunmamasıdır (Pamukçu ve Sarıışık, 2017).

Helal otel, ana faaliyetini konaklama ihtiyacını karşılamak olan, İslami kurallar doğrultusunda hizmet veren, geceleme hizmeti yanında yeme, içme ve 34 eğlenme ihtiyaçlarını da yine İslami kurallara uygun şekilde karşılamaya yönelik işletmelerdir. Bu konseptteki otel işletmelerinde domuz eti, alkol gibi ürünler İslam dinince yasaklı olduğu için bulunmamakta, ayrıca müşterilerin ibadetlerini yapabilecekleri imkanlar sunulmakta, kadın-erkekler için ayrı hizmetler verilen havuz, spa, plaj gibi ayrı alanlar yer almaktadır (Arpacı, 2015:5).

Helal oteli, İslami kurallara uygun, İslami hizmet sunan konaklama işletmeleri olarak tanımlayan Saad ve arkadaşları (2014), İslami kurallara tam anlamıyla uyan otel işletmelerinin çok az olması sebebi ile bu konuda bir sınıflandırma yapmışlardır. Buna göre; yalnızca alkol bulundurmeyen otellere "Dry Otel", kadın-erkek ayrı alanlar, mescit, helal gıda, odalarda seccade, Kuran ve kible yönü gösterir bulunduranlara "Kısmi Helal Otel", ve bu iki gruptaki özelliklere ilave olarak, otelin tasarımından mali yapısına kadar, yapılan tüm işlerde ve çalışmalarda İslami ilkelerin hâkim olduğu otelleri "Helal Otel" olarak nitelendirmişlerdir.

Helal konseptli otel işletmeleri ile ilgili, bu işletmelerin sahip olması gereken özellikler, ürün ve hizmetlerinin neler olması gerektiği konusunda da uluslararası standartlar henüz ortaya konulamamıştır. Ancak, temelde bazı özellikler yapılan çalışmalarda şu şekilde belirtilmiştir (Henderson, 2010):

- Alkol bulunmaması,
- Helal gıda,
- Odalarda seccade ve Kuran'ı Kerim bulunması,
- Taharet musluğu bulunması,
- Yatak ve tuvalet yönlerinin kibleye göre ayarlanması,
- Mescid bulunması,
- Eğlence faaliyetlerinin İslami kurallara uygun olması,
- Çalışanların çoğunlukla Müslüman olması,
- Kadın ve erkekler için ayrı rekreasyon faaliyetleri,
- Katların kadın-erkek ayrı olması,
- Misafirlerin giyim kuşamlarının İslami kurallara uygun olması,
- İslami finans kaynağıdır.

Helal konseptli oteller, turizm sektöründe henüz tam anlamıyla doyuma ulaşmamış bir pazar olan helal turizm pazarında ortaya çıkan ve yeni gelişmeye 35 başlayan turizm işletmesi türüdür (Pamukçu ve Arpacı, 2015). Misafir profilinin istek ve ihtiyaçları, yeni bir turizm ürünü olması, pazarın büyüme hızı ve hacmi, helal konseptli otel işletmelerinde hizmet veren çalışanları da çok önemli hale getirmektedir. Bu işletmelerde çalışanların, başta helal kavramına ve turizm sektöründe var olmanın baş aktörü olan kaliteli hizmet sunumu hususuna uygun nitelikte ve bu bilinç seviyesinde hareket etmeleri gerekmektedir (Temizkan, Ceylanlar ve Şen, 2017).

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Niş pazar olması ve diğer konseptteki otellere nazaran daha yüksek fiyatlar üzerinden operasyon yapmasından dolayı helal turizm, turizm sektörü yatırımcılarının dikkatini çekmektedir. Bu araştırma ile turizm eğitimi alan, geleceğin otel yöneticisi adayları olan öğrencilerin helal konseptli otellere ilişkin düşüncelerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda helal konseptli otellere yönelik yaratıcı fikir ve düşüncelerin ya da eleştirilerin ortaya çıkabileceği düşünülmüştür. Bu çalışmanın amacı, turizm eğitim alan öğrencilerin helal konseptli otellere bakış açısını belirlemek ve bu bakış açısının dindarlık algısı ve davranışlarına göre değişip değişmediğinin ortaya koymaktır. Bu özellikle dini kimliğinden dolayı turizm eğitimi almış olduğu halde turizm sektöründe çalışmayı düşünmeyen bireylerin saptanması ve dolayısıyla bu sektörün gelişmesi halinde bu bireylerin bu sektörde istihdam edilmek ile ilgili davranışlarının tespit edilmesi amacıyla.

3.2. Araştırmanın, Evren, Örneklem, Yöntem ve Kısıtları

Bu çalışma nicel bir araştırma olup, veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, demografik özellikler, helal konseptli otellere bakış açısı ve dindarlık düzeyi, davranışı olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Anketler yüz yüze iletişim kurularak elde edilmiştir. Adıyaman Üniversitesi ve Bartın Üniversitesi'nde turizm eğitimi almakta olan lisans ve önlisans düzeyindeki öğrencilerdir. Burada seçilen üniversiteler birisi genel olarak Marmara ve Batı Karadeniz bölgesinden öğrencileri olan diğeri ise genel olarak Güney ve Doğu Anadolu'dan öğrencileri olan üniversitelerdir. Dolayısıyla örneklem Türkiye'nin sahip olduğu birçok özelliği taşıyan kişilerden oluşmaktadır. Örneklem almada tam sayı örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Tüm sınıflar çalışmaya dahil edilmiş, gönüllülük esas alındığı için 415 öğrenciden 269 öğrenci çalışmaya katılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %65'dir.

Bu çalışmanın en büyük kısıtlılığı örneklem sayısı ve alanıdır. Her bölgeden üniversitelerde yapılacak bir çalışma ile Türkiye'de bu konuda neredeyse toplumun tamamını temsil edecek bir çalışma yapılabilir fakat burada zaman ve maliyet unsurları buna imkan vermemektedir. Ölçek maddelerinin de dindarlık düzeyi ve davranışını tam ölçmemesi de diğer bir sınırlılıktır.

Tablo 1: Araştırma Evreni

Öğretim Düzeyi/Üniversite	Adıyaman Üniversitesi	Bartın Üniversitesi
Lisans	100	75
Önlisans	180	60

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması için Akkuş (2017) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması Akkuş (2017) tarafından yapılmıştır. 36 maddelik ölçek açıklayıcı faktör analizi ile 27'ye indirilmiştir. Güvenirlik tüm faktörlerde kabul edilen sınır üzerinde çıkmıştır. Ölçek çalışma tercihi, otel konsepti, çalışma şartları, kariyer, eğitim ve fiyat olarak altı boyuttan oluşmaktadır. Veriler 2018-2019 Bahar Dönemi Mart ayı içerisinde araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Dindarlık düzeyi imanın şartları, helal gıda ve helal içecek ile ilgili 8 ifade ile ölçülmüştür. Ölçekler 5'li Likert, Kesinlikle katılmıyorum (1) ile Kesinlikle katılıyorum (5) olarak yapılandırılmıştır.

Toplanan veriler üzerinden tekrar güvenirlik için Cronbach Alpha, geçerlik için açıklayıcı faktör analizi, frekans analizi, demografik değişkenlere ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizleri yapılmıştır. Analizler SPSS paket programında yapılmıştır.

4. Bulgular ve Tartışma

Verilerin geçerlik ve güvenirliği için yapılan analiz sonuçları tablo 2'de görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda 6 boyutlu bir helal turizme bakış açısı ölçeği ortaya çıkmıştır. Ölçekte düşük yüklenen veya çapraz yüklenen üç madde çıkartılmıştır.

Tablo 2: Helal Turizme Bakış Açısı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve İfadeler	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyansın Açıklanma Oranı	Cronbach's Alpha
Faktör 1- Çalışma Şartları		7,957	28,419	,821
Helal konseptli otellerde çalışma saatleri daha düzenlidir	,711			
Helal konseptli otellerde daha adil bir ücretlendirme olacağını düşünüyorum	,678			
Helal konseptli otellerde çalışmanın toplumda bir saygınlığı vardır.	,728			
Helal konseptli otellerde alkol tüketimi olmadığı için daha rahat çalışabilirim.	,586			
Helal konseptli otellerde çalışmak daha güvenlidir	,535			

Faktör 2- Helal Konsept		2,295	8,198	,788
Helal konseptli otellerde sunulan gıdalar helal olduğu için içim daha rahattır	,413			
Çalıştığım otelde helal gıda tüketilmesi benim için önemlidir.	,591			
Helal olmayan gıdalardansa helal gıdaları tüketmeyi tercih ederim.	,673			
Helal konseptli oteller doğayla iç içe olmalıdır	,618			
Helal konseptli oteller çevreye duyarlı olmalıdır.	,757			
Helal konseptli otel çalışanları daha güler yüzlü ve misafirperver olmalıdır.	,651			
İbadetlerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli altyapıya sahip olmalıdır	,615			
Faktör-3 Çalışma Tercihi		1,923	6,869	,706
Helal konseptli otellerde çalışmak diğer otellerde çalışmaktan daha yorucu değildir	,487			
Helal konseptli oteller kadınların çalışması için daha uygundur.	,650			
Helal konseptli oteller erkeklerin çalışması için daha uygundur.	,705			
Helal konseptli otellerde ortak kullanım alanlarında çalışmak istemem	,612			
Helal konseptli otelde çalışan biri ile evlenmek isterim.	,562			
Faktör 4- Kariyer		1,66	5,93	,786
Mezun olunca helal konseptli bir otelde çalışmak isterim.	,532			
Helal konseptli otellerin işleyişindeki farklılıklara uyum sağlayabilirim.	,742			
Helal konseptli bir otelde uzun yıllar çalışabilirim	,730			
Helal konseptli bir otelde yönetici pozisyonuna gelebilirim.	,716			
Faktör 5-Eğitim		1,289	4,602	,772
Helal konseptli otellerde çalışmak için turizm eğitimi almak gerekir.	,812			
Helal konseptli otellerde yönetici olmak için turizm eğitimi almak gerekir.	,811			
Turizm eğitimi almak helal konseptli bir otelde çalışmamı kolaylaştırır.	,710			
Faktör 6-Fiyat		1,202	4,291	,756
Helal konseptli oteller diğer otellere göre çok daha yüksek fiyatlıdır.	,775			
Helal konseptli otellerin gelir düzeyi yüksek kesime hitap ettiğini düşünüyorum.	,841			
Helal konseptli otellere gelir düzeyi yüksek kişiler gitmektedir.	,813			

Açıklanan Varyans: 58,309 ; KMO: ,875 ; Barlett Testi: p< ,000

Dindarlık ile ilgili 8 ifadeden oluşan ölçeğe de faktör analizi uygulanmış ve iki boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Ölçek boyutları inanç ve ibadet olarak isimlendirilmiştir. Ölçek ile ilgili geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçları tablo 3’de görülmektedir. Ölçekten bir madde çıkartılmıştır.

Tablo 3: Dindarlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve İfadeler	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyansın Açıklanma Oranı	Cronbach’s Alpha
Faktör 1- İnanç		3,642	52,034	,883
Allah’a inanıyorum.	,946			
Hız. Muhammed (A.S.) inanıyorum.	,933			
Ölümden sonra bir hayat olduğuna inanıyorum.	,807			
Faktör 2-İbadet		1,491	21,305	,779
Düzenli namaz kılarım.	,894			
Ramazan’da orucu tam tutarım.	,598			
Düzenli olarak Kur’an okurum.	,874			
Dini hassasiyetim gereği İçeriğini bilmediğim gıdalardan uzak dururum	,494			

Açıklanan Varyans: 73,339 ; KMO: ,775 ; Barlett Testi: p< ,000

Araştırmaya 269 öğrenci katılmıştır. 132 kişi Bartın Üniversitesi’nden, 137 kişi de Adıyaman Üniversitesi’nde turizm eğitimi alan kişilerdir. Öğrencilerin %78’i erkektir. 22 öğrenci daha önce helal otellerde çalıştığını belirtmiş, %43’ünün de helal turizm kavramından haberdar olduğu görülmektedir. %44’ü birinci sınıfta okumaktadır. Demografik bilgiler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Demografik Özellikler

Üniversite	N	%	Cinsiyet	N	%
Bartın Üniversitesi	132	49,1	Kadın	57	21,1
Adıyaman Üniversitesi	137	50,9	Erkek	212	78,9
Haberdar Olma	N	%	Çalışma	N	%
Evet	120	44,6	Evet	22	8,2
Hayır	149	55,4	Hayır	247	91,8

Öğrencilerin helal turizme bakış açısını ortaya koymak için kullanılan ifadelerle verdiği cevapların ortalamaları ve standart sapmaları tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5: Helal Konseptli Turistik Tesislere Bakış Açısına Katılım Düzeyleri

İfadeler	Ort.	Std. Sapma
Günümüzde insanların helal konseptli otelleri daha fazla tercih ettiğini düşünüyorum	2,71	1,23
Helal konseptli otelleri muhafazakâr olmayan insanlar da tercih edebilir.	3,05	1,24
Helal konseptli oteller diğer otellere göre çok daha yüksek fiyatlıdır.	2,91	1,1
Helal konseptli otellerin gelir düzeyi yüksek kesime hitap ettiğini düşünüyorum.	2,75	1,15
Helal konseptli otellere gelir düzeyi yüksek kişiler gitmektedir.	3,66	1,24
Helal konseptli otellerde sunulan gıdalar helal olduğu için içim daha rahattır	3,91	1,28
Çalıştığım otelde helal gıda tüketilmesi benim için önemlidir.	4,12	1,33
Helal olmayan gıdalardansa helal gıdaları tüketmeyi tercih ederim.	3,66	1,18
Helal konseptli oteller doğayla iç içe olmalıdır	4,18	1,24
Helal konseptli oteller çevreye duyarlı olmalıdır.	4,18	1,12
Helal konseptli otel çalışanları daha güler yüzlü ve misafirperver olmalıdır.	3,92	1,28
Çeşitli aktiviteler için helal konseptli oteller uygun konumda olmalıdır.	4,06	3,29
İbadetlerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli altyapıya sahip olmalıdır	4,16	1,15
Bayanlar için ayrı alanlarda sosyal aktivite imkânları olmalıdır.	3,93	1,23
Helal konseptli otellerde hayvanların kullanıldığı gösteriler yapılmamalıdır.	3,34	1,46
Helal konseptli otellere kedi, köpek gibi hayvanlar alınmamalıdır	2,65	1,33
Helal konseptli otellerde çalışmak diğer otellerde çalışmaktan daha yorucu değildir	3,01	1,22
Helal konseptli otellerde çalışmak daha huzur vericidir	3,41	1,23
Helal konseptli otellerde çalışma saatleri daha düzenlidir	3,16	1,14
Helal konseptli otellerde daha adil bir ücretlendirme olacağını düşünüyorum	3,34	1,30
Helal konseptli otellerde çalışmanın toplumda bir saygınlığı vardır.	3,25	1,30
Helal konseptli otellerde alkol tüketimi olmadığı için daha rahat çalışabilirim.	3,55	1,34
Helal konseptli otellerde çalışmak daha güvenlidir	3,44	1,19
Helal konseptli oteller kadınların çalışması için daha uygundur.	3,27	1,30
Helal konseptli oteller erkeklerin çalışması için daha uygundur.	3,21	1,30
Helal konseptli otellerde ortak kullanım alanlarında çalışmak istemem	3,03	1,31
Mezun olunca helal konseptli bir otelde çalışmak isterim.	3,30	1,26
Helal konseptli otellerin işleyişindeki farklılıklara uyum sağlayabilirim.	3,51	1,23
Helal konseptli bir otelde uzun yıllar çalışabilirim	3,24	1,22
Helal konseptli bir otelde yönetici pozisyonuna gelebilirim.	3,52	1,22
Helal konseptli otelde çalışan biri ile evlenmek isterim.	3,12	1,30
Helal konseptli otellerde çalışmak için turizm eğitimi almak gerekir.	3,6	1,19
Helal konseptli otellerde yönetici olmak için turizm eğitimi almak gerekir.	3,81	1,23
Turizm eğitimi almak helal konseptli bir otelde çalışmamı kolaylaştırır.	3,77	1,20

Öğrencilerin helal otellerde “helal gıdaların tüketilmesi”, “ibadet için altyapı sunulması”, “helal otellerin doğayla içi içe olması”, “helal otellerin çevreye duyarlı olması” “otellerde helallığe uygun aktiviteler düzenlenmesi” ifadelerine daha fazla katıldıkları görülmektedir.

Tablo 6: Dindarlık ile İlgili İfadelere Verilen Yanıtların Ortalamaları

İfadeler	Ort.	Std. Sapma
Allah'a inanıyorum	4,81	,71
Hız Muhammed (A.S) inanıyorum	4,80	,74
Ölümden sonra bir hayat olduğuna inanıyorum	4,55	1,02
Düzenli namaz kılarım	3	1,30
Ramazanda orucu tam tutarım	4	1,32
Düzenli olarak Kur'an okurum	3	1,29
İslami usullere uygun olmayan etleri yemem	4,41	1,08
Dini hassasiyetlerim gereği içeriğini bilmediğim gıdalardan uzak dururum	4	1,27

Öğrencilerin dindarlık boyutu incelendiğinde inanç esaslarına büyük oranda (4,8) inandıkları, ibadetleri ise ara sıra yaptıkları tespit edilmiştir. Bunun yanında helal gıda hassasiyeti ve haram etlere karşı da bir duyarlılık görülmektedir. Allah, Peygamber ve Ahirete iman konularında bireylerin yakın cevaplar verdiği görülmüştür. Anketi cevaplayan bireylerin namaz konusunda ortalama duyarlılık olduğu orucun bireyler arasında daha yaygın olduğu görülmüştür. Namaz kılmak ve Kur'an okumanın birbirine yakın ortalama ve standart sapmaya sahip olduğu görülmektedir. Bireylerin helal olmayan etlere yaklaşım konusunda ibadetlere göre daha duyarlı oldukları görülmüştür. Ayrıca helal algısının et konusunda diğer gıdalara göre daha yüksek ortaya çıkmıştır.

Dindarlık düzeyi boyutları ile helal turizme bakış açısı boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan korelasyon analizi sonuçları tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 7: Dindarlık ile Helal Konseptli Otelere Bakış Açısı Arasındaki İlişki

Boyutlar	Ort.	Std. Sapma	İnanç	İbadet	Çalışma şartları	Helal Konsept	Çalışma tercihi	Kariyer	Eğitim	Fiyat
İnanç	4,7224	,75625	1							
İbadet	3,5246	1,00815	,474**	1						
Çalışma şartları	3,3520	,96268	,264**	,442**	1					
Helal konsept	3,9488	,83649	,282**	,282**	,592**	1				
Çalışma tercihi	3,1338	,87750	,169**	,398**	,567**	,428**	1			
Kariyer	3,3982	,96676	,246**	,356**	,590**	,492**	,505**	1		
Eğitim	3,7305	,97446	,055	,030	,312**	,306**	,243**	,320**	1	
Fiyat	2,7900	,96260	-,119	,055	,021	-,024	,073	-,004	-,048	1

** . Korelasyon 0.001 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon sonuçları incelendiğinde İbadet ile İnanç arasında, 4.74'lük bir korelasyon bulunmaktadır. İnanç boyutu ile helal turizme bakış açısı boyutlarından sadece fiyat boyutu ile anlamlı bir ilişki görülmemekte, diğerlerinde orta düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir. İbadet boyutu ile de yine Fiyat ve bunun yanında Eğitim boyutu ile de anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Diğer boyutlar ile orta düzeyde pozitif bir ilişki görülmektedir. Yani öğrencilerin inanç düzeyi ve ibadet düzeyi arttığında helal turizme bakış açıları da olumlu olmaktadır.

5. Sonuç ve Öneriler

Niş pazar olması ve diğer konseptteki otellere nazaran daha yüksek fiyatlar üzerinden operasyon yapmasından dolayı helal turizm otellerin dikkatini çekmektedir (Mohsin, Ramli, & Alkhulayfi, 2016). Bu araştırma ile turizm eğitimi alan, geleceğin otel yöneticisi adayları olan öğrencilerin helal konseptli otellere ilişkin düşüncelerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda helal konseptli otellere yönelik yaratıcı fikir ve düşüncelerin ya da eleştirilerin ortaya çıkabileceği düşünülmüştür. Bireylerin inanç durumuna bakıldığında yoğunlukla Allah, Peygamber'e ve ahirete iman neredeyse eşit düzeyde çıkmıştır. İbadetlerde Namaz ve Kur'an okuma düzeyi birbirine yakın, oruç bireylerin daha çok riayet ettiği bir ibadet olarak ortaya çıkmıştır. İbadet ile en yüksek korelasyon çalışma şartları ve çalışma tercihleri boyutunda görülmektedir. İbadetin insan hayatını düzene koyması açısından, ibadet edenlerin beklentileri de çalışma hayatının düzenli gideceği yönündedir. Bir anlamda insanlar ideali aramaktadır. Yani helal turizm dini bir kavramdır. Dini hayatın gereği olarak istenmektedir. O zaman buraları yöneten kişilerin de bu kurallara uyması beklenmektedir. İnanç boyutu ile en yüksek korelasyon helal konsept boyutunda görülmektedir. İnsanlar inancının gereği olarak yediklerine ve içtiklerine, doğaya karşı ilişkilerine, inancın gereği olan ibadetlere saygı gösterilmesine ve güler yüzlü olunmasına dikkat etmektedirler. Çalışmada öğrencilerin %55'inin helal turizmden haberdar olmadığı görülmektedir. Bundan dolayı Helal Turizm kavramının alternatif turizm, doğa dostu turizm, turizm çeşitliliği gibi derslerin içine veya ayrı bir ders olarak konulması bu alanın önemini fark etmeleri için turizm eğitimcilerini önerilmektedir.

Çalışmaya dâhil edilen bireylerin yoğunluğunun helal otel olarak adlandırılan otellerde çalışmayı diğer otellere nazaran daha tercih edilebileceklerini belirtmişlerdir. Çalışmada yüksek bir dindarlık oranı çıkmıştır. Bu durum konjonktürel olmakla birlikte çevresel

faktörlerin etkisi olabilmektedir. Burada özellikle alkol tüketiminin olmaması, bireylerin bu tip otellerde çalışmanın daha rahat olabileceği konusunda bir algı oluşturmuş olabilmektedir. Bu tip otellerin genel olarak iç turizme hizmet vermesi de yine bireylerin yabancı dil konusundaki ön yargılarından dolayı bu tip iç turizme hizmet veren tesislerde çalışma isteklerini artırmış olabilir. Türkiye’de Müslümanların dini beslenme olarak dine uygun şekilde hazırlanmamış etleri kesinlikle yemedikleri ve bu konuda büyük hassasiyet göstermeleri de yine bireylerin çalışmak için helal otelleri tercih etme sebepleri arasındadır.

Sonuç olarak turizm eğitimi alan öğrencilerin helal turizm konusunda bilgi sahibi olmadıkları ortaya çıkmıştır. Bu durum özellikle helal otel özelliği taşıyan tesislerin genel olarak belli televizyon kanallarına reklam vermeleri, turizm eğitim müfredatında turizm türleri ile ilgili kaynaklarda –dini turizm yer almakla birlikte- helal turizm konusunun yer almaması ve bireylerin kişisel olarak alana ilgi duymamaları olabilmektedir.

Kaynakça

- Adel, A. M., Dai, X., Yan, C., & Roshdy, R. S. (2021). Halal strategies on official government tourism websites: An extension and validation study. *Tourism and Hospitality Research*, 146735842098623. <https://doi.org/10.1177/1467358420986236>
- Akkuş, G. (2017). Turizm Fakültesi Öğrencilerinin Helal Konseptli Otelere Bakış Açısı, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 99-119
- Batman, O. (2015). *Otel İşletmelerinin Yönetimi*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Batman, O. (2017). Sorularla Helal Turizm/ Helal Turizm Nedir veya Ne Değildir? 1. *International Halal Tourism Congress*, (s. 30-32). Alanya.
- Battour, M., Ismail, M. N. (2015). ‘‘Halal tourism: Concepts, Practises, Challenges and Future’’, *Tourism Management Perspectives*.
- Battour, M., Salaheldeen, M., & Mady, K. (2021). Halal Tourism : Exploring Innovative Marketing Opportunities for Halal tourism: exploring innovative marketing opportunities for entrepreneurs. February. <https://doi.org/10.1108/JIMA-06-2020-0191>
- Boğan, E., & Sarıışık, M. (2019). Halal tourism: conceptual and practical challenges. *Journal of Islamic Marketing*, 10(1), 87–96. <https://doi.org/10.1108/JIMA-06-2017-0066>

- Carboni, M., Perelli, C., Sistu, G. (2014). ‘‘Is Islamic tourism a Viable Option for Tunisian Tourism? Insights from Djerba’’, *Tourism Management Perspectives*, 11, s. 1-9.
- Din, K. H. (1989). ‘‘Islam and Tourism: Patterns, Issues, and Options’’. *Annals of Tourism Research*, 16(4), 542-563.
- Doğan, M. (2010). ‘‘Türkiye’de İslami Turizm’in Gelişimi: 2002–2009’’. *Political Economy, Crisis And Development (Politik İktisat, Kriz Ve Kalkınma)*, s. 471-478.
- GIFR (Global Islamic Finance Report), http://www.gifr.net/gifr2013/ch_13.PDF
- Hassan,A.R.(2007). Islamic Tourism Revisited,<http://islamictourism.com>.
<http://www.islamictourism.com/PDFs/Issue%2032/English/2.pdf>. Erişim Tarihi: 08.12.2018.
- Henderson, J.C. (2010). ‘‘Sharia-Compliant Hotels’’. *Tourism and Hospitality Research*, 10(3), 246-254.
- Hsu, P.-Y., Ku, E. C. S., Lai, T.-C., & Hsu, S. (2020). Developing a Muslim tourism market: the perspective of travel agencies. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jhti-08-2020-0155>
- Jafari, J., Scott, N. (2014). ‘‘Muslim World and Its Tourisms’’. *Annals of Tourism Research*, 44, s.1-19.
- Mohezar, S., Moghavvemi, S., & Zailani, S. (2017). Malaysian Islamic medical tourism market: a SWOT analysis. *Journal of Islamic Marketing*, 8(3), 444–460. <https://doi.org/10.1108/JIMA-04-2015-0027>
- Mohsin, A., Ramli, N., & Alkhulayfi, B. A. (2016). Halal tourism: Emerging opportunities. *Tourism Management Perspectives*, 19, 137-143.
- Pamukcu, H., & Sariisik, M. (2020). Suggestions for standardization of halal tourism in hospitality industry. *Journal of Islamic Marketing*, 2017. <https://doi.org/10.1108/JIMA-04-2019-0078>
- Pamukçu, H. Ve Arpacı, Ö. (2015). ‘‘Helal Konseptli Otel İşletmeleri: Türkiye’deki Mevcut Durum Üzerine Bir Araştırma’’, 1.Uluslararası Türk Dünyası Turizm Sempozyumu, Kasım 2015

- Pamukçu, H. ve Arpacı, Ö. (2016). Helal Konseptli Otel İşletmelerinin Web Sitelerinin Analizi. Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 147- 160.
- Ulfy, M. A., Haque, A., Karim, W., Hossin, S., & Huda, N. (2021). Tourists Behavioral Intention to Visit Halal Tourism Destination: An Empirical Study on Muslim Tourists in Malaysia. International Fellowship Journal of Interdisciplinary Research, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4459649>
- Yagmur, Y., Ehtiyar, R., & Aksu, A. (2019). Evaluation of halal tourism in terms of bibliometric characteristics. Journal of Islamic Marketing, 11(6), 1601–1617. <https://doi.org/10.1108/JIMA-05-2019-0101>
- Yozukmaz, N., Kılıç, B. & Ön Esen, F. (2018). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin “Helal” Konseptli Otelerde Çalışma Deneyimi. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 6(4), 714-732. DOI: 10.21325/jotags.2018.331

YENİ KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞI VE TÜRKİYE’DE YERELLEŞME POLİTİKALARI¹

Prof. Dr. Özcan SEZER*

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF

ozcan.sezer@beun.edu.tr

ORCID: 0000-0001-6983-4730

Arş. Gör. Rabia BÜYÜKPINAR

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF

rabia.buyukpinar@beun.edu.tr

ORCID: 0000-0003-1357-5412

Öz

Küreselleşme süreci ile birlikte geleneksel kamu yönetimi anlayışından yeni kamu yönetimi anlayışına geçişin önemli uygulama alanlarından biri de yerelleşme politikaları olmuştur. Türkiye’de liberal ekonomiye geçiş Anavatan Partisi (ANAP) iktidarı döneminde hız kazanmış ve merkezîyetçiliğin azaltılması, yerel yönetimlerin güçlendirilmesi için önemli adımlar atılmıştır. Yerel kamu hizmetlerinde özelleştirme yöntemlerinin uygulandığı bu dönemde yerelleşmenin ekonomik boyutu öne çıkmıştır. 2002 yılında iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) döneminde yeni kamu yönetimi anlayışının temel ilkelerine dayalı kamu yönetimi reformu devam etmiş ve yerel yönetimler idari ve mali olarak yasal bağlamda güçlendirilmeye çalışılmıştır. Yerelleşme çabaları mevzuat düzenlemeleri, farklı yöntem ve uygulamalarla devam etmiştir. Bu çalışmada ANAP ve AK Parti Dönemi yerelleşme politikaları yeni kamu yönetimi anlayışı üzerinden değerlendirilmekte ve Türkiye’de siyasi konjonktür, ekonomik ve siyasi gelişmeler bağlamında yerelleşme tartışmalarının seyrinin değişkenlik gösterdiği ve merkezîyetçi gelenekten vazgeçilemediği sonuca ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yerelleşme Politikaları, Yeni Kamu Yönetimi, Yerel Yönetim, Reform

NEW PUBLIC ADMINISTRATION APPROACH AND DECENTRALIZATION POLICIES IN TURKEY

¹ Bu çalışmada Arş. Gör. Rabia Büyükpınar’ın Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında yürütmekte olduğu yüksek lisans tezinden kısmen yararlanılmıştır.

***Sorumlu Yazar (Corresponding Author)**

Citation/Atıf: Sezer, Ö., Büyükpınar, R. (2021). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Türkiye’de Yerelleşme Politikaları. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 80-105.

Geliş (Received) :11/05/2021

Kabul (Accepted) :07/06/2021

Yayın (Published) :30/06/2021

Abstract

Decentralization policies have become one of the significant execution fields of shifting from the approach of traditional public administration to the approach of new public administration with the globalization process. In Turkey, transition to liberal economy has accelerated during the rule of Motherland Party (ANAP) and has taken important steps in the name of decreasing centralism and strengthening the local governments. At this period when privatization methods were executed in local public services, the economic dimension of decentralization came to the fore. During the rule of Justice and Development Party (AK Party), which came to power in 2002, the public administration reform, based on the foundation of new public administration approach, has continued. The decentralization efforts have proceeded with legislative arrangements, different methods, and executions. In this study, the decentralization policies of ANAP and AK Party periods are evaluated through the new public administration approach and it has been concluded that the course of the decentralization debates in the context of political conjuncture, economic and political situations in Turkey varies and the centralist tradition cannot be abandoned.

Keywords: Decentralization Policies, New Public Administration, Local Government, Reform

1. Giriş

1970’li yıllardan sonra refah devleti anlayışının krize girmesi, kamu harcamalarında yaşanan aşırı artışların bütçe dengelerini sarsması, ekonomik alanda yaşanan darboğazlar, petrol krizi gibi gelişmeler devletlerin kamu yönetimi anlayışında köklü değişiklikler yapmasına ve yeni reform gündemlerinin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu reform gündeminin en önemli unsurlarından birisi de yerleşme politikalarıdır. Kavramsal olarak farklı şekillerde açıklanan ve ülkelere göre farklı politika anlayışlarını yansıtan yerleşme süreci genel olarak dünyada birçok ülkede etkisi görülen yeni kamu yönetimi veya işletmeciliği akımının etkisiyle daha da hızlanmıştır. 1980’li yıllardan sonra özel sektörde görülen yeni yönetim tekniklerinin kamu yönetimi alanında uygulanmaya başlaması ile daha çok kurallara, süreçlere odaklanan geleneksel yönetim anlayışından hedeflere, sonuçlara ve performansın ölçülmesine odaklanan bir yönetim anlayışına geçilmiştir. Önceleri merkezi yönetim düzeyinde gerçekleşen bu anlayış değişikliği yerel yönetimlerde de benzer bir şekilde yansımaları bulmuştur.

Yeni kamu yönetimi reformlarının öncelikle merkezi yönetim düzeyinde gerçekleştirildiği ve ardından tüm dünyada kamusal hizmetlerin sunumunda yerel yönetimlerin ve yerel aktörlerin önemli bir konuma geldiği söylenebilir. Yerleşme politikaları ile birlikte kamu yönetimi reformunun en önemli ayağını yerel yönetimler oluşturmaktadır. Yerel yönetimlerin yeniden düzenlenmesine yönelik başlayan reform

çalışmaları, 1980'li yıllarda küreselleşme olgusunun beraberinde getirdiği yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte değişimin önemli bir aracı olmuştur (Emini, 2009: 31-48). Yaşanan gelişmeler sonucunda yerel yönetimler, esnek örgüt yapısına sahip, stratejik planlama anlayışını uygulayan, alternatif hizmet sunma yöntemlerini kullanan, yerel bazı vergileri toplayabilen, borçlanma imkânına sahip, idari ve mali bakımdan özerk, etkin hizmet sunumunu sağlayan, vatandaşın katılım mekanizmalarını artıran ve seçilmiş organları bulunan demokratik ve özerk kuruluşlar haline gelmeye başlamışlardır (Acar ve Akman 2021: 1).

Merkezi ve yerel yönetimler arasındaki yetki, görev ve kaynak paylaşımı yerelleşme sürecinde en önemli sorun alanlarından birisidir. Merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki yetki ve görev paylaşımı idari yerelleşmenin boyutunu belirlerken, kaynak paylaşımı ise mali yerelleşmeyi ifade etmektedir. Yetki, görev ve kaynak paylaşımı ülkeler arasında farklılık göstermesine karşın küresel ölçekte hız kazanan yerelleşme ve merkezi yönetimden yerel yönetimlere görev ve yetki aktarımı yeni kamu yönetimi anlayışının etkisi ile yerel yönetimleri hizmet sunumunda ön plana çıkarmıştır.

Yerelleşmenin düzeyi ve bir ülkenin ne kadar yerelleşeceği ülkenin yönetim anlayışına, tarihsel, toplumsal ve siyasal yapısına ve siyasi, idari ve ekonomik konjunktüre göre farklılık gösterebilmektedir. Günümüzde genel eğilim olarak merkezi yönetimlerin siyasi ve ekonomik gücü elinde tuttuğu, aşırı merkezileşmenin ise beraberinde bazı sakıncaları ortaya çıkardığı bir realitedir. Bu bağlamda yerelleşmenin sınırlarının belirlenmesi önemlidir. Yerel yönetimlere aşırı kaynak aktarılması ya da çok az kaynak aktarılması, yerel birimler arasında kaynak aktarımında ayrımcılık gözetilmesi, yerel birimlere kapasitesinden fazla görev yüklenmesi gibi olumsuzluklar ülkenin bütününe zarar verebilecek uygulamalardır. Kamu yönetimi reformunun bir parçası ya da yeni kamu yönetimi anlayışının ortaya koyduğu yerelleşme dinamiklerinin merkezi ve yerel yönetimler arasındaki ilişkilerin gerilmesine yol açması olasıdır. Bu nedenle her ülkenin kendi idari ve siyasal yapısına uygun yerelleşme politikalarını uygulamaya geçirmesi, ülkenin idari ve siyasi istikrarı açısından önem arz etmektedir.

Kamu hizmetlerinin etkin olarak sunulması için yapılan çabalar, özellikle yeni kamu yönetimi anlayışının işletmecilik ilke ve tekniklerinin kullanılmasını gündeme getirmiştir (Christensen, 1988: 55). Günümüzde pek çok ülkenin kamu sektörü rekabetçi piyasa mekanizmaları ile özel sektöre ait işletmecilik tekniklerini kullanarak önemli değişimler gerçekleştirmektedir. Gerek merkezi yönetim düzeyinde gerekse yerel yönetimler düzeyinde kamu özel ortaklıkları ve işbirlikleri, yerel hizmet sunumunda özelleştirme yöntemlerinin

kullanılması, merkezi idareden yerel idarelere aktarılan hizmetler yerelleşmenin boyutlarını gözler önüne sermektedir.

Türkiye’de, 24 Ocak 1980’de alınan ekonomik kararlar ile birlikte ithal ikameci karma ekonomik model terk edilerek, liberal ve dışa açık ekonomi modeline geçilmiştir. Bu değişiklik sadece ekonomik alandaki dönüşümle sınırlı kalmamıştır. 24 Ocak kararları ile başlayan yasal-yapısal serbestleşmeye dayalı “birinci dalga” reform çalışmalarını, kamu yönetiminde verimlilik, etkinlik, kalite, hesap verebilirlik, yönetim, vatandaş odaklılık, esnek örgüt yapıları, adem-i merkezîyetçilik ve performans dayalı yönetim gibi, kamu yönetimi anlayışı ve uygulamalarını bir bütün olarak yeniden düzenlemeyi amaçlayan ikinci ve üçüncü dalga reformları takip etmiştir (Eryılmaz, 2020: 79). 2002 sonrasında AK Parti’nin iktidara gelmesi ile birlikte yeni kamu yönetimi anlayışının ortaya koyduğu temel ilkeler kapsamında yerleşme reformları ağırlıklı olarak yerel yönetimler düzeyinde daha çok uygulama alanı bulmuştur. Bu reformlar mevzuat düzenlemelerine de yansımıştır.

Bu çalışmada 1980 sonrası dönemde dünya genelinde hakim olmaya başlayan ve liberal ilkeler doğrultusunda gelişim gösteren yeni sağ ve yeni kamu yönetimi reformlarının ekonomi ve yönetim alanında uygulanmaya başlandığı ve buna paralel olarak Türkiye’de liberal-muhafazakâr eğilimli partiler olan ANAP ve AK Parti dönemlerinde de benzer nitelikler göstererek gelişim gösteren yeni kamu yönetimi anlayışının gerek merkezi yönetim düzeyinde gerekse de yerel yönetim düzeyinde uygulandığına dikkat çekilerek bu dönemlerin benzer nitelikleri ve farklılaşan yönleri ele alınıp yerleşme boyutunda yapılan reform süreci analiz edilmektedir.

2. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı, Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

1980’li yıllar dünya genelinde ekonomik ve teknolojik alanda hızlı değişim ve dönüşümlerin yaşandığı, yaşanan bu gelişmeler karşısında idari alanda ise devletin klasik örgütlenmesinin dönüşerek yeni bir biçim almaya başladığı yıllar olmuştur. Yirminci yüzyılın son çeyreğine doğru küresel ölçekte etkili olmaya başlayan ekonomik kriz, birçok gelişmiş ülke de bu döneme kadar görece üzerinde uzlaşma sağlanan Keynesyen ekonomi modelinin sorgulanmasına yol açmıştır. Ekonomik sıkıntılar içerisinde yeni çözümler arayan Batı Avrupa ülkeleri ve ABD, çözümü liberal ilkelere geri dönüşte bulmuşlardır. İsveç’te 1976’da, İngiltere’de 1979’da, Amerika’da 1980’de, Danimarka’da 1981’de, Hollanda’da 1982’de ve Almanya’da 1983’de seçimleri kazanan merkez-sağ partiler, kamu kesiminin genişlemesine karşı devletin küçülmesinden yana olan liberal politikaları hükümetlerinin resmi politikası haline getirerek desteklemiş ve uygulamışlardır (Tan, 1988: 73). Bu politikalar, yeni sağ adı

altında akademik ve siyasi çevrelerde ekonomik, sosyal, siyasal ve yönetsel boyutları olan kapsamlı bir dönüşümü simgeleyen ve tanımlayan çerçeve kavram olarak kabul edilmiştir (Aksoy, 1998: 4; Kösecik, 2019: 20-21). Refah devletinin toplumsal talepleri artıran, ekonomide önemli ölçüde ağırlığı olan, geniş bürokrasisiyle sermaye akışını yavaşlatan ve böylece küresel sermayenin önünde engel oluşturan yapısı yeni sağ politikalarla aşılmaya ve böylece ekonomik etkinlik sağlanmaya çalışılmıştır (Baltacı, 2004: 360).

Neo-liberalizm ile Neo-muhafazakarlığın ortaya çıkardığı yeni sosyal, ekonomik ve siyasal düzeni ifade eden yeni sağ (Uluç, 2014: 111), klasik liberal anlayışın 20. yüzyılda yeni bir yorumu olup, temelde **“devletin küçültülmesi”** ve **“piyasa ekonomisinin”** hâkim kılınmasını; bu itibarla da kamu faaliyet alanının özel sektör lehine daraltılmasını, kamu faaliyet alanının piyasa rejimi doğrultusunda yeniden yapılandırılmasını savunmaktadır (Al, 2002: 89; Yayman, 2000: 144).

Yeni sağ politikalar ile birlikte savunulmaya ve uygulanmaya başlayan minimal devlet-serbest piyasa düşüncesi, 1980’lerin hâkim paradigması olmaya başlamıştır. Ancak liberal-muhafazakâr ilkeler doğrultusunda ekonomi temelli gerçekleşen reform çalışmaları sadece ekonomide dönüşümle sınırlı kalmamıştır. Evrensel bir nitelik kazanan yeni sağ politikaların devlet felsefesi, piyasaya yönelik yaklaşımı ve kamu hizmeti anlayışı kamu yönetimini de derinden etkilemiştir (Al, 2002: 90).

Yaşanan dönüşümle uyumlu olabilecek ve bu dönüşümü yönetebilecek bir yönetsel sistem ekonomik reformların ardından kurulmaya başlanmıştır. Ekonomide yaşanan liberalleşme süreci ile birlikte küreselleşme gibi değişim dinamiklerinin de etkisiyle, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar idari ve siyasi alanda hâkim bir paradigma olan geleneksel kamu yönetimi anlayışı sorgulanmaya başlanmış, yaşanan gelişmeler karşısında devlet bizatihi sorunun kendisi olarak görülmüş (Çevikbaş, 2012: 16), devlet kavramı tartışılarak devletin rolü ve yapısı sorgulanmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda devletin yeniden klasik sınırlarına dönmesi, verimlilik esasına göre örgütlenmesi ve özel sektör yönetim tekniklerinin, değer ve pratiklerinin kamuya aktarılması yönünde düşünceler gelişmeye başlamıştır (Özer, 1997: 4). Yeni dönemde, liberal ekonomi politikaları süreci yönlendirmiş ve devletin yeniden liberal ilkeler doğrultusunda örgütlenmesi gerektiği savunulmaya başlanmıştır (Eryılmaz, 2019: 49).

Kamu yönetimi alanında yaşanmaya başlayan paradigma değişimi yerini yeni kamu yönetimi olarak adlandırılan² geleneksel kamu yönetimine ve onun sınırlı doğasına, kültürüne

2 “İşletmecilik”, “piyasa temelli kamu yönetimi”, “girişimci yönetim” ve “yeni kamu işletmeciliği” gibi isimlerle de adlandırılmaktadır (Ökmen ve Parlak, 2010: 321).

ve ilkelerine meydan okuma olarak ortaya çıkan yeni bir anlayışa bırakmıştır (Özer, 1997: 4). Yeni kamu yönetimi anlayışı, yeni sağ düşünce ve uygulamalarının refah devleti ve ona dayanan kamu yönetimi üzerindeki artan eleştirileriyle birlikte özel sektörde yaşanan hızlı değişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeye paralel olarak içine girilen küreselleşme sürecinin de etkisiyle gelişim göstermeye başlamıştır (Eryılmaz, 2019: 51- 53). Ancak bu gelişme gerçekte “devrimsel” bir gelişme olmayıp, kamu yönetimi düşüncesinin geçirdiği aşamaların bir sonucu olarak “evrimsel” bir gelişmedir. Bu itibarla sosyo- ekonomik hayatta yaşanan gelişmeler ile birlikte çeşitli dönemlerde ortaya çıkmış; “Klasik Örgüt Düşüncesi- İdeal Bürokrasi Modeli”, “Neo- Bürokratik Model”, “Kurumsal Model”, “İnsan İlişkileri Modeli”, “Kamusal Tercih Modeli” ve “Mülkiyet Hakları Modeli” gibi farklı düşünce modellerinin de yeni yönetim anlayışını etkilediğini ve şekillendirdiğini söylemek mümkündür (Bozdoğan, 2008: 10-13).

Yeni anlayış ile birlikte, önceden benimsenmiş yöntem ve kurallara uygun olarak işleri sevk ve idare etme anlamına gelen yönetim (administration) anlayışı yerine performans değerlendirme, inisiyatif alma, kaynakları etkili, verimli ve tasarruflu kullanma, hedef ve stratejileri belirleme ilkelerine dayalı işletmecilik (management) anlayışı ön plana çıkmaya başlamıştır (Özmen, 2013: 942-943). Bu durum ise ulus devletinin yirminci yüzyılda temel formunu oluşturan “Refah devleti”nden “Şirketleşmiş devlet” veya “Gölge devlet” formuna evrilmesine yol açmıştır. Devlet, siyasi bir işletme olarak görülerek, kamu hizmetleri de “Yeni Kamu İşletmesi” nin birer faaliyeti olarak algılanmaya başlamıştır (Akçakaya, 2017: 108).

Küresel ölçekte kabul görmeye başlayan yeni yönetim anlayışıyla birlikte, merkeziyetçi, kuralcı, katı örgütsel ve hiyerarşik yapıya sahip geleneksel yönetim yapısının yerini ademi merkeziyetçi, dar merkezli, esnek örgütlenme ve yumuşak hiyerarşik yapıya sahip yeni yönetim yapısı almaya başlamıştır. Yine kamunun geleneksel faaliyet anlayışı olan hizmet devleti anlayışı da değişime uğramış, yerine minimal devlet yeni sürecin temel paradigması olmuştur. Bunun yanında bürokrasi yönelimli geleneksel kamu yönetimi anlayışı da yerini piyasa yönelimli bir yönetim olgusuna bırakmaya başlamıştır (Eryılmaz, 2019: 59). Küreselleşme sürecinin de etkisiyle hız kazanan bu olgu, mevcut yönetim yapısının kendisinden beklenen işlevleri hızlı, etkili ve verimli sunabilecek bir yapıya kavuşması, kamu hizmetleri sunumunda yaşanan eksikliklerin giderilmesi ve söz konusu hizmetlerde ve kaynak kullanımında etkinliğin ve verimliliğin sağlanması amacıyla temel referans noktası olmaya başlamıştır.

1970'lerin ikinci yarısından sonra başta İngiltere ve ABD'de etkili olmaya başlayan yeni sağ ve yeni kamu yönetimi yaklaşımı, yaşanan hızlı değişim süreciyle birlikte birçok ülkede uygulanmaya başlamıştır. Küresel ölçekte yaşanmaya başlayan değişim Türkiye'yi de etkilemekte geçikmemiş, ekonomik ve siyasal politikaların liberal-muhafazakâr ilkeler doğrultusunda değişimini beraberinde getirmiştir (Bora, 2005: 599). Söz konusu politikaların Türkiye'de başlatıcısı ise liberal bir ekonomik politika, serbest piyasa ekonomisi, teşebbüs hürriyeti, bürokrasinin azaltılması, devletçiliğin bırakılması ve yerel yönetimlerin güçlendirilmesi söylemleri ile iktidara gelen Turgut Özal ve partisi ANAP olmuştur (Uluç, 2014: 116).

İlk olarak, 24 Ocak 1980 tarihli Ekonomik İstikrar Programı ile başlayan yasal ve yapısal serbestleşmeye yönelik "birinci dalga" reform çalışmalarını, kamu yönetimi anlayışını ve uygulamalarını bir bütün olarak yeniden düzenlemeyi amaçlayan ikinci ve üçüncü reform dalgaları takip etmiş, ancak bunlar daha yavaş bir gelişim göstermiştir (Eryılmaz, 2019: 79). 1980'li yıllarda kamu yönetiminin etkinleştirilmesi, kamu harcamalarının azaltılması, verimsiz kamu ekonomik işletmelerinin özelleştirilmesi gibi konularda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. 1990'lı yıllarda ise siyasi istikrarsızlıklar nedeniyle kamu yönetimi reformuna bütüncül bir yaklaşım oluşmamıştır. Yerel yönetimi güçlendirmek, merkezi yönetimin bazı görev ve yetkilerini yerel düzeye aktarmak, bu bağlamda yasal altyapıyı hazırlamak için girişimlerde bulunulmuş olsa da başarılı olunamamıştır. Yerelleşmeyi sağlayacak, yerel yönetimlere yetki ve kaynak devredecek mevzuat düzeyindeki ve kurumsal düzeydeki uygulamalar başarıya ulaşamamıştır.

2.1. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Varsayımları ve Temel İlkeleri

Kamu yönetimi alanında yeniden yapılanma sürecini başlatan ve yeni bir yönetim kültürünü inşa eden yeni kamu yönetimi anlayışının esas itibarıyla siyasal ve yönetsel sistemi daha iyi çalışır hale getirmek, devlet müdahalesinin alanını daraltarak sınırlı kontrolü sağlamak, yönetsel özerklik, daha çok açıklık, yetki devri ve sözleşmecilik aracılığıyla verimliliği sağlamak gibi temel hedeflere sahip olduğu ifade edilebilir (Özer, 1997: 12).

Bununla birlikte, *yönetimi politik yapıdan ayırarak geleneksel politikalardan uzaklaşma, küçültme (devletin kapsam ve faaliyet alanının daraltılması, bürokrasi ve kamu harcamalarının azaltılması), özelleştirme, işletmecilik (işletme yönetim tekniklerinin kamuda da uygulanması), vatandaşa yaklaşma (vatandaş memnuniyeti), müşteri odaklı yönetim, yönetimin dinamikliği, değişim (etkili, esnek ve bürokratik olmayan yönetim), sonuçlara göre*

yönetim (ölçülebilir sonuçlara ulaşma) ve ademi merkezîyetçilik gibi birbiri ile yakından ilişkili temel ilkelere sahiptir (Hays ve Kearney 1997: 23; Usta, 2014: 19).

Yeni kamu yönetimi anlayışının reformlara yön veren, kuramsal, ideolojik ve uygulamaya yönelik kaynaklardan beslenen temel varsayımları bulunmaktadır. Bu varsayımları genel olarak minimal devlet anlayışı, piyasa mekanizmasının benimsenmesi ve işletme yönetim tekniklerinin kamu yönetimine uygulanması şeklinde belirlemek mümkündür (Sözen, 2005: 60-63). Bu genel varsayımlar çerçevesinde yeni kamu yönetimi anlayışı, kamu yönetiminde girişimci bir modelde örgütlenmeyi, kamu hizmetlerinin kalitesini artırmayı, sosyal amaçları gerçekleştirmek için devletin uluslararası aktörler ve özel sektörle işbirliği yapmasını amaçlamaktadır. Böylece klasik kamu yönetimi anlayışında belirgin olan kamu yararı kavramına karşı hesap verebilirliği önelemekte ve kamu çalışanlarının ve vatandaşların güçlendirilmesini, geleceği stratejik olarak planlayan bir yönetim anlayışını öngörmektedir.

Yeni kamu yönetimi anlayışının temel özellikleri David Osborne ve Ted Gaebler'in 1992 yılında yayınlanan "Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector" isimli eserinde vurgulanmıştır. Buna göre; (Osborne ve Gaebler 1992: 19-20):

- Hizmet sunan kurumlar arasında rekabeti teşvik etmelidirler.
- Denetim mekanizmalarını bürokrasiden topluma kaydırarak vatandaşları güçlendirirler.
- Dikkatleri sadece girdilere değil, sonuçlar üzerinde yoğunlaştırarak performanslarını ölçerler.
- Girişimci yönetimler, kural ve prosedürlere uymak için değil, amaç ve misyonlarını gerçekleştirmek için vardırlar.
- Hizmet sundukları kitleyi "müşteri" olarak değerlendirerek onlara alternatifler sunarlar.
- Daha sorunlar ortaya çıkmadan önce sorunun çözümüne çalışırlar.
- Sadece harcamaya değil, gelir sağlamaya da çaba sarf ederler.

- Katılımcı yönetim anlayışını belirlerler ve gerektiğinde yetkilerini alt birimlere desantralize ederler.
- Bürokratik mekanizmalar yerine piyasa mekanizmalarını tercih ederler.
- Dikkatlerini sadece kamu hizmeti sunmaya değil, kamu, özel sektör ve gönüllü kuruluşlar ile işbirliği içerisinde toplumun sorunlarını çözmeye çalışırlar. Bu konuda katalizör görevi ifa ederler.

Yeni kamu yönetimi düşüncesinin temel değerleri dikkate alındığında bu değerlerin insani niteliğe sahip olduğu görülmekte ve bu değerlerin kamu hizmetlerini adil bir şekilde üreten demokratik desantralize örgütlerde uygulanabilecek nitelikte olduğu ifade edilmektedir (Bozlağan, 2008: 9). Bu bağlamda gerçekleşen kamu yönetimi reformları içerisinde vatandaşların katılımına daha uygun olan yerel yönetimler öne çıkmaktadır. Yeni kamu yönetimi anlayışının vatandaşı ve kamu hizmetlerinde kalite ve sorumluluğu, hesap verebilirliği öne çıkaran yaklaşımları daha çok merkezi yönetimden yerel yönetimlere yetki, görev ve mali kaynakların devredilmesi şeklinde yerelleşme politikaları ile gündeme gelmiştir.

3. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yerel Yönetimler

Yeni kamu yönetimi anlayışı, geleneksel yönetim kültürünün temel argümanlarını radikal bir şekilde dönüştürmeye başlamıştır (Özmen, 2013: 939). Söz konusu değişimlerden en çok etkilenen birimlerin başında ise yönetim sisteminin önemli bir sacayağını oluşturan yerel yönetimler gelmektedir. Yeni yönetim anlayışı, yerel yönetimleri başta kurumsal yapı ve hizmet süreçleri olmak üzere birçok açıdan etkilemiştir.

İlk olarak, yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte yerinden yönetim kavramının kapsamı genişlemeye başlamıştır. Buna göre, geleneksel yönetim anlayışının coğrafi yerinden yönetim kuruluşları, hizmet kuruluşları ve meslek örgütleri ile sınırlı tuttuğu yerinden yönetim birimlerine sivil toplum örgütleri, gönüllü girişimleri, yurttaş hareketleri, platformları ve topluluk benzeri yapılanmalarını da dahil ederek yerinden yönetim kavramının kapsamının genişlemesine yol açmıştır. Bununla birlikte “merkez-diğerleri” ayrımı ortadan kalkarak, başta yerel yönetimler olmak üzere sivil toplum örgütleri, yurttaş girişimleri ve özel sektör kuruluşları yönetim sürecinin birer aktörü olmaya başlamıştır. İçine girilen yeni süreçte, “yönetişim”, “çok ortaklı yönetim” ve “yerindenlik” (subsidiarite) ilkeri ile anılan yönetim düşünce ve uygulamaları gelişerek devlet merkezlilikten sivil toplum ve yurttaş merkezli bir yönetime geçilmeye başlanmıştır (Bozlağan, 2008: 17-19).

Yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte yerel hizmet kavramının kapsamı da genişlemeye başlamıştır. Geleneksel anlayışa göre yerel yönetimler tarafından yürütülen hizmetler olarak tanımlanan yerel hizmetler, yeni yönetim anlayışı ile birlikte yerel yönetimlerin, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektör kuruluşlarının belirli bir bölgedeki mahalli ortak ihtiyaçları kamu yararı doğrultusunda karşılamak amacıyla sundukları ve yerel yönetim biriminin gözetim ve denetimi altında bulunan sürekli ve düzenli faaliyetler olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Kavramın kapsamındaki genişlemeye paralel olarak hizmet sunan aktörlerin rol ve fonksiyonları da değişmeye başlamıştır. Buna göre, geleneksel anlayışta yerel yönetimler, hizmetin temel yürütücüsü olup, özel sektör ve sivil toplum örgütleri istisnai aktörler olmalarına karşın yeni anlayış ile birlikte yerel yönetimler hem “düzenleyici” hem de “üretici” olmaktan büyük ölçüde çıkmış ve daha çok “düzenleyici” bir rol almaya başlamıştır. Bununla birlikte özel sektör ve sivil toplum örgütleri yerel hizmetleri yürüten ana aktörler olmaya başlamıştır (Bozlağan, 2008: 17).

Yeni yönetim anlayışı ülkelerin yerel yönetim sistemlerinin kurumsal yapılarını da önemli ölçüde etkilemiştir. Bu doğrultuda kimi ülkeler yerel yönetimlerin sayısını azaltmaya yönelik bir uygulamaya giderken kimi ülkeler yerel yönetimlere yeni yetki ve sorumluluk vererek söz konusu yönetimleri güçlendirmeye yönelik politikalar geliştirmiş, kimi ülkelerde ise bazı yerel yönetim türleri ortadan kaldırılmış veya yeni yerel yönetim türleri oluşturulmuştur. Örneğin, İngiltere, Almanya, Avusturya ve İspanya gibi ülkelerde birçok yerel yönetim birimi birleştirilerek yerel yönetim sayısında azaltmalara gidilirken İspanya, Fransa, Belçika ve Portekiz’de “Bölge Yönetimleri” adı altında, Türkiye’de ise “Büyükşehir Belediyeleri” adı altında yeni yerel yönetim birimleri oluşturularak farklı politikalar izlenmiştir (Bozlağan, 2008: 20).

Yeni yönetim anlayışı, yönetime katılım süreçlerinde de çeşitli değişikliklere yol açmıştır. Buna göre, geleneksel yönetimde hâkim olan halkın yönetime seçimler veya referandumlar yoluyla sınırlı katılımını öngören anlayış yerine, söz konusu katılım mekanizmalarıyla birlikte kent konseyleri, yurttaş girişimleri, sivil inisiyatifler ve çeşitli türdeki platformlarla alternatif katılım mekanizmaları da gelişmeye başlamıştır. Bu yeni katılım mekanizmalarının yerel yönetimlerce muhatap kabul edilmesi ise yönetime katılım türlerini ve süreçlerinin etkinliğini artırmıştır (Bozlağan, 2008: 21). Yönetime katılım ve yerel yönetimlerin etkinliğinin sağlanması bağlamında yeniden yapılanmanın temel noktaları; yerel düzeyde yetkilerin artırılması ve denetimi, yerel farklılıklara artan duyarlılık ve bu konuda gelişen sorumluluk, halkın yerel düzeyde alınan kararlara katılımının artırılması, hizmetlerin

yürütülmesinde bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi ve halkın sorunlarına karşı duyarlı olunması, hizmetlerin koordinasyonunda devlet, STK, özel sektör kuruluşları arasında bir ağ kurulması, politikaların oluşturulması ve kararların alınmasında yetki devrine önem verilmesi, yerel düzeyde sözleşmeye dayalı ilişkilerin yönetilmesi olarak belirlenebilir (Gaster, 1996: 89).

Son olarak, yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte merkeziyetçi ve katı hiyerarşik yapıya karşı yerelleşme politikalarının da hız kazanmaya başladığı görülmektedir. Hizmetlerin etkin, verimli ve zamanında yerine getirilmesini amaçlayan yeni kamu yönetimi anlayışı, yerel hizmetlerin yerinde karşılanmasının kamuda etkinliği arttıracığı öngörüsüyle merkezileşmenin sakıncalarına vurgu yaparak merkezi idare dışında mahalli yönetimleri ön plana çıkartan bir bakış açısına sahiptir. Bu itibarla kamu hizmetlerinin Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartında da yer alan yerelleşme ilkesine uygun olarak oluşturulmuş örgütler tarafından yerine getirilmesinin etkinliği ve verimliliği artıracağı vurgulanmaktadır (Arslan, 2010: 28). Bu durum ise dünya genelinde kamu yönetim sisteminde yerinden yönetim ve yerel yönetim kavramlarını önceleyen bir süreci başlatmış, bu süreçte yerelleşme politikaları öne çıkarak yerel yönetimler hem demokratik bir yönetim birimi olarak hem de hizmetleri etkin, verimli ve zamanında sunan birimler olarak yeni yetki ve fonksiyonlarla gittikçe önem kazanmaya başlamıştır.

4. Yerelleşme Kavramı ve Farklı Boyutları

Yerelleşme kavramı, farklı bakış açılarıyla açıklanmaya ve tanımlanmaya çalışılan çok boyutlu bir kavramdır. Kısaca, yönetim yapılarının, prosedür ve uygulamalarının vatandaşa daha yakın olmak amacıyla yeniden formüle edilmesi olarak tanımlanan yerelleşme (Miller, 2002: 3), esas itibarıyla bölgesel veya yerel hizmetlerin yerinden, halkın katılım ve denetimiyle yürütülmesini ve halkın özerk, demokratik, şeffaf, etkin ve verimli bir yönetime egemen olmasını amaçlayan bir süreci ifade etmektedir (Geray, 2001: 8). Bu sürecin merkezinde ise siyasal, yönetsel ve finansal sorumlulukları elinde bulunduran merkezi idare ile bu sorumlulukları belli düzeyde üstlenen ulus altı birimler bulunmaktadır.

Klasik anlamda, merkezi yönetimden yerel yönetimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımı olarak tanımlanan kavram, buna göre, yerel yönetimleri güçlendirme politikasının önemli bir aracıdır. Zamanla kapsamı değişen ve genişleyen kavram modern anlamda ise “merkezi yönetimin elindeki planlama, karar verme, kaynak oluşturma ve bunları yürütme gibi yönetsel yetkilerin taşra kuruluşlarına, yerel yönetimlere, yarı özerk kurumlara, meslek kuruluşlarına, gönüllü örgütlere (vakıflar, dernekler gibi) ve şirketlere aktarılması” olarak

tanımlanmaya başlanmıştır. Bu çerçevede yetki genişliği (deconcentration), özelleştirme (privatization) ve sivilleşme (deregulation) politikaları, modern anlamda yerleşme kavramının uygulamalarına örnek olarak verilebilir (Eryılmaz, 1995: 90).

Buna karşın yerelleşmeyi sosyal devlet ve ulus devlet kavramlarından geriye kalanları tasviye etmek üzere formüle edilen, “küresel sömürgeciliğin iktidara yerleşme politikası” olarak değerlendiren görüşler de bulunmaktadır. Bu anlamıyla ise yerleşme, ulus devlet yapılanması içinde merkeze karşı ‘yerel’i güçlendirme politikası olmaktan ziyade, devletin sosyal devlet ve ulus devlet karakterini silerek, kamusal yetkilerini doğrudan piyasa mekanizması yönetici unsurlarıyla paylaşmasını ifade etmektedir (Güler, 2002: 24).

Görüldüğü üzere kavram, farklı tanım, yorum ve yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmaktadır. Yapılan tüm bu açıklamalardan hareketle yerleşmeyi, ulus devletin rolü, yapısı ve işlevlerinde dönüşüme ve değişime yol açan, merkez ve çevre arasında etkileşimi artırarak çok aktörlü yönetim yapısının gelişim göstermesini sağlayan, merkezi sorumlulukların ulus altı birimlere ve hükümet dışı kuruluşlara aktararak merkezin iş yükünü azaltan, bunun yanında yerel yönetimlerin yetki ve sorumluluk alanını arttıran ve son olarak halkın katılım ve denetimine imkan tanıyan bir kamu politikası olarak ifade etmek mümkündür.

Küresel ölçekte, yetersiz hizmet sunumundan vatandaş katılımının eksikliğine ve kentsel yoksulluğun iyileştirilmesine kadar değişen birçok sorun için her derde deva olarak ilan edilen yerleşme (Ghosh ve Kamath 2012: 49), birçok avantajlara sahip olmanın yanında politik ve ekonomik sorunları ve içinde barındırdığı çeşitli olumsuzluklarıyla birlikte birçok dezavantaja da sahiptir (Boex vd., 2006: 85).³ Buna karşın ülkeler amaçları değişmekle birlikte dereceleri farklı da olsa yerleşme politikalarına yer vermektedirler.

Neo liberal politikaların bir parçası olarak dünya genelinde başta gelişmiş ülkelerde, 1980’li yıllar ile birlikte hâkim bir politika olarak uygulanmaya başlayan yerleşme olgusu Türkiye’de de dünyaya paralel bir gelişim göstermiş ve 1980 sonrası dönemde yerel yönetimlerin güçlendirilmesine yönelik çeşitli politikalar hayata geçirilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte yerleşmeye dönük ciddi somut adımlar 2000’lerden sonra atılmaya başlanmıştır.

Ancak uygulamada tek bir yerleşme türünden bahsetmek mümkün değildir. Çok yönlü ilişkiler ağına sahip olan yerleşme, her biri farklı özelliklere sahip dört farklı başlık

3 Ayrıntılı bilgi için bkz. Keith L. Miller (2002), “Advantages & Disadvantages of Local Government Decentralization”, Caribbean Conference on Local Government & Decentralization, June 25 To 28, 2002, Georgetown, Guyana, s. 7-13.

altında incelenmektedir. Bunlar, siyasi, idari, mali ve ekonomik yerelleşmedir (Rondinelli, 1999: 2).

4.1. Siyasi Yerelleşme

Siyasi yerelleşme, esas itibariyle siyasi otoritenin seçilmiş yerel kurumlara transfer edilerek bu birimlerin karar alma yetkisinin artırılmasını yani siyasi özerkliği ifade etmektedir (Gürkan vd., 2010: 1). Siyasi yerelleşme hem vatandaşlara hem de seçmiş olduğu temsilcilere kamusal kararların alınması ve uygulanması sürecine katılmalarını daha fazla artırmayı amaçlar. Böylece vatandaşın siyasi temsilcilerini daha yakından tanıması amaçlanır. Belirli periyodik aralıklarla seçilen siyasi temsilcilerin ise seçmenin ihtiyaç ve isteklerini daha iyi bilmelerine imkân vererek vatandaşlara karşı sorumlu ve duyarlı olması sağlanmaya çalışılır (Adamolekun, 1991: 71).

Siyasi yerelleşme, yerel yönetimlere yerel halkın tercihlerini aktif bir şekilde temsil etme olanağı sağladığı için etkin bir yerelleşmede merkezi konumdadır (Gürkan vd., 2010: 1).

4.2. İdari Yerelleşme

İdari yerelleşme, kamu hizmetlerini yerine getirebilmek amacı ile belirli kamu görevlerine ilişkin yetki, sorumluluk, yönetim ve mali kaynakların merkezi hükümet ve kurumlarından alt birimlere, yerel hükümetlere, yarı özerk otoritelere ve şirket veya bölgesel kuruluşlara devredilmesidir. Burada sağlık hizmetleri, personel hizmet yönetimi, okulların işletilmesi, yolların inşası, bakım ve onarımı ve çöp hizmetleri gibi bir dizi işlevlerin yerel birimlere tamamen veya kısmen devri söz konusudur. Yetki ve sorumluluklar merkezden çevreye doğru dağılmaktadır (Hossain, 2007: 1–3).

İdari yerelleşme her biri farklı özelliklere sahip üç alt başlıkta incelenir; yetki genişliği (deconcentration), yetki devri (delegation) ve devölüsyon (devolution). Bu farklılığı oluşturan ise sorumluluk faktörüdür (Rondinelli, 1999: 2).

Yetki genişliği, yetki ve sorumluluğun merkezi hükümetten merkez hiyerarşisi içindeki taşra birimlerine aktarımını ifade eder. Yetkili birimler merkez adına hareket eder ve karar alırlar. Esas karar alma yetkisi merkezde olduğu için idari veya bürokratik yerelleşme de denir (Work, 2002: 7). Genel olarak üniter devlet modellerinde uygulanan yetki genişliği, yerelleşmenin en zayıf biçimidir (Hossain, 2007: 4).

Yetki devri, yerelleşmenin daha kapsamlı bir türü olup karar alma ve kamusal görevlerin yönetim sorumluluğunun merkezi idareden, yerel idare ya da yarı özerk kuruluşlara aktarılmasını ifade eder (Yusoff vd., 2016: 698). Burada sorumluluğun bir kısmı yetkilerin

devredildiği merkez dışı birimlere aktarılırken, önemli bir kısmı merkezi idarede kalır (ILO, 2001: 4).

Devölüsyon, karar verme, kaynak ve gelir oluşturma sorumluluğunun yetki devrinden bağımsız olarak, özerk ve tamamen bağımsız yerel kamu otoritesine aktarılmasını ifade etmektedir (ILO, 2001: 4). Geniş ölçekte yetki transferini içeren devölüsyon, idari yerelleşmenin en kapsamlı türüdür.

4.3. Mali Yerelleşme

Mali yerelleşme, yerel yönetimlerin gelirlerini ve mali özerkliğini artırmak için tasarlanmış bir dizi politikayı ifade eder. Söz konusu politikalar, merkezi idareden yapılan transferlerin artması, yeni yerel vergilerin oluşturulması veya daha önce merkezi idarenin yetkisinde olan vergi otoritesinin desentralizasyonu gibi farklı kurumsal biçimler olabilir (Falleti, 2005: 329).

Mali yerelleşme ile kaynakların yerel düzeyde tahsisi yeniden düzenlenmekte ve yerel yönetimlerin gelir ve harcama kapasitelerinin artmasının yanında kaynak oluşturma ve borçlanma yetkilerinde de artış söz konusu olmaktadır (Work, 2002: 8).

Mali yerelleşme, yerelleşmenin olmazsa olmaz unsurudur. Çünkü yerel yönetimlerin kendi kaynak, gelir ve harcamaları üzerinde geniş takdir yetkisine sahip olması, yerele ilişkin kararların alınması ve uygulanması noktasında herhangi bir birime bağımlı olmadan hareket etmelerine olanak sağlar.

4.4. Ekonomik Yerelleşme

Ekonomik yerelleşme, devlet tekelinde olan hizmetlerin özel sektöre aktararak özel sektör eliyle yürütülmesidir. Devletin sorumluluğunda olan hizmetlerin topluluklar, kooperatifler, işletmeler, dernekler ve sivil toplum örgütleri tarafından yerine getirilmesine olanak sağlayan ekonomik yerelleşme, beraberinde ekonomik liberalleşme ve piyasa kalkınma politikalarını da getirir. Özelleştirme ve deregülasyon şeklinde iki alt başlıkta incelenmektedir (Rondinelli, 1999: 4).

Dar anlamda kamu varlıklarının özel sektöre satışı olarak tanımlanan özelleştirme, daha önce hükümet tekelinde olan fonksiyonların özel işletmelere devredilerek yerine getirilmesidir. Bununla birlikte mal ve hizmetlerin sadece piyasa eliyle yürütülmesinden, hizmet veya altyapının kamu- özel işbirliğine dayalı olarak yürütülmesine kadar genişletilebilen bir olgudur (Rondinelli, 1999: 4). Yeni liberal politikalar sonucunda yaygınlaşan özelleştirme, yap-işlet-devret modeli ve belediye şirketlerinin kurulması gibi etkenler, yerel yönetimlerin piyasaya yöneldiğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Özellikle yerel yönetimlerin şirket kurarak işlevlerini yerine getirmeleri ve hizmet sunumunda ihale yöntemiyle özel sektöre hizmet gördürmesi gibi yaklaşımlar oldukça geniş bir uygulama alanı bulmaktadır (Sezer, 2008: 167).

Deregülasyon, özel girişim üzerindeki yasal kısıtlamaların azaltılmasının yanında önceden sadece devlet tarafından yapılan veya düzenlenen hizmetler için özel girişimcilerin sürece dahil edilmesini ve aralarında rekabete izin verilmesini de içerir. Özelleştirme ve deregülasyon, sundukları alternatiflerden dolayı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde tercih edilmektedir (Rondinelli, 1999: 4).

5. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı Doğrultusunda Türkiye’de Yerelleşme Politikaları

Çalışmanın bu kısmında 1980 sonrası süreçte tüm dünyada yaygınlık kazanan yeni kamu yönetimi uygulamaları bağlamında yerelleşme politikaları Türkiye’de Anavatan Partisi ve Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarları özelinde ele alınarak incelenmiştir.

5.1. ANAP Dönemi Yerelleşme Politikaları ve Yerel Yönetim Reformları

1980’li yıllardan itibaren başta batılı ülkelerde olmak üzere Türkiye’de de hâkim olmaya başlayan yerelleşme politikaları, yerel yönetim sistemi üzerinde önemli değişimlere yol açmıştır. 1983 yılında iktidara gelen ANAP hükümetinin genel politikalarıyla uyumlu olarak idari ve iktisadi alanda başlayan yeniden yapılanma süreci, başta belediye yönetimi olmak üzere yerel yönetimleri önemli ölçüde etkilemiştir.

Bu dönemde atılmaya başlayan yerelleşme adımları beraberinde merkezin kısıtlı da olsa yetki devrini genişletmiş, mevcut belediye yönetiminin yetki, sorumluluk ve kaynaklarını artırmış ve büyük şehirlerde görev ve hizmet sunumunda yetkili yeni bir yerel yönetim biriminin kurulmasının önünü açmıştır. Bununla birlikte yerel hizmetlerin sunumunda geleneksel yöntemlerin yanında farklı yöntemler de kapsamlı bir şekilde uygulamaya geçerek hizmet sunumu çeşitlenmiş ve söz konusu hizmetlerden beklenen etkinlik ve verimlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Bütün bu gelişmeler yerel yönetimlerde yönetsel ve mali özerkliğin gelişimini sağlamıştır. Ancak söz konusu gelişmeler büyük ölçüde merkezi kontrol ve denetim mekanizması çerçevesinde merkeziyetçi tutum muhafaza edilerek uygulanmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla yerelleşme politikasının bir gereği olarak vesayet denetiminin sınırlandırılması bu dönemde pek mümkün olmamıştır.

1980 sonrasında Türkiye’de yerelleşme politikaları doğrultusunda ilk düzenleme, yerel yönetimler maliyesine yönelik hazırlanmıştır. Askeri rejim döneminde yürürlüğe giren söz konusu düzenleme ile hem 1981 tarih ve 2380 sayılı Kanun ile çeşitli vergi gelirlerinden ayrılan paylar birleştirilerek, genel bütçe vergi gelirlerinden belediyelere %5, il özel

idarelerine %1 oranında pay ayrılmış hem de 1948 yılından beri yürürlükte olan 5237 sayılı Belediye Gelirleri Yasası yürürlükten kaldırılarak 2464 sayılı yeni bir Belediye Gelirleri Yasası çıkartılmıştır (Keleş, 1992: 10).

Askeri yönetimin ardından iktidara gelen ANAP hükümeti ara dönemde yürürlüğe giren ilgili kanunları muhafaza ederek genel bütçe gelirlerinden mahalli idarelere ayrılan pay oranlarında artışa gitmiş, bunun yanında çeşitli düzenlemelerle de yeni mali kaynaklar oluşturmuştur. Örneğin; 1985 tarihli 3239 sayılı kanun ile Meslek Vergisi, Eğlence Vergisi, İşgal Harcı, İlan ve Reklam Vergisi gibi önemli belediye gelir kalemlerinin miktarı artırılmıştır. Ancak söz konusu vergi ve harç tarifelerinin en az ve en çok miktarlarının belirlenmesinde Bakanlar Kurulu yetkilendirilmiştir (Ersoy, 1989: 54). Bununla birlikte 1981 yılına kadar merkezi yönetim tarafından toplanan, 1981- 1985 yılları arasında ise il özel idareleri tarafından toplanan emlak vergisi de bu kanunla birlikte belediyelere devredilmiştir. Emlak vergisi, 1985 yılından itibaren belediyelerin öz gelirleri arasına girmiştir (Bayrakçı, 2012: 141). 1980 sonrası belediye sınırları içinde yaşayan nüfusun artışıyla birlikte hızla artan ve çeşitlenen yerel ihtiyaçlara bağlı olarak yerel yönetimlerin mali kaynaklarında da artış olmuştur. Ancak bu artışın büyüyen ve çeşitlenen hizmetleri karşılayacak düzeyde olduğunu söylemek güçtür. Bununla birlikte söz konusu artışta öz gelirlerin oranının merkezi idareden yapılan transferlere oranla oldukça düşük olduğunu da belirtmek gerekir.

Belediye sisteminde çeşitliliğe gidilerek, büyükşehir belediyelerinin kurulması bu dönemin bir diğer önemli düzenlemesidir. O günün koşullarına göre uzun süredir ihtiyaç duyulan, yine o günün koşullarına göre oldukça yeni bir olgu olan Büyükşehir Belediye Yönetimi, Anayasa'nın 127 nci maddesinde büyük yerleşim yerleri için öngörülen özel yönetim hükmü temel alınarak 27 Haziran 1984 tarihinde yürürlüğe giren 3030 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ile kurulmuştur.

Büyükşehir Belediye Yönetiminin kurulmasının ardından yerelleşme politikaları kapsamında, 1985 yılında yürürlüğe giren 3194 sayılı İmar Kanunu ile birlikte daha önce tamamen merkezi idarenin elinde olan imar planlarını hazırlama ve onaylama yetkisinin belediyelere devredilmesi de 1980'li yıllarda yerel hizmetlerin yerinden yönetim ilkesine uygun olarak yürütülmesinde önemli bir adımdır (Ersoy, 1989: 48).⁴

4 Ancak söz konusu kanuna eklenen çeşitli hükümler, kanunun imar planlarında yetkili kıldığı Bayındırlık ve İskan Bakanlığına oldukça geniş yetkiler vermiş, bu durum ise belediyelerin hareket alanını daraltmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ruşen Keleş (1992); "Belediyeciliğimizde Son Gelişmeler ve Yerel Özerklik," *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt 1, Sayı 2, s. 9- 14.

Yine bu dönemde söz konusu politikalar doğrultusunda yerel yönetim sisteminde başta idari ve mali yapıda yaşanan değişimlerin yanında yerel hizmet sunumunda da değişimler yaşanmaya başlamıştır. 1970’li yıllardan itibaren dünya genelinde etkin ve verimli hizmet sunmaya yönelik politikaların önem kazanması ve kamu eliyle yürütülen hizmetlerin verimsiz ve kaynak israfına yol açtığı görüşünün giderek güçlenmesi hizmet sunumunda alternatif yöntemlerin arayışını da beraberinde getirmiştir. Bu durum ise söz konusu hizmetlerin yürütülmesinde rasyonel işlemecilik esaslarının ve alternatif üretim ve dağıtım yöntemlerinin önemini artırmıştır (Aydınlı, 2004: 190). Bu doğrultuda piyasa şartlarına göre hizmetleri sunma ve yerelleşme sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak hız kazanan özelleştirme uygulamaları, başta merkezi yönetim düzeyinde olmak üzere yerel hizmet sunumunda da önemli bir yöntem olarak kullanılmaya başlanmıştır.

1980’li yılların sonlarına doğru yerelleşme eğilimleri doğrultusunda ve Avrupa Birliği (AB)’ye uyum sürecinde, 21.11.1988 tarihinde imzalanan ve ardından 06.08.1992 tarihinde onaylanan demokratik, katılımcı, güçlü ve özerk bir yerel yönetim öngören Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı, yerel yönetimlerde düzenleme ihtiyacının halen devam ettiğinin ve uyum sürecinde yerel yönetimlerde reform zorunluluğunun bir göstergesi olarak reform çalışmaları arasına girmiştir (Akçakaya, 2017: 116).

Yerelleşme politikaları kapsamında başlayan reform sürecinin ilk döneminde, yerel hizmet sunumunda etkinliğin ve verimliliğin sağlanması düşüncesi ağırlıklı bir yere sahip olmuş ve yerel demokrasiyi güçlendirme düşüncesinden önce gelmiştir. 1990’lı yıllara gelindiğinde ise yerel yönetimler alanında yerel yönetimlerin idari, mali ve demokratik sorunlarını çözmeye yönelik çeşitli girişimlerin yapıldığını ancak söz konusu çabalardan beklenen faydanın sağlanamadığı görülmektedir. 1988 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından Türkiye ve Ortadoğu Amme İdare Enstitüsü (TODAİE)’ye hazırlattırılan ve 1991 yılında tamamlanan Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA) bu çabalardan biridir. Yine 1998 tarihinde meclise sunulan ve yerel yönetimler alanında yeni yönetim anlayışına uygun adımlar öngören 1998 Reform Tasarısı ile adı geçen taslağın revize edilerek birtakım eklemelerin yapılması ile hazırlanan 2001 tarihli tasarı da bu dönemde söz konusu çabalardan başlıcalarıdır. Ancak söz konusu tasarılar siyasi istikrarsızlıklar ve ekonomik sorunların öncelenmesi nedeniyle yasalaşma imkânı bulamamıştır (Akçakaya, 2017: 116; Aktel ve Memişoğlu 2005: 30- 31).

5.2. AK Parti Dönemi Yerelleşme Politikaları ve Yerel Yönetim Reformları

Dünyadaki küresel gelişmeler ve AB'ye adaylık süreci kamu yönetimi alanında birçok reform yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. 24 Ocak 1980'den sonra uygulanmaya başlanan liberalizasyon politikaları ve sonrasında ANAP iktidarı döneminde uygulanan özelleştirme politikalarının yansımaları yerel yönetimlerde de hissedilmiştir. Ancak 1990'lı yıllarda kamu yönetimi özellikle yerel yönetimler alanında yapılması gereken reformlar siyasi istikrarsızlıklar ve ekonomik sorunlar nedeniyle bir türlü hayata geçirilmemiştir. Devletin yapı ve işlevlerindeki dönüşüm ile birlikte merkezi yönetimden yerel yönetimlere görev, yetki ve kaynak devrinin yanında; vatandaşın yerel karar alma sürecinde güçlendirilmesini de öngören yeni kamu yönetimi anlayışı ve kamu yönetimi reformunun bir parçası olarak uygulanan yerelleşme politikaları tüm dünyada hızlı bir gelişim gösterirken Türkiye bu süreci çok geriden takip etmiştir.

2002 yılında AK Parti'nin tek başına iktidara gelmesi ile kamu yönetiminde reform süreci ve bu sürecin en önemli ayağını oluşturan yerelleşme politikaları yoğunluk kazanmaya başlamıştır. 2003 yılında kamu yönetiminin bütününe yönelik bir reform tasarısı olarak hazırlanan "Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı" hazırlanmış olsa da Cumhurbaşkanı'nın Tasarıyı geri göndermesi ve sonrasında yaşanan tartışmalar neticesinde kanunlaşma imkânı bulamamıştır. Buna karşın, siyasi iktidar, reform sürecini yerel yönetim boyutunda devam ettirmiş ve yerelleşme politikaları doğrultusunda yeni yerel yönetim yasalarını çıkartmıştır.

Bu çerçevede 2005 yılında 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu çıkarılarak il özel idarelerinin idari ve mali özerkliği vurgulanmış ve il özel idareleri bir yerel yönetim birimi olarak güçlendirilmiştir. Kanun öncesinde yetki ve görevlerinin birçoğu merkezi yönetimin taşra teşkilatındaki birimler tarafından gerçekleştirilen il özel idarelerinin görev ve yetkileri, yeni yasa ile yeniden düzenlenmiştir. Kuruluşundan günümüze kadar bir yerel yönetim birimi olarak çok fazla önemsensemeyen il özel idareleri, 5302 sayılı Kanunda öngörülen hükümler uyarınca gerek örgüt yapısı gerekse de kendisine verilen görev ve sorumluluklar açısından gerçek bir yerel yönetim birimi haline getirilmeye çalışıldığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte söz konusu kanun yerel demokrasi ve katılım açısından da il özel idarelerini güçlendirerek; il genel meclis başkanının halk tarafından seçilmesi, valinin vesayet yetkilerinin azaltılması, meclis kararlarının halka duyurulması ve karar alma sürecine katılım kanallarının geliştirilmesi gibi bazı mekanizmalara da yer vermiştir.

Yerelleşme sürecinde yerel yönetimlerde başlayan değişim ve reform süreci belediyeler özelinde de devam etmiştir. Bu bağlamda 2004 yılında çıkarılan 5216 sayılı

Büyükşehir Belediye Kanunu ve 2005 yılında çıkarılan 5393 sayılı Belediye Kanunu ile belediyelerin idari ve mali özerkliklerinin artırılması ve yetki, görev ve işlevlerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Türkiye’de 2000’li yıllara kadar birçok ülkedeki uygulamaların tersine belediye sayısında sürekli bir artış yaşanmışken; 2005 yılındaki Kanunla birlikte belediye kurulabilmesi için asgari nüfus ölçütü 2 binden 5 bine çıkarılmıştır. Bunun en önemli nedeni ölçek ekonomilerinden yararlanmak ve hizmet maliyetlerini düşürmektir. Ancak bu düzenleme kırsal alan belediyelerini ortaya çıkarmış ve sorunları önleyemediği görüldüğünden alt kademedeki küçük belediyelerin kapatılması geniş ölçekli alan yönetiminin tek bir belediye kapsamında gerçekleştirilmesi sonucunu doğurmuştur (Topal, 2011: 368-369). Bu bağlamda 2012 yılında yürürlüğe giren 6360 sayılı Kanun ile büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırı olmuştur. Yetki ve sorumluluk alanı genişleyen büyükşehir belediyelerinde ölçek ekonomilerinden yararlanılarak hizmetlerde etkinliğin ve koordinasyonun sağlanabilmesi amacıyla il özel idaresiyle birlikte belde belediyelerinin ve köylerin tüzel kişiliği de kaldırılmıştır. Böylece büyükşehir ölçeğinde yerel yönetim birimi kademe sayısı azaltılmıştır. 30 ilde büyükşehir belediyesi yapılanması ile yerelde nispeten bir merkezleşmeye gidış söz konusu olmaktadır. Yerel düzeyde en alt kademelerin kaldırılması halkın karar süreçlerine katılımı açısından sıkıntılar ortaya çıkaracaktır. Yerelleşme ve hizmette halka yakınlık ilkesi açısından bu düzenlemenin yerel demokrasi anlayışı ile bağdaşmayacağı da ifade edilebilir. Hizmetlerin etkin sunumu ve hizmet maliyetlerinin düşürülmesi bağlamında 6360 sonrası büyükşehir sisteminin olumlu etkileri kabul edilse de yerel demokrasi açısından bu olumlu etkinin ortaya çıkmayacağı öngörüsü yapılabilir. Zira halkın karar alma süreçlerine katılımı açısından hizmette halka yakın olan birimle etkileşim içerisinde olması yerel demokrasi ilkeleri ile de daha çok örtüşecektir. Özellikle kırsal alanlara hizmet götürme açısından belde belediyelerinin büyükşehirlerde kaldırılması yerel demokrasi ve hizmette halka yakınlık ilkesi açısından etkisini daha da hissettirecektir.

Ayrıca büyükşehir belediye sınırı ile il mülki sınırının birleştirilmesini öngören söz konusu değişiklik Türkiye’de belediye ölçeğinde alan yönetimine doğru bir yönelimi de göstermektedir. İl ölçeğinde hizmet alanının genişlemesi ve bu bağlamda yerel düzeyde bir merkezleşme durumu söz konusudur. Buradaki merkezleşmeden kasıt büyükşehirlerde büyüme ve gelişme alanlarının planlanmasının merkezleştirilmek istenmesidir. Kastedilen merkez ise büyükşehir belediyesidir. Bu değişiklikle kentsel altyapı, hizmet ve imar konusunda bütünlüğün sağlanabileceği, özellikle kentin gelişmemiş mekânlarına hizmet götürülebileceği, çarpık yapılaşmanın da önüne geçilebileceği ve uluslararası projelerin kent

ölçeğinde yürütülebileceği düşünülmüştür (Çiner, 2010: 159). (Bu değişiklikle kentsel altyapı, hizmet ve imar konusunda bütünlüğün sağlanabilmesi, özellikle kentin gelişmemiş mekânlarına hizmet götürülebilmesi, çarpık yapılaşmanın da önüne geçilebilmesi ve uluslararası projelerin kent ölçeğinde yürütülebilmesi amaçlanmıştır (Çiner, 2010: 159).)

Yerleşme politikalarının ekonomik boyutta AK Parti döneminde daha belirgin olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Belediye ve Büyükşehir Belediye Kanunlarında yer alan hükümler uyarınca hizmet sunum yöntemlerinde farklı uygulamalardan yararlanılmasına imkân tanınmıştır. 2014 yılındaki 6552 sayılı Kanun ile belediyelere ve büyükşehir belediyelerine, hizmetleri özel sektörden sağlama yönünde önemli bazı yetkiler verilmiştir. Yasanın 10. maddesi ile kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik ve sayıda olmaması durumunda yardımcı işlere ilişkin hizmetler için ihaleye çıkılabilmesine ilişkin genel bir yetki verilmiştir.

Özellikle belediyelerin kamu kaynaklarını kullanırken mali denetimi ve ihale süreçlerinin şeffaf olması günümüzde oldukça önemli bir hale gelmiştir. Birçok hizmeti ihale yöntemi ile hizmet alımı şeklinde gerçekleştiren belediyelerin ihale kararları ile ilgili yolsuzluk iddiaları da son zamanlarda çok sık duyulmaktadır. Belediyeler üzerinde vesayetın azaltılması, mali özerkliklerinin artırılması olumlu gelişmeler olarak değerlendirilebilse de kamusal kaynak kullanan bu birimlerin daha şeffaf ve hesap verebilir olması, kaynakları hizmet sunumunda kullanıp kullanmadığının mali açıdan denetimi oldukça önemlidir.

AK Parti Döneminde yerleşme politikalarının yürütülmesinde itici güçlerden birisi AB etkisidir. AB'ye üyelik sürecinde AB'nin Türkiye'den istediği en önemli yapısal değişimlerden birisi de merkezîyetçiliğin azaltılması, yerel demokrasinin güçlendirilmesi ve demokrasinin yerleşerek yerel halkın karar süreçlerine katılım olanaklarının artırılmasıdır. 1999 yılında AB'ye aday ülke olan Türkiye o tarihten bu yana ilerleme raporlarında yerel yönetimlerin güçlendirilmesine yönelik reformlara ağırlık vermektedir. AB ile ilişkiler 2016 yılından sonra kesintiye uğrasa da 2020 yılından sonra tekrar yeni bir ivme yakalanmaya çalışılmaktadır. Reform sürecinin devam etmesi yönünde siyasi bir iradenin de olduğu söylenebilir.

Yeni kamu yönetimi bağlamında gerçekleştirilen reformların en önemli parçasını oluşturan yönetimde yerleşme (desantralizasyon) olgusu, 1980 sonrası dönemde sürekli olarak gündemde olmuştur. Bununla birlikte yerleşmenin boyutu, biçimi ve süreci konusundaki tartışmalar günümüzde de devam etmektedir. Özellikle etnik ayrımcılık yapan, terör ve şiddet kullanarak özerklik talep eden kesimlerin uyandırdığı endişeler yerleşme

tartışmalarının sağlıklı bir perspektiften ele alınmasını engellemektedir. Demokrasi ve yerel yönetim kavramlarını devletin bekasına yönelik bir tehdide malzeme yapan özellikle ayrılıkçı terörist unsurlar yeni kamu yönetimi anlayışının önemli unsurlarından biri olan katılımcı demokrasiyi daha kırılgan hale getirmekte ve reform ve değişim sürecinin uzamasına neden olmaktadır (Bozan, 2017: 24).

Sonuç

Küreselleşme ve kamu yönetimi anlayışındaki dönüşüm devletin yapı ve işlevlerinde önemli değişimlere neden olmaktadır. Çalışmada temel ilkeleri ve varsayımları açıklanan yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte, kamu hizmetlerinin merkezi yönetimden ziyade yerinden yönetim kuruluşları tarafından sunulması ve yerel yönetimlere yetki, görev ve kaynak devri bağlamında yerelleşme politikalarının uygulandığı bir süreç dikkati çekmektedir. Yerelleşme politikaları tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yerel yönetimler boyutunda uygulama alanı bulmaktadır.

Yeni kamu yönetimi anlayışının bir yansıması olarak kamu yönetimi reformu bağlamında yerelleşme politikaları Türkiye’de 1980’li yıllardan beri uygulanmaya çalışılmaktadır. Yerelleşme çerçevesinde ANAP iktidarı Döneminde daha çok yerelleşmenin ekonomik boyutunun öne çıktığı görülmektedir. Bu dönemde kamu hizmetlerinin özelleştirmesi, özel sektörün hizmet sunumunda yer alması, yerel yönetimlerde hizmet sunum yöntemlerinde alternatif uygulamaların hız kazanması ve yerel kamu hizmetlerinin genel olarak belediyeler tarafından sunulmaya başlanması söz konusu olmuştur. Bu dönem kamu yönetimi reformlarında dış dinamiklerin etkisi belirleyici olmuştur. OECD, IMF, Dünya Bankası ve sonraki süreçte AB, yeni kamu yönetimi anlayışı ve yerelleşme politikalarına dayalı reformları geliştirmekte olan ülkelere bir reçete olarak sunmaya başlamışlardır. Bunun yanı sıra dünyada yaşanan küreselleşme süreci, neo-liberal politikalar, bilgi ve iletişim teknolojileri ile ulaşım imkanlarındaki gelişmeler toplumsal, ekonomik ve yasal/kurumsal anlamda değişimi bir zorunluluk olarak ortaya çıkarmıştır.

Türkiye’de ANAP Dönemi’nde yerelleşmenin yasal ve kurumsal altyapısı gerçekleştirilememiş, yeni kamu yönetimi anlayışının en önemli amaçlarından olan kamu hizmetlerinde etkinlik ve verimlilik, kaynak kullanımında disiplin, katılımcı yönetim anlayışında gelişme sağlanamamıştır. Merkeziyetçiliğin azaltılması yönünde önemli gelişmeler sağlansa da il özel idareleri, belediyeler ve köylerin idari ve mali özerklikleri konusunda yasal düzenlemeler gerçekleştirilememiştir. Belediye sayısının kentleşme, göç ve siyasi nedenlerle sürekli artması belediyelerin yolsuzluk ve kaynak israfı ile

nitelendirilmelerine yol açmıştır. 1990'lı yıllarda Avrupa'da yerel yönetim reformları ve yerelleşme sürecinde önemli gelişmeler yaşanırken Türkiye'de yapılmak istenen yasal ve kurumsal düzenlemeler siyasi istikrarsızlıklar ve sık değişen hükümetler nedeniyle gerçekleşmemiştir.

2000'li yılların başında ortaya çıkan ekonomik kriz ve ardından yapılan genel seçimlerden sonra tek başına iktidara gelen AK Parti'nin en önemli gündemi de kamu yönetiminde reform ve yeni kamu yönetimi anlayışı doğrultusunda devleti yeniden yapılandırmaktı. Bu bağlamda yerelleşme politikası ile birlikte genel olarak demokratikleşmenin, devlet karşısında birey ve sivil toplumun güçleneceği, merkeziyetçiliğin azaltılacağı, devlet yönetiminde şeffaflaşmanın sağlanacağı, kamu hizmetlerinin yerel yönetimlere devredilerek daha etkin sunulması hedeflenmiştir. AK Parti Hükümeti 2002 seçim beyannamesinde devletin klasik kamu hizmeti olarak adlandırılan hizmetler dışındaki hizmetlerin yerel yönetimlere bırakılacağını devletin denetleyici ve düzenleyici fonksiyon icra edeceğini beyan etmiştir.

Buna karşın yaklaşık 19 yıldır iktidarda olan AK Parti'nin yerelleşme politikalarında dönemselsel olarak farklılıklar söz konusudur. Her ne kadar süreç içerisinde kamu yönetimi reformları bir süreklilik göstermiş olsa da niteliksel açıdan aynı sürekliliği gösterememiştir. AK Parti Hükümetlerinin ilk döneminde neoliberal politikalar çerçevesinde 'düzenleyici devlet' ilkesine uygun bir yönetim anlayışıyla merkezi yönetimin küçültülmesi temelinde yerel yönetimler katılımcılık vurgusuyla ön plana çıkan yönetsel birimler olmuşlardır. Ancak iktidarının ikinci döneminden itibaren reformların yerelleşme bakış açısından merkezileşme şeklinde yorumlanabilecek bir niteliğe büründüğünü söylemek mümkündür. Dolayısıyla AK Parti Dönemi yerelleşme politikalarını 2002-2011 dönemini içsel ve dışsal koşulların etkisi ile yerelleşme rüzgarının olduğu bir dönem olarak değerlendirmek mümkün iken, 2011 yılından sonra siyasi ve ekonomik nedenlerden dolayı merkezileşme eğilimlerinin arttığı bir dönem belirlemesi yapılabilir. Çünkü 2011 yılından sonra başlayan süreçte yerelleşmeden güçlü sapmalar ve merkezileşme olarak yorumlanabilecek düzenlemeler söz konusu olmuştur (Övgün, 2016: 161- 174). 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nda değişiklik yapan 6360 sayılı Kanundan sonra 14 büyükşehir belediyesi kurulmuş ve büyükşehirlerin sınırları il mülki sınırlarına genişletilmiştir. Büyükşehir belediyesi olan illerde il özel idareleri, belde belediyeleri ve köylerin tüzel kişiliğine son verilmiştir. Yeni kamu yönetiminin kaynak kullanımında etkinliğe olan vurgusu bağlamında hizmet ölçeğinin genişletilmesinin hizmet maliyetlerine olumlu yansıtacağı düşünülmüştür. Diğer taraftan halka en yakın yerel birimler

olan köy ve belde belediyelerinin kapatılması yerellik ilkesi ve yerelleşme bağlamında olumsuz olarak değerlendirilebilir. Büyükşehirlerde kapatılan il özel idarelerinin yerine Yatırım İzleme ve Koordinasyon Merkezinin merkezi idarenin bir kuruluşu olarak valiye bağlı olarak kurulması da merkezileşmenin bir göstergesidir. 3194 sayılı İmar Kanunu ile belediyelere verilen imar yetkileri ile yerelleşme yönünde olumlu adımlar atılmış ancak 2011 yılından sonra imar düzenlemeleri konusunda TOKİ'ye ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığına yetkiler verilmesi bu alandaki yerelleşme uygulamalarının da azaltıldığının bir göstergesidir. Ayrıca Büyükşehirlerde ilçe belediyelerinin imar kararları üzerinde Büyükşehir Belediyesinin vesayet yetkileri de yerel düzeyde bir merkezileşmeye işaret etmektedir.

Kamu yönetimi reformlarının niteliği tüm ülkelerde ekonomik, siyasi ve idari faktörlere göre farklılıklar gösterse de yeni kamu yönetimi anlayışı ile tüm dünyada gündeme gelen uygulamaların özünde merkezileşmenin azaltılması, yerel yönetimlere yetki ve kaynak aktararak yerelleşme politikalarının geliştirilmesi yatmaktadır. Sözü edilen süreç Türkiye'de 1980'li yıllardan itibaren özellikle ANAP ve AK Parti iktidarları döneminde farklı politika öncelikleri ile benzer argümanlara dayalı olarak yürütülmüştür. Kamu yönetimi reform sürecinde önemli olan reform sürecinin sürekliliğinin sağlanmasıdır. Bu bağlamda; yerelleşme sürecinde yerel yönetimlere yetki, görev ve kaynak devri yapmaktan çekinilmemeli, yerel yönetimlerin halkın yönetim sürecine katılımına imkân veren demokratik kuruluşlar olduğu unutulmamalı ve bu noktada merkezi yönetimin en önemli rolünün düzenleme ve denetim olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Kaynakça

- Acar, İ. A., & Akman, Ç. (2021). Dünyada Yerelleşme ve Mali Yapılarda Gelişmeler. İ. A. Acar, & Ç. Akman (Dü) içinde, *Dünyada Yerel Yönetimler ve Mali Yapılar* (s. 1-16). Ankara: Nobel.
- Adamolekun, L. (1991). Decentralization Policies: Problems and Perspectives. *Asian Journal of Public Administration*, 1(13), 97-92.
- Akçakaya, M. (2017). Yeni Yönetim Anlayışının Yerel Yönetimlere Yansımaları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(9), 105-130.
- Aksoy, A. Ş. (1998). Yeni Sağ, Kamu Yönetimi ve Yerel Yönetim: Eleştirel Bir Yaklaşım. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 7(1), 1-13.
- Aktel, M., & Memişoğlu, D. (2005). Yerel Yönetim Reformlarının Başarısızlık Nedenleri. H. Özgür, & M. Kösecik içinde, *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I* (s. 21-38). Ankara: Nobel.

- Al, H. (2002). *Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Arslan, N. T. (2010). Klasik-Neo Klasik Dönüşüm Süreci: “Yeni Kamu Yönetimi”. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(2), 21-39.
- Aydınlı, H. İ. (2004). *Sosyo- Ekonomik Dönüşüm Sürecinde Belediyeler*. Ankara: Nobel.
- Baltacı, C. (2004). Yeni Sağ Üzerine Bir Eleştiri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 359–373.
- Bayrakçı, E. (2012). *Yerel Yönetimler Maliyesi*. Konya: Dizgi Ofset.
- Boex, J., Martinez-Vazquez, J., & Schaeffer, M. (2006). An Assessment of Fiscal Decentralization in Georgia. *Problems of Economic Transition*, 1(49), 51–94.
- Bora, T. (2005). Turgut Özal. T. Bora, & M. Gültekingil (Dü) içinde, *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce- Liberalizm* (s. 589-601). İstanbul: İletişim.
- Bozan, M. (2017). Üniter Yapıda Merkezîyet ve Adem-i Merkezîyetin Uyumu. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(16), 21-38.
- Bozlağan, R. (2008). Geleneksel Kamu Yönetimi Yaklaşımı, Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Yerel Yönetimlere Etkileri. R. Bozlağan, & Y. Demirkaya (Dü) içinde, *Türkiye’de Yerel Yönetimler* (s. 1-28). Ankara: Nobel.
- Christensen, J. G. (1988). Withdrawal of Government: A Critical Survey of an Administrative Problem in its Political Context. *International Review of Administrative Sciences*, 54(1), 37-65. doi:doi.org/10.1177/002085238805400102
- Çiner, C.U. (2010). *Devlet Reformunda Yerelleşme ve Bölgeselleşme: Türkiye’ye Karşılaştırmalı Bir Bakış*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çevikbaş, R. (2012). Yeni Kamu Yönetimi ve Türkiye Uygulamaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 9-32.
- Emini, F. T. (2009). Türkiye’de Yerel Yönetimler Reformunun İç ve Dış Dinamikleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 31-48.
- Ersoy, M. (1989). Tarihsel Perspektif İçinde Türkiye’de Merkezi Yönetim- Yerel Yönetim İlişkileri. *ODTÜ Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 9(1), 45-66.
- Eryılmaz, B. (1995). Küreselleşen Dünyada Yerel Yönetimlerin Yeri. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 4(2), 89-92.
- Eryılmaz, B. (2019). *Kamu Yönetimi*. Kocaeli: Umuttepe.

- Eryılmaz, B. (2020). *Kamu Yönetimi* (13th b.). Kocaeli: Umuttepe.
- Falleti, T. (2005). A Sequential Theory of Decentralization: Latin American Cases in Comparative Perspective. *American Political Science Review*, 3(99), 327–346.
- Gaster, L. (1996). Quality Services in Local Government: a Bottom-up Approach. *Journal of Management Development*, 15(2), 80-96.
- Geray, C. (2001). Kentleşme Sorunlarının Çözümü Açısından Küreselleşme, Özelleştirme, Yerelleşme ve Yerel Yönetimler. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 10(4), 7- 22.
- Ghosh, A., & Kamath , L. (2012). Decentralisation and Local Government Innovation in Providing Urban Services for The Poor in South and South- east Asia. *Space and Polity*, 16(1), 49-71.
- Güler, B. A. (2002). Küreselleşme Döneminde Yerelleşme Sorunu. *Emek ve Araştırma Dergisi*, 8(1), 21–38.
- Gürkan, A., Yılmaz, S., & Aslam, G. (2010). *How- To Note: A Framework for the Assessment of Political Decentralization*. The World Bank.
- Hays, S., & Kearney , R. (1997). Riding the Crest of a Wave: The National Performance Review and Public Management Reform. *International Journal of Public Administration*, 20(1), 11-40.
- Hossain, A. (2007). Administrative Decentralization : A Framework for Discussion and Its Practices in Bangladesh. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 10(1), 1-43.
- ILO. (2001). *The Impact of Decentralization and Privatization on Municipal Services*. Geneva: Report for Discussion at the Joint Meeting on the Impact of Decentralization and Privatization on Municipal Services.
- Keleş, R. (1992). Belediyeciliğimizde Son Gelişmeler ve Yerel Özerklik. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 1(2), 9-14.
- Kösecik, M. (2020, 12 10). *researchgate.net*.
https://www.researchgate.net/publication/332292222_OZAL'IN_KAMU_YONETIMI_VIZYONU_VE_POLITIKALARI adresinden alındı
- Miller, K. L. (2002). Advantages & Disadvantages of Local Government Decentralization. *Caribbean Conference on Local Government & Decentralization*, 1-17.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the*. New-York: Addison-Wesley.
- Ökmen, M., & Parlak , B. (2010). *Yerel Yönetimler*. Bursa: Alfa Aktüel.

- Övgün, B. (2016). Kamu Yönetimi Reformunda Bir Açmaz: Yerelleşme mi, Merkezileşme mi? *Mülkiye Dergisi*, 40(3), 159-179.
- Özer, M. A. (1997). Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi. *Sayıştay Dergisi*(59), 3-46.
- Özmen, A. (2013). Kamuda Yönetim Kültürü. *International Journal of Social Science*, 6(3), 925- 946.
- Rondinelli, D. (1999). What is Decentralization? *Decentralization Briefing Notes*, 2-5.
- Sezer, Ö. (2008). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Yapısal ve İşlevsel Dönüşümü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sözen, S. (2005). *Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi*. Ankara: Seçkin.
- Tan, T. (1988). Kamu Hizmeti, Özelleştirme ve Bürokrasinin Azaltılması Üzerine. *Türk İdare Dergisi*(378), 73-90.
- Topal, A. K. (2011). Kırsal Belediyelerde Optimal Büyüklüğü Belirlemeye Yönelik Bir Model Denemesi: Trabzon Örneği. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 31(2), 367 - 380.
- Uluç, A. V. (2014). Liberal - Muhafazakar Siyaset ve Turgut Özal’ının Siyasi Düşüncesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 107-140.
- Usta, A. (2014). Yeni Kamu Yönetimi Bağlamında Dengeli Sonuç Kartı Uygulamaları : Belediyeler Üzerine Bir Araştırma. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 23(1), 15-37.
- Work, R. (2002). Overview of Decentralisation Worldwide: A Stepping Stone to Improved Governance and Human Development. *Philippine Journal of Public Administration*, 46, 1-24.
- Yayman, H. (2000). 1980 Sonrası Türkiye’de Özelleştirme Uygulamalarının Gelişimi ve Kamu Yönetimi Üzerine Etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 135 - 156.
- Yusoff, M., Sarjoon, A., Awang, A., & Efendi, D. (2016). Conceptualizing Decentralization and its Dimensions. *International Business Management*, 10(6), 692-701.

PANDEMİ GÜNLERİNDE MARKALAR VE İLETİŞİM BİÇİMLERİ: GÖZLEME DAYALI BİR DEĞERLENDİRME

Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM*

Düzce Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu,

yildirimyildirim@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5851-7788

Öz

Çin’de başlayıp bir anda tüm dünya ülkelerini etkisi altına alan koronavirüs küresel anlamda büyük bir değişim yaratmış ve bu değişim bütün alanları etkisi altına almıştır. Yaşanan küresel halk sağlığı ile birlikte ticaret yöntemleri, iş yapma biçimleri, tüketici alışkanlıkları ve alışveriş tercihleri, değerler ve yaşam tarzları kökten değişime uğramış, yeniden biçimlenmiştir. Bu çalışmada markaların pandemi günlerinde nasıl ve ne yönde hareket ettikleri gözlemlenmiştir. Yararlanılan ikincil veriler sosyal medya kanallarında (Twitter, Instagram, Facebook vs.) ve diğer iletişim kaynaklarında paylaşılan resim, video, caps, yorum ve benzeri kaynaklardan toplanmıştır. Markaların koronavirüs pandemisinde hizmet ettikleri topluma nasıl destek oldukları, farkındalık oluşturmaya nasıl yardımcı oldukları ve bunları yaparken neyi amaçladıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda ise markaların, virüsün yayılmaması için farkındalık oluşturmaya yönelik yaptıkları tüm iletişim ve tutundurma çalışmalarının takdir edilesi bir yanının olduğu ancak yine de bu pandemi günleri geçtikten sonra tüketicilerin hafızalarında hatırlanan birkaç “iyi markadan” biri olmaya yönelik bir amaç güdüldüğü iddia edilmiştir. Çünkü markalar ve onların arkasında duran şirketlerin temelde kâr amacı güden kuruluşlar olduğu göz önüne alındığında, yapılan bütün iletişim ve tutundurma faaliyetlerinin finansal getiri, pazar payı artışı, pozitif konumlandırma gibi amaçların güdülmesi olağan bir durum olarak karşılanabilir. Bu sebeple markaların hem farkındalık oluşturmak ve destek olmak hem de hayat normale döndüğünde arkalarında gurur duyacakları bir marka geçmişi bırakabilmek amacıyla bu faaliyetleri yürüttükleri iddia edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Koronavirüs, pandemi, marka, marka iletişimi, sosyal medya

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

Citation/Atf: Yıldırım, Y. (2021). Pandemi Günlerinde Markalar ve İletişim Biçimleri: Gözleme Dayalı Bir Değerlendirme. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 106-128.

Geliş (Received) :07/05/2021

Kabul (Accepted) :14/06/2021

Yayın (Published) :30/06/2021

BRANDS AND COMMUNICATION FORMS IN THE PANDEMI DAYS: AN OBSERVATION ASSESSMENT

Abstract

Corona Virus (also known as Covid-19), which started in China and suddenly affected all the countries of the world, created a global change which affected all areas. Trade methods, ways of doing business, consumer habits and shopping preferences, values and lifestyles have been radically changed and reshaped. In this study, it was observed how and in what direction brands move in pandemic days. Secondary data utilized were collected from pictures, videos, caps, comments, and similar sources shared on social media channels (Twitter, Instagram, Facebook etc.) and other communication sources. It has been tried to reveal how brands support the society they serve in the Corona virus epidemic, how they help raise awareness and what they aim to do while again. As a result of the study, it has been claimed that all the communication and promotion activities that brands have made to raise awareness in order not to spread the virus have an appreciation, but nevertheless, it is aimed to be one of the few “good brands” that are remembered in the memories of consumers after the days of this pandemic. Because, considering the brands and the companies that stand behind them are mainly profit-making organizations, it can be met as a normal situation to pursue the objectives such as financial return, market share increase and positive positioning of all communication and promotion activities. Therefore, it is claimed that these activities are carried out to create awareness and support brands and to leave a brand history that they will be proud of when life returns to normal.

Keywords: Coronavirus, pandemic, brand, brand communication, social media

Giriş

2020 yılının Mart ayında tüm dünyada görülen koronavirüs hastalığı, bir diğer adıyla Covid-19, toplum sağlığını derinden etkilemiş ve bu süreçte hükümetler acil eylem planlarını devreye sokarak bu sürecin en az zararla atlatılmasını sağlamaya yönelik önlemler almaya başlamıştır. İşletmeler ve markalarda bu pandemi günlerinde hizmet verdikleri topluma fayda sağlamak için çeşitli farkındalık kampanyaları, ücretsiz ürün ve hizmet kullanımları, ilave hizmetler, yeni teknoloji sunumları gerçekleştirerek tüketiciler gözünde değerlerini artırmayı hedeflemiştir. Bugünün en bilindik ve en çok konuşulan markası haline gelen Covid-19, yarattığı krizle birlikte, bu krizi yönetebilen markalara da eşi görülmemiş bir fırsat sunmuştur. Doğala dönüş, geleneksel değerlerin hatırlanması, aileye verilen önem, çevre hassasiyetinin artması, birlik ve beraberliğin önemi gibi çeşitli konularda sıkça yapılan vurgulamalar bizlere yeni bir dünyanın kapılarını aralamıştır. Pazarlama açısından kötü koşullar var olsa da tutundurma faaliyetleri ile hem farkındalık oluşturularak bu süreçte kişilerin evde kalması

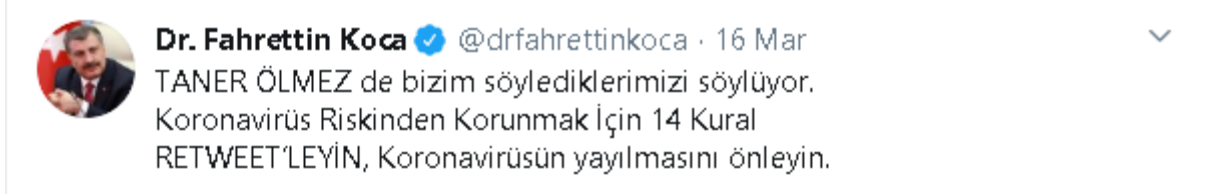
sağlanmakta hem de markalar pandemi süreci sonrasında “hafızalarda hatırlanan birkaç iyi markadan biri olabilme” gayesi gütmektedir.

Tutundurma faaliyetlerinin ana temasını oluşturan “Hayat eve sığar”, “Evde hayat var”, “Evde kal” gibi sloganlar markaların da temel stratejisi haline gelmiş (Gençyürek Erdoğan ve Yavuz, 2020) ve bütün sektörlerdeki markalar gerek logolarıyla, açık hava ve TV reklamlarıyla gerekse de yeni iş modelleriyle bu sürece katkı sağlamayı amaçlamışlardır. Bu çalışmada da markaların “evde kal, hayat eve sığar, evde hayat var” gibi yeni söylemlere nasıl ayak uydurdukları, başta sosyal medya olmak üzere diğer iletişim kanallarında bunu nasıl tutundurdıkları somut örnek ve resimlerle anlatılmaya çalışılacaktır. Çalışmanın sonunda iki önemli şey iddia edilmektedir. Birincisi markaların takdir edilesi bütün farkındalık çalışmalarını aynı zamanda olumlu birer halkla ilişkiler çalışması olarak yaptıklarıdır. İkincisi ise pandemi geçtikten sonra tüketicilerin zihninde hatırlanabilecek “iyi, güvenilir ve tüketici yanlısı marka” olarak anılmak amacını taşıdıklarıdır. Yani markaların yaşanan halk sağlığı krizi ile ilgili farkındalık oluşturma gayretleri bir yandan takdir edilirken diğer yandan bu gayretleri yine de bir ticari çıkar ve olumlu imaj oluşturma amacıyla yaptıkları görüşü savunulmaktadır.

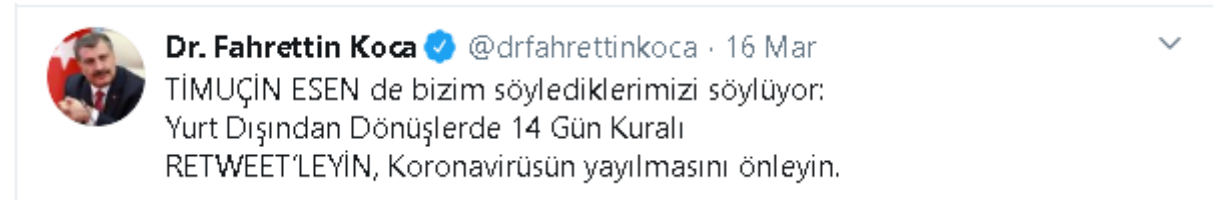
1. İLK DALGA VE KORONAVİRÜS ADININ DUYUMU

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yayınlamış olduğu durum raporlarında koronavirüsü ilk olarak 20 Ocak 2020 tarihinde dünya gündemine gelmiştir. Pandemi Çin, Japonya, Güney Kore ve Tayland gibi uzak doğu ülkelerinde görülmüştür. Pandeminin kaynağı 258 vakanın tespit edildiği Çin'in Hubei bölgesi olarak belirlenmiştir (WHO, 2020). İlerleyen tarihlerde bu hastalık dünya üzerinde yayılmaya devam ederek komşu ülkelerimizde de görülmeye başlanmıştır. 20 Şubat 2020 itibarıyla İran'da 2 vaka tespit edilmiştir (WHO, 2020). Dünya Sağlık Örgütü'nün paylaştığı durum raporlarına göre, Türkiye'de ilk tanı 11 Mart 2020 tarihindedir. Koronavirüse bağlı olarak ölüm raporu ise 19 Mart 2020, 59. durum raporunda sunulmaktadır. Bu rapora göre, belirtilen tarihte Türkiye'de 191 tanı ve 2 ölüm vakası olmuştur. Bu süre zarfında hem yurtdışından dönenler hem de ülke içinde olup yurtdışından gelen biriyle temasta bulunan kişilerin 14 gün boyunca evde kalmaları istenmiş ve kendilerini karantinaya almaları önerilmiştir. Sağlık Bakanı Dr. Fahrettin Koca'nın Twitter hesabından kamuoyunu bilgilendirmesi ve her akşam televizyon ekranlarından resmi vaka ve ölüm sayılarını açıklaması şeffaf ve bilgiye dayalı sürecin yürütüldüğünün kanıtı olarak görülmelidir. Twitter gönderilerinde hem siyasi anlamda hem de markalar anlamında ilk dalga ve koronavirüs adının duyulmasıyla birlikte sıkça duyduğumuz kelimelerden olan izolasyon,

14 gün kuralı, karantina, sosyal mesafe ve evde kal gibi sloganlaşan ifadelerin yansıması görülmektedir. Hatta bu konuda Sağlık Bakanlığı TV’lerde oynayan doktor dizilerinin sevilen karakterlerini virüsle mücadelede farkındalık oluşturmak için kullanmış ve halkın dikkatini çekmeyi amaçlamıştır (Bkz. Görsel 1-2)



Görsel 1. Sağlık Bakanı Koca'nın 'Mucize Doktor' dizisinin Ali karakterine atıfta bulunduğu Twitter gönderisi (Twitter, 2020)



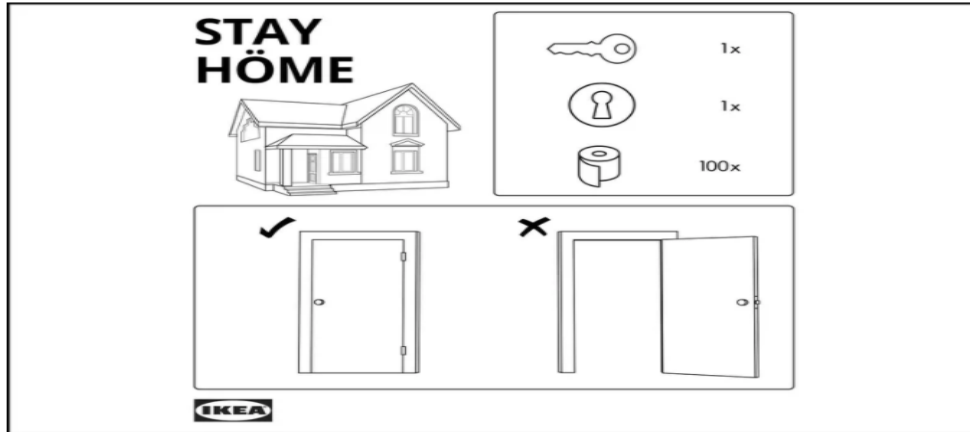
Görsel 2. Sağlık Bakanı Koca'nın 'Hekimoğlu' dizinin Ateş Hekimoğlu karakterine atıfta bulunduğu Twitter gönderisi (Twitter, 2020)

Yukarıdaki Twitter hesaplarında paylaşılan iletiler, Bakan Koca'nın yaptığı pazarlamanın ilişkisel boyutunu içermektedir. Sağlık Bakanlığı olarak bütün imkânlardan yararlanan ve bunu yaparken planlı hareket eden, pazarlamanın, yönetimin temel dinamiklerinden yararlanan Dr. Koca, virüsün yayılmamasına yönelik olarak sosyal medyayı aktif olarak kullanmıştır. Markalar da bu süreçte #evdekal konu etiketiyle başlatılan kampanyaya öncelikle logolarındaki en önemli unsurları eve göndererek destek olmuşlardır. Pandemi durumunun ilk aşamasında herkes bir anda aynı kelimeleri duyar, kullanır ve tekrar eder hale gelmiştir. 14 gün kuralı, evden dışarı çıkmamak, dezenfektan kullanmak, elleri 20 sn. süreyle yıkamak, sosyal mesafe, 65 yaş üzeri riskli gruplar ve sosyal izolasyon ilk dalgada en çok tekrarlanan kelimeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Cebeci, 2020). Markalar da iletişimlerini bu temalar üzerine kurgulamakta ve kampanyalarında bu temaları vurgulamaktadır. Görsel 3'te bu kampanyaların örnekleri sunulmaktadır.



Görsel 3. Logolarındaki Önemli Figürleri Kaldıran Marka Örnekleri (Pazarlamasyon, 2020)

'Markalar, logolarındaki figürleri koronavirüs ile mücadele kapsamında evlerine yolladı' haberiyle gündeme gelen ve Portekiz'de faaliyet gösteren Klüg reklam ajansının, sosyal mesafeye dikkat çekmek için ünlü markaların logolarındaki figürleri kaldırdığı görülmektedir (Pazarlamasyon, 2020).



Görsel 4. IKEA #evdekal Çağrısı için Hazırladığı Talimat Kitapçığı (Campaigntr, 2020)

Pek çok marka tüketicilerine evlerinde kalmalarının ve sosyal mesafenin önemini değişik ve yaratıcı yollarla söylerken, IKEA İsrail'de evde kalmanın öneminden markanın iletişim stratejisine uygun bir dilde bahsederek fark oluşturmayı hedeflemiştir. Bilindiği üzere IKEA mobilyalarını satın alan kişiler ekstra bir hizmet satın almazlar ise genellikle talimat kitapçıklarındaki bilgiler ve görseller doğrultusunda mobilyalarının kurulumlarını kendileri yapmaktadır. Ancak talimat kitapçıkları bu işlerden anlamayanlar için her zaman çok da kolay

olmayabilir. IKEA bu kez en kolay talimatı yayınladıklarını söyleyerek bir ev, birinin üzerinde çarpı işareti olan iki kapı, bir anahtar, bir kilit ve 100 rulo tuvalet kâğıdı resmi ile evden çıkılmaması gerektiğini anlatarak farkındalık oluşmasını sağlamaktadır. Yaratıcı ajans McCann Tel Aviv ile çalışan IKEA İsrail, kampanyasını Facebook'tan yayınlarken “Yalnızca evde kalmak, gerçekten karmaşık değil” mesajını yayınlamıştır. Buna ek olarak IKEA, İspanya'da yine McCann İspanya ile evde kalmaya yönlendiren, evimizin değerini hatırlatan duygusal bir reklam filmi yayınlamıştır.



Görsel 5. Coca Cola'nın Sosyal Mesafenin Önemine Dair Kampanyası (Pazarlamasyon, 2020)

Koronavirüsün sosyal temas ile yayılıyor olması ve dünya genelinde öğütlenen evde kalma durumu, markalar için yeni bir kampanya alanı yaratmaktadır. Tüketicilerine evde kalmalarını ve sosyal mesafeyi korumalarını söylemek isteyen markalar, hem pandemi günlerinde hizmet ettikleri tüketici kitlesine destek olmakta hem de markalarını hafızalarda tazeleme fırsatı elde etmektedirler. Bu anlamda Coca-Cola ise New York'taki Times Meydanı'na yaratıcı ve duygusal bir mesajın eşlik ettiği, sosyal mesafenin önemini vurgulayan bir pano yerleştirmiştir. Coca-Cola dev panoda “Ayrı kalmak, birlik olmanın en iyi yoludur” diyerek kendi logosundaki harflerin arasını da epeyce açmıştır. Marka, koronavirüs sonrasında aldığı önlemleri duyurmak konusunda şeffaf davranmaya çalışırken, çalışanlarının ve tüketicilerinin hayatlarını ne kadar önemseydiğini her fırsatta vurgulamaya devam etmiştir (Pazarlamasyon, 2020).



Görsel 6. Mc Donald's Brezilya Sosyal Mesafe Vurgusu

Markaların hemen hemen hepsinin benzer davranışlar sergileyerek sosyal mesafe, sosyal izolasyon gibi kavramlara yönelik iletişim faaliyetlerinde bulunduğu görülmektedir. McDonald's, Brezilya'da başta çok beğeni toplayan bir farkındalık çalışması hazırlamış ve markanın ikonik M harfli logosunda M harfinin kemerlerini ayırmış ve insanların sosyal mesafelerini korumaları gerektiğini vurgulamıştır. Ancak daha sonraları bu kampanya sosyal medyada insanlar tarafından eleştirilmiş ve markaya bundan daha fazlasını yapmaları gerektiği konusunda çağrıda bulunulmuştur. Özellikle çalışanlarına yönelik politikalar doğrultusunda “logodaki kemerleri ayırmak yerine atılması gereken daha önemli adımlar olduğu” söylenmiş ve markadan çalışanlarına ücretli izin vermeleri gerektiği istenmiştir.

Sosyal medyada ayrıca ‘bir salgının ödül brifingine dönüştürülmesi’ de eleştirilmiştir. Tüketiciler krizi fırsata dönüştüren ve zor zamanlarda elinden daha fazla şey gelmesine rağmen bunu yapmayan işletmeleri ve markaları samimi bulmadıklarını belirtmiştir.



Görsel 7. Burger King Fransa #evdekal Çağrısına Destek Kampanyası (MediaCat, 2020)

Aynı destek kampanyasının bir benzerini Burger King yaparak yeni ve farklı bir farkındalık kampanyasının parçası olmuştur. Burger King Fransa, insanlara evde kalmaları gerektiği mesajını vermek için restoran tabelalarında yer alan “Home of the Whopper” (Whopper’ın Evi) sloganındaki ‘of the Whopper’ kısmının üstünü çizip sloganın başına “Stay” kelimesini ekleyerek sloganını “Stay Home” (Evde Kalın) olarak değiştirmiştir. Burger King’in Fransa’da yapmış olduğu virüs ile mücadele Görsel 7’de yer almaktadır (MediaCat, 2020).

Markalar, pandemi sürecinde iletişimlerini günlük olarak değiştirmiş, kendilerini ve durumdan anladıklarını güncellemiş ve yeni durumlara cevap verebilmek için sürekli olarak etkileşim halinde olmuşlardır. Bu da Reeves, Lang ve Carlsson-Szlezak’ın (2020) kriz dönemlerinde şirket yönetmek konusunda dikkate alınması gereken on iki dersinin ne kadar önemli olduğunu bizlere bir kez daha hatırlatmaktadır.



Görsel 8. Sosyal İzolasyon ve Audi (Marketing Türkiye, 2020)

Diğer tüm markalar gibi ünlü Alman otomotiv markası Audi de sosyal mesafenin önemine dikkat çekmiş ve evde kalma vurgusu yaparak dört çemberden oluşan marka logosunu birbirinden ayırmış ve sosyal mesafe konusunda farkındalık oluşturmuştur. Marka, ayrıca evde kalanlara yönelik bir de ücretsiz boyama kitabı çıkarmıştır (Marketing Türkiye, 2020).



Görsel 9. Volkswagen ve Sosyal İzolasyon Logolu Kampanyası (Pazarlamasyon, 2020)

Benzer şekilde Volkswagen markası da logosu üzerinden yaptığı paylaşım ile pandemi sürecince tedbirin ne denli önemli olduğunu altını çizmiş; bu doğrultuda hem sürece katkı sağlamayı amaçlamış hem de markasını bir kez daha hatırlatarak “duyarlı marka imajı” oluşturma konusunda krizi fırsata çevirmiştir.

Diğer taraftan markaların pandemi günlerinde logoları, sloganları, mağazaları ve diğer sahip oldukları unsurları yoluyla kurdukları iletişimin, her zaman başarılı olmadığı görülmektedir. Bazı markaların pandemi günlerindeki kampanyaları bilinçli tüketiciler

tarafından eleştirilmiş ve markanın tavrı değiştirmesine neden olmuştur. Bunun en tipik örneklerinden biri KFC fastfood markasıdır. El ile temasında hastalığın yayılmasına yol açtığı bilindiğinden, ‘Parmak ısırtan lezzet’ sloganı tüketicilerin rahatsızlık duymasına sebep olmuştur. Koronavirüsün ellerden bulaşma riskinin yüksekliği nedeniyle kampanyadan rahatsız olan birçok kişi, eller ve parmaklarla teması teşvik etmesi nedeniyle kampanyayı U.K.’s Advertising Standards Authority’ye şikâyet etmişlerdir (Pazarlamasyon, 2020).



Görsel 10. Farklı Markaların Koronavirüsle Mücadelede Logoları Yoluyla Kurdukları İletişim Biçimleri (Marketing Türkiye, 2020)

Slovenyalı grafik tasarımcı Jure Tovrljan, ‘‘Coronavirus Logos’’ adlı viral grafik tasarım projesinde ünlü markaların logolarını koronavirüs pandemisine karşı alınması gereken önlemlere dikkat çekecek şekilde uyarlamıştır. Tovrljan, uyarladığı bu tasarımlarla koronavirüsü olabildiğince yavaşlatmak adına alınması gereken evden çalışma ve sosyal mesafe gibi önlemlere dikkat çekmeyi amaçlamıştır (Marketing Türkiye, 2020).

2. VİRÜSÜN İKİNCİ DALGASI: SAĞLIK VE MARKET ÇALIŞANLARI, SOSYAL SORUMLULUK VE MARKALARIN YENİ İLETİŞİM POZİSYONLARI

Tüketiciler koronavirüs kelimesinin hayatlarına girmesinden itibaren bazı kelime, durum ve kişilere aşına olmaya başlamışlardır. Buna bağlı olarak bu süreçte televizyonlarda her gün pandeminin gidişatı ve alınacak önlemler hakkında açıklamalar yapmak üzere bilgilerine başvurulmuş akademisyenler vatandaşların ve dolayısıyla tüketicilerin en önemli destekçisi haline gelmişlerdir. “Yeni normal” olarak adlandırılan karantina dönemi ve koronavirüs süreci, düşünme biçimimizi kökten değiştirmiştir. Artık, tüketiciler, markaların reklam vermektense ilan panosu oluşturmaktan çok daha fazlasını yapmaları gerektiğinin farkına varmış ve beklentilerini bu yönde değiştirmişlerdir.

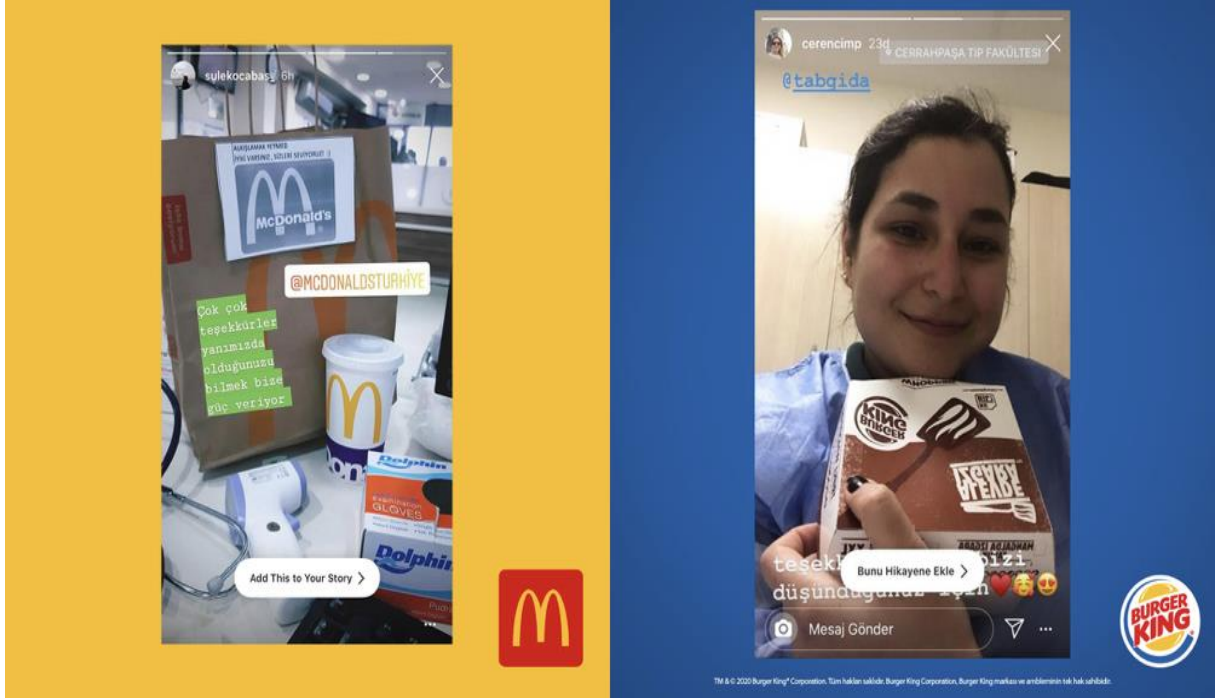
Birçok insan evde izole olurken bazı kesimin çalışmaya devam etmesi, kişileri onlara karşı daha hassas olmaya yöneltmiş, bu konuda sosyal medyada birçok kampanya, şarkı, caps, video ve resim paylaşılmıştır. Sağlık, perakende ve bankacılık/finans çalışanları başta olmak üzere üretim yapan bütün sektörler insanların nazarında hakları korunması gereken kişiler olarak görülmüştür. Bu bağlamda doktorlar, hemşireler, hasta bakıcıları, temizlik görevlileri, süpermarket çalışanları, fırıncılar markaların önünde yeni iletişim fırsatları olarak değerlendirilmiştir. Bu fırsatı değerlendiren birçok marka ilgili sektörlerde çalışan kişilere çeşitli yardımlarda bulunarak ve bunu sosyal medya başta olmak üzere diğer bütün kitle iletişim araçlarında duyurusunu yaparak markaları hakkındaki olumlu tutumları güçlendirmeye çalışmışlardır. Genel olarak bakıldığında kazan-kazan strateji üzerine kurulu olan bu işleyiş her iki tarafa da kazanç sağlamaya yöneliktir. Markalar; duyarlı, tedbirli, hassas kişilik özellikleri kazanırken sağlık ve market çalışanları da ihtiyaçları olan malzemeleri temin etmişlerdir. Aynı ve nakdi yardımın dışında markalar çalışanlarını koruyan yeni uygulamalarla kendilerinden söz ettirmişlerdir. Örneğin Türkiye Bankalar Birliğinin aldığı tavsiye kararına göre bankalar 12.00-17.00 saatleri arasında mesai yapmaya başlamışlar hatta bazı bankalar bireysel müşteri temsilcilerinin evden çalışmasına izin vermiştir. Böylece hem bankacılık hizmetleri devam etmiş hem de çalışanlar evlerinde izole bir şekilde işlerini güvenle yapabilmişlerdir. Fastfood markaları da sağlık çalışanlarına ücretsiz yemek göndermiş, bazı oteller ise konaklama hizmeti sunmuştur. Bütün bu gelişmeler ‘yeni normal’ olarak görülen koronavirüs pandemisinin sosyal yaşantımızda neleri hızla değiştirdiğini ve bu

değişime markaların nasıl uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Görsel 11-12’de bu anlatılanların iletişim yoluyla duyurulması gösterilmektedir.



Görsel 11. Akbank’ın Yeni Çalışma Saatlerinin Duyurusu

Bankalar pandemi süresince yalnızca esnek çalışma saatlerinde değil, banka içi bütün uygulamalarında değişikliğe giderek bu sürece destek olduklarını her defasında yenilemiştir. Günlük para çekme limitlerinin artırılması, temassız ödeme noktalarının genişletilmesi, bankalar arası EFT işlem ücretlerinin kaldırılması, borç ve kredi ödemelerinin ertelenmesi, temassız kartlarda şifresiz işlem limitinin artırılması, diğer banka ATM’lerinden çekilen paralardan ek ücret alınmaması, şubelerden aynı anda hizmet alan müşteri sayısının kontrollü olarak belirlenmesi, okulların tatil olmasıyla evde çocuklara bakmak zorunda olan çalışanlara izin konusunda kolaylık sağlanması bankalar tarafından sağlanan desteğin somut örnekleri olarak gösterilebilir (Ulukan, 2020). Bu yeni iş anlayışı ülke olarak birlik ve beraberliğimizi kuvvetlendirmenin yanı sıra markaların hanesine artı puan eklemiştir.



Görsel 12. Burger King'in Sağlık Çalışanları İçin Başlattığı Kampanya



Görsel 13. Burger King'in Sağlık Çalışanları İçin Başlattığı "Destek Kampanyası"



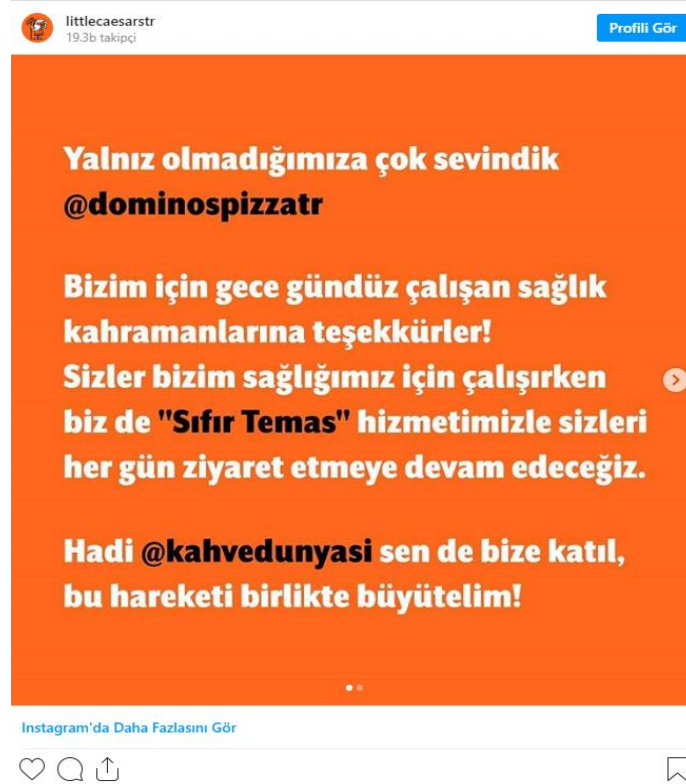
Görsel 14. Mc Donald'sın Burger King Markasının Başlattığı "Destek Kampanyasına" Verdiği Cevap



Görsel 15. Mc Donalds'ın Başlattığı "Destek Kampanyasına" KFC'nin Verdiği Yanıt



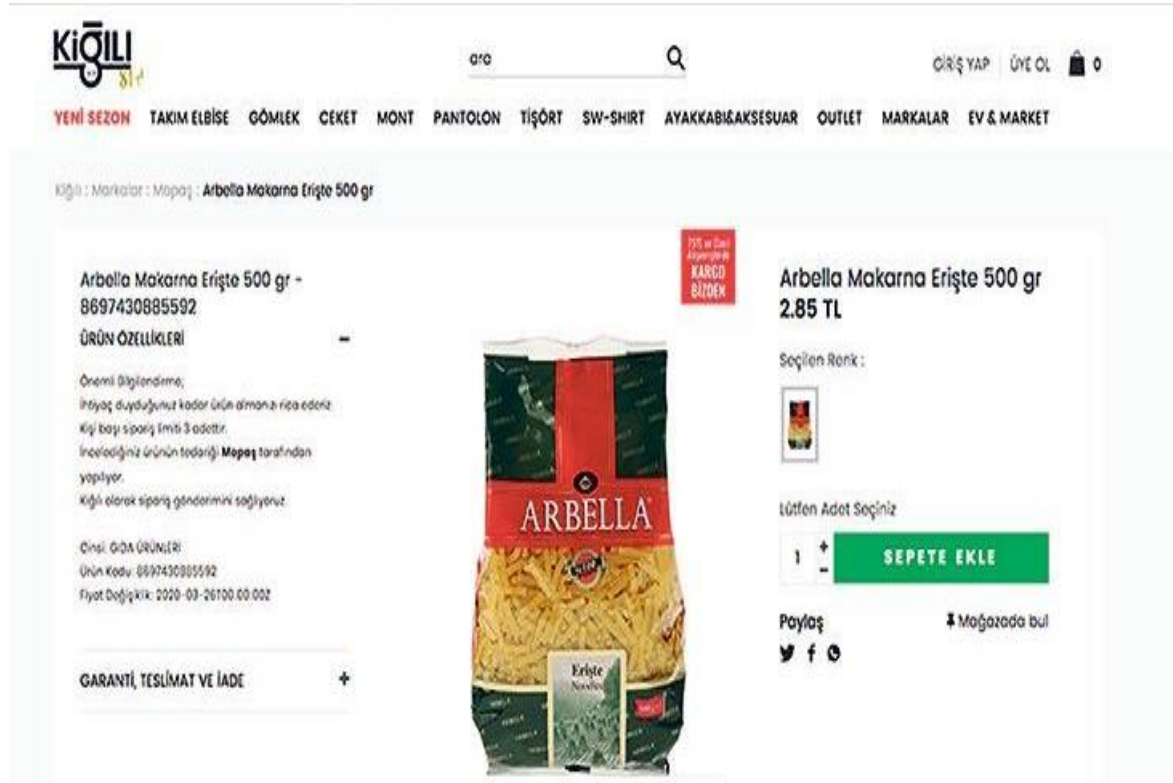
Görsel 16. KFC'nin Destek Çağrısına Dominos Pizza'nın Yanıtı



Görsel 17. Dominos Pizza'nın Destek Çağrısına Little Caesars'ın Yanıtı

Burger King, #sağlıkcalısanlaricinianyanyanız etiketi ile "Biliyoruz ki siz de destek oluyorsunuz, gelin bu hareketi birlikte büyütelim!" diyerek sektörün önde gelen oyuncularına yaptığı destek çağrısı büyük ilgi görmüş, sektör temsilcisi markalar ardı ardına sağlık

çalışanlarına yönelik kampanyalar başlatarak bu çağrıya cevap vermiştir. Sağlık çalışanlarına destek olmak amacıyla ilk çağrıyı başlatan Burger King, Mc Donald's markasına sosyal medya üzerinden meydan okumuştur. Burger King'in bu çağrısına sessiz kalmayan Mc Donald's ise KFC'yi; KFC, Dominos Pizza'yı; Domino's Pizza ise Little Caesars'ı; Little Caesars ise Kahve Dünyasını bu zincire çağırarak, hastanelerde sağlık çalışanlarını yalnız bırakmamaya davet etmiş ve meydan okumuştur. Giderek viral bir hâl alan bu kampanya, insanlara (özelde tüketicilere) birbirine 'rakip' olan markaların zor zamanlarda birbirinin 'ortağı' haline nasıl dönüşebildiklerini göstermiştir.



Görsel 18. Kiğılı Markasının Ev&Market Ürünleri Satışı

Kiğılı ve MediaMarkt gibi markalar pandemi günlerinde web sitelerinde daha önce satmadıkları ürün kategorilerini ekleyerek 'market&ev' kategorisi oluşturmuşlar ve makarna, pirinç, mercimek, bebek bezi, tuvalet kâğıdı, çamaşır suyu, bebek maması, yağ, tuz, kolonya ve ıslak mendil gibi ihtiyaç maddelerini satmaya başlamışlardır. Dışarı çıkma yasağının olduğu günlerde internette alışveriş yapmanın kolaylığı sunulurken, markalar alışılmadık yöntemlerle pazarda varlıklarını sürdürmeye devam etmektedir.

The screenshot shows the MediaMarkt website interface. At the top, there is a search bar with the text 'Ne aramıştınız?' and a search icon. To the right of the search bar are links for 'Hesabım' and 'Sepetim'. Below the search bar is a navigation menu with 'Tüm Kategoriler', 'Kampanyalar', 'Hizmetler', 'MediaMarkt CLUB', 'Sipariş Takip', 'Yardım', 'Stok Sorgulama', and 'Mağazam'. The main content area features a product page for 'EYUP SABRI TUNCER 16ML Kolonya X5 Set 3'. The product details include 'Ürün No: 1203905', 'İlk yorumu siz yazın', and 'Taksit ve Kredi Seçenekleri'. The product specifications are listed as follows:

Ürün Tipi:	Kolonya	Tüm Özellikleri Gör
Genişlik:	16 cm	Favorilerime Ekle
Yükseklik:	9 cm	Karşılaştır
Derinlik:	3 cm	
Amibölge Boyutu:	16 cm / 9 cm / 3 cm	
Üretici Garantisi:	1 Yıl Resmi Üretici Garantili	
Üretim Yeri:	Türkiye	

Below the product details is a carousel titled 'İlginizi Çekebilecek Diğer Ürünler' featuring three Miele products with their prices: MIELE UltraTabs Multi 60 Adet... for 129.-, MIELE Woolcare Yünlü ve Hass... for 125.-, and MIELE 1.4kg Toz Bulaşık Makin... for 149.-.

Görsel 19. MediaMarkt Kolonya Satışı

Benzer şekilde bazı firmalar da kendi esas üretimlerini durdurarak maske, siperlik ve medikal tulum üretmeye başlamıştır. Ford Otosan, Çinli otomobil üreticisi BYD, Mutlu Tekstil ve ofis mobilyaları üreten Nurus Global şirketleri maske ve dezenfektan üreterek hastanelere, sağlık çalışanlarına ücretsiz dağıtımını gerçekleştirmiştir. Tabii, markalar/işletmeler halkla ilişkiler faaliyetleri çerçevesinde tüm bu hizmetleri sunarken, doğal olarak kendi iletişim araçlarını kullanmıştır. Yalnızca yukarıda adı geçen işletmeler değil dünya genelinde ayakkabı, otomotiv, alkollü içecek, parfüm, cep telefonu ve teknolojik araçlar üreten bütün firmalar pandemi sürecinde el dezenfektanı, maske ve solunum cihazı üretmiş, bazı işletmelerse ellerinde bulunan üç boyutlu yazıcıları hükümetlere ücretsiz vererek toplum sağlığına katkıda bulduklarını duyurmuştur. Örneğin, televizyonlarda iletişimi yapılan Garanti Bankasının 30 milyon Türk Lirası değerinde 200 adet solunum cihazını Sağlık Bakanlığına bağışladığı haberi kamuoyu tarafından takdirle karşılanmıştır.

The image shows the Garanti BBVA website interface. At the top, there is a navigation bar with 'Bireysel', 'KOBİ', 'Ticari', and 'Hakkımızda' menus. Below this is a search bar with the text 'Arama'. The main content area features a large blue banner with the text 'Sağlık Bakanlığımıza 30 milyon TL değerinde 200 solunum cihazı bağışlıyoruz.' and 'Nefesin Nefesim Türkiye'. A 'Detaylı Bilgi' button is located below the banner. At the bottom of the banner, there are five navigation links: 'Garanti BBVA'dan Bağış', 'Şubeye Gitmeden Yap', 'EFT-Havale Ücretsiz', 'Şube Çalışma Saatleri', and 'Ekonomi Destek Paketi'.

Görsel 20. Garanti Bankası Solunum Cihazı Desteği (Garanti, 2020)

Benzer şekilde Arçelik CEO'su Hakan Bulgurlu da sağlık çalışanlarına destek için 170 hastaneye beyaz eşya ve küçük ev aleti bağışladıklarını açıklamıştır. Ayrıca yerli solunum cihazı Biosys'in üretiminin tesislerinde yapılmasına izin vermiştir. Vakko, üretim merkezini Sağlık Bakanlığı'na maske üretimi için tahsis etmiştir. Vestel, sağlık çalışanlarına Kovid-19 ile mücadele bitene kadar 7/24 ücretsiz hizmet vermeyi taahhüt etmiştir. Samsung, 65 yaş üstü vatandaşlara ücretsiz kurye hizmeti, Shell & Turcas ise sağlık çalışanları, ambulanslar ve diğer araçların kullanımı için 5 milyon TL'lik akaryakıt desteği sağlayacağını beyan etmiştir. BP Türkiye, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne ait ambulanslara ücretsiz akaryakıt temin edeceğini duyurmuştur (Milliyet Gazetesi, 2020). Bütün bu destekler ve toplumu kucaklayıcı hizmetler bir taraftan takdir edilmeyi hak ederken diğer taraftan PR çalışmalarıyla gazetelere, televizyonlara haber olmaları dolayısıyla marka değerlerine katkıda bulunmaktadır. Markalar (işletmeler) koronavirüs pandemisi boyunca kendi öz sermayelerinden, kârlarından cömertçe bağışlarda bulunurken kazan-kazan stratejisi gereği kendi marka imajlarına da yatırım yapmaktadırlar. Tıpkı Lembet (2006) tarafından ifade edildiği üzere *“markalar, iyilik yapıp, o iyiliği denize rasgele değil de balık tutabilecek şekilde atmaya daha çok yönelmektedir”*

SONUÇ

Bu çalışmanın temel amaçlarından biri koronavirüs pandemisi boyunca televizyonlarda çıkan haberleri, sosyal medyada yayılan gelişmeleri, video ve resimleri, yakın çevremizle kurduğumuz iletişimleri gözlemleyerek markaların nasıl davrandığını ortaya koymak ve iletişim biçimlerini gözleme dayalı olarak yorumlamaktır. 11 Mart 2020 – ilk tanı – tarihinden itibaren ülkemizin seyrettiği gidişatı pazarlamacı gözüyle değerlendirerek markaların destek ve iletişim kampanyalarını ele almak amaçlanmıştır.

Koronavirüsün pandemi hâline geldiği ve küresel bir sağlık krizine dönüştüğü zamanlarda markalarda iletişim ve tutundurma faaliyetlerini buna göre şekillendirmiş ve hedef kitlelerine pandeminin seyrine uygun mesajlar vermeye başlamıştır. Salgın, pandemi, sosyal mesafe, izolasyon, #evdekal, #hayatevesigar gibi söylemler bugünün en çok konuşulan ve hayatımızda sıkça kullandığımız kavramlar hâline gelmiştir. Markalar da stratejik iletişim biçimlerini bu temel kavramlar üzerine inşa etmeye başlamış ve arka arkaya verdikleri reklamlar, ilan panoları, PR çalışmaları ile sürece destek olmaya çalışmışlardır. Çünkü ancak ve ancak, tüketiciyi önemseydiğini gösteren ve bunun iletişimini yaparak ön plana çıkabilen markalar tüketicileriyle uzun soluklu bir bağ kurabilmektedir (Yıldırım ve Mert, 2020; Genç, 2020). Krizi fırsata çevirebilen işletmeler/markalar bir süre daha ayakta kalabilme, büyüebilme, kârını ve pazar payını arttırabilme şansını bulabilmektedir. Koronavirüsün de bir sağlık krizi olduğu ve küresel ölçekte bütün dünya toplumlarını etkilediği düşünülürse, markaların içinde buldukları bu krizden kârlı bir şekilde çıkma planlarının olduğunu söylemek yanlış olmaz. Çünkü sosyal olarak sorumlu davranan, kötü günlerde destek veren, hizmet ettiği toplumun ihtiyaçlarına duyarlı olan markaların tüketiciler tarafından çok daha fazla sevildiği, tercih edildiği, olumlu imaja sahip olduğu ve sadakatin arttığı önceki çalışmaların sonuçlarıyla da sabittir (Lembet, 2006; Tıgılı, Pirtini ve Çelik, 2007; Özdemir, 2009; Akkoyunlu ve Kalyoncuoğlu, 2014).

Tüketicilerin algılarını yönetmede sosyal medya mecraları markalara eşsiz fırsatlar sunmakta ve markalar da bu sağlık krizine yönelik belirsizliği azaltmak ve daha fazla içerikle daha fazla fayda sağlayabilmek için günlük paylaşımlarda ve güncellemelerde bulunmaktadır. Yaşanılan korku ve panik havasının dağılması için markalar birlik ve beraberlik mesajı vermiş, yaptıkları desteklerle tüketicilerin markalarına ilişkin imaj algılarını şekillendirmeye çalışmışlardır. Kırık ve Özkoçak'ta (2020) sosyal medya üzerinden sosyal kampanyalar ve hareketlerin başlatılabildiğini ve belirli hedeflere ulaşmak için çeşitli uygulamaların kullanılabildiğini söylemektedir. Burger King'in zincir destek hareketine dönüşen Twitter gönderisi bunun en güzel örneğidir.

Logolarla başlayan #evdekal çağrısına destek, daha sonraları sağlık çalışanlarına destekle devam etmiştir. Mc Donald's bilinen koca M harfini birbirinden ayırmış, benzer şekilde Volkswagen ve Audi de logolarında sosyal mesafeyi vurgulamışlardır. DHL ve Coca Cola marka adını oluşturan harfleri birbirinden uzaklaştırmış, bu süreçte toplumun bilinçlenmesine katkı sağlamıştır. Pandemi sürecindeki iletişim destekleri sağlık çalışanlarıyla devam etmiştir. Burger King markasının başlattığı "gel sen de bize katıl, bu hareketi birlikte

büyütelim” sloganıyla #saglikcalisanlarininyanidayiz konu etiketi açılmış ve markalar zincirleme şekilde birbirini süreçte destek olmaya çağırmıştır. Buradaki en büyük vurgu, normal şartlar altında birbirine rakip olan markaların pandemi sürecinde birbirine kenetlendiği ve sosyal olarak sorumlu hareket ettikleri yönündedir. Markalar sosyal medya platformlarını farklı şekillerde kullanmış, koronavirüsten bahseden yayınlarını, mesajlarını, güncellemelerini tüketicileriyle paylaşarak onların korku ve paniklerini azaltmayı hedeflemiştir (Socialbakers, 2020).

Sosyal olarak sorumlu hareket eden markalara, pandemi günleri geçtikten sonra elbette ki tüketiciler tarafından ödülleri verilecektir. Olumlu imaj, olumlu çağrışımlar, müşteri sadakati, marka güveni, tavsiye etme davranışı gibi birçok yönden marka, pazarlama üstünlüğü elde edecektir. Kurumsal olarak hareket eden işletmeler ayrıca çalışanları tarafından da olumlu olarak değerlendirilecek ve KSS uygulamaları işletme algısı yönünden ayırt edici bir nitelik kazanacaktır (Tuna, 2016). Bu çalışmada öne sürülen şey, markaların takdir edilesi destek ve farkındalık kampanyalarının yanı sıra, bu süreç geçtikten sonra akıllarda “iyi bir marka” olarak hatırlanabilme kaygısını güttükleri ve krizi fırsata çevirerek tüketicileriyle yakın bir bağ kurma fırsatını değerlendirmek amaçlarına yönelik olarak iletişim ve tutundurma faaliyetlerini gerçekleştirdikleridir. Lembed (2006)’te bu çalışmada öne sürülen varsayıma uygun olarak işletmelerin ve markaların iyilik yapıp o iyiliği denize rasgele değil de balık tutabilecek şekilde atmaya daha çok yöneldiklerini söylemektedir.

Bu çalışmanın sonuçları şu şekilde maddelendirilebilir:

- Markalar, pandemi günlerinde sürecin en popüler kavramları (#evdekal, #hayatevesigar, sosyal mesafe, sosyal izolasyon, 14 gün kuralı, elleri yıkamak) temelinde iletişim faaliyetlerini yürütmüştür. Markaların hemen hemen hepsi sürecin başında logolarını, marka adlarını ve diğer marka unsurlarını kullanarak destek faaliyetlerini sürdürmüştür. Başka bir ifadeyle, markalar koronavirüs pandemisinin başında söylem üzerine odaklanmış, daha sonra eyleme geçmiştir.
- Markalar, ilerleyen zamanlarda çalışmak zorunda olan kritik önemdeki kişilere fiili destek vererek bunu çeşitli iletişim kanallarıyla duyurma yoluna gitmiştir. Sağlık çalışanları ve market çalışanları pandemi sürecinin en önemli aktörleri haline gelmiştir. İnsanların duyarlılıkları ve hassasiyetleri bu meslek grubuna yönelmiştir. Markalarda ürettikleri ürünleri ve hizmetleri ücretsiz olarak ulaştırarak tüketicilerinin yanında olduklarını göstermiştir. Vodafone ücretsiz mobil internet ve konuşma süresi

verirken, fastfood markaları ücretsiz olarak hamburger, patates cipsi ve diğer ürünlerini sağlık çalışanları ile paylaşmıştır. Bazı oteller ise sağlık çalışanlarını ücretsiz olarak ağırlayabileceğini belirtmiştir.

- Markalar pandemi süresince iş yapma biçimlerini de değiştirmiş ve çalışanlarına uzaktan çalışma veya ücretli izin imkânı sunarak sosyal olarak sorumlu davranmıştır. Akbank, Garanti, İş Bankası ve diğer bankalar havale ve EFT gönderim limitlerini yükseltmiş ya da bu işlemlerden ücret almamaya başlamıştır.
- Birçok marka hem fiziki mağazalarını hem de çevrimiçi satış yapan web sitelerini kapatarak hizmet sunumuna ara vermiştir. Bunun yerine bazı markalar ev&market ürünleri satmaya başlamış, tüketicilere piyasada bulunamayan ürünlerin (kolonya, maske, dezenfektan vs.) temini konusunda destek olmuşlardır. Ayrıca bazı üretici markalar esas üretimlerine ara vermiş bu süreçte ülkeye hizmet edebilmek adına solunum cihazı, siperlik, 3 boyutlu yazıcı, test kiti üretmeye başlamış ve bunu kendi web sitelerinde veya diğer iletişim kanallarında duyurusunu yapmıştır.
- Markalar pandemi süresince yapmış oldukları bütün destek ve farkındalık kampanyalarını iletişim kanallarından duyurarak, tüketicileriyle paylaşmıştır. Bu da onlara daha önce eşi görülmemiş bir PR fırsatı vermiş, kendilerini göstermelerini ve tüketicilere nasıl bir marka olduklarını kanıtlamalarını sağlamıştır. Bu çalışmanın öne sürdüğü temel varsayımlarından biri de markaların takdir edilesi destek faaliyetlerinin altında kâr amacı güden bir dinamiğin olduğudur. Burada yatırım yapılan esas nokta kriz sonrası dönemdir. Nitekim kriz sona erdikten sonra bu markalar; daha güçlü marka imajı, marka algısı, marka sadakati ve marka konumlandırması ile yollarına devam etmeyi hedeflemektedir.
- Markalar sosyal medya araçlarını farklı şekillerde kullanarak tüketicileriyle sürekli olarak güncel bilgileri paylaşmış ve bu da pandemi sürecinin insanlarda yarattığı belirsizlik, korku ve panik hâllerini azaltmaya yardımcı olmuştur.

KAYNAKÇA

Akkoyunlu, G. Ş. ve Kalyoncuoğlu, S. (2014). İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Marka Algısı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 125-144.

- Campaigntr (2020). Ikea'dan sosyal mesafeyi koru, evde kal mesajı, <https://www.campaigntr.com/ikeadan-sosyal-mesafeyi-koru-evde-kal-kampanyasi/> adresinden erişildi.
- Cebeci, H.İ. (2020). Sakarya Sosyal Medyada Ne Konuşuyor?, Sakarya Üniversitesi Sakarya Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi (SESAM), <https://sesam.sakarya.edu.tr/tr/duyuru/goster/91544/sakarya-sosyal-medyada-ne-konusuyor> adresinden erişildi.
- Garanti Bankası (2020). 30 Milyon TL Değerinde 200 Adet Solunum Cihazı Desteği https://www.garantibbva.com.tr/tr/garanti_hakkinda/garantiden_haberler/2020/nisan/koronavirus-bagis-destegi.page adresinden erişildi.
- Genç, S. (2020). Tüketiciler Ne İstiyor, Markalar Ne Yapıyor, Harvard Business Review, <https://hbrturkiye.com/blog/covid-19-tuketiciler-ne-istiyor-markalar-ne-yapiyor> adresinden erişildi
- Gençyürek Erdoğan, M. ve Yavuz, V. (2020). Markalarda Koronavirüs Etkisi: Sosyal Mesafe Logoları, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2501-2514
- Kırık, A. M. ve Özkoçak, V. (2020). Yeni Dünya Düzeni Bağlamında Sosyal Medya ve Yeni Korona Virüs (COVID-19) Pandemisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(45), 133-154
- Lembet, Z. (2006). Markalar ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 1-24.
- Marketing Türkiye (2020). <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/markalarin-koronavirus-paylasimlari/> adresinden erişildi.
- Marketing Türkiye (2020). <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/grafik-sanatcisi-jure-tovrljandan-marka-logolarina-sosyal-mesafe-ayari/> adresinden erişildi.
- MediaCat (2020). <https://mediacat.com/burger-king-fransadan-coronaviruse-karsi-slogan-guncellemesi/> adresinden erişildi.
- Milliyet Gazetesi (2020). <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/saglikciya-sukran-dolu-destek-yagmuru-6179321> adresinden erişildi.
- Özdemir, H. (2009). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Marka İmajına Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 57-72
- Pazarlamasyon (2020). <https://pazarlamasyon.com/coca-coladan-sosyal-mesafenin-onemini-vurgulayan-dev-pano/> adresinden erişildi.

- Reeves, M., Lang, N. ve Carlsson-Szlezak, P. (2020). Koronavirüs Döneminde Şirket Yönetmek. Harvard Business Review <https://hbrturkiye.com/blog/korona-virus-doneminde-sirket-yonetmek> adresinden erişildi.
- Socialbakers (2020). State of the Social Media Report: The Impact of Covid-19 <https://www.socialbakers.com/website/storage/2020/04/Socialbakers-COVID-19-Impact-Report.pdf> adresinden erişildi.
- Tıgılı M., Pirtini S. ve Çelik C. (2007). Sosyal Sorumluluk Kampanyalarının Genç Tüketicilerin Marka Farkındalığı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(27), 83-93
- Tuna, M.F. (2016). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısına Satış Personeli Açısından Farklı Bir Bakış: Sivas İlinde Bir Araştırma, *Turkish Studies*, 11(2), 1251-1266
- Ulukan, G. (2020). Finansal Dünyanın Corona Virüs Salgını İçin Aldığı Önlemler, <https://webrazzi.com/2020/03/19/bankalar-corona-virus-salgini-onlemler/> erişildi.
- Yıldırım, E. ve Mert, K. (2020). Etik Pazarlama Yolunda Neyi Nasıl Yapma(ma)lı, Birinci Baskı, Ankara: Gazi Kitapevi
- WHO. (2020, Ocak 21). *Novel Coronavirus (2019-nCoV) SITUATION REPORT - 1- 21 JANUARY 2020*. Mart 25, 2020 tarihinde World Health Organization: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200121-sitrep-1-2019-ncov.pdf?sfvrsn=20a99c10_4 adresinden erişildi.
- WHO. (2020, Şubat 20). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report – 31*. Mart 25, 2020 tarihinde World Healty Organization: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200220-sitrep-31-covid-19.pdf?sfvrsn=dfd11d24_2 adresinden erişildi.

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ MEMNUNİYETİNE ETKİSİNDE TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi İsmail DURAK*,

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü

ismaildurak@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0002-8898-9639

Arş. Gör. Dr. Said ALTINIŞIK

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

saidaltinisik@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0002-9734-4541

Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

yalcinkaragoz@duzce.edu.tr

ORCID: 0000-0001-5642-6498

Öz

Bu araştırmada iş-aile çatışması, tükenmişlik ve iş memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca, iş-aile çatışması ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracı bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma kapsamında özel sektör çalışanlarına iş-aile çatışması, tükenmişlik, iş memnuniyeti ölçeği ile demografik değişkenler kullanılarak hazırlanan bir anket uygulanmıştır. Anket verileri, kartopu örnekleme yöntemiyle sosyal medya aracılığıyla toplanmıştır. Bu çerçevede, elde edilen anketlerden 356 tanesi değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Araştırmada verileri analiz etmek ve oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla güvenilirlik, korelasyon, doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi (path) yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, iş-aile çatışması ve tükenmişliğin iş memnuniyetini negatif etkilediği; iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, tükenmişliğin iş-aile çatışması ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkide tam aracı etki rolü oynadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Tükenmişlik, İş Memnuniyeti, Aracı Değişken, Özel Sektör Çalışanı

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

Citation/Atf: Durak, İ., Altınışik, S., Karagöz, Y. (2021). İş-Aile Çatışmasının İş Memnuniyetine Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolü. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 129-147.

Geliş (Received) :20/06/2021

Kabul (Accepted) :28/06/2021

Yayın (Published) :30/06/2021

THE MEDIATING ROLE OF BURNOUT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND TURNOVER INTENTION

Abstract

In this research, the relationship between work-family conflict, burnout and job satisfaction was examined. Also, it was investigated whether burnout has a mediating effect on the relationship between work-family conflict and job satisfaction. Within the scope of the research, a questionnaire prepared using work-family conflict, burnout, job satisfaction scale and demographic variables was applied to private sector employees living in Düzce. Survey data were collected through social media with snowball sampling method. In this context, 356 of the obtained questionnaires were suitable for evaluation. In the research, reliability, correlation, confirmatory factor analysis and path analysis were performed in order to analyze the data and test the hypotheses. As a result of the analysis, it was found that work-family conflict and burnout negatively affect job satisfaction; it was determined that there is a positive and significant relationship between work-family conflict and burnout. In addition, it has been determined that burnout plays a full mediating role in the relationship between work-family conflict and job satisfaction.

Keywords: Work-Family Conflict, Burnout, Job Satisfaction, Mediator Variable, Private Sector Employee

Giriş

İlk çağdan yirmi birinci yüzyıla, iş hayatında birçok yenilik, değişim ve gelişim meydana gelmiştir. Başta yapılan bir işin yapısı, yapılma metodu, kullanılan araç-gereçler, teknoloji ve bilgi birikimi gibi bileşenler bu süreçten en fazla etkilenen durumlardan biridir. Özellikle teknoloji, insanın gerek iş gerekse aile hayatını kolaylaştırıcı birçok olanak sağlamıştır (İlkbahar vd., 2020). Bunlara ek olarak, iş hayatında göz ardı edilemeyecek kadar önemli olan bir diğer ve en önemli unsur ise insan faktörüdür.

İş dünyasında açısından insan kavramı, genel çerçevede iş süreçlerinin iyi işlemesini sağlayan ve özellikle bazı işlerde sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada ikamesi oldukça zor bir kaynak olarak nitelendirilebilir. Öte yandan, günümüz iş dünyasında bilgiye ve teknolojiye kolay ulaşmak gerek işletmelerin çabucak kurulabilmesi gerekse bir gecede iş dünyasına adım atabilmelerinde oldukça etkili olmuştur. Bu doğrultuda, işletmelerin daha uzun hayatta kalmasını temin edebilecek olan en temel unsurlardan biri, o işletmenin çalışanlarıdır. Çünkü rakip firmaların sahip olamayacağı en önemli kaynaklardan biri işletmenin sahip olduğu kendi insan kaynağıdır.

1980 öncesinde personel yönetim anlayışı daha ön planda iken 1980’ den sonraki dönemde ise insan kaynakları yönetim anlayışının hâkim olduğu belirtilmektedir (Acar, 2019). Her ne kadar alan yazında insanı, “örgütün en önemli kaynağı” biçiminde ayrıntılı ya da net olarak ifade eden bir bilgi yer almasa da genel bağlamda örgüt tarafından belirlenmiş ve örgüte rekabet avantajı kazandıracak insan kaynağının tespit edilip istihdam edildiği bir yönetim biçiminin öne çıktığı söylenebilir. Bununla beraber 1980’ den itibaren daha da açık şekilde çalışanın örgüt amaçlarıyla uyumlu çalışacak biçimde yönlendirilmesi, performansın etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesinin için gerekli motivasyonun sağlanması ve kariyer fırsatlarının önünün açık tutulması için gereken iş politikalarının oluşturulması biçiminde tanımlanabilecek stratejik anlayışın hâkim olduğu vurgulanmaktadır (Yüksel, 1998; Aykaç, 1999).

Firmaların envanterinde bulunan teknolojiyi kullanıp geliştirebilecek, inovasyonla önemli kazanımlar elde edebilecek ve işletmenin hedefine ulaşmasını sağlayacak en temel unsur olan insandır. Fakat insan gerek duygusal gerek fiziksel ve gerekse psikolojik donanımlara sahip olup bunların etkisinde kalarak hareket edebilmesi nedeniyle her vakit bir işte çalışmaya ve üretim yapmaya uygun olamayabilir. Bu ise, çalışanların motivasyon ihtiyacının olduğuna işaret etmektedir. Motivasyon tanım olarak, bireyi ulaşmayı istediği amacına ulaşması için harekete geçiren güç kaynağı olarak tanımlanabilir (Ertürk, 2000). Bu ise, mekanik bir varlık olmayan çalışanların etkili bir şekilde ve verimli olarak çalışabilmesi için gerekli şartların sağlanmasına işaret etmektedir. Bu şartlar her ne kadar belirli bir miktarda kişiden kişiye başta olmak üzere, işten işe ya da firmadan firmaya değişiklik gösterse de temelde “mutluluk” denilen kavramla ilişkilidir.

Mutluluğun gerek çalışan kişiler gerekse işletme açısından olumlu sonuçlarının olduğu belirtilmektedir (Fisher, 2010). Mutluluk; çalışanların işlerine odaklanmalarına yardımcı olarak verimlilik, performans, üretkenlik, etkinlik, işe ve çakışılan yere bağlılığı arttırmakla beraber işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve çalışılan örgüte karşı olumsuz davranış ve tutumları da azaltabilmektedir. Çalışanların örgüt içindeki mutluluk durumları ise, bireyin özel hayatındaki mutluluklarına etki edebilen faktörlerdendir (Frey ve Stutzer, 2001).

Öte yandan, işletmelerin insan kaynağı açısından en önemli amaçlarından birinin, işletmeyi hedeflerine en etkin bir biçimde ulaştırarak çalışanlara elde etmek ve onları bünyesinde barındırmayı devam ettirebilmeyi sağlamak olduğu söylenebilir. Bu ise çalışanların iş memnuniyetini sağlamak ve kişi-iş uyumunu mümkün kılmakla oldukça ilişkilidir. Bu bağlamda, çalışanların mutluluk düzeylerinin arttırmanın örgütsel bütünleşme

ve bağlılığı arttıracığına yönelik literatürde çeşitli araştırmalar mevcuttur (Staw vd., 1994; Wright vd., 1993). Çalışanların mutluluğunu sağlayabilecek bazı etkenlerin insani şartlar ve çalışma süre aralıklarında çalışma, emek-ücret başta olmak üzere ödülde adillik, takdir edilme, kariyer fırsatlarının sağlanması ve yönetimle fikir alış-verişinde bulunma olanağının sağlanması olarak belirtilebilir.

Bunların dışında diğer unsurlardan birinin ise işletmenin dış çevresi, çalışanların ise iç çevresi olan ailedir. Nitekim aile neredeyse toplumdaki tüm bireyler için en özel bir yapı ve çalışanlar açısından gerek mental gerekse fiziksel bakımdan dinlenme ortamlarıdır. Bu doğrultuda, hayatta genel olarak ev ve iş ortamında zaman geçiren çalışanlar için, dolayısıyla işletmeler için, iş hayatı ve özel hayat arasındaki denge ve uyum çok önemlidir. Çünkü, çalışanların performanslarının bu uyumla doğrudan ve büyük ölçüde etkilendiği söylenebilir. Çalışanların aileleriyle olan mutluluğu ya da mutsuzluğu işyerine, işyerinde olan mutluluğu ve mutsuzluğu ise ailelerine yansıyabilmektedir. Bu ise, olası bir mutsuzluk durumunda her iki ortamda da çalışan kişiler için memnuniyetsizliğin olduğu ve devamsızlıkların görüldüğü durumlar meydana getirebilmektedir. Netemeyer vd. (1996), aile-iş çatışmasını, bireyin aile ile olan aktivitelerinin ve örgüte karşı olan sorumluluklarının karışması durumunda ortaya çıktığını ifade etmektedir.

Genel çerçevede, iş yoğunluğunun çok fazla olduğu ya da çalışma sürelerinin oldukça uzun olduğu işlerde çalışanlar ister istemez ailelerine gerektiği kadar zaman ayıramamaktadır. Bu durum, başta çalışanın diğer aile bireyleriyle olan bağının zayıflamasına, işten kaynaklanan stresinin çoğalmasına ve dolaylı yoldan bir dahaki günde işe mutsuz gidilmesine yol açabilmektedir. Tersisi durumda ise, bazı çalışanlar aile fertleri ile olması gerekende fazla zaman geçirmekte; bundan dolayı ise çalıştığı işe yeteri kadar zaman ayıramamakta ve kısa süre içerisinde işlerine odaklanmaları zorlaşabilmektedir. İş-aile arasında yaşanabilen bu çelişkili durumlar iş-aile çatışmasına, dolayısıyla da bireyin işe karşı olan tutum ve tavırlarına olumsuz yansıyabilmektedir. Ayrıca, yaşanan bu çatışma, çalışan bireylerin kariyerlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu süreçte, çalışanların iş ve kariyer tatmininde azalma oluşabilmekte, işe geç saatte gidilip olması gerekenden daha erken vakitte iş yerinden çıkma gibi bazı davranışlar sergilenebilmektedir (Frone vd., 1996; Edwards ve Rothbard, 2000).

Vaktinin önemli bir bölümünü işe ya da aileye ayıran bir birey gerekli dengeyi sağlayamayıp birinden ötürü diğerine aksatıyorsa, bu durum hayatında tatminsizliklere ve mutsuzluğa yol açabilmektedir. Mutsuzluk ise çalışanların iş performanslarında düşüşe neden olmakla birlikte aileleriyle ilişkilerinin kötü olması sonucu doğurabilmektedir. Bu nedenle,

çalışanın iş ve aile arasında denge ve uyumu iyi sağlaması gerekmektedir. Bu dengenin sağlanmasında çalışanın ailesiyle geçirdiği zamanı gözden geçirmesi etkili olabilecek bir davranıştır. Fakat, çalışan iş yerinde geçirdiği süreyi göz önünde bulundursa dahi, bunda herhangi bir değişikliğe gitmesi çoğunlukla mümkün olamamakta; çünkü bu konudaki inisiyatif işverenin elinde bulunmaktadır. Bir diğer ifadeyle, çalışanın hangi saatlerde işte olması gerektiği, çalışma şartları ve emeğinin karşılığını ne kadar alacağı genel olarak işverenin kararına bağlıdır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu kısmında, araştırmada yer alan değişkenlerin kavramsal açıklamaları incelenmiştir.

1.1.İş-Aile Çatışması

İnsanların oldukça fazla zaman geçirdikleri yerlerden olan iş yeri dışında, diğer bir önemli yaşam alanları ise ailedir. Dolayısıyla, insanların çalıştıkları işleri ve beraber yaşadıkları aileleri hayatlarının büyük bir çoğunluğunu oluşturur. Fakat bireyler bu ikisi arasındaki denge ve uyumu sağlamaya çalışırken zorluk yaşayabilmektedir. Bu bağlamda, Greenhaus ve Beutell (1985) bireyin çalıştığı işindeki görevi ile aile üstlendiği görevi arasında herhangi bir dengesizlik ve uyumsuzluk olduğu durumda iş-aile çatışmasının açığa çıktığını belirtmektedir. İş-aile yaşam çatışmasını oluşturan temel nedenlerden birini, çalışanların hem çalışan anne-baba hem de eş gibi birden çok görevi aynı anda üstlenmeleri ve bu rollerin birbirleriyle çatışması oluşturmaktadır (Dubrin, 1997). İş ve aile konusunda fazla yük üstlenilmesi durumunda da çatışmanın meydana gelmesi daha olası olmaktadır.

İş ve ailede üstlenilen roller arasında çift yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Guttek vd., 1991). Eğer iş hayatındaki üstlenilen görev ve roller, aile içindekilerin yerine getirilmesine bir engel oluşturuyorsa bu çatışma 'İş-Aile Çatışması' (İAÇ) olarak; tam tersi şekilde aile içindeki sorumluluklar iş hayatını engeller nitelikte ise bu 'Aile-İş Çatışması' (AİÇ) olarak adlandırılır (Voydanoff, 2005). Yapılan araştırmalarda; iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından çok daha fazla meydana geldiği belirtilmektedir (Netemeyer vd., 1996; Kinnunen vd., 2004). Bu kapsamda, iş-aile çatışmasının daha fazla görülmesinden dolayı bu çalışmada iş-aile çatışma konusu araştırılmıştır.

1.2. Tükenmişlik

Günlük hayatta bireylerin en sık maruz kaldığı konulardan biri tükenmişliktir. Hususen, çalışma hayatında kişinin motivasyon açısından bir bütünlük içerisinde olmadığı durumlar, insanı mutsuzluk, çaresizlik ve tükenmişliğe itebilmektedir. Bu tür durumlarda birey, çalıştığı örgüte fayda sağlamaktan ziyade zarar verme potansiyeli barındırabilmektedir. Tükenmişlik, çeşitli şekillerde tanımlanabilse de genel çerçevede, bireyin başarısızlık, yıpranma ya da enerji, güç ve potansiyel üstündeki fazla zorlanmayla meydana gelen bir tür tükenme durumu" şeklinde tanımlanmaktadır (Freudenberger, 1974). En sık kullanılan tükenmişlik tanımlarından biri olan Maslach (1982) tükenmişliği, işin zorunluluklarına yoğun bir biçimde maruz kalma durumuyla ilişkilendirilmiştir. Bu duygusal yıpranma, işteki başarıma ihtiyacının azalması ya da tamamen ortadan kalkmasını ortaya çıkaran "düşük kişisel başarı sendromu" ile bağlantılıdır. Bunun dışında, literatürde tükenmişlik konusu sıklıkla bu alanda çok fazla araştırması bulunan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Maslach'la anılmaktadır (Sürgevil, 2014). Tükenmişlik bir diğer yerde, bireyin günlük hayatı ve iş hayatında çoğunlukla negatif, mutsuz ve ümitsizlik durumlarının olduğu; bir çeşit enerji tükenmesiyle ilişkilendirilmiştir (Kırlangıç, 1995). Aynı zamanda motivasyon kaybıyla beliren tükenmişlik; fiziksel ve psikolojik boyutları olan bir kavram olarak da tanımlanabilmektedir (Göktepe, 2016).

Bu sebeplerden ötürü, tükenmişlikle karşı karşıya kalınmaması için çalışan bireylerin, iş yerindeki rollerinin yalnızca yaptıkları işle sınırlandırılması önem arz etmektedir. Yapılan iş dışında, bireyin işteki motivasyonunun sağlanması tükenme durumuyla karşı karşıya gelmesinde bir set oluşturabilecektir.

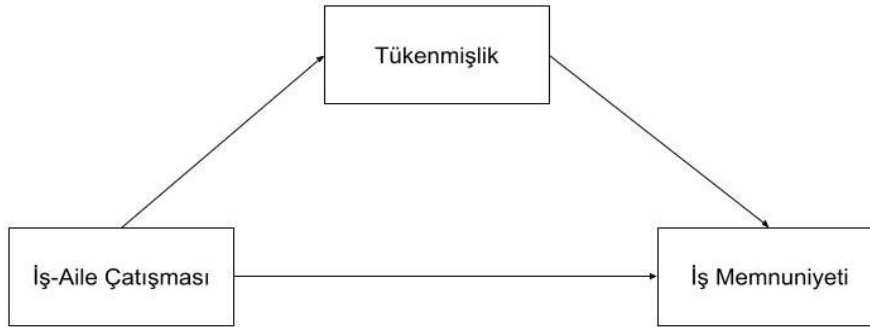
1.3. İş Memnuniyeti

Çalışanlar vakitlerinin önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle örgütün, çalışanları için gerekli zaman ve enerjiyi harcaması örgüte bir yatırım olarak bakılmalıdır. Çalışanlar yaptıkları işlerde ve buldukları iş yerlerinde mutlu iseler bu durum memnuniyet, aksi durumdaysa memnuniyetsizlik oluşturur (Paksoy, 2007). Çalışanların işten duydukları memnuniyet yüksekse bu işe yönelik olan tutumlarına olumlu olarak yansır. Eğer işten duydukları memnuniyet düşük ise bu işe yönelik olan tutumlarını olumsuz etkileyecektir (Taner, 1993). İş memnuniyeti, yapılan işin çalışan ile ne derece uyumlu ve ilişkili olduğuyla doğrudan bağlantılıdır (Tütüncü, 2001). Bununla beraber, iş memnuniyetinin çalışılan ortam, kimlerle beraber çalışıldığı, yapılan iş, eğitim ve kariyer imkanları, başarının takdir edilmesi

ve yapılan işte değer görme süreçleriyle yakından ilişkili olduğu belirtilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tak, 2001). Ayrıca, Fogarty (1994)'e göre ise iş memnuniyeti, çalışanların emeklerinin karşılığını adaletli olarak alıp almadığıyla ilgilidir. Yaptığı işin karşılığını gerçekten ve adil olarak aldığına inanan herhangi bir çalışanın üretkenliği ve verimi artmakla beraber işe yönelik tutum ve davranışları da olumlu bir duruma dönüşmektedir.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Yapılan bu araştırmada iş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisinin olup olmadığı, iş-aile çatışmasının tükenmişlikle ve tükenmişliğin iş memnuniyetiyle ilişkisinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, iş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisinde tükenmişliğin aracı bir rolü olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, oluşturulan araştırma modeli Şekil 1' de ve hipotezler aşağıda yer almaktadır:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: İş-aile çatışması (İAÇ) iş memnuniyeti (İM)' ni olumsuz etkilemektedir.

H2: İş-aile çatışması tükenmişliği olumlu etkilemektedir.

H3: Tükenmişlik (T) iş memnuniyetini olumsuz etkilemektedir.

H4: İş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisinde tükenmişliğin aracı etkisi vardır.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmayı test etmek amacıyla, demografik değişkenlerin dışında iş-aile çatışması, tükenmişlik ve iş memnuniyeti ölçeklerini içeren bir anket formu kullanılmıştır. Bu anket formu, Google Formlar aracılığıyla hazırlanıp, Düzce ilinde çalışan özel sektör çalışanlarına kartopu örnekleme yöntemiyle sosyal medyayla (whatsapp uygulaması) ulaşıp uygulanmıştır. Toplamda 376 özel sektör çalışanına ulaşılrken kayıp ve yanlış doldurulan anketlerden çıkarıldıktan sonra 356 anket verisi analiz edilmeye uygun bulunmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu, iş-aile çatışması ölçeği, tükenmişlik ölçeği ve iş memnuniyeti ölçeği kullanılmıştır.

a) Demografik Bilgiler Formu: Özel sektör çalışanlarının demografik özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik; cinsiyet, aylık gelir, yaş, öğrenim durumu, meslekteki çalışılan toplam süre, eşinin çalışma durumu ve özel sektör çalışanı olup olmadığı gibi sorular yer almaktadır.

b) İş-Aile Çatışması Ölçeği: Araştırmada kullanılan İş-Aile Çatışması ölçeği orijinal olarak Carlson v.d.(2000) tarafından geliştirilmiş ve Uğur Gök (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte yer alan 18 ifade iki temel boyut altında toplanan altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin iki temel boyutunu bir başka ifade ile yönünü "İş-Aile Çatışması Yönü" ve "Aile-İş Çatışması Yönü" boyutları oluşturmaktadır. Her bir temel boyut da zamana dayalı, gerginliğe dayalı ve davranışa dayalı olmak üzere üçer alt boyuttan oluşmaktadır.

Bu ölçekte yer alan sorulara verilen cevaplar beşli Likert tipinde olup (1) kesinlikle katılmıyorum (5) ise kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir.

c) Oldenburg (OLBI) Tükenmişlik Ölçeği: Tükenmişliği ölçmek için Oldenburg tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek orijinal haliyle Almanca olarak oluşturulmuş ve İngilizce 'ye Halbesleben ve Demerouti (2005) tarafından çevrilmiştir. Türkçe uyarlaması ise Şeker (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek iş tükenmişliğini ele alan 8 pozitif, 8 negatif ifadeli 16 sorudan oluşmaktadır. Verileri analiz etmeden önce olumlu ifadeler içeren 8 soru ters çevrilerek kodlanmıştır. Bu ölçekteki sorulara verilebilecek yanıtlar beşli Likert tipinde 1'den 5'e kadar değişen puanlarla yapılmaktadır. Cevaplarda yer alan (1), kesinlikle katılmıyorum' u ifade ederken, (5) ise kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir.

e) İş Memnuniyeti Ölçeği: İş Memnuniyeti ölçeği orijinal haliyle Spector (1985) tarafından geliştirilmiş, Türkçe 'ye ise Kula (2011) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek iş arkadaşlarından memnuniyet, maaş memnuniyeti gibi iş memnuniyetinin farklı yönlerini ele alan 9 sorudan oluşmakta ve likert ölçeği ile her bir soru için '1-kesinlikle katılmıyorum' dan '5-kesinlikle katılıyorum' a kadar bir skalada yanıtlanması istenmektedir.

3. ANALİZ SONUÇLARI VE BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan insanların genel demografik bilgileri Tablo 1’ de verilmektedir. Katılımcılar cinsiyetlerine göre eşit sayılabilecek bir dağılım sergilemişlerdir. (%47 Erkek, %52 Kadın). Yaş gruplarına bakıldığında büyük çoğunluğun (%62) 23-32 yaş grubu olduğu görülmektedir. Aylık gelirleri üzerinden bir inceleme yapıldığında 1999 TL ve altı grubunun %19.4 olduğu, 2000 ile 3999 TL arası grubun %43, 4000-5999 TL arası grubun %22 ve 6000 TL ve üstü grubun toplam katılımcıların %15 ini oluşturduğu görülmektedir. Eğitim seviyeleri incelendiğinde %63’lük bir kesimin en az lisans seviyesinde eğitim aldığını göstermektedir. Katılımcıların meslekteki tecrübelerine bakıldığında %38’ lik bir grubun 2 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahip olduğu; bunu da %30.6 ile 3 ila 5 yıl arası grubun oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde	Öğrenim Durumu	Sıklık	Yüzde
Kadın	187	52,5	İlköğretim	14	3,9
Erkek	169	47,5	Lise	73	20,5
Toplam	356	100	Lisans	226	63,5
			Lisansüstü	43	12,1
			Toplam	356	100
Yaş	Sıklık	Yüzde	Mesleki Tecrübe (Yıl)	Sıklık	Yüzde
18-22	47	13,2	2 yıl ve altı	136	38,2
23-27	147	41,3	3-5 yıl	109	30,6
28-32	74	20,8	6-8 yıl	50	14,0
33-37	41	11,5	9 yıl ve üzeri	61	17,1
38 ve üstü	47	13,2	Toplam	356	100
Toplam	356	100			
Aylık Gelir	Sıklık	Yüzde	Eşiniz çalışıyor mu?	Sıklık	Yüzde
1999 TL ve altı	69	19,4	Evet	105	29,5
2000-3999 TL	154	43,3	Hayır	57	16,0
4000-5999 TL	79	22,2	Bekarım	194	54,5
6000 TL ve üstü	54	15,2	Toplam	356	100
Toplam	356	100			

3.2. Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için öncelikle yapısal modelde kullanılan 3 değişken için, aile-iş çatışması, tükenmişlik, iş memnuniyeti değişkenlerinin, kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach’s Alpha değerlerine bakılmıştır. Ardından faktörlere ait tanımlayıcı istatistikler ve

faktörler arası korelasyon değerleri verilmiştir. Sonrasında yine ölçüm modelinin güvenilirliğini ifade eden her bir faktör için Average variance extracted ve Composite Reliability değerlerine bakılmıştır. Son olarak da ölçüm modeli için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, bu yolla gözlenen değişkenlerin gizil değişkeni ne kadar açıkladıkları yani faktör yükleri analiz edilmiştir.

İlk olarak ölçüm modelinin güvenilirliğini test etmek amacıyla kullanılan 3 ölçeğin her birisi için Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. İlgili değerler aşağıdaki Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Cronbach's Alpha Değerleri

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş-Aile Çatışması	,939	17
Tükenmişlik	,885	8
İş memnuniyeti	,864	7

İş aile çatışması için güvenilirlik katsayısı Alfa = 0,939; tükenmişlik için güvenilirlik katsayısı 0,885; iş memnuniyeti için güvenilirlik katsayısı 0,864' tür. Bu değerler $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olduğundan, her üç ölçek de yüksek derecede güvenilir olarak saptanmıştır. Faktörlere ait tanımlayıcı istatistikler ve faktörler arası korelasyon değerleri Tablo 3' te verilmiştir.

Tablo 3. Tanımsal İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standard Sapma	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
İAÇ	2,76	0,87	-,58	,12	1,00		
T	2,89	0,87	-,37	-,12	0,11*	1,00	
İM	3,22	0,89	-,42	,22	-0,09	-0,51**	1,00

(* = 0,05 düzeyinde anlamlı, ** = 0,01 düzeyinde anlamlı)

Tablo 3' te görüldüğü gibi faktör ortalamaları orta üstü bir eğilim göstermektedir. Bu ise katılımcıların ilgili faktörler açısından orta üstü iş-aile çatışması, tükenmişlik ve iş memnuniyetini göstermektedir.

Ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla üçüncü olarak bakılan değerler ise Average Variance Extracted ve Composite reliability değerleridir. Bu değerler madde yükleri ile beraber Tablo 4' te verilmektedir.

Tablo 4. Madde Yükleri ve AVE, CR Değerleri

	Maddeler	Estimate	(AVE)	(CR)
İAÇ	İAÇ17	0,72	0,5	0,9
	İAÇ18	0,788		
	İAÇ15	0,711		
	İAÇ14	0,753		
	İAÇ13	0,769		
	İAÇ12	0,724		
	İAÇ11	0,743		
	İAÇ10	0,648		
	İAÇ9	0,615		
	İAÇ8	0,623		
	İAÇ7	0,589		
	İAÇ6	0,615		
	İAÇ5	0,643		
	İAÇ4	0,628		
	İAÇ16	0,742		
	İAÇ3	0,489		
İAÇ2	0,511			
İM	İM1	0,548	0,46	0,81
	İM2	0,646		
	İM3	0,694		
	İM4	0,543		
	İM5	0,703		
	İM6	0,827		
	İM8	0,734		
T	T5	0,725	0,5	0,85
	T7	0,751		
	T10	0,577		
	T13	0,587		
	T14	0,718		
	T15	0,787		
	T16	0,829		
	T1	0,653		

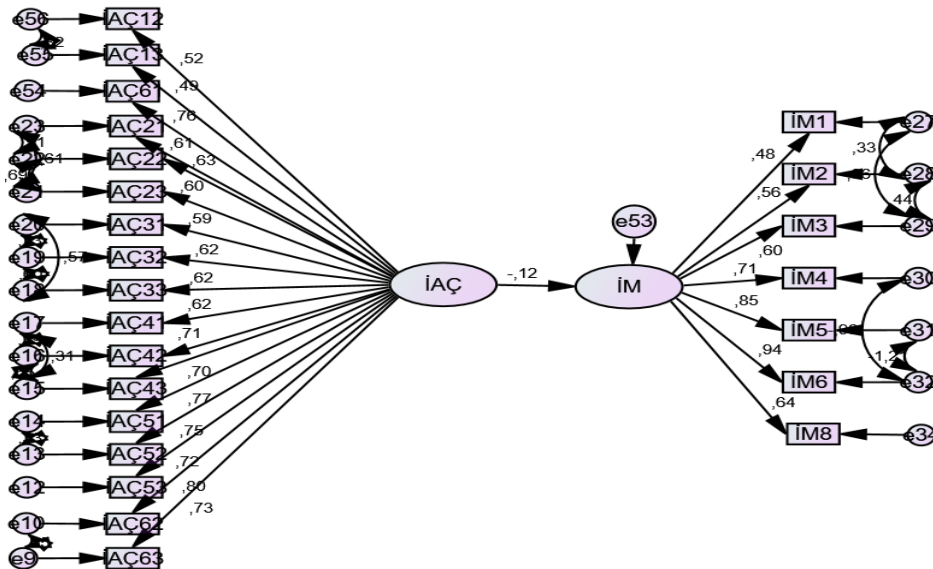
Hesaplanan AVE değerlerinden biri (İM) 0,5'ten küçük olsa da, CR katsayıları 0,70'den büyük olduğundan faktörler yüksek yapı güvenirligine, dolayısıyla uyum geçerliğine sahiptir. Fornell ve Larcker (1981) 'e göre; AVE değeri 0,50'nin altında olmasına rağmen CR değeri 0,70'in üzerinde ise 0,50'nin altındaki AVE değerlerinin de kabul edilebileceğini

belirtmektedir (Akçay ve Özdemir, 2018). Ölçüm modelinde uyum değerlerini sağlamayan maddeler ölçeklerden çıkarılmıştır.

Ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek için son olarak bu bölümde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi üç gizil değişken, gözlenen değişkenleri ile beraber kovaryans oluşturularak AMOS programında model-veri uyumuna bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda model uyum değerlerine bakıldığında ölçüm modelinin veri ile iyi uyum gösterdiği görülmektedir. (CMIN/DF=2,69<3; $0,90 \leq IFI=0,902$; $0,90 \leq CFI=0,901$; RMSEA=0,069<0,08; SRMR=0,071<0,08) Ayrıca DFA analizi sonrası regresyon katsayıları Ek 1’ de verilmiştir. Ek 1’ de verilen regresyon değerleri, gözlenen değişkenlerin, gizli değişkenleri tahmin etme gücünü, yani faktör yüklenimlerini gösterir. Tablo 4’ te her ikili ilişki için “p” değerleri 0,001’den küçük olduğu için faktör yüklenimleri anlamlıdır. Bu nedenle, p değerlerinin önemli çıkması maddelerin, faktörlere doğru yüklendiğini göstermektedir.

3.3.Yapısal Model

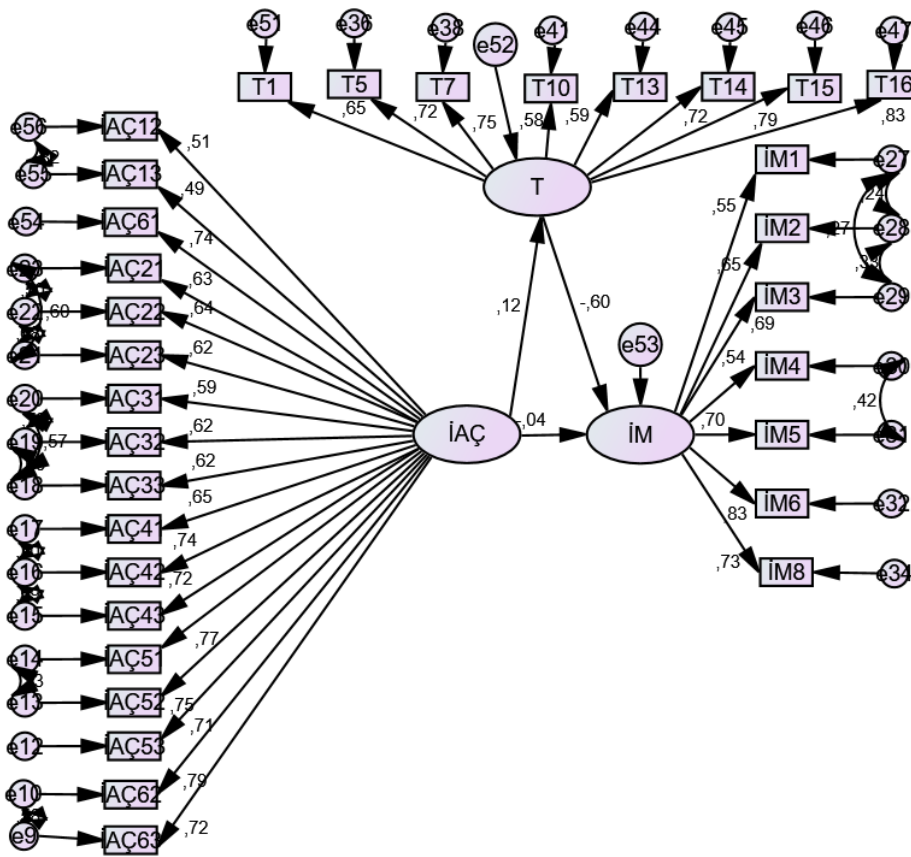
Araştırma kapsamında önerdiğimiz yapısal modelin toplanan verilerle test edilmesi için öncelikle aracı değişken olan tükenmişliğin dahil olmadığı doğrudan iş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisi test edildi. Daha sonra tükenmişliğin aracı rolünün anlaşılması için iş aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisi tükenmişliğin aracılığıyla beraber model tüm olarak test edilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan birinci yapısal model Şekil 2’ de verilmiştir.



Şekil 2. Model 1 Yol Analizi

Öncelikle modelin uyum değerlerine baktığımızda yapısal modelin veri ile iyi bir uyum gösterdiği görülmektedir. ($CMIN/DF=3,05<5$; $0,90\leq IFI=0,921$; $0,90\leq CFI=0,92$; $RMSEA=0,076<0,08$; $SRMR=0,068<0,08$). Şekil 2' deki AMOS programı ekran görüntüsünde görüldüğü üzere bağımsız değişken olan iş-aile çatışmasının bağımlı değişken olan İM üzerindeki direk etkisi önemlidir ($p=0,035<0,05$) ve negatiftir (-0,12). Bağımsız değişkenin olan İAÇ ile bağımlı değişken İM arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı -0,12'dir. Bu ise iş-aile çatışmasında meydana gelen bir birim artış, iş memnuniyetinde 0,12 kat azalmaya neden olacaktır.

Daha sonra, oluşturulan ikinci yapısal model olarak tükenmişlik değişkeni iş-aile çatışması ve iş memnuniyeti ilişkisine eklenerek tekrar yapısal model analiz edildiğinde Şekil 3' teki gibi AMOS program çıktısı elde edilmiştir.



Şekil 3. Model 2 Yol Analizi

Şekil 3' te yer alan model için aşağıda verilen uyum değerleri model uyumunun sağlandığını göstermektedir ($CMIN/DF=2,692<3$; $0,90\leq IFI=0,902$; $0,90\leq CFI=0,901$; $RMSEA=0,069<0,08$; $SRMR=0,0699<0,08$). Şekil 3' te verilen aracı değişken olan T, bağımsız değişken olan İAÇ ile birlikte modele dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (İAÇ),

bağımlı değişken (İM) üzerindeki etkisi ($p=0,458>0,05$) ve negatiftir (-0,4). Sadece bağımsız değişken (İAÇ) ile bağımlı değişken (İM) arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı -0,12 iken, bütün modeldeki bağımsız değişken (İAÇ) ile bağımlı değişken (İM) arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı -0,4' tür. Dolayısıyla, tükenmişlik değişkeni tam aracı değişken olarak bulunmuştur. Elde edilen yapısal modellerin standardize edilmemiş regresyon katsayıları sonuçları ise Tablo 5' te verilmiştir.

Tablo 5. Yapısal Modellerin standardize edilmemiş regresyon Değerleri

Hypothesis	Paths	Estimate	S.E.	C.R.	P	Result
İAÇ ->İM (Aracılıktan Önce)						
H ₁	İM <--- İAÇ	-,087	,041	-2,103	,035	Önemli
İAÇ ->İM (Aracı değişkenden sonra)						
H ₂	T <--- İAÇ	,118	,058	2,034	,042	Önemli
	İM <--- İAÇ	-,033	,045	-,743	,458	Önemsiz
	İM <--- T	-,522	,070	-7,510	***	İleri düzeyde önemli

Tablo 5, özetle standardize edilmiş değerler ile paralel olarak aynı sonuçları vermiştir. Buna göre, ilk yapısal modeldeki standardize edilmemiş regresyon katsayısı -,087 olarak elde edilmiştir. Ayrıca, test sonucu ise anlamlı çıkmıştır. Bu bağlamda, İAÇ' nin İM' yi negatif yönde anlamlı etkilediği söylenebilir. İkinci yapısal modeldeki standardize edilememiş regresyon katsayısı İAÇ ile T, T ile İM değişkenleri arasında anlamlı, İAÇ ile İM arasında ise anlamsız olarak elde edilmiştir. Bu bulgular ise, T değişkeninin İAÇ ve İM arasında tam aracı değişken olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, özel sektör çalışanlarında iş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisi incelenmiş ve bu ilişkide tükenmişliğin aracı rolü araştırılmıştır. Yapılan analizler sonunda iş-aile çatışmasının iş memnuniyetine direkt etkisi beklenildiği üzere negatif ve istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Aracı değişken olarak, tükenmişlik faktörü modele dahil edildiğinde ise iş-aile çatışmasının tükenmişliğe etkisi 0.12 regresyon katsayısı ile zayıf pozitif bir etki; tükenmişliğin iş memnuniyetine etkisi -0.522 katsayısı ile negatif ve anlamlı bir etki bulunurken, iş –aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisi istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla Tükenmişliğin iş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisi üzerinde tam aracılık rolü oynadığı saptanmıştır. Araştırmada elde edilen İAÇ ve T arasındaki pozitif ilişki literatürde yer alan bazı çalışmalarla örtüşmektedir (Karatepe vd.,

2010; Lambert vd., 2010). Öte yandan, araştırmadan elde edilen tükenmişliğin iş-aile çatışması ve iş memnuniyeti arasındaki aracılık rolü ile ilgili sonuç literatürdeki çeşitli çalışmalar ile tutarlılık göstermektedir (Knudsen vd., 2009; Mukherjee, vd., 2009; Büssing ve Glaser, 2010). Analiz sonuçlarına göre, işverenlerin iş-aile çatışmasını önleyici çeşitli tedbirler almasının gerek çalışanların iş memnuniyetlerine arttırması gerekse tükenmişliklerini azaltması yönünden işletmeye pozitif katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmanın ilgili alan yazına en önemli katkısının bu aracı etkisinin incelenmesinin olduğu düşünülmektedir. İlerde yapılacak çalışmalarda bu aracılık rolünün kamu sektöründe incelenmesi her iki sektörün karşılaştırılabilirliği açısından önemli sonuçlar ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, yapılacak çalışmalarda aracılık modelinde verilen değişkenlere ek olarak demografik özelliklerden bazı değişkenlere göre bir düzenleyici (moderatör) etkinin olup olmadığının incelenmesi oluşturulan modelin daha anlamlı ve anlaşır olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K. (2019). Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Cumhuriyet Dönemi Kamu Personel Yönetim Tarihçesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 119-146.
- Akçay G. ve Özdemir E. (2018). Satış Elemanlarının Cinsiyet Kimliğinin Satış Performansı Üzerindeki Etkisi Ve Biyolojik Cinsiyetin Düzenleyici Rolü: Perakendecilik Sektöründe Bir Araştırma. *Social Science Studies Journal*, 4 (27), 5983-6001.
- Aykaç, B. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi ve insan kaynaklarının stratejik planlaması*. Nobel Yayın Dağıtım.,
- Büssing, A., & Glaser, J. (2000). Four-stage process model of the core factors of burnout: The role of work stressors and work-related resources. *Work & Stress*, 14(4), 329-346.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J., (2000), Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Dubrin, A. J.; (1997), *Fundamentals of Organizational Behavior*, SouthWestern College Publishing, Cincinnati, Ohio.

- Edwards, J.R. ve Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family. *Academy of Management Review*, 25 (1): 178-199.
- Ertürk, M. (2000), Otel İşletmelerinde Çalışanların Verimliliğini Arttırmaya Yönelik Teşvik Araçları ve Bunların Bölümler Arası Farklılıkları, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Fisher, D.C. (2010). Happiness At Work. *International Journal Of Management Reviews*, 12 (4): 384- 412.
- Fogarty, R. (1994). *The Mindful School: How To Teach for Metacognitive Reflection*. IRI/Skylight Publishing, Inc., 200 East Wood Street, Suite 274, Palatine, IL 60067.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, 48, 39-50.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Frey, B. ve Stutzer, A. (2001). Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being. New Jersey: Princeton University Press
- Frone, M.R., Russell, M. ve Barnes, G.M. (1996). Work-Family Conflict, Gender, and Health-Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 57-69.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. Nesil Basım Yayın Gıda Ticaret ve Sanayi A. Ş.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560.
- Halbesleben, J. R., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208-220.
- İlkbahar, F., Ünal, Ş., Karakaya, A. T., & Eren, B. (2021). Akıllı Ev Sistemleri Üzerine Bir Model Önerisi. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 12(45), 90-105.

- Karatepe, O. M., Sokmen, A., Yavas, U. & Babakus, E. (2010). Work-family conflict and burnout in frontline service jobs: direct, mediating and moderating effects. *Economics and Management*, 4, 61-73.
- Kırlangıç, O.(1995). *Tükenmişlik*. (1. Baskı). İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Knudsen, H. K., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2009). Turnover intention and emotional exhaustion" at the top": adapting the job demands-resources model to leaders of addiction treatment organizations. *Journal of occupational health psychology*, 14(1), 84.
- Kula, S. (2011). Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members, University of Central Florida, (Unpublished Dissertation) Orlando.
- Lambert, E., Hogan, N. L. & Altheimer, I. (2010). The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 35(1-2), 37-55.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*, Prentice-Hall, New York.
- Mukherjee, A., Malhotra, N., Sawyerr, O. O., Srinivas, S., & Wang, S. (2009). Call center employee personality factors and service performance. *Journal of Services Marketing*.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Paksoy, H. M. (2007). Üniversitelerde akademik personelin iş memnuniyeti: Harran üniversitesi örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(1), 138-151.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tak, B. (2001). Çalışanların İş Tatminlerinin Müşteri Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 24-26.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.

- Staw, B. M., & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses. *Administrative science quarterly*, 304-331.
- Sürgevil, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şeker, S. (2011). Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi: Tıbbi tanıtım sorumlularına yönelik bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Taner, B. (1993), Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarında Bir Sistem Önerisi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Adana
- Tütüncü, Ö. (2001). *Yiyecek İçecek İşletmelerinde Müşteri Tatmininin Ölçülmesi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Uğur Gök, A. (2019). İş-Aile Çatışmasının Öncül ve Ardılları: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 491.
- Wright, T. A., & Staw, B. M. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1), 1-23.
- Yüksel Ö. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İkinci Baskı, Gazi Yayınları, Ankara,

EKLER**Ek 1. DFA Regresyon Katsayıları**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
İAÇ42	<---	İAÇ	1,074	,080	13,393	***
İAÇ41	<---	İAÇ	1,023	,087	11,693	***
İAÇ33	<---	İAÇ	,960	,086	11,096	***
İAÇ32	<---	İAÇ	,972	,086	11,240	***
İAÇ31	<---	İAÇ	,933	,088	10,621	***
İAÇ23	<---	İAÇ	,890	,080	11,086	***
İAÇ22	<---	İAÇ	,919	,079	11,590	***
İM3	<---	İM	1,129	,105	10,726	***
İM4	<---	İM	,826	,105	7,843	***
İM5	<---	İM	1,190	,128	9,265	***
İM6	<---	İM	1,372	,137	9,989	***
İM8	<---	İM	1,151	,121	9,481	***
T7	<---	T	1,068	,078	13,636	***
T10	<---	T	,849	,082	10,418	***
T14	<---	T	,980	,075	13,018	***
T15	<---	T	1,126	,079	14,285	***
İAÇ12	<---	İAÇ	,770	,084	9,212	***
İAÇ13	<---	İAÇ	,752	,085	8,819	***
İAÇ61	<---	İAÇ	1,065	,079	13,395	***
İAÇ21	<---	İAÇ	,913	,081	11,311	***
İAÇ63	<---	İAÇ	1,000			
İAÇ62	<---	İAÇ	1,143	,053	21,760	***
İAÇ53	<---	İAÇ	1,041	,081	12,838	***
İAÇ52	<---	İAÇ	1,098	,081	13,553	***
İAÇ51	<---	İAÇ	1,159	,084	13,843	***
İAÇ43	<---	İAÇ	1,066	,082	13,067	***
İM1	<---	İM	1,000			
İM2	<---	İM	1,164	,115	10,122	***
T16	<---	T	1,165	,077	15,032	***
T13	<---	T	,895	,084	10,601	***
T1	<---	T	,977	,083	11,825	***
T5	<---	T	1,000			

Yazım Kuralları

Batı Karadeniz Akademisyenler Derneği tarafından yayınlanan USOBED (Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi) (International Journal of Western Black Sea Social and Humanities Sciences) Dergisi 2017 yılından itibaren; İktisat, İşletme, Maliye, Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler, Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Tarih, Felsefe, Psikoloji, Sosyoloji, İslami İlimler, Coğrafya gibi sosyal ve beşeri bilim alanlarında yayın hayatını sürdürmektedir.

Hakemli bir dergi olup, Haziran ve Aralık aylarında yılda iki kez yayınlanmaktadır. Editörlüğümüze gelen makaleler, bir ön incelemeden sonra Hakem Kurulu içerisinde konunun uzmanı olan iki, gerektiğinde üç hakemin değerlendirmesinden geçmektedir.

Dergimizin yayınlanması arzu edilen çalışmaların aşağıda belirtilen yazım kurallarına ve diğer koşullara uygun bir şekilde editörlüğümüze ulaştırılması gerekmektedir.

Makalede yazarı veya yazarları tanıtıcı bilgiler yazının başlığından sonra Unvan, adı /adları, görev yeri/yerleri, e-posta gibi bilgiler verilmelidir. Bu bilgilerin dergipark sistemine de doğru yüklenmesi gerekmektedir. Yazı, birden fazla yazarlı ise makale yükleme basamağının ilgili bölümünde "yazar ekle" butonuna tıklayarak diğer yazarı/yazarları da eklemeyi unutmayınız.

Dergiye ancak başka bir yerde yayınlanmamış veya halen yayınlanmak üzere değerlendirme sürecinde olmayan yazılar gönderilebilir. Hakem değerlendirme süreci sonunda yazı yayına kabul edilirse, yazının tüm yayın hakları USOBED Dergisi'ne aittir.

USOBED Dergisi'ne gönderilen aday makalenin değerlendirme basamağındaki her işlem, yazarlara e-posta ile iletilmektedir. Ancak sistem üzerinden gönderilen bazı mesajlar, yazarın e-posta sunucusu tarafından engellenmekte veya spam klasörüne atılmaktadır. Bu durumda da raporların veya düzeltme isteklerinin yazara ulaşmaması gibi olumsuz bir sonuç ortaya çıkmakta ve değerlendirme süreci uzamaktadır. Muhtemel bir iletişimsizliğin önüne geçmek için yazarların ilgili aşamaları sistem üzerinden takip etmesi de sağlıklı olacaktır.

Başlık makaleyi betimleyici olmalı, makalenin esas konularını teşkil etmelidir. Türkçe ve İngilizce başlıklar mümkünse 12 kelimeyi aşmamalıdır. Yazının başlığı büyük harflerle 12 punto ve koyu olarak yazılmalı ve ortalanmalı; Özet yerine "Öz" kavramı

kullanılmalıdır. Öz makalenin ana bölümlerinin her birinin kısa özetini içermeli, okuyucunun makaleyi bütünüyle okumaya karar vermesini sağlayacak bilgileri içermelidir. Dergiye gönderilen metinlerde tüm başlıkların kelimelerinin ilk harfleri büyük diğer harfleri küçük, koyu ve 12 punto olarak yazılmalıdır. Dergiye gönderilen metinlerin punto büyüklüğü 12'dir. Sadece Öz ve Abstract metni 11 punto olmalıdır. Bunun yanında Tablo ve Şekillerde de punto büyüklüğü 11 veya 10'a kadar küçültülebilir.

Dergimize gönderilecek makaleler Türkçe veya yabancı dilde (İngilizce, Fransızca veya Almanca) olabilir. Makalenin Türkçe ve İngilizce dilleriyle hazırlanmış en çok 100-150 kelimelik özetinin de eklenmesi gerekir (İngilizce ve Türkçe başlık da yer almalıdır). Ayrıca bu özetin altında, çalışmanın alanını tanımlayabilecek Türkçe ve İngilizce "anahtar sözcükler, (keywords)" de bulunmalıdır.

Yazılar A4 ebatlı kağıda aşağıdaki biçimde yazılmalıdır. Makale kaynakça dahil; Sayfa sayısı olarak 25 sayfayı, kelime sayısı olarak da 8000 kelimeyi geçmemelidir. Sayfa Düzeni Normal: Üst : 2,5 cm Sol : 2,5 cm Alt : 2,5 cm Sağ :2,5 cm

Yazı Tipi: Times New Roman; **Yazı Puntosu** 12 punto Satır Aralığı : 1.5

Makale metninin başlıklar hariç hizalaması "İki Yana Yasla" olacak, Metin içindeki başlıklar sola dayalı olacak. *Makale metninde Girinti: Sol:0 , Sağ:0, Özel: İlk Satır, Değer: 1,25 olacak. Kaynakça kısmında ise Özel: Asılı, Değer: 1,25 olacak.*

Aralık Ayarları: Önce: 6nk, Sonra 6 nk ve Satır Aralığı: 1,5 olacak. Manule olarak boşluk bırakılmayacak.

Makale, dergipark sistemi üzerinden gönderilmelidir. Ayrıca yazar/lar tarafından imzalı "YayınDevir Hakkı Formu" nun da taranarak aynı sisteme üzerinden gönderilmesi gerekmektedir.

Yazıda yer alan konu başlıkları Arabik sisteme göre numaralandırılmalıdır (1. , 1.1, vs.) Başlıkların sadece kelimelerinin ilk harfleri büyük olmalı. Tablo ve şekillerin hazırlanmasında derginin boyutları ve genel dizayn dikkate alınmalıdır. Şekillere ve tablolara başlık ve sıra numarası verilmeli ve sayfaya ortalanmalıdır. Başlıklar tabloların üstünde şekillerin ise altında yer almalıdır. Denklemlere sıra numarası verilmelidir. Sıra numarası parantez içinde ve sayfanın en sağında bulunmalıdır.

Makale Değerlendirme Süreci: Makale; "Hakem Kurulu" içerisinde belirlenecek hakemlerin değerlendirme sürecinden geçtikten sonra, eğer varsa, düzeltmeleri yapması için

yazara geri gönderilecektir. Yazar, hakem tarafından istenen düzeltmeleri yaptıktan sonra, geri göndermelidir.

Bu duyuruda belirtilen kurallara uyulmamasının tüm sorumluluğu yazar(lar)a aittir. Böyle bir durumda hakem değerlendirme raporuna bakılmaksızın Dergi Yayın Komisyonu ilgili makaleyi yayınlamama hakkını saklı tutar.

Kaynakça ve atıflarda; Amerikan Psikologlar Derneği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan “ The Publication manual of the American Psychological Association (6th edition), 2001 “ isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun bir biçimde yazılmalıdır. Apa'nın 6. Baskısı yazarların dikkate alacağı versiyon olmalıdır.

Bahsedilen kaynağa ilişkin internet adresi ;
<http://www.apastyle.org/> ,
http://www.muhsenberg.edu/library/reshelp/apa_example.pdf
Kaynaklar latin alfabesi ile yazılmış olmalıdır.

Dergilerin varsa DOI numaraları kaynağın sonuna eklenmelidir. Örneğin;

Silverson, B. E. (2011). Fundamental of Personal Initiative. Journal Of Management and Economics: General, 224, 202 – 253. Doi: 10.1037/0056- 3245.134.2.248

Yoksa makaleye dair URL numaraları yazılır ,

Klasik eserlerin (Adam Smith , Marx , Locke vb) özgün tarihleri biliniyorsa kaynağın sonunda şu şekilde verilmektedir : (Özgün eser 1882 tarihlidir)

Aynı soyadlı yazarlardan, yayını daha eski olsa bile adının ilk harfi alfabetik olarak önce gelen kaynakçada önce belirtilmektedir. Örneğin; Vasfi, E. (1998). Hukuki Terimler, Ankara: Vadi. Vasfi, L. (2007). Hukuk Reformları Sürecinde Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu. İnsan Hakları Haberciliği, (derl.) Seveda Alankuş, İstanbul: STE Vakfı.

Kitap ve Raporların kaynakçada gösteriminde önce yayınlandığı yer ve sonra kitabevi, yayınevi adı “ kitabevi” “yayınevi” “yay” vb. ekler belirtilmeksizin verilir. Örneğin;

Ankara: Dost

İstanbul: Nesa

İstanbul: Sabancı Vakfı

New York, NY: McGraw – Hill

Tek Yazarlı Kitap

Ansel, N. (2006). *Sessiz Gün*. İstanbul: Deki.

Carlsen, S. (2009). *Matrix: Ya da Sapkınlığın İki Yüzü*. Bahadır Turan (Çev.). İstanbul: Encore.

Çok Yazarlı Kitap

Abisel, N., Arslan, U.T., Behçetoğulları, P., Karadoğan, A., Öztürk, S.R. & Ulusay, N. (2005). *Çok Tuhaf Çok Tanıdık*. İstanbul: Metis.

Editörlü Kitap

Katip, M. (Ed.) (2007). *Kamusal Fayda*. Ankara: İmge.

Editörlü Kitapta Bölüm

Akyol, B. (2004). *Saha Çalışmalarında Kamusal Alan Kavramı*. Kemal Özbek (Ed.), *Kamusal Alan Dahilinde* (s. 689-713). Ankara: Dost.

Birden Çok Baskısı Olan Kitap

Straight, W. Jr. & Walles, E. B. (2004). *The Elements of World*(7. Baskı). New York: Longman.

Sadece Elektronik Basılı Kitap

O'Keefe, E. (n.d.). *Egoism & the cnsts in Western values*. Erişim [http://www.onlineoriginals.com/showitem .asp litem I 135](http://www.onlineoriginals.com/showitem.asp?item I 135)

Kitabın Elektronik Versiyonu

Shelton, M. A (1989). *Magazine addiction? A study of Social Life* [DX Reader version]. Retrieved from <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index.asp>

Elektronik Adresten Yararlanılan Kaynakta Kaynağın erişilebileceği URL verilir , <http://www.antraktsinema.com/makale.php?id=729>

Elektronik Makaleler

Bulunması durumunda digital object identifier (DOI) numarası belirtilmelidir.
Rousseau, S. C. (2009). *What is Freedom ?*. Knowledge Management Research & Practice. Advance online publication. doi: 10.1057/palgrave.kmrp.8500141

Elektronik Gazete Makaleleri

Seran, Ö. (2010, 21 Ocak). Televizyon alışkanlıklarımız ve çocuklar.
www.hurriyet.com.tr

Daha Önceki Bir Baskının Yeni Basımı (Özellikle Klasik Eserlerde)

Smith, A. (1976). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. E. Cannan (Ed.). Chicago: University of Chicago Press. (İlk baskı 1776). Metin İçinde Kullanımı ::(Smith, 1776/1976)

Kitaptan Çevrilmiş Bölüm

Kaynakçada: Hengel, M. (1958). *The Best Quality. T. Prast* (Çev.). Chicago: Charles Scribner's Son. (İlk baskı. 1912-1917).

Rapor ve Teknik Makaleler

Özer, H. (2008). *Mediscap Turkey 2000* (Report No. 2). Ankara: SERAUM

Dergi Tek Yazarlı Makale

Cenah, Y. (2009). Geçmişin Sosyolojik Baskısı: Tarihsel ve Toplumsal Akla Doğru. *Toplum ve Bilim*, 12, 202-240.

Dergi Çok Yazarlı Makale

Bilken, F. S., Çelik, P. (1998). *Müzakere Yöntemleri*. *Kültür ve İletişim*, 2 (1), 397-414.

Yazarı Belirsiz Editör Yazıları

Editorial: "What is a Chaos" [Editorial]. (2006). *Journal of Management and Business*, 25, 8-10.

Yazarı Belirsiz Gazete Ve Dergi Yazıları İçin

Kaynakçada: Türkiye ve Rusya İlişkileri Ne Yönde: Bir Tarih, İki Devlet. (2003, 13 Aralık). *Hürriyet*, 36.

Metin İçinde : (Türkiye Rusya İlişkileri Ne Yönde, 2003)

Yazarı Belli Gazete ve Dergi Yazıları

Öymen, F. (2013, 29 Aralık). *Siyaset ve Ekonomi*. *Milliyet*, s.21.

Basılmamış Tezler, Poster Yazılar, Tebliğler

Eğer Yök'den indirilmiş ise Url adresi kaynağın sonuna yazılmalıdır.

Erkan, F. (2012). Politika ve Yansıması: Mardin'de Sosyolojik Altyapı. (Yayımlanmamış doktora tezi). Celal Bayar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Ansiklopediler

Kaynakçada: Ottomans: History. (1997). Encyclopaedia Britannica içinde (12. Baskı. Cilt. 14, s. 1170- 1188). Chicago: Encyclopaedia Britannica.

Metin İçinde: (Ottomans: History, 1987)

Sözlükler

Kaynakçada: Hellmender. (208). Political Dictionary (11. Baskı). Los Angeles, Longman. Metin İçinde: (Helmmender, 2008)

Görüşme

Şenay, YILDIZ. (2012).Rusya Ukrayna'ya Girerse Çekoslovakya Gibi

Olur. Cengiz SAĞAN ile söyleşi. Akşam. 28 Temmuz 2003.Erişim

Tarihi 13 Ocak 2004, <http://www.aksam.com.tr/roportaj/rusyaukraynaya-girerse-cekoslovakya-gibi-olur/haber-289039>

Televizyon Programı

Kaynakçada: Long, T. (Yazar), ve Moore, S. D. (Yönetmen). (2002). Bart vs. Lisa vs. 3. Sınıf [Televizyon Dizisi]. B. Oakley ve J. Weinstein

(Yapımcı), Simpsonlar içinde. Bölüm: 1403 F55079. Fox. Metin İçinde Gösterimi: (Simpsonlar, 2002)

Film

Kaynakçada: Micheal, K. (Yönetmen/Senaryo Yazarı). (2001). Economist[Film]. U.S.: Warner Bros.

Metin İçinde Gösterimi: (Economist, 2001)

Fotoğraf

Kaynakçada: Ara, Güler. (1987). Ankara Milli Parkı [Fotoğraf]. Güzel Sanatlar Fakültesi, Ankara.

Metin İçinde Gösterimi : (Ara, 1987)